

**AGFJ Familienhilfe-Stiftung gGmbH Rhein-Neckar**  
**Hospitalstraße 3**  
**69115 Heidelberg**

Geschäftsführung: Karl-Heinz Münch

Stand: 26.07.2022

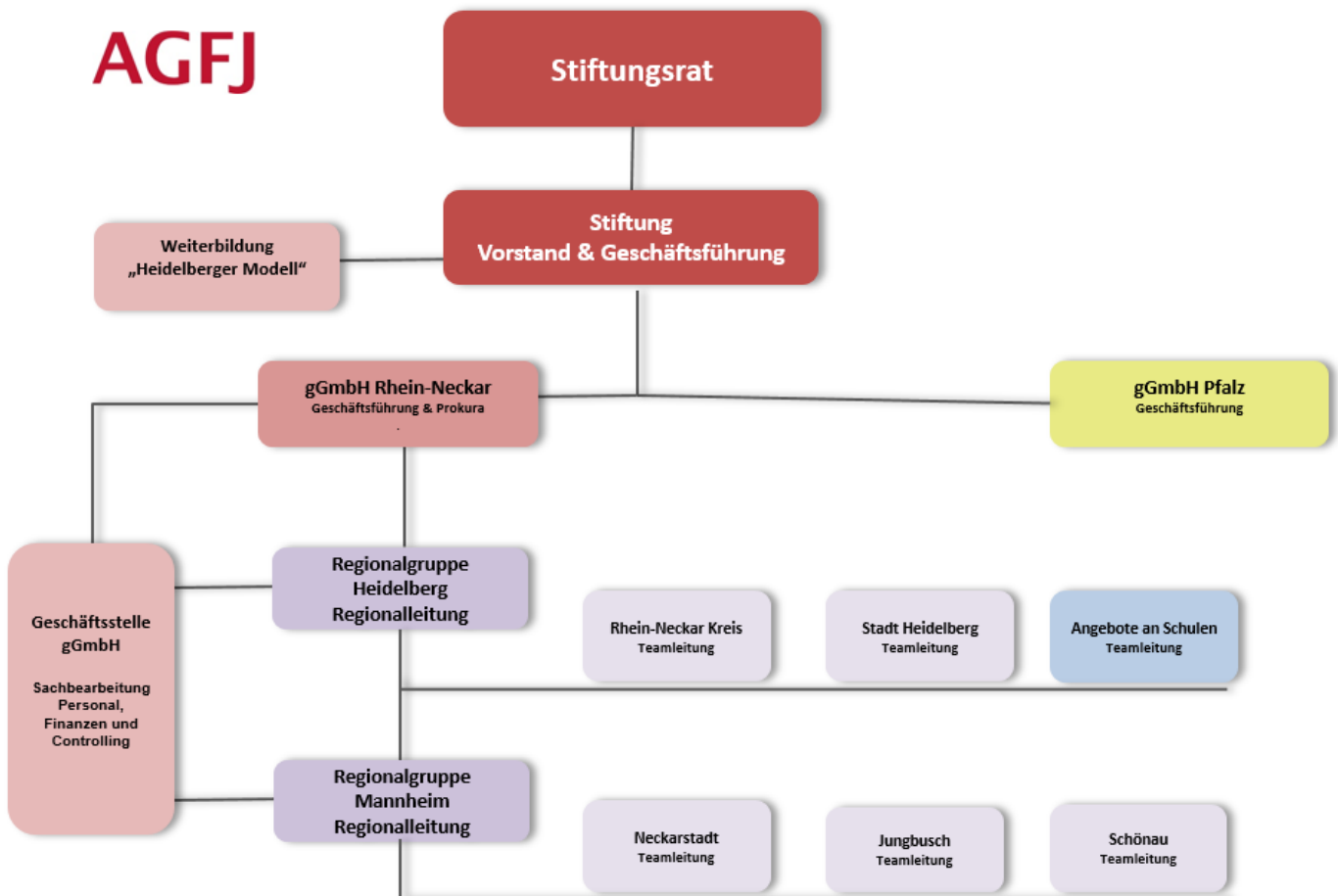
## **1. Die Organisationsstruktur**

Die AGFJ Familienhilfe-Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Heidelberg. Unter dem Dach der Stiftung existieren zwei gGmbH, die **AGFJ Rhein-Neckar** gGmbH und die AGFJ Pfalz gGmbH. In der Stiftung ist die Weiterbildung nach dem Heidelberger Modell angesiedelt. Die beiden gGmbH führen das operative Geschäft der Hilfen zur Erziehung durch.

Die Re-Zertifizierung ist für die **AGFJ Rhein-Neckar** gGmbH mit ihren beiden Regionalgruppen Heidelberg und Mannheim beantragt. Das sind dieselben Bereiche wie bei der Zertifizierung 2017. Die **AGFJ Rhein-Neckar** gGmbH wurde erst kürzlich mit Wirkung zum 01.01.2022 aus der Stiftung ausgegliedert.

Den Grundstein der Einrichtung legte Frau Prof. Dr. Marga Rothe 1977. Noch zu Zeiten des Jugendwohlfahrtsgesetzes führte sie als Professorin der Fachhochschule Heidelberg im Fachbereich Sozialarbeit ein Projekt mit Studenten durch, in dem Familien im häuslichen Rahmen Unterstützung erfuhren. Parallel hierzu entwickelte Frau Prof. Rothe eine pädagogische Konzeption der sozialpädagogischen Familienhilfe, die als „Heidelberger Modell der sozialpädagogischen Familien- und Erziehungshilfe“ bekannt ist.

Im Jahr 1983 wurde der Verein AGFJ (Arbeitsgemeinschaft zur Förderung von Kindern und Jugendlichen) gegründet, der 2002 in die AGFJ Familienhilfe-Stiftung überführt wurde, 2022 wurde die **AGFJ Rhein-Neckar** gGmbH ausgegliedert. Der Stiftung stehen der Stiftungsrat und der Vorstand vor.



Die **AGFJ Rhein-Neckar** bietet Familien in kritischen Lebenssituationen flexible Unterstützung an:

- Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) nach § 31 SGB VIII
- Familientherapeutische Angebote wie Aufsuchende Familientherapie (AFT) oder Multifamilientherapie (MFT) nach § 27,II (HD) und als Differenzierungsangebote im Rahmen der Hilfen nach § 31 bzw. § 30 SGB VIII (MA). Das Setting des Angebots und der Bedarf werden im Rahmen der Hilfeplanung abgestimmt
- Erziehungsbeistandschaft (EBST) nach § 30 SGB VIII
- Familienorientierte Schülerhilfe nach § 29 SGB VIII
- Schulsozialarbeit (RG Heidelberg)
- Familienklassenzimmer nach § 27,II SGB VIII (RG Mannheim)
- Schulstart leicht gemacht nach § 27,II SGB VIII (RG Mannheim)
- Gruppen für Kinder, Jugendliche und Eltern als Differenzierungsangebote im Rahmen der Hilfen nach § 31 bzw. § 30 SGB VIII. Der Bedarf wird im Rahmen der Hilfeplanung abgestimmt.
- Eingliederungshilfe für Kinder u. Jugendliche nach § 35a SGB VIII
- Integrationshilfen

## 2. Anzahl der MitarbeiterInnen

Stand 12/21 arbeiten in der **AGFJ Rhein-Neckar** insgesamt (incl. Verwaltung etc.) rund 142 Mitarbeiter\*innen mit 87 Stellen.

Stand 11/2021 beschäftigt die Regionalgruppe Mannheim 68 pädagogische Mitarbeiter\*innen, davon 43 Frauen und 25 Männer mit insgesamt 50,85 Personalstellen, außerdem 12 geringfügig Beschäftigte.

In der Regionalgruppe Heidelberg/Rhein-Neckar arbeiten 43 pädagogische Fachkräfte, davon 32 in der aufsuchenden Familienarbeit und 11 in der familienorientierten Schülerhilfe.

In der Geschäftsstelle arbeiten drei Verwaltungsfachangestellte, in den Regionalgruppen gibt es drei Sekretariate in Mannheim und eins in Heidelberg, je ein Hausmeister, eine Hauswirtschaftskraft in Mannheim und insgesamt drei angestellte Reinigungskräfte.

Bei den pädagogischen Fachkräften sind folgende Berufsfelder vertreten:

Diplom-Sozialpädagog\*innen, Diplom-Sozialarbeiter\*innen, Erziehungswissenschaftler\*innen/Bildungswissenschaftler\*innen, Sozialpädagog\*innen (BA), Diplom-Psycholog\*innen, Jugend- und Heimerzieher\*innen, Erzieher\*innen, eine Hebamme, Kindheitspädagog\*innen, ein Theologe, Heilerziehungspfleger\*innen.

Eine ständige Weiterbildung und -qualifizierung der einzelnen Mitarbeiter\*innen ist uns sehr wichtig. Derzeit haben wir in unseren Teams Mitarbeiter\*innen mit folgenden Zusatzqualifikationen:

- Sozialpädagogische Familien- und Erziehungshelfer nach dem Heidelberger Modell (alle Mitarbeiter)
- Interne Fortbildung "Systemische Beratung"
- Systemische Familientherapie und -beratung
- Systemische Paartherapie
- Systemische Kindertherapie
- Mediation
- Analytische und verhaltenstherapeutische Kindertherapie
- Video-Home-Training/Marte Meo
- Pferdegestützte Therapie und Pädagogik, tiergestützte Pädagogik
- Insofern erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII
- Traumalogie für helfende Berufe
- Traumafachberater\*in/Traumapädagog\*in
- Multifamilientherapie (Grundkurs)
- Trainerin für Pecip und Baby-Verstehen
- Umgang mit Gewalt
- NLP Trainer\*in
- Erlebnispädagogik

### 3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführer der **AGFJ Rhein-Neckar** und Leitung der Regionalgruppe Mannheim ist Karl-Heinz Münch, stellvertretender Geschäftsführer (Prokura) und Leitung der Regionalgruppe Heidelberg ist Mathias Beisiegel.

In der Geschäftsführung verfügt Karl-Heinz Münch über eine systemische Therapieausbildung.

In der Regionalgruppe Mannheim ist Volker Schmitt die Stellvertretung. Die 4 Teams haben 5 Teamleitungen an drei Standorten, Volker Schmitt (Schönau), Ingrid Mayer-Wallenwein und Sascha Guntermann (Jungbusch), Andrea Hoffstätter und Martin Roth (Neckarstadt). Alle Leitungskräfte in Mannheim verfügen u.a. über dreijährige systemische Therapieausbildungen.

Die Regionalgruppe Heidelberg bedient die Stadt Heidelberg, den Rhein-Neckar-Kreis und den Kreis Bergstraße. Die Regionalgruppe hat 4 Teamleitungen, davon verfügen 3 über eine dreijährige systemische Therapieausbildung. Anne Kloos ist zuständig für die Stadt Heidelberg, Bernd Pfeiffer und Britta Weber für den Rhein-Neckar Kreis und Kreis Bergstraße. Kerstin Katz ist zuständig für den Bereich an Schulen.

### 4. Berufsbezeichnungen

In den Teams arbeiten ausschließlich pädagogische Fachkräfte: zumeist Sozialpädagog\*innen (ca. 85%); Diplompädagog\*innen, Erziehungswissenschaftler\*innen; Erzieher\*innen, Jugend- und Heimerzieher\*innen, Soziolog\*innen, Heilpädagog\*innen; Psycholog\*innen, ein Theologe; eine Hebamme

### 5. „Systemisch-familienorientiertes“ arbeiten

Die Mitarbeiterführung und die Arbeit mit den Familien und Kindern orientieren sich grundsätzlich am Menschenbild und der Philosophie des „Heidelberger Modells“ (diese stammen aus der Gründerzeit!):

- in kleinen Schritten zu großen Erfolgen
- Ressourcenorientierung statt Beschreibung von Defiziten
- Umgang mit Schwierigkeiten unter dem Gesichtspunkt der Sinnhaftigkeit und der Überwindbarkeit
- Respekt vor den Normen und Werten der Menschen
- Anerkennung des Rechts auf eigene Kultur und Lebensformen
- hohe Transparenz: Eltern und Kinder werden als Partner und Kunden betrachtet - mit der Familie planen statt für die Familie
- Ermutigen statt entmündigen

Die AGFJ gestaltet die Arbeit mit Familien und größeren komplexen Helfersystemen auf der Grundlage systemischer Betrachtungs- und Vorgehensweisen und nutzt das große Repertoire an Methoden aus der systemischen Therapie und Beratung. Der Hilfeprozess ist gekennzeichnet durch eine intensive Auftragsklärung, dem Finden einer Bearbeitungs- und Lösungsebene und einer strikten Ressourcenorientierung. In den meisten Einsätzen findet die Arbeit im Tandem (Einsatz von zwei Mitarbeiter\*innen in einer Familie) statt.

Supervision, Intervision, Fall- und Teambesprechungen gewährleisten ein hohes Maß an Transparenz, Reflexion und Fachlichkeit.

## **6. „Reflexionsliste systemischer Prozessgestaltung“**

### **6.1. Systemisches Arbeiten mit Klient\*innen und Angehörigen**

#### **6.2. Auftragsklärung**

Die erste Auftragsklärung findet im Jugendhilfekontext im Rahmen der Hilfeplanung zwischen den Klient\*innen und der zuständigen Mitarbeiter\*in des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) des örtlichen Jugendamtes statt. Die weitere konkretisierte Auftragsklärung erfolgt dann im Übernahmegespräch unter Mitwirkung der Klient\*innen, der zuständigen Fachkraft und der zuständigen Leitung und in Folge in den Hilfeplangesprächen. Die benannten Ziele und Aufträge werden im Hilfeplan und der Hilfeplanfortschreibung verschriftlicht.

Auf der konkreten Handlungsebene findet zu Beginn eines jeden Termins mit den Klienten eine Auftragsklärung in der Form statt, dass zwischen der Fachkraft und den Klient\*innen eine Abstimmung erfolgt, an welchem Thema/welcher Aufgabe an diesem Termin in welcher Form gearbeitet werden soll.

##### **6.2.1. Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten**

Der Umgang mit den Inhalten und Aufträgen ist offen. Aufträge, Rückmeldungen und Wünsche Dritter (z.B. vom ASD, Schulen, Kita, etc.) werden transparent gemacht. Die Arbeitsbeziehung zwischen Fachkraft und Klient\*in ist von einer wertschätzenden Haltung geprägt; die Begegnung findet auf Augenhöhe statt. Familien der Jugendhilfe gehen häufig mit dem Thema Hoffnungslosigkeit um. Eine zentrale Aufgabe sehen wir darin, den Menschen schon in den ersten Kontakten Hoffnung zu machen und die Idee der Selbstwirksamkeit zu erhöhen. Das Ziel des Hilfeprozesses ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, da davon ausgegangen wird, dass die Klient\*innen grundsätzlich die Lösungen bereits in sich tragen und es im Hilfeprozess in erster Linie darum geht, die Zugangsmöglichkeiten zu diesen zu aktivieren. Die systemischen Grundhaltungen der Neugier, Allparteilichkeit und Neutralität werden verwirklicht.

### 6.2.2. Sinn, Inhalt und Dauer der Hilfemaßnahmen kontinuierlich verhandeln

In den halbjährlich stattfindenden Hilfeplangesprächen klären die Klient\*innen, die Mitarbeiter\*innen vom ASD und die Fachkräfte gemeinsam den Hilfebedarf. Schriftliche Stellungnahmen werden entweder gemeinsam mit den Klient\*innen verfasst, oder mit Ihnen besprochen. In ihnen werden Sinn, Inhalt und geplante Dauer der Hilfe beschrieben; die vom ASD verfasste Hilfeplanfortschreibung wird an alle Beteiligten versandt. Bei unfreiwilligen Hilfen und bei Kontrollaufträgen werden die Rahmung der Hilfe und die Voraussetzungen für die Beendigung der Hilfe, bzw. der Kontrolle transparent gemacht.

### 6.2.3. Wahl- und Mitentscheidungsmöglichkeiten

In der Vorbereitung der Hilfeeinleitung klären die Kolleg\*innen vom ASD gemeinsam mit den Klient\*innen den Bedarf in Bezug auf die Hilfeform und die inhaltliche, personelle und zeitliche Ausgestaltung. Im Gespräch i.d.R. nach 2-3 Monaten wird noch einmal gemeinsam von ASD, Klient\*innen und Fachkräften überprüft, ob die eingeleitete Hilfe die richtige Form hat, ob der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung zwischen Klient\*in und Fachkraft gelungen ist und ob die benannten Ziele weiter Bestand haben, bzw. modifiziert werden müssen.

Bei Bedarf kommt es zu einer Veränderung in der Ausgestaltung und Besetzung der Hilfe. Eine Veränderung von Aufträgen ist jederzeit möglich; wenn dies zentrale Aufträge betrifft, erfolgt eine erneute Absprache mit der zuständigen Kolleg\*in vom Jugendamt.

### 6.2.4. Reflexive Gesprächssettings

Halbjährlich finden Hilfeplangespräche gemeinsam mit dem Kollegen vom ASD, den Klient\*innen und der Fachkraft statt. In den regelmäßig stattfindenden Terminen im Rahmen der Hilfe werden fortlaufend, auf der Grundlage einer systemisch-lösungsorientierten Gesprächsführung, beratende Gespräche geführt.

Die Arbeit im Tandem ermöglicht Techniken des Reflecting Teams. In den Multifamiliengruppen ist die Ausgestaltung auf vielen Ebenen reflexiv.

### 6.2.5. Selbsthilfeaktivierende Settings

- Die Kombination aus Einzel-Familien- und Gruppenarbeit hat enorme Synergieeffekte, die Familien erleben sich als wirksam. Es wird darauf geachtet, dass „beratene Inhalte“ in Aktion umgesetzt werden. Das Angebot an Gruppen beinhaltet ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Erlebnispädagogische Elemente finden hier Anwendung (Freizeiten, Kanufreizeiten, Reitgruppe, Fahrradgruppe etc.)
- Multifamilienangebote mit der Mischung aus Reflexion und Aktivität aktivieren die Selbsthilfekräfte.
- Bei begleitenden Aktivitäten wird darauf geachtet, die Menschen in ihrer Kompetenz zu lassen und nichts „abzunehmen“ was sie selbst können.

- Ein übergeordnetes Ziel aller Hilfen stellt die Integration von isolierten Menschen dar. Integration geschieht durch Vernetzung, z.B. in Gruppen, bzw. in Gruppenaktivitäten und durch Anbindung in Angebote des Gemeinwesens.
- In manchen Fällen werden große Familienkonferenzen durchgeführt, mit der Aufgabe in besonders heiklen Situationen eine Lösung aus der Familie heraus zu entwickeln.

### **6.2.6. Umgang mit Gefährdungssituationen, bzw. Kriseninterventionen inkl. Zwangsmaßnahmen**

Das Vorgehen hierzu erfolgt nach den Vorgaben des Kinderschutzgesetzes (§8a SGB VIII) und entsprechend den Vereinbarungen mit den zuständigen Jugendämtern.

Bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung durch die zuständige Fachkraft wird die Familie in den Prozess mit einbezogen, indem die Frage geklärt wird, inwieweit die Familie die Gefährdungseinschätzung teilt und in der Lage ist, diese abzuwenden. Sollte es notwendig sein, das Jugendamt zu informieren, geschieht dies in Transparenz zur Familie. Die zuständige Mitarbeiter\*in vom ASD bespricht im Beisein der Fachkraft mit der Klient\*in, welche Schritte zur Abwendung der KWG erfolgen müssen. Auch dieser Prozess ist geprägt von einer hohen Transparenz. Es gilt der Grundsatz: „Nicht ohne ihr Wissen, aber im Notfall gegen den Willen“. In Fällen von Verdacht auf sexualisierter Gewalt gilt das Transparenzgebot so nicht. Bei schwerer körperlicher Gewalt muss im Einzelfall entschieden werden, wie der Opferschutz zu gewährleisten ist.

### **6.3. Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung**

Die AGFJ bezieht die Mitarbeiter\*innen aktiv in die Organisationsentwicklung mit ein. Es gibt vielfältige Partizipationsmöglichkeiten über Teambesprechungen, Arbeitsgemeinschaften oder Steuerungsgruppen für neue Projekte.

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bilden eine wichtige die Grundlage für die Qualität und beständige Weiterentwicklung der Arbeit.

#### **6.3.1. Entscheidungsspielräume der Mitarbeiter\*innen in der täglichen Arbeit**

Die Fachkräfte haben eine hohe Autonomie in der Fallführung. Sie vereinbaren selber ihre Termine und sind für die Ausgestaltung der Termine (Setting, Methode, verhandelter Auftrag für den Tag) eigenverantwortlich.

Die Mitarbeiter werden im Prozess der Fallanfragen mit einbezogen, haben eine gewisse Wahl in Bezug auf Auftrag und Tandempartner\*innen.

### **6.3.2. Beteiligung an der Entwicklung der Einrichtung**

Die Mitarbeiter\*innen nehmen wöchentlich wechselnd an Teamsitzungen bzw. Supervision und Intervention teil. Hierbei haben sie die Gelegenheit, eigene Themen einzubringen. In einigen Teams wechselt die Moderation der Teamsitzung ab. Zu speziellen Themen treffen sich die Mitarbeiter in Arbeitsgruppen (z.B. Konzeptentwicklung, Qualitätsentwicklung, Verfahren). Es finden 1-2 mal jährlich pädagogische Tage und Teamentwicklungstage statt. Fragen der Fallführung werden im Rahmen von Fallbesprechungen mit der zuständigen Leitung oder im Rahmen der Supervision mit einem externen Supervisor besprochen.

Die **AGFJ Rhein-Neckar** hat einen aktiven 7-köpfigen Betriebsrat, eine Kolleg\*in für Gesundheitsfragen, die jederzeit angesprochen werden können, und die sich aktiv mit den Belangen der Mitarbeiter\*innen beschäftigen.

Die AGFJ ist in der Umsetzungsphase eines längeren von außen gesteuerten BGM Prozesses, in dem Mitarbeiter\*innen zu organisatorischen und inhaltlichen Angelegenheiten befragt wurden. In einem Steuerkreis wurden Maßnahmen auf verschiedenen Organisationsebenen entwickelt.

Es ist uns ein Anliegen, Steuerungsfragen und Entscheidungsprozesse aus der Leitung in rekursiver Weise den Mitarbeiter\*innen transparent zu machen, und entsprechend einzubeziehen.

### **6.3.3. Förderung der Kompetenzen**

Die Kompetenzen der Mitarbeiter werden durch die Möglichkeit regelmäßiger Fort- und Weiterbildung (zu Freistellungen/Kostenübernahme gibt es eine Betriebsvereinbarung) und durch die Durchführung von fachbezogenen Inhouse-Veranstaltungen gefördert. Außerdem stehen den Mitarbeitern Fachbücher und Fachzeitschriften zur Verfügung, auch werden fachliche Informationen, sowie Inhalte individueller Weiterbildungen im Rahmen der Teamsitzung oder über Mails verbreitet.

Neue bzw. im Feld noch wenig erfahrene MitarbeiterInnen haben durch den Einsatz im Tandem mit erfahrenen Kollegen ein starkes Lern- und Entlastungsfeld. Sie werden außerdem durch einen Onboarding-Prozess und Mentoring begleitet.

Die Zusammenarbeit mit Student\*innen in Praktikas und die Kooperation mit Fachhochschulen verfolgt das Ziel der Verknüpfung von Lehre und Praxis.

Die AGFJ ist selbst Träger einer Weiterbildung nach dem ‚Heidelberger Modell der sozialpädagogischen Familien- und Erziehungshilfe‘, an der alle Mitarbeiter\*innen teilnehmen können und sollen.

Die Weiterbildung hat sich zunehmend in Richtung einer systemischen Weiterbildung für das Arbeitsfeld entwickelt; sie wirkt nach innen und außen. Jährlich wird ein interner Fachtag zum Thema ‚Kinderschutz‘ von einem Arbeitskreis in Heidelberg ausgerichtet.

### **6.3.4. Reflexive Gesprächssettings**

Zur Teilnahme stehen regelmäßig Teamsitzungen, Supervision/Intervention und Fallbesprechungen mit Kolleg\*innen und Leitung offen. Diese finden wöchentlich im Wechsel statt.

Die Leitungen nehmen an Leitungssupervision/Coaching teil.

Die Mitarbeiter\*innen haben auch die Möglichkeit in besonderen Belastungssituationen eine Einzel-supervision zu nehmen.



### **6.3.5. Kultur der Motivierung und Anregung zu neuem Denken und Handeln mit den erforderlichen Aufgaben von Anordnung und Kontrolle**

- Siehe 6.2.2

### **6.3.6. Institutionelle Settings, bei denen Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte einander wechselseitig feedback geben**

In den Regionalgruppen finden regelmäßige Mitarbeitergespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter\*innen statt. Ausgewählte Supervisionsangebote können von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften gleichermaßen als Raum für Rückmeldungen genutzt werden. Tandemgespräche werden bei Bedarf im Beisein der Leitung geführt und es werden Reflexionsgespräche zu Fragen der Hilfeausgestaltung (Zusammenwirken von Leitung und Fachkraft) geführt. Auf Leitungsebene finden regelmäßig Leitungsrunden statt, an denen die Geschäftsführung und die Teamleitungen teilnehmen. Darüber hinaus finden Einzelgespräche zwischen Führungskräften und Geschäftsleitung statt. Konzeptionstage greifen Themen wie Teamentwicklung, Teamkultur, Befindlichkeiten etc auf. Bedarfe an Weiterbildungsthemen und Inhalten kommen teilweise aus der Mitarbeiterschaft und werden aufgegriffen.

### **6.3.7. Förderung einer internen Informationspolitik mit möglichst hoher Transparenz sowie Austausch über Informationen**

Den Führungskräften und allen Mitarbeitern ist es möglich, Informationen über die Teamsitzung und/oder über die Laufwerke auf dem gemeinsamen Server abzurufen. Im Rahmen der Teamsitzungen gibt es Raum, sich miteinander auszutauschen. Auch können am Informationsbrett, Aushänge gemacht werden. Geschäftsführung, Teamleitungen und Betriebsrat informieren regelmäßig über wichtige Themen per Mail, in Sitzungen oder im Rahmen der Betriebsversammlung, in Zeiten der Pandemie über Zoom.

Der Betriebsrat als Organ der Mitarbeiter\*innen führt regelmäßig Betriebsversammlungen und Teilbetriebsversammlungen durch. Die Themen und Anregungen aus der Mitarbeiterschaft werden von der Geschäftsleitung bzw. den Führungskräften aufgegriffen und bearbeitet.

## **6.4. Kooperation im regionalen Umfeld**

### **6.4.1. Fallbezogene Kooperationspartner der Einrichtung in der Region**

Eine enge Zusammenarbeit, über die örtlichen Jugendämter als unsere Auftraggeber hinaus, besteht mit dem Kinderschutzbund Heidelberg und dem Kinderschutzzentrum Heidelberg. Fragen im Umgang mit Kindeswohlgefährdungen, vor allem in Form von Gewalt und sexualisierter Gewalt werden mit den Kollegen des Kinderschutzzentrums beraten. Mit dem Kinderschutzbund werden Fragen des begleiteten Umgangs thematisiert.

Eine enge Kooperation gibt es auch mit Schulen, Kindertageseinrichtungen, Ergotherapeuten, Logopäden, Ärzten, Kliniken, Beratungsstellen, Sportvereinen etc., an die die Klienten angebunden sind. Hierbei werden Klienten auf Wunsch zu Terminen begleitet und unterstützt. In manchen Fällen bietet ein Treffen aller Kooperationspartner\*innen, inkl. Familienmitglieder, ein sog. „Runden Tisch“ den konstruktiven Kontext, um wieder Fahrt oder eine neue Richtung im Prozess aufnehmen zu können.

#### **6.4.2. Beteiligung der Einrichtung an regionalen, reflexiven Fallmanagement (Qualitätszirkel, Fallbesprechungen)**

Die Regionalgruppen sind Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft AG §78 des Rhein-Neckar-Kreises, bzw. der Stadt Mannheim. In dieser Arbeitsgemeinschaft werden Schlüsselprozesse in Hilfen, besondere Angebote, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität betrachtet und weiterentwickelt. Es wird ein jährlicher QE-Bericht verfasst und anschließend ein QE-Gespräch zusammen mit zwei Leitungskräften des Jugendamtes geführt. Mit Sachgebietsleitungen und Mitarbeiter\*innen werden „Best Practice Fälle“ und „Fehlerhafte“ Fallverläufe besprochen.

#### **6.4.3. Rückmeldungen von Kooperationspartnern über die Arbeit**

Mit den Jugendämtern, mit denen eine Leistungs- und Qualitätsvereinbarung besteht, finden regelmäßig Kooperationsgespräche auf Leitungsebene statt.

#### **6.4.4. Netzwerke und Vereinbarungen, die eine klientenbezogene, regionale Zusammenarbeit fördern**

Die Regionalgruppe Heidelberg/Rhein-Neckar ist gemeinsam mit anderen Trägern aktiv im „Arbeitskreis ambulante Hilfen Rhein-Neckar“ mit dem Ziel, die Qualität der Angebote zu sichern und weiter auszubauen.

Die Regionalgruppe Mannheim ist vernetzt in Arbeitskreisen mit Kripo, Staatsanwaltschaft, Familiengericht, Kinderklinik, Frauenhaus und Beratungsstellen zu speziellen Kindeswohlthemen.

Heidelberg, den 30.06.2022