

Besuchsbericht im Rahmen Rezertifizierungsprozess als empfohlene Einrichtung DGSF

Name der Einrichtung der Besucher*innen: Ohlebusch-Gruppe und LOGO gGmbH

Ansprechpersonen: Tilo Mielenz (Ohlebusch) und Johanna Frieden-Krieger/Kathleen Schieberle (LOGO gGmbH)

Besuchte Einrichtung: Lernplanet RTK GmbH, Klosterstr. 7, 65329 Hohenstein

Dauer des Besuchs:

Donnerstag, 24.09.2020 von 19 Uhr bis 22 Uhr;

Freitag, 25.09.2020 von 10 Uhr bis 16.00 Uhr.

Teilnehmende am Besuchsprojekt:

Matthias Haselmann, Tilo Mielenz (Ohlebusch Gruppe);

Kathleen Schieberle, Roland Fleck (LOGO gGmbH);

Benjamin Bulgay, Lena Hirner, Tanja Stein (Lernplanet Wiesbaden) und Mitarbeiter aus den Standorten Wiesbaden, Hohenstein und Mannheim/Ludwigshafen.

01 Verlauf des Besuchsprojektes

24.09.: Zur Einstimmung auf den Besuchstag lud der Lernplanet seine Gäste zu einem gemütlichen und sehr leckeren Essen in einem arabischen Restaurant in Wiesbaden ein. In kleiner Runde wurde interkulturelles so zunächst zum kulinarischen Thema, dann aber auch zum Inhalt der Gespräche. Die Anwesenden kannten sich aus den zurückliegenden Treffen.

25.09.: Morgens ging es zur Außenstelle „Lernplanet RTK“ in Hohenstein, wo der inhaltliche Besuchstag startete. Bei der Ankunft wartete ein sehr liebevoll und nach Corona-Schutzmaßnahmen gestalteten „Festsaal“ der Einrichtung Hohenstein.

Nach einer informellen Begrüßungsrunde in der Bistro-Ecke des größten Raumes im RTK wurde der Tagesablauf besprochen. Eine gut vorbereitete Tagesordnung ermöglichte somit einen einfachen Einstieg in gemeinsamer Runde: Vorstellung der anwesenden Personen, Ablauf und Einstieg in die Schwerpunktthemen vom Lernplaneten.

Während des Vormittages lag der Fokus auf der Darstellung der einzelnen organisatorischen Bereiche und den Veränderungen, die sich seit dem letzten Besuchstag ergeben haben. Daran schloss sich eine lebhaft Diskussions an, wie die anwesenden Einrichtungen die Corona-Krise und die deren Folgen bewältigt haben, welche Herausforderungen sich insbesondere eher bildungsferne Familien mit Sprachbarrieren ausgesetzt sahen und welche auch zukunftsweisende (z.B. der Einsatz von Videoberatung) organisatorischen Strategien sich für die Einrichtungen als hilfreich erwiesen haben.

Nach einer Mittagspause fand die Begehung der stationären Jugendhilfeeinrichtung in Hohenstein statt und es wurden geschichtliche Hintergründe im Rahmen mit den gesellschaftlichen Herausforderungen seit 2015 und die systemisch-interkulturell geprägte Arbeitsweise vorgestellt. Die aktuell in der Anlage in Hohenstein wohnenden, oft geflüchtete Jugendlichen gewährten einen kurzen Einblick in ihren Alltag. Ein weiteres Highlight am Nachmittag war die Vorstellung einer internen Evaluation, die die Mitarbeiterzufriedenheit und Fachlichkeit der Mitarbeiter bezogen auf das systemische Arbeiten und die praktische Umsetzung systemischen Denken und Handelns darstellte.

02 Mitarbeitende und Einrichtungsteile

Zum Besuchstag wurde die stationäre Jugendhilfeeinrichtung in Begleitung von Mitarbeitern in Hohenstein besucht und begangen. Dadurch gelang ein umfangreicher Eindruck von der Arbeit vor Ort. Während des Besuchstages wurden auch die anderen Bereiche des Lernplaneten (Wiesbaden und Ludwigshafen) inhaltlich und visuell von fest angestellten und freien Mitarbeitenden unterschiedlicher Hierarchien vorgestellt. Es gelang ein sehr guter Einblick in die Arbeits- und Fachbereiche, deren Organisation sowie die systemisch/interkulturell geprägte Arbeitsweise.

03 Was uns während des Besuches aufgefallen ist

Das Kennenlernen der unterschiedlichen Bereiche, Mitarbeiter und Hierarchieebenen gewährte einen umfangreichen Eindruck von den vielseitigen Arbeitsbereichen und von der Zusammenarbeit miteinander. Es entstand das Gefühl, dass alle Ebenen miteinander auf Augenhöhe und mit viel Wertschätzung arbeiten. Der Lernplanet sieht sich trotz verschiedener Bereiche, vielfältiger Mitarbeiter und Zweigstellen als Einheit und lebt so das verbindende Credo „eines großen Hauses“. D.h. heißt auch, dass „in allen Häusern eine Sprache gesprochen wird“. Außerdem werden, nach Möglichkeit alle Mitarbeiter der unterschiedlichen Bereiche (auch die Verwaltung!) systemisch weitergebildet, sodass die Grundlagen der Arbeit, die Werte und Ideen selbstverständlich für alle sind.

Darüber hinaus gewannen die Besucher den Eindruck einer Mitarbeiterschaft, die sich mit den Werten und Projekten der Organisation identifiziert, was eine hohe Zufriedenheit und engagierte Beteiligung der Mitarbeitenden erkennen lässt. Der „systemische Umgang“ mit den Jugendlichen in den stationären Einrichtungen ist durchweg erkennbar. Dies zeigt sich beispielsweise durch einen wertschätzenden Umgang auf „Augenhöhe“ und der Grundhaltung, dass die Klienten (insbesondere mit Fluchterfahrung) Experte für sich und ihr Leben sind. Das ganzheitliche Konzept der vorgestellten stationären Angeboten zeichnet sich insbesondere durch die Berücksichtigung der kulturellen Bedürfnisse der Klienten aus. Dies bedeutet für den Lernplaneten in der praktischen Herangehensweise die Fokussierung auf das schnelle und systematische Erlernen der deutschen Sprache durch Dozenten mit Migrationshintergrund, Einbeziehung der Religion, Vermittlung von Werten und Normen in Deutschland und eine schnelle therapeutische Begleitung in der jeweiligen Muttersprache. Die hohe Integrationsquote (in Arbeit) bestätigt diesen erfolgreichen systemisch-innovativen und klientenzentrierten Ansatz sicherlich.

Es wurde darüber hinaus deutlich, dass der Lernplanet ein konstantes Wachstum vorweisen kann und sich insbesondere in den letzten fünf Jahren kontinuierlich entwickelt und vergrößert hat. Viele neue Mitarbeiter wurden eingestellt, die Führungsebene erweitert und mehrere neue Projekte und Dienstleistungen kamen hinzu.

04 Thematische Schwerpunkte

- Vorstellung der unterschiedlichen Fachbereiche
- interaktive Auseinandersetzung mit dem Thema „Grenzen“ und die Bedeutung für die Arbeit mit Familien, in denen immer wieder Grenzen gesetzt sind und werden
- Umgang mit Corona und den Folgen für die Arbeit in den Familien aber auch innerhalb der Organisation und die Kommunikation mit den Auftraggebern diesbezüglich
- Entwicklung in den unterschiedlichen Bereichen und Arbeitsfeldern des Lernplaneten (Wiesbaden, Hohenstein, Ludwigshafen) mit ihren jeweiligen Hilfs- und Unterstützungsangeboten
- der Standort Hohenstein als sich zuletzt neu formierte Einrichtung in seiner Entstehung und Entwicklung; Kontext (Notwendigkeit der Unterkunft für Flüchtlinge) und Herausforderungen im Prozess

- Auswertung einer internen Evaluation zu Mitarbeiterzufriedenheit und Fachlichkeit der Mitarbeiter
- Vorstellungen zur anstehenden DGSF Jahrestagung 2021, gemeinsame Überlegungen und Ideensammlung zum Thema „Interkulturelles Arbeiten“

05 Konstruktiv-kreative Eindrücke und „Gewinn“, der mitgenommen werden konnte

Es war für uns als Besucher sehr eindrücklich, nachvollziehen zu können, wie aus einer ehrenamtlichen Initiative und Engagement ein systemischer Träger an mehreren Standorten wird, der dabei noch die Ursprungsidee von interkulturellem Verstehen, Miteinander und Lernen beibehält. Beeindruckend in den letzten fünf Jahren ist das Ausmaß an Flexibilität, Ideenreichtum und Schnelligkeit der Organisation, sich auf Wünsche und Anforderungen der Auftraggeber und gesellschaftlichen Begebenheiten (z.B. die „Flüchtlingskrise“) einzustellen. Wo „Not am Mann“ ist, wurden und werden stets Lösungen gefunden und Familien und Ehrenamtliche miteinbezogen. Des Weiteren ist den Besucher aufgefallen, wie gewinnbringend der Träger die in den letzten 20 Jahren erworbenen interkulturell-systemischen Kompetenzen (beispielsweise Deutschkurse, soziale Betreuung durch mehrsprachige Mitarbeiter etc.) bei der Entwicklung von neuen Maßnahmen und Projekten für die Klienten, die Gesellschaft und die Auftraggeber umsetzt.

06 Anregungen und Rückmeldungen an die Einrichtung

Wir fühlten uns sehr willkommen und hätten uns noch mehr Zeit gewünscht, weitere Arbeitsfelder und Herangehensweisen der Organisation kennenzulernen. Die Gastfreundlichkeit und Sinnesfreuden durch gemeinsames Essen und dem gleichzeitig stattfindenden Austausch war großartig. Wir sind nachhaltig beeindruckt, wie die systemische und kultursensible Arbeit sich als roter Faden im Lernplaneten widerspiegelt. In den Gesprächen mit den Mitarbeitern wurde deutlich, wie sich die Mitarbeiter in Gestaltungsprozesse einbringen können und wie diese sich mit ihrer systemischen Arbeit identifizieren. Eine hohe Arbeitsmotivation wird beispielsweise durch eine flexible Arbeitszeit, ein Jahresarbeitszeitkonto und Maßnahmen zur Work-Life-Balance forciert. Ein sehr schönes, konstruktives Arbeitsklima war deutlich spürbar.