

Unterstützungs- und Hilfesysteme für Mitarbeitende

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Verantwortung, Umsicht und Respekt sind die Säulen Ihres Tuns in unseren Häusern. Diese möchten wir würdigen, schützen und unterstützen.

Wir wissen, dass die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit schwer belastetem Hintergrund nicht einfach ist. Sie kennen die Herausforderungen und die damit verbundene Verantwortung, diesen Menschen eine klare Perspektive für eine bessere Zukunft zu ermöglichen.

Wir, als Ihr Arbeitgeber, kennen und sehen dabei die Grenzen Ihres Tuns. Wir sehen, wann Ihre Ressourcen aufgebraucht sind, Krankheit und Unzufriedenheit Ihrer Motivation weicht. Darum bieten wir unseren Mitarbeitenden präventiv oder nachsorgend Hilfe an.

In dieser Broschüre finden Sie Angebote und Hilfesysteme, die wir Ihnen zur Verfügung stellen. Die Auswahl zeigt, wie individuell und vielfältig Sie Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Wir stehen mit der Einführung dieser Maßnahmen noch am Anfang, ein umfangreiches Unterstützungsangebot zu etablieren. Ihre Wünsche und Anforderungen, ebenso wie die Inanspruchnahme der Angebote werden zeigen, inwieweit wir diese Angebote erweitern, etablieren, ausbauen oder neu definieren müssen. Wir wünschen uns eine konstruktive Zusammenarbeit, denn Ihr Input ist unerlässlich, um in allen Unternehmensteilen sinnvolle Hilfsleistungen anbieten zu können. Und vor allem: um Ihnen einen Arbeitsplatz bieten zu können, der Sie zufrieden macht.

Stark ist, wer keine Hilfe oder Unterstützung benötigt. Stärker wird, wer die zur Verfügung gestellten Ressourcen nutzt. Seien Sie stärker!



F. Thomas Blauschek

F. Thomas Blauschek



C. Frederic Blauschek

C. Frederic Blauschek



Schreibe
Den Haupt...

Lest den folgenden Text erst einmal.
Setzt dabei immer lesen, lese, lest, liest.

Lesen

Die Kinder etwas vor.

Lena als Erste.

Die Lehrerin sagt: „Du ich vor.“

Dann noch viele andere Kinder.

Und dann alle gut“, sagt die Lehrerin.

... den Text out.

... die folgende Übung...

... esse

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzungen	5
2	Organigramm	9
3	Leitbild	13
4	Visionen	21
5	Unterstützungs- und Hilfesysteme	25
5.1	Betriebsräte	27
5.2	Fort- und Weiterbildungsangebote	29
5.3	Team- und Einzelsupervision	31
5.4	Kollegiale Fallberatung	33
5.5	Feedbackgespräche	35
5.6	Anregungs- und Beschwerdesysteme	37
5.7	Fallberatung durch die KJP	39
5.8	Kinderschutzbeauftragte	41
5.9	Brandschutzbeauftragte	43
5.10	Arbeitsschutz-/ Sicherheitsbeauftragte	45
5.11	Betriebsarzt	47
5.12	Erste-Hilfe-Kurse	49
5.13	Betriebliches Eingliederungsmanagement	51
6	Ansprechpartner- und Kontaktliste	53
7	Einrichtungsverzeichnis	57



Zielsetzungen



HELP

SUPPORT

ADVICE

GUIDANCE

„BLEIBEN SIE
ZUFRIEDEN UND
GESUND“

„MACHEN SIE
VON UNSEREN
HILFE- UND
UNTERSTÜT-
ZUNGSSYSTEMEN
GEBRAUCH“

„SCHÜTZEN SIE
SICH DAVOR, DASS
IHRE TÄTIGKEIT IN
UNSEREN UNTERNEHMEN
SIE KRANK MACHT UND
LASSEN SIE SICH DABEI
VON UNS UNTER-
STÜTZEN“

Unsere Wünsche für Sie

„GEHEN SIE
MIT UNS IN EINEN
KONSTRUKTIVEN,
KRITISCHEN AUS-
TAUSCH“

„SETZEN SIE
SICH AKTIV FÜR
DAS EIGENE UND
DAS WOHLBEFIN-
DEN ANDERER
EIN“

2

Organigramm

Unternehmens- und Angebotsstruktur

Wir, d. h. die Fachinstitute Blauschek, sind ein in Ostwestfalen-Lippe ansässiger, privatwirtschaftlich aufgestellter Unternehmensverbund in zweiter Generation unter der Leitung von Thomas und Frederic Blauschek. Die Fachinstitute betreiben an insgesamt neun Standorten unterschiedliche Einrichtungen der Jugendhilfe sowie zwei Privatschulen.

Träger der beiden staatlich genehmigten Ersatzschulen ist die OWL Gemeinnützige Privatschulgesellschaft mbH, während sich die Einrichtungen der Jugendhilfe unter der Trägerschaft der Einzelfirma F. Thomas Blauschek sowie der Schloss Varenholz GmbH, Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe, befinden. Bei allen Jugendhilfeeinrichtungen handelt es sich um anerkannte Träger der freien Jugendhilfe (gemäß § 75 SGB VIII), in denen für insgesamt ca. 260 Kinder, Jugendliche und deren Familien Hilfen zur Erziehung und Bildung in stationärer oder ambulanter Form nach §§ 27, 32, 34, 35a, 36 und 41 SGB VIII durchgeführt werden. Eine Aufnahme erfolgt in der Regel über öffentliche Kostenträger; sie kann jedoch auch privat finanziert werden.



3

Leitbild



WIR STELLEN UNSEREN KINDERN UND JUGENDLICHEN EINEN WERTEORIENTIERTEN, STRUKTURIERTEN, GESCHÜTZTEN UND PÄDAGOGISCH GESTALTETEN LERN- UND ENTWICKLUNGSRAUM ZUR VERFÜGUNG, IN DEM SIE SICH ENTSPRECHEND IHRER INDIVIDUELLEN FÄHIGKEITEN UND MIT UNSERER UNTERSTÜTZUNG ENTWICKELN KÖNNEN.

Gesellschaftlicher Standpunkt/ Menschenbild

Wir verstehen uns als weltoffene und konfessionell ungebundene Einrichtung, in der Menschen aller Glaubensrichtungen bzw. Konfessionen willkommen sind.

In einer Gesellschaft zunehmend pluraler Lebensentwürfe und oft beliebiger Wertvorstellungen stellen wir unseren Kindern und Jugendlichen einen werteorientierten, strukturierten, geschützten und pädagogisch gestalteten Lern- und Entwicklungsraum zur Verfügung, in dem sie sich entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und mit unserer Unterstützung entwickeln können. Wir fördern die Kinder und Jugendlichen im Spannungs-

feld von sozialem Lernen und individueller Entwicklung, sodass sie schrittweise und selbstbewusst in schulische, berufliche und gesellschaftliche Lern- und Verantwortungsfelder hineinwachsen können.

Unser Menschenbild ist geprägt von christlichen, humanistischen und demokratischen Werten, wobei wir insbesondere die Würde eines jeden Menschen achten. Unabhängig von Geschlecht, Kultur, Herkunft und Glauben begegnen wir allen unseren Mitmenschen wertschätzend, respektvoll und ohne Vorurteile.

In der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern arbeiten wir transparent, systemisch sowie ressourcen- und lösungsorientiert unter Einhaltung unserer berufsethischen Standards bzw. der gesetzlichen Vorgaben.

Pädagogische Maxime / Pädagogischer Auftrag

Wir bieten Hilfen für junge Menschen und deren Familien an. Diese können eine kurz-, mittel- oder langfristige Begleitung, Beratung und Unterstützung in schulischer, erzieherischer und therapeutischer Hinsicht beinhalten. Die Hilfen werden gemäß der Hilfeplanung gestaltet und orientieren sich am Alltag und der Lebenswelt unserer Kinder- und Jugendlichen. Dabei steht ihre Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft im Vordergrund.

Im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns steht das Kind, der Jugendliche mit seinen individuellen Stärken und Schwächen. Die Schwächen gilt es gemeinsam durch individuelle Förderung zu

verringern und die Stärken weiterhin auszubauen. Dabei schöpfen wir die Bildungsressourcen und Sozialkompetenzen unserer Kinder und Jugendlichen verantwortungsvoll und behutsam aus. Sie erhalten eine bedarfsgerechte und lösungsorientierte Unterstützung, die sich an den Zielvorstellungen sowie den Lebenswelten der Kinder, Jugendlichen und ihrer Herkunftssysteme orientiert. Diese Aufgabe setzt ein hohes Maß an Engagement, Motivation, an fachlicher und sozialer Kompetenz voraus. Die Vorbereitung und Begleitung bis zu einem erfolgreichen Schulabschluss und dem nachfolgenden Eintritt in ein selbstbestimmtes Leben sind unser oberstes Ziel.

Über die pädagogische Arbeit hinaus leben wir unseren Kindern und Jugendlichen ein differenziertes Werteverständnis vor und vermitteln ihnen so Orientierung und Selbstbewusstsein in einer sich ständig wandelnden, komplexen Lebenswelt. Wir pflegen ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis zu den jungen Menschen und treten ihnen offen, zugewandt, achtsam, wohlwollend, glaubwürdig, verbindlich und wertschätzend gegenüber. Unsere gelebte Partizipations- und Streitkultur bietet allen Kindern und Jugendlichen jederzeit die Möglichkeit, Kritik zu üben, sich aktiv zu beteiligen oder bei Bedarf Hilfe zu suchen.



Wir lehnen jede Form von Gewalt und Machtmissbrauch ab und stellen uns innovativ und engagiert gesellschaftlichen Veränderungen und neuen erzieherischen Herausforderungen. Wir sind jedoch kritisch gegenüber einem unreflektierten Modernismus. Pädagogische und fachliche Neuerungen werden behutsam in die bewährten Strukturen implementiert. Für uns ist der pädagogische Beruf, der unsere ganze Persönlichkeit fordert, gleichzeitig Berufung.

**IM MITTELPUNKT UNSERES TÄGLICHEN
HANDELNS STEHT DAS KIND, DER JUGEND-
LICHE, DEM WIR OFFEN, ZUGEWANDT,
ACHTSAM, WOHLWOLLEND, GLAUBWÜRDIG,
VERBINDLICH UND WERTSCHÄTZEND GEGEN-
ÜBERTRETEN.**

IN UNSEREN EINRICHTUNGEN UND SCHULEN ARBEITEN WIR SOWOHL GEMEINNÜTZIG ALS AUCH GEWINNORIENTIERT, UM ZUKUNFTSFÄHIGKEIT UND WIRTSCHAFTLICHE STABILITÄT FÜR DIE MITARBEITENDEN, ABER AUCH FÜR DIE UNS ANVERTRAUTEN KINDER UND JUGENDLICHEN SICHERZUSTELLEN.



Wirtschaftliche Ausrichtung

Wir finanzieren uns durch Gelder öffentlicher wie privater Kostenträger, Mittel des Landes NRW sowie Spenden. In unseren Einrichtungen und Schulen arbeiten wir sowohl gemeinnützig als auch gewinnorientiert, um Zukunftsfähigkeit und wirtschaftliche Stabilität für die Mitarbeitenden, aber auch für die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen sicher zu stellen.

Wirtschaftliches Handeln, unternehmerischer Erfolg wie auch der schonende Umgang mit den vorhandenen Ressourcen bilden das Fundament für notwendige Investitionen, Qualitätssicherung, Angebotserweiterungen sowie eine angemessene Vergütung der

Mitarbeitenden. Eine Gewinnmaximierung zu Lasten der Mitarbeitenden oder der Qualität der Erziehung und Ausbildung unserer Kinder und Jugendlichen lehnen wir grundsätzlich ab.

Pädagogisches und wirtschaftliches Handeln schließen sich nach unserer Erfahrung keineswegs aus. Durch unser bewusstes Agieren in beiden Bereichen bilden wir exemplarisch die gesellschaftliche Realität ab, auf die wir unsere Kinder und Jugendlichen vorbereiten.

4

Visionen



Unsere Zukunftsvisionen

Schloss Varenholz

Im Jahr 2022 bietet Schloss Varenholz in der Region OWL - als integrativ und inklusiv arbeitende Einrichtung der Bildung und Erziehung - Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus ganz Deutschland ein Angebot stationärer und ambulanter „Hilfen zur Entwicklung“ mit einer diesen interdisziplinären Kompetenzen gemäßen Beschulung an der eigenen Sekundarschule sowie anderen kooperierenden weiterführenden Schulen.

Gut Böddeken, Haus Ulrich, Haus Meinulf, Grabbe-WG

Im Jahre 2024 bieten unsere Referenzeinrichtungen - im Rahmen eines Verbundes in gemeinsamer Trägerschaft – ein facettenreiches Angebot inklusiver, flexibler, stationärer und ambulanter Hilfen in den Bereichen Bildung und Erziehung für junge Menschen und ihre Bezugssysteme. Die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden sowie eine hohe fachliche Qualifikation sind wesentliche Bausteine für unseren nachhaltigen Erfolg.



Unterstützungs- und Hilfesysteme für Mitarbeitende

5.1 Betriebsräte

Gut Böddeken und Schloss Varenholz verfügen jeweils über einen eigenen, aus der Mitarbeiterschaft gewählten Betriebsrat. Die zwei Betriebsräte bilden das Sprachrohr der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, d.h. sie vertreten die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber und regeln gemeinsam mit diesem das betriebliche Miteinander.

Durch die beiden Betriebsräte werden alle Beschäftigten im Unternehmen besser in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen.

UNSERE BETRIEBSRÄTE BILDEN DAS SPRACHROHR ALLER MITARBEITENDEN, D.H. SIE VERTRETEN DIE INTERESSEN IHRER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN GEGENÜBER DEM ARBEITGEBER UND REGELN GEMEINSAM MIT DIESEM DAS BETRIEBLICHE MITEINANDER.

§ Betriebsrat §

Unsere Betriebsräte sorgen u.a. für:

das Einhalten der
Entlohnungssysteme

die Förderung und Sicherung
der Beschäftigung im Betrieb

die Verbesserung der
Arbeitsbedingungen

die Rechte der
Auszubildenden

umfangreiche Informations-
und Mitbestimmungsrechte
bei Personalangelegenheiten

Weiterbildungsangebote für
alle Beschäftigten

den Arbeits- und
Gesundheitsschutz

5.2 Fort- und Weiterbildungsangebote

Fort- und Weiterbildungen garantieren die Kompetenz und Beweglichkeit, die kleinere Unternehmen schneller und kundenorientierter machen als größere Wettbewerber. Darum bieten die Fachinstitute Blauschek ihren Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit, ihr Wissen durch interne oder externe Fort- und Weiterbildungen zu vergrößern.

Ebenso wie das Unternehmen profitieren die Teilnehmer/innen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen von der Aneignung neuer relevanter Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem Aufgabenbereich. Diese sorgen dafür, dass sie den Anschluss nicht verlieren, und eröffnen neue Karriereöglichkeiten. Auch können die Mitarbeiter/innen selbstständiger und effizienter durch den Erwerb neuer und die Vertiefung bereits vorhandener Kenntnisse arbeiten. Nicht zuletzt unterstützen Weiterbildungen zudem den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens. Die Einrichtungen der Fachinstitute Blauschek sind auf die Professionalisierung und Spezialisierung der Mitarbeitenden angewiesen, da auch

DIE TEILNEHMER/INNEN AN BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN PROFITIEREN INNERHALB IHRES AUFGABENBEREICHES VON DER ANEIGNUNG NEUER RELEVANTER KENNNTNISSE UND FÄHIGKEITEN.



die Herausforderungen des beruflichen Alltags immer komplexer werden und gleichzeitig die Erwartungshaltung gegenüber den Hilfesystemen wächst.

In Form von regelmäßigen Fachtagen und Fortbildungsveranstaltungen bilden die Themen „Stärke statt Macht - Das

Konzept der Neuen Autorität“ sowie „PART - Professionell handeln in Gewalt-situationen“ Schwerpunkte unseres Weiterbildungsangebotes.



**SUPERVISION BEGLEITET
EINZELNE ODER TEAMS
BEI DER REFLEXION UND
VERBESSERUNG IHRES
BERUFLICHEN HANDELNS
UND IHRER PERSÖNLICHEN
RESILIENZ.**

5.3 Team- und Einzelsupervision

Um die Kompetenzen, Handlungsspielräume sowie die Praxis der Zusammenarbeit von Einzelpersonen oder Teams zu reflektieren und zu stärken, haben die Mitarbeitenden der Fachinstitute Blauschek die Möglichkeit, Team- oder Einzelsupervision in Anspruch zu nehmen. Supervision begleitet Einzelne oder Teams bei der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen Handelns und ihrer persönlichen Resilienz.

Fokus ist je nach Zielvereinbarung die Methodenkompetenz, die Rollenerwartungen, die Beziehung zwischen Supervisor(en) und Klient(en), die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation. Team- und Einzelsupervision befasst sich

mit konkreten Fragestellungen aus dem Berufsalltag der Supervisanden/innen. Konkrete Aufgaben können sein: erlebte Überforderung, das Verhindern und die Aufarbeitung von Konflikten, Aufzeigen von Wegen zur persönlichen Entwicklung, die Vermeidung oder der Umgang mit Krisen, die Abklärung und Bewältigung von physischen Auseinandersetzungen, etc...

Notwendig für die Gewährung von Einzel- oder Teamsupervision ist die Formulierung eines klaren Auftrags unter Angabe eines zeitlichen Kontingents, in dem der Auftrag bearbeitet werden soll. Supervision wird in der Regel von externen Supervisoren angeboten, die

explizit nicht zur hierarchischen Unternehmensstruktur gehören. Der Supervisor hat keine Auskunftspflicht über die in der Supervision bearbeiteten Themen und Inhalte und ist zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet. Es sei denn, zwischen Supervisor und Unternehmen als Auftragsgeber besteht eine andere Vereinbarung, die aber allen Beteiligten bewusst sein muss.

Die Kosten einer vereinbarten Supervision trägt das Unternehmen.

5.4 Kollegiale Fallberatung

Um den pädagogischen Alltag zu reflektieren und Anregungen zur Problembewältigung zu erhalten, bieten die Fachinstitute Blauschek professionelle Hilfe in Form einer kollegialen Fallberatung an, bei der die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, in einer offenen und wertschätzenden Atmosphäre Themen zu artikulieren und sich gegenseitig zu beraten. Operativ geschieht dies in Form

von interdisziplinären Teams, pädagogischen Runden oder Teamsitzungen. Eine kollegiale Fallberatung ist jedoch auch außerhalb dieser fest installierten Gesprächsrunden auf Anfrage jederzeit möglich.

UM DEN PÄDAGOGISCHEN ALLTAG ZU REFLEKTIEREN UND ANREGUNGEN ZUR PROBLEMBEWÄLTIGUNG ZU ERHALTEN, BIETEN DIE FACHINSTITUTE BLAUSCHEK PROFESSIONELLE HILFE IN FORM EINER KOLLEGIALEN FALLBERATUNG AN.

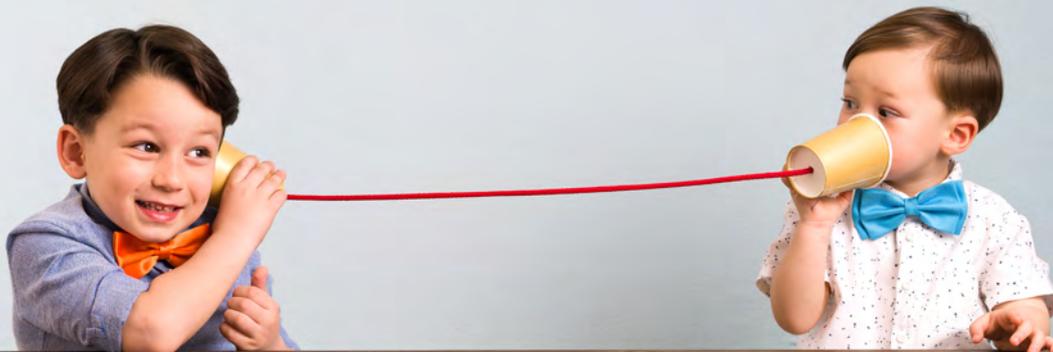


5.5 Feedbackgespräche

In regelmäßigen Abständen sollen in den einzelnen Abteilungen der Fachinstitute Blauschek Feedbackgespräche geführt werden. Mitarbeiterkommunikation und -information sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Ein wichtiges, wenn nicht sogar das wichtigste Instrument

hierfür stellen die Feedbackgespräche dar. Führungskraft und Mitarbeiter/in können über ihre Zusammenarbeit sprechen, sie können sich gegenseitig Feedback geben, damit sie sich weiterentwickeln. Sie können gemeinsam analysieren, was ist in der letzten Zeit

gut gelaufen ist und wo es Verbesserungsbedarf gibt. Feedbackgespräche können nicht nur von den Führungskräften, sondern von allen Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen eingefordert werden.



Vorteile der Feedbackgespräche:

offene oder latente Konflikte werden
zeitnah thematisiert

Konfliktbewältigung wird zeitnah in Gang
gesetzt

persönliche Wertschätzung für
Mitarbeitende

Motivation und Unternehmensbindung

Thematisieren von Fehlverhalten in einem
formellen, geschützten Rahmen

Raum für Anerkennung von positivem
Verhalten

gezieltes Reflektieren des eigenen
Verhaltens/ der eigenen Leistung durch
Führungskraft und Beschäftigte

Korrigieren von nicht erwünschtem
Verhalten

Bestärken von positivem Verhalten

**MITARBEITERKOMMUNIKATION UND -INFORMATION SIND
ENTSCHEIDEND FÜR DEN UNTERNEHMENSERFOLG. EIN
WICHTIGES, WENN NICHT SOGAR DAS WICHTIGSTE INSTRUMENT
HIERFÜR STELLEN DIE FEEDBACKGESPRÄCHE DAR.**



5.6 Anregungs- und Beschwerdesysteme

Unter „Beschwerden“ sind Beschwerden von Mitarbeiter/innen zu sehen, die ihre subjektiv empfundene Unzufriedenheit in Bezug auf Leistungen, Kollegen/innen oder die allgemeinen Arbeitsumstände mit dem Ziel artikulieren, eine Wiedergutmachung für erlittene Beeinträchtigungen zu erreichen und/oder eine Änderung des kritisierten Verhaltens/der kritisierten Umstände zu bewirken.

Sollte ein Mitarbeiter/in sich für das einrichtungsinterne Beschwerdeverfahren entscheiden, ist das Formular für Beschwerden zu benutzen. Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde entgegen, bearbeitet den Beschwerdegegenstand zeitnah und informiert den Beschwerdeführer über das Ergebnis der Bearbeitung. Die Mitarbeiter/innen der Beschwerdestelle sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

EIN EINRICHTUNGSINTERNES ANREGUNGS- UND BESCHWERDEVERFAHREN REGELT DIE ART UND WEISE DES UMGANGS MIT BESCHWERDEN IN DEN EINRICHTUNGEN DER FACHINSTITUTE BLAUSCHK.

Unser Anregungs- und Beschwerdeverfahren ist über unsere Internetpräsenzen jederzeit abrufbar und steht neben den Mitarbeitenden auch unseren Bewohner/innen, Angehörigen, Kostenträgern usw. für Beschwerden zur Verfügung.

5.7 Fallberatung durch die KJP

In der psychosozialen Versorgung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischen Störungen spielt das Zusammenwirken unterschiedlicher Hilfesysteme, und hier insbesondere die Kooperation von Jugendhilfe und Kinder- und Jugendpsychiatrie, eine zunehmend große Rolle. Ziel ist es, Kinder und Jugendliche, die psychisch oder seelisch erkrankt sind oder Verhaltensauffälligkeiten aufweisen, möglichst frühzeitig einer adäquaten Behandlung zuzuführen.

Im Hinblick auf eine kontinuierliche und verbindliche Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Einrichtungen – der

Jugendhilfe, der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie der Psychotherapie – sind verlässliche Strukturen und feste Kooperationspartner unverzichtbar.

Aus diesem Grund kooperieren wir in diesem Bereich mit den Kinder- und Jugendpsychiatrien Marsberg und Hamm, die uns jederzeit für eine Fallberatung zur Verfügung stehen.



**IM BEREICH DER PSYCHOSOZIALEN VERSORGUNG
VON KINDERN, JUGENDLICHEN UND JUNGEN
ERWACHSENEN MIT PSYCHISCHEN STÖRUNGEN
KOOPERIEREN WIR MIT DEN KINDER- UND JUGEND-
PSYCHIATRIEN MARSBERG UND HAMM.**



BEI VERDACHT AUF KINDES-
WOHLGEFÄHRDUNG STEHT
DEN MITARBEITER/INNEN
EINE KINDERSCHUTZFACH-
KRAFT BERATEND UND PRO-
ZESSBEGLEITEND ZU SEITE.

5.8 Kinderschutzbeauftragte

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a oder 8b SGB VIII steht eine Kinderschutzfachkraft (insoweit erfahrene Fachkraft) den Mitarbeiter/innen beratend und prozessbegleitend zur Seite. Diese muss laut § 8a (4) Satz 2 „Schutz-auftrag bei Kindeswohlgefährdung“ im SGB VIII bei der Gefährdungseinschätzung für ein Kind immer beratend hinzugezogen werden. Die insoweit erfahrene Fachkraft hilft der zuständigen Fachkraft als nicht in den Fall involvierte Instanz, das individuelle Risiko für ein Kind einzuschätzen, damit es keine Gefährdung seines Wohls erleiden muss.

Sie unterstützt, berät und begleitet – ggf. auch in der Folgezeit noch – dabei, gemeinsam ein qualifiziertes Hilfs- und Schutzkonzept für das betreffende Kind zu erstellen. Dadurch sollen Fehlentscheidungen zum Nachteil von Kind und Familie verhindert werden.

5.9 Brandschutzbeauftragte

Die Brandschutzbeauftragten sind von der Geschäftsleitung schriftlich beauftragte und speziell ausgebildete Personen, die in unseren Unternehmen den betrieblichen Brandschutz wahrnehmen. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeiten liegt dabei beim vorbeugenden Brandschutz.

Sie verfügen über umfassendes Brandschutzwissen zu allen Ihren Aufgaben als Brandschutzbeauftragte, z.B. wenn Sie ...

mitwirken, die Brandgefährdung an Arbeitsplätzen zu beurteilen

bei feuergefährlichen Arbeitsverfahren und brennbaren Arbeitsstoffen beraten

die Prüfung und Wartung brandschutztechnischer Einrichtungen organisieren

bei der Ausstattung der Arbeitsstätten mit Feuerlösch-einrichtungen und der Auswahl der Löschanlagen und Löschmittel mitwirken, etc.



**DIE BRANDSCHUTZBEAUFTRAGTEN SIND SPEZIELL AUSGE-
BILDETE PERSONEN, DIE IN UNSEREN UNTERNEHMEN DEN
BETRIEBLICHEN BRANDSCHUTZ WAHRNEHMEN.**



**DAS ZIEL DES ARBEITS-
SCHUTZES BESTEHT IN DER
VERHÜTUNG VON UN-
FÄLLEN BEI DER ARBEIT
UND ARBEITSBEDINGTEN
GESUNDHEITSGEFAHREN
SOWIE DER MENSCHEN-
GERECHTEN GESTALTUNG
DER ARBEIT.**

5.10 Arbeitsschutz-/ Sicherheitsbeauftragte

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt eine immer größere Rolle im Arbeitsleben ein. Auch in den Einrichtungen der Fachinstitute Blaschek stellen wir uns diesen Herausforderungen.

Das Ziel des Arbeitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes besteht in der Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Zu diesem Zweck wurde in Kooperation mit der Geschäftsleitung ein Beauftragter für den Arbeitsschutz benannt.

Des Weiteren wurde mit der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat, dem Beauftragten für Arbeitsschutz bzw. Brandschutz, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt ein Arbeitsschutzausschuss gegründet. Dieser Ausschuss trifft

sich mehrmals im Jahr, um das Thema der Arbeitssicherheit konstant zu entwickeln und Begehungen der Einrichtungen durch beispielsweise den Brandschutz, die Berufsgenossenschaft oder das Gesundheitsamt vor- und nachzubereiten.

5.11 Betriebsarzt

Aufgabe der Betriebsarztes ist die Förderung und Erhaltung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen, zum Teil auch die Mitwirkung bei deren Wiederherstellung. Dabei stützt er sich auf eine ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung somatischer, psychischer und sozialer Prozesse.

Außerdem hat der Arbeitgeber den Beschäftigten zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Wie jeder Arzt unterliegt auch der Betriebsarzt dabei der ärztlichen Schweigepflicht. Diese gilt gegenüber jedermann, auch gegenüber dem Arbeitgeber ohne jede Einschränkung.

AUFGABE DES BETRIEBSARZTES IST DIE FÖRDERUNG UND ERHALTUNG DER GESUNDHEIT SOWIE DER ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER MENSCHEN, ZUM TEIL AUCH DIE MITWIRKUNG BEI DEREN WIEDERHERSTELLUNG.

U Z D T F

D F N P T W

P H U N T O R

N P X T Z F





DIE MITARBEITENDEN AUS ALLEN EINRICHTUNGEN KÖNNEN IN UNREGELMÄSSIGEN ABSTÄNDEN AN ERSTE-HILFE-KURSEN TEILNEHMEN, UM SICH ZUM ERSTHELFER AUSBILDEN ZU LASSEN.

5.12 Erste-Hilfe-Kurse

Im Bereich der stationären Jugendhilfe, aber auch in Schulen sind regelmäßige Erste-Hilfe-Kurse für die Mitarbeiter/innen laut §10 des Arbeitsschutzgesetzes und §24 bis §28 der Gesetzlichen Unfallversicherung verpflichtend. Der Grund ist simpel: In Schule und Einrichtung kann es immer wieder zu Situationen kommen, in denen Mitarbeiter/innen schnell und richtig handeln müssen – sei es, weil ein Kind bzw. ein Jugendlicher dringend Erste Hilfe benötigt, sei es, weil ein Kollege/in durch einen Arbeitsunfall in eine bedrohliche Lage geraten ist.

Die Mitarbeitenden aus allen Einrichtungen können deshalb in unregelmäßigen Abständen an Erste-Hilfe-Kursen teilnehmen, um sich zum Ersthelfer

ausbilden zu lassen. An diesen Kursen können auf freiwilliger Basis Mitarbeitende aus allen Abteilungen teilnehmen, da so gewährleistet ist, dass immer ausreichend Ersthelfer vor Ort anwesend sind. Nach der Absolvierung eines Grundlagenkurses sind Ersthelfer verpflichtet, alle zwei Jahre ihr Wissen aufzufrischen.

5.13 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein vom Gesetzgeber vorgeschriebenes Verfahren zum Wohle des Mitarbeitenden. Ziel des Verfahrens ist es, dem Mitarbeitenden nach längerer Krankheit bei der Wiedereingliederung in den Berufsalltag Unterstützung anzubieten und zu klären, mit welchen

Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Es wird niemand zum BEM gezwungen, die Teilnahme ist immer freiwillig.

Der Mitarbeitende wird zunächst in einem Gespräch über die Ziele des BEM und über die erhobenen und verwendeten Daten informiert. Entscheidet er sich dann für die Teilnahme am BEM, findet anschließend ein Gespräch mit dem BEM-Team statt, in dem geklärt wird, welche externen Experten (Krankenkasse, Rentenkasse, Unfallversicherung,

Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst) eventuell unterstützend dazugezogen werden können. Anschließend wird versucht, aus einem breiten Spektrum an Maßnahmen diejenigen auszuwählen, die die Auslöser für die Erkrankung minimieren könnten.

Die Maßnahmen reichen von der Beantragung einer Kur oder anderen medizinisch intendierten Maßnahmen, der Umgestaltung oder veränderten Ausstattung des Arbeitsplatzes bis hin zu einer Veränderung des Arbeitsplatzes im Sinne einer veränderten Aufgabenzuweisung.

ZIEL DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS IST ES, DEM MITARBEITENDEN NACH LÄNGERER KRANKHEIT BEI DER WIEDEREINGLIEDERUNG IN DEN BERUFSALLTAG UNTERSTÜTZUNG ANZUBIETEN.





Ansprechpartner und Kontaktliste



Betriebsräte

Betriebsrat Einrichtung Schloss Varenholz: betriebsrat@schloss-varenholz.de

Betriebsrat Einrichtungen Gut Böddecken, Haus Meinulf, Haus Ulrich und Grabbe WG:
betriebsrat@gut-boeddecken.de

Fort- und Weiterbildung

Bitte sprechen Sie ihre jeweilige Abteilungsleitung an.

Supervision

Bitte sprechen Sie ihre jeweilige Abteilungsleitung an.

Kollegiale Fallberatung

Bitte sprechen Sie ihre jeweilige Abteilungsleitung an.

Beschwerdestellen

Schloss Varenholz:
beschwerdestelle@schloss-varenholz.de
Gut Böddecken, Haus Meinulf, Haus Ulrich, Grabbe-WG:
beschwerdestelle@fachinstitute-blauschek.de



Kinderschutzbeauftragte/r

Die aktuelle Zuständigkeit kann über die jeweilige Einrichtungsleitung erfragt werden.

Brandschutz

Schloss Varenholz:
brandschutz@schloss-varenholz.de
Gut Böddeken, Haus Meinulf, Haus Ulrich,
Grabbe-WG:
brandschutz@fachinstitute-blauschek.de

Arbeitsschutz

Schloss Varenholz:
arbeitsschutz@schloss-varenholz.de
Gut Böddeken, Haus Meinulf, Haus Ulrich,
Grabbe-WG:
arbeitsschutz@fachinstitute-blauschek.de

Betriebsarzt

Schloss Varenholz:
arbeitsschutz@schloss-varenholz.de
Gut Böddeken, Haus Meinulf, Haus Ulrich,
Grabbe-WG:
arbeitsschutz@fachinstitute-blauschek.de

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bitte kontaktieren Sie ihre Personalleitung,
den Betriebsrat oder den Arbeitsschutz

Erste-Hilfe

Schloss Varenholz:
arbeitsschutz@schloss-varenholz.de
Gut Böddeken, Haus Meinulf, Haus Ulrich,
Grabbe-WG:
arbeitsschutz@fachinstitute-blauschek.de



Einrichtungsverzeichnis

Fachinstitute Blauschek

Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe

-  Paderberg 5
33098 Paderborn
-  0 52 51 - 698 777
-  0 52 51 - 698 776
-  info@fachinstitute-blauschek.de
-  www.fachinstitute-blauschek.de

Schloss Varenholz

Jugendhilfeeinrichtung mit Internat

-  Schloss Varenholz
32689 Kalletal
-  05755 96 20
-  05755 424
-  info@schloss-varenholz.de
-  www.schloss-varenholz.de

Gut Böddeken

Jugendhilfeeinrichtung mit Internat

-  Gut Böddeken
33142 Büren-Wewelsburg
-  02955 66 25
-  02955 60 25
-  info@gut-boeddeken.de
-  www.gut-boeddeken.de

Grabbe-WG

-  Woldemarstr. 11
32756 Detmold
-  05231 375 35
-  05231 346 00
-  info@grabbe-wg.de
-  www.grabbe-wg.de

Haus Ulrich

-  Bertholdstr. 1
33142 Büren
-  02951 937 598 0
-  02951 937 597 9
-  info@haus-ulrich-wg.de
-  www.haus-ulrich-wg.de

Haus Meinulf

-  Meinolfusstr. 2
33142 Büren-Wewelsburg
-  02955 60 57
-  02955 747 663
-  info@haus-meinulf-wg.de
-  www.haus-meinulf-wg.de

Schloss Varenholz

Private Sekundarschule

-  Schloss Varenholz
32689 Kalletal
-  05755 962 90
-  05755 962 93
-  schule@schloss-varenholz.de
-  www.schloss-varenholz.de

SBW Lemgo

-  Liebigstraße 55
32657 Lemgo
-  05261 666 69 47
-  05261 974 97 85
-  sbw-lemgo@schloss-varenholz.de
-  www.schloss-varenholz.de

Gut Böddeken

Private Wohngrundschule

-  Gut Böddeken
33142 Büren-Wewelsburg
-  02955 72 77
-  02955 60 25
-  info@gut-boeddeken.de
-  www.wohngrundschule.de

SBW Detmold

-  Wittensteinweg 1a
32756 Detmold
-  05231 962 148 8
-  05231 346 00
-  wittensteinweg@grabbe-wg.de
-  www.grabbe-wg.de





www.fachinstitute-blauschek.de