

Bericht der BesucherInnengruppe im Kindersolbad gGmbH Bad Friedrichshall am 26.11.2015

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: 26.11.2015, ganztägig von 9 bis 17 Uhr

TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt:

Jugendhilfe Creglingen e.V.

Werner Fritz (Geschäftsführer)

Gabriele Bachem-Böse (Leitung Fachdienst)

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen:

Ralf Klein-Jung (Vorstand)

Uwe Grimmeisen (Bereichsleiter stationäre und teilstationäre Hilfen)

Frank Svoboda (Psychologische Beratungsstelle und psychologisch-pädagogischer Fachdienst)

Kindersolbad gGmbH

Ariana Hornung-Linkenheil und Benjamin Kaufmann (Geschäftsführung)

Angelika Stark, Daniela Moßbacher, Tobias Greiner (Bereichsleitungen), Hedwig Bachmann (Gebietskoordinatorin Ilsfeld), Ingeborg Grießl (Koordinatorin JuLe), Jana Wagner (Jugendreferat), Sabrina Nohr (Verwaltungsleitung)



1. Unser Programm am Besuchstag

Entsprechend der Vorabsprachen stellte das Kindersolbad ein strukturiertes Programm zusammen, das folgende Elemente enthielt:

1. Internes Gespräch unter den Besuchern (9:00-9:30 Uhr)
2. Einstiegsgespräch mit Leitungsteam (9:30-11:00 Uhr)



3. Hospitation bei einer Teamfallbesprechung der dezentralen Wohngruppe „Delphine“ (11.00-12.30 Uhr)



4. Gespräch mit Eltern von Kindern aus der JuLe (Jugendhilfe im Lebensfeld) (11:00-12:00)

Die teilnehmenden Eltern wollten ausdrücklich kein Foto.

5. Informelle Gespräche beim Mittagessen und in der Kaffeepause (12.30-14, 15-15:30 Uhr)

6. Interview mit Kindern und Jugendlichen aus zwei stationären Wohngruppen (14-15 Uhr)



7. Gespräch mit MitarbeiterInnen ohne Leitung (14-15 Uhr)



8. Gespräch mit einem Teil des Leitungsteams der Einrichtung, teilweise in Form eines Reflecting-Teams (15:30-17:00 Uhr)

2. Besuchte Bereiche und Mitarbeitende der Einrichtung

Im Mittelpunkt des Interesses stand bei diesem Besuch der stationäre und teilstationäre Bereich. Zu Beginn stellte die Geschäftsführung die Entstehungsgeschichte, den Werdegang und die heutige Struktur und Organisation des Kindersolbades vor und beschrieben den systemischen Organisations- und Personalentwicklungsprozess der zurückliegenden Jahre. Im offenen Dialog konnten diese Prozesse durch Beispiele und persönliche Handlungsfelder mit den anwesenden Führungskräften vertieft werden.

Danach konnte eine BesucherInnengruppe bei einer Fachdienstfallbesprechung eines Wohngruppenteams hospitieren, die andere Gruppe führte ein Gespräch mit drei Eltern von Kindern Jugendlichen aus dem teilstationären Bereich. Am Nachmittag interviewte ein Teil der BesucherInnengruppe fünf Jugendliche aus zwei Wohngruppen, der andere Teil sprach mit sechs Mitarbeiterinnen.

3. Besondere Eindrücke während des Besuches

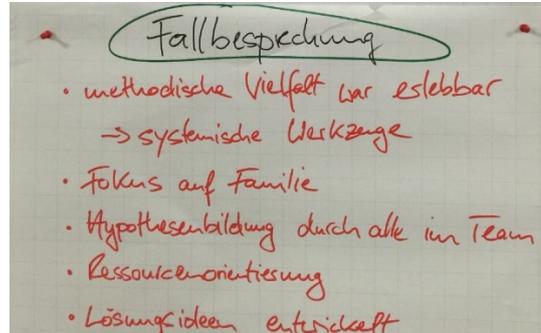
Die traditionsreiche Einrichtung wurde bereits 1862 gegründet und entwickelte sich nach vielen Jahrzehnten von einer Kinderkureinrichtung zur Jugendhilfeeinrichtung. 2003 stand die in überkommener Trägerschaft des Landeswohlfahrtsverbandes Württemberg-Hohenzollern stehende Einrichtung vor der Auflösung. Den Fortbestand sicherte der „Verein für Jugendhilfe e.V.“ Bad Friedrichshall mit kommunaler Mehrheitsgesellschaft. 95% der Mitarbeitenden vollzog den Trägerwechsel bei gleichbleibender Leitung mit, in dieser Zeit entwickelte sich ein partizipatives Miteinander in der Einrichtung. Dies ist für die Besucher spürbar in der ‚Normalität‘ des Umgangs miteinander und mit den BesucherInnen. In früheren Jahrzehnten war das Kindersolbad medizinisch dominiert und psychoanalytisch und verhaltenstherapeutisch ausgerichtet. Die zunehmende Interdisziplinarität schuf dann auch Raum für systemische Sichtweisen, die schon 2005 in einer intensiven Konzeptentwicklung unter hoher Mitarbeiterbeteiligung einfließen, durch Schulungen im sog. „Familienstabilisierungsprogramm“ vertieft wurden und heute das tragende Prinzip sind. Die eingesetzten Instrumente werden aufeinander abgestimmt, z.B. Fallbesprechungen, Hilfeplanung, WIMES und Darwin sowie bei Beteiligung im Qualitätssystem der Region Heilbronn-Franken (QMF) mit den öffentlichen und freien Jugendhilfeträgern aus vier Landkreisen. Innerhalb der Region Heilbronn-Franken wird die offene, verlässliche und kooperative Rolle des Kindersolbades ausgesprochen geschätzt.

4. Thematische Schwerpunkte

a) Systemisches Arbeiten mit Klienten und Angehörigen

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

Besuch einer Teamsitzung mit Bereichsleitung: Bemerkenswert ist, dass es im Kindersolbad keine Gruppenleitungen gibt, alle Teammitglieder sind gleichberechtigt und verteilen alle Aufgaben in gemeinsamer Absprache. Bei der **Teambesprechung** in der dezentralen Wohngruppe wurde ein sehr komplexer Fall vorgestellt bzw. diskutiert. Der Fall war mit großer Sorgfalt vorbereitet und das Team konnte auf diese Weise zur Fragestellung im Fall schnell lösungsorientiert arbeiten.



Im Blick auf **systemisches Arbeiten** war beeindruckend, dass nicht nur parteilich für das Kind gedacht und gearbeitet wurde, sondern der Fokus immer wieder auf Ressourcen und positive Bemühungen der Eltern bzw. Stiefeltern gerichtet werden konnte und die Wertschätzung ihnen gegenüber nicht verloren ging.

Auf kollegialer Ebene des Teams und in Bezug auf den beratenden Bereichsleiter wurde in der Besprechung ein offenes, sich gegenseitig wertschätzendes Klima deutlich. Nach ausformulierten Zielfragen und Hypothesenbildung konnten Lösungsideen gut eingebracht werden.

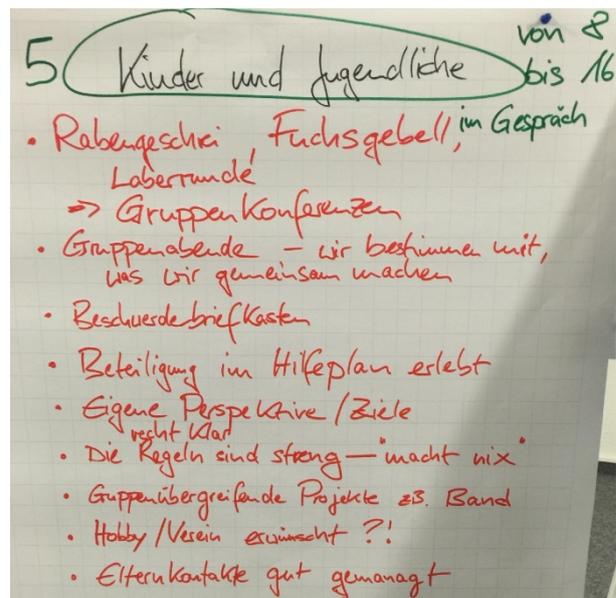
Dankbar waren die Besucher für die Offenheit der MitarbeiterInnen und der Bereichsleitung, Einblick in die fallbezogene Teamarbeit zu gewähren. Alle Teammitglieder hatten Raum für Ihre Einschätzungen und Ideen, das gemeinsame Suchen von Ressourcen und Entwickeln von Lösungsideen stand im Vordergrund. Während dieser Stunde waren verschiedene systemische Methoden erlebbar:

- Genogrammarbeit
- Ressourcenorientierung

- Herausarbeiten des Auftragskontextes / der Fragestellung
- Variationen mit Beobachtungsstandpunkten
- Fokussierung von „Funktionen von Verhaltensweisen“
- Fokussierung von Ausnahmen
- Einbezug aller MitarbeiterInnen
- Elternkooperation als zentraler Wert
- Hypothesengeleitetes Arbeiten
- Erzeugen von Lösungsatmosphäre
- Lösungsorientierung

Beim **Interview mit den Kindern und Jugendlichen** berichteten diese von einem hohen Partizipationsgrad in der Einrichtung.

- Hilfeplangespräche werden mit den Kindern und Jugendlichen vorbereitet
- Ziele werden gemeinsam vereinbart, auch Eltern müssen Ziele erreichen,
- Erreichte Ziele werden benannt und ermöglichen die Rückkehr in die Familie
- Elternkontakte z.B. durch Planung von Elternbesuchen in der Einrichtung, bzw. von Kindern und Jugendlichen zuhause, regelmäßigen Telefonzeiten
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen durch Strukturen wie z.B. regelmäßige Gruppenabende
- Beschwerdemanagement
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen an Ritualen und Festen, wie beispielsweise an der Band, an der Olympiade oder am Sommerfest
- Unterstützung der regionalen Vernetzung der Kinder, beispielsweise im Rahmen von Vereinszugehörigkeiten
- Gruppenübergreifende Tätigkeiten



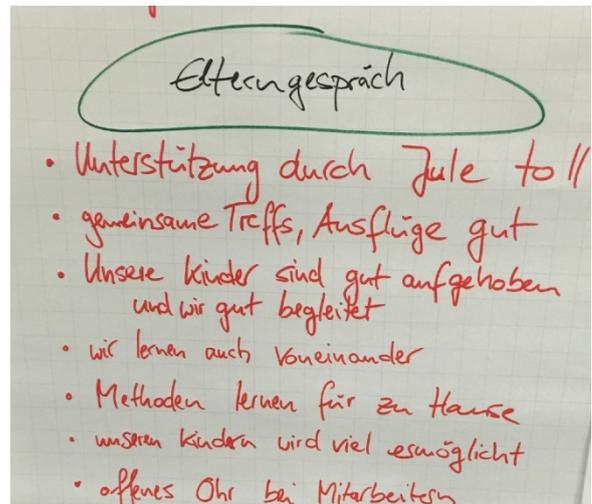
Im Gespräch mit den **Eltern** wurde deutlich, dass den Eltern auf Augenhöhe begegnet wird und die Eltern ein wichtiger Partner bei der Hilfeerbringung sind.

Zum Gespräch kamen drei Mütter. Die Gesprächsatmosphäre war locker und die Mütter erzählten mit viel Freude von den tollen Förder-, Stütz- und Freizeitangeboten der JuLe. Sie fühlen sich von den MitarbeiterInnen wahrgenommen und wertgeschätzt. Dies erfahren sie durch vielfältige Angebote, insbesondere durch Freizeitveranstaltungen für Eltern und Kinder und durch themenorientierte Elterntreffs. Dabei ist nicht nur das Kennenlernen der anderen Eltern sehr hilfreich sondern auch das allzeit offene Ohr der BetreuerInnen.

Als besondere Wertschätzung erleben die Mütter auch, dass die BetreuerInnen alles versuchen, dass die Eltern bei den Veranstaltungen teilnehmen können. Ausflüge und Veranstaltungen werden teilweise auf die Samstage gelegt, damit die Eltern Zeit dafür haben. Sehr geschätzt wird auch die Bewirtung und gelebte Gastfreundschaft der JuLe.

Eine Mutter zeigte stolz „ihren“ Ordner mit den Einladungen zu den Aktivitäten und Elternterminen. Teilweise wurde von den Müttern das in der JuLe praktizierte Belohnungssystem in den elterlichen Haushalt übernommen.

Die Eltern werden aktiv in die Hilfeplanung einbezogen und erleben sich als selbstwirksam. Eine Mutter will demnächst die Hilfe durch die JuLe beenden, da sie sich zutraut, die Erziehung ihres Kindes wieder ohne Unterstützung zu schaffen.



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

Für die Teams sind verlässliche Ansprechpartner für die jeweiligen Belange benannt (siehe Organigramm). In allen Gruppen gelten die gleichen Verfahrensabläufe mit den dazugehörigen im Intranet und in der Verwaltung abrufbaren Formularen. Verfahrensabläufe werden immer wieder diskutiert und bei Bedarf aktualisiert.

Bemerkenswert ist, dass in den 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.

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 Führungskräften diskutiert und bei Bedarf an die Leitung zur Entscheidung weitergegeben. Diese Aushandlungsprozesse finden in einem positiven, unterstützenden Klima statt. Die systemische Ausrichtung wirkt sich sehr positiv aus, da alle MitarbeiterInnen darin weitergebildet sind bzw. werden und das systemische Denken somit übergreifend handlungsleitend ist.

Die systemische Personalentwicklung wurde von den MitarbeiterInnen ebenfalls als positiv erlebt. Alle Fachkräfte absolvieren die wiederkehrende Grundlagenschulung „Systemische Pädagogik“ mit 90 UE. Die von den interviewten Mitarbeiterinnen beschriebene Haltung zeigt, dass sich die MitarbeiterInnen auf die Fortbildung freuen, weil die bereits geschulten KollegInnen sie als Bereicherung darstellen und deren Kompetenzgewinn im Alltag erfahrbar ist. Sie fühlen sich durch ihre jeweiligen Bereichsleitungen wahr- und ernstgenommen. Die Vorgesetzten nehmen sich Zeit für ihre MitarbeiterInnen.

Kollegiale Beratung findet auch unter Beteiligung von Bereichsleitung statt. Ergänzend finden Fallsupervisionen mit einem externen Kinder- und Jugendpsychiater statt, die als sehr hilfreich für die Alltagspädagogik erlebt werden.

Als besonders beziehungsfördernd und für die fachliche Weiterentwicklung hilfreich werden die Besprechungsformen „Update“ und „Fachkonferenz“ erlebt. Update ist eine kurze Besprechung aller diensthabenden Gruppenvertreter mit Führungskräften, jeweils Montag und Freitag morgens. Dort werden wechselseitig Aktualitäten ausgetauscht.

Die Fachkonferenz ist eine Art „monatlicher Inhouse-Workshop“: Es gibt immer ein Schwerpunktthema, alle interessierten Mitarbeitenden – auch fachfremde – sind eingeladen. Als Referenten stehen eigene Mitarbeitende mit Fachschwerpunkten oder Erfahrungsberichten aus gerade absolvierten Weiterbildungen bereit. Themen waren in der Vergangenheit z.B. die Themen Kinderschutz, eigene Gesundheit, Datenschutz und Waldpädagogik.

Der Betriebsrat schildert die Zusammenarbeit in den letzten Jahren als intensiven Beteiligungsprozess und sehr zielführend. Leitung und Betriebsrat achten gemeinsam auf gerechte und bei Bedarf individuelle Chancen und Lösungen.

c) Kooperation im regionalen Umfeld

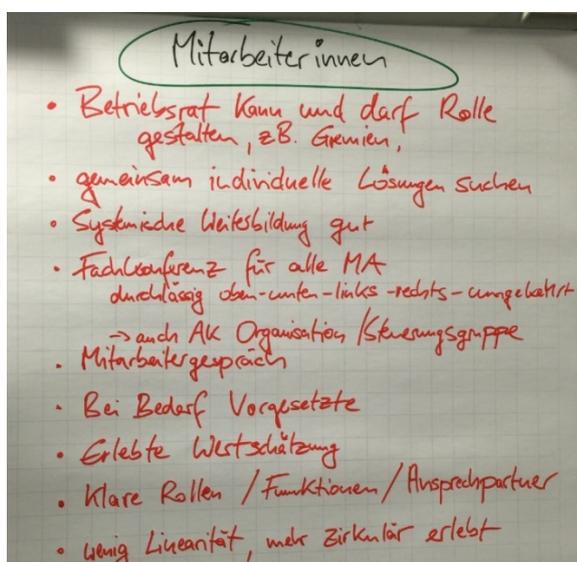
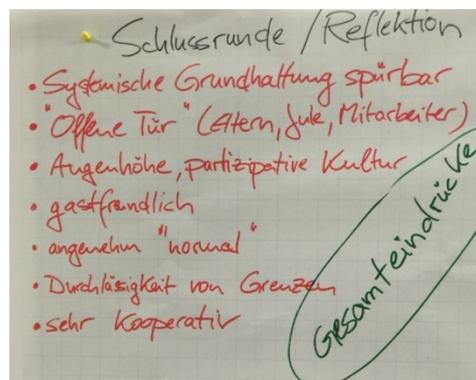
Sowohl im stationären als auch im teilstationären Bereich gibt es zahlreiche Kooperationen im regionalen Umfeld. An erster Stelle wurde die Zusammenarbeit mit der Stadt Bad Friedrichshall und den zuständigen Jugendämtern genannt. Des Weiteren werden Kontakte zu den von den Jugendlichen besuchten Schulen, zu niedergelassenen Ärzten und Therapeuten sowie zur Kinder- und Jugendpsychiatrie intensiv gepflegt. Zur Intensivierung der Freizeitangebote berichteten die Jugendlichen von Mitgliedschaften in örtlichen Vereinen.

Im Gespräch mit den MitarbeiterInnen haben wir gefragt, woran denn Jugendämter merken würden, dass die MitarbeiterInnen sich immer mehr systemisch ausrichten. Die Mitarbeitenden denken, es würde schon jetzt eine Zunahme der aktiven Familienarbeit und eine gute fallbezogene Information der JugendamtsmitarbeiterInnen durch die Patenerzieher rückgemeldet.

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

Ein wertschätzender Umgang der Mitarbeitenden untereinander, von Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen sowie zwischen Mitarbeitenden und Leitung war unmittelbar spürbar.

Schon der ausführliche Selbstbericht beeindruckte durch viele Themen und zahlreiche Hinweise auf einen hohen Organisationsgrad. Von der durchdachten Aufbau- und Ablauforganisation, den gelingenden Kommunikationsstrukturen und dem beeindruckend unkomplizierten und herzlichen Klima im Kindersolbad konnten wir uns vor Ort überzeugen.



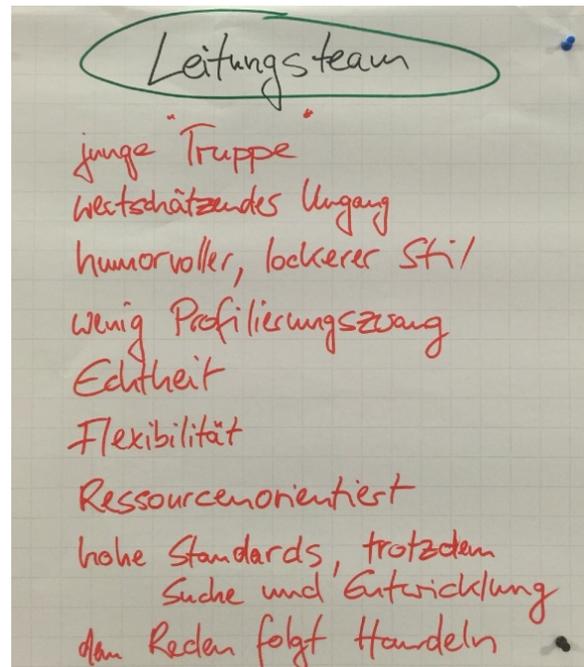
In den Gesprächen wurde mehrfach sichtbar, dass die Mitarbeitenden die ihnen gebotenen Möglichkeiten nutzen, beispielsweise durch aktive Mitarbeit im AK Organisation und anderen situativen bzw. befristeten Arbeitskreisen, durch Vorschläge zur Weiterentwicklung, die auf kurzen Wegen an die Leitung gehen und beantwortet werden. Die Mitarbeitenden beschrieben, dass sich die systemische Ausrichtung des Kindersolbades vor allem durch ein homogeneres Fallverstehen, die systemische Methodenvielfalt, alltagstaugliche und hilfreiche Techniken und eine offene Kommunikation über alle Ebenen auszeichnet. Die Kommunikationsformen seien beziehungsfördernd unter den KollegInnen und mit den KlientInnen.

Im Leitungshandeln ist eine „Kultur der Beteiligung und Transparenz“ sowie ein großes Interesse und aktives Bemühen um konsensuale und effektive Lösungen erlebbar.

Die Leitung habe „eine offene Tür und ein offenes Ohr“, berichteten uns die Mitarbeitenden. In Krisen- oder Grenzsituationen werden seitens der Leitung schnell erforderliche Entscheidungen getroffen, ohne die wertschätzende Grundhaltung zu verlassen.

Die Mitarbeitenden erleben sich anerkannt in ihrer Fachlichkeit und arbeiten gerne im Kindersolbad.

Gut gefallen hat der Besuchergruppe auch die planvolle und intensive Einführung neuer MitarbeiterInnen: In Einführungseinheiten werden Organisationsregelungen („Kindesolbad-ABC“), Strukturen und Abläufe der Einrichtung vorgestellt, es gibt Mentoren für neue MitarbeiterInnen aus anderen Teams, eine Begrüßungsmappe und eine Checkliste zur Einarbeitung.



6. Anregungen und Rückmeldungen der BesucherInnen an das Kindersolbad

Dem Kindersolbad kann bescheinigt werden, dass es sich schon längere Zeit ziel- und lösungsorientiert auf den Weg der systemischen Ausrichtung ihrer Jugendhilfeangebote begeben hat und dabei auf eine erfolgreiche Entwicklung blicken kann. In den einzelnen Gesprächen mit den Beteiligten ergaben sich viele gute Anregungen für die eigene Einrichtung, beispielsweise zur Kommunikationsstruktur oder zur planvollen Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Insbesondere beeindruckt der partizipative Geist und die Instrumente zur offenen Kommunikation über alle Ebenen hinweg bei gleichzeitiger klarer Aufgaben- und Rollenverteilung innerhalb einer funktionierenden Hierarchie. Sinnbildlich dafür steht die erlebbar partnerschaftlich Wahrnehmung der Geschäftsführerrolle durch zwei Personen.

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

Creglingen/ Ellwangen, den 18.01.2016

gez.

Jugendhilfe Creglingen e.V.

Werner Fritz (Geschäftsführer)

Gabriele Bachem-Böse (Leitung Fachdienst)

Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen:

Ralf Klein-Jung (Vorstand)

Uwe Grimmeisen (Bereichsleiter stationäre und teilstationäre Hilfen)

Frank Svoboda (Psychologische Beratungsstelle und psychologisch-pädagogischer Fachdienst)