

Rezertifizierung (Die Einrichtungen kennen sich durch die vorherige Zertifizierung)

Leitfaden für den Bericht der Besucher (max. 2 DIN-A4-Seiten) (**Onlinebesuch**)

Name der Einrichtung (Besucher): Frame -soziale Dienste- GmbH
Ansprechpartner: Herr Kaiser

Name der besuchten Einrichtung: **Familientherapeutische Einrichtung flientje**
Ansprechpartner: Herr Cammenga

Dauer des Besuchs: digital: von 9 Uhr bis 13 Uhr

TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt

Einrichtung: Herr Cammenga, Herr Kaiser
Kinder: -
aktive Eltern: -
ehemalige Eltern: -
anstelle dessen: Kopien zur Auswertung der Arbeit (aktuell)

Bitte machen Sie in diesem Word-Dokument Angaben zu den Bereichen:

1. Verlauf des Besuches – Überblick

- 9 Uhr: Start des Gespräches mit dem kurzen Besprechen der Gestaltung des Online-Besuchsprojektes. Die inhaltliche Gestaltung hatten wir schon im Vorfeld besprochen.
- Herr Kaiser stelle dann die Organisations-, Team- und Personalentwicklung insbesondere mit der systemischen Brille vor. Herr Cammenga hat diesen Prozess begleitet mit vielen Fragen zu den Themen: Wie genau? Welchen guten Grund gab es, dies genauso zu machen? Wo gab es auch Probleme und wie wurden diese gelöst? Was genau ist nun anders (besser?)? Wie hat dies die systemische Brille geschärft?
Außerdem wurde der Bereich erörtert, wo genau es Veränderungen/Erweiterungen bezüglich des Arbeitens mit dem Klienten*innen gegeben hat. Hier wurde besonders eine Kinderschutz-APP als Leitfaden näher erörtert.
- Nach einer 5-Minuten-Pause stellte Herr Cammenga die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zur seelischen, körperlichen und sexuellen Gesundheit vor. Herr Kaiser erarbeite durch viel Fragen dabei die Bedeutung der integralen evolutionären Organisationskultur im flientje als einen Ort des vertrauensvollen, partizipativen und offenen Denkens und Handelns sowie die LOA Sprache als Basis dieses Schutzkonzeptes heraus. Die Fragestellung, wie dies auch die systemische Brille schärft wurde in diesem Kontext ebenso erörtert, wie der LOA-Prozessleitfaden und Dokumentation nach § 8a SGB VIII als Bestandteil des Schutzkonzeptes.

2. Welche MitarbeiterInnen und welche (Teil-)Bereiche der Einrichtung haben Sie kennengelernt?

Dies wurde beim letzten Treffen sehr ausführlich gemacht.

3. Was ist Ihnen während des Besuches aufgefallen? (online)

Im Rahmen des Gespräches ist mir aufgefallen, mit welcher Selbstverständlichkeit Herr Cammenga seine systemische und lösungsorientierte Grundhaltung vertritt. So erscheinen die geschilderten Weiterentwicklungsschritte der Einrichtung als selbstverständliche Folge der gelebten und vertretenen Grundhaltung. Dies wirkt sehr überzeugend und motivierend. Der Grad der Übereinstimmung bei den von beiden Einrichtungen absolvierten Entwicklungsschritten erscheint als logische Folge des nachhaltig verfolgten Entwicklungsprozesses.

4. Über welche thematischen Schwerpunkte wurde gesprochen/diskutiert?

Protokoll des Gespräches mit Herrn Tido Cammenga, Flientje -Familientherapeutische Einrichtung, Schafdrift 49. 26605 Aurich am 08.03.2021

Im Rahmen des Gespräches berichtete Herr Cammenga von der Weiterentwicklung der Qualitätsstandards der Einrichtung Flientje.

Herr Cammenga berichtet von den Entwicklungsprozessen. Zurückliegend und gegenwärtig sei das Schutzkonzept der Einrichtung überarbeitet und konsensual mit dem Team und der Klientel weiterentwickelt worden. Es wurde weiterhin geschildert, dass die Einrichtung einen klar lösungsfokussierten Ansatz verfolgt und dieser sowohl in der Arbeit mit der Klientel als auch in der Arbeit im Team die Grundlage für das Handeln der Einrichtung bildet.

Das weiterentwickelte Schutzkonzept soll nachhaltig das körperliche, geistige und seelische Wohl der Kinder und Jugendlichen sicherstellen und deren Schutz durch präzise Definitionen der Prozess- und Beratungsabläufe bei geschilderten körperlichen, sexuellen oder psychischen Gefährdungssituationen gewährleisten.

Im geschilderten Ablauf der Prozessentwicklung wurde die klare systemische Grundhaltung von Herrn Cammenga und der Einrichtung Flientje deutlich. So wurden beispielhaft die Themen „Deutungshoheit“ im Hinblick auf erlebte Gewalt und die unterschiedlichen Perspektiven, die Betroffene in erlebten Situationen haben können, geschildert und nachvollziehbar erläutert. Das nachfolgende Handeln von Flientje zur Klärung wurde klar definiert und nach dem lösungsfokussierten Handlungsmodell ausgerichtet.

Die von Herrn Cammenga detailliert vorgetragenen Themen „Gewaltdefinition“, Definition von „Übergriffigkeit“, Definition von „Missbrauch“ und die von Flientje vorgehaltene Haltung spiegelt sich präzise im nachfolgend zitierten und auszugsweise eingefügten Schutzkonzept am Ende des Protokolls wider.

Darüber hinaus war die von Flientje praktizierte Entwicklung einer evolutionären Organisationskultur im weiteren Gesprächsverlauf Thema. Insbesondere wurde die Unternehmensentwicklung flientjes mit der Abflachung von Hierarchien, der Gültigkeit von Teamentscheidungen, der gegenseitigen Vorbild- und Anregungsfunktion zwischen Team und Leitung und die möglichst breite Erschließung von vorhandenen fachlichen und persönlichen Ressourcen zur Qualitätsentwicklung nachhaltig

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Bericht der Besucher –

erläutert und dargestellt. Die am Ende dieses Dokumentes eingefügten Zitate „Annahmen zu einer evolutionären Organisationskultur spiegeln dies eindrücklich wider.

Im weiteren Verlauf schilderte Herr Cammenga, dass künftig weitere Fachveröffentlichungen geplant sind. Die Kernverfahrensweisen sind im Fachbuch „Wunderbare Wandlungen zur Selbstwirksamkeit“ bereits veröffentlicht. Hier stellen drei Einrichtungen unterschiedlicher Größe und Organisationsform ihren lösungsfokussierten Arbeitsstil vor.

Weiterhin hat die Einrichtung flintje erfolgreich die dritte Rezertifizierung über den VPK Niedersachsen gemäß DIN-Norm Zertifizierung durchlaufen und ist auch durch die Systemische Gesellschaft, SG zertifiziert.

Flintje ist Mitglied des Digitalen Netzwerkes im Landkreis Aurich.

Im Rahmen der Prozessentwicklung wurde das eigene Konfliktmanagement Konzept LUST weiterentwickelt, wozu auch sehr differenzierte Prozesskarten gehören, die sowohl in der Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Eltern als auch in der Weiterbildung von Fachkolleg*innen eingesetzt werden können.

Hagen, 11.03.2021 Klaus Kaiser

5. Welche konstruktiv-kreativen Eindrücke und welchen „Gewinn/Erweiterung“ habe ich mit nach Hause mitgenommen?

Das sehr spannende und in einer vertrauten Gesprächsatmosphäre geführte Gespräch wirkte auf mich sehr motivierend und mutmachend weitere Entwicklungsschritte nachhaltig zu verfolgen. Auch die Aussicht auf ggf. weiteren Austausch und ggf. gemeinsame Entwicklung von Prozessbeschreibungen nehme ich als Motivationsfaktor in die weitere Arbeit mit.

6. Welche Anregungen u. Rückmeldungen möchte ich der Einrichtung geben?

Es war schön zu hören, dass die beim letzten Zertifizierungsdurchgang vorgestellten Verfahrensweisen und Methoden des flintje den Praxispreis der SG gewonnen haben.

Des Weiteren sind wir miteinander zum Schluss zu der Erkenntnis gekommen, dass wir auch auf der Prozessebene ähnliche Dinge entwickelt haben, wie z.B. Prozesskarten. Es entstand die Idee, diese gemeinsam zu veröffentlichen oder diese zusammen in einem Fachbuch gemeinsam zu veröffentlichen.

6.1 Beobachtungen in Bezug auf die Selbstbeschreibung, sonstige Beobachtungen

In der Selbstbeschreibung der Einrichtung finden sich die geschilderten Schwerpunkte und die Ausrichtung der systemischen Grundhaltung und der Lösungsorientierung treffend beschrieben wieder.

Anhang Zitate zu Punkt 4

Zitate:

“1 Begrifflichkeiten klar zuordnen und was dies für die Arbeit bedeutet

1.1 Wann sprechen wir von Grenzverletzung? Wie gehen wir anders genug damit um?

Eine Grenzverletzung entsteht dann, wenn Grenzen z.B. altersmäßig oder geschlechterbezogen unangemessen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen unabsichtlich überschritten werden (Beispiel: Unabsichtliche Berührung bei der Hilfestellung zu einer Sportübung).

Im Einzelfall kann dies auch eine Situation sein, in der jemand absichtlich etwas tut, aber nicht darüber nachgedacht hat, dass dies von anderen als Grenzverletzung wahrgenommen wird (Beispiel: Trainer läuft durch die Dusche, obwohl noch ein Junge dort duscht). Wird dies angesprochen und passiert dann trotzdem wieder, wird die Grenzverletzung zum Übergriff. Bei einer Grenzverletzung gibt es keine Gewalt.

Eine unabsichtliche Grenzverletzung wäre z.B. eine nicht beabsichtigte Kränkung, eine versehentliche Berührung, das Vergessen des Anklopfens vor dem Betreten des Zimmers, das Ansprechen einer unangenehmen Erkrankung oder das Verteilen von Intimwäsche im Beisein von anderen.

Eine absichtlich herbeigeführte Grenzverletzung wäre z.B., ein Kind auf den Schoß zu nehmen, um dieses zu trösten, ohne zu fragen, jemanden zur Begrüßung zu umarmen ohne dass es dafür eine Erlaubnis gibt, einem Kind zu gestatten, einen Film zu sehen, der bei weitem nicht dem Alter und der Entwicklung entspricht, öffentlich ein Lernziel anzusprechen, was der betreffenden Person aber peinlich ist.

Ein achtsamer und respektvoller Umgang bedeutet dann, wenn eine sich grenzverletzend verhaltende Person aufgrund der Reaktion des Gegenübers oder von Dritten darauf aufmerksam gemacht wird, sich entsprechend ernsthaft zu entschuldigen und ggf. eine Wiedergutmachung zu leisten.

Entscheidend für die Bewertung, was genau vorliegt, ist einerseits die sofortige authentische Reaktion der Person, die aus Versehen eine Grenze überschreitet und andererseits die Wertung von dem jeweiligen Kind oder Jugendlichen, dessen Grenze verletzt wurde. Es geht also immer auch um die Motivation der Person, die eine Grenze verletzt sowie das Empfinden, das subjektive Erleben der Person, die eine Grenzverletzung erfährt. Im flintje wird dies, sofern wir dies direkt mitbekommen, sofort thematisiert. Bekommen wir dies zeitversetzt mit, setzen wir uns zur Klärung mit allen direkt und ggf. auch indirekt Betroffenen zusammen.

Wichtig ist, dass beide Seiten ihre Sicht und ihre Empfindungen mitteilen können und zu einer Übereinkunft kommen, wie anders genug gleiche oder ähnliche Situationen gestaltet werden können. Ggf. werden Absprachen getroffen, die Erwartungen, Verpflichtungen und Bedürfnisse im Miteinander berücksichtigen. Je nach Situation, Hintergrund und persönlichen Themen, werden Eltern davon in Kenntnis gesetzt und/oder an der Klärung direkt beteiligt.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Bericht der Besucher –

Wird deutlich, dass dahinter ein größeres Thema stecken könnte, wird mit den Kindern und Jugendlichen zu diesem Thema eine Arbeitsgruppe gebildet. Da Störungen Vorrang haben, geht dies auch vor anderen Aufgaben und wird zeitnah umgesetzt.

Wichtig ist, dass die Themen dahinter (z.B. Fragen zur Sexualität und Detailfragen, wie z.B.: Was ist ein wertschätzender Umgang und wofür ist dieser wichtig? Wie gehen wir angemessen mit eigenen Gefühlen um? Was bedeutet Diskriminierung? Was sind altersgemäße Filme und welchen guten Grund gibt es für Altersbeschränkungen? Wieso ist es wichtig, erst gut Schwimmen zu können und ein gewisses Alter zu haben, bevor ein Kind allein ins Schwimmbad geht? Was ist der Unterschied zwischen Grenzverletzung und Übergriff? ...) ernst genommen und geöffnet werden.

1.2 Was sind Übergriffe? Was sind unterstützende Handlungsformen?

Ein Übergriff ist jede Form von Verletzung des Selbstbestimmungsrechtes, des Mitbestimmungsrechtes und des Persönlichkeitsrechtes, wo dies absichtlich missachtet, verletzt und/oder eingeschränkt wird.

Ein Übergriff geschieht also absichtlich.

Absichtliche Grenzverletzungen und unabsichtliche Grenzverletzungen, die trotz Klärung und getroffenen Absprachen sich wiederholen, werden zu Übergriffen.

Eine sich wiederholende beabsichtigte Grenzverletzung zeugt von noch mangelndem Respekt und noch fehlender Selbstkontrolle bei der Person, die übergriffig wird.

Dies gilt auch für Äußerungen und Handlungen, die immer wieder im Affekt geschehen.

Ein Übergriff beginnt, wenn eine Person sich gegenüber einer anderen gegen dessen erkennbaren Willen über die Person erhebt, diese ängstigt, beschämt, entwürdigt, bloßstellt, vorführt, beschimpft, Zuschreibungen vornimmt oder kränkt.

Bei einem Übergriff kommt der „Akt des sich bewusst über den anderen zu erheben“ dazu.

Ein besonderer Fall zwischen Menschen in einem Abhängigkeitsverhältnis ist die Deutungshoheit. Erklärt z.B. der Vater, dass die Sicht der Tochter falsch ist und setzt sich daher über ihre Sichtweise und Willensbekundung hinweg, evtl. verbunden mit einer abwertenden Handbewegung, so ist dies zunächst eine Grenzverletzung. Spätestens, wenn dem Vater gesagt wird, dass dies die Tochter „verletzt“, müsste er sein Handeln ändern. Geschieht dies fortwährend und ist ggf. ein innerfamiliäres Muster, erlebt die Tochter fortwährende Entwertungen auf der Identitätsebene. In diesem Fall sprechen wir von einem Übergriff, auch wenn eine gute Absicht (z.B. andere Moralvorstellung) des Vaters dahinterstehen mag.

Übergriffe geschehen häufig in Abhängigkeitsverhältnissen und die Personen haben kaum oder gar keine Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen. Übergriffe können aber auch unter Gleichaltrigen oder in altersgemischten Gruppen stattfinden.

Absichtlich und wiederholt geäußerte sexuelle, rassistische, persönlich abwertende Beleidigungen oder Entwertungen, wiederholt absichtlich herbeigeführte interkulturelle Grenzverletzungen, Grenzverletzungen durch zu intime Nähe und digitale Veröffentlichungen von Fotos/Missachtung des Rechtes auf das eigene Bild stellen dann einen Übergriff dar.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Bericht der Besucher –

Auch bei gut gemeinten, z.B. pflegerischen Unterstützungen (das Baby wird gewickelt), ist es daher wichtig, als Mindestmaß an Beteiligung dem Kind das eigene Handeln zu erklären und einen positiven Erziehungsrahmen in Haltung und Handlung (inklusive Sprache) zu schenken. Die Reaktion unseres Gegenübers ist dabei der Gradmesser, ob dies gelungen ist. Ist dies noch nicht gelungen und man macht weiter, beginnt übergriffiges Handeln.

Dies gilt auch bei Reaktionen auf z.B. Regelbrüche. Unser Gegenüber muss verstehen, welchen guten Grund z.B. eine geschenkte Pause hat. Es geht nicht um Bestrafung (Rache, Vergeltung oder Sanktion eines Verhaltens) und auch nicht um Fremdkontrolle (Fremdkontrolle ist immer eine Illusion), sondern um Unterstützung und Befähigung im Sinne logischer Konsequenzen (es ist etwas kaputt gegangen und dies wird zunächst gemeinsam repariert; es ist ein Vertrauensverhältnis gestört worden und dies braucht erst eine Form der ernst gemeinten Wiedergutmachung beim Gegenüber und eine Phase des neu Erarbeitens von Vertrauen) sowie Wegfindungsunterstützungen (es gab ein Verhalten, das so nicht akzeptiert wird und die betreffende Person wird aufgefordert, eine eigene Idee zu entwickeln, was sie beim nächsten Mal in einer ähnlichen Situation anders genug machen könnte und wie dies ggf. geübt werden kann) und Selbstkontrolle (eigene Gefühle zulassen und in die Innenorientierung gehen, um das innere Ganze wieder zu erlangen und das eigene Selbst neu zu erforschen und zu nutzen).

Ganz zentral ist daher das Aufnahmeverfahren in der Jugendhilfe unter den Gesichtspunkten der Wahrung der Selbstbestimmungsrechte, der Mitbestimmungsrechte und der Persönlichkeitsrechte zu betrachten.

Unser Gegenüber darf nicht genötigt werden, an einem anderen Ort zu wohnen, sondern muss mindestens auch den guten Grund dahinter verstehen und wissen, wie genau er das Angebot nutzen kann und was es braucht, um z.B. wieder zu Hause zu leben. Jedes Aufnahmeverfahren muss daher immer auch die zurzeit bestmögliche, den Umständen entsprechende Freiwilligkeit herstellen. Das dafür preisgekrönte Verfahren (Entwicklungs-Ziel-Gespräch – EZG) des flintje unterstützt dies vorbildlich.

Hier wird eine Vision mit vielen konkreten Wünschen, Zielen und ersten Schritten entwickelt (mit allen Familienmitgliedern). Ggf. kann der Arbeitsansatz sein: „Was braucht es, damit du uns so schnell wie möglich wieder loswirst?“

Der Grad der Freiwilligkeit spielt in der Beurteilung einer Situation daher immer eine wichtige Rolle.

Die Aufgabe, Klarheit zu schenken (eine Situation xy ist zurzeit so wie sie ist und hat Auswirkungen), hängt eng verknüpft mit der Vermittlung und dem zurzeit bestmöglichen Mitnehmen zusammen.

Entscheidend für die Bewertung, ob Handlungen hilfreich und nützlich oder musterverstärkend und ggf. grenzverletzend oder gar übergriffig erlebt werden, hängt also sehr von der eigenen Fähigkeit sich in die Situation und unser Gegenüber hineinzuspüren und empathisch zu agieren ab, aber eben gerade auch vom Gegenüber, wie dieser das, was passiert ist, was aktuell geschieht oder was passieren soll für sich selbst zurzeit bewertet bzw. bewerten kann.

Innenorientiertes (Was fühle ich?) und außenorientiertes (Was fühlt mein Gegenüber?) empathisches Erspüren ist dafür die zentrale Grundlage.

1.3 Was ist Gewalt?

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Bericht der Besucher –

Gewalt bedeutet, etwas gegen den Willen eines Menschen mit physischen und /oder psychischen Mitteln durchzusetzen. Es gibt dabei stets Opfer und Täter. Die Stärke der Gewalt entscheidet u.a. über den Grad der juristischen Bewertung. Wird die Freiheit der eigenen Willensentschließung und -betätigung durch Gewalt und Drohung gebrochen, reden wir von einer Nötigung.

1.4 Was ist Missbrauch?

Missbrauch ist immer Gewaltausübung. Missbrauch unterteilen wir in körperlichen Missbrauch, sexuellen Missbrauch und seelischen Missbrauch. Häufig gibt es beim Missbrauch keine klare Abgrenzung, sondern im Gegenteil einen Mix aus verschiedenen Anteilen.

Da die Täter häufig in einer engen Beziehung zum Opfer stehen, geht dies meist einher mit der Ausnutzung von Macht- und/oder Vertrauenspositionen. Diese Form der Gewalt bewirkt Ohnmacht und Hilflosigkeit, sowie das Gefühl, ausgeliefert zu sein, bei den Opfern und führt meist zu Persönlichkeitsveränderungen und Traumatisierungen. Dabei wirken Häufigkeit der Wiederholung, Heftigkeit der Gewalttat, Nutzbarkeit eigener Resilienzfaktoren und eine direkte Unterstützung nach der Tat unmittelbar auf die individuellen Folgen für die Betroffenen.

2.1 Annahmen zu einer evolutionären Organisationskultur*1

- Wir gehen davon aus, dass Kontrolle mit den herkömmlichen Methoden einer Fremdkontrolle eine Illusion ist und Selbstkontrolle die bestmögliche Alternative darstellt.

Dies ist kein Widerspruch zu einem klaren Rahmen.

- Der Haltungs-, Denk und Handlungsstil einer evolutionären Organisationskultur braucht Pflege und Inputs, damit der dahinterstehende Spirit situativ und insgesamt aufrechterhalten bleibt. Das Denken muss gerade in Phasen der Herausforderung in diesem Sinne immer wieder entfacht werden.
- Ein institutionelles gegenseitiges Beratungssetting nutzt bei allen Entscheidungen die Ressourcen von Vielen und fördert Gemeinsamkeit und Verantwortung.
- Eine Repräsentationskraft (herkömmlich sagt man Geschäftsführer), die nach innen und außen Bedürfnisse, wie auch Impulse und Ideen (firmenintern und global-gesellschaftlich) frühzeitig erspürt und wahrnimmt, ist dabei kein Widerspruch. Im Gegenteil, an dieser Stelle und gerade bei den Firmeneignern, Gesellschaftern, Vorstandsmitgliedern, Direktoren muss der Spirit als Vorbild immer wieder zu spüren und zu erleben sein.
- Störungen sind Herausforderungen, um anders genug als üblich zu handeln, also nicht über Kontrolle, sondern in der Möglichkeit zur Aktivierung der Selbstkontrolle.“

*1 Cammenga, Tido (2016,2019,2021): Grundlagen einer evolutionären Organisationskultur. Flietjje: Aurich In Anlehnung an: Beck, Don; Cowan, Chris (2010): Spiral Dynamics; Wilber, Ken (2011): Eros, Kosmos, Logos. Fischer Taschenbuchverlag. Frankfurt; Laloux, Frederic (2017): Reinventing Organizations. Verlag Franz Vahlen. München