

Selbstbeschreibung für die Beantragung der Anerkennung als DGSF-zertifizierter Träger der Jugendhilfe

Name der Einrichtung: Patchwork Ambulante Hilfen

Ansprechperson: Michael Veit

1. Organisationsstruktur

Patchwork Ambulante Hilfen ist, Stand 04/2024 ein Träger mit 33 festangestellten Mitarbeiter*innen im Bereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe. Sie wird ergänzt durch Mitarbeiter*innen im Bereich des familienunterstützenden Dienstes und durch Verwaltungsangestellte.

Die Organisationsstruktur ist Ergebnis einer kontinuierlichen und maßvollen Entwicklung über 12 Jahre, in steter Reflexion und Supervision von Struktur vs. Beziehung in Abhängigkeit des Selbstverständnisses des Trägers.

Ergebnis dessen ist die bewusste Entscheidung für eine flache Hierarchie und die Etablierung von vielfältigen Kommunikationsräumen auf allen Ebenen.

Die flache Hierarchie wird durch eine vertikale Durchlässigkeit (Koordination und Geschäftsführung arbeiten ebenfalls in geringem Umfang in den Familien) noch einmal aufgelöst, was neben den unbestreitbaren Vorteilen auch gewisse Nachteile zur Folge hat. Grundidee dahinter ist unsere Überzeugung, dass sich Haltungen nicht dienstanweisen lassen, sondern eines immerwährenden Prozesses der wechselseitigen Auseinandersetzung bedürfen. Zudem ist es unsere Erfahrung, dass die Reflexion der „Vorgesetzten“ ihrer eigenen Maßnahmen, z.B. in der Kollegialen Beratung, nebst einer hohen Fehlerfreundlichkeit die Bereitschaft aller Mitarbeiter*innen erhöht, ihre Fälle reflektieren zu lassen.

Das Organigramm soll die Auflösung der rein vertikal strukturierten Hierarchie widerspiegeln. Statt einer linear festgelegten Kommunikation ist der Kontext entscheidend, wie sich Kommunikation darstellt. Zudem ist die Rollendiversität, (z.B. Geschäftsführung, die eben jenes, aber auch Koordination und Betreuung sein kann) eine tägliche Herausforderung, die Kommunikation und Struktur nicht als Automatismus versteht, sondern sich immer wieder selbst hinterfragen muss. Das ist anstrengend, erfordert es doch regelmäßige Selbstreflexion, generiert gleichzeitig aber für das System/ den Träger Sinn und Stabilität. Darüber hinaus macht es deutlich, dass dieses Modell Grenzen hat, nämlich dann, wenn Kommunikation auf Grund der Größe des Trägers in der Form nicht mehr umsetzbar ist und durch linear-hierarchische Strukturen kompensiert werden muss. Dauerfragestellung für Supervision bei Patchwork, sowohl auf Mitarbeiter*innen- und Leitungsebene: Wieviel AWO¹ und wieviel Patchwork wollen wir sein?

¹ Platzhalter für große, hierarchisch strukturierte Träger

Erweitert möchte ich zum Punkt 1 noch die Organisation von Patchwork Ambulante Hilfen in Abgrenzung zu seiner Umwelt hinzuziehen. Wir sind ein Träger, der in Bochum verortet ist. Durch Überschneidungen mit den angrenzenden Kommunen haben wir auch dort, z.B. in Essen, Herne und Hattingen, Familien, die wir betreuen. Hier und da werden wir von diesen Kommunen auch aufgefordert, mehr Kapazitäten zur Verfügung zu stellen oder gar vereinbarter Träger der Kommune zu werden. Dem möglichen Wachstum steht die Frage gegenüber, was dies innerstrukturell für unseren Träger bedeutet? Wie kann die DNA des Trägers bei Wachstum oder Zellteilung erhalten bleiben?

Bislang hatten wir hierauf keine Antworten, die dies zufriedenstellend geklärt hätten. Aus Binnensicht würde mit weiterem Wachstum die Notwendigkeit bestehen, die Beziehungsebene schrittweise durch eine Strukturebene zu ersetzen, was nicht im Sinne der Trägeridee ist. Deshalb erfolgte *natürliches* Wachstum immer nur dann, wenn es systemerhaltend und *sinnstiftend* war und ist.

2. Anzahl der Mitarbeitenden. (Bitte auch detaillierte Übersicht „Qualifizierung der Mitarbeitenden“ ausfüllen!)

Die Anzahl der Mitarbeitenden beträgt aktuell 26 Kolleg*innen, die neben dem Hauptbereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe im geringen Umfang durch Verwaltungspersonal und familienunterstützenden Dienst ergänzt werden. Die beigefügte Liste führt nur die pädagogischen Fachkräfte auf. Zusätzlich sind 7 Fachkräfte im Rahmen der Koordination und als Sozialpädagogische Familienhilfe tätig.

3. Anzahl der Leitungskräfte. (Bitte auch detaillierte Übersicht „Qualifizierung der Mitarbeitenden“ ausfüllen!)

Die Leitungsebene findet sich in der Bezeichnung „Koordination“ wieder. Als Schnittstelle zwischen der Hilfe und dem Jugendamt werden durch die Fachkräfte pädagogisch-therapeutische Themen, aber auch administrativ-strukturelle Aufgaben abgedeckt. Neben der fachlichen Grundausbildung sind therapeutische Zusatzausbildungen und die Zertifizierung als Kinderschutzfachkraft auf der Ebene verankert. Insgesamt sind 7 Fachkräfte in der Koordination.

4. Berufsbezeichnungen. (Bitte auch detaillierte Übersicht „Qualifizierung der Mitarbeitenden“ ausfüllen!)

siehe Übersicht

5. Systemisch-familienorientiertes Arbeiten

Wir verstehen Systeme nicht als starres, unverändertes Konstrukt, sondern als variabel, aus den jeweiligen Themen und Fragestellungen. Damit lässt sich das systemische Arbeiten nicht allein auf die Klient*innen reduzieren. Bei Schulthemen definiert sich das System aus Familie und Schule, in Mehrgenerationen-Haushalten sitzt die Oma mit am Tisch, im Hilfeplangespräch erweitert sich das System um den dritten Teil der Triade, das Jugendamt, die Anteile der eigenen Biografie bekommen ggfs. in der Fallberatung/ Supervision die entsprechende Aufmerksamkeit, Das bedeutet, dass systemisches Arbeiten keine Frage des Kontextes ist, sondern eine Haltung widerspiegelt.

Dem Rechnung tragend geht es darum, mit Mitarbeiter*innen immer wieder an deren Haltung zu arbeiten. Methoden und Techniken sind dann „nur noch“ Mittel, um den Transfer von Haltung zu ermöglichen bzw. Ideen im System so zu implementieren, dass die Elemente des Systems daran anknüpfen können (oder auch nicht).

Grundvoraussetzung, um bei Patchwork zu arbeiten ist ein offenes und humanistisches Weltbild, die Neugierde und Akzeptanz der Vielfalt von Lebensläufen und -entwürfen, die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln. Jede Neueinstellung ist gekoppelt mit der Teilnahme an einem einjährigen, DGSF anerkannten Weiterbildungskurs zu systemischer Beratung. Fall- und Selbstreflexion werden in diversen Kontexten sichergestellt:

- Gespräche mit der jeweiligen Koordination
- Kriseninterventionen im Rahmen der Rufbereitschaft
- große kollegiale Beratung im Rahmen des so genannten Suppentteams
- kleine kollegiale Beratung im Rahmen des Frühstücksteams
- Gruppen-Supervision
- Einzelsupervision bei persönlichem Bedarf, ggfs. auch bei privaten Kontexten
- Fall-Supervision
- Newcomer-Team
- Koordinationsteam
- Supervision Koordination
- Supervision Geschäftsführung

Im Kontext der direkten Arbeit mit Familien und den ggfs. strukturell gekoppelten Systemen wie bspw. Schule, Jugendamt, Therapeuten, Ärzten, Verwandten, ... bilden sich folgende Aspekte der inhaltlichen Ausrichtung ab:

- Ressourcenorientierung
- Lösungsorientierung
- Erfahrungs- und Wachstumsorientierung
- mehrgenerationale Orientierung
- narrative Orientierung
- zirkuläre Orientierung
- strukturell-strategische Orientierung

Aus der Erkenntnis heraus, dass systemisches Arbeiten immer einer Haltung entspricht, die wir nicht nur im klassischen familientherapeutischen Setting erwarten, gibt es keine separate, in der Regel eigentlich höhere Fachleistungsstunde für Familientherapie, da wir in der Regel Hilfe zyklisch sehen. In der Anfangsphase ist es der Beziehungsaufbau und die Themenerarbeitung, manchmal aber auch erst die Fachkraft, die Struktur in den Haushalt bringt oder den Kühlschrank wieder voll sein lässt, bevor dann pädagogische, respektive familientherapeutische Themen Raum und Zeit haben. Das Anbringen einer Deckenlampe spart manchmal mehrere Sitzungen für den Beziehungsaufbau.

6. Evaluation der Arbeit

Unsere Arbeit unterliegt einer regelmäßigen Reflexion und Rückkopplung, die auf verschiedenen Ebenen stattfindet.

- im Kontext von Familie, z.B. im Rahmen der Berichtserstellung oder der Hilfeplangespräche
- im Kontext mit dem Jugendamt/ASD, z.B. in Hilfeplangesprächen, Fachaustausch, (multiprofessionellen) Fachgesprächen
- im Kontext mit dem Jugendamt/ Jugendamtsleitung, z.B. im jährlichen Qualitätsdialog, Jahresberichten und Arbeitskreisen
- trägerintern, z.B. in Mitarbeiter*innengesprächen, Fachaustausch, Fallberatungen

Ein hohes Maß an Fehlerfreundlichkeit stellt sicher, dass wir unsere Arbeit intern und extern (selbst-)kritisch und ehrlich hinterfragen, einschätzen und kommunizieren. Hilfreich ist hierbei der Umstand, dass auch die Koordination und die Geschäftsführung in reduziertem Umfang in eigenen Maßnahmen tätig sind und diese dann ebenfalls in der kollegialen Beratung vorstellen, einschließlich der Misserfolge und Fehler, die auch den erfahrenen Fachkräften unterlaufen. Das verhindert den Mythos der Erfahrung, macht deutlich, dass auch die Vorgesetzten Fehler machen, Fragen haben, zweifeln, ... und lädt gerade die neu eingestellten Mitarbeiter*innen dazu ein, ihre eigenen Themen aus der Arbeit transparent einzubringen.

Im Laufe unserer mittlerweile mehr als 10-jährigen Existenz glauben wir, dass dies ein zentraler Schlüssel unserer qualitativ hochwertigen Arbeit ist.

7. „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ und deren Umsetzung

Bewerbungen potentieller Mitarbeiter*innen

Bislang kamen die Bewerber*innen aus dem Umfeld des Trägers, indem wir von Mitarbeiter*innen von Patchwork, Kooperationspartnern oder dem Jugendamt empfohlen wurden.

Das Bewerbungsgespräch gründet sich vornehmlich auf den Austausch der jeweiligen Haltungen von Träger und Bewerber*innen und schaut nach den Leidenschaften und Interessen der/des potentiell möglichen Bewerbers*in, da wir aus systemischer Sicht Menschen mit einer Patchwork-Life-Balance suchen. Wenn wir eine Idee von der Persönlichkeit unseres Gegenübers haben, können wir entscheiden, inwieweit man zukünftig zusammenkommt.

Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen

Neue Mitarbeiter*innen werden durch das Newcomer-Team strukturell eingearbeitet und setzen sich mit der Haltung und dem Leitbild des Trägers auseinander. Die 10 Termine im Jahr sind thematisch im gleichen Rhythmus immer wiederkehrend, sodass man nach einem Jahr alle relevanten Themenbereiche durchlaufen hat, egal, wann man einsteigt. Zudem bekommen die neuen Kolleg*innen die Möglichkeit, beim nächsten systemischen Basiskurs, geleitet von Herrn Frentrup, einzusteigen, um die ersten Schritte in der systemischen Beratung zu gehen.

Trägerstruktur vs. Beziehungsangebot

Dauerthema als Träger ist die Frage danach, wieviel Beziehung und wieviel Struktur braucht und verträgt Patchwork, um trotzdem systemisch zu bleiben?

Ernsthaftigkeit vs. Leichtigkeit

Es geht darum, Problemlagen nicht zu verdichten, sondern mit einer Hoffnung generierenden Aufbruchstimmung die Themen priorisiert und konstruktiv anzugehen.

Reflexionsräume

Zum Austausch und zur Reflexion stehen den Mitarbeiter*innen diverse Reflexionsräume in verschiedenen Settings und methodischen Schwerpunkten zur Verfügung, um sich und ihre Arbeit zu reflektieren.

Haltung

Haltung der Mitarbeiter*innen ist das Fundament der Arbeit, die sich am Leitbild des Trägers orientiert. Bewerbungsgespräche sind Gespräche über die wechselseitigen Grundannahmen von Bewerber*innen und Patchwork Ambulante Hilfen. Wissen kann man sich immer noch aneignen. Haltungen zu verändern ist dagegen ein schwieriger und langwieriger Prozess.

Perspektiven- und Hypothesenvielfalt

Entsprechend des von Foersterschen Diktums „Handle stets so, dass die Anzahl deiner Wahlmöglichkeiten wächst“ dient die Perspektiven- und

Hypothesenvielfalt dem „Es könnte auch ganz anders sein“. Es ist die Grundlage für das *gemeinsame* Suchen nach Lösungen und das Verhindern von starren Gewissheiten.

Methodenvielfalt

Methoden sollten kein selbstherrlicher Selbstzweck sein, sondern sich aus der Situation heraus entwickeln. Der Einsatz richtet sich immer nach dem Kontext und sollte das Ziel haben, die Perspektiven der Teilnehmer*innen des Settings zu erweitern.

Gast in der Familie

Wir betreten mit unserer Arbeit private Räume, was neben der Wohnung auch die Biografien der Familien betrifft. Mit angemessener Kommunikation und einem arbeitsfähigem Beziehungsangebot respektieren wir die Privatheit der Familien, was ehrliche Rückmeldungen und Positionierungen nicht ausschließt.

Hilfreich in Zwangskontexten

Zwangskontexte können der Anfang hilfreicher Prozesse sein, wenn man dennoch wertschätzend und ressourcenorientiert in die pädagogische oder therapeutische Arbeit übergehen kann.

Kooperationspartner außerhalb von Patchwork

Kooperationspartner haben das gleiche Recht wie unsere Familien auf wertschätzende und ressourcenorientierte Zusammenarbeit. Gelingende Zusammenarbeit fußt auf alle oben genannten Aspekte.

Teamerlebnisse vs. solitäres Arbeiten

Der Umstand, dass man in den Familien meistens alleine tätig ist, Rückmeldungen erst im Nachgang und auf Grundlage der Wahrnehmung der Mitarbeiter*in erfolgt bringt die Herausforderung mit sich, sich nicht alleine zu fühlen. Fehlerfreundlichkeit, Reflexionsräume, Wertschätzung und vor allem teamfördernde Settings im beruflichen und im privaten Kontext wirken dem entgegen.