

Bericht der Besucherinnen

Besucherinnen: Ariane Hornung-Linkenheil, Kindersolbad gGmbH
Gabriele Bachem-Böse, Jugendhilfe Creglingen e. V.
Werner Fritz, Jugendhilfe Creglingen e. V.

Besuchte Einrichtung: Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen

Dauer des Besuchs: 9.00 – 16.45 Uhr

Teilnehmerinnen: Geschäftsführer Ralf Klein-Jung, Leitungsteam der Marienpflege sowie einzelne MitarbeiterInnen aus den besuchten Arbeitsbereichen.

1. Verlauf des Besuchs:

Der Besuch war durch die vorher bekanntgemachte Tagesordnung gut vorbereitet und strukturiert. Es wurden Teamtermine umgelegt um den Besucherinnen einen authentischen Eindruck von der Arbeit zu vermitteln. Die Besucherinnen bekamen erneut einen guten Eindruck von der Größe des Dorfs und dem gemeinsamen Leben. In der Cafeteria wurde das gemeinsame Mittagessen eingenommen und der Austausch fortgeführt. Lediglich das Wetter spielte nicht mit, so dass die Gefahr bestand sich einen Freck einzufangen.

2. Mitarbeitende, Bereiche der Marienpflege:

Wir sprachen mit:

a. Eltern der Familienklasse:

Die Multifamilienarbeit (MFT) wurde „in die Schule“ geholt, um die Kooperation der Eltern und Schüler mit den Lehrern beim Thema Schulabstinz, Schulangst, Schulverweigerung usw. zu verbessern. Vor allem Schwellenängste zu Schule und Lehrern sollten abgebaut werden. Das Helfer-System besteht aus einem systemisch ausgebildeten Lehrer und einer MFT-Fachkraft.

Es werden wöchentlich Zielpläne individuell entwickelt und reflektiert und angepasst. Dann gibt es eine Arbeitsphase die unterrichtsbezogen ist. Eltern sind fürs Lernen ihrer Kinder bzw. der Kinder der anderen Eltern verantwortlich. Bei Problemen, wird die Gesamtgruppe zur Lösungsentwicklung/Beratung herangezogen. In einer zweiten Phase wird die Beziehungsgestaltung zwischen Eltern und Kindern thematisiert und mit entsprechenden MPF-Methoden bearbeitet. Gelegentlich findet auch Unterricht durch den Lehrer in Anwesenheit der Eltern statt.

Eltern erleben das Angebot als extrem hilfreich, erleben sich selbst als lösungskompetent und beschreiben sich als gut unterstützt und entlastet durch die Gruppe bei der Beziehungsgestaltung mit ihren Kindern. Eine Spirale aus Schulabbrüchen, Versagensängsten und Misserfolgserlebnissen konnte so unterbrochen werden. Das Tandem aus Lehrer und MFT-Fachkraft vermitteln eine Haltung, die Eltern zur aktiven Mitarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung einlädt.

b. Fallberatung eines Wohngruppenteams mit dem Fachdienst:

Vorstellung eines 8-jährigen Jungens, der neu in einer Wohngruppe auf dem Gelände wohnt. Mit verschiedenen Methoden (Freie Assoziation zu verschiedenen Fotokarten; Stehgreifvisualisierung des Kindes am Flipchart mit seiner Familie mit

bekanntem sachlichen Informationen, bisherigen Schwierigkeiten, seinen Ressourcen; Genogramm) wurde der Junge sehr liebevoll in der Mitte aufgenommen.

c. dem Kinder- und Jugenddorfrat:

Vorstellung des Gremiums (12-16 Jahre), das sich einmal im Monat mit einer Pädagogin trifft und Lösungen findet für Belastungen im Kinderdorf/vorgebrachte Probleme, die gruppenübergreifend auftreten (z. B. Lärm am Bolzplatz, Fremde auf dem Gelände, Essen aus der Großküche). Die Jugendlichen haben das Gefühl, sie können in der Regel Probleme direkt in der eigenen Gruppe klären. Es gibt auf dem Gelände 10 Wohngruppen und zwei Außenwohngruppen. Die Wahl der GruppensprecherInnen findet individuell unterschiedlich statt. Innerhalb der Gruppen haben sie keine Funktionen.

Ehemalige Jugendliche werden zum Sommerfest eingeladen, das immer am letzten Sonntag im Juni stattfindet. Eltern werden zum Adventscafé und zum Schuljahresabschluss in die einzelnen Häuser eingeladen.

d. Mitarbeitende:

Neun Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen und mit sehr unterschiedlich langer Betriebszugehörigkeit beschreiben die systemische Ausrichtung der Einrichtung durchweg positiv. Die damit verbundene Entwicklung wurde so erlebt, dass dadurch mehr Wertschätzung aber weniger Wertung, mehr Augenhöhe, mehr Feedback, mehr Lösungsorientierung und mehr Transparenz zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeitenden entstanden seien. Die Weiterbildungen werden als Privileg angesehen und vor allem der Fachdienst steht als Garant für die systemische Ausrichtung zur Verfügung und hält das systemische Denken im Bewusstsein aller. Die Bereichsleitung hilft unter anderem durch eine angemessene Zurückhaltung. Die Mitarbeitende wurden ermutigt die neu entstandenen Erzieherkonferenzen selbst vorzubereiten. Systemische Methoden werden standardisiert angewandt. Andere Ansätze und Denkweisen haben trotzdem ihren Platz.

Außerdem stellten verschiedene Fachkräfte bestimmte Projekte/Weiterentwicklungen vor.

e. Streitschlichter an SBBZ Rupert-Mayer-Schule:

Die Einführung des Projekts wurde von einer Praktikantin eng begleitet. Es gab mit der ersten Gruppe der beteiligten SchülerInnen 26 Termine, statt der geplanten 14. Dadurch konnte auf individuelle Situationen in der Gruppe eingegangen werden. In diesem Kurs werden besonders soziale Kompetenz, Kommunikationsregeln, Selbstwert trainiert und die Partizipation der SchülerInnen gefördert. Sie lernen das System der Streitenden zu betrachten, sich über unterschiedliche Perspektiven auszutauschen und sich selbst zu reflektieren.

f. AGE-Projekt: Partizipation als Chance der Pädagogik (2014-2017).

Ideenaustausch zwischen 14 teilnehmenden Einrichtungen, ausprobieren in den Gruppen, berichten in der AGE, modifizieren. Durch diese Treffen wurden Multiplikatoren ausgebildet, die das Thema in der Einrichtung voranbringen. Daraus entstand die Willkommensmappe für Kinder und Jugendliche.

g. Ampelsystem für Mitarbeitende (2014) und für Kinder/Jugendliche (2016):

Nach einem Diskussionsprozess in der Mitarbeiterschaft wurde ein Ampelsystem beschrieben, in dessen Verlauf der gelbe Bereich jedoch dem roten ‚no go‘ Bereich zugeordnet wurde. Dies war erneut Thema zur Überprüfung in der diesjährigen 2-tägigen GL-Klausur. Die vermittelte Haltung der Einrichtung ist: Wir möchten, dass mit Kindern und Jugendlichen auf die ‚grüne Weise‘ umgegangen wird.

- h. Vertrauensperson 2016:
Es sollte eine Beschwerdestelle für alle Betreuten geschaffen werden. 10 Mitarbeitende, die sich zur Verfügung stellten, wurden geschult und stellten sich nach einer Vorstellungsrunde in den Wohngruppen zur Wahl. Diese Stelle wurde jedoch wieder aufgegeben, weil die Beschwerden entweder direkt in der Gruppe oder über den Kinderdorfrat oder über eine frei ausgewählte Person des Vertrauens abgegeben werden.
- i. Zwischenreflektion der Erzieherkonferenz 2017:
Die Besprechungskultur wurde verändert, die wöchentlichen Dienstbesprechungen wurden durch E-Mail-Informationen abgelöst und dafür die Erzieherkonferenz zweimal jährlich zwei Stunden auf Wunsch der GL (wieder) eingeführt. Sie fördert die Transparenz in der Einrichtung. Die Marienpflege hat 280 Mitarbeitende, die Treffen sind freiwillig und werden nicht als Dienstzeit anerkannt. Es kommen viele Mitarbeitende außerhalb ihrer regulären Dienstzeiten. Themen sind: unsere Haltung (Grenzen in der Pädagogik, Hinsehen – Wegsehen) Mitbestimmung, Vorstellung der Teams und MA, Inhalte der Arbeit (Elternarbeit, Beteiligung, systemische Methoden)
- j. Kinderrechteausstellung 2018:
Jedes Jahr beim Sommerfest gibt es eine Ausstellung zum Thema Kinderrechte und einen Nachmittag, der zu diesem Thema gestaltet wird. Z. B. mit Quiz, einem Film zum Thema, mit einer Diskussion über die Kinderrechte in anderen Ländern und einem Essen aus diesen Ländern.
- k. Evaluation:
Befragung von Kindern und von Jugendlichen zum Thema Kinderrechte und Beteiligung. 80% der Befragten geben an über die Rechte Bescheid zu wissen und beteiligt zu werden. Die Befragung mit den Eltern läuft derzeit. Ebenfalls läuft seit einiger Zeit eine Befragung bei 140 Mitarbeitenden in den Jugendämtern auf Grundlage der Fragebögen der DGSF.

Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Projekte, bzw. die Entwicklungen vorstellten, berichten von einer Kulturveränderung durch die umgesetzte Beteiligung auf allen Ebenen in der Marienpflege.

Zum Abschluss des Besuchs gab es noch einen Ausblick auf die Planungen der nächsten Jahre:

- Der Schulleiter gab noch einen Einblick in die Neugestaltung der Bildungspläne. Dies soll in Zukunft mit Hilfe von Entwicklungszielkreisen und guter Vorbereitung des Gesprächs, in Anlehnung an HP-Gespräche stattfinden.
- Für das Fachzentrum ION müssen neue Räume gefunden werden. Außerdem braucht es nach der Phase der Flüchtlingsbetreuung eine Neuausrichtung der Gruppe.
- Für die interne Kommunikation soll ein entsprechendes Netzwerk entstehen, bzw. eingeführt werden.

3. Das Besondere der Marienpflege:

Besonders ins Auge fiel, dass sich in den vergangenen 5 Jahren viel getan hat. Es gab Veränderungen, Weiterentwicklungen in der fachlichen Alltagsarbeit. Trotz der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die alle Einrichtung vor große Herausforderungen gestellt hat, wurde hier eine kontinuierliche Entwicklung vorangetrieben. Beachtenswert ist die Kontinuität und Konsequenz mit der diese Entwicklung stattfindet.

4. Thematische Schwerpunkte:

Im Mittelpunkt des Besuchs stand das Thema Beteiligung, sowohl bei den Betreuten als auch in der Mitarbeiterschaft. Verschiedene Themen wurden in kontinuierlichen Prozessen mit den Mitarbeitenden und dem Leitungsteam vorgebracht, wie Z. B. das Ampelsystem, die ErzieherInnenkonferenz.

Für die BesucherInnen:



J. Bader - Boss