

Rezertifizierungsprozess als DGSF-empfohlene Einrichtung
der Träger Lernplanet, Ohlebusch-Gruppe und LOGO

Besuchstag bei LOGO am 09.03.2020 - Tagesordnung

**Organisationsentwicklung und Arbeit mit Familiensystemen
– zwischen Zutrauen und Kontrolle**

- 09:00 Begrüßung und Vorstellung
- 10:00 Veränderungen innerhalb von LOGO seit dem letzten Besuchstag
(Zertifizierung 2015)
- 11:45 * Mittagspause*
- 13:15 Aufteilung in zwei Gruppen
1. Organisationsentwicklung
2. Arbeit mit Familiensystemen
- 14:45 *Pause*
- 15:00 Zusammentragen der Ergebnisse aus den zwei Gruppen
- 15:40 Abschlussrunde

Besuchsbericht im Rahmen Rezertifizierungsprozess als empfohlene Einrichtung DGSF

Name der Einrichtung der Besucher*innen: Ohlebusch-Gruppe und Lernplanet Wiesbaden
Ansprechpersonen: Tilo Mielenz (Ohlebusch) und Benjamin Bulgay (Lernplanet)

Besuchte Einrichtung: Logo Köln, Wilhelmstraße 56-58

Dauer des Besuchs: So. 08.03.2020 – 19 Uhr-22 Uhr; Mo. 09.03.2020 – 09 Uhr-16.00 Uhr



Teilnehmende am Besuchsprojekt:

Benjamin Bulgay und Lena Hirner (Lernplanet Wiesbaden)
Matthias Haselmann, Tina Fiedler, Tilo Mielenz (Ohlebusch Gruppe);
Johanna Frieden-Krieger, Rolf Neuhaus, Lars-Arne Isselhorst, Simone Straub, Kai Rahmacher, Kathleen Schieberle, Roland Fleck. Logo Gäste (freie Mitarbeiter Logo Köln): Tobias Overkamp und Stefan Bahrmann.

01 Verlauf des Besuchsprojektes

08.03.: Ankunft in Köln, leichte Coronawolken am Kölner Himmel.

Die Partnereinrichtungen trafen sich zu einem gemeinsamen Abendessen in Köln-Nippes. Bei diesem Warming-Up konnte die persönliche Begegnung und Austausch in sehr angenehmer Atmosphäre vertieft werden und eine anfängliche Coronaunsicherheit hatte sich schnell gelegt. Der Fokus lag an diesem Abend auf dem Kennenlernen der Teilnehmenden, da es sich im Vergleich zum Zertifizierungsprojekt 2015 um einige neue Teilnehmende auf allen Seiten handelte.

09.03.: Start am Montagmorgen – mit dem inhaltlichen Besuchstag - in den Räumen von Logo Köln in der Wilhelmstraße. Erste Hygieneregeln (Corona) konnten sogleich eingeübt werden. Eine gut vorbereitete Tagesordnung ermöglichte einen einfachen Einstieg in gemeinsamer Runde: Vorstellung der Personen, Ablauf und Einstieg in das Schwerpunktthema von Logo Köln *Organisationsentwicklung und Arbeit mit Familiensystemen – zwischen Zutrauen und Kontrolle*

Während des Vormittages lag der Fokus auf der Darstellung von Veränderungen bei Logo Köln aus unterschiedlichen Blickwinkeln, die sich seit dem letzten Besuchstag ergeben haben. Ebenso wurden erste Ergebnisse / Aussagen einer brandaktuellen Mitarbeiterbefragung vorgestellt. Dabei erfolgte die Einbindung aller Beteiligten, was durch die „Mitmachkarten“ *Kontrolle* und *Zutrauen* erweitert wurde.

Nach einer Mittagspause wurde am Nachmittag gemeinsam inhaltlich in zwei Gruppen gearbeitet. Eine Gruppe befasste sich mit dem Thema Organisationsentwicklung, die andere Gruppe mit der praktischen Arbeit in Familiensystemen. Jeweils auch mit den Überschriften *Kontrolle* und *Zutrauen*. Angeschlossen an eine kurze Pause haben diese zwei Gruppen ihre jeweiligen Ergebnisse präsentiert und unter den Überschriften *Zutrauen* und *Kontrolle* wurden zentrale Erkenntnisse zusammengeführt. Eine gemeinsame Abschluss- und Feedbackrunde zum Besuchstag bildete den Schlusspunkt. Ein toller Besuchstag, der viele Anregungen und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt hat und nachwirkt.



02 Mitarbeitende und Einrichtungsteile

Im Rahmen des Besuchstages konnten wir das Herz von LOGO Köln kennen lernen, das Hauptbüro in der Wilhelmstraße in Köln und vor allen Dingen die Mitarbeitenden. Fest angestellte Mitarbeitende unterschiedlicher Hierarchien als auch freie Mitarbeitende waren vertreten. Es gelang unserer Einschätzung nach ein sehr guter Einblick in die Arbeits- und Fachbereiche, deren Organisation sowie die Arbeitsweise.

03 Was uns während des Besuches aufgefallen ist

Eine hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden sowie engagierte Beteiligung der Mitarbeitenden an der Begehung. Unterschiedliche Sichtweisen und Wahrnehmungen innerhalb der Einrichtung haben ihren Platz und Raum. Familienberatung und – Therapie findet in festen Co-Teams statt, die teilweise selbst gewählt sind. Kaum wahrnehmbare Unterschiede im inhaltlichen Umgang und inhaltlicher Beteiligung freier Mitarbeitender und fester Mitarbeitender. Eine offene und zugewandte, neugierige und humorvolle Atmosphäre, die zudem von hoher Fachlichkeit geprägt ist.

04 Thematische Schwerpunkte

Umstrukturierung der hierarchischen Struktur seit 2015. Reflexion des Umstrukturierungsprozesses, Stolperfallen, Differenzen zwischen Team und Leitung und damit verbundene Sorgen und Ängste. Darstellung des Prozesses der Annäherung und Umsteuerung. Neuorientierung und Ausrichtung in der Führungsstruktur. Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses zwischen allen Beteiligten. Darstellung der Zeit des Umbruchs anhand eines szenischen Impulses zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeitenden. Vorstellung des neuen Organisationsmodells.

Im Nachmittagsbereich gemeinsame Reflexion der wechselseitig bezogenen Begriffe Zutrauen und Kontrolle in Bezug auf Organisations- und Personalentwicklung als auch konkret auf die Fallarbeit in Familien sowie Beteiligten Helfern im Bereich des Kinderschutzes. In der Gruppe, welche sich mit der Familienarbeit zwischen Zutrauen und Kontrolle in Form einer gemeinsamen Betrachtung eines realen Falles beschäftigte, wurde in offenem, hoch fachlichem und konstruktivem Rahmen gearbeitet. Unter anderem wurde sich in vielschichtiger Weise mit den Begriffen der Kontrolle und Zutrauen, deren Konnotation für alle im Fall involvierten Beteiligten, sowie der damit verbundenen Auswirkungen z.B. auf das Co-Team thematisiert. Die Mitarbeiter*innen von Logo zeigten in beeindruckender Weise, was sie unter einer systemischen Fallreflexion mit dem Mehrwert für die jeweilige eigene Haltung und letztlich für die im Fall beteiligten Menschen verstehen.

Übergangs- / Nachfolgeideen und Möglichkeiten, die den sukzessiven Rückzug der derzeitigen Geschäftsführung stabil ermöglichen.

Vorstellung erster Ergebnisse einer aktuellen Mitarbeiterbefragung von Logo Köln.

05 Konstruktiv-kreative Eindrücke und „Gewinn“, der mitgenommen werden konnte

Beeindruckende und offene Form der Reflexion organisationaler Wandlungsprozesse und „Leidenszeiten“. Das offene Ansprechen von Organisationskrisen und die unterschiedlichen Blickwinkel eröffnen den Partneereinrichtungen einen ebenso offenen Austausch untereinander. Die Möglichkeit, einer Organisation sehr nah beim Lernen und der Entwicklung beizuwohnen, war sehr bereichernd. Diese selbstkritische Auseinandersetzung und Präsentation der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden zeigt eine sich in hohem Maße selbst reflektierende und lernende Einrichtung, die sich als bewegliches und lebendiges System versteht. Ein methodisch abwechslungsreicher und sehr stimmiger Besuch, der Mut macht, dort hin zu schauen, wo „Nichtgelingen“ sehr positive Veränderungsimpulse nach sich zieht.

06 Anregungen und Rückmeldungen an die Einrichtung

Die wechselseitige Bezogenheit von Kontrolle und Zutrauen und die jeweiligen positiven Aspekte wurden deutlich. Im Kontext der Organisation und des Arbeitsfeldes braucht es Beides.

Danke für die Auseinandersetzung mit einem vielleicht unangenehmen Thema sowie das Zutrauen an die Partneereinrichtungen und die Offenheit. Wir haben den Eindruck, dass wir in diesem Prozess nicht nur Beobachter waren, sondern durften uns auch als ergänzende Reflexionsebene erleben.