

*Stärken stärken - Schwächen schwächen*

---



**Siegel**  
**DGSF-empfohlene systemisch**  
**familienorientiert arbeitende**  
**Einrichtung**

**Selbstbeschreibung**

**Oktober 2015**

## Inhaltsverzeichnis

1	Organisationsstruktur .....	3
2	Anzahl der MitarbeiterInnen .....	4
2.1	Stationärer Bereich.....	5
2.2	Ambulanter Bereich.....	5
2.3	Logistik.....	5
3	Anzahl der Führungskräfte .....	5
4	Berufsbezeichnungen .....	5
5	In welcher Weise arbeitet die Einrichtung systemisch-familienorientiert .....	6
6	Auf welche Weise werden die Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht. ....	7
6.1	Systemisches Arbeiten mit KlientInnen und Angehörigen.....	7
6.2	Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung .....	12
6.3	In welcher Weise nutzt die Einrichtung vorhandene Ressourcen zur Personalentwicklung und fördert sie die Kompetenzen der MitarbeiterInnen (z.B. durch Fort- und Weiterbildungsangebote)? .....	14
6.4	Welche reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, Supervision, Teambesprechung, Coaching u.a. stehen den Mitarbeitenden zur Teilnahme offen?.....	15
6.5	Kooperation im regionalen Umfeld .....	18

## Anlagen

- Organigramm
- Liste der systemisch weitergebildeten Mitarbeitenden

# 1 Organisationsstruktur

Die Kindersolbad gGmbH (im folgenden Kindersolbad genannt) wurde 2003 gegründet und ist die Rechtsnachfolgerin des Kindersolbad Bad Friedrichshall, das 1862 von Dr. August Herrmann Werner als Kinderheilanstalt Bethesda in Jagstfeld (Ortsteil Bad Friedrichshall) eröffnet wurde, um zunächst „scrophelkranke“ und schwächliche Kinder aus ärmlichen Verhältnissen mit Sole zu behandeln.

Bis zur Gründung der gGmbH in der Trägerschaft des Vereins „Jugendhilfe Bad Friedrichshall e.V.“ war die Einrichtung in öffentlicher Trägerschaft des Landeswohlfahrtsverbandes Württemberg-Hohenzollern.

Zu Beginn wurden im Sommer die kranken Kinder „aufgepäppelt“, dann wurde recht schnell ein Ganzjahresbetrieb daraus und nach dem Zweiten Weltkrieg kamen Kinder aus ganz Deutschland zur Kinderkur ins Kindersolbad.

Ab den 50er Jahren wurde im Kindersolbad neben dem Kurbetrieb zunehmend pädagogisch gearbeitet. Seit 1975 wird das Kindersolbad auch für Jugendhilfemaßnahmen genutzt. Mit dem Trägerwechsel 2003 wurde der Kurbetrieb eingestellt.

Unabhängig von der jeweiligen Trägerschaft hat sich das Kindersolbad schon von Beginn an um die Unterstützung und Förderung sozial benachteiligter Kinder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterschiedlichen Ausmaßes bemüht. Das Zusammenwirken unterschiedlicher Fachdisziplinen zum Wohle der Kinder ist schon immer ein wesentliches Kennzeichen unserer Arbeit und wird dies bleiben.

Das multiprofessionelle Angebot des Kindersolbads umfasst heute sozialpädagogische, heilpädagogische und psychologische Hilfen, die in einem integrierten Hilfeprozess effizient zusammenwirken. Unterstützt wird dies durch eine enge Kooperation mit konsiliarisch tätigen Medizinerinnen (Kinder- und Jugendpsychiater und Pädiater). Unsere Arbeit zeichnet sich durch eine enge interdisziplinäre Kooperation aus.

Die Kindersolbad gGmbH ist eine Einrichtung der Jugendhilfe mit einem entsprechenden differenzierten Leistungsangebot:

## **Stationäre Hilfen zur Erziehung**

- 4 Innenwohngruppen mit je acht Plätzen im Stammhaus in Bad Friedrichshall
- 5 Dezentrale Wohngruppen (zwei Wohngruppen mit 6, eine Wohngruppe mit 7 und zwei mit 8 Plätzen) in Bad Friedrichshall und Bad Wimpfen
- eine Jugendwohngemeinschaft mit 3 Plätzen in Bad Friedrichshall

## **Ambulante Hilfen zur Erziehung**

- 2 sozialpädagogische Förderzentren mit sozialer Gruppenarbeit: Jugendhilfe im Lebensfeld (JuLe) in Bad Friedrichshall und Ilsfeld
- Erziehungsbeistandschaften (EBS)

## Weitere Angebote der Jugendhilfe

- Schulsozialarbeit (SSA)
- Offene Kinder- und Jugendarbeit
- Entwicklung kommunaler Bildungs- und Erziehungslandschaften
- Kommunales Jugendreferat Bad Friedrichshall in Trägerschaft des Kindersolbads

## Sonstige Angebote

- Mensaverpflegung
- Ferienbetreuung

Die gGmbH hat zwei Organe, den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung, die von zwei Personen wahrgenommen wird.

Wir haben sehr viel Wert auf möglichst flache Hierarchien gelegt. Deshalb gibt es nach der Geschäftsführung nur noch eine weitere Leitungsebene, nämlich die der Bereichsleitungen. Der stationäre Bereich ist in drei Bereiche gegliedert, der ambulante Bereich ebenfalls in drei Bereiche (Jugendreferat Bad Friedrichshall mit Leitung JuLe und EBS) sowie die Gebietskoordination Ilsfeld und schließlich der Bereich Logistik.

Der multiprofessionelle Fachdienst wird im Sinne einer Matrixorganisation von der fachlichen Leitung koordiniert.

Die Wohngruppen haben bei uns keine Gruppenleitungen sondern organisieren auch die Leitungsaufgaben gleichberechtigt und demokratisch im Team.

Die Organisationsstruktur ist auch dem Organigramm zu entnehmen.

## 2 Anzahl der MitarbeiterInnen

Aktuell sind im Kindersolbad insgesamt in allen Bereichen 130 Mitarbeitende beschäftigt, die sich auf 89,38 Vollkraftstellen (VK) verteilen.

105 Mitarbeitende sind im pädagogischen Bereich beschäftigt. Davon befinden sich 10 Fachkräfte in Elternzeit und 16 sind Auszubildende, Studenten, BFD oder FSJler. Für die Berechnung des Anteils an systemisch qualifizierten Fachkräften werden die Mitarbeitenden in Ausbildung nicht berücksichtigt.

Von den 89 Fachkräften im pädagogischen Bereich sind 8 Leitungskräfte und 81 Mitarbeitende in den Angeboten. Von den 8 Leitungskräften sind 6 systemisch qualifiziert und von den 81 pädagogischen Mitarbeitenden sind 40 systemisch qualifiziert.

Für 2016 sind 4 Mitarbeitende für die systemische Beraterausbildung im Main-Tauber-Institut geplant und für 2017 die nächste inhouse Weiterbildung in Systemischer Pädagogik.

## 2.1 Stationärer Bereich

52 MitarbeiterInnen = 45,28 VK in

- 4 Wohngruppen im Stammhaus in Bad Friedrichshall
- 5 dezentrale Wohngruppen in Bad Friedrichshall und Bad Wimpfen
- 1 Jugendwohngemeinschaft in Bad Friedrichshall

## 2.2 Ambulanter Bereich

28 MitarbeiterInnen = 17,88 VK in

- 2 Sozialpädagogischen Förderzentren: Jugendhilfe im Lebensfeld (JuLe) in Bad Friedrichshall und Ilsfeld
- Schulsozialarbeit in Bad Friedrichshall, Offenau, Abstatt und Beilstein
- Erziehungsbeistandschaft (EBS)

## 2.3 Logistik

25 MitarbeiterInnen = 12,56 VK in

- Verwaltung
- Hauswirtschaft (stationär + ambulant)
- Haustechnik
- Küche

## 3 Anzahl der Leitungskräfte

Die Geschäftsführung im Kindersolbad wird von zwei Geschäftsführern wahrgenommen. Es gibt drei Bereichsleiter für die stationären Wohngruppen, drei für die ambulanten Angebote und eine Bereichsleitung für den Bereich Logistik.

## 4 Berufsbezeichnungen

Alle Mitarbeitenden im pädagogisch-therapeutischen Bereich sind nach Landesgesetz anerkannte Fachkräfte aus folgenden Berufsgruppen:

- 38 ErzieherInnen,
- 6 Jugend- und HeimerzieherInnen,
- 1 Kinderkrankenschwester,
- 37 SozialpädagogInnen, SozialarbeiterInnen mit Bachelor/Diplom FH/DHBW/BA oder Master,
- 2 SozialwirtInnen mit Bachelor DHBW/Diplom BA

- 4 PsychologInnen mit Diplom
- 2 HeilpädagogInnen

Die Leiterin des Bereiches Logistik ist Betriebswirtin (Diplom BA).

Im Bereich Verwaltung arbeiten Mitarbeiterinnen mit den entsprechenden fachlichen Qualifikationen (Verwaltungsfachangestellte) und im hauswirtschaftlichen Bereich überwiegend MitarbeiterInnen mit fachspezifischen Ausbildungen oder langjähriger Berufserfahrung.

## **5 In welcher Weise arbeitet die Einrichtung systemisch-familienorientiert**

Die Arbeit mit Kindern und ihren Familien war im Kindersolbad schon seit langer Zeit in der Grundausrichtung - ohne dass dies in die entsprechende Begrifflichkeit gefasst und als fachlicher Einrichtungsstandard definiert war - in wesentlichen Grundhaltungen und Arbeitsansätzen systemisch.

Die Entscheidung für unseren Slogan „Stärken stärken, Schwächen schwächen“ ist auch auf diesem Hintergrund zu verstehen.

Bereits die Entwicklung eines Leitbildes, das 2001 mit der gesamten Belegschaft erfolgte, hat dies sehr gut zum Ausdruck gebracht.

Viele Mitarbeitende haben ihre Fort- und Weiterbildungen im systemischen Bereich gemacht, wenngleich nicht alle mit einem „Zertifikatsabschluss“ bzw. haben Weiterbildungen abgeschlossen, die stark von systemischen Ansätzen geprägt waren, wie beispielsweise im Familienstabilisierungsprogramm (FSP) oder in Hypnotherapie.

Als die Gründung der gGmbH anstand war klar, dass dies einen erheblichen Umstrukturierungsprozess der Einrichtung erforderlich machen würde. Dieser Prozess wurde systemisch angelegt und professionell vom Institut für Sozialpädagogische Forschung in Mainz begleitet. Wesentliches Kennzeichen war eine maximale Beteiligung der Mitarbeiterschaft an diesem Prozess und eine hohe Transparenz hinsichtlich des Veränderungsprozesses. Entsprechend hat sich dies auch in der Art der Qualitätsentwicklung niedergeschlagen (vgl. Punkt 6.5.2).

Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die Entwicklung eines Konzeptes zur Arbeit mit Eltern und Familien. Sowohl aus der Mitarbeiterschaft wurde der Bedarf an Weiterentwicklung zu diesem Themenbereich gewünscht als auch von Leitungsseite als wichtiges Entwicklungsthema gesehen. Diese Konzeptentwicklung erfolgte ebenfalls mit Unterstützung von ISM auf der Basis des vom Institut entwickelten Konzeptes der Familienaktivierung, das systemisch ausgerichtet ist.

Weitere Qualifizierungen von Mitarbeitenden und Führungskräften von der „systemischen Fachberatung“ bis hin zur systemischen Therapeutin haben in die alltägliche pädagogische Arbeit nachhaltig eingewirkt.

Wir haben uns 2011 aufgemacht, eine Rahmenkonzeption für die Gesamteinrichtung zu erarbeiten. In diesem Prozess wurde deutlich, dass es sinnvoll und notwendig erscheint, die fachliche Vielfalt einerseits als „reichen Schatz“ an professionellem Know-how zu pflegen. Andererseits würde eine gemeinsame fachliche Ausrichtung als Basis und Standard der Einrichtung helfen, die Qualität des Arbeitens, die Kommunikation innerhalb der Einrichtung aber auch die Identifikation mit der Arbeit im Kindersolbad erheblich zu verbessern.

Es war naheliegend uns als Gesamteinrichtung systemisch auszurichten. Wir haben uns deshalb davon verabschiedet, einzelne Mitarbeitende in unterschiedlichen Instituten systemisch weiterzubilden und wollten stattdessen einen gemeinsamen Standard erreichen, in dem **alle** pädagogischen Mitarbeitenden eine Ausbildung in systemischer Pädagogik erhalten sollen. Dieser Prozess der Grundqualifizierung für alle ist auf mehrere Jahre angelegt und wurde erfolgreich mit dem KIM – Institut 2013 begonnen, 2015 fortgesetzt und die weiteren Ausbildungsgänge sind für 2017 und folgende geplant.

Die Möglichkeit, diese Entwicklung durch die fachlichen Qualitätsstandards der DGSP in Kooperation mit weiteren Einrichtungen der Jugendhilfe abzusichern ist uns dabei sehr entgegengekommen und unsere Kooperationspartner Jugendhilfe Creglingen e.V. und die Marienpflege Ellwangen sind uns hier hilfreiche Begleiter.

## **6 Auf welche Weise werden die 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 mit einbezogen**

Bei den erzieherischen Hilfen (HzE) erfolgt die Auftragsklärung im Rahmen von Vorstellungsgesprächen und Aufnahmegesprächen im Vorfeld bzw. zu Beginn einer HzE-Maßnahme zusammen mit dem Jugendamt, dem betroffenen jungen Menschen, dessen Eltern u./o. Vormund.

Es werden die jeweiligen Erwartungen und Möglichkeiten ausgetauscht und eine Einigung auf einen Auftrag herbeigeführt, der im Hilfeplan §36 KJHG in Form von Zielen und Arbeitsaufträgen festgehalten und von allen unterzeichnet wird.

In der Schulsozialarbeit wird zu Beginn eines Beratungsprozesses geklärt, wer in den Prozess mit einbezogen werden muss bzw. wo die Schnittstellen zu weiteren Hilfsangeboten liegen.

## 6.1.2 Wie wird mit Ihnen über Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten ihrer Probleme gesprochen? Wer tut dies und bei welchen Gelegenheiten?

Mit den von uns betreuten jungen Menschen finden regelmäßig Einzelgespräche mit den fallzuständigen PädagogInnen über ihre persönliche Situation mit dem Ziel statt:

- Verständnis herzustellen, warum sie diese HzE erhalten
- Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten zu entdecken und entwickeln
- die Familienbeziehungen zu reflektieren/klären
- entsprechend der Hilfeplanziele gemeinsam einen persönlichen Entwicklungsplan zu erstellen
- die Hilfeplanfortschreibungen vorzubereiten und dabei vor allem die Wünsche, Ziele und Bedürfnisse der Kinder aufzugreifen

Eltern, die uns ihre Kinder für unterschiedlich lange Zeit und in ganz unterschiedlichem Umfang anvertrauen, sind uns wichtige Partner in unserer Arbeit.

Auch wenn sie sich gerade mit ihren Versuchen, Probleme zu lösen, „festgefahren“ haben, sie in einer Krise stecken oder sich überfordert fühlen, gehen wir davon aus, dass sie bzw. die Familien selbst die Experten für die Lösung ihrer Schwierigkeiten sind. Wir verstehen uns als diejenigen, die sie mit Fachwissen darin unterstützen, eigene kreative Antworten zu finden.

Für die Eltern bzw. Familien gibt es im Rahmen der familienaktivierenden Arbeit deshalb regelmäßige Termine mit den relevanten familiären Bezugspersonen, v.a. den Eltern. Diese Termine dienen dazu, anhand eines Gesprächsleitfadens/Fragebogens:

- Ein Genogramm zu erstellen, um mehr Klarheit über das familiäre System zu erhalten
- Weitere wichtige Personen im familiären und sozialen Umfeld der Familie zu ermitteln
- Die Problemdefinitionen der Familie zu verstehen und vor allem Ausnahmen und gelingende Aspekte zu identifizieren
- Ressourcen und Kompetenzen der Familie zu erfassen
- Lösungsideen zu eruieren
- Das Lebensfeld der Familie kennen zu lernen, auch im Blick auf weitere Ressourcen

In der Folgezeit finden weiterhin regelmäßige Eltern- bzw. Familiengespräche statt, die die aktuelle Entwicklung reflektieren und bei der gemeinsam an der Kompetenzerweiterung und der Zielerreichung/Problemlösung gearbeitet wird.

Die Hilfeplanfortschreibungstermine werden mit den Eltern vorbereitet, so dass sie mit ihren Anliegen und Einschätzungen eine aktive Rolle im Lösungs- bzw. Hilfeprozess wahrnehmen können.



Die Intensität dieser Familienarbeit hängt davon ab, was das Jugendamt bewilligt/finanziert und was die Eltern leisten können und wollen.

In den ambulanten Hilfen zur Erziehung finden regelmäßig Gespräche mit den Klienten und ihren Familien statt. Elternarbeit und elternaktivierende Familienangebote sind Teil der Hilfen.

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

Bei den Hilfen zur Erziehung finden regelmäßig halbjährlich, bei Bedarf auch häufiger, Hilfeplangespräche mit dem Jugendamt, den Eltern und Sorgeberechtigten (Vormund) und den jungen Menschen statt. Die Steuerungskompetenz des Hilfeprozesses liegt beim Jugendamt. Im Rahmen dieser Hilfeplanfortschreibungen werden die Ziele bzw. die Zielerreichung reflektiert und für den weiteren Verlauf angepasst. Die Geeignetheit der Hilfe und deren Dauer werden dabei ebenfalls gemeinsam überprüft.

Wie bereits unter 6.1.2 beschrieben, finden intern im Betreuungsverlauf mit den fallzuständigen PädagogInnen regelmäßige Gespräche über Entwicklung und Verlauf der Hilfe statt. Dazu gehört bei den jungen Menschen neben der Fortschreibung des Persönlichen Entwicklungsplanes auch die Reflektion der aktuellen Lebenssituation in allen Feldern, natürlich auch die familiäre Situation und die Konsequenzen für den weiteren Hilfeverlauf. Bei den Familien findet diese Reflektion ebenso statt.

Jeder der Beteiligten hat in allen Hilfeformen die Möglichkeit, die Hilfe in Frage zu stellen, d.h. sowohl die Einrichtung als auch die Familien und natürlich das Jugendamt. Hierüber findet dann ein Austausch statt bei dem Veränderungen oder andere Formen von Unterstützung geplant werden können, die Hilfe aber auch beendet werden kann.

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

Die jungen Menschen können sich bei der Umsetzung der Hilfemaßnahme unterschiedlich einbringen. Auf der individuellen Ebene wird ihr persönlicher Entwicklungsplan auf der Basis der Hilfeplanziele mit ihnen gemeinsam entwickelt.

Im Blick auf die Umsetzung im entsprechenden Angebot, wie Wohngruppe oder ambulante flexible Hilfen, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, Einfluss auf die Umsetzung der Hilfemaßnahme zu nehmen:

In der Wohngruppe wird die Gestaltung des Alltags, die Freizeitgestaltung sowie Absprachen über das Zusammenleben gemeinsam mit den jungen Menschen reflektiert und so angepasst, dass die Ausgestaltung des Angebotes geeignet ist die Hilfeplanziele auch im Alltag zu fördern und gleichzeitig die individuellen Bedürfnisse so weit wie möglich Berücksichtigung finden.

Bei übergreifenden Angeboten z.B. der Freizeitpädagogik, die im Blick auf den Hilfeverlauf förderlich erscheinen, können sie über die Teilnahme mitentscheiden.

Bei den ambulanten Hilfen werden die einzelnen Hilfemodule, die für die jungen Menschen zum Erreichen der Ziele relevant sind, gemeinsam mit ihnen gestaltet. Auch hier können sie individuelle Wünsche einbringen.

### **6.1.5 Welche reflexiven Gesprächssettings (z.B. Paar- und Familiengespräche, Familie-Helfer-Gespräche, Peergespräche etc.) werden ihnen in welchem Umfang angeboten?**

Die jungen Menschen haben in der Wohngruppe bzw. in ihren Angeboten regelmäßige Gruppengespräche, die die Interaktion mit dem betreuenden Fachpersonal aber auch mit den anderen jungen Menschen der Wohngruppe bzw. des Angebotes reflektieren, in der Regel einmal wöchentlich.

Familiengespräche oder Gespräche mit den jungen Menschen zusammen mit wichtigen Bezugspersonen finden regelmäßig in Verbindung mit den Besuchskontakten statt, im stationären Bereich meist mit den fallverantwortlichen Pädagogen.

Die mindestens halbjährlich stattfindenden Hilfeplanfortschreibungsgespräche bieten allen Hilfepartnern die Möglichkeit zu Austausch und Reflektion. Helferkonferenzen werden nach Bedarf organisiert und finden nicht regelmäßig statt.

In welchem Umfang in den stationären Hilfen die Reflektion vor allem mit den Familien stattfindet hängt maßgeblich von der Hilfestellung ab und kann bei zusätzlicher Finanzierung z.B. in Form von Leistungsmodulen sehr intensiv erfolgen.

Bei den ambulanten Hilfen ist das familienaktivierende Arbeiten ein wesentliches Kernstück der Hilfe und Gespräche mit den Eltern, auch gemeinsam mit den Kindern, finden regelmäßig statt. Der Umfang ist zeitlich pauschaliert, weil das Angebot entsprechend vom Jugendamt finanziert ist und wird bedarfsgerecht im Einzelfall geplant.

### **6.1.6 Welche selbsthilfeaktivierenden Settings werden ihnen in welchem Umfang angeboten?**

Die Hilfen zur Erziehung sind dem Grunde nach darauf ausgerichtet, so zu wirken, dass sie sich möglichst schnell „überflüssig“ machen.

Was die jungen Menschen betrifft, so ist ein wesentlicher Teil bzw. Ziel der Hilfen, Kompetenzen zu erweitern und die Eigenverantwortung zu stärken. Vor allem bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen kann es darum gehen – falls die Familie nicht mehr genügend Ressourcen und Kompetenzen aufbauen kann – sie so in ihrer Eigenverantwortung zu stärken, dass sie ohne Hilfe zur Erziehung selbstständig leben können. Dafür sind spezielle stationäre Settings wie z.B. Jugendwohngemeinschaften oder auch Erziehungsbeistandschaften geeignet.

Mit den Familien wird in unterschiedlicher Intensität daran gearbeitet, wie sie ihre Erziehungs- und andere notwendige Handlungskompetenzen erweitern können, um ohne erzieherische Hilfen ihrer Erziehungsverantwortung für ihre Kinder nachkommen zu können. Diese Settings variieren von spezifischen „Modulen“ in den stationären Hilfen, die sehr „individualisiert“ sind, bis hin zu Elterntrainings im ambulanten Bereich.

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

Mit den jungen Menschen wird schon nach der Aufnahme allgemein über Selbst- und Fremdgefährdungssituationen und die Handlungsmöglichkeiten bzw. Lösungsstrategien in Akutfällen gesprochen. Dies wird auch mit Familien schon früh besprochen, wenn die Hilfegründe entsprechend dazu Anlass geben, spätestens aber im Falle der Realisierung einer Krise. Die Eltern u./o. Sorgeberechtigten werden so früh wie möglich in die Krisenbewältigung eingebunden.

Um Gefährdungssituationen vor allem mit Einhergehen von Aggression und Gewalt sowohl strukturell als auch im individuellen Fall möglichst zu minimieren wurde eine Mitarbeiterin zur Trainerin für professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa) ausgebildet. Sie unterstützt die Mitarbeitenden durch Schulung und Beratung von Teams dabei, proaktiv zu handeln.

Dazu gehört ein „Präventionsplan“ für den Einzelfall, der unter Beteiligung der betroffenen jungen Menschen erarbeitet und besprochen wird, wenn sich Gefährdungssituation anbahnen oder aufbauen.

Von Gruppenpädagogen sowie Fachdienst werden dabei Möglichkeiten zur Deeskalation bzw. zum Ausstieg aus der ansteigenden Gefährdungssituation mit dem jungen Menschen besprochen – vorausgesetzt dies ist noch möglich. Es wird aber auch über die Maßnahmen zur Gefahrenabwehr, die bei weiterem Anstieg der Gefährdungssituation notwendig sind, informiert.

In einer absoluten Gefährdungssituation kann aus Schutzgründen nicht mehr „verhandelt“ werden, aber es finden in jedem Fall Nachsorgegespräche statt, die den Verlauf klären sollen und bei denen gemeinsam Handlungsalternativen für die Zukunft sowie Vereinbarungen über ähnliche Verläufe getroffen werden können (auch unter Beteiligung der Bezugspersonen der Familie).

Es gibt einen Ablaufplan für Krisenfälle, der in jeder Betreuungseinheit vorliegt und in einem Kooperationsvertrag mit der KJPP des Klinikums am Weißenhof in Weinsberg abgesichert ist. Die Eltern sind dabei ebenfalls berücksichtigt.

Rechtlich können Jugendhilfeeinrichtungen keine Zwangsmaßnahmen verhängen, die letzte Entscheidung darüber fällt ein Notarzt oder die Polizei.

## **6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung**

### **6.2.1 Welche autonomen Entscheidungsspielräume haben die MitarbeiterInnen in der täglichen Arbeit?**

Wie bereits bei den Ausführungen zur Organisationsstruktur erwähnt ist uns in der Einrichtung eine „flache“ Hierarchie wichtig.

Aus diesem Grund gibt es keine Gruppenleitungen im stationären Bereich. Viele der Aufgaben von Gruppenleitungen liegen deshalb in der Verantwortung der Teams. Die Teams organisieren selbstständig, wie sie diese Aufgaben verteilen. Das Team ist aber immer gemeinsam in der Verantwortung. So erfolgt die Dienst- und Urlaubsplanung eigenverantwortlich. Dabei ist selbstverständlich das Arbeitszeitschutzgesetz einzuhalten und die Dienstzeiten sind dem pädagogischen Bedarf anzupassen. Es gibt in jeder Einheit einen Dienstplanbeauftragten, der für die EDV-Eingabe verantwortlich ist und auf die Einhaltung der Regelungen der Betriebsvereinbarungen zur Dienstplangestaltung achtet. Das Haushaltsbudget wird im Rahmen der vorgegebenen Regelungen ebenfalls eigenverantwortlich bewirtschaftet.

Die räumliche Gestaltung der Wohngruppen und ambulanten Hilfeangebote erfolgt ebenfalls eigenständig von den Teams, größere Anschaffungen von Ausstattung werden mit den Bereichsleitungen und der Verwaltung abgesprochen.

Autonome Handlungsspielräume gibt es natürlich auch in der alltäglichen pädagogischen Arbeit. Die Alltagsstruktur und die Aktivitäten mit den jungen Menschen werden im Team abgestimmt. Dabei hat jeder Gruppenpädagoge die Möglichkeit, die Planungen situativ anzupassen.

Die Kontakte zu den Herkunftsfamilien sowie zu Vormund und Jugendamt werden ebenfalls eigenverantwortlich gestaltet.

Die Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationspartnern wie den Schulen und Kindergärten, Vereinen, Jugendhäusern, Ärzten und Therapeuten wird ebenfalls eigenständig von den Gruppenpädagogen im stationären Bereich organisiert.

Dabei bietet die Hilfeplanung den inhaltlichen und zeitlichen Rahmen. In den monatlichen Fallkonferenzen wird diese Arbeit mit Bereichsleitung und Fachdienst beraten und abgestimmt. Die gruppenpädagogischen Konzepte und Überlegungen werden gemeinsam im Team entwickelt und mit Bereichsleitung und psychologischem Fachdienst in den wesentlichen Zügen abgestimmt.

In den sozialpädagogischen Förderzentren (JuLe) wird die Struktur und übergreifende Zielsetzung der Gruppenangebote im Rahmen von Teamtagen entwickelt. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt von den durchführenden Mitarbeitenden.

Die Fallsteuerung mit der Fallvorstellung im Team, den Eltern- und Hilfeplangesprächen und dem Einbeziehen weiterer relevanter Kooperationspartner wie bspw. Lehrer liegt bei den fallzuständigen Mitarbeitenden. Die Arbeitszeiteinteilung außerhalb der Präsenzzeiten für die Gruppenangebote und den festen Zeiten für Team etc. können individuell gestaltet werden.

SchulsozialarbeiterInnen und Erziehungsbeistände sind als „Einzelkämpfer“ ohnehin mit einem sehr hohen Maß an Autonomie im Arbeitsalltag ausgestattet.

## **6.2.2 Wo und in welcher Weise sind sie an der Entwicklung der Einrichtung beteiligt im Klientenkontakt, in Teamsitzungen, in der Organisationsentwicklung?**

Der Klientenkontakt, sowohl zu den Kindern bzw. Jugendlichen als auch deren Familien, ist zentraler Bestandteil der täglichen Arbeit aller Mitarbeitenden der Einrichtung. In regelmäßig stattfindenden Fallbesprechungen mit Bereichsleitung und Fachdienst werden Klientenkontakte unter dem Gesichtspunkt der angestrebten pädagogischen Ziele gemeinsam reflektiert. Dabei können alle Mitarbeitende ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen einbringen und so zu einer gelingenden Weiterentwicklung der Klientenkontakte beitragen.

Ebenso haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, fachliche oder strukturelle Ideen und Bedürfnisse in Teamsitzungen auf allen Ebenen (im pädagogischen Team, auf Bereichsleiterebene ...) einzubringen. Eine wertschätzende Atmosphäre soll in den Sitzungen konstruktive und offene Diskussionen fördern. So können Anregungen aller Mitarbeitenden, die der inhaltlichen und fachlichen Ausrichtung der Einrichtung entsprechen, realisiert werden und so zu einer Weiterentwicklung beitragen.

Im ambulanten Bereich finden Kooperationsteams (z.B. JuLe und Schulsozialarbeit) statt, in dem sich die Teams im Sozialraum über die aktuellen Entwicklungen austauschen sowie gemeinsam Lösungen entwickeln, die teamübergreifend umgesetzt werden. Dabei werden die weiteren Kooperationspartner im Sozialraum bedarfsgerecht einbezogen.

Die Organisationsentwicklung ist im Kindersolbad auf eine möglichst hohe Beteiligung der Mitarbeitenden ausgerichtet. Insofern gibt es keinen klassischen „Qualitätszirkel“ sondern ein System von Gremien, das in seiner Arbeit sicherstellt, dass ein „gelebter Diskurs“ in der gesamten Einrichtung und durch alle Hierarchien dafür sorgt, dass sich das Kindersolbad als lernende Einrichtung stetig weiter entwickelt.

Entwickelt hat sich diese Art des Qualitätszirkels aus der Gründungszeit der gGmbH. Zwei zentrale Bestandteile für die Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden sind die Steuerungsgruppe und der Arbeitskreis Organisationsentwicklung.

Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus Delegierten des AK Organisationsentwicklung sowie den BereichsleiterInnen, der Qualitätsbeauftragten, der Geschäftsführung sowie einer VertreterIn des Betriebsrates. Somit ist dieser Arbeitskreis

eine Plattform, bei der alle Hierarchie-Ebenen und Entscheidungsbefugte gemeinsam über Weiterentwicklungsthemen der Einrichtung diskutieren und konkrete Entwicklungen und Veränderungen initiieren. Diese Veränderungen werden im weiteren Verlauf regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Im Arbeitskreis Organisationsentwicklung sind ausschließlich Mitarbeitende aus allen pädagogischen Angeboten vertreten, keine Leitungskräfte. Der AK greift Impulse, Themen und Anliegen in Bezug auf die fachliche und organisatorische Entwicklung des Kindersolbads aus der Mitarbeiterschaft auf und bringt diese in die Steuerungsgruppe ein. Dabei erarbeitet der Arbeitskreis auch konkrete Konzepte oder er bearbeitet Themen, die aus der Steuerungsgruppe kommen.

Sowohl die Organisations- als auch die fachliche Entwicklung der Einrichtung erfolgt in einem stetigen Austauschprozess zwischen Mitarbeitenden und Leitungskräften.

### **6.3 In welcher Weise nutzt die Einrichtung vorhandene Ressourcen zur Personalentwicklung und fördert sie die Kompetenzen der MitarbeiterInnen (z.B. durch Fort- und Weiterbildungsangebote)?**

Die wesentlichen Instrumente der Personalentwicklung im Kindersolbad sind das Fortbildungskonzept und das Einarbeitungskonzept.

Das Fortbildungskonzept ist in einer Betriebsvereinbarung gefasst, um die Verbindlichkeit und die gemeinsame Weiterentwicklung sicherzustellen. Dazu gehört strukturell verankerte interne Fortbildung und die Möglichkeit bei externen Anbietern Fort- und Weiterbildungen zu besuchen.

Die internen Fortbildungen werden zum einen in Form von monatlichen Fachkonferenzen (2-3 Stunden vormittags) zu unterschiedlichen Themen organisiert. Dabei werden die Themenschwerpunkte mit fachlichen Impulsen aus der Mitarbeiterschaft und seitens der Leitungskräfte in einem der Leitungsklausurtag festgelegt. Der Schwerpunkt liegt hier darauf, dass Mitarbeitende zu ihren Spezialgebieten die eigenen erworbenen Kompetenzen für den KollegInnenkreis verfügbar machen. Bei Bedarf werden diese Fachkonferenzen auch zeitlich ausgeweitet und zu Fachtagen umgestaltet und können durch externe Referenten gestaltet werden.

Für individuelle Fort- und Weiterbildungen wird jährlich von der Leitung ein Fortbildungskatalog erstellt, in dem zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Einrichtung interessante Angebote von Anbietern zusammengefasst sind, die aufgrund von Erfahrungen als qualitativ gut eingeschätzt werden. Dabei ist auch festgelegt, in welcher Weise das jeweilige Angebot von der Einrichtung gefördert wird (Anteil an Kosten und Arbeitszeit, der vom Kindersolbad übernommen wird).

Selbstverständlich können auch von Mitarbeitenden andere Fort- und Weiterbildungen vorgeschlagen werden, an denen sie interessiert sind. Die Förderung erfolgt abhängig vom Nutzen für die Entwicklung der Gesamteinrichtung.

In den Mitarbeitergesprächen wird gemeinsam mit der Bereichsleitung festgelegt, zu welchen Themen die fachliche Weiterqualifizierung erfolgen soll.

Im Zuge der Entwicklung zur systemisch arbeitenden Einrichtung wurde ergänzend von 2013 bis 2015 inhouse die Weiterbildung zur Systemischen Pädagogik vom KIM-Institut in zwei Durchgängen angeboten.

Das zweite wichtige Personalentwicklungsinstrument ist das Einarbeitungskonzept mit Einarbeitungspaten und Mentoring.

Eine entscheidende Phase stellt die Einarbeitungszeit neuer Mitarbeitenden dar. Das Einarbeitungskonzept sieht vor, dass alle sechs Monate ein Begrüßungstreffen stattfindet, zu dem die jeweils neuen Mitarbeitenden aus allen Bereichen eingeladen werden. In diesem Rahmen wird die Einrichtung, die Organisations- und Gremienstruktur vorgestellt und über weitere zentrale Themen informiert.

Dieses Begrüßungstreffen ist eingebunden in eine umfassende Checkliste zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Diese Checkliste wurde 2014 von einer Projektgruppe bestehend aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche zusammen mit der Geschäftsführung erarbeitet. Mit dieser Checkliste soll sichergestellt werden, dass alle Aspekte bei der Einarbeitung berücksichtigt werden. Ebenso erhält jeder Mitarbeitende einen Paten aus dem eigenen Team, der in besonderer Weise als „Vertrauensperson“ die Einarbeitung unterstützt.

Darüber hinaus wird im Kindersolbad seit einem guten Jahr ein Mentoring-Modell umgesetzt. Neue Mitarbeitende bekommen für die ersten 6 Monate einen erfahrenen Mitarbeitenden aus einem anderen Team als Mentor zur Verfügung gestellt. In einem geschützten Rahmen können Themen der Einarbeitung vertieft werden, vor allem aber sollen eine Reflexion und ein Erfahrungsaustausch stattfinden. Das Mentoring wurde ebenfalls von einer Projektgruppe erarbeitet. Den Mitarbeitenden stehen für die praktische Arbeit im Mentoring ein Leitfaden und ein idealtypischer Ablaufplan zur Verfügung.

#### **6.4 Welche reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, Supervision, Teamberatung, Coaching u.a. stehen den Mitarbeitenden zur Teilnahme offen?**

Der Schwerpunkt der reflexiven Gesprächssettings liegt im Kindersolbad auf der systemischen Team- bzw. Fallberatung durch die Bereichsleitungen (BL) und den Fachdienst (FD). Dies ist in den unterschiedlichen Bereichen wie folgt organisiert:

- Stationärer Bereich: einmal monatlich eine Fallkonferenz mit BL und FD, bei Bedarf zusätzliche Termine für die fallzuständige Fachkraft oder das Gesamtteam
- EBS/JuLe: einmal monatlich systemische Fallbesprechung mit Fachberatung
- SSA: Einzelfallberatung durch regelmäßige Termine mit der Fachberatung

Die Intervision findet in allen Bereichen in den regelmäßigen Teamsitzungen, i.d.R. mindestens einmal monatlich statt. Zusätzlich gibt es für alle Mitarbeitenden das Angebot für systemische Intervision in „peer groups“ an vier Terminen im Jahr.

Supervision hat bisher in den stationären Hilfen zur Erziehung und den ambulanten Förderzentren nicht kontinuierlich stattgefunden sondern bei Bedarf in der Hauptsache als Teamsupervision.

Kontinuierliche Supervision gibt es für die Schulsozialarbeit als Gruppensupervision an vier Terminen pro Jahr.

Für die Zukunft ist kontinuierliche Supervision für alle Teams vorgesehen (voraussichtlich 4-6 Termine pro Jahr), wobei wir mit systemisch ausgebildeten Supervisoren arbeiten.

#### **6.4.1 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?**

Unter 6.2.2 wurde bereits aufgeführt, in welcher Weise sich Mitarbeitende mit eigenen Ideen und Vorstellungen in die Entwicklung der Einrichtung auf allen Ebenen einbringen können. Die Gremienstruktur und Diskurskultur ist darauf ausgelegt, dass Entwicklungsthemen sowohl bottom-up als auch top-down in Gang gesetzt werden können, weil wir überzeugt sind, dass die Einrichtung von den Ideen und der Kreativität der Mitarbeitenden sehr profitiert. Neben diesen strukturellen Rahmenbedingungen sind die informellen Kontakte sehr wichtig. Wir haben bei uns „offene Türen“, so dass es immer wieder die Möglichkeit zu „Tür- und Angelgesprächen“ gibt, in denen häufig erste Impulse und Ideen entstehen und kommuniziert werden, die dann in den Gremien zur weiteren Entwicklung ihren Platz finden können.

Gibt es neue Entwicklungen, wie z.B. die Einführung eines neuen EDV-Dokumentationssystems oder der Prozess, das fachliche Handeln konsequent systemisch auszurichten, werden gemeinsam die Schritte geplant, wie die Umsetzung erfolgen soll. Dabei werden nach und nach alle betroffenen Abläufe und Bereiche betrachtet und angepasst.

Insbesondere für die fallbezogene Arbeit sind von der Anfrage/Aufnahme bis zur Entlassung alle anfallenden Aufgaben dokumentiert, die Zuständigkeiten sind klar zugewiesen und alle Checklisten und Arbeitshilfen sind in der sogenannten „Wandzeitung der Schlüsselprozesse der Betreuung“ hinterlegt. Diese Dokumentation und Orientierungshilfe wird regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben.



Die Gremienstruktur ist sowohl in der fallbezogenen Arbeit als auch hinsichtlich anderer Aufgaben so organisiert, dass Prozesse gemeinsam gestaltet werden und durch entsprechende Protokolle und feedback-Schleifen die Umsetzung der vereinbarten Handlungsschritte gewährleistet wird.

Auf diese Weise ist es nur extrem selten nötig, Anordnungen zu treffen und deren Umsetzung zu kontrollieren.

#### **6.4.2 Welche institutionalisierten Settings bestehen, in denen MitarbeiterInnen und Leitungskräfte einander wechselseitig Feedback geben?**

Einmal jährlich führen die jeweils direkten Vorgesetzten Mitarbeitergespräche, die mit einem Gesprächsleitfaden strukturiert sind, bei denen gegenseitige Rückmeldungen systematisch erfolgen. Darin werden auch Rückmeldungen an die Geschäftsführung abgefragt. Darüber hinaus können zusätzlich bei Bedarf von beiden Seiten anlassbezogene Gespräche eingefordert werden.

Alle drei Jahre verpflichtend findet in der Gesamteinrichtung ein Führungsfeedback in den einzelnen Abteilungen gegenüber dem jeweiligen direkten Vorgesetzten statt, bei dem anonym die Rückmeldung über Fragebogen erfasst wird.

#### **6.4.3 In welcher Weise fördert die Einrichtung eine interne Informationspolitik mit möglichst hoher Transparenz sowie Austausch über Informationen?**

Die Gremienstruktur ist so organisiert, dass überall dort, wo wesentliche Informationen fließen und Entscheidungen in der Weiterentwicklung getroffen werden, der Betriebsrat als wichtiges Bindeglied zwischen Mitarbeiterschaft und Geschäftsführung vertreten ist. Zu diesen Gremien zählen der Aufsichtsrat, die Steuerungsgruppe und die beiden jährlichen Leitungsklausuren zur strategischen Entwicklung.

Die Geschäftsführung informiert zweimal jährlich in den Betriebsversammlungen über die wirtschaftliche Situation, die allgemeine Entwicklung und die Planungen für das nächste Jahr.

Einmal monatlich gibt es einen gemeinsamen Termin von Betriebsrat und Geschäftsführung, in dem relevante Informationen ausgetauscht werden z.B. über die Personalsituation, den aktuellen Stellenschlüssel, ...

In den Bereichsleiterkonferenzen und der wöchentlichen Leitungsrunde der Geschäftsführung unter Beteiligung der stationären Bereichsleiter werden mit fester Tagesordnung aktuelle Themen besprochen. Einmal monatlich findet der Austausch zwischen der Geschäftsführung und den ambulanten Diensten statt.

Berichte, die wesentliche Informationen über die Einrichtung bündeln und darstellen wie z.B. diese Selbstbeschreibung, die Qualitätsberichte für die Strukturqualitätsüberprüfungen im Rahmen des QM der Region Heilbronn-Franken und die Jahresstatistik sind allen Interessierten zugänglich. Besonders die Jahresstatistik wird ausgewertet und in zentralen Gremien aber auch in den Bereichen und Teams diskutiert.

Protokolle von Gremien in denen alle Bereiche der Einrichtung vertreten sind, wie der Steuerungsgruppe und des Arbeitskreises Organisationsentwicklung, sind ebenfalls öffentlich zugänglich.

Andere Informationen, wie z.B. die Vorstellung neuer Mitarbeitenden, neue Regelungen, Aktualisierungen von Arbeitshilfen etc. werden zeitnah in Form von Newslettern verschickt.

Ein zentrales Instrument, mit dem besonders im stationären Bereich ein guter Informationsfluss sichergestellt wird, sind zweimal wöchentliche „Up-Dates“, bei denen jede Wohngruppe, die jeweilige Bereichsleitung, Fachdienst, Schule im Kindersolbad und Geschäftsführung vertreten sind. Dort werden organisatorische Dinge besprochen und über aktuelle Themen des Alltags informiert, sowie Termine koordiniert.

Generell trägt die „Kultur der offenen Türen“ dazu bei, dass jeder sich bei Informationsbedarf oder Fragen an den die entsprechende Stelle wenden kann.

## 6.5 Kooperation im regionalen Umfeld

### 6.5.1 Mit welchen Kooperationspartnern arbeitet die Einrichtung fallbezogen in der Region in welcher Weise zusammen?

Die Kooperationspartner für die Einzelfallarbeit sind nachfolgend aufgeführt. Allerdings ist diese Auflistung sicher nicht vollständig, das es in einzelnen Fällen auch noch andere Kooperationen geben kann.

#### **Für gesundheitliche Themen gibt es die Zusammenarbeit mit:**

niedergelassenen Kinderärzten, Allgemeinärzten sowie anderen Fachärzten, Logopäden, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten. Hier halten die pädagogischen Fachkräfte den fallbezogenen Kontakt.

Bei der Kooperation mit dem konsiliarisch tätigen Pädiater und der Kinder- und Jugendpsychiaterin; der KJPP am Weißenhof in Weinsberg sowie der psychosomatischen Station der Kinderklinik in Heilbronn und verschiedenen Sozialpädiatrischen Ambulanzen finden neben dem Kontakt und Austausch, den die Gruppenpädagogen pflegen, zusätzlich regelmäßige Termine mit den konsiliarisch tätigen Ärzten und dem Fachdienst in unterschiedlicher Häufigkeit statt, um schwierige Fälle zu beraten. Mit den anderen Kooperationspartnern gibt es bei Bedarf zusätzlich „Runde Tische“ für die Fallarbeit.

### **Für sozialpädagogische Themen gibt es Kooperationen mit:**

der Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt im Landkreis Heilbronn, Suchtberatungsstellen, Pro Familia, Selbsthilfegruppen und Kinderschutzbund sowie anderen Erziehungs- und Lebensberatungsstellen. Hier werden Kinder und Jugendliche je nach individuellem Bedarf bei der Beratung oder bei Gruppen angemeldet und die fallzuständigen Pädagogen halten den Kontakt. Es gibt aber auch themenbezogene Angebote, die die Kooperationspartner in der Einrichtung anbieten.

### **Zur Integration von Kindern und Jugendlichen ins jeweilige Lebensfeld gibt es Kooperationen mit:**

Angeboten der offenen Jugendarbeit, Vereinen und Initiativen, der Volkshochschule und Ehrenamtlichen. Speziell in Bad Friedrichshall gibt es viele übergreifende Projekte zwischen offener Jugendarbeit und Angeboten der Einrichtung oder auch in Kooperation mit Vereinen, an denen je nach Förderbedarf Kinder und Jugendliche des Kindersolbads teilnehmen können.

### **Für schulische Bildungsthemen:**

gibt es Kooperationen unterschiedlicher Intensität mit Kindergärten und mit den Schulen, die von unseren Kinder und Jugendlichen besucht werden.

Besonders zu erwähnen ist die Zusammenarbeit mit der Bethesdaschule, der Schule für Kranke des Landkreises Heilbronn mit der Hauptzweigstelle im Kindersolbad. Die LehrerInnen der Bethesdaschule sind in Gremien der Einrichtung eingebunden, die der Einzelfallsteuerung dienen. Die pädagogischen Förderpläne der Kinder werden abgestimmt.

Mit dem staatlichen Schulamt finden Beratungsgespräche oder Runde Tische bei Einzelfällen statt, wenn die Klärung des geeigneten Schulortes sich sehr schwierig gestaltet.

Treten entsprechende Probleme auf, wird die Kooperation mit den SchulsozialarbeiterInnen aufgenommen. Die Abstimmung zwischen der Arbeit in den Hilfen zur Erziehung und der Schulsozialarbeit kann an allen Schulen besonders intensiv erfolgen, an denen wir Träger der Schulsozialarbeit sind.

### **Für die berufliche Bildung:**

ist uns die Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und entsprechenden Bildungsträgern sowie der Agentur für Arbeit wichtig. In diesem Bereich pflegen ebenfalls die fallverantwortlichen Pädagogen den Kontakt zu den Ausbildungsstellen, Schulen etc.

### **6.5.2 Beteiligt sich die Einrichtung an einem regionalen, reflexiven Fallmanagement (z.B. Einrichtungsübergreifende Qualitätszirkel oder Fallbesprechungen) und wenn ja, an welchen?**

Das Kindersolbad ist integriert in das Kooperative Qualitätsmanagement der Jugendhilfe der Region Heilbronn-Franken.

In einem mehrjährigen Diskussions- und Arbeitsprozess wurde in der Region Heilbronn-Franken von öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe ein Qualitätsmanagement-Modell entwickelt, zu dessen Anwendung sich die vier Kreisjugendämter (Main-Tauber, Hohenlohe, Schwäbisch Hall und Heilbronn) und die Jugendhilfeeinrichtungen der Region verpflichtet haben.

Das Qualitätsmanagement-Modell der Region Heilbronn-Franken hat seinen Ursprung in der Frage nach einer fachlich konsequenten Umsetzung der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII. Zentrales Ziel ist die qualitative Verbesserung der Planung und Steuerung von erzieherischen Hilfen im Einzelfall in Kooperation zwischen den beteiligten Fachkräften und den Betroffenen.

Dazu beinhaltet das Qualitätsmanagement-Modell Steuerungsverfahren und -instrumente zum Planen, Organisieren und Kontrollieren der erzieherischen Hilfen sowie Evaluationsinstrumente zur ständigen Überprüfung und Verbesserung des Hilfeprozesses und der Ergebnisse. Darüber hinaus sieht das Qualitätsmanagement-Modell ein Verfahren zur Sicherung institutioneller Qualitätsmerkmale (kollegiale Struktur-Qualitätsprüfungen) vor.

Im Sinne einer Qualitätsphilosophie ist das QM-Modell eingebettet in verbindliche Leitlinien, die für eine konsequente Umsetzung der Qualitätsentwicklungs-Vorgaben als wesentlich erachtet werden. ([www.qmf-jugendhilfe.de](http://www.qmf-jugendhilfe.de))

In der Region werden themenbezogene Weiterentwicklungen gemeinsam in Form von Arbeitskreisen bearbeitet z. B. zur Kooperation Schule - Jugendhilfe, Kooperation Psychiatrie - Jugendhilfe oder Gewinnung von Fachkräften. Wir sind in allen diesen Arbeitskreisen vertreten.

Für bestimmte Personengruppen/Adressaten werden Kontakte mit anderen Einrichtungen geknüpft bzw. genutzt, um Austausch über Erfahrungen zu pflegen und voneinander zu lernen.

### **6.5.3 Auf welchen Wegen holt sich die Einrichtung Rückmeldungen von Kooperationspartnern über ihre Arbeit (z.B. von Überweisern, von Jugendämtern, von Nachbareinrichtungen, aus der Gemeinde)?**

Kooperationsgespräche mit Jugendämtern insbesondere mit denen der Region ermöglichen es, die Arbeit zu reflektieren und zu bewerten. Die abschließenden Hilfeplangespräche werden dazu ebenfalls genutzt. Im Rahmen des QMF werden Evaluationsbögen an die Schulen ausgegeben, die im Zuge der Hilfeplanfortschreibungen eingeholt werden.

Vor allem der systemische Entwicklungsprozess mit den gegenseitigen Einrichtungsbesuchen und der Austausch über Kooperationsprojekte, die mit benachbarten Einrichtungen laufen und gemeinsam ausgewertet werden, geben gute Rückmeldungen über die Arbeit.

Es wird natürlich unsystematisch und informell bei allen persönlichen Kontakten mit gleich welchen Kooperationspartnern ein Austausch über die Qualität der Arbeit geführt.

Eine Besonderheit ist die Kooperation mit der Stadt Bad Friedrichshall. Sie arbeitet im Bereich Bildung, Betreuung und Erziehung nach dem Modell der Kommunalen Bildungslandschaft. Koordiniert wird dieses Netzwerk durch das Jugendreferat (in der Verantwortung des Kindersolbads).

In der Steuerungsgruppe der Kommunalen Bildungslandschaft werden die aktuellen Themen, Bedarfslagen und Herausforderungen bearbeitet. Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus dem Bürgermeister, der Sachgebietsleitung Schule, Kultur, Sport Bad Friedrichshall, dem geschäftsführenden Schulleiter, dem Teamleiter des ASD Team Nord des Kreisjugendamts Heilbronn sowie Vertretern des Kindersolbads. Durch diese ständige und sehr enge Zusammenarbeit werden regelmäßig Rückmeldungen über die Zusammenarbeit sowie die Arbeit der einzelnen Angebotsbausteine eingeholt.

Der Kinder- und Jugendbeirat der Stadt Bad Friedrichshall ist ein weiteres Gremium des Netzwerks, das Fachkräfte, Ehrenamtliche sowie politische Verantwortungsträger mindestens zwei Mal jährlich miteinander ins Gespräch bringt.

Eine Besonderheit der Kommunalen Bildungslandschaft ist die Lösungsrunde in Bad Friedrichshall: in eher informellem Rahmen können Fälle vorgestellt und gemeinsam nach Lösungen gesucht werden, wobei die unterschiedlichen Kompetenzen der verschiedenen Berufsgruppen und Einrichtungen dabei eine große Hilfe sind. In der Lösungsrunde beteiligt sind Schulleitungen und Lehrkräfte, Schulsozialarbeit, Vertreter der JuLe, der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Erziehungsberatungsstelle sowie des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) des Kreisjugendamts Heilbronn. Die Lösungsrunde ist in Bad Friedrichshall zu einem festen Bestandteil der Kooperation von Ju-

gendhilfe und Schule geworden und ermöglicht fallbezogene, aber häufig auch fallunabhängige Rückmeldungen.

Eine jährliche Präsentation der Arbeit im Gemeinwesen findet außerdem im Gemeinderat der Stadt Bad Friedrichshall statt. Grundlage dafür ist der Jahresbericht des Jugendreferats. Besonderen Wert wird dabei auch immer auf den Einbezug und die Rückmeldung der Besucher, Teilnehmenden und Klienten aus den verschiedenen Angebotsbereichen gelegt. Eine Diskussion mit dem Gemeinderat und der Stadtverwaltung ist erwünscht und erleichtert die gemeinsame Zielsetzung in der Arbeit.

Mit den Kooperationspartnern aus dem Bereich Schule (Angebote des Jugendreferats in der Ganztagschule, Schulsozialarbeit) finden Auswertungsgespräche statt, um die Angebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

#### **6.5.4 Welche Netzwerke gibt es? Welche Vereinbarungen gelten, die eine klientenbezogene regionale Zusammenarbeit fördern?**

Das zentralste Netzwerk mit den verbindlichsten Vereinbarungen zur Förderung der klientenbezogenen regionalen Zusammenarbeit ist das kooperative Qualitätsmanagement der Region Heilbronn-Franken (QMF), das oben schon ausführlicher beschrieben wurde.

Der Arbeitskreis „Schnittstelle Kinder- und Jugendpsychiatrie/Jugendhilfe“ reflektiert zweimal jährlich die Kooperation in Einzelfällen und entwickelt die Kooperationsvereinbarung weiter.

In den Schulen der Kommunen, für die wir als Träger Schulsozialarbeit anbieten, sind die Kooperationsvereinbarungen und jährlichen Auswertungsgespräche der Kooperation wichtig für die Verbesserung der klientenbezogenen Zusammenarbeit.

Das Kindersolbad ist in Bad Friedrichshall in die Kommunale Bildungslandschaft eingebunden. Die einzelnen Gremien wurden unter 6.5.3 erläutert. Zusätzlich zu erwähnen ist hier noch das Netzwerk Kinder-, Jugend- und Gemeinwesenarbeit in Bad Friedrichshall-Plattenwald. Dieses Stadtteilnetzwerk bringt die Akteure aus Schule, Kindertageseinrichtung, Jugendamt, Stadtverwaltung, Offener Kinder – und Jugendarbeit sowie Schulsozialarbeit zusammen. Da der Stadtteil Plattenwald direkt an Neckarsulm-Amorbach angrenzt, sind Vertreter der Nachbarkommune ebenso in das Netzwerk eingebunden. Besonders im gemeinsamen Sozialraum Amorbach-Plattenwald wird eine bedarfsgerechte Zusammenarbeit beider Kommunen über das Jugendreferat gepflegt. Diese enge Zusammenarbeit kommt den Kindern, Jugendlichen und Familien in den Stadtteilen zugute, da Projekte miteinander abgestimmt werden und gemeinsam entsprechend der Bedarfslagen gearbeitet werden kann.