

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Vorlage für die Selbstbeschreibung (max. 3 DIN-A4-Seiten)

Name der Einrichtung:

AGFJ Familienhilfe-Stiftung
Hospitalstraße 3
69115 Heidelberg

AnsprechpartnerIn: Claudia Kostka-Hippe und Karl-Heinz Münch

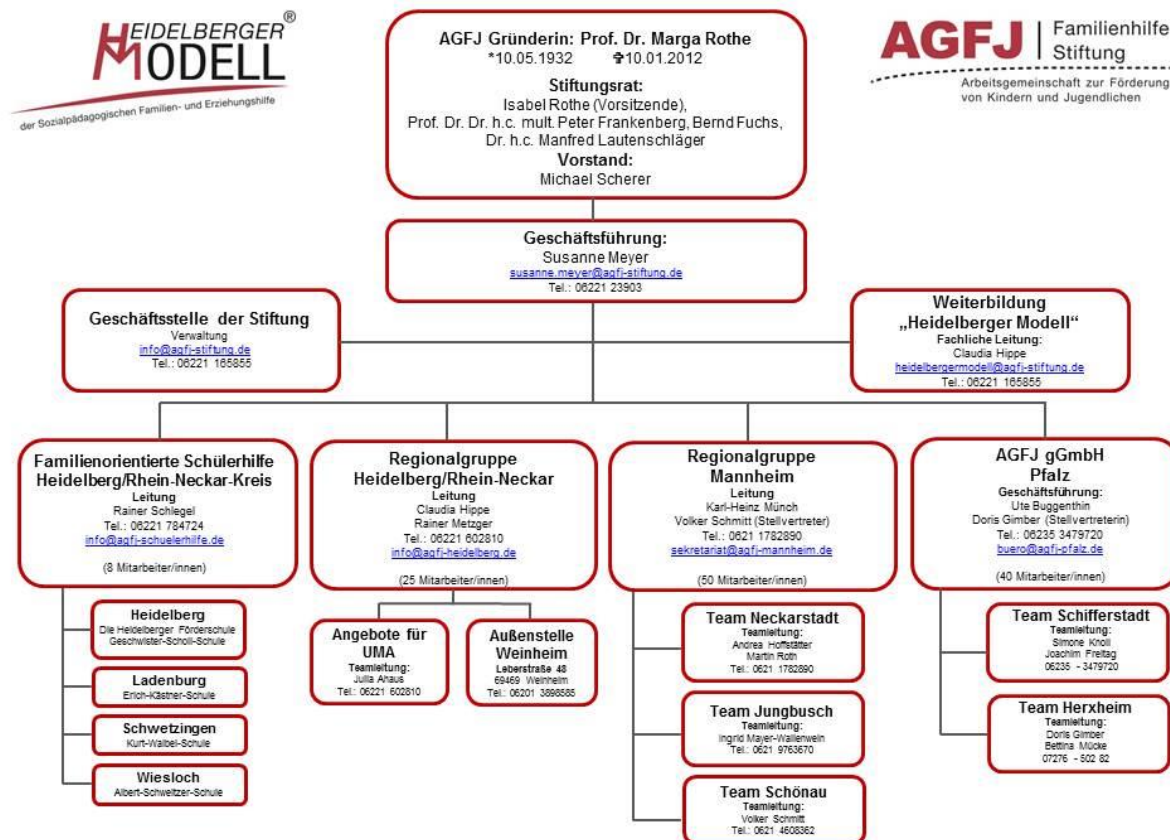
Bitte machen Sie in diesem Word-Dokument Angaben

1. über die Organisationsstruktur (ggf. Organigramm einfügen).

Die AGFJ Familienhilfe-Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Heidelberg. Die Stiftung unterhält die Regionalgruppe Heidelberg/Rhein-Neckar und die Regionalgruppe Mannheim mit den Bereichen „ambulante Hilfen“ und „Familienorientierte Schülerhilfe“. Ab 2016 sollen als neues Angebot stationäre Jugendwohngruppen für unbegleitete minderjährige Ausländer (UMA) hinzukommen. Der Stiftung gehört auch die AGFJ gGmbH Pfalz mit Sitz in Schifferstadt.

Den Grundstein der Einrichtung legte Frau Prof. Dr. Marga Rothe 1977. Noch zu Zeiten des Jugendwohlfahrtsgesetzes führte sie als Professorin der Fachhochschule Heidelberg im Fachbereich Sozialarbeit ein Projekt mit Studenten durch, in dem Familien im häuslichen Rahmen Unterstützung erfuhren. Parallel hierzu entwickelte Frau Prof. Rothe eine pädagogische Konzeption der sozialpädagogischen Familienhilfe, die als „Heidelberger Modell der sozialpädagogischen Familien- und Erziehungshilfe“ bekannt ist.

Im Jahr 1983 wurde der Verein AGFJ gegründet, der 2002 in die AGFJ Familienhilfe-Stiftung überführt wurde. Der Stiftung stehen der Stiftungsrat und der Vorstand vor, das operative Geschäft der Stiftung führt eine hauptamtliche Geschäftsführerin.



Organigramm, Stand 5/2016

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

2. über die Anzahl der MitarbeiterInnen. (Bitte auch detaillierte Übersicht „Qualifizierung der MitarbeiterInnen“ ausfüllen!)

Derzeit arbeiten in der AGFJ Familienhilfe-Stiftung rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Regionalgruppe Mannheim sind 77 pädagogische Fachkräfte mit insgesamt 51,4 Personalstellen beschäftigt.

In der Regionalgruppe Heidelberg/Rhein-Neckar arbeiten 37 pädagogische Fachkräfte, davon 28 in der aufsuchenden Familienarbeit (19,53 Personalstellen) und 9 in der familienorientierten Schülerhilfe (7,39 Personalstellen). In der Geschäftsstelle arbeiten neben der hauptamtlichen Geschäftsführerin drei Verwaltungsfachangestellte (3,24 Personalstellen).

Bei den pädagogischen Fachkräften sind folgende Berufsfelder vertreten:

Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Sozialarbeiter, Erziehungswissenschaftler/Bildungswissenschaftler, Sozialpädagogen (BA), Diplom-Psychologen, Jugend- und Heimerzieher, Erzieher, Hebammen, Kindheitspädagogen, Theologen, Heilerziehungspfleger.

Eine ständige Weiterbildung und -qualifizierung der einzelnen Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Derzeit haben wir in unseren Teams Mitarbeiter mit folgenden Zusatzqualifikationen:

- Sozialpädagogische Familien- und Erziehungshelfer nach dem Heidelberger Modell (alle Mitarbeiter)
- Interne Fortbildung „Systemische Beratung“
- Systemische Familientherapie und -beratung
- Systemische Paartherapie
- Systemische Kindertherapie
- Analytische und verhaltenstherapeutische Kindertherapie
- Video-Home-Training/Marte Meo
- Pferdegestützte Therapie und Pädagogik, tiergestützte Pädagogik
- Insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII
- Traumatologie für helfende Berufe
- Traumafachberater/Traumapädagoge
- Multifamilientherapie (Grundkurs)
- Trainerin für Pecip und Baby-Verstehen
- Kunsttherapie
- Umgang mit sexualisierter Gewalt
- NLP Trainer
- Erlebnispädagogik

3. über die Anzahl der Leitungskräfte. (Bitte auch detaillierte Übersicht „Qualifizierung der MitarbeiterInnen“ ausfüllen!)

Die AGFJ Familienhilfe-Stiftung wird von einer hauptamtlichen Geschäftsführerin, Frau Susanne Meyer (Erziehungswissenschaftlerin, Dipl. Betriebswirtin) geleitet.

Die Regionalgruppe Mannheim wird von einer Gesamtleitung, Karl-Heinz Münch, mit Stellvertretung, Volker Schmitt geleitet. Die 4 Teams haben je eine Teamleitung, Volker Schmitt, Ingrid Mayer-Wallenwein, Andrea Hoffstätter und Martin Roth. Alle Leitungskräfte verfügen u.a. über systemische Therapieausbildungen.

Der ambulante Bereich der Regionalgruppe Heidelberg/Rhein-Neckar wird von Claudia Kostka-Hippe (Erziehungswissenschaftlerin/Systemische Therapeutin) und von Rainer Metzger (Dipl.-Sozialpädagoge) gemeinsam geleitet. Der Bereich der familienorientierten Schülerhilfe wird von Rainer Schlegel (Dipl.-Sozialarbeiter) geleitet.

4. zu den Berufsbezeichnungen. (Bitte auch detaillierte Übersicht „Qualifizierung der MitarbeiterInnen“ ausfüllen!)

In den Teams arbeiten pädagogische Fachkräfte in den Bereichen Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH), Erziehungsbeistandschaft (EB), Intensive, sozialpädagogische Einzelbetreuung (ISE), soziale Gruppenarbeit (SGA), Aufsuchende Familientherapie (AFT) und Multifamilientherapie (MFT).

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

5. in welcher Weise Ihre Einrichtung „systemisch-familienorientiert“ arbeitet.

Die Mitarbeiterführung und die Arbeit mit den Familien und Kindern orientieren sich grundsätzlich am Menschenbild und der Philosophie des „Heidelberger Modells“:

- in kleinen Schritten zu großen Erfolgen,
- Ressourcenorientierung statt Beschreibung von Defiziten
- Umgang mit Schwierigkeiten unter dem Gesichtspunkt der Sinnhaftigkeit und der Überwindbarkeit
- Respekt vor den Normen und Werten der Menschen,
- Anerkennung des Rechts auf eigene Kultur und Lebensformen,
- hohe Transparenz: Eltern und Kinder werden als Partner und Kunden betrachtet - mit der Familie planen statt für die Familie,
- Ermutigen statt entmündigen.

Die AGFJ Familienhilfe-Stiftung gestaltet die Arbeit mit Familien und größeren komplexen Helfersystemen auf der Grundlage systemischer Betrachtungs- und Vorgehensweisen und nutzt das große Repertoire an Methoden aus der systemischen Therapie und Beratung. Der Hilfeprozess ist gekennzeichnet durch eine intensive Auftragsklärung, dem Finden einer Bearbeitungs- und Lösungsebene und einer strikten Ressourcenorientierung. In den meisten Einsätzen findet die Arbeit im Tandem (Einsatz von zwei Mitarbeitern in einer Familie) statt.

Supervision, Intervision, Fall- und Teambesprechungen gewährleisten ein hohes Maß an Transparenz, Reflexion und Fachlichkeit.

6. auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht.

6.1. Systemisches Arbeiten mit KlientInnen und Angehörigen

6.1.1. Wer ist bei der Auftragsklärung wie einbezogen?

Die erste Auftragsklärung findet im Jugendhilfekontext im Rahmen der Hilfeplanung zwischen den Klienten und dem zuständigen Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) des örtlichen Jugendamtes statt. Die weitere konkretisierte Auftragsklärung erfolgt dann im Übernahmegespräch unter Mitwirkung der Klienten, der zuständigen Fachkraft und der zuständigen Leitung und in Folge in den Hilfeplangesprächen. Die benannten Ziele und Aufträge werden im Hilfeplan und der Hilfeplanfortschreibung verschriftlicht.

Auf der konkreten Handlungsebene findet zu Beginn eines jeden Termins mit den Klienten eine Auftragsklärung in der Form statt, dass zwischen der Fachkraft und dem Klienten eine Abstimmung erfolgt, an welchem Thema an diesem Termin in welcher Form gearbeitet werden soll.

6.1.2. Wie wird mit ihnen über Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten ihrer Probleme gesprochen?

Der Umgang mit den Inhalten und Aufträgen ist offen. Aufträge, Rückmeldungen und Wünsche Dritter (z.B. vom ASD, Schulen, etc.) werden transparent gemacht. Die Arbeitsbeziehung zwischen Fachkraft und Klient ist von einer wertschätzenden Haltung geprägt; die Begegnung findet auf Augenhöhe statt. Familien der Jugendhilfe gehen häufig mit dem Thema Hoffnungslosigkeit um. Eine zentrale Aufgabe sehen wir darin, den Menschen in den ersten Kontakten Hoffnung zu machen und die Idee der Selbstwirksamkeit zu erhöhen. Das Ziel des Hilfeprozesses ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, da davon ausgegangen wird, dass die Klienten die Lösungen bereits in sich tragen und es im Hilfeprozess in erster Linie darum geht, die Zugangsmöglichkeiten zu diesen zu aktivieren. Die systemischen Grundhaltungen der Neugier, Allparteilichkeit und Neutralität werden verwirklicht.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

6.1.3. Wie wird mit ihnen über Sinn, Inhalt und Dauer der Hilfemaßnahmen kontinuierlich verhandelt?

In den halbjährlich stattfindenden Hilfeplangesprächen klären die Klienten, die Mitarbeiter vom ASD und die Fachkräfte gemeinsam den Hilfebedarf. Schriftliche Stellungnahmen werden zum größten Teil gemeinsam mit den Klienten verfasst. In ihnen werden Sinn, Inhalt und geplante Dauer der Hilfe beschrieben; die vom ASD verfasste Hilfeplanfortschreibung wird an alle Beteiligten versandt. Bei unfreiwilligen Hilfen und bei Kontrollaufträgen werden die Rahmung der Hilfe und die Voraussetzungen für die Beendigung der Hilfe, bzw. der Kontrolle transparent gemacht.

6.1.4. Welche Wahl- und Mitentscheidungsmöglichkeiten haben sie bei der Umsetzung der Hilfemaßnahmen?

In der Vorbereitung der Hilfeeinleitung klären die Kollegen vom ASD gemeinsam mit den Klienten den Bedarf in Bezug auf die Hilfeform und die inhaltliche, personelle und zeitliche Ausgestaltung. Im Gespräch zum Ende der Probezeit nach 2-3 Monaten wird noch einmal gemeinsam von ASD, Klienten und Fachkräften überprüft, ob die eingeleitete Hilfe die richtige Form hat, ob der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung zwischen Klient und Fachkraft gelungen ist und ob die benannten Ziele weiter Bestand haben, bzw. modifiziert werden müssen.

Bei Bedarf kommt es zu einer Veränderung in der Ausgestaltung und Besetzung der Hilfe. Eine Veränderung von Aufträgen ist jederzeit möglich; wenn dies zentrale Aufträge betrifft, erfolgt eine erneute Absprache mit dem zuständigen Kollegen vom Jugendamt.

6.1.5. Welche reflexiven Gesprächssettings werden ihnen angeboten?

Halbjährlich finden Hilfeplangespräche gemeinsam mit dem Kollegen vom ASD, den Klienten und der Fachkraft statt. In den regelmäßig stattfindenden Terminen im Rahmen der Hilfe werden fortlaufend, auf der Grundlage einer systemisch-lösungsorientierten Gesprächsführung, beratende Gespräche geführt.

Die Arbeit im Tandem ermöglicht Techniken des Reflecting Teams. In den Multifamiliengruppen ist die Ausgestaltung auf vielen Ebenen reflexiv.

6.1.6. Welche selbsthilfeaktivierenden Settings?

- Die Kombination aus Einzel-Familien- und Gruppenarbeit hat enorme Synergieeffekte, die Familien erleben sich als wirksam. Es wird darauf geachtet, dass „beratene Inhalte“ in Aktion umgesetzt werden.
- Multifamilienangebote mit der Mischung aus Reflexion und Aktivität aktivieren die Selbsthilfekräfte.
- Bei begleitenden Aktivitäten wird darauf geachtet, die Menschen in ihrer Kompetenz zu lassen und nichts „abzunehmen“ was sie selbst können.
- Ein übergeordnetes Ziel aller Hilfen stellt die Integration von isolierten Menschen dar. Integration geschieht durch Vernetzung, z.B. in Gruppen und durch Anbindung in Angebote des Gemeinwesens.
- In vielen Fällen werden große Familienkonferenzen durchgeführt, mit der Aufgabe in besonders heiklen Situationen eine Lösung aus der Familie heraus zu entwickeln.

6.1.7. Wie wird mit ihnen im Bedarfsfall akuter Gefährdungssituationen über Kriseninterventionen inkl. Zwangsmaßnahmen verhandelt?

Das Vorgehen hierzu erfolgt nach den Vorgaben des Kinderschutzgesetzes (§8a SGB VIII) und entsprechend den Vereinbarungen mit den zuständigen Jugendämtern.

Bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung durch die zuständige Fachkraft wird die Familie in den Prozess mit einbezogen, indem die Frage geklärt wird, inwieweit die Familie die Gefährdungseinschätzung teilt und in der Lage ist, diese abzuwenden. Sollte es notwendig sein, das Jugendamt zu informieren, werden die Klienten darüber informiert. Der zuständige Mitarbeiter vom ASD bespricht im Beisein der Fachkraft mit dem Klienten, welche Schritte zur Abwendung der KWG erfolgen müssen. Auch dieser Prozess ist geprägt von einer hohen Transparenz. Es gilt der Grundsatz: „Nicht ohne ihr Wissen, aber im Notfall gegen den Willen“.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

6.2. Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Die AGFJ bezieht die MitarbeiterInnen aktiv in die Organisationsentwicklung mit ein. Es gibt vielfältige Partizipationsmöglichkeiten über Teambesprechungen, Arbeitsgemeinschaften oder Steuerungsgruppen für neue Projekte.

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bilden eine wichtige die Grundlage für die Qualität und beständige Weiterentwicklung der Arbeit.

6.2.1. Welche autonomen Entscheidungsspielräume haben die Mitarbeiter in der täglichen Arbeit?

Die Fachkräfte haben eine hohe Autonomie in der Fallführung. Sie vereinbaren selber ihre Termine und sind für die Ausgestaltung der Termine (Setting, Methode, verhandelter Auftrag für den Tag) eigenverantwortlich.

Die Mitarbeiter werden im Prozess der Fallanfragen mit einbezogen, haben eine gewisse Wahl in Bezug auf Auftrag und Tandempartner.

6.2.2. Wo und in welcher Weise sind sie an der Entwicklung der Einrichtung beteiligt?

Die Mitarbeiter nehmen wöchentlich wechselnd an Teamsitzungen bzw. Supervision und Intervision teil. Hierbei haben sie die Gelegenheit, eigene Themen einzubringen. In einer Regionalgruppe wechselt die Moderation der Teamsitzung ab. Zu speziellen Themen treffen sich die Mitarbeiter in Arbeitsgruppen (z.B. Konzeptentwicklung, Qualitätsentwicklung, Verfahren). Es finden 2-3mal jährlich pädagogische Tage und Teamentwicklungstage statt. Fragen der Fallführung werden im Rahmen von Fallbesprechungen mit der zuständigen Leitung oder im Rahmen der Supervision mit einem externen Supervisor besprochen.

Es ist uns ein Anliegen, Steuerungsfragen und Entscheidungsprozesse aus der Leitung in rekursiver Weise den MitarbeiterInnen transparent zu machen, und entsprechend einzubeziehen.

6.2.3. Wie fördert die Einrichtung die Kompetenzen der Mitarbeiter?

Die Kompetenzen der Mitarbeiter werden durch die Möglichkeit regelmäßiger Fort- und Weiterbildung (Freistellungen/Kostenübernahme) und durch die Durchführung von fachbezogenen Inhouse-Veranstaltungen gefördert. Außerdem stehen den Mitarbeitern Fachbücher und Fachzeitschriften zur Verfügung, auch werden fachliche Informationen im Rahmen der Teamsitzung oder über Mails verbreitet.

Neue bzw. im Feld noch wenig erfahrene MitarbeiterInnen haben durch den Einsatz im Tandem mit erfahrenen Kollegen ein starkes Lern- und Entlastungsfeld.

Der Einsatz von Studenten und die Kooperation mit Fachhochschulen verfolgt das Ziel der Verknüpfung von Lehre und Praxis.

Die AGFJ ist selbst Träger einer Weiterbildung nach dem ‚Heidelberger Modell der sozialpädagogischen Familien- und Erziehungshilfe‘, an der alle MitarbeiterInnen teilnehmen. Die Weiterbildungsinhalte wirken nach innen und außen.

6.2.4. Welche reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, SV, Teamberatung, Coaching stehen zur Teilnahme offen?

Zur Teilnahme stehen regelmäßig Teamsitzungen, Supervision/Intervision und Fallbesprechungen mit Kollegen und Leitung offen.

6.2.5. In welcher Weise verbindet die Einrichtungsleitung eine Kultur der Motivierung und Anregung zu neuem Denken und Handeln mit den erforderlichen Aufgaben von Anordnung und Kontrolle?

- Siehe 6.2.2

6.2.6. Welche institutionellen Settings bestehen, in denen Mitarbeiter und Führungskräfte einander wechselseitig feedback geben?

In den Regionalgruppen finden regelmäßige Mitarbeitergespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern statt. Tandemgespräche werden bei Bedarf im Beisein der Leitung geführt und es werden Reflexionsgespräche zu Fragen der Hilfeausgestaltung (Zusammenwirken von Leitung und Fachkraft) geführt. Auf Leitungsebene finden regelmäßig Leitungsrunden statt, an denen die Geschäftsführerin und die Leitungen der Regionalgruppen teilnehmen. Darüber hinaus finden Einzelgespräche zwischen

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Leitungskräften und Geschäftsleitung statt. Konzeptionstage greifen Themen wie Teamentwicklung, Teamkultur, Befindlichkeiten etc auf. Bedarfe an Weiterbildungsthemen und Inhalten kommen teilweise aus der Mitarbeiterschaft und werden aufgegriffen.

6.2.7. In welcher Weise fördert die Einrichtung eine interne Informationspolitik mit möglichst hoher Transparenz sowie Austausch über Informationen?

Den Leitungskräften und allen Mitarbeitern ist es möglich, Informationen über die Teamsitzung und/oder den Mailverteiler zu verteilen oder abzurufen. Im Rahmen der Teamsitzungen gibt es Raum, sich miteinander auszutauschen. Auch können am Informationsbrett, Aushänge gemacht werden. Geschäftsführerin, Leitungen der Regionalgruppen und Betriebsrat informieren regelmäßig über wichtigen Themen per Mail oder im Rahmen der Betriebsversammlung.

Der Betriebsrat als Organ der Mitarbeiter führt regelmäßig Betriebsversammlungen und Teilbetriebsversammlungen durch. Die Themen und Anregungen aus der Mitarbeiterschaft werden von der Geschäftsleitung bzw. den Leitungskräften aufgegriffen und bearbeitet.

6.3. Kooperation im regionalen Umfeld

6.3.1. Mit welchen Kooperationspartnern arbeitet die Einrichtung fallbezogen in der Region in welcher Weise zusammen?

Eine enge Zusammenarbeit, über die örtlichen Jugendämter als unsere Auftraggeber hinaus, besteht mit dem Kinderschutzbund Heidelberg und dem Kinderschutzzentrum Heidelberg. Fragen im Umgang mit Kindeswohlgefährdungen, vor allem in Form von Gewalt und sexualisierter Gewalt werden mit den Kollegen des Kinderschutzzentrums beraten. Mit dem Kinderschutzbund werden Fragen des begleiteten Umgangs thematisiert.

Eine enge Kooperation gibt es auch mit Schulen, Kindertageseinrichtungen, Ergotherapeuten, Logopäden, Ärzten, Kliniken, Beratungsstellen, Sportvereinen etc., an die die Klienten angebunden sind. Hierbei werden Klienten auf Wunsch zu Terminen begleitet und unterstützt.

6.3.2. Beteiligt sich die Einrichtung an einem regionalen, reflexiven Fallmanagement (Qualitätszirkel, Fallbesprechungen) und wenn ja, an welchen?

Die Regionalgruppen sind Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft „AG §78, des Rhein-Neckar-Kreises, bzw. der Stadt Mannheim. In dieser Arbeitsgemeinschaft werden Schlüsselprozesse in Hilfen, besondere Angebote, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität betrachtet und weiterentwickelt. Es wird ein jährlicher QE-Bericht verfasst und anschließend ein QE-Gespräch zusammen mit zwei Leitungskräften des Jugendamtes geführt. Mit Sachgebietsleitern und Mitarbeitern werden „Best Practice Fälle“ und „Fehlerhafte“ Fallverläufe besprochen.

6.3.3. Auf welchen Wegen holt sich die Einrichtung Rückmeldungen von Kooperationspartnern über ihre Arbeit?

Mit den Jugendämtern, mit denen eine Leistungs- und Qualitätsvereinbarung besteht, finden regelmäßig Kooperationsgespräche auf Leitungsebene statt.

6.3.4. Welche Netzwerke gibt es? Welche Vereinbarungen gelten, die eine klientenbezogene regionale Zusammenarbeit fördern?

Die Regionalgruppe Heidelberg/Rhein-Neckar ist gemeinsam mit anderen Trägern aktiv im „Arbeitskreis ambulante Hilfen Rhein-Neckar“ mit dem Ziel, die Qualität der Angebote zu sichern und weiter auszubauen.

Die Regionalgruppe Mannheim ist vernetzt in Arbeitskreisen mit Kripo, Staatsanwaltschaft, Familiengericht, Kinderklinik und Beratungsstellen zu speziellen Kindeswohlthemen.

Heidelberg, den 24.06.2016