

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Baden-Baden GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Standort Rastatt

Standort Baden-Baden

Heinz von Förster Schulen Rastatt, Baden-Baden

Ansprechperson:

Regionalleitung: Stefan Dilger – Rastatt und Baden-Baden

Schulleitung: Judith Fritz - Rastatt

Schulleitung: Janine Winter – Baden-Baden

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Günther Moser – moser@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann-GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

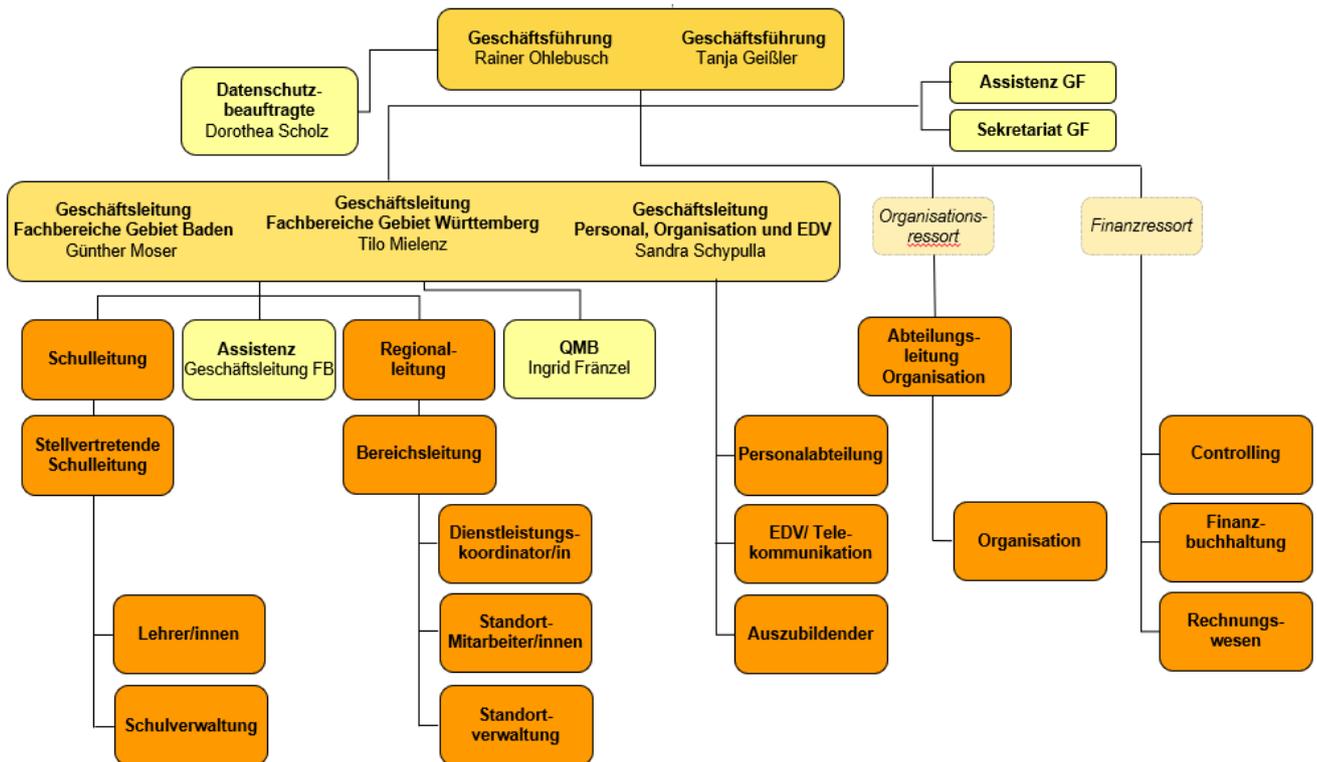
Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung/ Schule und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus dem Landkreis Rastatt, der Stadt Baden-Baden, der Gemeinde Bietigheim sowie der angrenzenden Landkreise (südlicher Landkreis Karlsruhe) umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. über die Organisationsstruktur

Der Sitz der Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe ist seit 2018 Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden (Haueneberstein) angegliedert.



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH					Pforzheim GmbH					Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	BR	HN	MZ	EM	LÖ	WT	OG	PF	S	ME	SI	WN	VS	RZ
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3
		FB 4								FB 4	FB 4					FB 4
FB 5	FB 5	FB 5			FB 5				FB 5	FB 5						

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH werden die Angebote derzeit an 4 Standorten in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

Standort Rastatt – Prinz-Eugen-Straße

- Geschäftsführung
- Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe
- Interne Fortbildungen und Kommunikationsgremien der gesamten Ohlebusch Gruppe

Heinz von Förster Schule Rastatt – Im Steingerüst

- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen

Heinz von Förster Schule Baden-Baden – Hubertusstraße

- – Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen
- 3 teilstationäre Angebote in Form von Tagesgruppen

Standort Baden-Baden – Karlsruher Straße

- Regionalleitung und Verwaltung Dienstleistungen
- Eingliederungshilfe
- Ambulante Jugendhilfe
- Gemeindenahe Offene Jugendarbeit in Bietigheim

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt. Das Qualitätsmanagementsystem orientiert sich an allen Standorten der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH an den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015.

2. über die Anzahl der Mitarbeitenden

Stand 31.07.2020 beschäftigt die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH 59 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Hinzu kommen Auszubildende im Bereich Jugend- und Heimerziehung sowie im kaufmännischen Bereich und aktuell ca. 5 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten.

Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu ca. 74 % systemisch qualifiziert. Dies bezieht sich auch auf unsere Lehrkräfte an den Heinz von Förster Schulen. Lediglich in 2020 neu eingestellte Mitarbeitende haben z. T. noch keine systemische Qualifikation, nehmen aber an der nächsten internen Fortbildung „Systemische Beratung kompakt“ in 2020 teil. Hier kooperieren wir seit 2020 mit dem „praxisinstitut für systemische beratung Süd“ in Hanau.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. über die Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen:

Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH verantwortlich.

2 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Günther Moser als Geschäftsleitung für die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung für den Bereich Personal und Organisation für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

1 Regionalleitung und 2 Schulleitungen (jeweils unterstützt von stellvertretenden Schulleitungen) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten und Schulen der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH verantwortlich – im schulischen Bereich als Tandem aus Regionalleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur ggf. durch Bereichsleitungen und Dienstleistungs-koordinator*innen, die für klar umrissene Bereiche besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. zu den Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl. Sozialpädagog*innen sowie im Bereich der Schulen Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc.

Im Bereich der Tagesgruppen sind in eingeschränktem Umfang auch Jugend- und Heim-erzieher*innen sowie Erzieher*innen eingesetzt.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt. Ausnahme bildet dabei das Controlling – hier ist ein Wirtschaftsinformatiker angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. in welcher Weise Ihre Einrichtung systemisch-familienorientiert arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 7.2 Personalentwicklung).

- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Miteinander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit unseren Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen/ Perspektiven und Verantwortlichkeiten/ Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. nonlinearen Ansätzen/ Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse/ Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll/ passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/ Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Interventionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Standorten konzeptionelle/ inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Standorten wiederfinden.

2017 haben wir uns beim Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH hat sich an den Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Führungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass

Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. auf welche Weise und mit welchen Instrumenten Ihre Einrichtung die praktische Arbeit evaluiert.

- Outcomebefragungen bei Kunden und Klienten, die während und zum Ende des Beratungsprozesses entsprechend umgesetzt werden.
- Prozessfragebögen anlassbezogen (z. B. Sitzungs-Bewertungsskala in Anlehnung Scott & Miller)
- Möglichkeit zum Einsatz des Synergetic Navigation Systems im Kontext der Angebote
- Supervision/kollegiale Beratung/Teamsitzungen
- Beteiligung und Partizipation der Klienten im laufenden Prozess - im Begleitungsprozess regelmäßige Gespräche mit Klient*innen, in denen die praktische Arbeit in Bezug auf Anliegen und Aufträge reflektiert wird und aus Sicht der Klient*innen bewertet
- Im Rahmen der Hilfe-/Förder-/Eingliederungsplanung und Fortschreibung im gemeinsamen Dialog Klient*in, Träger und Jugendamt/Jobcenter/Sozialamt etc. – z. B. Überprüfung der Ziele und des Zielerreichungsgrades
- Statistik, die mind. einmal jährlich ausgewertet wird (z. B. Hilfedauer, Themen, Ergebnisse)
- Teilnahme an Evaluation der DGSF in 2017
- Regelmäßige Kundengespräche, in denen die praktische Arbeit reflektiert wird – Teil des Qualitätsentwicklungsdialoges mit unseren Kunden
- Regelmäßige wirtschaftliche Analyse der praktischen Arbeit

7. auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

7.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen, und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinder-

schutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.

- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden §8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insofern erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (IeF; Ärzte; Supervisorinnen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte, etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich, etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/-r Familientherapeut*in der Ohlebusch Gruppe.

- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

7.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Grundausbildung über Inhouse-Weiterbildungen durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2013 werden diese Grundausbildungen im Umfang von 180 h jährlich durch das ISTN-Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker Mai durchgeführt. In den Jahren zuvor durch das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik/ -therapie, Marte Meo, etc.) und Fortbildungen/ Workshops, die sich auf systemische Ansätze/ Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/ Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF-Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt seitdem themen- und interessenbezogen. In 2019 haben alle Regional- und Schulleitungen die DGSF Tagung (Hamburg) besucht.

Neben internen Fortbildungen zum Kinderschutz (seit 2016 jährlich im Schwerpunkt durch das PPSB-Hamburg durchgeführt), qualifizieren wir in 2019/2020 ergänzend zu bereits vorhandenen „Insoweit erfahrenen Fachkräften“ weitere 22 Mitarbeitende in einem 12-tägigen Curriculum als „Systemisch-orientierte Fachkraft Kindeswohlgefährdung“, das durch das PPSB-Hamburg als Inhouse-Fortbildung durchgeführt wird.

Im Jahr 2014/2015 haben wir eine interne 5-tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter*innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellvertretenden Schulleitung, eines Dienstleistungskoordinators/ einer Dienstleistungs Koordinatorin oder Bereichsleitung befinden, konnten daran teilnehmen. Drei Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH teil. Aus der Teilnahme an der Qualifizierung heraus sind nun 90% aller Teilnehmenden in Führungsfunktionen bei der Ohlebusch Gruppe. In 2020 wird es wieder ein Angebot für neue Führungskräfte und zur Auffrischung geben.

Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Standorten/ in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung/ Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc.. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen/ Veränderung/ Stabilität/ Entwicklung/ Anpassung/ Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Standorte/ GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe/ Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl

auf das Binnenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln. Veränderungsprozesse in der Organisation, die aktuell aufgrund von Wachstum, personellen Veränderungen, externen Anforderungen etc. gefordert sind, versuchen wir, wo es geht und sinnvoll ist, partizipativ zu gestalten – vor allem aber klar und transparent. Das dies nicht immer so gelingt wie erwünscht liegt in der Natur der Sache. Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit 330 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

7.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit den Klient*innen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung sind uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge/ Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden/ bezahlenden

¹ Z.B. Schulen, Ärzte, Ämter/ Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten/ Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

Stellen/ Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 18 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen (2019: „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouvertné in Karlsruhe und Oberndorf; „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster in Lörrach und Offenburg | 2018: „Hoffnung“ – Fritjof Schneider in Karlsruhe und Oberndorf; „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch in Waldshut; „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam in Heilbronn | 2017: „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker in Lörrach; „Krisen und Krisenhandeln“ – Dr. Wilhelm Rotthaus in Karlsruhe und Oberndorf | 2016/2017: „Verbitterung/ Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider in Karlsruhe, Oberndorf und Stuttgart | 2015: „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher in Karlsruhe und Singen | 2014: „Scham“ – Harald Requardt in Karlsruhe; „Klimawandel“ – Ahmet Kimil in Villingen-Schwenningen | 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert in Karlsruhe | 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ - Günther Schiepek in Karlsruhe | 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt in Karlsruhe | 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts in Karlsruhe | 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle in Karlsruhe | 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen in Villingen-Schwenningen etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Karlsruhe GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Standort Karlsruhe

Heinz von Förster Schule Karlsruhe

Standort Heilbronn

Standort Bruchsal

Ansprechpartner*innen:

Regionalleitung: Matthias Haselmann – Karlsruhe, Bruchsal

Regionalleitung: Mirija Hallmann – Heilbronn

Schulleitung: Katharina Rölfs

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Günther Moser – moser@ohlebusch.de

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

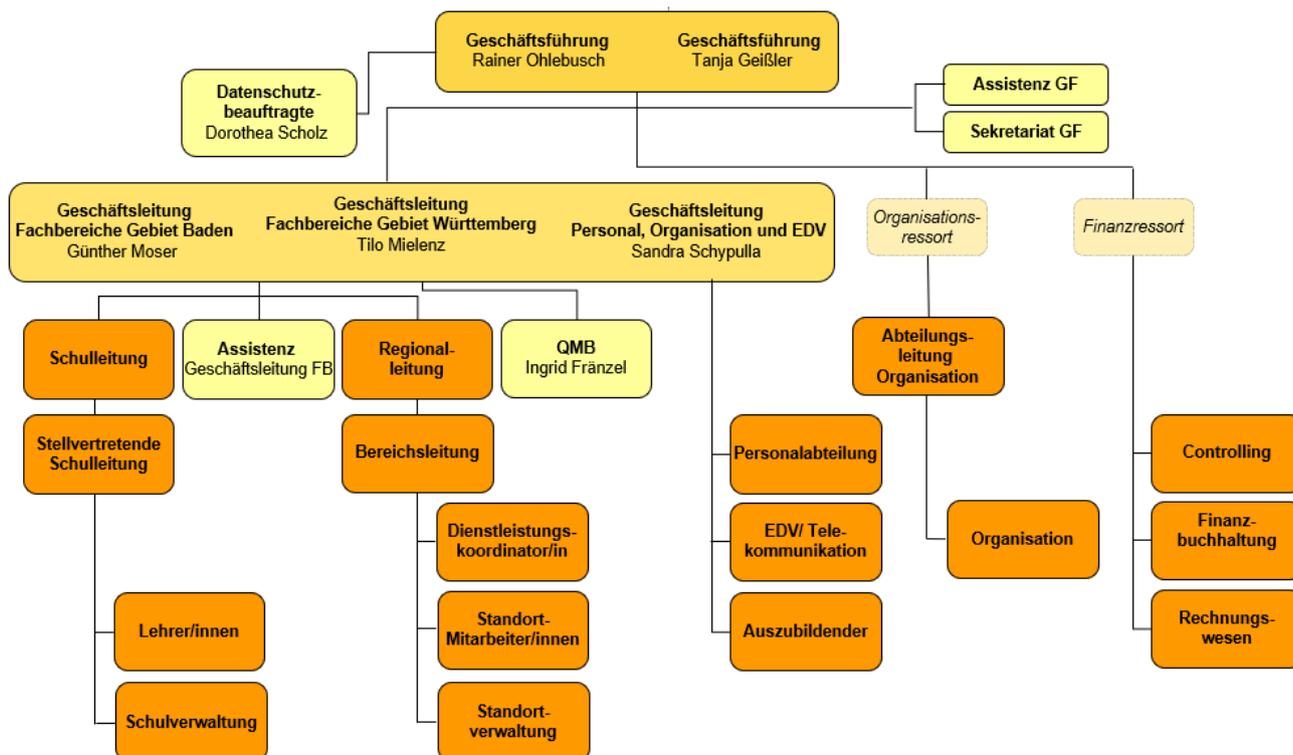
Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung/ Schule, Arbeitsförderung und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus dem Landkreis und der Stadt Karlsruhe, dem Landkreis Germersheim, dem Landkreis und der Stadt Heilbronn sowie dem Landkreis Hohenlohe umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. über die Organisationsstruktur

Der Sitz der Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe ist seit 2018 Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden (Haueneberstein) angegliedert.



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH					Pforzheim GmbH					Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	BR	HN	MZ	EM	LÖ	WT	OG	PF	S	ME	SI	WN	VS	RZ
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3
		FB 4								FB 4	FB 4					FB 4
FB 5	FB 5	FB 5			FB 5				FB 5	FB 5						

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH werden die Angebote derzeit an 4 Standorten in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

Standort Karlsruhe - Hirschstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Eingliederungshilfe
- Angebote der Arbeitsförderung

Heinz von Förster Schule Karlsruhe – Wichernstraße

Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: Emotionale und soziale Entwicklung (ESENT) mit den Bildungsgängen GS, HS, WRS, RS und Lernen.

Standort Heilbronn - Olgastraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Eingliederungshilfe

Standort Bruchsal - Kaiserstraße

- Ambulante Jugendhilfe

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt. Das Qualitätsmanagementsystem der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH orientiert sich an den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 und ist am Standort Karlsruhe für den Anwendungsbereich der Arbeitsförderung auch zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung ist der Standort seit Dezember 2012 zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung (AZAV).

2. über die Anzahl der Mitarbeitenden

Stand 31.07.2020 beschäftigt die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH 68 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Hinzu kommen aktuell ca. 9 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten.

Unsere Fachkräfte sind zu 91 % systemisch qualifiziert. Dies bezieht sich auch auf unsere Lehrkräfte an der Heinz von Förster Schule. Lediglich in 2020 neu eingestellte Mitarbeitende haben z. T. noch keine systemische Qualifikation, nehmen aber an der nächsten internen Fortbildung „Systemische Beratung kompakt“ in 2020 teil. Hier kooperieren wir seit 2020 mit dem „praxisinstitut für systemische beratung Süd“ in Hanau.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. über die Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen:

Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich.

3 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Günther Moser als Geschäftsleitung für die Standorte Karlsruhe und Bruchsal und Herr Tilo Mielenz für den Standort Heilbronn der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung für den Bereich Personal und Organisation für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

2 Regionalleitungen und 1 Schulleitung (unterstützt von stellv. Schulleitung) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten und der Schule der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich – im schulischen Bereich als Tandem aus Regionalleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch Bereichsleitungen und Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Bereiche besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. zu den Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl. Sozialpädagog*innen sowie im Bereich der Schulen Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc.

Im Verwaltungsbereich sind Mitarbeiterinnen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. in welcher Weise Ihre Einrichtung systemisch-familienorientiert arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese. (siehe auch Bereich 7.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Miteinander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit unseren Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.

- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen/ Perspektiven und Verantwortlichkeiten/ Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. nonlinearen Ansätzen/ Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse/ Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll/ passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/ Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Interventionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Standorten konzeptionelle/ inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Standorten wiederfinden.

2017 haben wir uns beim Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Führungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. auf welche Weise und mit welchen Instrumenten Ihre Einrichtung die praktische Arbeit evaluiert.

- Outcomebefragungen bei Kunden und Klienten, die während und zum Ende des Beratungsprozesses entsprechend umgesetzt werden.
- Prozessfragebögen anlassbezogen (z. B. Sitzungs-Bewertungsskala in Anlehnung Scott & Miller)

- Möglichkeit zum Einsatz des Synergetic Navigation Systems im Kontext der Angebote
- Supervision/kollegiale Beratung/Teamsitzungen
- Beteiligung und Partizipation der Klienten im laufenden Prozess - im Begleitungsprozess regelmäßige Gespräche mit Klient*innen, in denen die praktische Arbeit in Bezug auf Anliegen und Aufträge reflektiert wird und aus Sicht der Klient*innen bewertet
- Im Rahmen der Hilfe-/Förder-/Eingliederungsplanung und Fortschreibung im gemeinsamen Dialog Klient*in, Träger und Jugendamt/Jobcenter/Sozialamt etc. – z. B. Überprüfung der Ziele und des Zielerreichungsgrades
- Statistik, die mind. einmal jährlich ausgewertet wird (z. B. Hilfedauer, Themen, Ergebnisse)
- Teilnahme an Evaluation der DGSF in 2017
- Regelmäßige Kundengespräche, in denen die praktische Arbeit reflektiert wird – Teil des Qualitätsentwicklungsdialoges mit unseren Kunden
- Regelmäßige wirtschaftliche Analyse der praktischen Arbeit

7. auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

7.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen, und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.

- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden §8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insofern erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (IeF; Ärzte; Supervisorinnen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte, etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich, etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/-r Familientherapeut*in der Ohlebusch Gruppe.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen

deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

7.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Grundausbildung über Inhouse-Weiterbildungen durch DGSF- anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2013 werden diese Grundausbildungen im Umfang von 180 h jährlich durch das ISTN-Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker Mai durchgeführt. In den Jahren zuvor durch das ADF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik/ -therapie, Marte Meo, etc.) und Fortbildungen/ Workshops, die sich auf systemische Ansätze/ Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/ Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Neben internen Fortbildungen zum Kinderschutz (seit 2016 jährlich im Schwerpunkt durch das PPSB-Hamburg durchgeführt), qualifizieren wir in 2019/2020 ergänzend zu bereits vorhandenen „Insoweit erfahrenen Fachkräften“ weitere 22 Mitarbeitende in einem 12-tägigen Curriculum als „Systemisch-orientierte Fachkraft Kindeswohlgefährdung“, das durch das PPSB-Hamburg als Inhouse-Fortbildung durchgeführt wird.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF-Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt seitdem themen- und interessenbezogen. In 2019 haben alle Regional- und Schulleitungen die DGSF Tagung (Hamburg) besucht.

Im Jahr 2014/2015 haben wir eine interne 5-tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter*innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellvertretenden Schulleitung, eines Dienstleistungskoordinators/ einer Dienstleistungskordinatorin oder Bereichsleitung befinden, konnten daran teilnehmen. Drei Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nahmen hieran auch

Mitarbeiter*innen der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH teil. Aus der Teilnahme an der Qualifizierung heraus sind nun 90% aller Teilnehmenden in Führungsfunktionen bei der Ohlebusch Gruppe. In 2020 wird es wieder ein Angebot für neue Führungskräfte und zur Auffrischung geben.

Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Standorten/ in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung/ Intervention, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc.. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen/ Veränderung/ Stabilität/ Entwicklung/ Anpassung/ Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Standorte/ GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe/ Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Binnenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln. Veränderungsprozesse in der Organisation, die aktuell aufgrund von Wachstum, personellen Veränderungen, externen Anforderungen etc. gefordert sind, versuchen wir, wo es geht und sinnvoll ist, partizipativ zu gestalten – vor allem aber klar und transparent. Das dies nicht immer so gelingt wie erwünscht liegt in der Natur der Sache.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit 330 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche

Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

7.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit den Klient*innen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung sind uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge/ Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden/ bezahlenden Stellen/ Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

¹ Z.B. Schulen, Ärzte, Ämter/ Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten/ Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

Seit 18 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen (2019: „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouverné in Karlsruhe und Oberndorf; „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster in Lörrach und Offenburg | 2018: „Hoffnung“ – Fritjof Schneider in Karlsruhe und Oberndorf; „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch in Waldshut; „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam in Heilbronn | 2017: „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker in Lörrach; „Krisen und Krisenhandeln“ – Dr. Wilhelm Rotthaus in Karlsruhe und Oberndorf | 2016/2017: „Verbitterung/ Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider in Karlsruhe, Oberndorf und Stuttgart | 2015: „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher in Karlsruhe und Singen | 2014: „Scham“ – Harald Requardt in Karlsruhe; „Klimawandel“ – Ahmet Kimil in Villingen-Schwenningen | 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert in Karlsruhe | 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ - Günther Schiepek in Karlsruhe | 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt in Karlsruhe | 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts in Karlsruhe | 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle in Karlsruhe | 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen in Villingen-Schwenningen etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Merzhausen GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Standort Merzhausen

Standort Lörrach

Standort Waldshut-Tiengen

Standort Emmendingen

Standort Offenburg

Heinz von Förster Schulen Ortenau und Titisee-Neustadt

Ansprechpartner*innen:

Regionalleitung: Francesca Capotorto – Merzhausen

Regionalleitung: Nicola Krumtünger – Lörrach

Regionalleitung: Martina Moosmann – Waldshut-Tiengen

Regionalleitung: Angelika Weber – Emmendingen

Regionalleitung: Peter Schneider – Offenburg

Schulleitung: Lena-Johanna Neumann – HvF Ortenau

Schulleitung: Frank Nicholas – HvF Titisee-Neustadt

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Günther Moser – moser@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist sowohl die Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

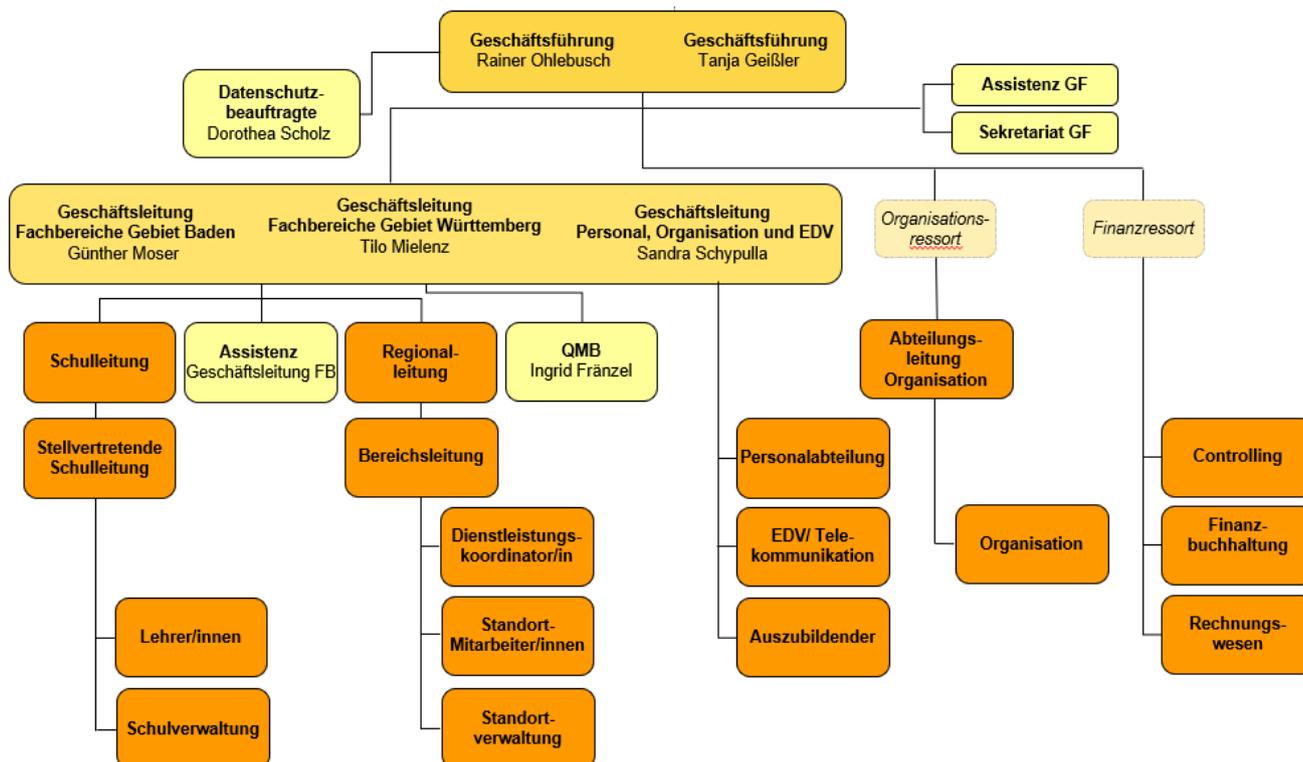
Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH bietet ambulante Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung/ Schule und Eingliederungshilfe an den Standorten Merzhausen, Lörrach, Waldshut, Emmendingen, Offenburg und mit der Heinz-von-Förster Schule Ortenau auch in Haslach im Kinzigtal an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Merzhausen GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus der Stadt Freiburg, dem Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, dem Landkreis Emmendingen, dem Landkreis Lörrach, dem Landkreis Waldshut-Tiengen und dem Ortenaukreis umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. über die Organisationsstruktur

Der Sitz der Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe ist seit 2018 Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden (Haueneberstein) angegliedert.



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH					Pforzheim GmbH					Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	BR	HN	MZ	EM	LÖ	WT	OG	PF	S	ME	SI	WN	VS	RZ
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3
		FB 4								FB 4	FB 4					FB 4
FB 5	FB 5	FB 5			FB 5				FB 5	FB 5						

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Merzhausen GmbH werden die Angebote derzeit an 7 Standorten in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

Standort Merzhausen – Alte Straße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Interne Fortbildungen
- Ambulante Jugendhilfe
- Eingliederungshilfe

Standort Lörrach – Tumringer Straße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Standort Waldshut-Tiengen - Rheinstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Standort Emmendingen – An der Steige

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Standort Offenburg – Okenstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Geschäftsleitung Baden
- Ambulante Jugendhilfe

Heinz von Förster Schule Ortenau – Haslach i. Kinzigtal, Schnellinger Straße

Heinz von Förster Schule Titisee-Neustadt – Hirschenbuckel

- Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt. Das Qualitätsmanagementsystem orientiert sich an allen Standorten der Ohlebusch-Merzhausen GmbH an den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015.

2. über die Anzahl der Mitarbeitenden

Stand 31.07.2020 beschäftigt die Ohlebusch-Merzhausen GmbH 69 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung

Hinzu kommen aktuell ca. 12 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten. Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu 94 % systemisch qualifiziert. Lediglich in 2020 neu eingestellte Mitarbeitende haben z. T. noch keine systemische Qualifikation, nehmen aber an der nächsten internen Fortbildung „Systemische Beratung kompakt“ in 2020 teil. Hier kooperieren wir seit 2020 mit dem „praxisinstitut für systemische beratung Süd“ in Hanau.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. über die Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen:

Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Merzhausen GmbH verantwortlich.

2 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Günther Moser als Geschäftsleitung für die Ohlebusch-Merzhausen GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung für den Bereich Personal und Organisation für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

5 Regionalleitungen sowie zwei Schulleitungen sind für die fachliche Arbeit an den Standorten der Ohlebusch-Merzhausen GmbH verantwortlich. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch Bereichsleitungen und ggf. Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Bereiche besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. zu den Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

Dipl.-Sozialpädagog*innen und im Angebot „Kreatives Lernprojekt“ und in den Heinz von Förster Schulen Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagog*innen, Dipl.-Psycholog*innen, Soziolog*innen, etc.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung systemisch-familienorientiert arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 7.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Miteinander sind uns wichtig.

- Im Kontakt mit unseren Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen/ Perspektiven und Verantwortlichkeiten/ Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. nonlinearen Ansätzen/ Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse/ Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll/ passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/ Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Interventionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Standorten konzeptionelle/ inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Standorten wiederfinden.

2017 haben wir uns beim Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Merzhausen GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen.

Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. auf welche Weise und mit welchen Instrumenten Ihre Einrichtung die praktische Arbeit evaluiert.

- Outcomebefragungen bei Kunden und Klienten, die während und zum Ende des Beratungsprozesses entsprechend umgesetzt werden.
- Prozessfragebögen anlassbezogen (z. B. Sitzungs-Bewertungsskala in Anlehnung Scott & Miller)
- Möglichkeit zum Einsatz des Synergetic Navigation Systems im Kontext der Angebote
- Supervision/kollegiale Beratung/Teamsitzungen
- Beteiligung und Partizipation der Klienten im laufenden Prozess - im Begleitungsprozess regelmäßige Gespräche mit Klient*innen, in denen die praktische Arbeit in Bezug auf Anliegen und Aufträge reflektiert wird und aus Sicht der Klient*innen bewertet
- Im Rahmen der Hilfe-/Förder-/Eingliederungsplanung und Fortschreibung im gemeinsamen Dialog Klient*in, Träger und Jugendamt/Jobcenter/Sozialamt etc. – z. B. Überprüfung der Ziele und des Zielerreichungsgrades
- Statistik, die mind. einmal jährlich ausgewertet wird (z. B. Hilfedauer, Themen, Ergebnisse)
- Teilnahme an Evaluation der DGSF in 2017
- Regelmäßige Kundengespräche, in denen die praktische Arbeit reflektiert wird – Teil des Qualitätsentwicklungsdialoges mit unseren Kunden
- Regelmäßige wirtschaftliche Analyse der praktischen Arbeit

7. auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

7.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen, und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.

- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden §8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insofern erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (IeF; Ärzte; Supervisorinnen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte, etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich, etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/-r Familientherapeut*in der Ohlebusch Gruppe.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des *Synergetic Navigation System* (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie

vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

7.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Grundausbildung über Inhouse-Weiterbildungen durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2013 werden diese Grundausbildungen im Umfang von 180 h jährlich durch das ISTN-Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker Mai durchgeführt. In den Jahren zuvor durch das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis.

Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik/ -therapie, Marte Meo, etc.) und Fortbildungen/ Workshops, die sich auf systemische Ansätze/ Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/ Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Neben internen Fortbildungen zum Kinderschutz (seit 2016 jährlich im Schwerpunkt durch das PPSB-Hamburg durchgeführt), qualifizieren wir in 2019/2020 ergänzend zu bereits vorhandenen „Insofern erfahrenen Fachkräften“ weitere 22 Mitarbeitende in einem 12-tägigen Curriculum als „Systemisch-orientierte Fachkraft Kindeswohlgefährdung“, das durch das PPSB-Hamburg als Inhouse-Fortbildung durchgeführt wird.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF-Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt seitdem themen- und interessenbezogen. In 2019 haben alle Regional- und Schulleitungen die DGSF Tagung (Hamburg) besucht.

Im Jahr 2014/2015 haben wir eine interne 5-tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter*innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellvertretenden Schulleitung, eines Dienstleistungskordinators/ einer Dienstleistungskordinatorin oder Bereichsleitung befinden, konnten daran teilnehmen. Drei Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen der Ohlebusch-Merzhausen GmbH teil. Aus der Teilnahme an der Qualifizierung heraus sind nun 90% aller Teilnehmenden in Führungsfunktionen bei der Ohlebusch Gruppe. In 2020 wird es wieder ein Angebot für neue Führungskräfte und zur Auffrischung geben.

Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Standorten/ in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung/ Intervention, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc.. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen/ Veränderung/ Stabilität/ Entwicklung/ Anpassung/ Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Standorte/ GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe/ Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Binnenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln. Veränderungsprozesse in der Organisation, die aktuell aufgrund von Wachstum, personellen Veränderungen, externen Anforderungen etc. gefordert sind, versuchen wir, wo es geht

und sinnvoll ist, partizipativ zu gestalten – vor allem aber klar und transparent. Das dies nicht immer so gelingt wie erwünscht liegt in der Natur der Sache.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit 330 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

7.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit den Klient*innen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre. Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung sind uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge/ Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden/ bezahlenden Stellen/ Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

¹ Z.B. Schulen, Ärzte, Ämter/ Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten/ Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 18 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen (2019: „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouverné in Karlsruhe und Oberndorf; „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster in Lörrach und Offenburg | 2018: „Hoffnung“ – Fritjof Schneider in Karlsruhe und Oberndorf; „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch in Waldshut; „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam in Heilbronn | 2017: „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker in Lörrach; „Krisen und Krisenhandeln“ – Dr. Wilhelm Rotthaus in Karlsruhe und Oberndorf | 2016/2017: „Verbitterung/ Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider in Karlsruhe, Oberndorf und Stuttgart | 2015: „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher in Karlsruhe und Singen | 2014: „Scham“ – Harald Requardt in Karlsruhe; „Klimawandel“ – Ahmet Kimil in Villingen-Schwenningen | 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert in Karlsruhe | 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ - Günther Schiepek in Karlsruhe | 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt in Karlsruhe | 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts in Karlsruhe | 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle in Karlsruhe | 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen in Villingen-Schwenningen etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Pforzheim GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Standort Pforzheim
Heinz von Förster Schule Pforzheim
Standort Stuttgart
Standort Metzingen
Standort Sindelfingen
Standort Waiblingen

Ansprechpartner*innen:

Regionalleitung: Andreas Gerlach
Regionalleitung: Dirk Böttcher
Schulleitung: Dennis Medebach

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de
Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung und Durchführung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist sowohl die Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

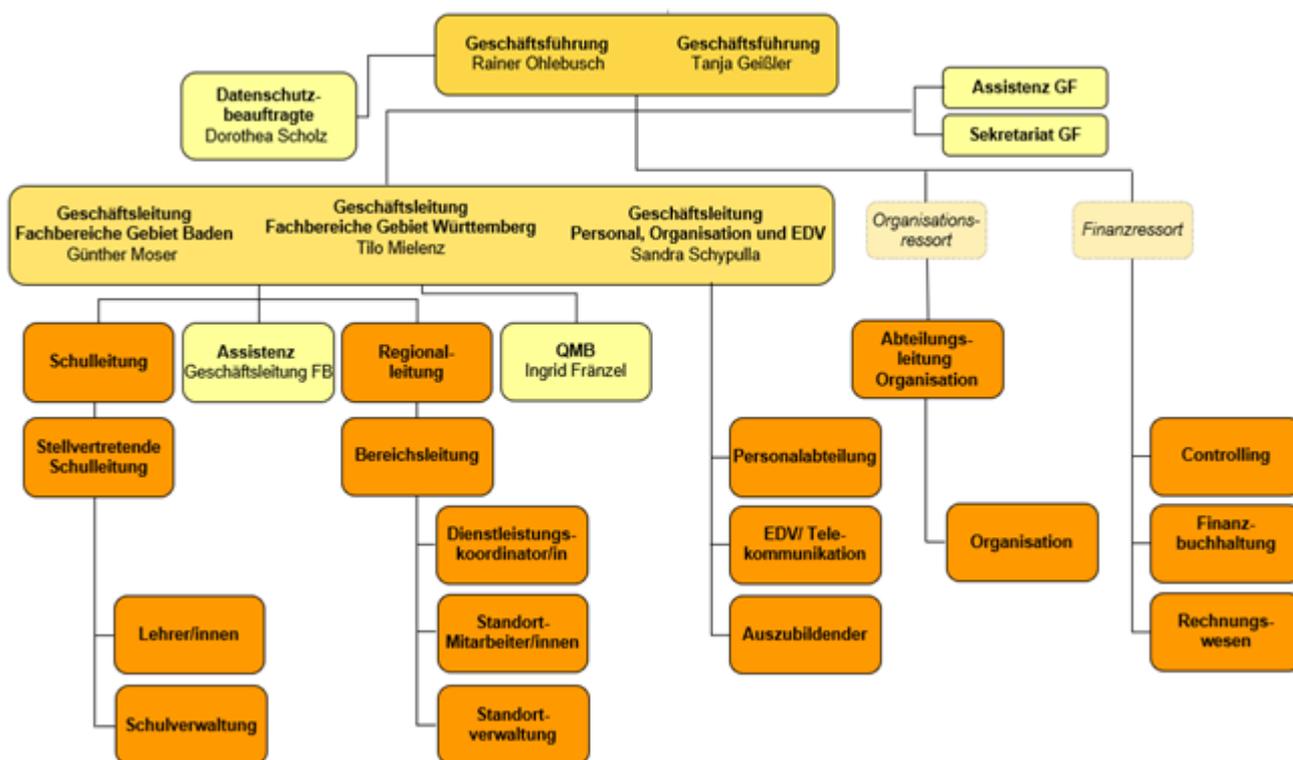
Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung/ Schule, Arbeitsförderung und Eingliederungshilfe. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Pforzheim GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus der Stadt Pforzheim, dem Enzkreis, den Landkreisen Calw und Böblingen, dem Landkreis Reutlingen, dem Rems-Murr Kreis sowie der Stadt Stuttgart umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Pforzheim GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. über die Organisationsstruktur

Der Sitz der Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe ist seit 2018 Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden (Haueneberstein) angegliedert.



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH					Pforzheim GmbH					Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	BR	HN	MZ	EM	LÖ	WT	OG	PF	S	ME	SI	WN	VS	RZ
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3
		FB 4								FB 4	FB 4					FB 4
FB 5	FB 5	FB 5			FB 5				FB 5	FB 5						

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Pforzheim GmbH werden die Angebote derzeit an 8 Standorten (2x Pforzheim, Birkenfeld, 2x Stuttgart, Metzingen, Sindelfingen, Waiblingen) in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

Standorte Pforzheim – Dieselstraße und Pestalozzistraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- 4 teilstationäre Angebote in Form von Tagesgruppen (1 davon in Bad Liebenzell)
- Soziale Gruppenarbeit
- Ambulante Jugendhilfe
- Erziehungsstellen als stationäres Angebot
- Eingliederungshilfe
- Angebote der Arbeitsförderung
- Ambulante Angebote für junge Geflüchtete

Heinz von Förster Schule – Siemensstraße, Birkenfeld

- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen

Standorte Stuttgart – Reinsburgstraße und Lange Straße

- Angebote der Arbeitsförderung

Standort Metzingen – Küferstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Standort Sindelfingen – Vaihingerstraße

- Ambulante Jugendhilfe
- Überregionaler Kommunikationsraum
- Systemisches Kompetenzzentrum

Standort Waiblingen – Bahnhofstraße

- Ambulante Jugendhilfe

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt. Das Qualitätsmanagementsystem der Ohlebusch-Pforzheim GmbH ist an den Standorten Pforzheim (2x), Stuttgart (2x) für den Anwendungsbereich der Arbeitsförderung nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung sind diese Standorte zugelassene Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung (AZAV). An allen anderen Standorten wird das Qualitätsmanagement in Anlehnung an die DIN EN ISO umgesetzt.

2. über die Anzahl der Mitarbeitenden

Stand 31.07.2020 beschäftigt die Ohlebusch-Pforzheim GmbH 118 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie teilweise Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung.

Hinzu kommen unsere Auszubildenden im Bereich Jugend- und Heimerziehung sowie aktuell ca. 7 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mit gestalten. Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu ca. 92 % systemisch qualifiziert. Dies bezieht

sich auch auf unsere Lehrkräfte an den Heinz von Förster Schule. Lediglich in 2020 neu eingestellte Mitarbeitende haben z. T. noch keine systemische Qualifikation, nehmen aber an der nächsten internen Fortbildung „Systemische Beratung kompakt“ in 2020 teil. Hier kooperieren wir seit 2020 mit dem „praxisinstitut für systemische beratung Süd“ in Hanau.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. über die Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen:

Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich.

2 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich - Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Tilo Mielenz als Geschäftsleitung für die Ohlebusch - Pforzheim GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung für den Bereich Personal und Organisation für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

2 Regionalleitungen und 1 Schulleitung (unterstützt von stellv. Schulleitung) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten und der Schule der Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich - im schulischen Bereich als Tandem aus Regionalleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch mehrere Bereichsleitungen und Dienstleistungs-koordinator*innen, die für klar umrissene Bereiche besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. zu den Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Pforzheim GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl.-Sozialpädagog*innen sowie im Bereich der Schulen und im Angebot kreatives Lernprojekt Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc.

Im Bereich der Tagesgruppen sind in eingeschränktem Umfang auch Jugend- und Heim-erzieher*innen sowie Erzieher*innen eingesetzt.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung systemisch-familienorientiert arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen "systemisch-familienorientiert" arbeiten zu können.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/ systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 7.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Miteinander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit unseren Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen/ Perspektiven und Verantwortlichkeiten/ Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. nonlinearen Ansätzen/ Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse/ Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll/ passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/ Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Interventionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Standorten konzeptionelle/ inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Standorten wiederfinden.

2017 haben wir uns beim Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Pforzheim GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. auf welche Weise und mit welchen Instrumenten Ihre Einrichtung die praktische Arbeit evaluiert.

- Outcomebefragungen bei Kunden und Klienten, die während und zum Ende des Beratungsprozesses entsprechend umgesetzt werden.
- Prozessfragebögen anlassbezogen (z. B. Sitzungs-Bewertungsskala in Anlehnung Scott & Miller)
- Möglichkeit zum Einsatz des Synergetic Navigation Systems im Kontext der Angebote
- Supervision/kollegiale Beratung/Teamsitzungen
- Beteiligung und Partizipation der Klienten im laufenden Prozess - im Begleitungsprozess regelmäßige Gespräche mit Klient*innen, in denen die praktische Arbeit in Bezug auf Anliegen und Aufträge reflektiert wird und aus Sicht der Klient*innen bewertet
- Im Rahmen der Hilfe-/Förder-/Eingliederungsplanung und Fortschreibung im gemeinsamen Dialog Klient*in, Träger und Jugendamt/Jobcenter/Sozialamt etc. – z. B. Überprüfung der Ziele und des Zielerreichungsgrades
- Statistik, die mind. einmal jährlich ausgewertet wird (z. B. Hilfedauer, Themen, Ergebnisse)
- Teilnahme an Evaluation der DGSF in 2017
- Regelmäßige Kundengespräche, in denen die praktische Arbeit reflektiert wird – Teil des Qualitätsentwicklungsdialoges mit unseren Kunden
- Regelmäßige wirtschaftliche Analyse der praktischen Arbeit

7. auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

7.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein

transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.

- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen, und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden §8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insofern erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (IeF; Ärzte; Supervisorinnen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte, etc.) werden auf der Basis

einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.

- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich, etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/-r Familientherapeut*in der Ohlebusch Gruppe.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

7.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Grundausbildung über Inhouse-Weiterbildungen durch DGSF- anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2013 werden diese Grundausbildungen im Umfang von 180 h jährlich durch das ISTN-Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker Mai durchgeführt. In den Jahren zuvor durch das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik/ -therapie, Marte Meo, etc.) und Fortbildungen/ Workshops, die sich auf systemische Ansätze/

Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Neben internen Fortbildungen zum Kinderschutz (seit 2016 jährlich im Schwerpunkt durch das PPSB-Hamburg durchgeführt), qualifizieren wir in 2019/2020 ergänzend zu bereits vorhandenen „Insoweit erfahrenen Fachkräften“ weitere 22 Mitarbeitende in einem 12-tägigen Curriculum als „Systemisch-orientierte Fachkraft Kindeswohlgefährdung“, das durch das PPSB-Hamburg als Inhouse-Fortbildung durchgeführt wird.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF-Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt seitdem themen- und interessenbezogen. In 2019 haben alle Regional- und Schulleitungen die DGSF Tagung (Hamburg) besucht.

Im Jahr 2014/2015 haben wir eine interne 5-tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter*innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellvertretenden Schulleitung, eines Dienstleistungskoordinators/ einer Dienstleistungskordinatorin oder Bereichsleitung befinden, konnten daran teilnehmen. Drei Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen der Ohlebusch-Pforzheim GmbH teil. Aus der Teilnahme an der Qualifizierung heraus sind nun 90% aller Teilnehmenden in Führungsfunktionen bei der Ohlebusch Gruppe. In 2020 wird es wieder ein Angebot für neue Führungskräfte und zur Auffrischung geben.

Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Standorten/ in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung/ Intervention, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc.. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen/ Veränderung/ Stabilität/ Entwicklung/ Anpassung/ Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe.

Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Standorte/ GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe/ Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Binnenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln. Veränderungsprozesse in der Organisation, die aktuell aufgrund von Wachstum, personellen Veränderungen, externen Anforderungen etc. gefordert sind, versuchen wir, wo es geht und sinnvoll ist, partizipativ zu gestalten – vor allem aber klar und transparent. Das dies nicht immer so gelingt wie erwünscht liegt in der Natur der Sache.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit 330 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

7.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit den Klient*innen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung sind uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

¹ Z.B. Schulen, Ärzte, Ämter/ Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten/ Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge/ Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden/ bezahlenden Stellen/ Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 18 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen (2019: „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouverné in Karlsruhe und Oberndorf; „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster in Lörrach und Offenburg | 2018: „Hoffnung“ – Fritjof Schneider in Karlsruhe und Oberndorf“; „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch in Waldshut; „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam in Heilbronn | 2017: „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker in Lörrach; „Krisen und Krisenhandeln“ – Dr. Wilhelm Rotthaus in Karlsruhe und Oberndorf | 2016/2017: „Verbitterung/ Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider in Karlsruhe, Oberndorf und Stuttgart | 2015: „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher in Karlsruhe und Singen | 2014: „Scham“ – Harald Requardt in Karlsruhe; „Klimawandel“ – Ahmet Kimil in Villingen-Schwenningen | 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert in Karlsruhe | 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ - Günther Schiepek in Karlsruhe | 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt in Karlsruhe | 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts in Karlsruhe | 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle in Karlsruhe | 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen in Villingen-Schwenningen etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Standort Villingen-Schwenningen

Standort Radolfzell

Ansprechpartner*innen:

Regionalleitung: Wolfgang Dold

Regionalleitung: Dorothea Schuhmacher

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann-GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung/ Schule, Arbeitsförderung und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt.

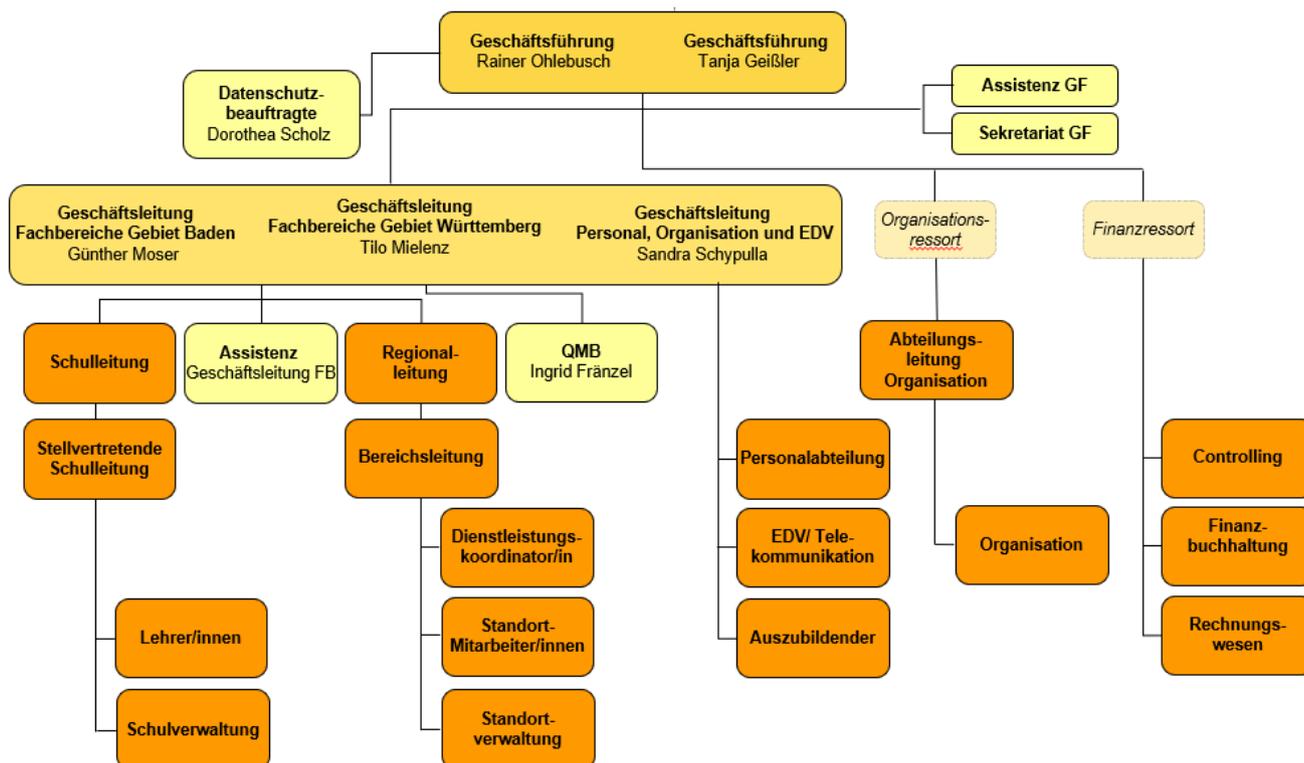
Die Angebote der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus der Stadt Villingen-Schwenningen, dem Schwarzwald-Baar-Kreis, dem Landkreis Rottweil, dem Landkreis Tuttlingen und dem Landkreis Konstanz umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. über die Organisationsstruktur

Der Sitz der Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe ist seit 2018 Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden (Haueneberstein) angegliedert.



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH				Pforzheim GmbH				Villingen-Schwenningen GmbH			
BAD	RA	KA	BR	HN	MZ	EM	LÖ	WT	OG	PF	S	ME	SI	WN	VS	RZ
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3
		FB 4								FB 4	FB 4					FB 4
FB 5	FB 5	FB 5			FB 5				FB 5	FB 5						

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH werden die Angebote derzeit an 2 Standorten in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

Standort Villingen-Schwenningen - Kanzleigasse

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Eingliederungshilfe

Standort Radolfzell - Höllturmpassage

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Angebote der Arbeitsförderung

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt. Das Qualitätsmanagementsystem der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH ist für den Anwendungsbereich der Arbeitsförderung nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung sind diese Standorte zugelassene Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung (AZAV).

2. über die Anzahl der Mitarbeitenden

Stand 31.07.2020 beschäftigt die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH 21 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Hinzu kommen aktuell ca. 9 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten. Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu 100% systemisch qualifiziert.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. über die Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen:

Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH verantwortlich.

2 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Tilo Mielenz als Geschäftsleitung für die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung für den Bereich Personal und Organisation für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

2 Regionalleitungen sind für die fachliche Arbeit an den Standorten der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH verantwortlich. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch Bereichsleitungen und ggf. Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Bereiche besondere (Führungs-) Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. zu den Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: Alle Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl. Sozialpädagog*innen sowie im Bereich des Lernprojektes Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc. Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung systemisch-familienorientiert arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/ systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 7.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Miteinander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit unseren Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen/ Perspektiven und Verantwortlichkeiten/ Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. nonlinearen Ansätzen/ Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse/ Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll/ passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.

- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/ Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Interventionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Standorten konzeptionelle/ inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Standorten wiederfinden.

2017 haben wir uns beim Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Führungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. auf welche Weise und mit welchen Instrumenten Ihre Einrichtung die praktische Arbeit evaluiert.

- Outcomebefragungen bei Kunden und Klienten, die während und zum Ende des Beratungsprozesses entsprechend umgesetzt werden.
- Prozessfragebögen anlassbezogen (z. B. Sitzungs-Bewertungsskala in Anlehnung Scott & Miller)
- Möglichkeit zum Einsatz des Synergetic Navigation Systems im Kontext der Angebote
- Supervision/kollegiale Beratung/Teamsitzungen
- Beteiligung und Partizipation der Klienten im laufenden Prozess - im Begleitungsprozess regelmäßige Gespräche mit Klient*innen, in denen die praktische Arbeit in Bezug auf Anliegen und Aufträge reflektiert wird und aus Sicht der Klient*innen bewertet
- Im Rahmen der Hilfe-/Förder-/Eingliederungsplanung und Fortschreibung im gemeinsamen Dialog Klient*in, Träger und Jugendamt/Jobcenter/Sozialamt etc. – z. B. Überprüfung der Ziele und des Zielerreichungsgrades
- Statistik, die mind. einmal jährlich ausgewertet wird (z. B. Hilfedauer, Themen, Ergebnisse)

- Teilnahme an Evaluation der DGSF in 2017
- Regelmäßige Kundengespräche, in denen die praktische Arbeit reflektiert wird – Teil des Qualitätsentwicklungsdialoges mit unseren Kunden
- Regelmäßige wirtschaftliche Analyse der praktischen Arbeit

7. auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

7.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen, und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.

- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden §8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insofern erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (IeF; Ärzte; Supervisorinnen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte, etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich, etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/-r Familientherapeut*in der Ohlebusch Gruppe.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

7.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Grundausbildung über Inhouse-Weiterbildungen durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2013 werden diese Grundausbildungen im Umfang von 180 h jährlich durch das ISTN-Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker Mai durchgeführt. In den Jahren zuvor durch das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik/ -therapie, Marte Meo, etc.) und Fortbildungen/ Workshops, die sich auf systemische Ansätze/ Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/ Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Neben internen Fortbildungen zum Kinderschutz (seit 2016 jährlich im Schwerpunkt durch das PPSB-Hamburg durchgeführt), qualifizieren wir in 2019/2020 ergänzend zu bereits vorhandenen „Insoweit erfahrenen Fachkräften“ weitere 22 Mitarbeitende in einem 12-tägigen Curriculum als „Systemisch-orientierte Fachkraft Kindeswohlgefährdung“, das durch das PPSB-Hamburg als Inhouse-Fortbildung durchgeführt wird.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Leitungskräfte die jährlichen DGSF-Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Leitungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt seitdem themen- und interessenbezogen. In 2019 haben alle Regional- und Schulleitungen die DGSF Tagung (Hamburg) besucht.

Im Jahr 2014/2015 haben wir eine interne 5-tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter*innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellvertretenden Schulleitung, eines Dienstleistungskoordinators/ einer Dienstleistungskordinatorin oder Bereichsleitung befinden, konnten daran teilnehmen. Drei Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH teil. Aus der Teilnahme an der Qualifizierung heraus sind nun 90% aller Teilnehmenden in Führungsfunktionen bei der Ohlebusch Gruppe. In 2020 wird es wieder ein

Angebot für neue Führungskräfte und zur Auffrischung geben.

Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Standorten/ in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung/ Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc.. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen/ Veränderung/ Stabilität/ Entwicklung/ Anpassung/ Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Standorte/ GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe/ Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Binnenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln. Veränderungsprozesse in der Organisation, die aktuell aufgrund von Wachstum, personellen Veränderungen, externen Anforderungen etc. gefordert sind, versuchen wir, wo es geht und sinnvoll ist, partizipativ zu gestalten – vor allem aber klar und transparent. Das dies nicht immer so gelingt wie erwünscht liegt in der Natur der Sache.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit 330 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei

Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

7.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit den Klient*innen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung sind uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge/ Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu

können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden/ bezahlenden Stellen/ Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungs-

¹ Z.B. Schulen, Ärzte, Ämter/ Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten/ Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

vereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 18 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen (2019: „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouverné in Karlsruhe und Oberndorf; „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster in Lörrach und Offenburg | 2018: „Hoffnung“ – Fritjof Schneider in Karlsruhe und Oberndorf; „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch in Waldshut; „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam in Heilbronn | 2017: „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker in Lörrach; „Krisen und Krisenhandeln“ – Dr. Wilhelm Rotthaus in Karlsruhe und Oberndorf | 2016/2017: „Verbitterung/ Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider in Karlsruhe, Oberndorf und Stuttgart | 2015: „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher in Karlsruhe und Singen | 2014: „Scham“ – Harald Requardt in Karlsruhe; „Klimawandel“ – Ahmet Kimil in Villingen-Schwenningen | 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert in Karlsruhe | 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ - Günther Schiepek in Karlsruhe | 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt in Karlsruhe | 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts in Karlsruhe | 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle in Karlsruhe | 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen in Villingen-Schwenningen etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.