



Geschäftsbericht 2015 / 2016 der KileLe gGmbH

Die positive Entwicklung der KileLe gGmbH setzte sich auch in diesem Jahr erfolgreich fort - es entstand Neues, Bewährtes wurde beibehalten und der Blick für die vielfältigen Herausforderungen in der Jugendhilfelandchaft ging nie verloren.

Der Blick über die Schultern!

Im November 2015 feierte die KileLe auf einer Festveranstaltung mit über 150 Wegbegleiter_innen ihr 10-jähriges Bestehen in der Alten Börse Marzahn. Die „kleine KileLe“ ist nun eine „große KileLe“ geworden, mit stationären und flexiblen Angeboten für alle Altersgruppen und einer Präsenz in fast allen Leistungsbereichen der Jugendhilfe. Das Netz unserer Projekte verteilt sich inzwischen über fünf Berliner Bezirke und ragt bis in das Land Brandenburg hinein. Einhundertsechzig Mitarbeiter_innen in multiprofessionellen Teams fühlen sich rund um die Uhr für die die kleineren und größeren Belange von ca. 195 Kinder und Jugendlichen und deren Familien zuständig. Die fachlichen Inputs der Festveranstaltung „Familie im Wandel – Erkenntnisse der sinus-Lebensweltforschung und Auswirkungen auf die Arbeit in der Jugendhilfe“ und „Wie entsteht Spielraum zwischen Flexibilität und Überforderung in der Arbeit mit modernen Familien“ sind ein Spiegelbild unseres alltäglichen pädagogischen Spannungsfelds. Die Problemlagen der Familien fordern uns immer mehr und zugleich benötigen wir neue flexible Lösungsansätze, ohne uns oder die Familien ständig zu überfordern.

Die Projekte der KileLe gGmbH wurden auch im zurückliegenden Zeitraum intensiv angefragt, was sich in der hohen Auslastung von ca. 95 % abbildet. Steigende Fallzahlen sind vor allem im Krisen- und Clearingbereich zu verzeichnen. Kinder und Jugendliche mit psychischen Störungsbildern und Multibedarfen standen nicht selten im Fokus der Aufnahme in unsere Wohngruppen, ebenso junge Kinder in einer Geschwisterkonstellation.

Resultierend aus den Bedarfen der Kinder und den fachlichen Diskursen mit dem Senat und örtlichen Jugendämtern wurden die Kapazitäten im Bereich der Krisen- und Clearingarbeit erweitert (Projekt Wirbelwind und Koje), intensivpädagogische Plätze in bestehenden Wohngruppen geschaffen (z. B. Wasserturm, Campus), flexible Hilfen an den Schnittstellen § 35a SGB VIII und § 53.1 SGB XII (u.a. Anton 13, Sonneneck, Gemeinsam von Anfang) vereinbart. Im Bereich der Jugendwohngemeinschaften und des Betreuten Einzelwohnens wurden erneut höhere Betreuungsdichten (15 – 20 Wochenstunden –Betreuung) angefragt, was auf die Komplexität der Fälle schließen lässt. Hier wird deutlich, dass die Jugendhilfe ohne die Kooperation mit den Ressorts Gesundheit, Soziales und Schule nur bedingt wirkt, was jedoch den Aufwand der Steuerung und den Betreuungsaufwand deutlich erhöht.

Das umsatzstärkste Jahr seit Bestehen ermöglichte es uns erneut, gut 300.000 € in die Ausstattung der Projekte zu investieren. Auch konnte der wirtschaftliche Erfolg in Form von Gehaltssteigerungen an die Mitarbeiter_innen weitergegeben werden.

Die zehn Jahre KileLe gingen auch einher mit der Verstärkung der Präsenz nach außen - mit einem neuen Logo, der deutlicheren Darstellung der Projekte als eigene Marke, einem modernen Internetauftritt und neu gestalteten Flyern. Auch werden unsere pädagogischen Angebote inzwischen auf der Plattform „Soziales im Netz“ offeriert. So sind wir immer im Blick der Jugendämter und sozialer Institutionen.

Der Blick auf uns!

Unsere größte Ressource im sozialen Bereich sind unsere Mitarbeiter_innen. Und qualifizierte Fachkräfte sind inzwischen rar gesät. Den Fachkräftemangel verspüren inzwischen alle Jugendhilfeeinrichtungen bundesweit. Zum einen werden nicht ausreichend Fachkräfte ausgebildet, zum anderen werden durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung, dem wachsenden Arbeitsmarkt im Bereich der UmA und dem Personalumbau in den öffentlichen Verwaltungen massiv Fachkräfte gebunden. Von daher mussten und müssen wir uns auch

zukünftig die Frage stellen, wie wir ein attraktiver Arbeitgeber bleiben– heißt Kolleg_innen der KileLe zu halten und zu fördern und neue Kolleg_innen für den Bereich der stationären Jugendhilfe zu gewinnen, trotz der ungünstigen Arbeitszeiten, einem anstrengenden Betätigungsfeld und begrenzten Gehältern in der sozialen Arbeit. Dies bedeutet, nicht nur zukünftige Mitarbeiter_innen bewerben sich bei uns, vielmehr auch wir als Unternehmen bewerben uns bei ihnen. Hier ein Ausschnitt verschiedener Instrumentarien der Personalentwicklung, der die einzelnen Mitarbeiter_innen, das Team und das Miteinander befördert und zukünftige Mitarbeiter_innen bindet:

- Entfristung von noch befristeten Arbeitsverträgen und unbefristete Arbeitsverträge für neu zu besetzende Stellen,
- Intensivere Ausgestaltung der Probezeit als Willkommenskultur mit drei fest verabredeten Gesprächen (Willkommensgespräch, Auswertungsgespräch, Entfristungsgespräch unter Beteiligung der Pädagogischen Leitung und Geschäftsführung),
- Ausreichung eines „Starter-Paketes“ (Informationen zum Träger von Haltung über Feste bis hin zum Urlaubsantrag),
- Hohe Beteiligung von Kolleg_innen bei der Auswahl von Mitarbeiter_innen (Bewerbungsverfahren, Begleitung von Hospitationen),
- Monetäre Anreize wie arbeitgeberfinanzierte Pensionskasse, steuerfreie Zuschläge für ungünstige Arbeitszeiten, Jahresgratifikation,
- Vereinbarkeit von Studium und Beruf in verabredeten Teilzeit- und Blockmodellen,
- Sabbatical und verabredete Auszeiten über Ansparmodelle,
- Bewährungsaufstiege entsprechend der Verantwortungsübernahme,
- Gezielte Planung der Rückkehr aus der Elternzeit verbunden mit Gesprächen auch während der Elternzeit, Ermöglichung von Teilzeit während und nach der Elternzeit,
- Möglichkeit der Hospitation in anderen Projekten und der internen Bewerbung,
- Gemeinsame Karriereplanung in Zielentwicklungsgesprächen,
- Würdigung von Geburtstagen und Jubiläen sowie Begehen gemeinsamer Feste,
- Einführung eines persönlichen oder (Team-) Fortbildungsbudgets mit individuellem Zuschuss,
- Ausweitung der Kultur der Teamtage, um Fachliches und Persönliches miteinander zu verbinden und erlebbar zu machen,
- die Bereitstellung von zusätzlichen Zeitressourcen für die Teamleitung außerhalb des Standards der Leistungsbeschreibung,
- die Bildung von Tandems oder Tripels (Partnerschaftsprojekte) für übergreifende Fortbildungen, gemeinsame Ferienfahrten, Vertretungen bei personellen Engpässen, Nutzung materieller Ressourcen und weitere Synergien,
- Ausbau der Netzwerke zu Universitäten, Fachschulen und betrieblichen Einrichtungen zur Gewinnung von Mitarbeiter_innen, durch Unterstützung des Lehrbetriebes, Forschungsanliegen und Ausbildungsmodulen,
- eine fachliche Begleitung von Praktikant_innen und die Ermöglichung eines frühzeitigen Einstieges als studentische Hilfskräfte,
- die grundsätzliche Stärkung der Präsenz des Auftretens des Trägers in fachspezifischen und politischen Gremien verteilt auf viele Schultern des Unternehmens.

Neben den benannten Instrumentarien ist das Betriebsklima ein wesentlicherer Erfolgsfaktor für einen attraktiven Arbeitgeber. Von daher ist eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit, des Zuhörens, Vertrauens, Förderns, der offenen Türen, der Traditionen und Partizipation unabdingbar. Auch das Tempo und der Grad der Entwicklung (Bestehendes vs. Neuem) will bedacht und transparent sein. Wenn wir all dies beherzigen, dann haben wir auch eine Chance als attraktiver Arbeitgeber in der Zukunft.



Der Blick nach Vorn!

Wenn wir den Blick in die Zukunft richten, werden wir nicht an Bewegung und Entwicklung verlieren. Aufgrund der hohen Bedarfslage für Krisenplätze für Jugendliche im Land Berlin, werden wir im kommenden Jahr eine neue Krisenunterkunft für Jugendliche ab dem 12. Lebensjahr im Bezirk Treptow- Köpenick eröffnen. Damit wird sich eine Versorgungslücke für den hiesigen Bezirk und insgesamt für Berlin schließen. Unsere Erfahrungswerte im Clearing, ausgeprägte Haltestrategien, gute personelle wie auch fachliche Ressourcen werden den Weg des Projektes erleichtern und bereichern.

Durch die deutlich zunehmenden individuellen Problemlagen, können nicht alle Hilfeangebote adäquat in unseren Leistungsverträgen abgebildet werden. Daher werden wir mit dem Senat unterschiedlichste Betreuungsdichten im Bereich Mutter/Vater-Kind-Einzelwohnen vereinbaren, für den Bereich Kinderwohnen Module für die Betreuung von Kindern im Bereich § 35 a SGB VIII sowie § 53.1 SGB XII. Diese Form der Flexibilisierung ermöglicht weiterhin die Hilfe aus einer Hand, die Gewährung der Betreuungskontinuität ohne Wechsel des Settings, die Arbeit in Co oder erweiterten multiprofessionellen Teams.

Aufgrund steigender Zahlen von Clearingfällen, gerichtlichen Auflagen durch das Familiengericht und Multi-Bedarfsfamilien sind begleitete Umgänge immer häufiger durch das Jugendamt beauftragt. Diesem Leistungsbereich werden wir uns als stationärer Träger deutlicher zuwenden.

Die Arbeit mit Unbegleiteten minderjährig Geflüchteten wird weiterhin unser Herzensanliegen sein, vor allem die Integration in bestehende Lebenswelten und Projektlandschaften. Sollte der hohe Bedarf für die Betreuung bestehen, können Kapazitäten erweitert werden.

Intern werden wir unser Personalkonzept für den Halt und die Gewinnung von Mitarbeiter_innen evaluieren und ausbauen. Das Thema Gesundheitsmanagement wird dabei eine zentrale Bedeutung erfahren. Parallel dazu werden wir in den Fortbildungsbereich investieren, beginnend mit der Zertifizierung zum PART-Inhoustrainer (Professionell handeln in Gewaltsituationen) und der Qualifizierung der Dokumentation und des Berichtswesens. Investiert wird auch in die bauliche Unterhaltung der Wohngruppen, den Bau eines neuen Veranstaltungsgebäudes in der Zossener Straße sowie die Bereitstellung von Finanzmitteln für die neue Krisenunterkunft in der Kiefholzstraße.

Danke!

Zurückliegendes und Zukünftiges fußt auf dem Fundament der KileLe gGmbH – unsere Mitarbeiter_innen. Unser Dank gilt allen Kolleg_innen der KileLe gGmbH, die sich in Ihrem Tun und Handeln immer wieder neu erfinden und eine Offenheit für die gesellschaftlichen Herausforderungen der Jugendhilfe alltäglich leben – und dies in enger Zusammenarbeit mit vielfältigen Kooperationspartner_innen und Netzwerken. KileLe wird in den kommenden Jahren die Jugendhilfe aktiv mitgestalten und gesellschaftliche Themen wie Familie, Armut, Inklusion und Migration politisch wie auch fachlich im Fokus behalten, immer im Sinne der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und ihren Familien.

Niki Samara
Thomas Knietzsch
Geschäftsführung der KileLe gGmbH