

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Bericht der Besucher –

Leitfaden für den Bericht der Besucher (max. 2 DIN-A4-Seiten)

Name der Einrichtung (Besucher): Familientherapeutische Einrichtung flintje
Ansprechpartner: Tido Cammenga

Name der besuchten Einrichtung: Frame Soziale Dienste GmbH
Dauer des Besuchs: 1Tag (10 Uhr- 17 Uhr)

TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt -

Einrichtung: Herr Kaiser (Geschäftsführung), Herr Ouaarous (päd. Leitung), Frau Lange und Herr Schwerdfeger (Mitarbeiter)

1 aktuelle Familie: Mutter und Kinder

Bitte machen Sie in diesem Word-Dokument Angaben,

1. Verlauf des Besuches – Überblick

- Um 10 Uhr begann der Besuch vor Ort im flintje mit dem Zeigen des Hauses und einem kurzen Austausch über die zu erfüllenden DGSF Vorgaben. Im Verlauf der Führung durch das Haus wurden bereits die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte einzelner Mitarbeiter und deren Fort- und Weiterbildungen in einer offenen und freundlichen Arbeitsatmosphäre erläutert. Anschließend erläuterte Herr Kaiser, wie es zu der Gründung von Frame gekommen und was genau ihm dabei besonders wichtig ist. Die Schwerpunkte lagen u.a. auf der Nutzung der Ressourcen der Mitarbeiter sowie die Gestaltung des Unternehmens als „familienfreundlichen Ort“.
- Gegen 11 Uhr 30 stießen Frau Lange und Herr Schwerdfeger dazu, die über ihre Arbeit und die Art der Arbeitsgestaltung (insbesondere die ambulante Arbeit zu zweit und die systemische Ausrichtung) berichteten.
- Im Anschluss daran erfolgte gegen 13 Uhr eine ausführliche Darstellung der Herstellung und des Nutzens von beruflichen und persönlichen Netzwerken sowie die Darlegung an einzelnen Beispielen, wie genau Familien davon profitieren können.
- 14 Uhr Mittagessen
- 15 Uhr 30 war ein Gespräch mit einer aktuellen Familie vorgesehen, was sich aufgrund einer Krisensituation zu einem therapeutischen Gespräch veränderte.
- Gegen 17 Uhr erfolgte die Abschlussrunde mit der Möglichkeit Rückmeldungen und Feedback zu geben sowie eventuell abschließende Fragen zu stellen.

2. welche MitarbeiterInnen und welche (Teil-)Bereiche der Einrichtung Sie kennengelernt haben.

Neben der Leitung (Geschäftsführer Herr Kaiser, päd. Leitung Herr Ouaarous) habe ich 2 Mitarbeiter näher und eine ganze Reihe Mitarbeiter in den Pausen kennengelernt. Die verschiedenen Fachkräfte haben unterschiedlichste Studienabschlüsse, Fort- und Weiterbildungen. Einigend ist die systemische Ausrichtung. Alle sind im ambulanten Bereich tätig und haben einen eigenen Arbeitsplatz in der Einrichtung.

3. was Ihnen während des Besuches aufgefallen ist.

Beeindruckend ist zu erleben, mit welchem Enthusiasmus die Beteiligten ihre Arbeit vorgestellt haben. Das heterogene Team hat die unterschiedlichsten Grund-Berufsausbildungen. Die einheitliche systemische Ausrichtung und die systemischen Weiterbildungen bzw. Fortbildungen der Mitarbeiter bilden den gemeinsamen fachlichen Rahmen und die Grundlage für die Qualität. Es besteht eine hohe Identifikation der Beteiligten mit ihrer Arbeit. Mehrfach wurde darauf hingewiesen, dass die gute Reputation durch die Wirksamkeit der Arbeit hergestellt wird. Beim Start 2004 gab es 1 Mitarbeiter. Heute werden über 80 Familien begleitet. Sollten Mitarbeiter nicht in das Team passen, wird dies offen angesprochen. Um genügend fachlich versierte Kräfte zu bekommen und zu halten gilt im Haus der Leitsatz: „Gute Arbeit braucht gute Mitarbeiter mit einer guten Bildung und einer guten Bezahlung!“ Um die ambulante Arbeit so effektiv wie möglich zu gestalten, wird versucht stets das Team paritätisch und nach dem benötigten Erfahrungsbedarf zu besetzen. Der päd. Leiter versucht für die angefragten Familien bereits zu Beginn aufgrund der benannten Probleme und Ziele die bestmöglich passenden Mitarbeiter auszuwählen. In Fragen der Kindeswohlgefährdung gibt es eine klare und für alle Mitarbeiter präsenste und verbindliche Vorgehensweise.

4. über welche thematischen Schwerpunkte gesprochen/diskutiert wurde,

insbesondere zu den Bereichen

- **Systemisches Arbeiten mit KlientInnen u. Angehörigen**
Zu Beginn der Arbeit wird großen Wert darauf gelegt eine Beziehungsebene zu den Familien aufzubauen. Im Anschluss daran bzw. z.T. auch gleichzeitig werden die Inhalte der Arbeit weiterführend besprochen und die Ziele besprochen und ggf. weiter heruntergebrochen.
Beim Austausch mit der Familie war sofort deutlich, dass die Kindesmutter ein großes Problem hatte. Herr Kaiser fragte zunächst Herrn Ouaraous und mich und danach die Kindesmutter, ob wir das notwendige Gespräch alle zusammen führen können. Nachdem auch die Kindesmutter dies bejahte wurde das Gespräch mit einer Variante des Reflecting Teams gestartet. Im Gespräch wurde sowohl das große Vertrauen der Kindesmutter in die Arbeit der Einrichtung, als auch die systemische Gesprächsführung sehr gut deutlich. Die Ergebnisse waren nach Aussage der Kindesmutter sehr nützlich.
- **Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung**
Um die eigenen Mitarbeiter immer weiter zu qualifizieren, bietet die Einrichtung Frame Ihnen an, dass sie die Kosten für eine Weiterbildung, die sie interessiert übernehmen. Als Gegenleistung versichern die Mitarbeiter, dass sie nach der Beendigung der Weiterbildung noch mindestens eine dann abzumachende Zeit beim Träger verbleiben. Frame versucht zudem sehr familienfreundlich sich aufzustellen, um z.B. den Einstieg nach der Elternzeit mit flexiblen Stundenzahlen zu vereinfachen. Auch kurzfristige Urlaubsanträge bei Problemen mit der Kinderbetreuung sind möglich. Herr Kaiser: „Die Mitarbeitermotivation und die Qualität der Arbeit rekrutieren sich wesentlich an einer angebotenen Work-Life-Balance“. Die Einrichtung wurde zertifiziert als „Familienfreundliche Einrichtung“.
- **Kooperation im regionalen Umfeld.**
Ein für die Einrichtung wichtiges Thema war die „Netzwerkarbeit“. Hier wurde deutlich, in wie vielen Gremien insbesondere die Leitung vertreten

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Bericht der Besucher –

ist. „Alle beruflichen Beziehungen lassen sich irgendwann auch für eine Familie wieder nutzen“, so Herr Kaiser.

Über die Netzwerke „Fußball“, „ÖTV“, „Stadt-Hagen“, „Politik“ und „Basketball“ wurde näher gesprochen. So kam beispielsweise ein prominenter Basketballer regelmäßig in die Einrichtung und hat sich sozial engagiert (häufig sein ganzes Team im Schlepptau) oder ein befreundeter Rechtsanwalt bietet kostenlos eine erste Rechtsberatung an. Aber auch die Ressourcen der Mitarbeiter selbst werden genutzt. So besitzt der päd. Leiter, Herr Ouaraous ein eigenes Tonstudio. Mit Jugendlichen aus der Scene wurden Texte und Lieder vertont. „Dabei sind tolle Hip-Hop-Songs entstanden“, so Herr Ouaraous. „Später konnten wir dann auch über ganz persönliche Dinge sprechen!“ Auch mit anderen Einrichtungen werden enge Kooperationen bestritten. Bietet ein anderer Träger etwas an, was man selber evtl. noch nicht anbieten kann, wird dies „wechselseitig“ eingekauft.

5. welche konstruktiv-kreativen Eindrücke und welchen „Gewinn/Erweiterung“ Sie nach Hause mitgenommen haben.

Für mich persönlich war die Möglichkeit der Zertifizierung als familienfreundliche Einrichtung sehr interessant, da ich dies in kurzen Zeitabständen jetzt zum zweiten Mal von einer Jugendhilfeeinrichtung mitbekommen habe und in unserem Team als Idee bereits vorhatte einzubringen, aber dann darüber hinweggekommen bin.

6. welche Anregungen u. Rückmeldungen Sie der Einrichtung mitgeben möchten.

Ich habe der Einrichtung sehr gute Rückmeldungen über die Gestaltung der Arbeit gegeben. In allen institutionellen Bereichen ist die professionelle Haltung zu spüren. So wird im Bereich der Auswertung (Qualitätsmanagement) dies nicht nur schriftlich gemacht, sondern die Ergebnisse werden „dialogisch abgesichert“. Genau dies macht aus meiner Sicht den Unterschied aus. Erst im dialogischen Austausch kann sich eine Idee davon entwickeln, was genau mein Gegenüber meint. Ich möchte die Einrichtung bestärken, auf ihrem Weg weiter zu arbeiten.

Anregungen zu geben finde ich immer schwer, vor allem aufgrund der Kürze der Zeit, die zusammen verbracht wird. Beim Life-Gespräch entwickelte sich mein Part dahingehend, während des Gesprächsverlaufes noch einmal die Präzisierung des Zieles zu fokussieren und die Ergebnisse zu visualisieren und die Schlüsselwörter aufzunehmen.

Ich habe in dieser Situation nur die Idee geschenkt, noch länger zu Beginn an der Erarbeitung des Auftrages zu bleiben.

Die Fragen und der Prozessverlauf des Gespräches waren aus meiner Sicht sehr gut.