

Antrag auf Aufnahme

Ihr direkter Kontakt:

Frau Renate Könn

Tel: 0731 / 850 74 701

r.koenn@oberlin-ulm.de

Oberlin e.V. – Evangelische Einrichtung für Jugendhilfe.
Mitglied der Diakonie

Virchowstr. 6
89075 Ulm
Tel: 0731 / 850 747 00
www.oberlin-ulm.de

Aufnahmeantrag als

DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung

Juli 2013

Antragsteller:

Oberlin e.V.

Evang. Einrichtung für Jugendhilfe

Virchowstr. 6

89075 Ulm

0731 – 850 74 700

leitung@oberlin-ulm.de

www.oberlin-ulm.de

1. Qualifizierung der Mitarbeitenden

Qualifikationsprofil der Fachleitungen:

- **Gesamtleitung**
Mediatorin, z.Z. in Ausbildung zur Syst. Beraterin / Familientherapeutin
Dipl. Soz.Arb. (FH), Dipl. Verw.Wiss.
- **Verwaltungsleitung**
Keine Syst. Zusatzausbildung
Dipl. Betriebswirt
- **Ambulante Hilfen**
Bereichsleitung, Systemischer Berater
Assistenz, Systemische Beraterin und Familientherapeutin
Erzieher und Dipl. Soz.Päd.
- **Schulsozialarbeit**
Bereichsleitung, Keine Syst. Zusatzausbildung
Dipl. Soz.Päd.
- **Wohngruppen / Soziale Gruppenarbeit**
Bereichsleitung, Familientherapeutin
Erzieherin
- **Pflegefamilienbegleitung und Erziehungsstellen**
Bereichsleitung, Familientherapeutin
Dipl. Soz.Päd.
- **Koordinator Familientherapie**
Familientherapeut mit Lehrbefugnis
Dipl. Soz.Päd.

Qualifikationsprofil der Mitarbeitenden mit pädagogischem Auftrag (ohne Praktikanten):

Bereich	Mitarbeitende insgesamt	davon mit System. Ausbildung/en
Ambulante Hilfen	33	24 (davon 8 in Ausbildung, 6 Familientherapeuten)
Wohngruppen / Inobhutnahme	13	3 in Ausbildung
Soziale Gruppenarbeit	12	7 (6 in Ausbildung)
Schulsozialarbeit / Offene Jugendarbeit	18	9 (8 in Ausbildung)
Erziehungsstellen / Pflegestellenberatung	3	3 (2 Familientherapeuten)

z.T. Mehrfachangaben

Aufgenommen wurden nur Aus- und Weiterbildungen mit mind. 2 Jahren Dauer. Allerdings wurden nicht alle Ausbildungen mit Zertifikat abgeschlossen.

Alle Bereiche haben **Systemische Supervisionssitzungen** bei externen Supervisoren.

In allen Bereichen sind die Mitarbeitende in Teams organisiert. Die Sitzungen beinhalten die klassische Dienstbesprechung sowie die Möglichkeiten der **Kollegialen Beratung** und **externen Supervision**. Systemische Elemente in der Kollegialen Beratung und Supervision sind bereits im Bereich der Ambulanten Hilfen Standard.

In den anderen Bereichen wird nun mit der Qualifizierung der Mitarbeiterschaft erst die Basis gelegt.

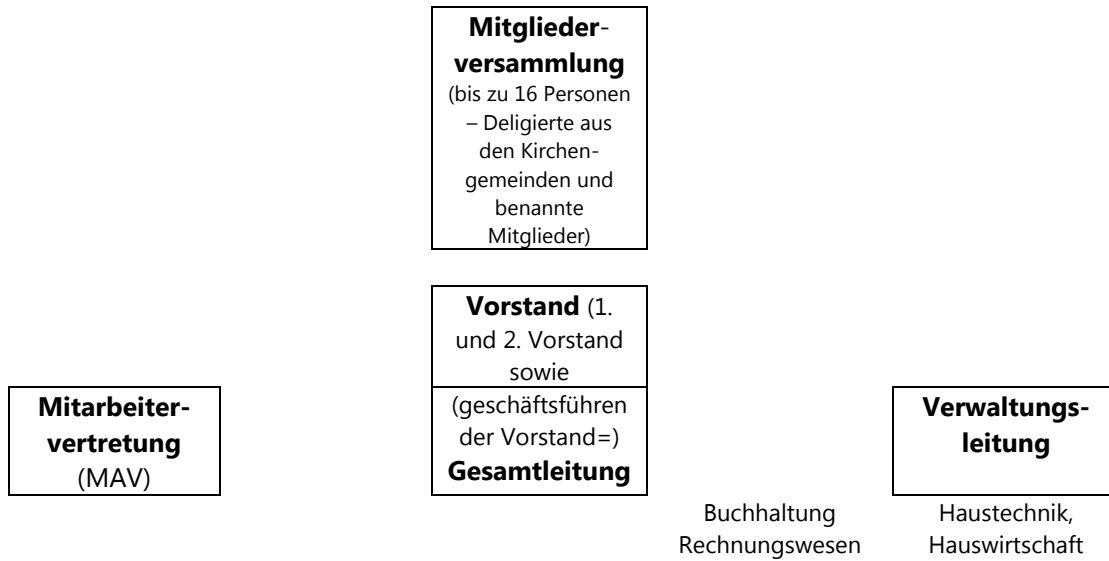
2. Selbstbeschreibung

Geschichtliche Entwicklung

Der Oberlin e.V. ist eine Evangelische Jugendhilfeeinrichtung mit Sitz in Ulm. Seit der Gründung des Vereins im Jahr 1960 ist er ausschließlich im Bereich der Jugendhilfe tätig.

Heute sind beim Oberlin e.V. ca. 100 Mitarbeitende beschäftigt.

Organigramm:



Arbeitsbereich: Wohngruppen / ION	Arbeitsbereich: Soziale Gruppenarbeit ADK	Arbeitsbereich: Ambulante Hilfen	Arbeitsbereich: Soziale Arbeit an Schulen SGA Ulm	Arbeitsbereich: Erziehungsstellen	Sonstiges
BL: E. Wolf	BL: E Wolf	BL: F. Jelli	BL: K. Modsching	BL: G. Mahle 2 Erziehungsstellen	Familien-therapie Kood.: J. Mahle Mitarbeitende nach Auftragslage
3 Wohngruppen à 6 Plätze 13 Mitarbeitende	24 Gruppen 12 Mitarbeitende	Ulm und Alb-Donau-Kreis 33 Mitarbeitende	In 6 Städten/ Kommunen 18 Mitarbeitende	Pflegestellen-beratung Kood.: G. Mahle 2 Mitarbeitende	Projekt Stärke 1 Mitarbeiterin

Schulprojekt 1 Mitarbeiterin
SGA Ulm 4 Gruppen 3 Mitarbeiter/innen mit Teildeputaten

Die Mitarbeitenden im Pädagogischen Bereich sind vorwiegend Sozialpädagog/innen / Sozialarbeiter/innen oder Jugend- und Heimerzieher/innen.

Systemische Arbeit - Grundsätze

- **Ressourcen:** Jeder Mensch hat Stärken und Fähigkeiten. Mitunter ist dieses Wissen verborgen und wir sehen mehr das was wir alles nicht haben und nicht können. Eine Systemische Unterstützung hilft beim Entdecken, Ausbauen und Stabilisieren von Ressourcen und geht davon aus, dass Systeme Möglichkeiten zur Autoorganisation enthalten. Die Funktion der TherapeutInnen besteht darin, diese Kräfte anzustoßen.
- **Kontext:** Menschliches Verhalten lässt sich, je nach Kontext und Perspektive, unterschiedlich betrachten und verstehen. Es gibt mehr als eine Sicht und mehr als eine Antwort. Systemische Arbeit weiß dies und bezieht konsequent die Möglichkeit mehrerer Standpunkte und Perspektiven ein.
- **Aufträge:** Systemisches Handeln bedarf eines Auftrags. Dabei haben oftmals alle an einem sozialen Unterstützungsprozess beteiligte Akteure unterschiedliche Aufträge (Klient, Kostenträger, Helfer/in...). Eine Systemische Sicht respektiert unterschiedliche Aufträge und versucht gravierende Unterschiede verstehbar zu übersetzen.
- **Lösungsorientierung:** Systemisches Handeln muss eine Option auf eine gelingendere Zukunft eröffnen. Klienten sind die Experten, welche Form von Zukunft für sie erstrebenswert ist und wie Lösungen beschaffen sein könnten, um näher an das Ziel zu gelangen. Wir begleiten sie in diesem Prozess durch unsere methodischen Hilfen. Systemische Therapie sucht nach Lösungen in Konfliktsituationen.
- **Respekt und Wertschätzung:** Alle Beteiligten werden in ihrem Streben nach Veränderung und Lernen ernst genommen und gewürdigt. Systemisches Handeln ist geprägt durch Anerkennung der Würde und der Selbständigkeit aller Menschen. Denn jeder Einzelne hat das Recht und die Fähigkeit, selbst über sich zu bestimmen. Ziel der Unterstützung ist es, die Anzahl der Handlungsoptionen aller zu erhöhen.
- **Humor:** Veränderung gelingt besser, wenn sie Freude macht. Deshalb gehört ein Lächeln mit auf den Weg.
- **Vertraulichkeit:** Bei unserer Tätigkeit legen wir großen Wert darauf, einen sicheren geschützten Raum zu schaffen, in dem unsere Klienten auf unsere Vertraulichkeit und Loyalität zählen können.
- **Vertrauen:** Bei allem, was wir tun legen wir großen Wert darauf, einen „Raum“ zu geben, in dem man sich sicher fühlt und sich öffnen kann.
- **Allparteilichkeit:** wir sind überzeugt, dass das Verständnis des Standpunkts aller Beteiligten, auch derjenigen, die „nicht-da-sind“, zur Lösung beitragen kann.
- **Kontextarbeit:** wir arbeiten mit dem jeweiligen Kontext des Systems, da wir davon ausgehen, dass das Verhalten der Menschen nicht starr ist, sondern sich die Beteiligten in einem veränderten Kontext auch anders verhalten können.

Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung

1. Systemisches Arbeiten mit KlientInnen und Angehörigen.

Bislang haben wir die Systemischen Prozesse nur auf Basis der Ambulanten Hilfen beschrieben. Die Integration Syst. Prozesse in die Arbeitsfelder „Soziale Gruppenarbeit, Schulsozialarbeit und Wohngruppen“ wird die Aufgabe der nächsten Jahre sein.

- Wer ist bei der Auftragsklärung wie mit einbezogen?
Die Auftragsklärung ist ein Prozess, in den sowohl das Jugendamt, die KlientInnen und wir einbezogen sind. In der Regel nimmt die Familie Kontakt zum Jugendamt auf. Die dortigen MitarbeiterInnen klären mit der Familie, in welchen Bereichen sie Unterstützung braucht und möchten. Unsere MitarbeiterInnen klären mit der Familie in den ersten 12 Wochen den jeweiligen Unterstützungsbedarf und formulieren Aufträge. Diese Aufträge werden in einem ersten Hilfeplangespräch, an dem alle Beteiligten (MA, Jugendamt, KlientInnen) teilnehmen, festgeschrieben.
- Wie wird mit ihnen über Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten ihrer Probleme gesprochen? Wer tut dies und bei welchen Gelegenheiten?
Während der Dauer der Hilfe wird mit den KlientInnen prozessorientiert gearbeitet. Dabei sind die o.g. Grundsätze unsere Arbeitsgrundlage und es wird eine Vielzahl systemischer Methoden in der täglichen Arbeit eingesetzt. Wichtig sind uns unter anderem die Lösungsorientierung und die Arbeit mit Gefühlen. Die Aufträge der KlientInnen stehen im Vordergrund und werden fortlaufend überprüft.
- Wie wird mit ihnen über Sinn, Inhalt und Dauer der Hilfemaßnahmen kontinuierlich verhandelt?
In regelmäßigen Abständen gibt es Hilfeplangespräche, in denen alle Beteiligten die bisherige Arbeit reflektieren und die formulierten Ziele überprüfen.
- Welche Wahl- und Mitentscheidungsmöglichkeiten haben sie bei der Umsetzung der Hilfemaßnahmen?
Außer bei Kontrollaufträgen ist die Hilfe ein freiwilliges Angebot, das jederzeit von den KlientInnen beendet oder verändert werden kann, was die Aufträge oder den Umfang der Hilfe betrifft. Die KlientInnen bestimmen, welche Informationen an wen weitergeleitet werden.
- Welche reflexiven Gesprächssettings (z.B. Paar- und Familiengespräche, Familie-Helfer-Gespräche, Peergespräche etc.) werden ihnen in welchem Umfang angeboten?
Paar- und Familiengespräche, Helferkonferenzen oder Gespräche mit Teilen des Systems sind jederzeit möglich und werden auch vereinbart. Bei Bedarf kann immer ein/e Co-TherapeutIn hinzugezogen werden.
- Welche selbsthilfeaktivierenden Settings werden ihnen in welchem Umfang angeboten?
Durch den Einbezug aller Mitglieder des Systems und den Einsatz systemischer Methoden sollen die Selbsthilfekräfte aktiviert werden.
- Wie wird mit ihnen im Bedarfsfall akuter Gefährdungssituationen über Kriseninterventionen inkl. ggf. Zwangsmaßnahmen verhandelt?
**Auch Gefährdungssituationen werden mit dem System thematisiert. Gleichzeitig wird intern ein Kinderschutz-Verfahren eröffnet. Je nach Ergebnis wird das Jugendamt informiert.
(Gültig für alle Arbeitsbereiche)**

2. Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung (gültig für alle Arbeitsbereiche)

- Welche autonomen Entscheidungsspielräume haben die MitarbeiterInnen in der täglichen Arbeit?

Die MitarbeiterInnen organisieren die ihnen zugeteilten Aufträge selbständig. Sie vereinbaren selbst die Termine mit den KlientInnen und haben dabei die Möglichkeit, die Zeiten im Rahmen der vereinbarten Stunden festzulegen. Es ist immer möglich, bei Bedarf zusätzliche Termine in den Systemen zu vereinbaren und/oder Termine zu reduzieren. Daneben können die MitarbeiterInnen jederzeit andere Fachkräfte in die Arbeit mit einbeziehen und mit anderen Einrichtungen zusammenarbeiten, immer das Wissen und das Einverständnis der KlientInnen vorausgesetzt.

- Wo und in welcher Weise sind sie an der Entwicklung der Einrichtung beteiligt – im Klientenkontakt, in Teamsitzungen, in der Organisationsentwicklung?
Stehen Veränderungen in den Arbeitsabläufen oder der Organisation der Einrichtung an, werden MitarbeiterInnen einbezogen durch Befragungen, Besprechungen in Teams und Bereichs- bzw. Mitarbeiterunden oder durch Bildung von Arbeitsgruppen.

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

Im Rahmen des tariflichen Anspruchs stehen den Mitarbeiter/innen bis zu 5 Tage Fortbildungsurlaub sowie 5 Tage je Jahr zur Verfügung. Zudem haben wir eine Betriebsvereinbarung für Unterstützung von längerfristigen Fortbildungen. Im jährlichen Wechsel findet ein päd. Tag (für alle Mitarbeitenden) oder eine Bereichsklausur statt.

- Welche reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, Supervision, Teambberatung, Coaching u.a. stehen den MitarbeiterInnen zur Teilnahme offen?

In jedem päd. Arbeitsfeld ist die Teilnahme an den Teams und den Supervisionen Pflicht. In den Teamsitzungen wird kollegiale Beratung mit systemischen Methoden durchgeführt.

Die Supervision wird von Externen angeboten und ein regelmäßiger Wechsel des Supervisors ist Pflicht. Jedes Team hat eine eigene SV, ggf. wenn ein Team zu groß ist, sind auch mehrere SV möglich.

Bei Bedarf wird auch ein Kleingruppen- oder eine EinzelSV ermöglicht.

- 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?

Die Arbeit der MitarbeiterInnen wird wertgeschätzt und anerkannt. So weit wie möglich wird auf die persönlichen Bedürfnisse der MA eingegangen. Alle zu besetzenden Stellen werden intern ausgeschrieben.

In der Einrichtung herrscht eine sehr offene Gesprächskultur. Die MitarbeiterInnen haben jederzeit die Möglichkeit, konstruktive Kritik anzubringen oder Verbesserungsvorschläge zu machen. Die Ebenen sind klar strukturiert und getrennt und die Befugnisse festgelegt.

- Welche institutionalisierten Settings bestehen, in denen MitarbeiterInnen und Leitungskräfte einander wechselseitig Feedback geben?
Alle MitarbeiterInnen sind in Teams organisiert, die sich regelmäßig treffen. Bei den Sitzungen nimmt jeweils auch die zuständige Bereichsleitung teil, bei Bedarf die Gesamtleitung hinzu. Daneben finden regelmäßig GesamtmitarbeiterInnen statt. Wöchentlich findet Leitungsteam statt.
- In welcher Weise fördert die Einrichtung eine interne Informationspolitik mit möglichst hoher Transparenz sowie Austausch über Informationen?
Wie oben erwähnt, werden Informationen in den regelmäßig stattfindenden Teams weitergegeben. Hierüber werden Protokolle erstellt. Daneben gibt es Rundmails von Seiten der Leitung oder Bereichsleitung, in denen Informationen schnell an alle (betreffenden) MA weitergegeben werden. Alle veröffentlichten Informationen sind im Mitarbeiterbereich der Homepage zu finden und für jeden MA zugänglich,

3. Kooperation im regionalen Umfeld

- Mit welchen Kooperationspartnern arbeitet die Einrichtung fallbezogen in der Region in welcher Weise zusammen?
Stadt Ulm (Jugendamt), Alb-Donau-Kreis (Jugendamt), Schulen, Therapeuten
Seit mehr als 10 Jahren gibt es im Bereich der Stadt Ulm die Sozialraumorientierung. Es finden regelmäßig Sozialraumteams bestehend aus den MitarbeiterInnen des Jugendamtes des betreffenden Stadtteils, Vertretern unserer Einrichtung und weiterer Fachkräfte (z.B. SchulsozialarbeiterInnen, MA von Jugendhäusern), die im Stadtteil tätig sind, statt. In diesen Sozialraumteams werden alle Fälle, bei denen ein Hilfebedarf ersichtlich ist, besprochen und die passende Hilfe beschlossen. Zwischendurch finden bei dringenden Fällen sogenannte adhoc-Teams statt. Des Weiteren findet eine enge Zusammenarbeit mit dem Jugendamt des Alb-Donau-Kreises statt.
Mit beiden Jugendämtern wird bei laufenden Hilfen im Rahmen der regelmäßigen Hilfeplangespräche zusammengearbeitet, sollte zwischendurch ein Austausch nötig sein, findet dieser spontan statt.
Daneben finden regelmäßig Treffen mit Vertretern der Stadt Ulm statt, in denen es zum Beispiel um die Umsetzung und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit die Themen in den Stadtteilen geht.
Je nach Bedarf werden KlientInnen an andere Fachkräfte wie Ärzte, Therapeuten, Beratungsstellen weitervermittelt und begleitet.
- Beteiligt sich die Einrichtung an einem regionalen, reflexiven Fallmanagement (z.B. einrichtungsübergreifende Qualitätszirkel oder Fallbesprechungen), und wenn ja, an welchen?
Runder Tisch Frühe Hilfen der Stadt Ulm
Runder Tisch „Flüchtlinge“ Stadt Ulm
AK Interdisziplinäre anonymisierte Fallberatung (IAF)
- Auf welchen Wegen holt sich die Einrichtung Rückmeldungen von Kooperationspartnern über ihre Arbeit (z.B. von Überweisern, von Nachbareinrichtungen, aus der Gemeinde)?
Mit der Stadt Ulm, Fachbereich Bildung und Soziales, Abt. Familie, Kinder und Jugendliche wurde eine Kommunikationsvereinbarung geschlossen. Darin wurde festgelegt, dass eine Lob- bzw. Kritikkultur zu einer guten Kooperation gehört. Nach dem Erstgespräch findet zwischen der Fachkraft des Jugendhilfeträgers und der Fachkraft des KSD ein Austausch über die zukünftige Kooperation statt, dieser findet weiter im Zeitfenster um das jeweilige Hilfeplangespräch sowie das

**Abschlussgespräch statt. Inhalte sollten z.B. sein Erreichbarkeit, Kommunikation, Verlässlichkeit, Umgang Fachkraft-Klient.
Auch das Vorgehen in Konfliktfällen ist klar geregelt.**

- Welche Netzwerkvereinbarungen unterhält die Einrichtung, die eine klientenbezogene regionale Zusammenarbeit (z.B. im Sinne des Case Managements) fördern?

Sozialraumorientierung