

## Bericht der BesucherInnengruppe in der Jugendhilfe Creglingen e.V. (JHC) am 04.03.2020

**Name der besuchenden Einrichtungen:**

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen und Kindersolbad Bad Friedrichshall  
Ansprechperson: Dr. Katharina Glaubitz

**Name der besuchten Einrichtung:** Jugendhilfe Creglingen e.V.

**Dauer des Besuchs:** 04.03.2020 ganztägig von 9:30 bis 17 Uhr

**TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt:**

Kindersolbad, Bad Friedrichshall:

Ariane Hornung-Linkenheil (Geschäftsführerin)

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen:

Kathrin Vaas (Bereichsleiterin stationäre Hilfen)

Thomas Geist (Sonderschulrektor der Rupert-Meyer-Schule)

Dr. Katharina Glaubitz (Leitung Psychologische Beratungsstelle und psychologisch-pädagogischer Fachdienst)

### 1. Unser Programm am Besuchstag

Entsprechend der Vorabsprachen stellte die Jugendhilfe Creglingen e.V. ein strukturiertes Programm zusammen, das folgende Elemente an den beiden Standorten Bad Mergentheim (vormittags) und Tauberbischofsheim (nachmittags) enthielt:

1. Begrüßung, Vorstellung der Veränderungen der JHC (9:00-11:00 Uhr)
2. Gespräch mit Mitarbeitern aus dem mobilen, teilstationären und stationären Bereich der JHC (11:00-12:15 Uhr)
3. Hospitation bei einer Teamfallbesprechung des Mobilen Bereichs in Bad Mergentheim (11.00-12.15 Uhr)
4. Informelle Gespräche beim Mittagessen und in der Kaffeepause (13-14, 15:15-15:30 Uhr)
5. Besuch der KIK-Gruppe: Selbsthilfeprogramm Positive Peer Culture mit Mädchen im Alter von 13 -16 Jahre (14-15 Uhr)
6. Gespräch mit Eltern aus ambulanten, teil- und vollstationären Hilfen (14-15 Uhr)
7. Reflexionsgespräch mit dem Leitungsteams der Einrichtung (15:30-17:00 Uhr)

Das BesucherInnenteam dankt an dieser Stelle der Jugendhilfe Creglingen besonders für die herzliche Aufnahme, das offene Miteinander, die Organisation und die Gastfreundschaft.

## 2. Besuchte Bereiche und Mitarbeitende der Einrichtung

Im Mittelpunkt des Interesses stand bei diesem Besuch der stationäre und ambulante Bereich. Wir bekamen die Möglichkeit, mit folgenden Personenkreisen zu sprechen:

- a) 4 Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen und von unterschiedlichen Standorten (Tauberbischofsheim, Rothenburg, Ansbach, Bad Mergentheim)
- b) 5 Eltern von Kindern/ Jugendlichen aus ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen
- c) Leitungsteam und Geschäftsführer

Darüber hinaus durften wir an folgenden Projekten hospitieren:

- d) Fallberatung der ambulanten Hilfen Bad Mergentheim
- e) Positive Peer Culture –Selbsthilfegruppe der Krisenintervention-Inobhutnahme-Kurzzeitinterventions-Gruppe (6 Mädchen im Alter von 13 bis 16 Jahre)

## 3. Besonderheiten und Auffälligkeiten während des Besuches

Auffallend war die regionale Ausweitung der Angebote (von Wertheim bis Würzburg, von Rothenburg/ Ansbach bis Tauberbischofsheim) der JHC. Die Dezentralisierung und die unterschiedlichen Angebote an den weit verstreuten Standorten erfordern eine hohe Flexibilität der Mitarbeitenden und einen hohen Organisationsaufwand und gute Kommunikationsprozesse (z.B. internes Kommunikationssystem COYO), die unserer Einschätzung nach sehr gut gelungen sind.

Es ist der Einrichtung gelungen, nach der großen Expansion 2015 mit der UMA-Welle nun in einen Konsolidierungsprozess einzusteigen und die eigene Angebotspalette zu erweitern (z.B. tiergestützte Pädagogik auf einem Bauernhof, KIK-Gruppe, weitere stationäre Gruppen, die früher UMA-Gruppen waren, Stabilisierungsgruppe). Das Weiterbildungsinstitut (Main-Tauber-Institut) wird sowohl für interne Qualifikationsprozesse als auch für externe Weiterbildungen genutzt und stellt ein wichtiges verbindendes Glied zwischen den verstreut arbeitenden Mitarbeitern dar.

Außerdem fand im Jahr 2018 ein systemischer Organisationsentwicklungstag mit fast allen Mitarbeitern und Prof. Jochen Schweitzer statt, bei dem 10 Bauhütten ins Leben gerufen wurden, an denen bis zum heutigen Tag in unterschiedlicher Weise weitergearbeitet wurde (z.B. Gesundheits-/Mitarbeiterfürsorge, Sexualpädagogische Haltung, Sicherheit in unsicheren Zeiten, Elternarbeit im stationären Bereich, Evaluation und Qualitätsmanagement, Partizipation, Kommunikation innerhalb der Einrichtung).

Während des gesamten Besuches war eine hohe Wertschätzung, ein Begegnen auf Augenhöhe sowohl den Klienten gegenüber als auch zwischen den Mitarbeitenden selbst (über Hierarchieebenen hinweg), eine hohe Fachlichkeit und Herzlichkeit zu spüren, die diesen Besuch besonders machte.

## 4. Thematische Schwerpunkte

### a) Systemisches Arbeiten mit Klient\*Innen und Angehörigen

Während des gesamten Einrichtungsbesuches wurden wir immer wieder Zeugen von einer wertschätzenden, ressourcenorientierten und lösungsfokussierten Grundhaltung und einer humorvollen und herzlichen Begegnung.

Eltern und Jugendliche berichteten von Partizipationsmöglichkeiten im gesamten Hilfeprozess, vom Gehört- und Gesehenwerden und vom Gefühl, den Mitarbeitern vertrauen zu können. Die Dankbarkeit der Einzelnen zeigte die hohe Zufriedenheit mit der Arbeit und der Herangehensweise der JHC.

Die JHC befindet sich in einem ständigen Selbstreflektionsprozess, ihre Angehörigenarbeit bestmöglich zu gestalten, um die Ressourcen der Familien zu aktivieren und mit den Eltern zusammen die bestmögliche Entwicklung für die Kinder und Jugendlichen zu garantieren.

## **b) Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung**

Der systemische Organisationsentwicklungstag wurde oben bereits beschrieben. Die Organisation der Einrichtung ist durch die dezentralen Standorte (Creglingen, Würzburg, Rothenburg, Ansbach, Bad Mergentheim, Tauberbischofsheim und Wertheim) mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, die sie nach Rückmeldung der MitarbeiterInnen sehr gut meistert. Insbesondere wurde als sehr gut befunden, dass es ein gut funktionierendes Intranet zur Kommunikation und Information gibt (COYO). In allen Gruppen gelten die gleichen Verfahrensabläufe mit den dazugehörigen im Intranet abrufbaren Formularen. Diese Verfahrensabläufe werden immer wieder diskutiert und bei Bedarf aktualisiert. Die MitarbeiterInnen werden frühzeitig in neue Entwicklungen miteinbezogen oder sogar von diesen initiiert und gegebenenfalls geschult. Neue Ideen und Anregungen sind jederzeit willkommen. Diese werden mit Kollegen diskutiert und dann an die Leitung zur Genehmigung weitergegeben. Diese Aushandlungsprozesse finden in einem positiven, unterstützenden Klima statt und Ablehnungen werden gut und sachlich begründet. Die systemische Ausrichtung wirkt sich sehr positiv aus, da alle MitarbeiterInnen darin weitergebildet sind bzw. werden und somit übergreifend das systemische Denken handlungsweisend und verbindend ist.

Die systemische Team- und Personalentwicklung wurde von den MitarbeiterInnen ebenfalls als positiv erlebt. Sie fühlen sich durch ihre jeweiligen Bereichsleitungen wahrgenommen und unterstützt. Die Vorgesetzten nehmen sich Zeit für ihre MitarbeiterInnen und ihre Belange. Jährlich finden zwei Mitarbeitergespräche nach einem standardisierten Raster statt.

Systemische Team- und Fallsupervisionen finden sechsmal im Jahr statt. Die Ergebnisse werden mit dem jeweiligen Fachdienst in der Teamsitzung rückgekoppelt. Ergänzend finden noch Fallsupervisionen mit einem Kinder- und Jugendpsychiater statt, die als sehr hilfreich für die Alltagspädagogik erlebt werden.

## **c) Kooperation im regionalen Umfeld**

Sowohl im stationären als auch im teilstationären Bereich gibt es zahlreiche Kooperationen mit dem regionalen Umfeld. An erster Stelle wurde die Zusammenarbeit mit den zuständigen Jugendämtern genannt. Beim Einrichtungsbesuch nahm ab 11 Uhr die Sachgebietsleiterin des örtlichen Jugendamtes teil, um die Arbeitsweise der JHC von innen besser kennenzulernen. Des Weiteren werden Kontakte zu den von den Jugendlichen besuchten Schulen, zu niedergelassenen Ärzten und Therapeuten sowie zur Kinder- und Jugendpsychiatrie in Ansbach, Tauberbischofsheim und Würzburg intensiv gepflegt. Zur Intensivierung der Freizeitangebote berichteten die Jugendlichen von einer Kooperation mit den örtlichen Vereinen.

## **5. Konstruktiv-kreative Eindrücke bzw. „Gewinne“ für die eigene Einrichtung**

Wie schon im Jahre 2015 beeindruckte der ausführliche Selbstbericht durch viele Themen und Erneuerungen. Von der durchdachten Aufbau- und Ablauforganisation, den gelingenden Kommunikationsstrukturen und dem beeindruckend herzlichen Klima in der Jugendhilfe Creglingen konnten wir uns vor Ort erneut überzeugen.

Alle Mitarbeiter sind systemisch geschult, Leitungen leben ein kollegiales Miteinander mit sehr flachen Hierarchiestrukturen vor und es herrscht ein Klima von Partizipation und eine „Politik des Gehörtwerdens“. Es wird Wert auf Eigenverantwortung gelegt, den Mitarbeitern wird viel zugetraut und dennoch stehen ihnen bei Schwierigkeiten zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung, mit Herausforderungen umzugehen (z.B. Teamsitzungen, Gespräch mit Leitungskräften, Unterstützung von Personal aus anderen Tätigkeitsfeldern, Supervision). Persönliche Wertschätzung wird groß geschrieben, gefördert (z.B. handschriftliche Grußkarten zum Jubiläum oder zur Geburt eines Kindes) und wird von allen als sehr wertvoll erlebt.

Das eigene Fortbildungsinstitut (Main-Tauber-Institut) bündelt und gibt Kenntnisse und Kompetenzen an seine Mitarbeiter weiter und stellt damit ein verbindendes Glied zwischen den weit verteilten Mitarbeitern dar. Klausurtage, Auffrischungsworkshops und Reflektionsangebote runden das Angebot für Mitarbeiter ab.

Die Selbsthilfegruppe PPC wird als Anregung mit in die eigenen Einrichtungen genommen, denn die hohe Sozialkompetenz und gegenseitige Achtsamkeit der Jugendlichen war in vielerlei Hinsicht berührend und bleiben nachhaltig in Erinnerung.

Die Evaluation in Form von WIMES und dem Pilotprojekt der DGSF zeigt, dass die JHC stetig ihre Prozesse, Bedarfe und Wirksamkeit im Blick hat und sich gegebenenfalls an Veränderungen anpasst.

## **6. Anregungen und Rückmeldungen an die Jugendhilfe Creglingen**

Die JHC befindet sich aktuell in einer Konsolidierungsphase, die eigene Herausforderungen mit sich bringt: Z.B. veränderte Bedarfe bei den Klienten, hohe Flexibilität der Mitarbeiter, Umgang dieser mit knapperen Ressourcen. Die dezentrale Verortung ist dabei eine zusätzliche Herausforderung. Wir wünsche der JHC, dass sie ihre (neuen) Projekte mit hoch qualifiziertem Fachpersonal gut besetzen und damit ihre breite Angebotspalette weiter aufrechterhalten kann.

Insgesamt kann der JHC bescheinigt werden, dass es ihr gelungen ist, nicht nur systemische Haltungen in ihrer Einrichtung weiter zu etablieren, sondern auch Wege gefunden hat, Partizipation auf allen Ebenen zu leben, den Spaß und Humor nicht zu vergessen und ein Arbeitgeber sowie Dienstleister zu sein, der seinen Mitarbeitern und Klienten ein hohes Maß an Fachlichkeit, Wertschätzung, Ressourcenorientierung und Herzlichkeit entgegenbringt.

## **BERICHT einer Psychologie-Praktikantin**

### **Besuchstag im Rahmen des DGSF-Empfehlungsprozesses**

Der Besuchstag im Rahmen des DGSF-Empfehlungsprozesses war nicht nur für die besuchenden anderen Einrichtungen und die Jugendhilfe Creglingen, sondern auch für mich als Praktikantin – insbesondere was neue Informationen und spannende Einblicke anbelangt – eine Bereicherung.

Zwar bekam ich von den entsprechenden Vorbereitungen nur einen kleinen Teil mit, nahm hier aber eine große Entspanntheit der Involvierten wahr. In meinen Augen betrachtete das Leitungsteam die Veranstaltung als eine Möglichkeit, sich nach außen zu präsentieren, bestehende Angebote und Prozesse zu reflektieren, und von den Rückmeldungen der Vertreter\*innen anderer Einrichtungen zu profitieren.

Die Aufgeschlossenheit und Herzlichkeit, mit welcher mir die Mitarbeiter\*innen von meinem ersten Praktikumstag an begegneten, spiegelte sich auch in der Atmosphäre des Willkommenseins wider, die den ganzen Besuchstag färbte.

Durfte ich am Vormittag der Fallbesprechung beiwohnen, wurde mir einmal mehr das Klima der Gemeinschaft im „Organismus“ Jugendhilfe Creglingen deutlich, welches sich durchaus auf Außenstehende überträgt. Wie auch die Vertreter\*innen der besuchenden Einrichtungen fiel mir im Rahmen der Fallbesprechung die gute kollegiale Beratung bei offenem Miteinander und hoher Fachlichkeit positiv auf. Die Mitarbeiter\*innen zeigten viel Empathie für die besprochene Klientin, beleuchteten ressourcenorientiert verschiedene Facetten deren Lebens(geschichte), wobei letzteren Bedürfnisse und Wohl ins Zentrum gestellt wurden. Dass die Psychologin einer besuchenden Einrichtung fallspezifisch um eine Einschätzung gebeten wurde, bewies, wie sehr „externe“ Perspektiven wertgeschätzt werden und wie offen man für die Eindrücke anderer ist.

Was mich sehr berührte, waren die Beiträge von Eltern, deren Kinder von den Angeboten der Jugendhilfe Creglingen profitieren dürfen, wobei diese der gesamten Familie zugutekommen, im Rahmen des Eltern austausches. Mit großer Offenheit gaben die anwesenden Eltern einen Einblick in ihre individuelle Familiengeschichte, wobei die Jugendhilfe Creglingen durchweg Lob erfuhr. Viel Wertschätzung wurde gegenüber den Mitarbeiter\*innen ausgedrückt, welche die Eltern so gut wie möglich einbezogen, und eine gute Eltern-Einrichtung-Zusammenarbeit pflegten. Nicht zuletzt schätzten die Eltern sehr, dass ihren Kindern ermöglicht wird, weiterhin die gewohnte Schule zu besuchen und an Vereinsaktivitäten in ihrem „Heimort“ teilzunehmen. An die bei diesem Gespräch im Raum stehende Dankbarkeit der Eltern – eine Mutter meinte, die Jugendhilfe Creglingen „hat uns das Leben gerettet“ – erinnere ich mich sehr gerne.

Der durchweg positiven Rückmeldung der Vertreter\*innen anderer Einrichtungen im Rahmen des abschließenden Gesprächs kann ich mich nur anschließen. In meinen Augen darf die Jugendhilfe Creglingen diese als Bestärkung ihrer Arbeit betrachten, als das informierende Feedback, auf dem richtigen Weg zu sein, und als Motivationsquelle für den täglichen Einsatz der Mitarbeiter\*innen.