

■ QUALITÄTSBERICHT 2025

ZUM QMF-QUALITÄTSDIALOG
AM 21.10.2025

Jugendhilfe Creglingen e. V.

Riemenschneiderbrücke 6

97993 Creglingen

(07933) 92 22 – 0

info@jugendhilfe-creglingen.de

www.jugendhilfe-creglingen.de

QMF Koordinatorin:

Anita Lurz

(07933) 92 22 – 13

(0176) 10 79 33 20

anita.lurz@jugendhilfe-creglingen.de

Inhalt

1. Struktur der Einrichtung / des Trägers	2
1.1 Besonderheiten, z. B. individuelle Ausprägung oder aktuelle Schwerpunkte	4
2. Erkenntnisse aus der letzten Begehung	5
2.1 Was waren die wesentlichen Ergebnisse?	5
2.2 Welche Entwicklungsfelder haben sich gezeigt?	5
2.3 Wie wurde mit den Ergebnissen weitergearbeitet?	5
3. Adressaten-/Adressatinnenperspektive	5
3.1 Umsetzung des Partizipationsverfahrens	5
3.2 Darstellung und Bewertung der Zielerreichung (Evaluation, Wirkungsmessung)	6
4. Qualitätsentwicklung	7
4.1 Erfahrung in der Anwendung der Instrumente und des Verfahrens des QMF und ggf. Weiterentwicklungsvorschläge	7
4.2 Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Träger der Jugendhilfe bzw. mit den Trägern der Jugendhilfe	7
4.3 Darstellung weiterer Qualitätsentwicklungsprozesse (z. B. Ergebnisse anderer; QMF-ergänzende Evaluationssysteme)	8
4.4 Bewertung und Entwicklung der Schlüsselprozesse	8
5. Aktuelle Themen	9
5.1 Fachliche, sozialpolitische oder strukturelle Herausforderungen	9
5.2 Was beschäftigt den Träger aktuell?	9
5.3 Ideen, Innovationen und Planungsvorhaben	9
5.4 Fragen an die Fachleute zur fachlichen Ausgestaltung neuer Vorhaben oder zur Weiterentwicklung bestehender Angebote	10
5.5 Anregungen für die Teilnehmenden der Begehung oder die Region	10
6. Selbstgewählter Schwerpunkt	10
6.1 Besonderheiten	10
6.2 Welches Thema soll intensiv im Qualitätsdialog dargestellt und diskutiert werden?	11

1. Struktur der Einrichtung / des Trägers

Die Jugendhilfe Creglingen e. V. wurde 1952 als Jugendhilfe Land, Ortsgruppe Frauental e. V. gegründet. Mit dem Umzug unseres Stammhauses von Frauental nach Creglingen im Jahre 2004 in das neu erbaute

"Kinder- und Familienhaus", änderte sich auch der Name unserer Einrichtung. Heute firmieren wir unter dem Namen Jugendhilfe Creglingen e. V. und dürfen im Jahr 2027 das 75-jährige Bestehen feiern.

Unser Dachverband ist der Paritätische Wohlfahrtsverband. Zudem sind wir in unterschiedlichen Verbänden organisiert, u. a. in der IGFH und in der DGSF.

Die Einrichtung bietet heute ein sehr breites Spektrum an Unterstützung im Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe an. Dazu gehören die klassischen stationären, teilstationären und ambulanten Hilfen (HzE) und verschiedenste Angebote an Schulen, wie z. B. Schulsozialarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS), Schulbegleitung, offene Ganztagsbetreuung und die offene Jugendarbeit.

Anlagen 1 + 2: Organigramm Übersicht Standorte | Angebotsstruktur

Die Zahl der Beschäftigten ist von 317 (2019) auf aktuell 436 Mitarbeitende angewachsen.

Zur Betreuung unserer Kinder und Jugendlichen werden fast ausschließlich pädagogische Fachkräfte eingesetzt. Dies sind Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen, Diplom-Pädagog:innen, Heilpädagog:innen und Heilerziehungspfleger:innen u. ä.. Die Teams werden verstärkt und unterstützt durch den multiprofessionellen Fachdienst. Der Fachdienst trägt durch seine Tätigkeit zur fachlichen Qualität und zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Jugendhilfe Creglingen e. V. als systemisch-familienorientierte Einrichtung bei.

Der Fachkräftebedarf beschäftigt auch unsere Einrichtung, so dass wir Kooperationsverträge mit Dualen Hochschulen geschlossen haben und die Möglichkeit des Dualen Studiums der Sozialen Arbeit anbieten können. Eine gute Kooperation pflegen wir mit verschiedenen Anbietern zur Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Jugend- und Heimerzieher:innen. Wir bieten die Möglichkeit zur praxisintegrierten Ausbildung (PIA) und zur Durchführung von verschiedenen Praktika.

Die Jugendhilfe Creglingen e.V. ist inzwischen ein aktiver Ausbildungsbetrieb. Seit letztem Dezember haben wir eine Ausbildungsbeauftragte. Diese macht Angebote für alle Auszubildenden, um sie besser zu vernetzen. Sie unterstützt die Anleiter:innen und übernimmt die Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich unserer Ausbildungsmöglichkeiten.

Für das Thema Fachkräftegewinnung, Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebindung haben wir uns mit zwei weiteren paritätischen Trägern zu dem Projekt CAMICA (Catch me if you can) zusammengeschlossen, um beim Catching, Preboarding, Onboarding, Ongoing und Offboarding Best-Practice-Beispiele zu finden, voneinander zu lernen und gemeinsame Ansätze zu entwickeln.

Allen Mitarbeitenden stehen gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in unserem Main-Tauber-Institut (MTI) zur Verfügung. Sie können regelmäßig auf Supervisions- und Beratungsangebote zurückgreifen.

Etabliert haben sich in der Einrichtung die Mitarbeitergespräche, die halbjährlich stattfinden und Raum geben, die persönliche Weiterentwicklung der Fachkräfte zu unterstützen und Perspektiven zu eröffnen.

Zum 01.03.2024 erfolgte die Einführung des Paritätischen Tarifvertrags der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG) für alle Mitarbeitenden. Dadurch ist für die Mitarbeitenden eine höhere Verlässlichkeit hinsichtlich arbeitsvertraglicher Regelungen und Tarifierungen entstanden. Unsere Einrichtung ist durch kontinuierliche Weiterentwicklung im Bereich der Digitalisierung heute auf einem sehr guten Stand.

Zu nennen sind hier vor allem neben den Standardanwendungen wie elektronische Zeiterfassung, Software für die Gehaltsabrechnung sowie Finanzbuchhaltung die ab 2017 eingeführte Software EPLAS. Diese ermöglicht es, Aufgaben rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz besser zu überwachen und zu strukturieren. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden regelmäßig zu pädagogischen Themen wie z. B. Kinderschutz eLearning-Auffrischungen.

Zur Verwaltung, Dokumentation und Abrechnung unserer Leistungen nutzen wir seit 2022 die Software KILANKA, mit der wir vor allem bei der Akzeptanz durch die Mitarbeitenden gute Erfahrungen gemacht haben.

Nach Einführung der elektronischen Personalakten und der geplanten Implementierung des elektronischen Dokumentenmanagements in der Finanzbuchhaltung gehen wir weitere wichtige Schritte in der Digitalisierung von Arbeitsabläufen.

Als Basis für den Austausch der Mitarbeitenden untereinander und als Plattform zur Bereitstellung von Unterlagen für die pädagogische Arbeit, von Formularen u. v. m. nutzen wir die Webanwendung **HAILO**. Durch die Umstellung der Anwendung von einer Server-Lösung auf die Webanwendung können wir eine noch bessere Erreichbarkeit für alle Kollegen:innen anbieten.

Aktuell findet eine Überarbeitung des Aufbaus der Anwendung statt, um hier eine bessere Struktur und Lesbarkeit zu erzielen.

Unternehmensinformationen, Informationen und Unterlagen für Neueinsteiger und die tägliche Arbeit werden hier zunehmend digitalisiert und so permanent zur Verfügung gehalten.

Anlagen 3: Strukturen

1.1 Besonderheiten, z. B. individuelle Ausprägung oder aktuelle Schwerpunkte

Unsere Einrichtung wird seit 2015 von der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF, www.dgsf.org) empfohlen. In diesem Jahr wird uns zum dritten Mal das Empfehlungssiegel für weitere fünf Jahre verliehen. Die Überprüfung fand im Rahmen eines Besucherprojekts in der Mobilen Jugendbetreuung in Würzburg statt.

Systemische Weiterbildungen werden über unser einrichtungsinternes Main-Tauber-Institut (MTI www.main-tauber-institut.de) organisiert und in Kooperation mit systemischen Weiterbildungsinstituten umgesetzt.

Ergänzend bietet das MTI regelmäßig die Weiterbildung „Traumapädagogik und traumazentrierte Fachberatung“ (DeGPT/FVTP) an.

Im Juni 2023 konnte die 3jährige berufsbegleitende Ausbildung zum Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung über das MIT starten.

Zudem werden Kompakttage zu aktuellen Fachthemen (z.B. Neue Autorität, Multifamilientherapie) und Auffrischungstage angeboten.

2. Erkenntnisse aus der letzten Begehung

2.1 Was waren die wesentlichen Ergebnisse?

- a) Das stetige Wachstum der Einrichtung mit steigenden Mitarbeiterzahlen und der Ausweitung der Angebotspalette verlangt nach einer Anpassung der Organisationsstrukturen.
- b) Der Bedarf zur Unterbringung in Hilfen zur Erziehung für jüngere Kinder steigt stetig.
- c) Partizipation von Kindern, Jugendlichen, Familien und Mitarbeitern als Daueraufgabe, lebendige Beteiligungskultur und der barrierefreie Zugang zu Beschwerdemöglichkeiten als Notwendigkeit

2.2 Welche Entwicklungsfelder haben sich gezeigt?

- a) Wie gelingt es bei der Größe, der Dezentralität und der inhaltlichen Breite „den Laden noch zusammen zu halten“ und dabei eine gute Balance zwischen Leitung, Hierarchie, Eigenverantwortung, Mitarbeiterbeteiligung und Selbstorganisation zu finden.
- b) Entwicklung von Angeboten für jüngere Kinder entwickeln und konkretisieren.
- c) Wie kann gelebte Partizipation an der Basis gelingen, welche Methoden sind geeignet?

2.3 Wie wurde mit den Ergebnissen weitergearbeitet?

- a) In den mobilen Bereichen in Würzburg und Bad Mergentheim wurden die Organisationsstrukturen in partizipativen Prozessen mit den Mitarbeiter:innen angepasst. Im Rahmen einer mehrtägigen Leitungsklausur wurden u.a. die Themen Komplexität und Themenvielfalt, Aufgabenverteilung und Entscheidungen, sowie Kommunikation in den Fokus genommen. Der Geschäftsverteilungsplan wurde überarbeitet und Verantwortlichkeiten angepasst.
- b) Der Aufbau von Erziehungsstellen wurde sehr konkret und mit großem Engagement vorangetrieben, konnte aber mangels geeigneter Fachkräfte noch nicht umgesetzt werden.
- c) Ein Wohn- und Betreuungsvertrag für stationäre Wohngruppen wurde entwickelt. Ein Rat „Kinderschutz und Beteiligung“ wurde gegründet und bearbeitet aktiv die Themen Kinderschutz, Beteiligung, Beschwerde und das Gewaltschutzkonzept. 2024 und 2025 wurde ein Sommerfest für alle Wohngruppen in Hof Uhlberg gefeiert, das von den Kindern und Jugendlichen mitgestaltet wurde. In diesem Rahmen konnten sie ihre Anliegen an die Geschäftsführung richten. Die Gruppensprecher der Wohngruppen treffen sich seit 2024 zu regelmäßigen Gesprächen mit dem Geschäftsführer zum Austausch.

3. Adressaten-/Adressatinnenperspektive

3.1 Umsetzung des Partizipationsverfahrens

Der Fokus unserer Hilfen zur Erziehung liegt darauf, eine Verantwortungsgemeinschaft mit allen am Hilfeprozess Beteiligten zu bilden, um gemeinsam mit vereinten Kräften Richtung Ziel zu kommen. Bes. wichtig ist es, die Eltern in der Verantwortung zu halten, bzw. sie wieder mit an Bord zu nehmen. Eltern werden gesehen und gehört, sie werden gefragt, sie werden gut informiert, ihre Ressourcen werden geschätzt und eingebracht und Eltern werden gefordert.

Eltern bleiben Eltern! Jeder wird gebraucht!

Gelingt dieser Prozess der Zusammenarbeit können sich Kinder und Jugendliche und ihre Eltern besser auf die Hilfe einlassen, es kann ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis entstehen und die Selbstwirksamkeit kann wachsen. Die Grundsteine dafür werden in einem ausführlichen Aufnahmeprozess gelegt.

Im Wohn- und Betreuungsvertrag für die Wohngruppen wird dies benannt und die Familien bekommen viele Informationen über ihre Rechte, die Beteiligung im Hilfeplanverfahren und die Möglichkeiten zur Beschwerde.

Alle Kinder und Jugendlichen werden innerhalb des Betreuungskontextes in alle sie betreffenden Angelegenheiten und Entscheidungen miteinbezogen.

Einmal pro Jahr führen die Wohngruppen, ergänzend zur QMF Evaluation, eine IPSE Befragung (Instrument zur Partizipativen Selbstevaluation) mit Bewohnern und Mitarbeitern durch.

Innerhalb der stationären Wohngruppen finden wöchentliche Gruppenabende statt. Die Kinder und Jugendliche haben Mitspracherecht bei der Gestaltung ihres Lebensumfelds und werden aktiv in die Hilfeplanung mit einbezogen.

Generell machen wir die Erfahrung, dass die systemische Arbeitsweise und Haltung die Partizipation aller Adressaten sehr fördert und ein Grundelement für Wirksamkeit von Interventionen im System darstellt.

Gelebte Partizipation sehen wir als einen der wichtigsten Bausteine an, um Kinder und Jugendliche vor Gewalt in all seinen Formen zu schützen. Die Erfahrung von Selbstwirksamkeit und die Erfahrung gehört zu werden, stärkt Kinder dabei sich zu wehren und Vertrauen zu fassen.

3.2 Darstellung und Bewertung der Zielerreichung (Evaluation, Wirkungsmessung)

Die Evaluationsinstrumente des QMF kommen obligatorisch zum Ende der Hilfe oder aber mindestens einmal pro Kalenderjahr, im Verlauf der Hilfe zur Anwendung. Die Auswertung wird vom QM-Beauftragten gesammelt, ausgewertet um im Gremium der Multiplikator:innen diskutiert.

In den jeweiligen Teams werden die Ergebnisse thematisiert und passgenaue Ziele daraus abgeleitet. In den Wohngruppen werden die Ergebnisse mit den Jugendlichen besprochen, Bedarfe zu Veränderungen diskutiert und umgesetzt.

Da immer wieder Kritik an der Ausgestaltung der Evaluationsbögen geäußert wird, werden die Endergebnisse des „Modellprojekts Evaluation“ mit Spannung erwartet.

Ein weiteres Instrument der Wirkungsmessung wurde bei der Jugendhilfe Creglingen zum 1.1.2013 durch WIMES (e/l/s Institut) eingeführt und seitdem aktiv genutzt. Regelmäßige Auswertungen geben einen fundierten Überblick über die Wirkung/ Effektstärken der Arbeit in den stationären und

teilstationären Bereichen und lassen einen direkten Vergleich mit den teilnehmenden Einrichtungen in der Region und Deutschland weit (Bench) zu. Die nötigen Eingaben erfolgen verlässlich.

Die Auswertungen werden 1-2 jährlich den Bereichs- und Gruppenleitungen vom e/l/s Institut präsentiert und in den jeweiligen Teams zusammen mit dem Fachdienst vorgestellt und diskutiert.

Im Juni 2024 fand erneut ein Auswertungsworkshop gemeinsam mit belegenden Jugendämtern und den Bereichs- und Gruppenleitungen statt. Die Resonanz und Beteiligung waren sehr gut. Im Anschluss an die Ergebnispräsentationen entstand ein reger Austausch und eine fachliche Diskussion.

Die Instrumente der QMF Evaluation und WIMES ergänzen sich sehr gut und geben der Einrichtung wertvolle Informationen in Form der Zufriedenheitsabfrage und zur Bewertung der Zielerreichung.

4. Qualitätsentwicklung

4.1 Erfahrung in der Anwendung der Instrumente und des Verfahrens des QMF und ggf. Weiterentwicklungsvorschläge

Für die Mitarbeiter unserer Einrichtung ist das Verfahren des QMF und die Anwendung der entsprechenden Instrumente selbstverständlich.

Pro Bereich, bzw. Wohngruppe übernimmt ein Multiplikator die Aufgabe der Einarbeitung neuer Mitarbeiter in das QMF Verfahren, achtet auf die Nutzung der aktuellen Instrumente und trägt die Verantwortung für die jährliche Auswertung der Evaluationsbögen im Bereich.

Einmal pro Jahr finden Multiplikatoren:innen Treffen zum Austausch und zur Weiterentwicklung statt.

Sehr begrüßt wird die Verbesserung des Schulungsangebots für die Grundschulungen und durch die Praxistage in Präsenz mit persönlichem Austausch.

4.2 Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Träger der Jugendhilfe bzw. mit den Trägern der Jugendhilfe

Die Zusammenarbeit mit dem örtlichen Träger, dem Jugendamt des Main-Tauber-Kreises, ist von verlässlichen Vereinbarungen, von gegenseitiger Akzeptanz und Wertschätzung geprägt.

Auf Leitungsebene sind halbjährliche Gespräche des Jugendamtes mit allen, im Landkreis aktiven freien Trägern der Erziehungshilfe, etabliert. Die individuellen Jahresgespräche zwischen Jugendamt und der Jugendhilfe Creglingen e. V. werden aktiv gestaltet. Die Jugendhilfe Creglingen e. V. ist auf allen Ebenen der Jugendhilfeplanung, wie Regionale Planungsgruppe Süd und Mitte, Zentrale Planungsgruppe und durch den Geschäftsführer im Jugendhilfeausschuss beteiligt.

Die Mitarbeit in diversen Gremien mit anderen Trägern der Jugendhilfe und Beratungsstellen wird aktiv forciert, wie z.B. in verschiedenen Arbeitskreisen der Frühen Hilfen im Main-Tauber-Kreis.

Einen aktiven Austausch und ein intensives Zusammenwirken gibt es auf der Ebene der Einrichtungsleiter der Region und mit Einrichtungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

4.3 Darstellung weiterer Qualitätsentwicklungsprozesse (z. B. Ergebnisse anderer; QMF-ergänzende Evaluationssysteme)

Für das Angebot „Jahrgangsübergreifende Berufswahlbegleitung“ an Schulen im Bereich der mobilen Betreuung Rothenburg war 2015 die Trägerzulassung im Rahmen der AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) erforderlich. Jährlich finden hier Überprüfungen zum Erhalt der Zertifizierung statt. Alle 5 Jahre muss die Zertifizierung neu erworben werden.

Innerhalb der Einrichtung befasst sich der „Rat Qualitätsentwicklung“ in regelmäßigen Abständen mit Themen der internen Qualitätsentwicklung, wie z. B. Datenschutz, Softwareeinführung, Überarbeitung von internen Formularen usw..

4.4 Bewertung und Entwicklung der Schlüsselprozesse

Alle Instrumente der definierten Schlüsselprozesse, wie Aufnahme, Entlassung, Krisenmanagement und Beschwerdemanagement sind unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt.

Die entsprechenden Formulare, Verfahrensabläufe und Arbeitshilfen finden alle Mitarbeiter:innen im Infoportal des Intranets (Haillo) der Jugendhilfe Creglingen e. V.. Die Homepage des QMF liefert alle Dokumente zum Hilfeverlauf in der aktuellsten Fassung und wird entsprechend genutzt.

Zum Thema Krise sind entsprechend Verfahrensabläufe und Dokumente im Intranet hinterlegt. Klare Abläufe und Zuständigkeiten, verlässliche Meldekettens und gute Kooperationen mit Kinder- und Jugendpsychiatrie, den Gesundheitsdiensten vor Ort und der Polizei unterstützen die Mitarbeiter im Krisenfall.

Etabliert haben sich interne ProDeMa (Professionelles Deeskalationsmanagement) Schulungen für Mitarbeiter, die für mehr Handlungssicherheit in der Praxis sorgen.

Kollegiale Erstbetreuung und Nachbetreuung für die Mitarbeitenden nach krisenhaften Ereignissen schaffen Entlastung und helfen bei der Verarbeitung des Erlebten.

Über die Software „EPLAS“ werden die Unfallmeldungen mit den ProDeMa Meldungen koordiniert, so dass bei Bedarf sofortige psychologische Beratung über die Berufsgenossenschaft initiiert werden kann. Transparenz ist uns im Falle von Krisen besonders wichtig, so dass wir regelmäßig besondere Vorkommnisse an das Landesjugendamt melden.

Zum Thema Beschwerde stehen die „Arbeitshilfe Beschwerde“, der Verfahrensablauf und das Beschwerdeformular im Intranet zur Verfügung.

Die Information über Kinderrechte, Rechte im Hilfeplanverfahren und niederschwellige Zugangswege zu Beschwerdemöglichkeiten für Kinder/ Jugendliche und Familien werden bei Aufnahme aktiv benannt.

Der im Januar 2025 eingeführte Wohn- und Betreuungsvertrag für stationäre Wohngruppen beinhaltet dazu sehr ausführliche Information für die Familien. Hier werden die Beschwerdemöglichkeiten mit den Kontaktdaten der internen und externen Ansprechpersonen genau benannt und das Verfahren beschrieben.

5. Aktuelle Themen

5.1 Fachliche, sozialpolitische oder strukturelle Herausforderungen

Die Sorge, dass insbesondere die von uns betreuten Kinder-, Jugendlichen und Familien durch die Auswirkungen der Corona Pandemie weiter ins Abseits geraten sind hat sich bestätigt. Sie haben mehr Probleme, den Anschluss in der Schule zu halten, Familien leben noch isolierter und der Medienkonsum verbunden mit sozialem Rückzug bringt große Probleme mit sich.

Wir stellen fest, dass immer jüngere Kinder, häufig mit sehr herausforderndem Verhalten, für Erziehungsstellen und stationäre Wohngruppen angefragt werden – auch zur Inobhutnahme.

Ein großer Anstieg an Unterstützung durch die Jugendhilfe, v.a. in Form von Schulsozialarbeit und Schulbegleitung, ist an den Schulen zu beobachten.

Der Fachkräftebedarf nimmt stetig zu und wird durch die Ausweitung der Kitabetreuung und der Ganztagsbetreuung an Schulen weiter wachsen.

In den vergangenen 3 Jahren haben wir gemeinsam mit 6 weiteren Trägern aus Baden-Württemberg das Projekt Ariadne durchgeführt. In diesem Rahmen haben wir neue Ideen zur Vermeidung von Überforderungssituationen in der Betreuung von sogenannten „Systemherausforderern“ entwickelt. Es entstand ein Beratungsangebot, insbesondere für fallzuständige Mitarbeitende aus den Jugendämtern, das auch nach Projektende weitergeführt wird.

5.2 Was beschäftigt den Träger aktuell?

Gesellschaftliche und sozialpolitische Veränderungen und die äußerst angespannte Finanzlage der öffentlichen Kommunen werden Auswirkungen auf die Jugendhilfe haben. Neue Lösungen sind gefragt, aber es braucht auch einen gemeinsamen Einsatz öffentlicher und freier Träger für eine entsprechende Prioritätensetzung, die die Bedarfe der Kinder und Jugendlichen berücksichtigt.

Die Angebote zur Betreuung von minderjährigen Geflüchteten und jungen Erwachsenen werden voraussichtlich im jetzigen Umfang nicht mehr lange gebraucht und müssen rückgebaut werden.

5.3 Ideen, Innovationen und Planungsvorhaben

Weiterentwicklung durch Bauhütten und Räte:

In Bauhütten bearbeiten wir Entwicklungs- und Innovationsthemen. So gab es z.B. Bauhütten zu Erziehungsstellen, aufsuchender systemischer Familientherapie und zur Ausbildungskonzeption. In Räten bearbeiten wir Themen, die uns dauerhaft beschäftigen. Aktuell gibt es Räte für Sexualpädagogik, Kinderschutz und Beteiligung und Nachhaltigkeit. Ein systemischer Rat ist in der Gründungsphase.

Anlage 4: Bauhütten + Räte

Durch den weiteren Ausbau des Main-Tauber-Instituts können aktuelle Fachthemen schnell aufgegriffen und durch Kompakttage und Weiterbildungen Fachkräften zugänglich gemacht werden.

Neu angeboten werden z.B. „Systemische Präsenz-Neue Autorität und Elterncoaching“ und „Multifamilientherapie in der Jugendhilfe“ (MFT), was der Start für die Etablierung der MFT in der Gesamteinrichtung sein könnte.

Ein Systemischer Organisationsentwicklungstag für die Gesamteinrichtung ist in Planung und soll den Weg der Jugendhilfe in die Zukunft in den Blick nehmen und Raum für Innovationsideen bieten.

Geprüft wird aktuell, ob der Bedarf für eine Kleinkindgruppe besteht und hierzu ein konkretes Angebot entwickelt wird.

Die Familiengruppe Yassin in Würzburg wird in das Konzept einer Regelgruppe überführt.

Zudem gibt es im Raum Würzburg Überlegungen zur Schaffung eines stationären Angebots für Kinder im Grundschulalter.

In der der Tagesgruppe in Lauda gibt es ein Planungsvorhaben mit einem neuen Gebäude.

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

Wie wird der Bedarf von stationären Angeboten für Kleinkinder eingeschätzt?

5.5 Anregungen für die Teilnehmenden der Begehung oder die Region

Zum Thema Fachkräftegewinnung- und Bindung können die Ergebnisse des Projekts „CAMICA“ in Form der Toolbox genutzt werden.

6. Selbstgewählter Schwerpunkt

6.1 Besonderheiten

CAMICA "Catch me if you can" - Fachkräftegewinnung und –bindung

Wie gelingt es uns Fachkräfte für das Arbeitsfeld Jugendhilfe zu begeistern, sie so zu begleiten, dass sie den Herausforderungen gewachsen sind und was brauchen sie, um sich mit der Einrichtung verbunden zu fühlen und zu bleiben?

Das Projekt „CAMICA“ (2022-2025) hat sich mit diesen Fragen intensiv auseinandergesetzt.

Projektbeschreibung/ Auszug Homepage

„CAMICA“ ist ein Praxisentwicklungsprojekt zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fach- bzw. Führungskräften in der Kinder- und Jugendhilfe. Es setzte sich im Zeitraum von Oktober 22 bis September 25 mit vielfältigen Aspekten rund um das Thema Fachkräftegewinnung auseinander. Das Projekt stellte Strukturen zur Gewinnung und Haltung von Personal in Frage, durchleuchtete Gewohntes, entwickelte weiter und fügte Neues hinzu. Entstanden sind neue Konzepte und Anregungen, wie man Personalgewinnung- und bindung in der Kinder- und Jugendhilfe in Zeiten des zunehmenden

Fachkräftemangels zukunftsfähig organisiert und optimiert. Die Toolbox verschafft einen strukturierten Überblick zu den behandelten Impulsen.

Das Projekt wurde dankenswerterweise als Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg vom Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) gefördert. Durchgeführt wurde das Projekt von drei paritätischen Trägern – dem Linzgau Kinder- und Jugendhilfe, der Jugendhilfe Creglingen und der kit jugendhilfe in Tübingen.

Unsere Überzeugung ist es, dass die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ein hohes Gut ist. Dafür müssen wir in einem beständigen Austausch bleiben. Die Zufriedenheit führt zu einer starken Identifizierung mit den Aufgaben und auch mit unseren Einrichtungen. Das erhöht die Arbeitsmotivation der Beschäftigten. Dies kommt schließlich der direkten Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Familien zugute.

Anlage 5: CAMICA

6.2 Welches Thema soll intensiv im Qualitätsdialog dargestellt und diskutiert werden?

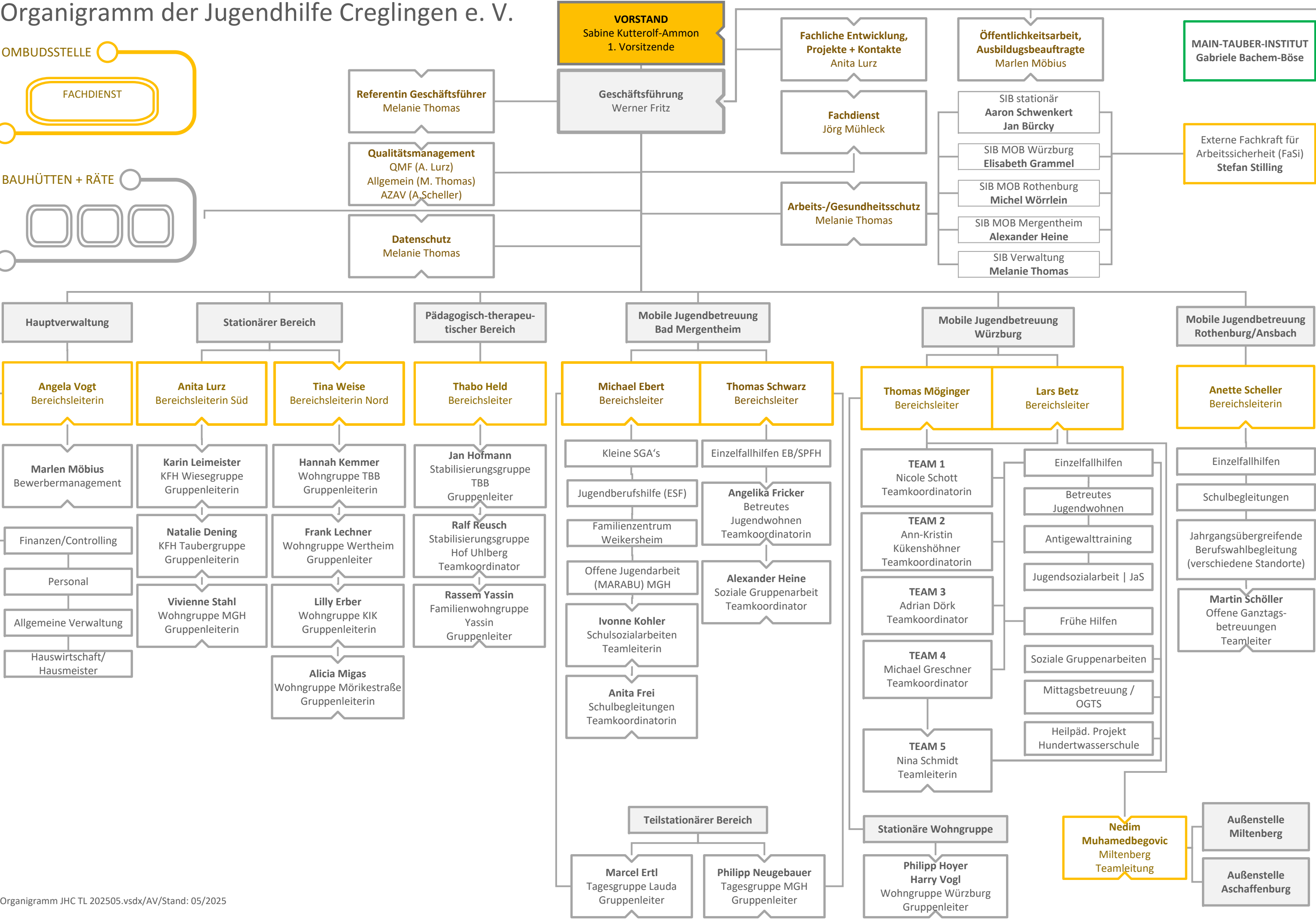
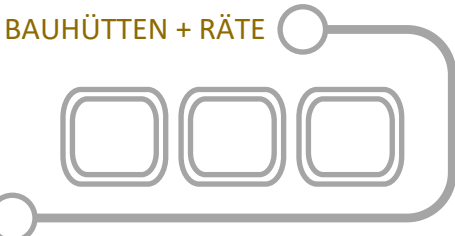
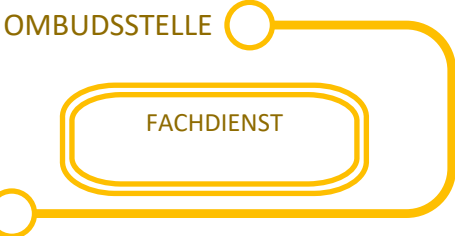
Die Jugendhilfe Creglingen e.V. hat sich auf den Weg gemacht neue Ideen zur Fachkräftegewinnung- und Bindung zu sammeln und umzusetzen.

Vorgestellt werden:

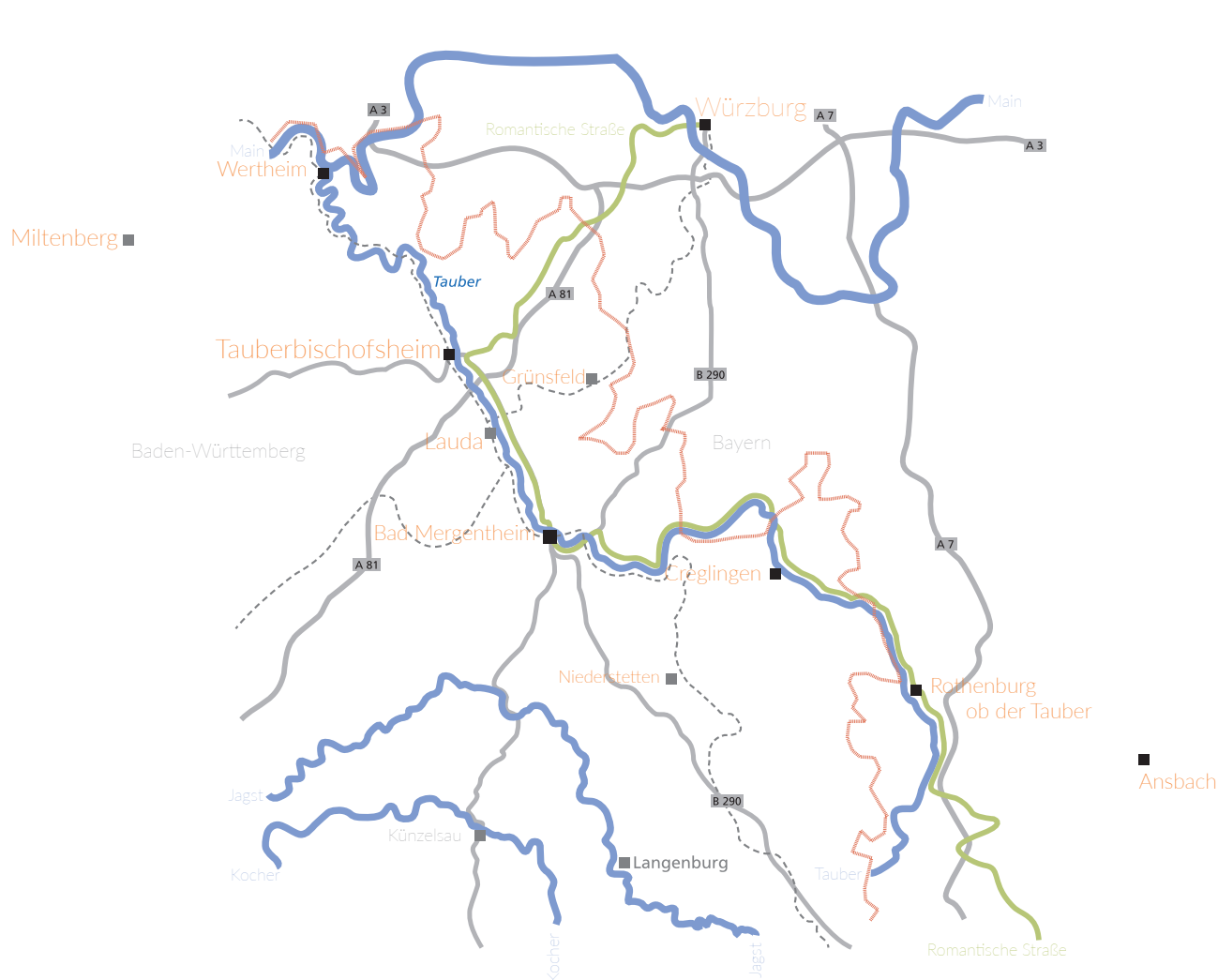
- Inhalte des CAMICA Projekts und konkrete Ergebnisse in Form der Toolbox
- Vorstellung des Trainee Projekts zur Förderung von Führungskräften
- Ergebnisse Bauhütte „Ausbildungskonzept“
- Aufgaben der Ausbildungsbeauftragten
- Bewerbungsmanagement
- Ausweitung des Social Media Auftritts
- Vertiefung der Zusammenarbeit mit Ausbildungsträgern
- Weiterentwicklung der Einrichtungskultur

Wir freuen uns auf einen regen Austausch und fachliche Diskussionen zum Thema Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung.

Organigramm der Jugendhilfe Creglingen e. V.



STANDORTE UND ERÖFFNUNGEN



- 2024 | FAMILIENWOHNGRUPPE YASSIN
WÜRZBURG
- 2022 | WOHNGRUPPE MÖRIKESTRASSE
BAD MERGENTHEIM
- 2019 | STABILISIERUNGSGRUPPE
HOF UHLBERG
KIK-GRUPPE TAUBERBISCHOFSCHEIM
- 2018 | AUSSENSTELLE MILTENBERG DER
MOB WÜRZBURG
- 2015 | STABILISIERUNGSGRUPPE
TAUBERBISCHOFSCHEIM
WOHNGRUPPE WÜRZBURG
- 2014 | AUSSENSTELLE ANSBACH DER
MOB ROTHENBURG
- 2007 | WOHNGRUPPE WERTHEIM
- 2004 | UMZUG VON FRAUENTAL NACH
CREGLINGEN
- 2003 | WOHNGRUPPE
TAUBERBISCHOFSCHEIM
- 2002 | MOBILE JUGENDBETREUUNG
ROTHENBURG O. D. TAUBER
SGA BAD MERGENTHEIM
- 2001 | TAGESGRUPPE LAUDA
- 1998 | MOBILE JUGENDBETREUUNG
WÜRZBURG
- 1997 | TAGESGRUPPE BAD MERGENTHEIM
- 1994 | WOHNGRUPPE BAD MERGENTHEIM
- 1993 | MOBILE JUGENDBETREUUNG
BAD MERGENTHEIM
- 1952 | VEREINSGRÜNDUNG IN FRAUENTAL

STRUKTUR DER EINRICHTUNG | BETREUUNGEN | PERSONAL

UNSERE ANGEBOTE UND LEISTUNGEN IM EINZELNEN

- **Stationäre Wohngruppen**

Creglingen – Tauber- und Wiesegruppe (2 Gruppen)

Bad Mergentheim (2 Gruppen)

Tauberbischofsheim (3 Gruppen)

Wertheim (1 Gruppe)

Würzburg (1 Gruppe) sowie Familienwohngruppe Yassin

Hof Uhlberg, Grünsfeld (1).

Insgesamt halten wir nunmehr 105 stationäre und Intensivplätze (inkl. 7

Verselbständigungsplätze) vor.

In der Regel werden Kinder ab 6 bzw. 10 Jahren in unserer Einrichtung aufgenommen. Für die Verselbständigungsplätze beträgt das Aufnahmealter mindestens 16 Jahre.

Eine der Wohngruppen in Tauberbischofsheim ist für die Aufnahme von Kindern in Krisensituationen vorgesehen (**KIK** – Krisenintervention, Inobhutname und Kurzzeitunterbringung, 8 Plätze).

Eine weitere Wohngruppe in Tauberbischofsheim sowie die Gruppe auf Hof Uhlberg sind pädagogisch-therapeutische **Stabilisierungsgruppen** für Kinder zwischen 6 und 12 Jahren (7 und 6 Plätze). Die Familienwohngruppe Yassin in Würzburg kam zum 01.01.2024 neu hinzu.

- **Teilstationäre Angebote:**

Tagesgruppen in Bad Mergentheim (8 Plätze) und Lauda (8 Plätze); In den Tagesgruppen können Kinder ab dem 7. Lebensjahr aufgenommen werden.

Soziale Gruppenarbeiten in Bad Mergentheim, Niederstetten, Stadt und Landkreis Würzburg

- **Ambulante Hilfen (HZE):**

- (klassische) ambulante Erziehungshilfen (Sozialpädagogische Familienhilfe - SPFH, Erziehungsbeistandschaft - EB, Intensive Sozialpädagogische Einzelbetreuung - ISE,
- Ergänzende Dienste für Haushaltsaufgaben
- Systemische Therapien für Familien in Krisensituationen
- Heilpädagogische Einzelförderung
- Integrationshilfen in verschiedenen Kindergärten
- Umgangsbegleitung
- Betreutes Jugendwohnen für junge Erwachsene ab 16 Jahre

- **Weitere Angebote:**

- Schulsozialarbeit an diversen Standorten im Main-Tauber-Kreis sowie im Landkreis Würzburg (JaS)
- „Jahrgangsübergreifende Berufswahlbegleitung“ an 16 Schulen im Landkreis Ansbach
- Schulbegleitungen vor allem an den Standorten Bad-Mergentheim und Ansbach
- Jugendberufshilfe (ESF-Mittel); ab 2026 wird das Projekt nicht mehr durch ESF-Mittel mitfinanziert
- Offene Jugendarbeit / Jugendhaus MARABU in Bad Mergentheim
- Antigewalttraining für jugendliche Straftäter
- Training sozialer Kompetenzen
- Begleitete Elterngruppe
- Familienorientierte Schülerhilfe
- Werkstatt „Soziales Lernen“
- Lerngruppe auf Zeit (ESF-Mittel)
- Betreuung von Asylbewerbern und Obdachlosen in Lauda-Königshofen
- Familienzentrum Weikersheim
- Offene Ganztagsbetreuung an diversen Schulen

BETREUUNGEN

Im Jahr 2025 wurden bisher 1.079 (einschl. beendeter Hilfen) Kinder, Jugendliche und deren Familien in den stationären, ambulanten und teilstationären Angeboten betreut. Nicht mitgerechnet sind Betreuungen innerhalb der diversen Angebote, wie sie unter dem Punkt „Weitere Angebote“ genannt sind (z. B. in der Schulsozialarbeit oder der Offene Ganztagsbetreuung an Schulen). Hier werden weit über 1.000 Kinder zusätzlich durch unsere Arbeit erreicht.

Der größte Anteil der Betreuungen erfolgt in den mobilen Bereichen (83,9%; ohne Gruppenangebote). Im stationären Bereich werden 14,5% und im teilstationären die verbleibenden 1,7% der Kinder und Jugendlichen betreut.

Die Auslastung der stationären Angebote betrug in den vergangenen Jahren fast kontinuierlich mehr als 95%; die Nachfrage der Jugendämter für ambulante Betreuungen ist weiterhin hoch, so dass wir vor allem im ambulanten Bereich Personalkapazitäten aufbauen mussten.

KOSTENTRÄGER

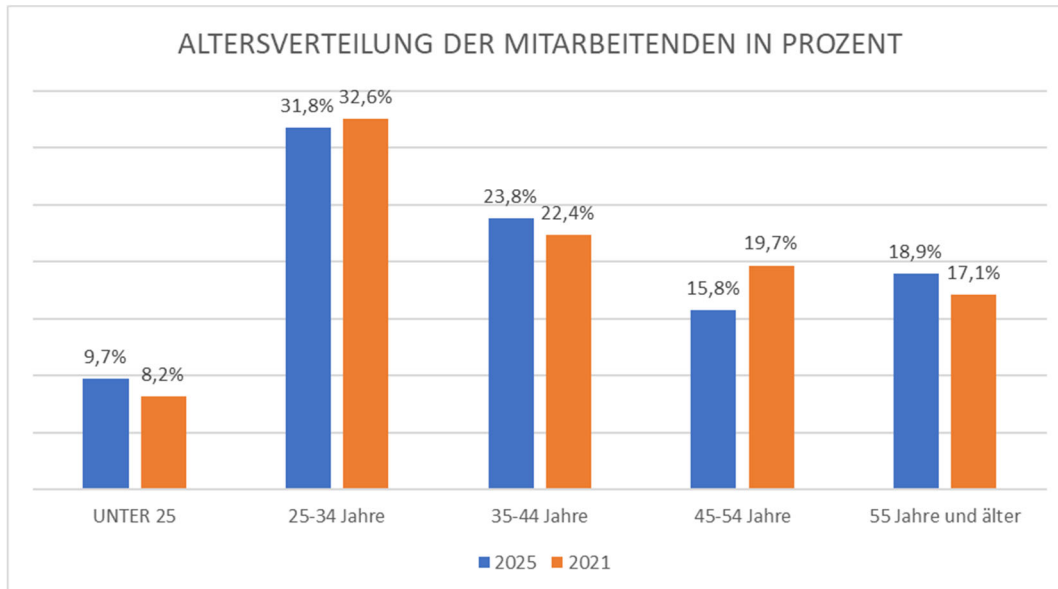
Nach wie vor erfolgt der größte Teil der Belegungen durch unser örtliches Jugendamt im Main-Tauber-Kreis. Dies macht knapp 38% der Belegung aus. Weitere wichtige Belegungsämter sind die Stadt und der Landkreis Würzburg, gefolgt von den Landratsämtern Ansbach, Miltenberg sowie der Stadt Ansbach und dem Landkreis Baden-Baden.

MITARBEITENDENSTRUKTUR UND PERSONALENTWICKLUNG

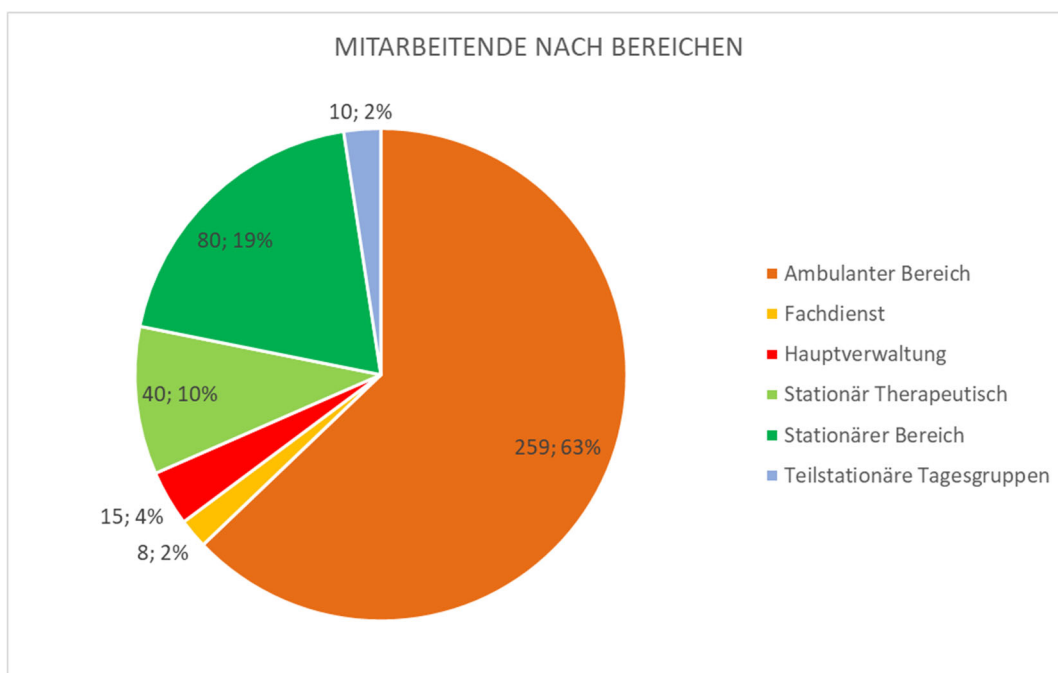
Zum 31.12.2024 waren bei der Jugendhilfe Creglingen e. V. 415 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt. Nach Vollkräften gerechnet waren dies 294,6 VK.

Aktuell (06/2025) sind 420 Mitarbeitende beschäftigt; nach Vollkräften 298,3 VK.

Im August 2025 ergab eine Auswertung zur Altersverteilung der Mitarbeitenden folgendes Bild:



Die Verteilung der Mitarbeitenden nach Bereichen stellt sich wie folgt dar:



FLUKTUATION

Am 01.01.2024 waren bei der Jugendhilfe Creglingen e. V. 391 Mitarbeitende beschäftigt; am 31.12.2024 waren es 414 Mitarbeitende. Unter Berücksichtigung der Ein- und Austritte des Jahres 2024 ergibt sich für unsere Einrichtung eine Fluktuation von rund 13,6%.

Branchenerhebungen für den Kinder- und Jugendhilfebereich sind uns nicht bekannt.
Die Fluktuation wurde unter Berücksichtigung der Zu- und Abgänge im Berichtszeitraum anhand der s. g. Schlüter-Formel ermittelt.

Personalentwicklung

Seit 2009 werden neue Mitarbeiter/innen systemisch ausgebildet. 2015 erhielt die Jugendhilfe Creglingen e. V. im Rahmen eines Fachtags zum Thema „Gemeinsam MehrWert?!“ das Siegel als „DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“. 2020 haben wir das Siegel erneut erhalten. Die Re-Zertifizierung 2025 war ebenfalls erfolgreich, so dass wir auch 2025 das Siegel im September wieder erhalten haben.

Zum 01.03.2024 ist die Jugendhilfe Creglingen e. V. der Paritätische Tarifgemeinschaft beigetreten und wendet den Paritätischen Tarifvertrag seit 01.03. verpflichtend an. Die gibt sowohl uns als Arbeitgeber aber – noch wichtiger – den Arbeitnehmern mehr Sicherheit.

In den letzten 3 Jahren haben wir uns verstärkt um die Ausbildung von Fachkräften gekümmert, um hier aktiv dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Um hier gute Methoden zu entwickeln, wurde das Projekt CAMICA ins Leben gerufen (siehe QM-Bericht, Pkt. 6).

In Zahlen bedeutet dies, dass wir 6 Auszubildende für den Beruf des Erziehers, 6 Studenten der sozialen Arbeit sowie 10 Anerkennungspraktikanten und 23 FH-Praktikanten in unserer Einrichtung betreut haben.

Darüber hinaus beschäftigen wir aktuell 9 Werkstudenten neben ihrem pädagogischen Studium.

BAUHÜTTEN + RÄTE | PROJECT VISION BOARD

RAT

RAHMENBEDINGUNGEN

- Jede:r Mitarbeitende hat Vorschlagsrecht
- Tagt 2-4 mal jährlich
- Maximal 8 Personen

EINBERUFUNG DURCH GF UND LT

- Festlegung der Aufgabenstellung
- Berufung unverzichtbarer Teilnehmender
- Festlegung des Turnus
- Ausschreibung weiterer TN auf Coyo → alle Bereiche sollten vertreten sein

DER RAT ORGANISIERT SICH SELBST

- legt Aufgabenverteilung gemeinsam fest
- Entscheidet ob e r digital oder in Präsenz tagt
- formuliert Empfehlungen
- Berichtet einmal jährlich im LT
- berichtet nach jeder Sitzung auf Coyo



HILFE FÜR KINDER JUGENDLICHE FAMILIEN

VOM ZWECK HER DENKEN

KAMINGESPRÄCHE REDEN OHNE PROGRAMM

GF lädt max. 8 Mitarbeitende zu zwanglosem Gespräch in angenehmem Ambiente ein.

BAUHÜTTE

RAHMENBEDINGUNGEN

- Jede:r Mitarbeitende hat Vorschlagsrecht
- Im Vorfeld ist eine Beratung zur Machbarkeit durch GF (Kamingespräch), FD oder BL möglich
- Initiator/en erstellen „Projekt Vision Board“ und stellen es im LT vor
- Maximal 4 Bauhütten gleichzeitig

FREIGABE DURCH GF UND LEITUNGSTEAM

- Freigabe des Projekt Vision Board
- Berufung unverzichtbarer Teilnehmender
- Ausschreibung weiterer Teilnehmender auf Coyo
- Auch Externe können eingeladen werden → Entscheidend sind Motivation und Expertise
- Vetorecht bezüglich Umsetzung der Ergebnisse

DIE BAUHÜTTE ORGANISIERT SICH SELBST

- legt Aufgabenverteilung gemeinsam fest
- Entscheidet ob sie digital oder in Präsenz tagt
- Orientierung: 6 Personen, 6 Treffen, 6 Monate
- formuliert Ergebnisse und berichtet / diskutiert auf Coyo und präsentiert Ergebnisse im LT

Catch me if you can

Neue Wege in der Personalgewinnung und Personalbindung

In der Kinder- und Jugendhilfe ist der Fachkräftemangel wie in vielen anderen sozialen Bereichen mittlerweile deutlich spürbar. Das Projekt Camica (**Catch me if you can**) ist ein Praxisentwicklungsprojekt zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fach- und Führungskräften in der Kinder- und Jugendhilfe, das sich mit diesem Mangel auseinandersetzt.

Die Idee

Die Einrichtungsleitungen von kit jugendhilfe Tübingen, Jugendhilfe Creglingen und Kinder- und Jugendhilfe Linzgau hatten die Idee, ein trägerübergreifendes Projekt auf die Beine zu stellen, um zukunftsfähige Konzepte für die Personalakquise und -bindung zu entwickeln. Seit Jahren besteht eine enge fachliche Kooperation zwischen den drei Partnerinstitutionen über die Fachgruppe Jugendhilfe des Paritätischen, das Kernteam und gemeinsam durchgeführte Projekte. In der Größe, der Struktur der Angebote, vor allem auch der Philosophie der drei Einrichtungen gibt es viele gemeinsame Anknüpfungspunkte. Aus einem gemeinsamen Trainee-Programm für Nachwuchsführungskräfte wurde die Idee geboren und ein gemeinsamer Förderantrag beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) gestellt.

Projektstruktur

Das Projekt Camica startete im September 2022 und läuft bis Ende August 2025. Unterstützt und gefördert wird Camica vom KVJS. Jede Einrichtung stellt ein*e Mitarbeiter*in mit einer Freistellung von 0,2 Vollkraftstellen. kit jugendhilfe stellt zusätzlich 0,4 Vollkraftstellen zur Leitung und Koordination des Projektes. Begleitet wird das Projektteam von den drei Einrichtungsleitern in der Steuerungsgruppe sowie von einem Beirat mit Vertreter*innen des KVJS, dem Paritätischen und weiteren ausgewählten Partner*innen nach Thema und Bedarf. Die beiden Gremien werden ergänzt durch Fachveranstaltungen im Format „Horizonte“ in remote.

Durch regelmäßige Remotesitzungen und einem persönlichen Kick-Off hatte sich das vierköpfige Team schnell zusammengefunden. Zunächst wurden einige Fachvorträge besucht, um sich in das Thema Personal einzufinden – Baby-Boomer, Generation Z, Recruiting, Onboarding usw. waren auch für das Team neue Begriffe.

Projektarbeit

Als erster Arbeitsschritt wurden die bestehenden Strukturen in den drei Einrichtungen im Hinblick auf Catching und Akquise neuer Mitarbeitenden, Onboarding, Ongoing und Offboarding untersucht. Auch die Recruitingwege wurden beleuchtet. Unterschiedlichkeiten wurden bewertet und nach Überprüfung von den anderen Einrichtungen als Anregungen aufgegriffen. Als Highlights der „best-practice“-Modelle wur-

den z.B. die Personalstelle einer Ausbildungsbeauftragten, das Mentoringmodell, eine Roadshow (Besuch der Einrichtungsleitung in den Teams) identifiziert. Ebenso konnten die Benefits und die Strukturen in den Einrichtungen, z.B. beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement verglichen werden. Auch in vielen anderen Bereichen griff man auf die Erfahrungen der anderen Einrichtungen zurück.

Sichtbar werden

Nach dem ersten Horizont „Strategische Mitarbeitengewinnung und -bindung durch Employer Branding“ mit einer externen Fachreferentin wurde deutlich, wie wichtig die Außenwirkung im „Storytelling“ über unsere Einrichtungen und deren Arbeit ist. „Wo grenzen wir uns ab? Was zeichnet uns aus?“ Wichtige Fragen, die sich die Einrichtungen stellen sollten.

Die Webseiten wurden im Hinblick auf Bewerbungsfreundlichkeit umgestaltet, Flyer angefertigt und Give-Aways organisiert und u.a. auf Ausbildungsmessen verteilt; Social-Media-Kanäle wurden erstellt und erweitert.

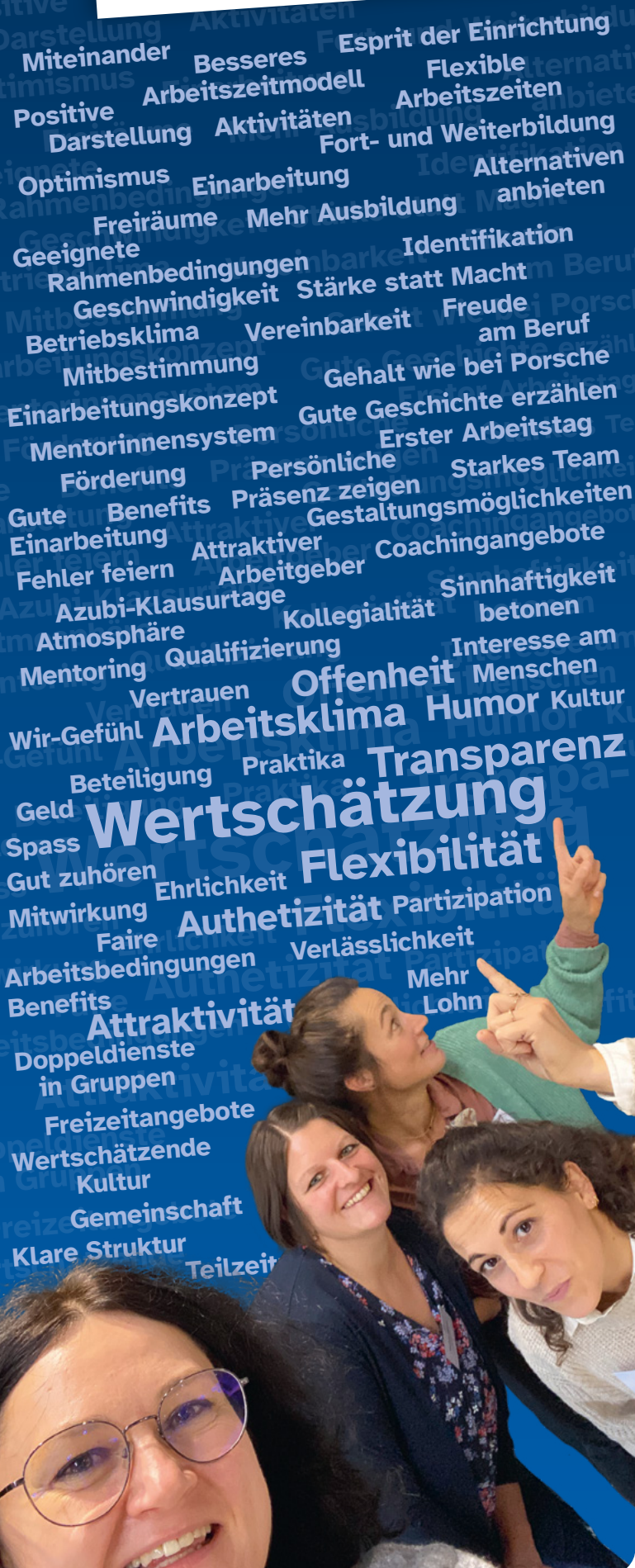


Im Idealfall startet der erste Arbeitstag mit einer gemeinsamen Teamsitzung, in der man alle Mitarbeitenden kennenlernt und schon mal einen ersten Eindruck von den Jugendlichen bekommen.

Mitarbeitende eng begleiten

Im anfänglichen Projektverlauf wurde die Wichtigkeit des Pre- und Onboardings deutlich. Ein enger Kontakt zu den Bewerber*innen und Neueinsteiger*innen ist von hoher Bedeutung, genauso wie der erste Arbeitstag und die Einarbeitungsphase. In drei gemeinsamen Online-Workshops teilten die Neueinsteiger*innen Erfahrungen, Erwartungen und Wünsche an die Einrichtungen mit. Betroffene machten unterschiedliche Erfahrungen wie „Meine Anfangszeit war wie ein Sprung ins kalte Wasser“ oder „Am ersten Arbeitstag war kein Schlüssel für mich da“. Erfreulich hingegen: „Ich hatte eine Bezugsperson, die immer für mich da war“. Ebenso fand eine Befragung dieser Gruppe durch Studierende im Rahmen eines Studienprojekts statt. Die Ergebnisse wurden den Leitungsteams der Einrichtungen vorgestellt und es gab Anregungen zur Umsetzung und Gestaltung.

Rezeptzutaten für eine zukunftsfähige Fachkräftegewinnung und -bindung



Alternatives Recruiting

Im Bereich der Akquise wurde das Recruiting von Fachkräften aus dem Ausland betrachtet und hinterfragt; mit dem Ergebnis, dass das Recruiting mit sehr vielen Hürden und finanziellem Aufwand verbunden ist. Es ist derzeit keine Option im Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe, da es bisher kaum Erfahrungen gibt, die genutzt werden könnten. Näher betrachtet hat das Team den Quereinstieg in die Jugendhilfe, vor allem im Hinblick auf das neue Projekt DirektEinstieg Kita. Wie können Quereinsteiger*innen gefunden und geschult werden, um dem Fachkräftecatalog des KVJS gerecht zu werden? Hierzu fand ein Onlineaustausch im Format „Horizont“ mit Vertreter*innen aus der Praxis statt.



Das Mentoring war für mich super, da meine Mentorin mit mir nach meinen Wünschen gearbeitet hat.

*So konnten wir konkrete Unsicherheiten bzgl. meines Teams, meiner Klient*innen und meiner Bereichsleitung besprechen. Außerdem hat sie mit mir besprochen, was ich für ein Idealbild von mir als Sozialpädagogin habe, und wie ich mich selbst bislang wahrnehme – das hat über die Zeit super geholfen. Und ich konnte mit ihr konkrete Möglichkeiten, von der Arbeit abzuschalten, besprechen. Allgemein habe ich sehr von ihrer Erfahrung, ihren Tipps und ihrer einfühlsamen Art profitiert.*

Ausblick und Resümee

Derzeit plant das Team einen weiteren „Horizont“ zum Thema Mentale Fitness für Mitarbeiter*innen sowie die Neuaufgabe eines gemeinsamen Trainee-Programmes für Mitarbeitende, die Gestaltungs- und Führungsaufgaben übernehmen (möchten), welches im Sommer startet. Im letzten Projektjahr ist eine Auswertung der Erfahrungen geplant und die Erarbeitung einer Toolbox.

Eine bedeutende Erkenntnis aus dem bisherigen Projektverlaufs ist, dass man nicht mehr konkurrenzdenkend, sondern offen sein sollte. Miteinander denken, Unterschiede sichtbar machen, voneinander lernen und gemeinsam darüber reden – so könnte man die Zukunft in der Jugendhilfe gestalten und Soziale Arbeit attraktiv machen. Nach unseren bisherigen Erfahrungen ist auch eine starke Lobbyarbeit von Nöten, um in der Öffentlichkeit präsenter zu werden.



Kontakt

Melanie Gärtner, kit jugendhilfe Tübingen
melanie.gaertner@kit-jugendhilfe.de
www.kit-jugendhilfe.de