

Bericht der Besucher*innengruppe im Kindersolbad gGmbH Bad Friedrichshall am 14.07.2021

Name der besuchenden Einrichtungen:

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen und Jugendhilfe Creglingen e.V.

Name der besuchten Einrichtung:

Kindersolbad gGmbH, Salinenstraße 8, 74177 Bad Friedrichshall

Dauer des Besuchs: 14.07.2021, ganztägig von 9 bis 17 Uhr

TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt:

Jugendhilfe Creglingen e.V.

Werner Fritz, Geschäftsführer

Anita Lurz, Bereichsleitung stationärer Bereich Süd

Jörg Mühleck, Koordinator Fachdienst

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen:

Thomas Geist, Sonderschulrektor SBBZ Rupert-Mayer-Schule

Markus Genger, Bereichsleiter stationäre Hilfen

Dr. Katharina Glaubitz, Leiterin Psychologische Beratungsstelle und
psychologisch-heilpädagogischer Fachdienst

Ralf Klein-Jung, Vorstand

Kindersolbad gGmbH

Ariane Hornung-Linkenheil und Benjamin Kaufmann, Geschäftsführung

Tobias Greiner, Bereichsleitung stationär

Ingeborg Grießl, Koordinatorin JuLe Bad Friedrichshall und EBS

Hedwig Bachmann, Koordinatorin JuLe Isfeld, Gesamtkoordination Isfeld

Jana Wagner, Jugendreferat Bad Friedrichshall

Nicole Heinz, Partizipationsbeauftragte

1. Programm am Besuchstag

Das Kindersolbad stellte ein interessantes und komplexes Besuchsprogramm zusammen. Der Tag musste coronabedingt unter erhöhten Infektionsschutzanforderungen in größeren Räumen wie der städtischen Jahnhalle, digitalen Formaten und verschiedenen Einrichtungsteilen gestaltet werden.

1. Ankunft der Gäste, Abstimmung des Tages und der Kleingruppen (9:00-9:30 Uhr)
2. Einstiegsgespräch mit Leitungsteam (9:30-10:15 Uhr)
3. Digitale Hospitation einer Teamfallbesprechung „Erziehungsbeistandschaft“ (10:30-11:30 Uhr)
4. Parallel: Gespräch mit Mitarbeitenden und Mitgliedern des „Cockpit“
5. Fortführung Gespräch mit Leitungsteam (11:45-12:30 Uhr)
6. Informelle Gespräche beim Mittagessen und in der Kaffeepause (12.30-14, 15-15:30 Uhr)
7. Gespräch mit Eltern aus stationären Gruppen (14-15 Uhr)
8. Parallel: Gespräch mit Kindern und Jugendlichen aus stationären Wohngruppen
9. Reflektion der Besuchergruppe und Auswertung des Tages mit Mitgliedern des Leitungsteams (15:30-17 Uhr)

1. Thematische Schwerpunkte

Aufbauend auf dem ersten Besuch 2015 wurden inhaltliche Schwerpunkte für den erneuten Besuch 2021 vereinbart: Familienaktivierung, systemische Fallarbeit, Beteiligungskultur und Schutzkonzepte mit Beispielen aus einer ambulanten Fallarbeit, einem Gespräch mit Jugendlichen und einem Gespräch mit Müttern sowie eine besondere Kommunikations- und Organisationskultur im Kindersolbad, dem „Cockpit“.

a) Praxis der systemischen Arbeit mit Klient*innen und der Familien

Das Konzept „**Familienaktivierung**“ enthält die Leitidee der Zusammenarbeit mit allen Eltern, selbst wenn es recht schwierig wird. Der kollegiale Austausch darüber, was sich bewährt hat und was es kompliziert machen kann, wurde durch eine Einschätzungsskala bei Begehungen und Befragungen in den Wohngruppen unterstützt. Stör- und Gelingensfaktoren wurden zusammengestellt und analysiert. Auch Interviewleitfäden und Evaluationsbögen aus dem regionalen Qualitätsmanagement halfen dabei.

Was können klassische Störfaktoren sein (hier sehr vereinfacht zusammengefasst)?

Parteinahme für Kinder macht Eltern zu Gegnern. Mein Job ist das Kind, die Elternarbeit belastet mich zusätzlich. Ziele von Team und Eltern liegen auseinander. Ziele im Team liegen auseinander. Fachkräfte sind Konkurrenz zu Eltern. Die Lebenssituation der Eltern wird nicht gesehen. Deutlich wird: Es hat meist mit Haltungen, Kommunikation und manchmal mit der nötigen Fachlichkeit zu tun.

Und was macht Teams erfolgreich in der Zusammenarbeit mit Familien?

Teams erkennen und schätzen Fähigkeiten und Engagement von Eltern; Fachkräfte versuchen zu verstehen und positive Erlebnisse zu vermitteln; fragen Eltern nach ihren Erfahrungen und um Rat; kommen entgegen bei Terminsuchen, informieren Eltern umfassend, haben besondere Qualifikationen in systemischer Arbeit

Systemiker*innen sind jetzt nicht besonders überrascht: Transparenz, Wertschätzung, Orientierung an Ressourcen und Beteiligung aller Systemmitglieder verbessern die Kommunikation und machen erfolgreich. Beeindruckend ist, dass das Kindersolbad mit Unterstützung des ISM Mainz dann ein Projekt „Zusammenarbeit mit Eltern in der Heimerziehung“ aufgesetzt hat und in einem zweijährigen Prozess unter breiter Mitarbeiterbeteiligung die Haltungen, Methoden und hilfreichen strukturellen Elemente erarbeitet haben. In der Folge gelang auch, diese Leistungen als Regelleistung in das stationäre Entgelt zu verhandeln und zusätzliche personelle Ressourcen (plus 0,29 Vollkräfte je Wohngruppe) zu erhalten: „Familienaktivierendes Arbeiten zur Motivation und Aktivierung der Eltern bzw. Familien, um ihre Erziehungs- und Förderkompetenz zu erweitern und die Verantwortungsübernahme zu fördern, Stabilisierung der Bindungsbeziehung zwischen Eltern, Familie und jungem Menschen“.

Mit den Wohngruppen wurden sehr praxisnahe bewährte Handlungsschritte vereinbart, die die Kontakte mit den Familien erleichtern und fördern.

Insbesondere in der aktuellen Pandemiezeit wurden vermehrt digitale Formate zur Kontaktpflege der Fachkräfte mit Eltern, aber auch der Eltern mit ihren Kindern ausprobiert und ermöglicht. Zeitweise waren Videokontakte die Normalität, nicht wie früher Telefonzeiten. Bereits in der Arbeit mit jungen Flüchtlingen konnten ab 2016 überraschend positive Erfahrungen damit gemacht werden, da diese vor allem digital den Kontakt zu ihren Herkunftsfamilien hielten.

Fallteam Erziehungsbeistandschaft: In einer Videokonferenz wurde ein Fall durch eine Erziehungsbeiständin (Ratsuchende) mit allen in der Einrichtung arbeitenden Erziehungsbeiständen (Berater*innen) besprochen.

Wir Besucher*innen erlebten eine gut vorbereitete ratsuchende Fachkraft: ein übersichtliches Drei-Generationen-Genogramm, die zusammengefassten Hilfeplanziele und eine klare Fragestellung.

Die Fallberatung orientierte sich am klassischen Modell des Reflecting-Teams bzw. der kollegialen Beratung mit den Elementen Fall Erzählung und Beratungsfrage, Nachfragemöglichkeit für das Reflecting Team, Hypothesenbildung und Ressourcensammlung. Das Team suchte Lösungsideen zur Ausgangsfrage, die Falleinbringerin konnte Feedback geben.

Der Ablauf wurde von der Bereichsleitung transparent und klar moderiert, auf Abweichungen wurde hingewiesen und zum Ablauf zurückgeführt. Bereits bei der Fallschilderung und den Nachfragen zeigte sich sehr schön, dass alle Beteiligten Übung im systemischen Denken hatten, es wurde viel nach dem Beziehungsgeschehen, nach konkreten Interaktionen, nach Sichtweisen der Eltern auf ihre Kinder gefragt und nach möglichen Ressourcen geforscht.

Auch bei der Hypothesenbildung war das Beziehungsgeschehen der Familienmitglieder im Mittelpunkt, mögliche dysfunktionale Muster innerhalb der Familie, die unterschiedlichen Rollen der Eltern, mögliche gute Gründe der Familienmitglieder für ihr Verhalten und ihre Sichtweisen, kulturelle Einflüsse und dadurch bedingte Werthaltungen der Familie wurden benannt. Die unterschiedlichen Perspektiven der Teammitglieder kamen hier gut zur Geltung und wurden als Ressource genutzt. Die Ressourcensammlung fokussierte zunächst sehr auf den jungen Menschen, wurde dann aber auf alle Familienmitglieder und das soziale Netzwerk ausgeweitet. Die Lösungsideen waren gut an der Ausgangsfrage orientiert, kreativ und dennoch praktisch und gut an den Familienalltag und die Möglichkeiten der Hilfeform Erziehungsbeistandschaft orientiert. Das Feedback der Falleinbringerin war sehr positiv.

Besonders gefallen hat die Perspektivenvielfalt innerhalb des Teams, der systemische Blick und die wertschätzende und kollegiale Atmosphäre innerhalb des Teams, die es der Kollegin, die den Fall eingebracht hat, leicht gemacht hat, auch problematische Aspekte in der Fallarbeit offen in das Team einzubringen. Wir als Beobachter sind gut mit einbezogen worden und durften ebenfalls zur Hypothesenbildung und Lösungsfindung beitragen, hier gab es viel Offenheit für Anregungen von außen.

Die Leitungskräfte gaben den Besucher*innen einen **Gesamtüberblick zur Beteiligungskultur** im Kindersolbad: Bausteine sind z.B. Kinderschutzkonzept u.a. in Orientierung am Bündner Standard, Partizipationsbeauftragte, Befragungen von Kinder und Jugendlichen zu erlebten Grenzverletzungen und zu selbstschädigendem Verhalten mit dem Ziel der Sensibilisierung, Konsensfindung zu Grenzen und Vereinbarung eines handlungsleitenden Ampelsystems. Aktuell in Planung ist eine „Betriebsversammlung“ als Vollversammlung aller betreuten Kinder und Jugendlichen. Der mehrere Jahre bestandene Kinder- und Jugendrat mit gewählten Mitgliedern hat sich als nicht erfolgreich bzw. kontinuierlich in der Interessenvertretung aller Kinder und Jugendlicher erwiesen und wurde daher wieder beendet. Im Bereich der Prävention, aber auch Konfliktbewältigung bedient sich die Einrichtung auch des Standards ProDeMa, („Professionelles Deeskalationsmanagement“), hat Multiplikatoren geschult, zahlreichen pädagogischen Fachkräften eine dreitägige Schulung mit finanzieller Unterstützung von Unfallkasse und Berufsgenossenschaft ermöglicht und fördert eine „kollegiale Nachsorge“ nach Interventionen. Im Fokus steht der Schutz für Kinder und Mitarbeitende gleichermaßen.

Aktuelles, auch vom KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg) gefördertes **Projekt** ist „**Be for you**“. Hier sollen in enger Kommunikation mit allen Kindern und Jugendlichen Bedarfe und Beteiligungsfelder gefunden werden, eine aktive Beteiligung und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit ermöglicht werden. Dies hat auch eine demokratiefördernde Dimension und ist Teil der politischen Bildung. Leitidee: „Wir sind ein Gemeinwesen – was ist Dein Beitrag dazu?“. Die Leitung ist erlebbar bestrebt, ein **Klima der Achtsamkeit** zu schaffen und zugleich definierte **Beschwerdewege** mit Dokumentation von Beschwerdeprozessen anzubieten.

Dies bestätigte sich auch im **Gespräch mit 3 Jugendlichen zum Thema Beteiligungskultur**.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde erzählten die Jungs, dass sie in der Außenwohngruppe Raben leben und in dieser Gruppe sehr stark in den Entscheidungen beteiligt werden. Dies sei aufgrund von diversen Beschwerden der Jugendlichen selbst entstanden. Die Jugendlichen empfinden das vorgegebene Regelwerk zu starr und forderten im Rahmen der Gruppenbesprechung

Veränderungen ein. Die Erzieher ließen sich auf das Experiment ein und überließen den Bewohnern der Wohngruppe das Festlegen der Regeln und deren Umsetzung. Die Erzieher griffen nur im Notfall ein. Nach vier Wochen wurde dann reflektiert und die Jugendlichen räumten ein, dass ein struktureller Rahmen ihnen doch Sicherheit vermittelt. Es wurden dann im Schulterschluss mit den Erzieher*innen Gruppenregeln, aber auch individuelle Spielräume zu folgenden Punkten festgelegt: Handynutzung, Medienzeit, Dienste und Ausgehzeiten. Die Regeln werden im Rahmen der Gruppenbesprechungen regelmäßig überprüft und dementsprechend angepasst.

Zum Beschwerdemanagement gaben die Jugendlichen an, dass sie jederzeit zu ihren Bezugserzieher*innen kommen können oder zu den diensthabenden Kolleg*innen. Im Bedarfsfall bestehe auch die Option, zur Bereichsleitung zu gehen und sein Anliegen vorzutragen, wobei dies sehr selten benötigt werde. Es wird ein sehr gutes Vertrauensverhältnis mit den Mitarbeiter*innen beschrieben.

Es gäbe im Rahmen der Gruppenbesprechung die Möglichkeit, seine Kritik an Mitarbeiter*innen, Mitbewohner*innen oder auch Problemlagen offen kundzutun, das sogenannte „Rabengeschrei“. Dies war auch bei der Begehung 2015 schon gleichermaßen von anderen Jugendlichen beschrieben worden und scheint gut zu funktionieren.

Die Jugendlichen beschrieben viele positive Dinge in der Einrichtung. So werden alle Kinder individuell gesehen. Es wird ihnen ermöglicht ihre eigenen Stärken auszubauen (Sport, Musik, etc.). Sie fühlen sich sehr gut beteiligt und ernst genommen. Auch in die Hilfeplanung fühlen sich die Jugendlichen mit zunehmenden Alter immer besser einbezogen, so dass dort wirklich deren Interessen und Ziele besprochen werden. Sie wünschen sich manchmal mehr Kommunikation unter den Jugendlichen, dann könnte man manche Problemlagen in der Gruppe schneller klären. Auf die Frage ob es die Option gibt sich auch anonym zu beschweren, gaben die Jugendlichen an, dass es das im Haupthaus geben würde (Kummerkasten), sie als Gruppe aber entschieden haben, ihre Anliegen offen zu thematisieren und eine anonyme Option aus ihrer Sicht nicht zu benötigen.

Am Ende schlugen die Jugendlichen noch vor, beim nächsten Besuchsprojekt auch Jugendliche aus den Einrichtungen zu beteiligen. Sie wären sehr interessiert, an einem Austausch mit Jugendlichen aus anderen Einrichtungen. Die Besuchergruppe stellte in Aussicht, diesen tollen Vorschlag nach Möglichkeit auch umzusetzen.

An dem Gespräch mit den Besucher*innen nahmen **zwei Mütter** teil, deren Töchter in stationären Wohngruppen des Kindersolbads leben. Die Mütter waren sehr unterschiedlich, hatten sehr unterschiedliche Hintergründe, die zur Heimunterbringung der Kinder führten und kannten sich nicht.

Deutlich war zu spüren, dass sich beide Mütter in der Einrichtung sehr gut gesehen und beteiligt fühlen. Sie sind sich sicher, dass es ihren Kindern gut geht und sie sich wohl fühlen. Die Mitarbeiter*innen geben den Müttern die Sicherheit, dass sie die „Mama“ bleiben und weiter aktiv am Leben der Kinder teilhaben und auch noch erzieherisch einwirken können. Sie fühlen sich sehr gut unterstützt, es wird Rücksicht darauf genommen, wie es ihnen psychisch geht und sie erhalten zeitnah alle relevanten Informationen. Das bestehende, gute Arbeitsbündnis basiert auf gegenseitigem Vertrauen und der Offenheit, über alles sprechen zu können.

Durch die gute Partizipation der Eltern und große Empathie gelingt es, Rückführungsprozesse sehr flexibel und bedarfsgerecht zu gestalten. Beide Mütter fühlen sich sehr gut in den Hilfeplanprozess eingebunden. Die Hilfeplanziele empfinden sie als passend, die Hilfeplangespräche werden mit ihnen gut vorbereitet und sie können bei der Umsetzung aktiv mitarbeiten. Die Zusammenarbeit mit den Jugendämtern beschreiben sie als gut und sehr hilfreich.

Bereichernd war zu erleben, wie schnell die beiden sehr unterschiedlichen Frauen in einen sehr aktiven Austausch kamen und viele Gemeinsamkeiten entdeckten. Die Tatsache, dass sie ihre Kinder zur Zeit nicht bei sich haben können, hat ein sehr verbindendes Element und der Wunsch nach Möglichkeiten zum Austausch ist sehr groß. Es wurden sofort Ideen geschmiedet:

Bei Elterntreffen könnten z.B. viele Vorurteile beseitigt und wertvolle Tipps für Hilfsangebote ausgetauscht werden. Gerne würden sich die Mütter auch in den Gruppenalltag einbringen und entwickeln sofort Ideen zum Basten, Kochen usw.

Die Besuchergruppe konnte erleben, wie gut die Mütter in die Hilfe eingebettet sind, sich offen und bereichernd äußern und sich mit ihren Ressourcen einbringen können. Erfreulich kontinuierlich war, dass dies schon 2015 drei andere Mütter aus dem Arbeitsfeld „Jugendhilfe im Lebensfeld“ ähnlich positiv berichtet haben.

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

Beim Besuch 2015 hatten wir zusammengefasst: „Die MitarbeiterInnen werden in verschiedenen Arbeitskreisen und einer Steuerungsgruppe an der Organisationsentwicklung beteiligt. Sie werden frühzeitig in neue Entwicklungen einbezogen und geschult. Neue Ideen und Anregungen sind willkommen. Diese werden im AK Organisationsentwicklung mit KollegInnen und Leitungskräften diskutiert und bei Bedarf an die Leitung zur Entscheidung weitergegeben. Diese Aushandlungsprozesse finden in einem positiven, unterstützenden Klima statt.“

Daraus hat das Kindersolbad eine eigene Kommunikationsstruktur entstehen lassen, durchaus auch als bewusster Gegenpol und Ergänzung zu einer hierarchischen Struktur. „**Cockpit**“ wird das **Beteiligungsmodell für die Mitarbeitenden** genannt. Eine Moderation hat sich bewährt. Das Gremium tagt etwa alle 6 Wochen. Es darf alle Themen ansprechen, kann Projektgruppen einsetzen zur differenzierteren Befassung und Erarbeitung von gemeinsam erkannten Themenfeldern, beispielsweise für das Organisationshandbuch, „Verselbständigung“, Medienpädagogik, Gartengestaltung, Sexualpädagogik. Für solche Arbeitsaufträge werden auch Checklisten mit klaren Aufgabendefinitionen vergeben.

Alle 1-2 Jahre wechseln die Mitglieder, die aus ihren jeweiligen Arbeitsbereichen benannt werden. Jedes Protokoll steht allen Mitarbeitenden des Kindersolbades zur Verfügung, Rückfragen, Kommentare und aktive Mitwirkung an einzelnen Themen sind ausdrücklich erwünscht. Die Mitglieder informieren auch in ihren Arbeitsbereichen, Teams, Gremien und sind Ansprechpartner*in für ihre Kolleg*innen. In Protokollvorlagen ist der Tagesordnungspunkt „Themen aus dem Cockpit“ integriert, so dass wiederkehrend daraus berichtet wird.

Bemerkenswert ist, dass in den meisten stationären Wohngruppen keine Gruppenleitungen eingesetzt sind. Das Team teilt sich die Aufgaben funktionsbezogen (z.B. Gruppenfinanzen, Dienstplanverantwortlicher) und fallbezogen (Bezugsbetreuer - genannt „Patenerzieher“) auf und pflegt einen engen Kontakt zur Bereichsleitung. Ebenso ist die Bereichsleitung nicht nur bei Regelbesprechungen im Team präsent, sondern auch situationsbezogen in zahlreichen Besuchen in den Gruppen im Alltag.

Im Gespräch mit zwei Mitarbeiterinnen wurde deutlich, dass diese funktionalen Rollenerteilungen weiterentwickelt wurden in eine „Kultur der Beauftragungen“: Es sind jeweils Fachkräfte und Vertreter*innen beauftragt für Themen wie: Medien, Dienstplan, Kassenführung, Partizipation, Organisation. Die Beauftragten sind federführend verantwortlich, sind Kümmerer, sind Entwickler*innen. Sie treffen sich in ihren beauftragten Funktionen teils auch gruppen- und bereichsübergreifend zum Austausch.

Sehr positiv im Sinne von hilfreich beim Start wird auch vom mehrteiligen, modularen Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter*innen berichtet. Gerade in der Coronazeit erfolgreich wurden neue Arbeitsformen ausprobiert, z.B. Onlinebefragungen von Mitarbeitenden, gemeinsame Laufwerke bzw. Tauschlaufwerke zum Hinterlegen von hilfreichen Dokumenten, Onlineimpulse von Kolleg*innen zu Gender, Diversity. u.a. Und der wiederholt ausgesprochene Dank der Leitung wird als besonders hilfreich und anerkennend beschrieben, weil die hohen Belastungen gesehen und gemeinsam durchgestanden wurden.

Die Besucher*innen erlebten eine sehr ausgeprägte Beteiligungskultur, weil die Mitarbeiter*innen diese Kultur erleben, gestalten, schätzen und treffend beschreiben: „Meine Meinung ist gefragt.“ „Ich erlebe eine flache Hierarchie.“ „Mitarbeiter*innen und Vorgesetzte sind per Du, es läuft unkompliziert.“ „Ich fühle mich ernst genommen, wertgeschätzt, ich darf auch Grenzen benennen.“ „Ich bin Teil des Kindersolbades.“ In regelmäßigen Gesprächen mit Vorgesetzten erleben die Mitarbeiter*innen auch Wertschätzung, weil auch private Themen und familiär belastende Erfahrungen Platz haben. „Ich werde als Mensch wahrgenommen und fühle mich auch in schweren Zeiten verstanden und unterstützt.“

Zugleich wissen die Kolleg*innen, dass bestimmte Entscheidungen von bestimmten Personen zu treffen sind. Gemeinsame Erfolge werden benannt, die Verbesserungen in der Zusammenarbeit zwischen Kolleg*innen verschiedener Angebote und in der Kommunikation wirken sich auch positiv auf die Klienten aus.

c) Kooperation im regionalen Umfeld

Sowohl im stationären als auch im teilstationären Bereich gibt es zahlreiche Kooperationen im regionalen Umfeld. An erster Stelle wurde die Zusammenarbeit mit der Stadt Bad Friedrichshall und den zuständigen Jugendämtern genannt. Hilfreich dabei, dass eine Mitarbeiterin des Kindersolbades auch die mobile Jugendarbeit für die Stadt verantwortet. Des Weiteren werden Kontakte zu den von den Jugendlichen besuchten Schulen, zu niedergelassenen Ärzten und Therapeuten sowie zur Kinder- und Jugendpsychiatrie intensiv gepflegt. Jugendliche berichteten von gemeinsamen Freizeitaktivitäten mit Jugendlichen der Stadt und von Mitgliedschaften in örtlichen Vereinen. Das Kindersolbad ist seit vielen Jahren intensiv in den regionalen trägerübergreifenden Qualitätsentwicklungsprozess QMF eingebunden.

2. Resümee – Reflecting Team am Ende des Besuchstages

Das Beteiligungskonzept ist nicht nur sehr umfassend, es funktioniert auch. Für uns Besucher*innen war an vielen Stellen zu spüren, dass Mitarbeitende, Eltern, Kinder bereits gut beteiligt sind und das auch ausdrücklich so benennen. Sicherlich ist die eingeleitete Fortschreibung des „Kinderschutzkonzeptes“ und des Fokus „Selbstwirksamkeit erleben“ im neuen Projekt „Be for you“ sehr sinnvoll. Auch die enge Vernetzung mit der Stadt Friedrichshall beeindruckt.

Das Kommunikations- und Beteiligungsmodell „Cockpit“ wirkt sehr frisch und modern, zumal eine flache Hierarchie und eine Parallelstruktur zur Geschäftsführung entsteht, ohne deren Kompetenzen sichtbar zu schmälern. Auch ProDeMa als einrichtungsweiten Standard zu setzen und die umfassende Schulung zu ermöglichen, macht Mitarbeiter*innen sicherer in der Gestaltung von schwierigen Situationen und Krisen.

Auch das Kindersolbad selbst beschreibt als große Herausforderung, dies alles am Laufen und aktuell zu halten und zugleich neue Kolleg*innen gut hineinzunehmen. Leitung wird als wertschätzend, Halt gebend auch in schweren Zeiten beschrieben. Die Mitarbeiter*innen sind dankbar, weil Sie sich als Mensch erlebt und angenommen fühlen, vor aller Leistung.

Den ganzen Tag waren auch eine hohe Fachlichkeit und ein großes Engagement erlebbar. Der Umgang miteinander wirkt sehr vertrauensvoll, planvoll und dennoch kollegial. Die angetroffenen Mitarbeiter*innen sind gut systemisch ausgebildet, haben Handlungssicherheit und Methodenvielfalt gezeigt, sind kreativ und lassen eine wertschätzende Haltung spüren. Das beschreiben auch Jugendliche und Eltern – und schätzen es sehr. „Ich bin die Mama und bleibe die Mama – man lässt mich auch in Erziehungsverantwortung, ich darf mich einbringen. Meinen Ärger, meine Scham, mein Versagensgefühl hat einen Platz, wird mir aber nicht vorgehalten.“

Die drei Jugendlichen zeigten sich nach dem Besucher*innengespräch auch sehr an einem Austausch mit Jugendlichen anderer Einrichtungen interessiert.

3. Anregungen und Rückmeldungen der BesucherInnen an das Kindersolbad

Aus dem Besucher*innenbericht 2015: *„Im Leitungshandeln ist eine „Kultur der Beteiligung und Transparenz“ sowie ein großes Interesse und aktives Bemühen um konsensuale und effektive Lösungen erlebbar.“*

Die systemische Arbeitsweise und Haltung wird nicht von Führungskräften propagiert, sondern von vielen Kolleg*innen gelebt und umgesetzt. Das können wir sechs Jahre später erneut bescheinigen.

Wir wünschen dem Kindersolbad im Herbst 2021 einen guten Leitungswechsel, wenn Ariane Hornung-Linkenheil nach über 30 Jahren „Herzblut und Überzeugungstäterschaft“ die Verantwortung übergibt.

Das Besucher*innenteam dankt dem Kindersolbad Bad Friedrichshall für die herzliche Aufnahme, das offene Miteinander, die gute Organisation des Besuchstages und die Gastfreundschaft.

Creglingen / Ellwangen, den 07.09.2021

Gez. Ralf Klein-Jung für die Endredaktion
der Rückmeldungen aller Teilnehmer*innen aus Creglingen und Ellwangen