



Arbeiterwohlfahrt
**Unterbezirk
Dortmund**

Selbstbeschreibung

zur Teilnahme am Zertifizierungsprozess der DGSF



Ansprechpartner: Christopher Frentrup
Arbeiterwohlfahrt UB Dortmund
Betriebsleitung „Hilfen zur Erziehung“
Holzheck 16
44339 Dortmund
☎ 0231 98 51 30 10
c.frentrup@awo-dortmund.de



Organisationsstruktur

Die Arbeiterwohlfahrt ist ein Wohlfahrtsverband und gehört, neben der Caritas, der Diakonie, dem Deutschen Roten Kreuz, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband und dem Wohlfahrtsverband der Jüdischen Kultusgemeinden zu den 6 Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland.

Der AWO Unterbezirk Dortmund ist Mitglied des AWO Bezirksverbandes Westliches Westfalen e.V. mit Sitz in Dortmund. Der AWO Unterbezirk Dortmund ist satzungsgemäß eine Mitgliederorganisation und ein soziales Dienstleistungsunternehmen. Alle ehrenamtlichen Aktivitäten werden von den Ortsvereinen im gemeinsamen Unterbezirk wahrgenommen. Der Unterbezirk unterstützt die ehrenamtlichen Tätigkeiten der Ortsvereine. Der AWO Unterbezirk ist korporatives Mitglied der Auslandsgesellschaft NRW e.V., im Trägerverbund K.I.S.S. (Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe) und ist Mitglied im Trägerverein der Freiwilligenagentur der Stadt Dortmund. Des Weiteren ist die AWO im Trägerkreis „Armut in Dortmund“ und im „Arbeitskreis gegen Rechtsextremismus“ vertreten. Der AWO Unterbezirk ist Mitglied der „Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände in Dortmund“. Vertreter des AWO Unterbezirk sind Mitglieder des Kinder- und Jugendausschusses und des Sozialausschusses des Rates der Stadt Dortmund. Im Bereich der Jugendhilfen und Behindertenhilfen ist der AWO-Unterbezirk an Netzwerken und in Trägerverbänden beteiligt.

Der Betrieb „Hilfen zur Erziehung“ gehört zu dem Bereich Kinder, Jugend und Familie des AWO UB Dortmund. Hier leisten wir Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII. Die Betriebsleitung sowie die stellvertretende Betriebsleitung haben eine systemische Ausbildung. Daher entstand der Wunsch, dass alle Einrichtungen des Betriebs in der systemischen Arbeitsweise geschult sind und ein konsequent systemisches Arbeiten ermöglicht wird. Durch die systemische Führung und Beratung wurde das Interesse der Mitarbeiter geweckt und weitere Schulungen für noch unerfahrene Mitarbeiter angeboten.



Wichtig ist uns als Leitung, dass eine wertschätzende Basis vorliegt, welche sich einer nicht geradlinigen Kausalität bewusst ist. Systemische Arbeit kann für uns nicht ausschließlich über den Begriff „Haltung“ definiert werden. Dieser Begriff ist komplex und bedarf einer langen Definition sowie eigenen Ansprüchen und Erfahrungen. Im Raum Dortmund haben wir sechs Jugendwohngruppen mit unterschiedlichen Zielgruppen. Zudem sind die Mobile Betreuung, Sozialpädagogische Lebensgemeinschaften, Ambulante Hilfen sowie ein Clearinghaus unserem Betrieb zugehörig.

Anzahl der Mitarbeiter

Der Betrieb „Hilfen zur Erziehung“ hat derzeit 147 Mitarbeiter in sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldern angestellt. Der Psychologische Dienst ist mit drei Mitarbeiterinnen besetzt. Die Verwaltung besteht aus drei Mitarbeiter*Innen.

Anzahl der Leitungskräfte

Vier pädagogische Leitungen kümmern sich um die einzelnen Angebote. Diese haben jede für sich eine Gruppenleitung vor Ort. Die Betriebsleitung hat Herr Christopher Frentrup inne, seine Stellvertretung wird von Frau Frank übernommen. Sie gehört ebenfalls zu den pädagogischen Leitungskräften und betreut zwei der Jugendwohngruppen.

Berufsbezeichnungen

Unsere Mitarbeiter*Innen verfügen über eine staatlich anerkannte, pädagogische Ausbildung, oder ein einschlägiges Studium. In einzelnen Fällen sind in den Arbeitsbereichen mit minderjährigen Flüchtlingen Sprach- und Kulturmittler eingesetzt. Allen Mitarbeitern wird eine systemische Fort/Weiterbildung empfohlen. Die pädagogischen Leitungen verfügen alle über eine systemische Zusatzqualifikation.



Wie arbeiten wir systemisch?

„Wir sehen nur, was wir sehen. Wir sehen nicht, was wir nicht sehen.“

(nach Heinz von Foerster)

Unsere eigene systemische Arbeitsweise umfänglich darzulegen erscheint, angelehnt an das Heinz von Foerster, wie eine nicht erfüllbare Aufgabe. Dennoch versuchen wir an dieser Stelle die richtigen Unterscheidungen zu treffen und zu erläutern, wie wir systemisch arbeiten. Aus der Einleitung wird vielleicht schon einer der wichtigsten Aspekte deutlich: Respekt vor der Arbeit, Menschen begleiten zu dürfen und mit ihnen neue Möglichkeiten und Wege zu entdecken. Hierbei sehen wir davon ab, Lösungen vorzugeben. Wir begleiten den Klienten auf seiner Entdeckungsreise. Besondere Vorsicht ist hier geboten, denn uns fällt immer wieder auf, dass man in der Arbeit dazu neigt, sich zwischen „das wird ein Erfolg“ oder „das wird nichts mehr“ zu bewegen. Doch unsere systemische Brille sagt uns: Wenn eine Intervention funktioniert, dann war sie für den Moment passend. Wenn nicht, müssen wir nach einer anderen suchen. Dabei berücksichtigen wir den Gedanken, dass Interventionen aus systemischer Sicht eigentlich unmöglich erscheinen. Der Klient entscheidet, ob er zu einer Veränderung oder Aufnahme der Irritation bereit ist oder nicht. Dies hilft den Mitarbeitern dabei, sich selbst in ihrer Arbeit zu schützen. Es geht nicht darum, wie sehr die Mitarbeiter sich in ihrer Arbeit anstrengen, um den oder die Jugendliche zum vermeintlichen Erfolg zu führen. Jedes System ist operational geschlossen und was *wie* in dieses System eindringen kann, entscheidet das System allein. Diese Grundannahme nimmt den Druck aus der pädagogischen Arbeit und legt vor allem noch einmal den Fokus auf den Faktor Zeit. In diesem Sinn hat das Thema Schuld in unserer Arbeit keinen Platz. Weder unter den Kollegen, in der Arbeit mit den Jugendlichen noch in der Zusammenarbeit mit den Familien. Gleichwohl ist es ein unermüdlicher Prozess, Schuld als „konzeptionelle Vorstellung von kausaler Verantwortung“ immer wieder zu hinterfragen und aufzulösen. Eine nicht geradlinige Kausalität kann nicht zurückverfolgt werden.



In unserer Arbeit nutzen wir daher gerne die Methode der Irritation. Sie unterbricht das Leben in Erwartungshaltungen und hilft häufig, eine neue Perspektive zu eröffnen.

In unserer Arbeit würdigen wir die bisherigen Lebensabschnitte und erreichten Ziele. Wir sind keine Experten für die Probleme unserer Klienten: Das sind sie selbst. Wir helfen dabei, dass diese Selbstwirksamkeit entdeckt wird und die eigenen Ressourcen erkannt werden können. Dabei bedienen wir uns unterschiedlicher Methoden und verschiedener Fragetechniken (Skalierungsfragen, Zirkuläres-Fragen, Wunderfragen, Unwissenheit, Metaphern, Zeitstrahl, Visualisierung, Konfrontation...). Um diesen Teil abzuschließen nutzen wir Worte von Steve de Shazer:

„Kommunikation ist eine Kette mehr oder weniger nützlicher Missverständnisse.“

und hoffen, dass wir unsere systemische Arbeit verständlich darlegen konnten.

Auf welche Weise versucht Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflektionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren?

Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

Wer ist bei der Auftragsklärung wie mit einbezogen?

Unser Auftraggeber ist das Jugendamt. Die Mitarbeiter des Jugendamtes stellen an uns Platzanfragen und informieren sich über Angebote. Wenn es zu einer Besichtigung oder einem ersten Gespräch mit den Klient*Innen kommt, sind die Sorgeberechtigten in den meisten Fällen dabei. Die pädagogische Leitung oder die Gruppenleitung führen dieses Kennenlern-Gespräch. Gemeinsam werden mögliche Ziele besprochen. Meist kommt es zu einer Konkretisierung des Auftrags nach ca. 8 Wochen. In dieser Zeit lernen sich die Mitarbeiter*innen, die oder der Jugendliche sowie die Sorgeberechtigten kennen. In dem darauf folgenden Hilfeplangespräch werden Ziele gemeinsam erarbeitet. Hierbei versuchen wir dementsprechend mitzuwirken, dass Ziele entsprechend der Ressourcen formuliert werden.



Es soll vermieden werden, dass durch aufgedrückte Ziele ein zu großer Erwartungsruck entsteht. Dabei verhalten wir uns transparent und geben eine fachliche Einschätzung ab.

Dennoch lassen wir die Entscheidung bei dem Klienten*in, welche Ziele genau festgehalten werden sollen. Gegenüber unserem Auftraggeber – dem Jugendamt – vertreten wir unsere systemische Arbeitsweise und lassen uns auf keine Versprechungen bzgl. Zeit und Geschwindigkeit ein. Wir unterstützen die Jugendlichen dabei, sich Zeit für ihre Entwicklung zu verschaffen.

Wie wird mit ihnen über Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten ihrer Probleme gesprochen? Wer tut dies bei welcher Gelegenheit?

Unsere Einrichtungen arbeiten nach dem Prinzip „Autorität durch Beziehung“. Die Mitarbeiter*innen pflegen einen engen Kontakt zu den Jugendlichen. Über die Beziehungsarbeit lernen die Mitarbeiter*innen die Jugendlichen kennen und sind mit ihnen im Austausch. Dabei werden die vorliegenden Beziehungskontexte in den Familien gemeinsam reflektiert. Das System Familie wird mit verschiedenen Methoden beleuchtet. Dabei erkennen die Jugendlichen häufig selbst Problemstellungen, Ressourcen und Möglichkeiten. Sie werden unterstützt einen lösungsorientierten Blick zu finden, um neue Wege in ihren Beziehungskontexten zu finden.

Wie wird mit ihnen über Sinn, Inhalt und Dauer der Hilfemaßnahmen kontinuierlich verhandelt?

Wir melden den Jugendlichen bei jeder passenden Gelegenheit zurück, dass sie der Gestalter ihres Lebens sind. Wir sind Begleiter, Unterstützer, eine Hilfestellung und wir können nicht die Welt für unsere Klienten bewegen. In den Teamsitzungen überlegen wir, wo wir in dem Hilfeverlauf stehen und wie unsere nächsten Schritte aussehen könnten. Dabei reflektieren wir gemeinsam mögliche Methoden. Sollte das Team das Gefühl haben, dass an das System „Klient“ derzeit kein herankommen



möglich scheint, gehen wir häufig in Einzelgesprächen diese Thematik mit dem Jugendlichen an. Die hier intensivierte Beziehungsarbeit und die Verantwortungsabgabe an den Jugendlichen ist häufig hilfreich, um allen Prozessbeteiligten immer wieder deutlich zu machen: Das System muss sich öffnen, um eine Entwicklung stattfinden lassen zu können.

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

In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen werden die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung thematisiert. Die AWO selbst bietet verschiedene Fortbildungen an, welche sich die Mitarbeiter selbst aussuchen können. Auch die Vorgesetzten suchen – passend zu den Rückmeldungen und Beobachtungen – entsprechende Fortbildungen für Mitarbeiter*Innen heraus. Um gemeinsam das systemische Arbeiten präzisieren und flächendeckend verwirklichen zu können, wurde eine Inhouse-Schulung beim DGSF angefragt. Die Mitarbeiter*Innen erhalten so eine einschlägige, fundierte Weiterbildung im systemischen Arbeiten. Die Rückmeldungen der Belegschaft waren durchweg positiv.

Welche reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, Supervision, Teambesprechung, Coaching und anderes stehen den Mitarbeiter*innen zur Teilnahme offen?

In unseren Wohngruppen und ambulanten Angeboten finden wöchentlich Teamsitzungen statt. An diesen nimmt die pädagogische Leitung teil und hat dabei eine beratende Rolle inne. Alle sechs bis acht Wochen wird ein externer Supervisor hinzugezogen, um Fallberatung oder Teamthemen zu bearbeiten. Sollten außergewöhnliche Vorkommnisse in der pädagogischen Arbeit auftreten können die Mitarbeiter*Innen zu jeder Zeit extra Supervisionstermine vereinbaren. Sollte es um



einschneidende Arbeitserlebnisse gehen, kann – nach Absprache mit der pädagogischen Leitung - eine Einzelsupervision gebucht werden.

Welche institutionalisierten Settings bestehen, in denen Mitarbeiter*Innen und Leitungskräfte einander wechselseitig Feedback geben?

Einem Feedback wird in den Teamsitzungen Raum gegeben. Die Türen der Leitungsetage sowie die Telefone sind jeder Zeit offen und besetzt. In den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen findet ebenfalls Feedback statt. Durch den systemischen Führungsansatz liegt eine vertrauensvolle Ebene der Zusammenarbeit vor. Leitung ist nicht zu jeder Zeit Leitung, wir sind uns unserer Unwissenheit bewusst und nehmen Rückmeldungen von Mitarbeiter*Innen sehr ernst. Dabei beharren wir nicht auf Hierarchie und geben einer Fehlerkultur Raum. Die psychische Sicherheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Sie ist die Grundlage für eine motivierte, erfolgreiche Zusammenarbeit. Uns sind die Wechselwirkungen in den Arbeitsbeziehungen bewusst, diese werden durch vertrauensvolle Gespräche gefördert.

Kooperation im regionalen Umfeld

Mit welchen Kooperationspartnern arbeitet die Einrichtung fallbezogen in der Region in welcher Weise zusammen?

Die Arbeiterwohlfahrt ist seit Jahren fest im Dortmunder Raum etabliert. Wir arbeiten in erster Linie mit dem Jugendamt Dortmund zusammen. Allerdings kooperieren wir auch mit einigen Jugendämtern aus dem Umkreis.



Zu nennen wären hier:

- Bochum
- Essen
- Lünen
- Schwerte
- Unna
- Warendorf
- Herdecke

Ein wichtiger Kooperationspartner ist die LWL - Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie. Mit den dort tätigen Sozialarbeitern arbeiten wir in Fällen – wo es Bedarf gibt – zusammen. Verschiedene Kinder- und Jugendpsychiatrische Praxen sind ebenso unsere Netzwerkpartner. Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie und Familien-therapeutin mit Schwerpunkt Sozialpsychiatrie Frau Dr. Hinterland kann hier benannt werden. Zu den Schulen der Jugendlichen pflegen wir engen Kontakt. Wir beziehen alle signifikanten Umwelten mit ein und suchen den regelmäßigen Austausch.

Auf welchem Weg holt sich die Einrichtung Rückmeldungen von Kooperationspartnern über ihre Arbeit?

Unser Betrieb nimmt an verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen teil. Hier werden Problemstellungen oder Erfolge thematisiert. Ebenso wird darüber gesprochen, welche neuen Wege in der Organisationsstruktur hilfreich sein könnten. Als neues Projekt hat sich die Betriebsleitung zu Feedbackgesprächen in den Jugendhilfediensten angemeldet. Hier wünschen wir uns konstruktive Kritik ebenso wie Würdigung unserer Arbeit und versprechen uns daraus neue Ideen oder Verbesserungsvorschläge ziehen zu können. Die Jugendhilfedienstleitungen werden gebeten die Kontaktdaten der Betriebsleitung an die ASD Mitarbeiter weiterzugeben und zu ermutigen, Beschwerdefälle umgehend zu melden.