

Bericht der BesucherInnengruppe in der Jugendhilfe Creglingen e.V. am 24.10.2014

Name der besuchenden Einrichtungen:

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen und Kindersolbad Bad Friedrichshall

Name der besuchten Einrichtung: Jugendhilfe Creglingen e.V.

Dauer des Besuchs: 24.10.2014 ganztägig von 9 bis 17 Uhr

TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt:

Kindersolbad, Bad Friedrichshall:

Ariane Hornung-Linkenheil (Geschäftsführerin)

Daniela Moßbacher (Bereichsleitung dezentrale Wohngruppe, QM-Beauftragte)

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen:

Ralf Klein-Jung (Vorstand)

Uwe Grimmeisen (Bereichsleiter stationäre und teilstationäre Hilfen)

Dr. Katharina Glaubitz (Leitung Psychologische Beratungsstelle und psychologisch-pädagogischer Fachdienst)

1. Unser Programm am Besuchstag

Entsprechend der Vorabsprachen stellte die Jugendhilfe Creglingen e.V. ein strukturiertes Programm zusammen, das folgende Elemente an den beiden Standorten Bad Mergentheim (vormittags) und Creglingen (nachmittags) enthielt:

1. Internes Gespräch unter den Besuchern (9:00-9:30 Uhr)

2. Einstiegsgespräch mit Leitungsteam (9:30-11:00 Uhr)



3. Hospitation bei einer Teamfallbesprechung der Tagesgruppe in Bad Mergentheim (11.00-12.00 Uhr)



4. Gespräch mit Eltern von Jugendlichen aus dem stationären und teilstationären Bereich (11:00-12:00)

5. Informelle Gespräche beim Mittagessen und in der Kaffeepause (13-14, 15:00-15:15 Uhr)

6. Interview mit den Jugendlichen aus zwei stationären Wohngruppen (14-15 Uhr)

7. Gespräch mit MitarbeiterInnen (14-15 Uhr)



8. Reflexionsgespräch mit einem Teil des Leitungsteams der Einrichtung, teilweise in Form eines Reflecting Teams (15:15-17:00 Uhr)

Das BesucherInnenteam dankt an dieser Stelle der Jugendhilfe Creglingen besonders für die herzliche Aufnahme, das offene Miteinander, die Organisation und die Gastfreundschaft.

2. Besuchte Bereiche und Mitarbeitende der Einrichtung

Im Mittelpunkt des Interesses stand bei diesem Besuch der stationäre und teilstationäre Bereich. Zunächst wurde die Tagesgruppe in Bad Mergentheim (vormittags) besucht. Dort stellte das Leitungsteam (stellvertretender Geschäftsführer Herr Fritz, Bereichsleiter Herr Welzel, Frau Scheller, Frau Lurz, Frau Bach und Herr Möglinger, Fachdienstleiterin Frau Bachem-Böse und Verwaltungsleiterin Frau Vogt) die einzelnen Bereiche der Jugendhilfe Creglingen vor und beschrieb den systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklungsprozess. Danach konnte eine BesucherInnengruppe bei einer Fachdienstfallbesprechung des Tagesgruppenteams hospitieren, die andere Gruppe führte ein Gespräch mit drei Eltern von Jugendlichen aus dem stationären und teilstationären Bereich. Zum Mittagessen erfolgte ein

Standortwechsel nach Creglingen zu zwei stationären Wohngruppen. Am Nachmittag interviewte ein Teil der BesucherInnengruppe fünf Jugendliche aus zwei Wohngruppen, der andere Teil sprach mit den Mitarbeitern.

- 3. Besonderheiten und Auffälligkeiten während des Besuches** Auffallend war die große Zahl an neuen (z.T. systemischen) Projekten, die im Laufe des kommenden Jahres anstanden: Nachdem im November 2014 ein Leitungswechsel in der Geschäftsführung ansteht, ist geplant, im Sommer 2015 eine Intensivgruppe und ein Weiterbildungsinstitut zur Qualifizierung im Bereich der Traumapädagogik zu eröffnen. Dafür wurde eigens Herr Dr. Volmer eingestellt.

4. Thematische Schwerpunkte

a) Systemisches Arbeiten mit Klienten und Angehörigen

Während des gesamten Einrichtungsbesuches wurden wir immer wieder Zeugen von einer wertschätzenden, ressourcen-orientierten und lösungsfokussierten Grundhaltung.

Bei der **Fachdienstteambesprechung** in der Tagesgruppe wurde ein sehr komplexer Fall, in dem auch Kinderschutzthemen relevant waren, vorgestellt bzw. diskutiert. Der Fall war mit großer Sorgfalt vorbereitet und das Team konnte auf diese Weise zur Fragestellung im Fall schnell lösungsorientiert arbeiten.

Im Blick auf systemisches Arbeiten war beeindruckend, wie trotz der Kinderschutzthematik, nicht nur parteilich für das Kind gedacht und gearbeitet wurde sondern auch gegenüber den Eltern der Fokus immer wieder auf deren Ressourcen und positiven Bemühungen gerichtet werden konnte und die Wertschätzung ihnen gegenüber nicht verloren ging.

Auf kollegialer Ebene des Teams und in Bezug auf den beratenden Fachdienst wurde in der Besprechung ein offenes, sich gegenseitig wertschätzendes Klima deutlich. Lösungsideen oder neue Aspekte konnten deshalb gut eingebracht werden.

Respekt hat der Mut abgenötigt, in dieser Offenheit Einblick in die Teamarbeit bei diesem Fall zu gewähren, weil es hier keine naheliegenden „Lösungen“ gab. Dies lässt aus Besuchersicht den Schluss zu, dass die Jugendhilfe Creglingen ein sehr fehlerfreundliches Klima pflegt und das gemeinsame Entwickeln und Gestalten der Hilfen im Vordergrund der Arbeit steht.

Beim **Interview mit den Jugendlichen** berichteten diese von einem hohen Partizipationsgrad in der Einrichtung. So könnten sie beispielsweise mitentscheiden, welche Ausflüge oder Ferienfreizeiten sie sich wünschten, welches Essen gekocht werde, welche Freizeitaktivitäten sie wählen oder wie sie ihr Zimmer gestalten möchten. Sie hätten sogar ein Mitspracherecht bei der Auswahl von neuen Praktikanten und Erziehern. Außerdem gebe es einmal wöchentlich Gruppenabende, bei denen es einerseits um Problemlagen ginge, bei denen dann gemeinsame Lösungen gesucht werden, andererseits ginge es um Alltäglichkeiten, bei denen der Austausch, das Miteinander und die Beziehung im Vordergrund stehe. Pflichten und Ämter werden ebenfalls den Jugendlichen übertragen, Grenzen und Regeln werden für jeden transparent gemacht, sodass hier die Jugendhilfeeinrichtung für die nötige Struktur sorgt, die die Jugendlichen zwar manchmal als unangenehm, aber im Großen und Ganzen als haltgebend empfinden.

Einstimmig fühlten sich die Jugendlichen sehr wertgeschätzt, in ihrem Kompetenzerwerb und ihrer Entwicklung unterstützt und ernst genommen. So hätten die Mitarbeiter jederzeit ein „offenes Ohr“ für die Belange der Jugendlichen und begegneten ihnen auf gleicher Augenhöhe.

Auch bei der Gestaltung der Hilfeplangespräche werden die Jugendlichen aktiv mit einbezogen. So werden sie dabei unterstützt, sich realistische Ziele zu setzen und sie erhalten in der Folge Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Ziele. Des Weiteren fördern die Mitarbeiter die Beziehung zu den leiblichen Eltern, die meisten Jugendlichen nehmen 14-tägige Besuchskontakte wahr.

Im Gespräch mit den **Eltern** wurde deutlich, dass in den unterschiedlichen Bereichen (Tagesgruppe und stationärer Bereich) den Eltern auf Augenhöhe begegnet wird und die Eltern ein wichtiger Partner bei der Hilfeerbringung sind. Dies wird sichtbar, dadurch dass die Mitarbeiter auch anlassunbezogenen Kontakt zu den Eltern halten und sich nach deren Lebenssituation erkundigen. Somit wird die Ursprungsfamilie als ein System der zu betreuenden Kindern in die Hilfe miteinbezogen.

Die Eltern erleben stets ein offenes Ohr bei den Mitarbeitern und ein Miteinander im Hilfeprozess. Eine Mutter aus dem stationären Bereich berichtet, dass sie Aufgaben wie z. B. Arztbesuche übernimmt und bei Lehrergesprächen dabei ist. D.h. die Mutter wird im Alltag entsprechend ihren Wünschen und Fähigkeiten miteinbezogen und übernimmt auch Aufgaben des Alltags. Dieses ressourcenorientierte Arbeiten spiegelt ebenfalls die systemische Haltung in der Einrichtung wieder.

Eine Mutter aus der Tagesgruppe berichtet, dass bei der Hilfeplanung neben den Fachkräften auch die Eltern- und Kinderziele in die Planung miteinbezogen werden. Kritik wird in der Einrichtung angenommen und dann nach Lösungen gesucht. Ebenso stehen bei Familientag nicht die Probleme sondern das schöne Miteinander im Fokus, was die Eltern sehr genießen. Auf die abschließende Frage, was die Eltern gut an der Jugendhilfe Creglingen finden war die Antwort: „Die Art und Weise, wie die Betreuer mit den Eltern umgehen. Sie sind sehr wertschätzend und die Gespräche sind nicht wertend. Man wird hier als Eltern ernst genommen und es werden auch zwei Sichtweisen zugelassen (z. B. Erzieher und Eltern). Insgesamt herrscht ein respektvoller Umgang vor.“

b) Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Ausgehend von einem Leitungsklausurtag entstand die Idee eines Mitarbeiterklausurtags mit allen pädagogischen MitarbeiterInnen. Dieser fand letztes Jahr, sortiert nach Arbeitsgebieten, statt. Unterstützt durch einen externen Organisationsberater wurde reflektiert, wo bereits systemisch gearbeitet werde, wie man das merke und welche Entwicklungspotentiale gesehen werden. Die erarbeiteten 241 Ideen wurden zur Weiterbearbeitung den entsprechenden Gremien zugeordnet.

Die Organisation der Einrichtung ist durch die dezentralen Standorte (Creglingen, Würzburg, Rothenburg, Ansbach, Bad Mergentheim, Tauberbischofsheim und Wertheim) mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, die sie nach Rückmeldung der MitarbeiterInnen sehr gut meistert. Insbesondere wurde als sehr gut befunden, dass es ein gut funktionierendes Intranet zur Kommunikation und Information gibt. Für die Teams sind verlässliche Ansprechpartner für die jeweiligen Belange benannt (siehe Organigramm). In allen Gruppen gelten die gleichen Verfahrensabläufe mit den dazugehörigen im Intranet abrufbaren Formularen. In jedem Bereich gibt es z.B. den gleichen Aktenaufbau. So finden sich MitarbeiterInnen nach einem Arbeitsplatzwechsel schnell und gut zurecht. Diese Verfahrensabläufe werden immer wieder diskutiert und bei Bedarf aktualisiert. Über das Intranet sind die Steckbriefe der einzelnen MitarbeiterInnen, teilweise mit Bild, für die anderen einsehbar. Die MitarbeiterInnen werden in verschiedenen Arbeitskreisen an der Organisationsentwicklung beteiligt (z.B. beim Partizipationsordner) und einzelne Themen werden schnell und transparent kommuniziert. Die MitarbeiterInnen werden frühzeitig in neue Entwicklungen miteinbezogen und geschult wie z.B. bei der Intensivgruppe. Neue Ideen und Anregungen sind willkommen. Diese werden mit Kollegen diskutiert und dann an die Leitung zur Genehmigung weitergegeben. Diese Aushandlungsprozesse finden in einem positiven, unterstützenden Klima statt und Ablehnungen werden gut und sachlich begründet. Die systemische Ausrichtung wirkt sich sehr positiv aus, da alle MitarbeiterInnen darin weitergebildet sind bzw. werden und somit übergreifend das systemische Denken handlungsweisend ist.

Die systemische Team- und Personalentwicklung wurde von den MitarbeiterInnen ebenfalls als positiv erlebt. Sie fühlen sich durch ihre jeweiligen Bereichsleitungen wahr- und ernstgenommen. Die Vorgesetzten nehmen sich Zeit für ihre MitarbeiterInnen. Herr Fritz arbeitet manchmal auf der Gruppe mit und leistet Basisarbeit.

Bei Einstellungsgesprächen sind langjährige MitarbeiterInnen mit dabei und die Entscheidung fällt nach einer Hospitation aufgrund der Rückmeldung von Teammitgliedern und Kindern/Jugendlichen.

Systemische Teamsupervision findet ca. 4 – 5 mal im Jahr statt. Die Ergebnisse werden mit dem jeweiligen Fachdienst in der Teamsitzung rückgekoppelt. Ergänzend finden noch Fallsupervisionen mit einem Kinder- und Jugendpsychiater statt, die als sehr hilfreich für die Alltagspädagogik erlebt werden.

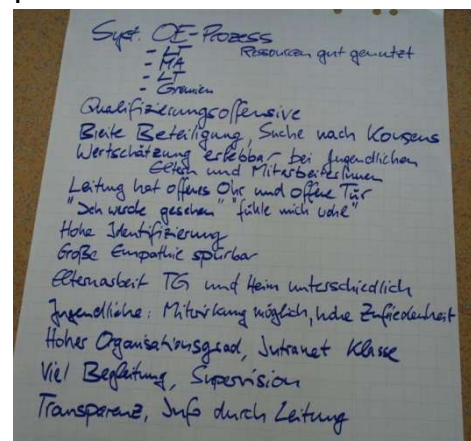
c) Kooperation im regionalen Umfeld

Sowohl im stationären als auch im teilstationären Bereich gibt es zahlreiche Kooperationen mit dem regionalen Umfeld. An erster Stelle wurde die Zusammenarbeit mit den zuständigen Jugendämtern genannt. Des Weiteren werden Kontakte zu den von den Jugendlichen besuchten Schulen (wöchentlich), zu niedergelassenen Ärzten und Therapeuten sowie zur Kinder- und Jugendpsychiatrie in Ansbach, Taubertshausen und Würzburg intensiv gepflegt. Zur Intensivierung der Freizeitangebote berichteten die Jugendlichen von einer Kooperation mit den örtlichen Vereinen.

5. Konstruktiv-kreative Eindrücke bzw. „Gewinne“ für die eigene Einrichtung

Ein wertschätzender Umgang der Mitarbeitenden untereinander, von Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen, zwischen Mitarbeitenden und Leitung sowie seitens der Mitarbeitenden, die wir am Besuchstag kennen lernen konnten, ist unmittelbar spürbar.

Schon der ausführliche Selbstbericht aus Creglingen beeindruckte durch viele Themen und durch zahlreiche Hinweise auf einen hohen Organisationsgrad. Von der durchdachten Aufbau- und Ablauforganisation, den gelingenden Kommunikationsstrukturen und dem beeindruckend herzlichen Klima in der Jugendhilfe Creglingen konnten wir uns vor Ort überzeugen



In den Gesprächen wurde mehrfach sichtbar, dass die Mitarbeitenden die Ihnen gebotenen Möglichkeiten nutzen, beispielsweise der Abruf von Dokumenten, die im Intranet immer aktuell verfügbar sind; das Anschauen von „Mitarbeitersteckbriefen“ im Intranet, wenn wieder neue Mitarbeitende kommen; Vorschläge zur Weiterentwicklung, die auf kurzen Wegen an die Leitung gehen und beantwortet werden.

Im Leitungshandeln ist - nicht nur am Besuchstag - eine „Kultur der Transparenz und Beteiligung“ sowie ein großes Interesse und aktives Bemühen um konsensuale und effektive Lösungen erlebbar. Die Leitung habe „eine offene Tür und ein offenes Ohr“, berichteten uns die Mitarbeitenden. Sie erleben sich anerkannt in ihrer Arbeit und „fühlen sich wohl in der Jugendhilfe Creglingen“.

6. Anregungen und Rückmeldungen an die Jugendhilfe Creglingen

Die Jugendhilfe Creglingen befindet sich aktuell in Expansionsprozessen, vor einem Geschäftsführerwechsel und mitten in großen Bautätigkeiten. Dabei ist sie zudem dezentral verortet. Die sehr zu begrüßende, intensive Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Mitarbeiterworkshops im Jahr 2014 führt zu einer Fülle von Themen, die bearbeitet werden wollen, sollen sich die beteiligten Mitarbeitenden ernst genommen fühlen. Auch wenn Prioritäten durch die Geschäftsführung und im Leitungsteam gesetzt wurden und werden, empfiehlt die Besuchergruppe einen achtsamen Umgang mit den eigenen Ressourcen, sprich mit der Gesundheit aller Beteiligten und insbesondere der Leitungskräfte.

Der Jugendhilfe Creglingen kann bescheinigt werden, dass sie sich schon längere Zeit ziel- und lösungsorientiert auf den Weg der systemischen Ausrichtung Ihrer Jugendhilfeangebote begeben hat und dabei auf eine erfolgreiche Entwicklung blicken kann. In den einzelnen Gesprächen mit den Beteiligten ergaben sich viele gute Anregungen für die eigene Einrichtung.