

Qualitätsbericht 2025
der Abteilung Kinder – und Jugendhilfe
des Caritasverbands im Tauberkreis e.V.

zum QMF-Dialog
am 04.06.2025

Selbstgewählter Schwerpunkt:

„Mentoring von (neuen) Mitarbeitenden
in der Kinder – und Jugendhilfe

Caritasverband im Tauberkreis e.V.
Schlossplatz 6
97941 Tauberbischofsheim
09341/9220-0
info@caritas-tauberkreis.tbb.de

Beate Maier
Bereichsleitung Beraten
beate.maier@caritas-tauberkreis.de
09341 9220-1043

Tino Weise
Abteilungsleitung Kinder u. Jugendhilfe
tino.weise@caritas-tauberkreis.de
09341/9220-1027

Stand: April 2025

Inhalt

1	Struktur des Trägers.....	4
1.1	Kurzdarstellung der Angebote und Betreuungsformen inklusive Betreuungsstruktur..	4
1.2	Mitarbeitendenstruktur und Personalentwicklung	4
1.3	Besonderheiten der Trägerstruktur	5
2	Erkenntnisse des letzten Q- Dialogs.....	5
2.1	Was waren die wesentlichen Erkenntnisse?	5
2.2	Welche Entwicklungsfelder haben sich gezeigt?.....	5
2.3	Wie wurde mit den Ergebnissen weitergearbeitet?	5
3	Adressaten/-innenperspektive	5
3.1	Umsetzung des Partizipationsverfahrens.....	5
3.2	Darstellung und Bewertung der Zielerreichung (Evaluation, Wirkungsmessung).....	5
4	Qualitätsentwicklung	6
4.1	Erfahrung in der Anwendung der Instrumente und des Verfahrens des QMF.....	6
4.2	Ausgestaltung der Zusammenarbeit der örtlichen Träger der Jugendhilfe.....	6
4.3	Darstellung weiterer Qualitätsentwicklungsprozesse.....	6
4.4	Bewertung und Entwicklung der Schlüsselprozesse.....	6
5	Aktuelle Themen.....	7
5.1	Fachliche, sozialpolitische oder strukturelle Herausforderungen.....	7
5.2	Was beschäftigt den Träger aktuell?	7
5.3	Ideen, Innovationen und Planungsvorhaben.....	7
5.4	Fragen an die Fachleute zur fachlichen Ausgestaltung neuer Vorhaben oder zur Weiterentwicklung bestehender Angebote	7
5.5	Anregung für die Teilnehmenden des Qualitätsdialogs oder der Region	7
6	Anlagen	8
6.1	Statistiken zu den einzelnen Angeboten der Kinder- u. Jugendhilfe.....	8
6.2	Organigramme.....	14
6.3	Selbstgewählter Schwerpunkt: Konzept für Mentoring für (neue) Mitarbeitende in der Kinder -u. Jugendhilfe	16

1 Struktur des Trägers

1.1 Kurzdarstellung der Angebote und Betreuungsformen inklusive Betreuungsstruktur

Der Caritasverband im Tauberkreis e.V. ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Die Abteilung der Kinder- und Jugendhilfe ist eingebunden in den Bereich Beraten. In der Abteilung der Kinder- und Jugendhilfe wurden 2024 folgende Angebote durchgeführt:

- Soziale Gruppenarbeit gem. § 29 SGB VIII
- Erziehungsbeistandschaft gem. § 30 SGB VIII
- Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) gem. § 31 SGB VIII
- Ambulante Eingliederungshilfe gem. § 35a SGB VIII
- Hilfe für junge Volljährige gem. § 41 SGB VIII, ggf. i.V.m. § 30, 35a SGB VIII
- Straffälligenhilfe in Zusammenarbeit mit der Jugendgerichtshilfe am Jugendamt
 - Präventives Angebot für strafunmündige Kinder gem. §§ 11, 13, 16 SGB VIII
 - Betreuungsweisung gem. § 30 SGB VIII i.V. mit § 10 Abs.1 Nr. 5 JGG
 - Sozialer Trainingskurs gem. § 29 SGB VIII i. V. mit §§ 10 Abs. 1 Nr. 6; 23; 45, 47 JGG
 - Täter-Opfer-Ausgleich gem. §§ 10 Abs. 1 Nr. 7; 45 Abs. 2 Satz 2; 47 Abs. 1 Nr. 2 JGG
- Offene Jugendarbeit in Lauda und Tauberbischofsheim gem. §§ 11, 13 SGB VIII
- Schulsozialarbeit in Großrinderfeld u. Grünsfeld-Wittighausen gem. §13a SGB VIII

In den Statistiken in der Anlage 6.1 werden beendete Fälle sowie die laufenden Fälle mit Stand 31.12.2024 angegeben.

1.2 Mitarbeitendenstruktur und Personalentwicklung

In der Kinder- und Jugendhilfe des Caritasverbandes sind zum Stand 31.12.2024 insgesamt 32 Mitarbeiter:innen mit 22,5 Vollzeitstellen beschäftigt. Einige Mitarbeiter:innen sind in mehreren Diensten beschäftigt und daher ggf. mehrfach aufgeführt. Derzeit befinden sich 5 Mitarbeiterinnen mit einem Stellenumfang von 4,5 VZ in Elternzeit.

Dienst	Sozialpädagog:in w / m	Heilpädagog:in w / m	Erzieher:in w / m
Soziale Gruppenarbeit	2 / 1	0 / 0	2 / 0
Ambulante Hilfen (SPFH, EB, HfjV)	8 / 1	1 / 0	9 / 2
Eingliederungshilfe nach §35a	8 / 1	2 / 0	7 / 4
Straffälligenhilfe	4 / 0	0 / 0	0 / 1
Offene Jugendarbeit	1 / 0	0 / 0	1 /
Schulsozialarbeit	2 / 0	1 / 0	-
Gesamt	25 / 3	4 / 0	19 / 7

Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter:innen liegt bei 27,5 Jahren. Darunter sind 8 Mitarbeiter:innen unter 30 und 1 Mitarbeiterin über 60 Jahre. Insgesamt besteht das Kollegium aus 7 Männern und 25 Frauen.

Seit dem letzten Qualitätsdialog (2022) ist das Durchschnittsalter von 42,7 J. bei den Mitarbeitenden um 15,2 Jahre gesunken. Näheres dazu in Pkt.5

1.3 Besonderheiten der Trägerstruktur

Die Besonderheit unserer Trägerstruktur ist die Vielfalt der Fachdienste in unserem Haus (Schwangerschaftsberatung, Schuldner u. Insolvenzberatung, Kontaktstelle gegen sexuelle Gewalt, Ehe- Familie- u. Lebensberatungsstelle etc. Siehe Organigramm Pkt. 6.3) auf die wir niederschwellig zugreifen und Klienten besonders bei finanziellen Notlagen andocken können. Ebenso hilfreich ist es für unsere Kolleginnen der Straffälligenhilfe, eng mit den Kollegen der Ambulanten Hilfen zusammenzuarbeiten, damit bestmögliche Ergebnisse für die Klienten erzielt werden können. z.B. mit Schweigepflichtsentbindung Begleitung der SPFH-Familien, wenn das straffunmündige Kind auffällig geworden ist.

2 Erkenntnisse des letzten Q- Dialogs

2.1 Was waren die wesentlichen Erkenntnisse?

Wir hatten 2022 den Schwerpunkt: Eingliederungshilfe nach §35a SGB VIII in allen Lebensbereichen. Unser Ansatz ist es auch, Elternarbeit mit dem Auftrag zu verbinden. Dies gelingt nur partiell, da die gewährten Stunden auf Wunsch des Jugendamtes vor allem nur am Kind zu leisten sind. Wir arbeiten derzeit am Thema Poolösungen für Mitarbeitende, die Kinder u. Jugendliche in derselben Schule aber in unterschiedlichen Klassen betreuen.

Zudem mussten wir aufgrund der schlechten Finanzierung des Sozialamtes aus den Integrationshilfen in den Kita's aussteigen. Unser pädagogischer Ansatz war eine Weiterbegleitung des Kindes von den Integrationshilfen zur Eingliederungshilfe in den Schule mit einem sanften Übertritt in ein neues System. Das ist somit leider nicht gelungen.

2.2 Welche Entwicklungsfelder haben sich gezeigt?

Wir hatten 2022 noch kein instrumentalisiertes Beschwerdemanagement für Klienten. Dies wurde im Qualitätsdialog angesprochen.

2.3 Wie wurde mit den Ergebnissen weitergearbeitet?

Ein Beschwerdesystem für Anregungen, Lob und Feedback wurde für alle Dienste und Fachbereiche installiert. Auf die Möglichkeit der Beschwerde werden Klienten bei Fallstart hingewiesen.

3 Adressaten/-innenperspektive

3.1 Umsetzung des Partizipationsverfahrens

Klient:innen sollen sich mit einbezogen fühlen und die Tragweite ihrer Entscheidungen verstehen lernen. Egal in welcher Hilfeform ist eine wertschätzende Art und Kommunikation Grundlage für das gemeinsame Bewirken von Veränderungsprozessen zum Wohle des Kindes und der Familie.

Ganz konkret wird dies ersichtlich in der stetigen Reflexion der vereinbarten Ziele und der Orientierung an den in der ILP konkret ausformulierten Handlungsalternativen. Ohne die schriftliche Zustimmung und eine detaillierte Vorbesprechung, gelangen keine Informationen an das Jugendamt oder weitere Fachkräfte und Netzwerkpartner. Nach Möglichkeit finden keine Gespräche über die Kinder, Jugendliche und Familien statt, sondern stets mit den Klient:innen.

3.2 Darstellung und Bewertung der Zielerreichung (Evaluation, Wirkungsmessung)

Die Bögen zur Evaluation werden Klienten mit dem Ende einer Hilfe ausgehändigt. Der Rücklauf ist allerdings sehr gering. Aufgrund dieser Erfahrung haben wir im Teamprozess überlegt, die Evaluationsbögen bereits beim letzten Besuchstermin mitzubringen und gemeinsam mit den Klienten durch ein Gespräch die einzelnen Punkte zu beleuchten. Wir freuen uns auf die im QMF überarbeitete Evaluationsmöglichkeit.

4 Qualitätsentwicklung

4.1 Erfahrung in der Anwendung der Instrumente und des Verfahrens des QMF

Die Instrumente und Verfahren sind in den Ambulanten Hilfen, sowie in der Eingliederungshilfe nach §35a SGB VIII und der SGA mit Hilfeplan fest etabliert. Unser QMF-Beauftragter stellt ein gutes Bindeglied zwischen QMF und unserer Einrichtung dar und ist im Einarbeitungsprozess für neue Mitarbeiter:innen von zentraler Bedeutung.

Für unsere Mitarbeiter:innen spielt die ILP eine zentrale Rolle, da wir hierdurch mit den Klient:innen in die detaillierte Zielformulierung kommen und leichter erfassen, woran gearbeitet werden kann.

4.2 Ausgestaltung der Zusammenarbeit der örtlichen Träger der Jugendhilfe

Eine kollegiale und konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Kollegen des Caritasverbandes und den ASD'lern des Jugendamtes Main-Tauber-Kreis hilft durch klare Absprachen und engem Infoaustausch die Aufträge in der Kinder- und Jugendhilfe zu erfüllen. Das Miteinander auf Leitungsebene zwischen Jugendamt und uns ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung an der Arbeit des anderen, was wir in den regelmäßigen Jahresgesprächen immer wieder einander bestätigen. Vertreter:innen des Caritasverbandes nehmen an verschiedenen Netzwerktreffen und Expertengruppe sowie an der Regionalen Jugendhilfeplanung teil.

Zwischen den freien Trägern im Landkreis (Diakonisches Werk Main-Tauber-Kreis, Caritasverband im Tauberkreis e.V. und Jugendhilfe Creglingen) besteht eine sehr gute Zusammenarbeit. Die regionale Aufteilung und gute Absprachen geben Handlungssicherheit und erleichtern den Arbeitsalltag.

4.3 Darstellung weiterer Qualitätsentwicklungsprozesse

Seit Herbst 2021 sind alle Angebote des Bereichs Beraten u. a. auch die Kinder- und Jugendhilfe in das digitale Dokumentationssystem Vivendi Consil überführt worden. Nun können alle Angebote klientenspezifisch und mitarbeiterbezogen dokumentiert und ausgewertet werden. Dies bringt vor allem den Mitarbeitenden den Vorteil, dass sie Hilfepläne, Prozesse und Dokumentationen auch im Homeoffice erfassen können.

4.4 Bewertung und Entwicklung der Schlüsselprozesse

Sämtliche Prozesse und Verfahrensanweisungen sind intern beschrieben und in Orgavision, einem digitalen QM Handbuch hinterlegt. Dies ist auch aus dem Homeoffice abrufbar, hier werden alle Dokumente im Rhythmus von zwei Jahren evaluiert.

Als wesentlichen Schlüsselprozess lässt sich das Verfahren zum Kinderschutzauftrag hervorheben. Wir geben uns die Selbstverpflichtung, dass unsere eigene ieF (Fachkraft für Kinderschutz) 1x jährlich in die jeweiligen Teams kommt und die Abläufe einer Gefährdungseinschätzung zum Kinderschutz auffrischt.

5 Aktuelle Themen

5.1 Fachliche, sozialpolitische oder strukturelle Herausforderungen

Die ambulanten Dienste sind und bleiben eine Herausforderung für uns als Träger, was die Akquise von Personal betrifft und eine zeitnahe Klientenbetreuung ermöglicht. Dadurch ist vom Träger ein hohes personelles und finanzielles Risiko zu tragen, da viele Einstellungen nur gelingen, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird, denn kaum ein Bewerber lässt sich bei der derzeit angespannten Fachkraftlage auf Befristungsstrategien ein. Zudem wird zugleich vom Bestandmitarbeitenden eine hohe Flexibilität wegen schwankenden Auslastungen gefordert.

Generell lässt sich durch veränderte gesellschaftliche Entwicklungen wie z.B. die schwache Erziehungskompetenz der Eltern sagen, dass die Komplexität der Bedürftigkeit einhergehend mit den Problemlagen weiterhin zuzunehmen scheint. Zudem bestehen bei einigen Familienmitgliedern immer häufiger Diagnosen psychischer Erkrankungen, welche eine erfolgreiche Zusammenarbeit erheblich erschweren. Wir wagen die These: Was „früher“ stationäre Unterbringungen waren, werden heute in die Ambulante Jugendhilfe verwiesen, auch weil die stationären Plätze rar sind. Diese komplexen Familienstrukturen verlangen von den Mitarbeitern eine hohe Resilienz und Eigenverantwortung. Zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden setzen wir gerne als Träger für regelmäßige Team – u. Einzelsupervisionen finanzielle Mittel ein.

5.2 Was beschäftigt den Träger aktuell?

Durch den Fachkräftemangel und die angespannte Situation in den Kindertagesstätten haben sich in den letzten beiden Jahre viele Erzieher:innen bei uns beworben. Manche von ihnen haben schon in stationären Wohngruppen der Jugendhilfe gearbeitet. Andere Mitarbeitende sind wiederum ganz neu im Umgang mit Hilfeplan und QMF Prozessen oder sind aufgrund ihres Alters noch unerfahren in der Jugendhilfe.

5.3 Ideen, Innovationen und Planungsvorhaben

Aufgrund der obigen Erkenntnisse kamen wir zu dem Ergebnis, dass wir zwar ein gutes strukturiertes Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeitende haben, dies jedoch allein nicht genügt. Deshalb haben wir uns entschieden, eine Mitarbeiterin für fünf Stunden in der Woche als Mentorin für neue Mitarbeitende freizustellen und haben ein kleines Konzept für Mentoring für (neue) Mitarbeitende in der Kinder -u. Jugendhilfe geschrieben, was im Qualitätsdialog Schwerpunkt sein wird. Das (neue) steht in Klammern, weil aufgrund unserer Beobachtungen es auch manchem Bestandsmitarbeitenden gut tut, manche Sachverhalte wieder aufzufrischen. Nach dem Termin des Qualitätsdialogs werden wir das Konzept in unserem internen QM Handbuch Organisation für die Mitarbeitenden veröffentlichen. --> Konzept zur Mentorenbegleitung siehe Anlage 6.2

Da die Termine für Grundschulungen und Praxischecktage des QMF meist nicht zeitnah mit den Einstellungszeiten unserer Mitarbeiter:innen verfügbar sind, haben wir uns mit einer internen, niederschweligen Form der Einführung zu einem guten Einstieg für neue Kolleg:innen beholfen und erleben dies als äußerst hilfreich.

5.4 Fragen an die Fachleute zur fachlichen Ausgestaltung neuer Vorhaben oder zur Weiterentwicklung bestehender Angebote

- ➔ Gibt es Erfahrungen von anderen Trägern zu Einarbeitungskonzepten?
- ➔ Kennt jemand wertvolle Veranstaltungen u. Fortbildungen für Methodenkompetenz?

5.5 Anregung für die Teilnehmenden des Qualitätsdialogs oder der Region

Das Konzept darf gerne übernommen werden.

6 Anlagen

6.1 Statistiken zu den einzelnen Angeboten der Kinder- u. Jugendhilfe

§SGB VIII Soziale Gruppenarbeit

Der Caritasverband bietet die Soziale Gruppenarbeit an vier Standorten an: In Tauberbischofsheim am Schlossplatz, in Tauberbischofsheim an der SBBZ Christophorus- Förderschule und in Boxberg an der Grundschule an zwei Nachmittagen in der Woche für jeweils 6 Kinder an. Eine Mitarbeiterin ist mit 8 Std./Woche tätig. Der Zugang ist niedrigschwellig und ohne formales Hilfeplanverfahren. Seit September 2024 wurde die SGA für Kinder und Jugendliche der weiterführenden Schulen für den mittleren Main-Tauber-Kreis am vierten Standort in Lauda mit Hilfeplanverfahren eröffnet.

Anzahl der betreuten Kinder

Insgesamt	36
Tauberbischofsheim	10
Tauberbischofsheim SBBZ	8
Lauda (große SGA)	9
Boxberg	9

männlich	25
weiblich	11

Alter

6-8 Jahre	16
9-10 Jahre	11
11-12 Jahre	9

Dauer der abgeschlossenen Maßnahmen

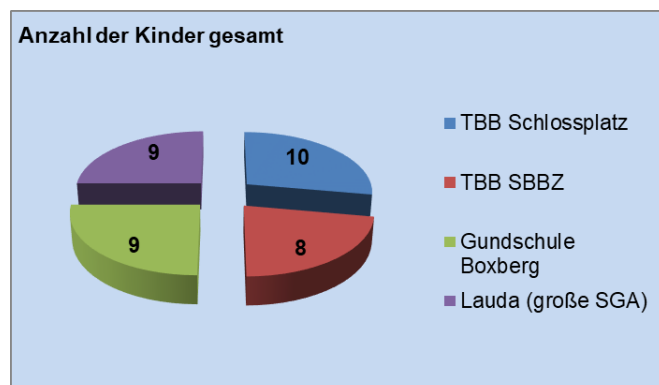
bis 1 Jahr	3
bis 2 Jahre	7
über 2 Jahre	0

Region

Nord	4
Mitte	22
Lauda (große SGA)	9

kleine SGA 8 + 8 + 8	
insgesamt Stunden	24
große SGA Lauda (1,5 VK)	
insgesamt Stunden	58,5

Anzahl der Kinder gesamt



§30 SGB VIII Erziehungsbeistandschaft

Anzahl der betreuten jungen Menschen

Insgesamt	36
davon §30 SGB VIII i.V. §35a	2

männlich	25
weiblich	11

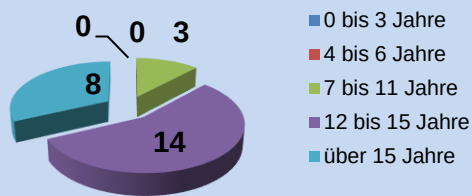
Alter

0 bis 3 Jahre	0
4 bis 6 Jahre	0
7 bis 11 Jahre	3
12 bis 15 Jahre	14
über 15 Jahre	8

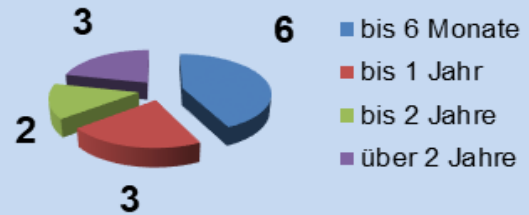
Dauer der abgeschlossenen Maßnahmen

bis 6 Monate	6
bis 1 Jahr	3
bis 2 Jahre	2
über 2 Jahre	3

Alter der Kinder und Jugendlichen



Dauer abgeschlossener Maßnahmen



§31 SGB VIII Sozialpädagogische Familienhilfe

Anzahl der betreuten jungen Menschen

Fälle insgesamt	46
-----------------	----

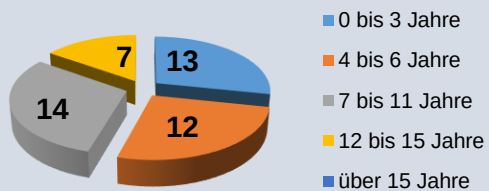
Alter

0 bis 3 Jahre	13
4 bis 6 Jahre	12
7 bis 11 Jahre	14
12 bis 15 Jahre	7
über 15 Jahre	0

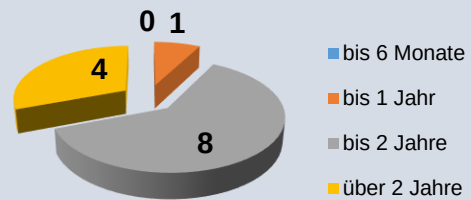
Dauer der abgeschlossenen Maßnahmen

bis 6 Monate	0
bis 1 Jahr	1
bis 2 Jahre	8
über 2 Jahre	4
aktuell laufende Fälle	33

Alter der Kinder und Jugendlichen



Dauer abgeschlossener Maßnahmen



Region

Nord	8
Mitte	37
Süd	1
keine Angabe	0
außerhalb des Landkreises	0

Familienstatus/ lebt bei

beiden Eltern
alleinerziehendem Elternteil
Patchwork Familie
Pflegefamilie/Verwandte
allein
keine Angabe

§35a SGB VIII Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder u. Jugendliche

Anzahl der betreuten jungen Menschen

Insgesamt	33
-----------	----

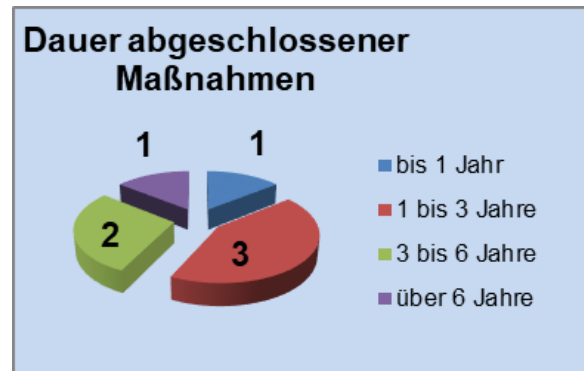
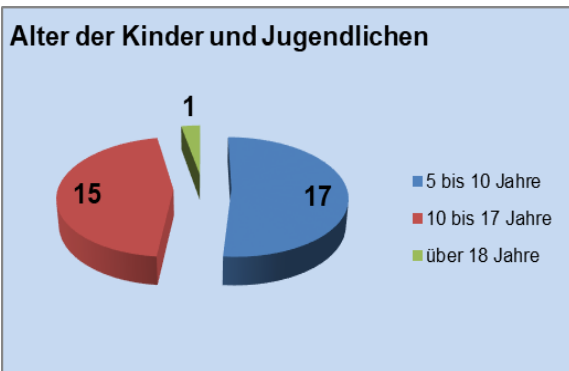
männlich	27
weiblich	6

Alter

5 bis 10 Jahre	17
10 bis 17 Jahre	15
über 18 Jahre	1

Dauer der abgeschlossenen Maßnahmen

bis 1 Jahr	1
1 bis 3 Jahre	3
3 bis 6 Jahre	2
über 6 Jahre	1



Region

Nord	5
Mitte	27
Süd	0
keine Angabe	1

bewilligte Stunden

bis 5	3
bis 10	5
bis 20	22
über 20	3

§41 SGB VIII Hilfe für junge Volljährige

Im Setting der Hilfe für junge Volljährige wurden 2024 weiterhin 7 unbegleitete minderjährige Ausländer betreut.

Anzahl der betreuten jungen Menschen

Insgesamt	21
-----------	----

männlich	13
weiblich	8

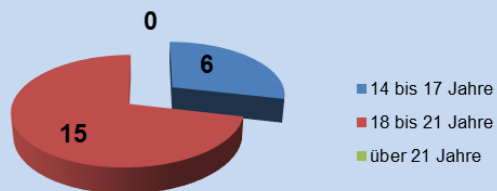
Alter

14 bis 17 Jahre (wurden im Jahresverlauf von Ezb in HfjV überführt)	6
18 bis 21 Jahre	15
über 21 Jahre	0

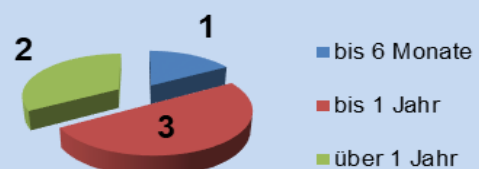
Dauer der abgeschlossenen Maßnahmen

bis 6 Monate	1
bis 1 Jahr	3
über 1 Jahr	2

Alter der Kinder und Jugendlichen



Dauer abgeschlossener Maßnahmen



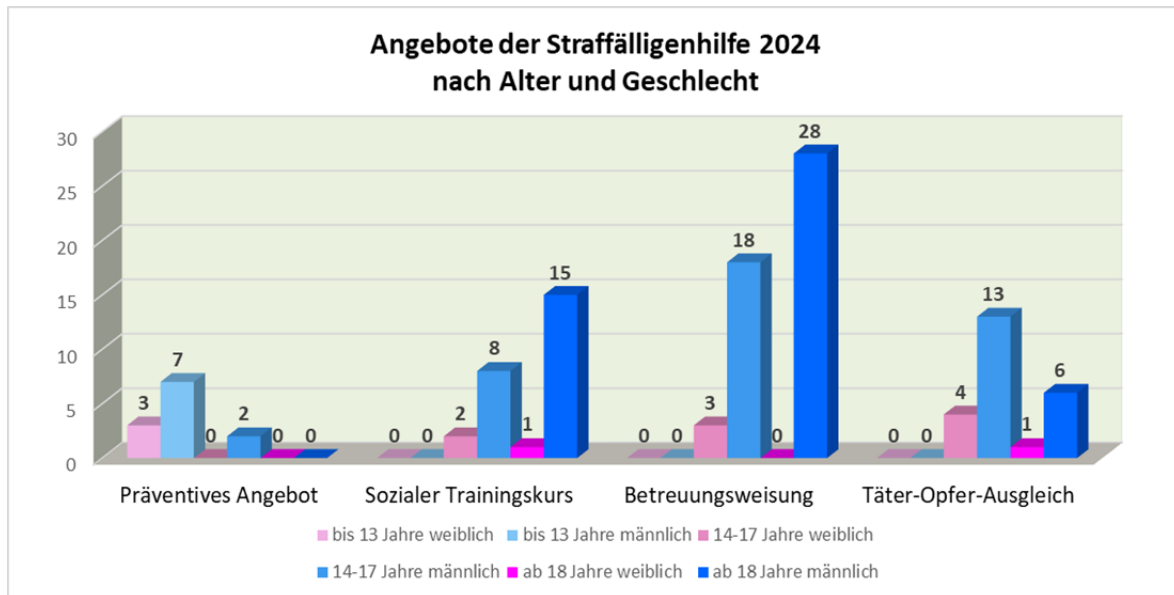
Region

Nord	1
Mitte	19
Süd	0
keine Angabe	1

bewilligte Stunden

bis 5	13
bis 10	6
bis 20	0
über 20	0

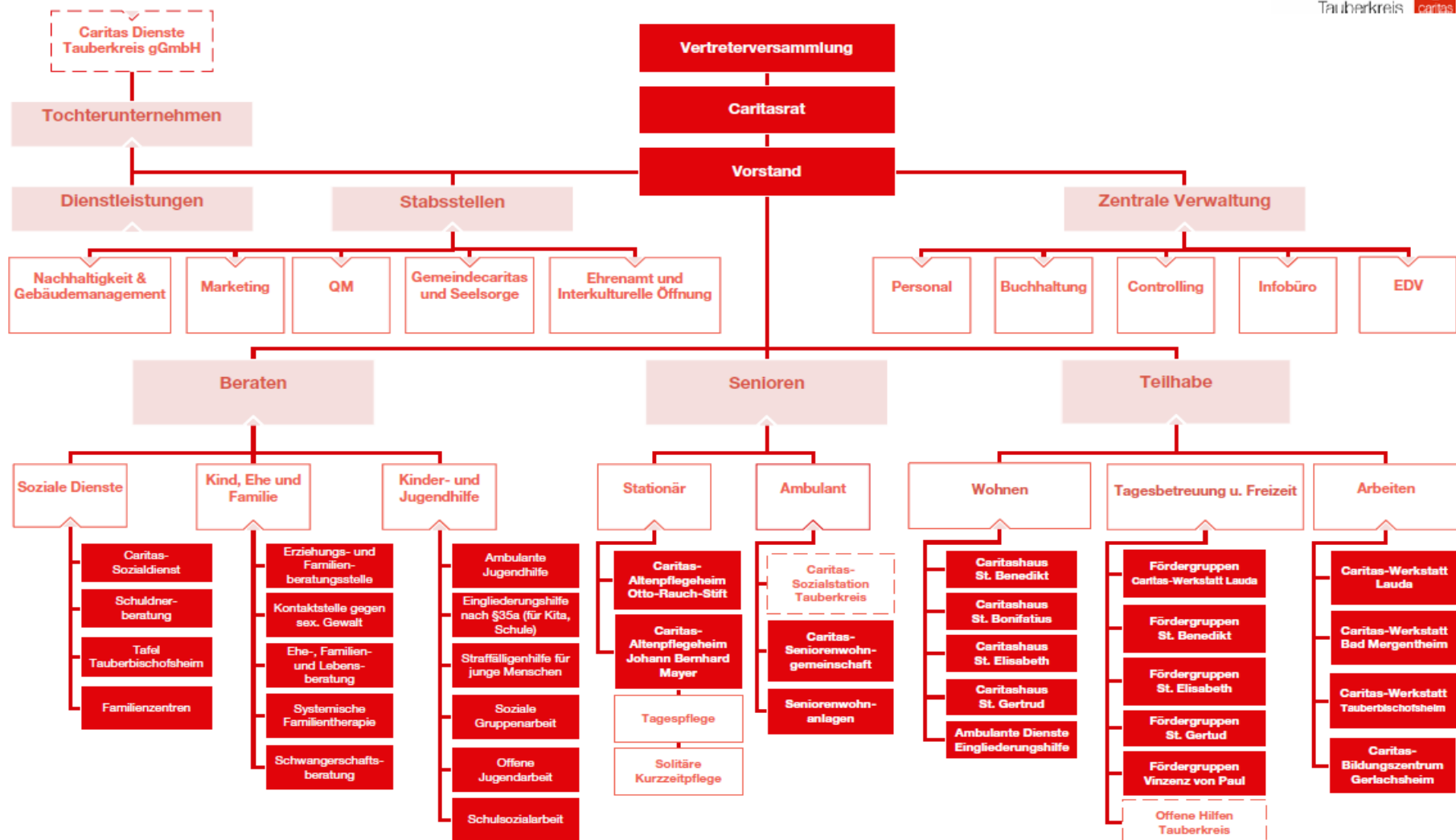
Straffälligenhilfe in Zusammenarbeit mit der Jugendgerichtshilfe am Jugendamt



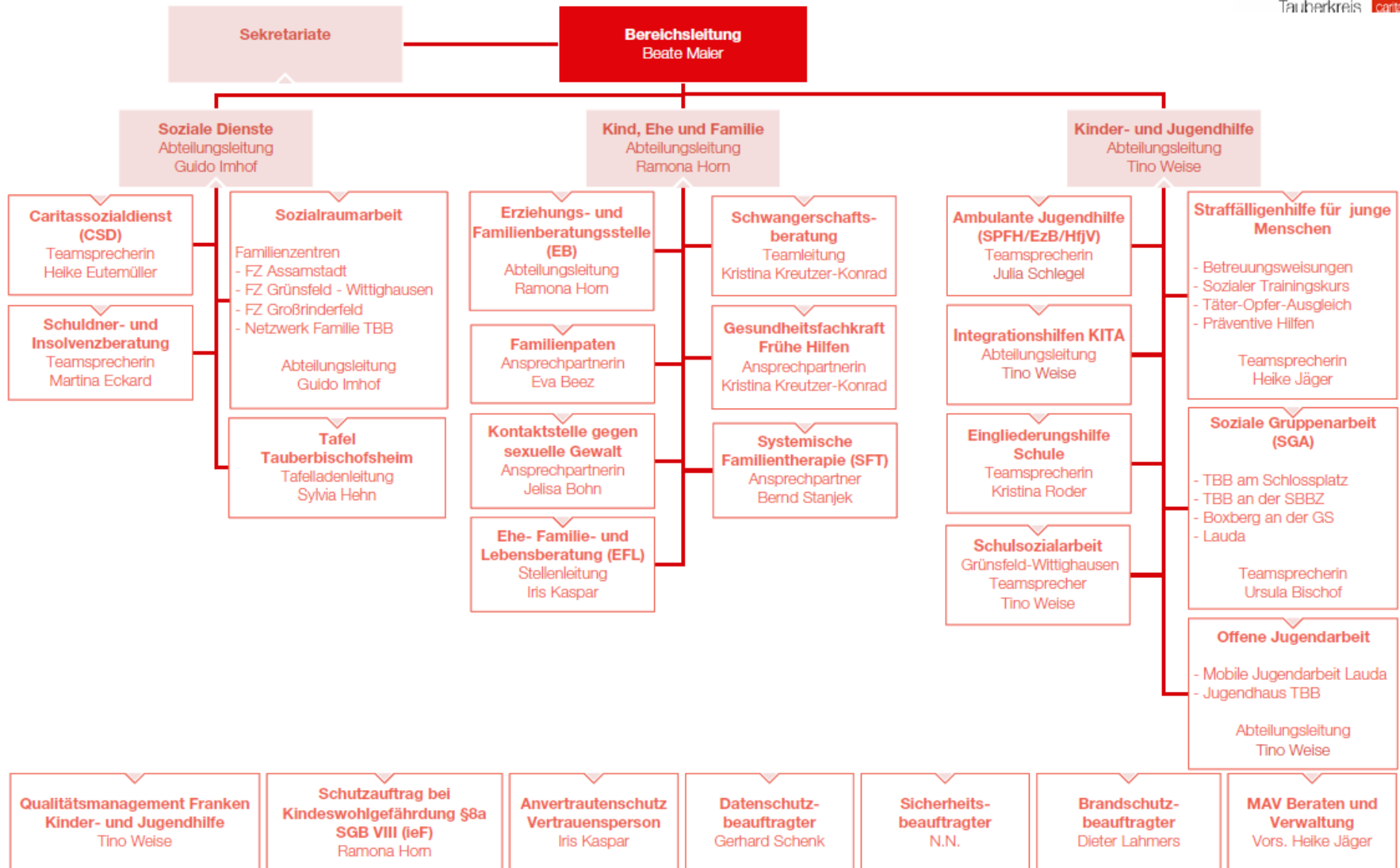
6.2 Organigramme

Gesamtverbandliches Organigramm

Organigramm des Caritasverbandes im Tauberkreis e.V.



Organigramm Bereich Beraten



- 6.3 Selbstgewählter Schwerpunkt:
Konzept für Mentoring für (neue) Mitarbeitende in der Kinder -u. Jugendhilfe

Kurzkonzept

Mentoring
für Mitarbeitende
in der Kinder- u. Jugendhilfe
beim Caritasverband im Tauberkreis e.V.

Caritasverband im Tauberkreis e.V.
Schlossplatz 6
97941 Tauberbischofsheim
Telefon 09341 9220-0

info@caritas-tauberkreis.de

„Mentoring ist nicht das Übertragen von Wissen, sondern das
gemeinsame Entdecken neuer Möglichkeiten.“

Unbekannt

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Zielsetzung zur Mentorenbegleitung von Mitarbeitenden.....	5
3	Zielgruppe.....	5
4	Auswahl und Qualifikation der Mentoren	6
5	Ablauf der Mentorenbegleitung	6
5.1	Einführungsphase (erste 4 Wochen).....	6
5.2	Begleitungsphase (2.-6. Monat).....	6
5.3	Abschlussphase (ab 6.Monat)	6
6	Methoden und Aufgaben des Mentors	7
7	Erfolgskriterien und Evaluation	7
8	Fazit.....	7
9	Qualitätskriterien.....	7
10	Ansprechpartner und Kontakt.....	8
11	Anlage Einarbeitungscheckliste.....	9

Stand: 23.04.2025

1 Einleitung

Die Kinder- und Jugendhilfe ist ein anspruchsvolles Arbeitsfeld, das fachliche Kompetenz, soziale Sensibilität und emotionale Belastbarkeit erfordert. Eine strukturierte Mentorenbegleitung für neue Mitarbeiter kann dazu beitragen, den Einstieg zu erleichtern, fachliche Sicherheit zu gewinnen und eine nachhaltige Bindung an die Einrichtung zu fördern. Neue Mitarbeitende stehen oft vor einer Vielzahl an Aufgaben, Regeln, Dynamiken – und zugleich vor der Notwendigkeit, schnell tragfähige Beziehungen zu Klientinnen und Kolleginnen aufzubauen.

2 Zielsetzung zur Mentorenbegleitung von Mitarbeitenden

Die Mentorenbegleitung verfolgt folgende Ziele:

- **Sicherheit und Orientierung**
Neue Mitarbeitende erhalten eine verlässliche Begleitung, um sich schneller in Strukturen, Abläufe und fachliche Anforderungen einzuarbeiten.
- **Wissensweitergabe und Praxistransfer**
Erfahrene Fachkräfte geben ihr Know-how weiter – nicht nur über Standards, sondern auch über Fallarbeit, Haltung, Kommunikation und Teamkultur.
- **Stärkung der Beziehungs- und Bindungskompetenz**
Gerade in einem Feld, in dem Beziehungsarbeit zentral ist, hilft ein Mentor dabei, Rollen zu reflektieren und professionell handlungsfähig zu bleiben.
- **Stressreduktion und Krisenprävention**
Durch Begleitung in belastenden Situationen wird Überforderung vermieden und die psychische Gesundheit gestärkt.
- **Teamintegration und Kulturvermittlung**
Neue Mitarbeitende fühlen sich schneller zugehörig, was das Teamklima verbessert und langfristig zur Mitarbeiterbindung beiträgt.
- **Qualitätssicherung und Fachlichkeit**
Ein strukturiertes Mentoring fördert fachliche Standards und professionelle Weiterentwicklung – ein Gewinn für Klient:innen und Einrichtung.

3 Zielgruppe

- Neue Fachkräfte (z. B. Sozialpädagogen, Erzieher, Heilpädagogen) in der Kinder- und Jugendhilfe und Bestandsmitarbeitende
- Quereinsteiger oder Personen mit wenig Erfahrung im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe
- Praktikanten oder duale Studenten, die erste berufliche Erfahrungen sammeln

4 Auswahl und Qualifikation der Mentoren

Die Mentoren sind erfahrene Mitarbeiter, die über folgende Qualifikationen verfügen sollten:

- Der Mentor ist für 5 Stunden in der Woche für Mentorenbegleitung freigestellt
- Fachliche Expertise und langjährige Erfahrung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe
- Soziale und kommunikative Kompetenz
- Reflexionsfähigkeit und Bereitschaft zur Weitergabe von Wissen
- Identifikation mit den Werten und Zielen der Einrichtung, um Haltungsfragen zu transferieren und zu generieren.

5 Ablauf der Mentorenbegleitung

5.1 Einführungsphase (erste 4 Wochen)

- Begrüßung und Vorstellung des neuen Mitarbeitenden im Team
- Vermittlung und Vorgabe der Einarbeitungsziele
- Einführung in Strukturen, Konzepte und Arbeitsabläufe
- Bedarfe und Fragen des neuen Mitarbeitenden berücksichtigen

5.2 Begleitungsphase (2.-6. Monat)

- Regelmäßige Reflexionsgespräche (z. B. wöchentliche Anleitung)
- Hospitationen und gemeinsame Fallbesprechungen
- Unterstützung in herausfordernden Situationen
- Gewissheit der verlässlichen Rückanbindung

5.3 Abschlussphase (ab 6.Monat)

- Reflexion der Einarbeitungszeit und der persönlichen Entwicklung
- Feedback-Gespräch zwischen dem Mentor und dem Mitarbeitenden
- Integration des neuen Mitarbeitenden ins Team ohne intensive Begleitung
- Klärung evtl. Fragen, Ängste und Unsicherheiten vor Übernahme einer eigenverantwortlichen Fallbearbeitung
- Weiterhin verlässliche Rückanbindung an den Mentor bei Entscheidungsfragen zur weiteren Fallentwicklung
- Sukzessive Loslösung und Verselbstständigung der eigenen Fallarbeit

6 Methoden und Aufgaben des Mentors

- Coaching-Gespräche zur Reflexion und Problemlösung
- Praxisbegleitung durch gemeinsame Tätigkeiten und Hospitationen
- Ausprobieren von Methoden aus dem erlernten Methodenkoffer
- Feedbackgespräche zur Förderung der professionellen Weiterentwicklung
- Dokumentation der Fortschritte zur individuellen Anpassung des Mentoring-Prozesses
- Methode/Umsetzung für den persönlichen Wissenstransfer /Theorie-Praxis)
- Förderung von persönlichem Wachstum und Weiterentwicklung des Mitarbeitenden
Das Hauptaugenmerk liegt auf der Bestätigung und Erweiterung dessen Stärken.
Der Mentor erkennt Kompetenzen und Potenzial des neuen Mitarbeitenden. Er unterstützt ihn, gute Ideen zu entwickeln, zu überprüfen und anzuwenden.
- Vermittlung von Sicherheit im Arbeitsalltag, Aus- und Durchhaltevermögen in krisenhaften Hilfeprozessen

7 Erfolgskriterien und Evaluation

- Zufriedenheit der neuen Mitarbeiter durch regelmäßige Befragungen
- Einschätzung des Mentors zur Entwicklung und Integration der neuen Mitarbeitenden
- Fluktuationsrate neuer Mitarbeitender als langfristiger Indikator
- Feedback aus dem Team zur Qualität der Mentorenbegleitung

8 Fazit

Eine strukturierte Mentorenbegleitung in der Kinder- und Jugendhilfe leistet einen wichtigen Beitrag zur fachlichen und sozialen Integration neuer Mitarbeitender. Sie fördert eine nachhaltige Mitarbeiterbindung, stärkt die Arbeitsqualität und unterstützt eine wertschätzende Teamkultur. Durch regelmäßige Reflexion und Anpassung kann das Konzept kontinuierlich weiterentwickelt werden. Ein Mentorenkonzept ist kein „Luxus“, sondern eine Investition in Qualität, betriebliche Zukunft, Menschlichkeit und Nachhaltigkeit – und trägt entscheidend dazu bei, dass neue Mitarbeitende nicht nur ankommen, sondern auch bleiben und wachsen.

9 Qualitätskriterien

Die Zufriedenheit von Auftraggebern und Kooperationspartnern lässt darauf schließen, dass aufgrund des guten Mentorings wenig Kritik und kaum Beschwerden an die Adresse des Trägers gerichtet werden. Es fördert die Nachfrage des Trägers und zeichnet den Träger durch ein besonderes Qualitätssiegel aus.

10 Ansprechpartner und Kontakt

Tino Weise
Abteilungsleiter Kinder- und Jugendhilfe
Schlossplatz 6
97941 Tauberbischofsheim

Tel.: 0151 5502 7733
tino.weise@caritas-tauberkreis.de

Beate Maier
Bereichsleitung Beraten
Schloßplatz 6
97941 Tauberbischofsheim

Tel.: 09341 – 9220-1043
beate.maier@caritas-tauberkreis.de

11 Anlage Einarbeitungscheckliste

Zeitlicher Rahmen	Ziele	Aufgaben Mentor*in	Aufgaben Mitarbeiter*in	Inhalte	☒
1. Block					
Woche 1	Ankommen, Vertrauensvollen Kontakt herstellen	Telefonische Erreichbarkeit Mo-Fr	Fragen sammeln, miteinbringen	Erste Orientierung/ Überblick	
		Regelmäßige Anleitertreffen (erste Tag und gegen Ende der Woche)		Interne Abläufe vertraut machen, STANDARDS, SPFH und EzB Plakate durchgehen ➤ Kalenderfreigaben ➤ Namenschild tragen ➤ PEP, NG	
		Überblick verschaffen		Akten, Fälle, Doku beispielhaft lesen und besprechen	
Woche 2	Vertrauensvollen Kontakt herstellen - Nachbesprechung	Anleitertreffen 1x/ Woche ➤ Klärung aufgekommener Fragen	Fälle einlesen und Fragen stellen	Hospitieren bei Fällen	
		Telefonische Erreichbarkeit	Selbstreflexion der Fähigkeit, Bedarf an Input klären	Einarbeitung in verschiedene Methoden	
		Aktives Zugehen auf Mitarbeiter*in	Einlesen und Ideen für eigenen Fall entwickeln	Ablauf/ Überblick Fallübernahme (JA, HP, ILP, HPF)	
2. Block		Vorbereitung erster eigener Fall			
Woche 3	Fall-Start	HP Gespräch Begleitung	HP - Gespräch	Eigener, dem Anforderungsniveau passender Fall wird übernommen	
		Vor- und Nachbereitung Termine	Vor- und Nachbereitung Termine	Auftragsklärung	
		Begleitung zu Klienten Terminen	Fragen und Ideen mit Mentor*in besprechen		
Woche 4 bis Ende 2. Monat	Erste Planungsschritte für Vorgehensweise	Vor- und Nachbereitung der Fälle/Termine bei zwei fixen Terminen in der Woche	Vor- und Nachbereitung der Fälle	Weitere Fälle werden übernommen	

Mentorenkonzept für Mitarbeitende

		Erreichbarkeit bei Fragen	Eigeninitiative zeigen	Methodenkenntnisse erweitern	
		Begleitung HP	Aneignen Methoden		
3.Monat	Stärkung der Eigenverantwortlichkeit	Telefonisch erreichbar Gespräche bei Bedarf	Wünsche, Ideen sammeln	Gespräch Abteilungsleitung, Mentor*in und Mitarbeiter*in über Stand der Einarbeitung	
			Offener Umgang mit Unsicherheiten	Aufbau eines vertrauensvollen Kontakts	
3. Block					
Ab 6. Monat	Zunehmende Verselbstständigung Eigenständiges Arbeiten	Verlässliche Rückanbindung bei Entscheidungsfragen	Fragen vermehrt mit ins Team bringen	Probezeitgespräch	
	Mentorat beenden	Sukzessive Loslösung	Sukzessive Loslösung, Eigenverantwortung übernehmen	Hilfeplangespräche vorbereiten und eigenverantwortlich durchführen	

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
Wir freuen uns über weitere Idee und Anregungen :-)