

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Baden-Baden GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Geschäftsstelle Rastatt
Geschäftsstelle Baden-Baden
Heinz von Förster Schulen Rastatt, Baden-Baden

Ansprechpersonen:

Regionalleitung: Tim Failing – Baden-Baden GmbH
Schulleitung: Susanne Müller –Rastatt
Schulleitung: Dominic Bartholomä – Baden-Baden

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de
Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de
Michael Gleitz – gleitz@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Matthias Haselmann – haselmann@ohlebusch.de

Projektleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann-GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung / Schule, Arbeitsförderung und Sozial- und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus dem Landkreis Rastatt, der Stadt Baden-Baden, sowie der angrenzenden Landkreise (südlicher Landkreis Karlsruhe) umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

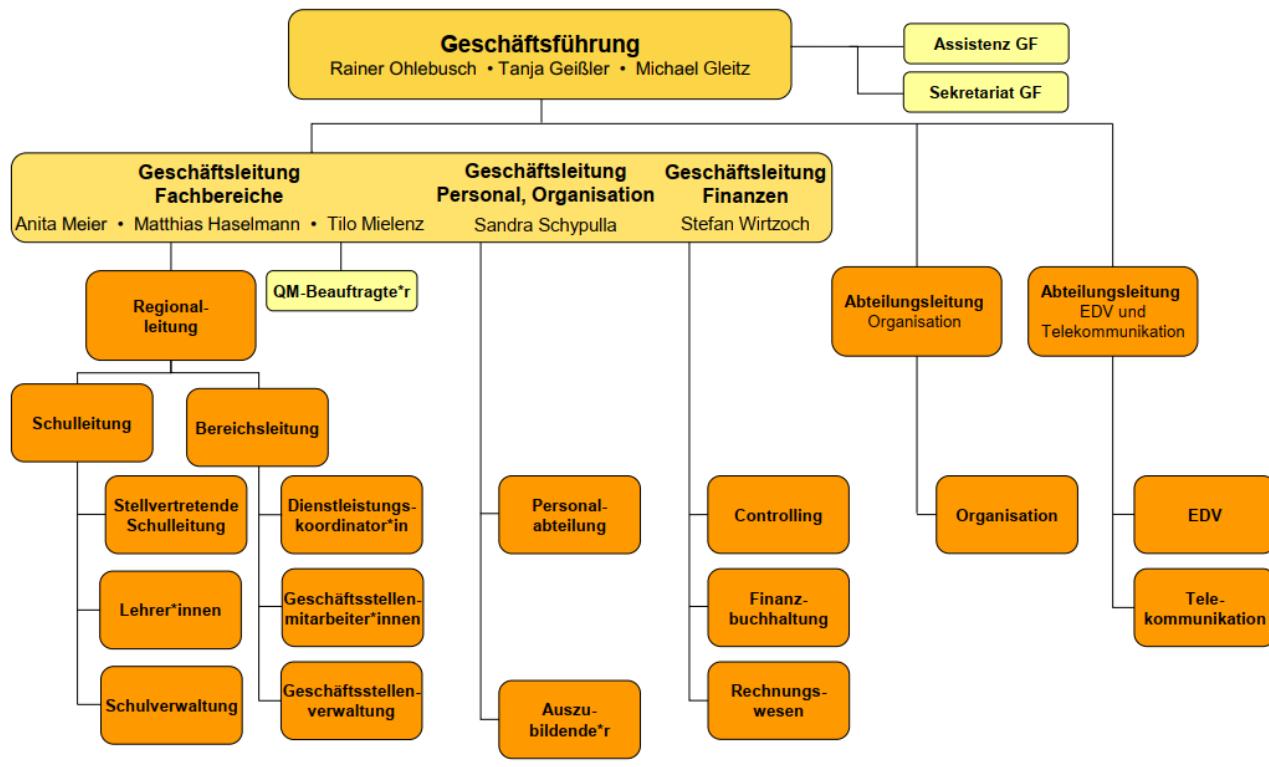
Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

1. Organisationsstruktur

Die Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe befindet sich seit 2018 in Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden angegliedert.

Organigramm Teil 1 Ohlebusch Gruppe gesamt



Seite 1 von 5, Stand 24.01.2025, FO-7050

Baden-Baden GmbH	Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH								Pforzheim GmbH							Villingen-Schwenningen GmbH			
	BAD	KA	HN	BR	MZ	FB	LÖ	WT	EM	OG	TN	SC	PF	ME	S	SI	TÜ	WN	VS	RZ	SU	
FB 2		FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	
FB 3	FB 3			FB 3						FB 3				FB 3	FB 3					FB 3		
	FB 4													FB 4		FB 4						
FB 5 RA+ BAD	FB 5										FB 5	FB 5		FB 5								

Angebote an den Geschäftsstellen nach Fachbereichen (FB):
FB 2: Jugendhilfe; FB 3: Sozial- und Eingliederungshilfe; FB 4:
Arbeitsförderung; FB 5: Schule

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch, seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler, wahrgenommen. Im Oktober 2022 ist Herr Michael Gleitz in die Geschäftsführung eingestiegen.

In der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH werden die Angebote derzeit an 3 Geschäftsstellen in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Geschäftsstellen:

Geschäftsstelle Rastatt – Prinz-Eugen-Straße

- Geschäftsführung
- Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe

Heinz von Förster Schule Rastatt – Im Steingerüst

- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: Emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen

Geschäftsstelle Baden-Baden – Jägerweg

- Regionalleitung und Verwaltung
- Heinz von Förster Schule Baden-Baden – Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: Emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen
- 3 teilstationäre Angebote in Form von Tagesgruppen
- Ambulante Jugendhilfe
- Sozial- und Eingliederungshilfe
- Ambulante Begleitung UMA in Bühl

Geschäftsstelle Baden-Baden – Karlsruher Straße

- EDV Abteilung
- Ambulante Jugendhilfe

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt, das sich nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 richtet.

2. Anzahl der Mitarbeiter*innen

Stand 30.06.2025 beschäftigt die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH 61 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Hinzu kommen zwei Auszubildende im Bereich Jugend- und Heimerziehung und zwei dual Studierende. Der Umfang entspricht derzeit ca. 37 Vollzeitstellen.

Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu ca. 81 % systemisch qualifiziert. Dies bezieht sich auch auf unsere Lehrkräfte an den Heinz von Förster Schulen. In 2025 neu eingestellte Mitarbeitende, die noch keine systemische Qualifikation haben, nehmen an der nächsten internen Fortbildung „Basics systemischen Handelns“ in 2025 oder 2026 teil.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsleitung:

Herr Rainer Ohlebusch, Frau Tanja Geißler und Herr Michael Gleitz sind übergeordnet für die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH verantwortlich.

Zwei Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Matthias Haselmann als Geschäftsleitung Fachbereiche für die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung Personal und Organisation verantwortet diesen Bereich für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

Eine Regionalleitung und zwei Schulleitungen (jeweils unterstützt von stellvertretenden Schulleitungen) sind für die fachliche Arbeit an den Geschäftsstellen und Schulen der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH verantwortlich – im schulischen Bereich als Tandem aus Regionalleitung und Schulleitung. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur ggf. durch Bereichsleitungen und Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Aufgabengebiete besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl. Sozialpädagog*innen sowie, im Bereich der Schulen, Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagogen*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziologen*innen etc.

Im Bereich der Tagesgruppen sind in eingeschränktem Umfang auch Jugend- und Heimerzieher*innen sowie Erzieher*innen eingesetzt.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt. Ausnahmen bilden dabei das Controlling und die EDV – hier sind fachbezogen qualifizierte Mitarbeiter angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung „systemisch-familienorientiert“ arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Dies versuchen wir als Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen / systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 6.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Mit-einander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen / Perspektiven und Verantwortlichkeiten / Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. non-linearen Ansätzen / Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse / Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll / passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des unter anderem von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetik Navigation System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen / Aus- und Weiterbildungen, entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen sowie auch Supervisions- und Intervisionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Geschäftsstellen konzeptionelle / inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Geschäftsstellen wiederfinden.

2017 haben wir uns am Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH hat sich an den Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument, um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. Auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

6.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden § 8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insoweit erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (leF; Ärzt*innen; Supervisor*innen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit einer Fachkraft der Ohlebusch Gruppe, die entweder als Familientherapeut*in qualifiziert ist oder als Berater*in mit viel Erfahrung.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Grundausbildung über Inhouse-Weiterbildungen durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2020 werden diese Grundausbildungen (systemische Beratung kompakt) im Umfang von 184 UE jährlich durch das praxis – institut für systemische beratung süd oHG unter der Leitung von Herrn Rainer Schwing und Herrn Peter Martin Thomas durchgeführt. In den Jahren zuvor erfolgte die Durchführung durch das ISTN in Ettlingen unter Leitung von Herrn Volker Mai, das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik / -therapie, Marte Meo, PART etc.) und Fortbildungen / Workshops, die sich auf systemische Ansätze / Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Eine Teilnahme der Leitungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF- Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt themen- und interessenbezogen. An der DGSF Jahrestagung in Wiesbaden 2023 „Karusell der Kulturen“ nahmen die Mitglieder der Geschäftsführung und –leitung sowie 14 Regional- und Bereichsleitungen teil.

Alle Mitarbeitenden, die neu in der Ohlebusch Gruppe anfangen, werden in einem halbtägigen Einführungsseminar im Kinderschutz der Ohlebusch Gruppe geschult. Im Kurs systemische Beratung kompakt gibt es ergänzend eine ganztägige Einheit zum Kinderschutz allgemein und eine halbtägige Einführung in die kollegiale Beratung der ieF im Prozess der Gefährdungseinschätzung.

Im Jahr 2024 haben wir eine interne zweitägige Fortbildung für angehende oder in dieser Funktion neue Führungskräfte angeboten. Ein von Mitarbeitenden empfohlener, erfahrener Trainer vermittelte Wissen zu einem systemischen Verständnis von Führung und Leitung. Es nahmen hieran auch zahlreiche Mitarbeiter*innen in leitender Funktion aus der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH teil. Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Geschäftsstellen / in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung / Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen, Veränderung, Stabilität, Entwicklung, Anpassung, Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Geschäftsstellen / GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptverwaltung erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Bin nenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit ca. 500 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, sodass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

6.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert sowohl fallbezogen als auch fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

¹ Z.B. Schulen, Mediziner*innen, Ämter / Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten / Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit diesen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung ist uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge / Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsoorientierte Angebote für Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie an Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen, sind wir an den Geschäftsstellen regional präsent in unterschiedlichen Gremien, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden / bezahlenden Stellen / Institutionen, erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern, Sozialämtern und Jobcentern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit mehr als 20 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen

- 2025: Baden-Baden, „Extremismus“ – Mathieu Coquelin; Pforzheim, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks; Lörrach und Karlsruhe (geplant), „Systemsprenger“ – Menno Baumann; Oberndorf (geplant), „Teilearbeit“ – Harald Requardt;
- 2024: Karlsruhe und Oberndorf, „Sorge“ – Dr. Fritjof Schneider; Heilbronn, „Teilearbeit“ – Harald Requardt; Emmendingen, „Scham“ – Dr. Stephan Marks;
- 2023: Karlsruhe, „Digitalisierung“ – Dr. Stefan Junker; Offenburg und Pforzheim, „Anderssein“ Prof. Klaus Nouvertné; Waldshut, „Scham“ – Dr. Stephan Marks;

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

- 2022: Metzingen, „Was tun, wenn sich nichts tut“ – Andreas Wahlster; Karlsruhe, „Humor in der Beratung“ Dr. Peter Hain;
- 2021: (unter Corona-Hygieneauflagen) Karlsruhe, „MiniMax-Interventionen“ – Dr. Manfred Prior; Pforzheim, „Nichtveränderung“ Andreas Wahlster
- 2020: Coronabedingt keine Fachvorträge
- 2019: Karlsruhe und Oberndorf, „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouvertné; Lörrach und Offenburg, „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster
- 2018: Karlsruhe und Oberndorf, „Hoffnung“ – Dr. Fritjof Schneider; Waldshut, „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch; Heilbronn, „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam
- 2017: Lörrach, „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker; Karlsruhe und Oberndorf, „Krisen und Krisenintervention“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus; Stuttgart, „Verbitterung – Entbitterung“ – Fritjof Schneider
- 2016: Karlsruhe und Oberndorf, „Verbitterung - Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider
- 2015: Karlsruhe und Singen, „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher;
- 2014: Karlsruhe, „Scham“ – Harald Requardt; Villingen-Schwenningen, „Klimawandel – Wie kann das Eis zwischen den Kulturen schmelzen“ – Ahmet Kimil;
- 2013: Karlsruhe, „Glück lernen“ – Ernst Fritz-Schubert;
- 2012: Karlsruhe, „Wandel – Beratung als Förderung von Selbstorganisation“ - Günther Schiepek;
- 2011: Karlsruhe, „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt;
- 2010: Freiburg, „Das Leichte vom Schweren – Erziehung mit Humor“ – Bernhard Trenkle;
- 2009: Baden-Baden, „Aus eigener Kraft“ – Maria Aarts;
- 2008: Villingen-Schwenningen, „Helfen unter Zwang“ – Dr. Marie-Luise Conen;
- 2007: Karlsruhe, „Schule im Wandel“ – Dr. med. Eia Asen;
- 2006: Karlsruhe, „Mehrfamilientherapie“ – Dr. med. Eia Asen
- 2005: Stuttgart, „Schlagende Kinder, geschlagene Eltern“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus
- ...

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Karlsruhe GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Geschäftsstelle Karlsruhe
Heinz von Förster Schule Karlsruhe
Geschäftsstelle Heilbronn
Geschäftsstelle Bruchsal

Ansprechpersonen:

Regionalleitung: Matthias Haselmann – Karlsruhe, Bruchsal
Regionalleitung: Mirija Hallmann – Heilbronn
Schulleitung: Katharina Rölf

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de
Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de
Michael Gleitz – gleitz@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Matthias Haselmann – haselmann@ohlebusch.de

Projektleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung / Schule, Arbeitsförderung und Sozial- und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus dem Landkreis und der Stadt Karlsruhe, dem Landkreis und der Stadt Rastatt, der Stadt Mannheim, dem Landkreis und der Stadt Heilbronn sowie dem Landkreis Hohenlohe umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

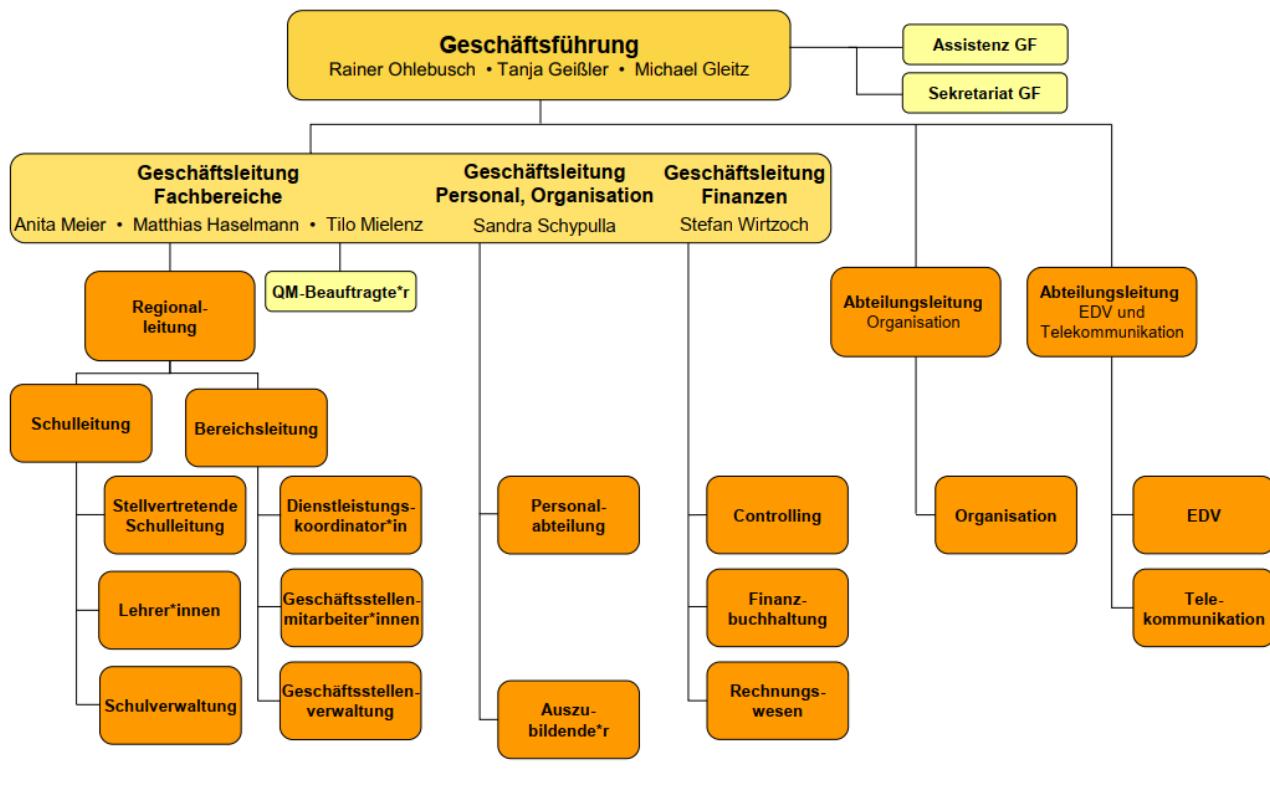
„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

1. Organisationsstruktur

Die Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe befindet sich seit 2018 in Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden angegliedert.

Organigramm Teil 1

Ohlebusch Gruppe gesamt

Seite 1 von 5, Stand 24.01.2025, FO-7050

Baden-Baden GmbH	Karlsruhe GmbH			Merzhausen GmbH								Pforzheim GmbH								Villingen-Schwenningen GmbH				
	BAD	KA	HN	BR	MZ	FB	LÖ	WT	EM	OG	TN	SC	PF	ME	S	SI	TÜ	WN	VS	RZ	SU			
FB 2		FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	
FB 3		FB 3		FB 3						FB 3					FB 3	FB 3						FB 3		
		FB 4													FB 4				FB 4					
FB 5 RA+ BAD		FB 5									FB 5	FB 5		FB 5										

Angebote an den Geschäftsstellen nach Fachbereichen (FB):

FB 2: Jugendhilfe; FB 3: Sozial- und Eingliederungshilfe; FB 4: Arbeitsförderung; FB 5: Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch, seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler, wahrgenommen. Im Oktober 2022 ist Herr Michael Gleitz in die Geschäftsführung eingestiegen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

In der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH werden die Angebote derzeit an 4 Geschäftsstellen in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Geschäftsstellen:

Geschäftsstelle Karlsruhe - Hirschstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Geschäftsleitung Fachbereiche
- Ambulante Jugendhilfe
- Sozial- und Eingliederungshilfe
- Angebote der Arbeitsförderung

Heinz von Förster Schule Karlsruhe – Wichernstraße

- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen

Geschäftsstelle Heilbronn - Olgastraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Bruchsal - Kaiserstraße

- Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Sozial- und Eingliederungshilfe

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt, das sich nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 richtet.

2. Anzahl der Mitarbeiter*innen

Stand 30.06.2025 beschäftigt die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH 112 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Hinzu kommen zwei dual Studierende. Der Umfang entspricht derzeit ca. 71-Vollzeitstellen. Ergänzend werden unsere Fachkräfte aktuell von fünf-freien Mitarbeiter*innen engagiert und fachlich wertvoll unterstützt.

Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu 88 % systemisch qualifiziert. Dies bezieht sich auch auf unsere Lehrkräfte an der Heinz von Förster Schule. In 2025 neu eingestellte Mitarbeitende, die noch keine systemische Qualifikation haben, nehmen an der nächsten internen Fortbildung „Basics systemischen Handelns“ in 2025 oder 2026 teil.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführung:

Herr Rainer Ohlebusch, Frau Tanja Geißler und Herr Michael Gleitz sind übergeordnet für die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich.

Zwei Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Matthias Haselmann als Geschäftsleitung Fachbereiche für die Geschäftsstellen Karlsruhe, Bruchsal und Heilbronn der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung Personal und Organisation verantwortet diesen Bereich für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

Zwei Regionalleitungen und eine Schulleitung (unterstützt von einer stellvertretenden Schulleitung) sind für die fachliche Arbeit an den Geschäftsstellen und der Schule der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich – im schulischen Bereich als Tandem aus Regionalleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch Bereichsleitungen und Dienstleistungscoordinator*innen, die für klar umrissene Aufgabengebiete besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl. Sozialpädagog*innen sowie, im Bereich der Schulen, Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiterinnen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung „systemisch-familienorientiert“ arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/ systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese. (siehe auch Bereich 6.2 Personalentwicklung).



DGSF

Deutsche Gesellschaft für Systemische
Therapie, Beratung und Familientherapie

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
 – Selbstbeschreibung –

- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Mit-einander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen / Perspektiven und Verantwortlichkeiten / Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. non-linearen Ansätzen / Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse / Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll / passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des unter anderem von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen / Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Intervisionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Geschäftsstellen konzeptionelle / inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Geschäftsstellen wiederfinden.

2017 haben wir uns am Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument, um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
 – Selbstbeschreibung –

gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. Auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

6.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden § 8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen.



DGSF

Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Unsere internen Insoweit erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (IeF; Ärzt*innen; Supervisor*innen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.

- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familien-gespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit Fachkraft der Ohlebusch Gruppe, die entweder als Familientherapeut*in qualifiziert ist oder als Berater*in mit viel Erfahrung.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen ermutigen uns, hier weiter dranzubleiben. Systemisches Arbeiten mit Klient*innen entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Inhouse-Grundausbildung durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2020 werden diese Grundausbildungen (systemische Beratung kompakt) im Umfang von 184 UE jährlich durch das praxis – institut für systemische beratung süd oHG

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

unter der Leitung von Herrn Rainer Schwing und Herrn Peter Martin Thomas durchgeführt. In den Jahren zuvor erfolgte die Durchführung durch das ISTN in Ettlingen unter Leitung von Herrn Volker Mai, das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik / -therapie, Marte Meo etc.) und Fortbildungen / Workshops, die sich auf systemische Ansätze / Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Eine Teilnahme der Leitungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF- Tagungen sowie DGSF-Fachtagungen erfolgt themen- und interessenbezogen. An der DGSF Jahrestagung in Wiesbaden 2023 „Karussell der Kulturen“ nahmen die Mitglieder der Geschäftsführung und –leitung sowie 14 Regional- und Bereichsleitungen teil.

Alle Mitarbeitenden, die neu in der Ohlebusch Gruppe anfangen, werden in einem halbtägigen Einführungsseminar im Kinderschutz der Ohlebusch Gruppe geschult. Im Kurs systemische Beratung kompakt gibt es ergänzend eine ganztägige Einheit zum Kinderschutz allgemein und eine halbtägige Einführung in die kollegiale Beratung der ieF im Prozess der Gefährdungseinschätzung.

Im Jahr 2024 haben wir eine interne zweitägige Fortbildung für angehende oder in dieser Funktion neue Führungskräfte angeboten. Ein von Mitarbeitenden empfohlener, erfahrener Trainer vermittelte Wissen zu einem systemischen Verständnis von Führung und Leitung. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen in leitender Position der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH teil. Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Geschäftsstellen / in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung / Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen, Veränderung, Stabilität, Entwicklung, Anpassung, Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Geschäftsstellen / GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptverwaltung erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Bin nenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit ca. 500 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, sodass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

6.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert sowohl fallbezogen wie auch fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit diesen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung ist uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

¹ Z.B. Schulen, Mediziner*innen, Ämter / Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten / Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge / Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsoorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie an Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Geschäftsstellen regional präsent in unterschiedlichen Gremien, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden / bezahlenden Stellen / Institutionen, erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit mehr als 20 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen:

- 2025: Baden-Baden, „Extremismus“ – Mathieu Coquelin; Pforzheim, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks; Lörrach und Karlsruhe (geplant), „Systemsprenger“ – Menno Baumann; Oberndorf (geplant), „Teilearbeit“ – Harald Requardt;
- 2024: Karlsruhe und Oberndorf, „Sorge“ – Dr. Fritjof Schneider; Heilbronn, „Teilearbeit“ – Harald Requardt; Emmendingen, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2023: Karlsruhe, „Digitalisierung“ – Dr. Stefan Junker; Offenburg und Pforzheim, „Anderssein“ Prof. Klaus Nouvertné; Waldshut, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2022: Metzingen, „Was tun, wenn sich nichts tut“ – Andreas Wahlster; Karlsruhe, „Humor in der Beratung“ Dr. Peter Hain;
- 2021: (unter Corona-Hygieneauflagen) Karlsruhe, „MiniMax-Interventionen“ – Dr. Manfred Prior; Pforzheim, „Nichtveränderung“ Andreas Wahlster
- 2020: Coronabedingt keine Fachvorträge
- 2019: Karlsruhe und Oberndorf, „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouvertné; Lörrach und Offenburg, „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster
- 2018: Karlsruhe und Oberndorf, „Hoffnung“ – Dr. Fritjof Schneider; Waldshut, „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch; Heilbronn, „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

- 2017: Lörrach, „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker; Karlsruhe und Oberndorf, „Krisen und Krisenintervention“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus; Stuttgart, „Verbitterung – Entbitterung“ – Fritjof Schneider
- 2016: Karlsruhe und Oberndorf, „Verbitterung - Entbitterung“ – Dr. Fritjof Schneider
- 2015: Karlsruhe und Singen, „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher;
- 2014: Karlsruhe, „Scham“ – Harald Requardt; Villingen-Schwenningen, „Klimawandel – Wie kann das Eis zwischen den Kulturen schmelzen“ – Ahmet Kimil;
- 2013: Karlsruhe, „Glück lernen“ – Ernst Fritz-Schubert;
- 2012: Karlsruhe, „Wandel – Beratung als Förderung von Selbstorganisation“ - Günther Schiepek;
- 2011: Karlsruhe, „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt;
- 2010: Freiburg, „Das Leichte vom Schweren – Erziehung mit Humor“ – Bernhard Trenkle;
- 2009: Baden-Baden, „Aus eigener Kraft“ – Maria Aarts;
- 2008: Villingen-Schwenningen, „Helfen unter Zwang“ – Dr. Marie-Luise Conen;
- 2007: Karlsruhe, „Schule im Wandel“ – Dr. med. Eia Asen;
- 2006: Karlsruhe, „Mehrfamilientherapie“ – Dr. med. Eia Asen
- 2005: Stuttgart, „Schlagende Kinder, geschlagene Eltern“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus
- ...

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Merzhausen GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Geschäftsstelle Merzhausen
Geschäftsstelle Freiburg
Geschäftsstelle Lörrach
Geschäftsstelle Schönau im Wiesental
Geschäftsstelle Waldshut-Tiengen
Geschäftsstelle Emmendingen
Geschäftsstelle Offenburg
Geschäftsstelle Titisee – Neustadt
Heinz von Förster Schule Titisee-Neustadt

Ansprechpersonen:

Regionalleitung: Denise Walter – Merzhausen und Freiburg
Regionalleitung: Melanie Propreter – Lörrach und Schönau im Wiesental
Regionalleitung: Martina Moosmann – Waldshut-Tiengen
Regionalleitung: Angelika Weber – Emmendingen
Regionalleitung: Mirela Marasovic – Offenburg
Regionalleitung: Michael Geiben-Bedivan – Titisee-Neustadt
Schulleitung: Elisa Schley – Titisee-Neustadt

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de
Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de
Michael Gleitz – gleitz@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Anita Meier – meiera@ohlebusch.de

Projektleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH bietet ambulante Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung / Schule und Eingliederungshilfe an den Geschäftsstellen Merzhausen, Lörrach, Schönau im Wiesental, Waldshut, Emmendingen, Offenburg sowie in Titisee-Neustadt (Geschäftsstelle und Schule) an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Merzhausen GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus der Stadt Freiburg, dem Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, dem Landkreis

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Emmendingen, dem Landkreis Lörrach, dem Landkreis Waldshut-Tiengen und dem Landkreis Ortenaukreis umgesetzt.

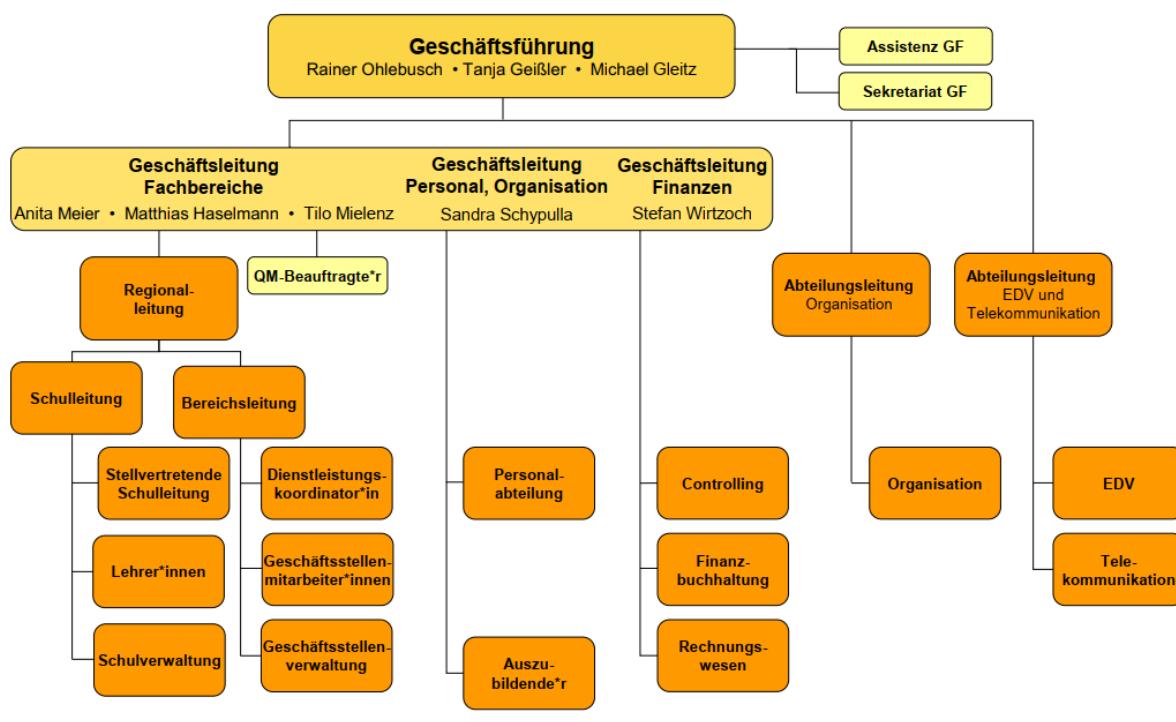
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. Organisationsstruktur

Die Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe befindet sich seit 2018 in Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden angegliedert.

Organigramm Teil 1 Ohlebusch Gruppe gesamt

Seite 1 von 5, Stand 24.01.2025, FO-7050

Baden-Baden GmbH	Karlsruhe GmbH				Merzhausen GmbH								Pforzheim GmbH							Villingen-Schwenningen GmbH			
	BAD	KA	HN	BR	MZ	FB	LÖ	WT	EM	OG	TN	SC	PF	ME	S	SI	TÜ	WN	VS	RZ	SU		
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2		
FB 3	FB 3		FB 3					FB 3					FB 3	FB 3						FB 3			
	FB 4												FB 4		FB 4								
FB 5 RA+ BAD	FB 5										FB 5		FB 5										

Angebote an den Geschäftsstellen nach Fachbereichen (FB):

FB 2: Jugendhilfe; FB 3: Sozial- und Eingliederungshilfe; FB 4: Arbeitsförderung; FB 5: Schule

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herr Rainer Ohlebusch, seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler, wahrgenommen. Im Oktober 2022 ist Herr Michael Gleitz in die Geschäftsführung eingestiegen.

In der Ohlebusch-Merzhausen GmbH werden die Angebote derzeit an 9 Geschäftsstellen in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Geschäftsstellen:

Geschäftsstelle Merzhausen – Alte Straße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Freiburg - Bertoldstraße

- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Lörrach – Tumringer Straße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Schönau im Wiesental – Gentnerstraße

- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Waldshut-Tiengen - Bismarckstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Emmendingen – An der Steige

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Sozial- und Eingliederungshilfe

Geschäftsstelle Offenburg – Okenstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Geschäftsleitung Fachbereiche
- Interne Fortbildungen
- Ambulante Jugendhilfe
- Stationäre Jugendhilfe

Geschäftsstelle Titisee-Neustadt – Friedrichstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Heinz von Förster Schule Titisee-Neustadt – Am Hirschenbuckel

- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt, welches sich nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 richtet.

2. Anzahl der Mitarbeiter*innen

Stand 30.06.2025 beschäftigt die Ohlebusch-Merzhausen GmbH 109 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Der Umfang entspricht derzeit ca. 69 Vollzeitstellen.

Hinzu kommen aktuell ca. 15 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten.

Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu 94,9 % systemisch qualifiziert. Dies bezieht sich auch auf unsere Lehrkräfte an den Heinz von Förster Schulen. In 2025 neu eingestellte Mitarbeitende, die noch keine systemische Qualifikation haben, nehmen an der nächsten internen Fortbildung „Basics systemischen Handelns“ in 2025 oder 2026 teil.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführung:

Herr Rainer Ohlebusch, Frau Tanja Geißler und Herr Michael Gleitz sind übergeordnet für die Ohlebusch-Merzhausen GmbH verantwortlich.

Zwei Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Frau Anita Meier als Geschäftsleitung Fachbereiche für die Ohlebusch-Merzhausen GmbH zuständig. Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung Personal und Organisation verantwortet diesen Bereich für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

Sechs Regionalleitungen sowie eine Schulleitung (unterstützt von einer stellvertretenden Schulleitung) sind für die fachliche Arbeit an den Geschäftsstellen der Ohlebusch-Merzhausen GmbH verantwortlich. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch Bereichsleitungen und ggf. Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Aufgabengebiete besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen. der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl.-Sozialpädagog*innen und, in schulnahen Angeboten wie dem kreativen Lernprojekt und im Bereich der Schule, Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagog*innen, Dipl.-Psycholog*innen, Soziolog*innen, etc.

Im Verwaltungsbereich sind Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung „systemisch-familienorientiert“ arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Dies versuchen wir als Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen / systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 6.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Mit einander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen / Perspektiven und Verantwortlichkeiten / Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. non-linearen Ansätzen / Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse / Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll / passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des unter anderem von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen / Aus- und Weiterbildungen, entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen sowie auch Supervisions- und Intervisionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Geschäftsstellen konzeptionelle / inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Geschäftsstellen wiederfinden.

2017 haben wir uns beim Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Merzhausen GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument, um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften wie auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

Bezogen auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. Auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

6.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden § 8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insoweit erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (leF; Ärzt*innen; Supervisor*innen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich, etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h - Erreichbarkeit einer Fachkraft der Ohlebusch Gruppe, die entweder als Familientherapeut*in qualifiziert ist oder als Berater*in mit viel Erfahrung.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des *Synergetic Navigation System* (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen, das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS im Jahr 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klient*innen entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Inhouse-Grundausbildung durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2020 werden diese Grundausbildungen (systemische Beratung kompakt) im Umfang von 184 UE jährlich durch das praxis – institut für systemische beratung süd oHG unter der Leitung von Herrn Rainer Schwing und Herrn Peter Martin Thomas durchgeführt. In den Jahren zuvor erfolgte die Durchführung durch das ISTN in Ettlingen unter Leitung von Herrn Volker Mai, das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik / -therapie, Marte Meo etc.) und Fortbildungen / Workshops, die sich auf systemische Ansätze / Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Eine Teilnahme der Leitungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt themen- und interessenbezogen. An der DGSF Jahrestagung in Wiesbaden 2023 „Karussell der Kulturen“ nahmen die Geschäftsführungen und –leitungen sowie 14 Regional- und Bereichsleitungen teil.

Alle Mitarbeitenden, die neu in der Ohlebusch Gruppe anfangen, werden in einem halbtägigen Einführungsseminar im Kinderschutz der Ohlebusch Gruppe geschult. Im Kurs systemische Beratung kompakt gibt es ergänzend eine ganztägige Einheit zum Kinderschutz allgemein und eine halbtägige Einführung in die kollegiale Beratung der ieF im Prozess der Gefährdungseinschätzung.

Im Jahr 2024 haben wir eine interne zweitägige Fortbildung für angehende oder in dieser Funktion neue Führungskräfte angeboten. Ein von Mitarbeitenden empfohlener, erfahrener Trainer vermittelte Wissen zu einem systemischen Verständnis von Führung und Leitung. Es nahmen hieran auch Mitar-

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

beiter*innen in leitender Funktion der Ohlebusch-Merzhausen GmbH teil. Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Geschäftsstellen / in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung / Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen, Veränderung, Stabilität, Entwicklung, Anpassung, Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Geschäftsstellen / GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptverwaltung erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Bin nenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktions und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit ca. 500 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

6.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert sowohl fallbezogen als auch fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit diesen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung ist uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge / Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsoorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten und abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie an Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Geschäftsstellen in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden / bezahlenden Stellen / Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

¹ Z.B. Schulen, Mediziner*innen, Ämter / Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten / Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
 – Selbstbeschreibung –

Seit mehr als 20 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen:

- 2025: Baden-Baden, „Extremismus“ – Mathieu Coquelin; Pforzheim, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks; Lörrach und Karlsruhe (geplant), „Systemsprenger“ – Menno Baumann; Oberndorf (geplant), „Teilearbeit“ – Harald Requardt;
- 2024: Karlsruhe und Oberndorf, „Sorge“ – Dr. Fritjof Schneider; Heilbronn, „Teilearbeit“ – Harald Requardt; Emmendingen, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2023: Karlsruhe, „Digitalisierung“ – Dr. Stefan Junker; Offenburg und Pforzheim, „Anderssein“ Prof. Klaus Nouvertné; Waldshut, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2022: Metzingen, „Was tun, wenn sich nichts tut“ – Andreas Wahlster; Karlsruhe, „Humor in der Beratung“ Dr. Peter Hain;
- 2021: (unter Corona-Hygieneauflagen) Karlsruhe, „MiniMax-Interventionen“ – Dr. Manfred Prior; Pforzheim, „Nichtveränderung“ Andreas Wahlster
- 2020: Coronabedingt keine Fachvorträge
- 2019: Karlsruhe und Oberndorf, „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouvertné; Lörrach und Offenburg, „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster
- 2018: Karlsruhe und Oberndorf, „Hoffnung“ – Dr. Fritjof Schneider; Waldshut, „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch; Heilbronn, „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam
- 2017: Lörrach, „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker; Karlsruhe und Oberndorf, „Krisen und Krisenintervention“ – Dr. med Wilhelm Rotthaus; Stuttgart, „Verbitterung – Entbitterung“ – Fritjof Schneider
- 2016: Karlsruhe und Oberndorf, „Verbitterung - Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider
- 2015: Karlsruhe und Singen, „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher;
- 2014: Karlsruhe, „Scham“ – Harald Requardt; Villingen-Schwenningen, „Klimawandel – Wie kann das Eis zwischen den Kulturen schmelzen“ – Ahmet Kimil;
- 2013: Karlsruhe, „Glück lernen“ – Ernst Fritz-Schubert;
- 2012: Karlsruhe, „Wandel – Beratung als Förderung von Selbstorganisation“ - Günther Schiepek;
- 2011: Karlsruhe, „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt;
- 2010: Freiburg, „Das Leichte vom Schweren – Erziehung mit Humor“ – Bernhard Trenkle;
- 2009: Baden-Baden, „Aus eigener Kraft“ – Maria Aarts;
- 2008: Villingen-Schwenningen, „Helfen unter Zwang“ – Dr. Marie-Luise Conen;
- 2007: Karlsruhe, „Schule im Wandel“ – Dr. med. Eia Asen;
- 2006: Karlsruhe, „Mehrfamilientherapie“ – Dr. med. Eia Asen
- 2005: Stuttgart, „Schlagende Kinder, geschlagene Eltern“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus
- ...

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Pforzheim GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Geschäftsstellen Pforzheim
Heinz von Förster Schule Pforzheim
Geschäftsstellen Stuttgart
Geschäftsstelle Metzingen
Geschäftsstelle Sindelfingen
Geschäftsstelle Tübingen
Geschäftsstelle Waiblingen

Ansprechpersonen:

Regionalleitung: Andreas Gerlach – Pforzheim
Schulleitung: Dennis Medebach
Regionalleitung: Annette Feege – Stuttgart
Regionalleitung: Dirk Böttcher – Metzingen, Sindelfingen, Tübingen
Regionalleitung: Manuela Zendt – Waiblingen

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de
Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de
Michael Gleitz – gleitz@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung / Schule, Arbeitsförderung und Sozial- und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Pforzheim GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus der Stadt Pforzheim, dem Enzkreis, den Landkreisen Calw, Böblingen, Reutlingen, Tübingen und dem Rems-Murr Kreis sowie der Stadt Stuttgart umgesetzt.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

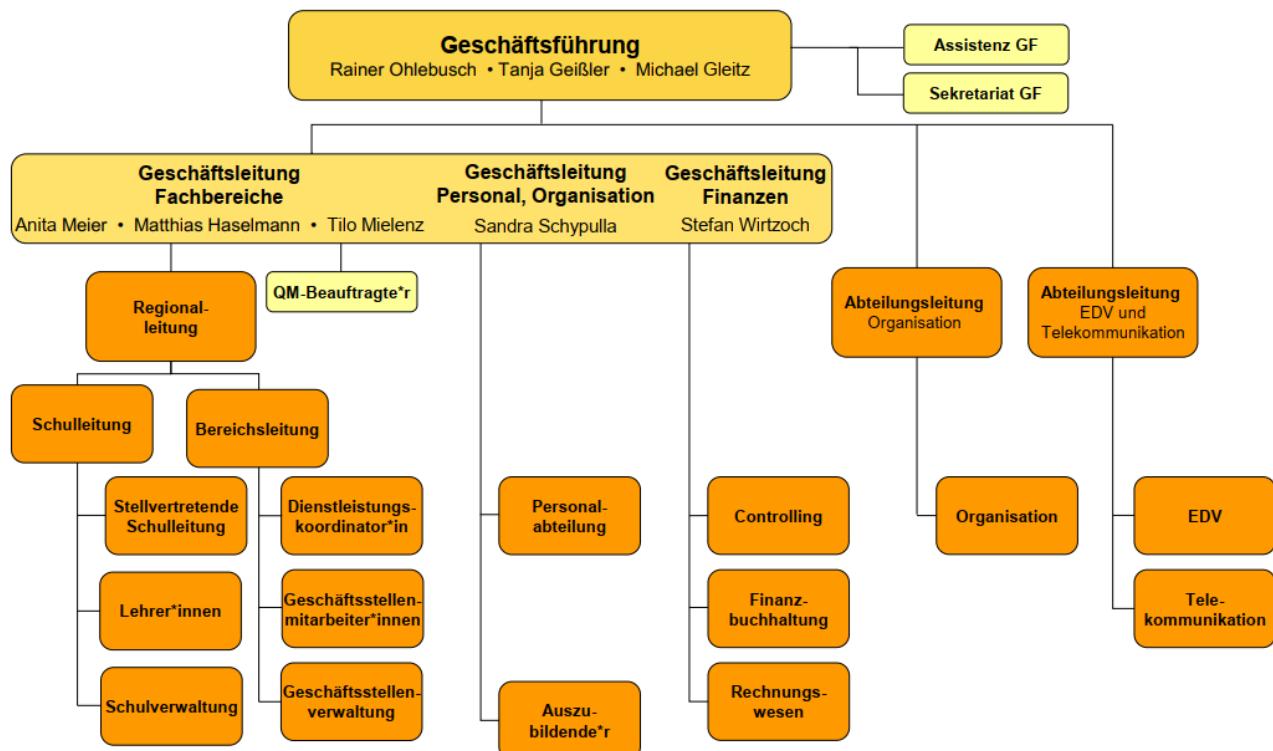
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Pforzheim GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

1. Organisationsstruktur

Die Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe befindet sich seit 2018 in Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden angegliedert.

Organigramm Teil 1 Ohlebusch Gruppe gesamt



Seite 1 von 5, Stand 24.01.2025, FO-7050

Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH				Merzhausen GmbH								Pforzheim GmbH						Villingen-Schwenningen GmbH		
BAD	KA	HN	BR	MZ	FB	LÖ	WT	EM	OG	TN	SC	PF	ME	S	SI	TÜ	WN	VS	RZ	SU		
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2		
FB 3	FB 3		FB 3					FB 3				FB 3	FB 3						FB 3			
	FB 4											FB 4		FB 4								
FB 5 RA+ BAD	FB 5									FB 5	FB 5		FB 5									

Angebote an den Geschäftsstellen nach Fachbereichen (FB):

FB 2: Jugendhilfe; FB 3: Sozial- und Eingliederungshilfe; FB 4: Arbeitsförderung; FB 5: Schule

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch, seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler, wahrgenommen. Im Oktober 2022 ist Herr Michael Gleitz in die Geschäftsführung eingestiegen.

In der Ohlebusch-Pforzheim GmbH werden die Angebote derzeit an 14 Geschäftsstellen (5x Pforzheim, Bad Liebenzell, Birkenfeld, 2x Stuttgart, 2x Metzingen, Sindelfingen, Tübingen und Waiblingen) in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Geschäftsstellen:

Geschäftsstellen Pforzheim – Dieselstraße, Pestalozzistraße, Fröbelstraße, Oranierstraße, Christopphallee, Bad Liebenzell

- Regionalleitung und Verwaltung
- 4 teilstationäre Angebote in Form von Tagesgruppen (1 davon in Bad Liebenzell)
- Soziale Gruppenarbeit Plus
- Ambulante Jugendhilfe
- Erziehungsstelle als stationäres Angebot
- Sozial- und Eingliederungshilfe
- Angebote der Arbeitsförderung
- Ambulante Angebote für junge Geflüchtete

Heinz von Förster Schule Birkenfeld – Siemensstraße

- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum. Förderschwerpunkte: emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen

Geschäftsstellen Stuttgart – Reinsburgstraße und Pfizerstraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Angebote der Arbeitsförderung

Geschäftsstellen Metzingen – Küferstraße und Olgastraße

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Sozial- und Eingliederungshilfe

Geschäftsstelle Sindelfingen – Vaihingerstraße

- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Tübingen – Kreuzstraße

- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Waiblingen – Bahnhofstraße

- Regionalleitung
- Ambulante Jugendhilfe

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt, das sich nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 richtet.

2. Anzahl der Mitarbeiter*innen

Stand 30.06.2025 beschäftigt die Ohlebusch-Pforzheim GmbH 129 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie teilweise Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Der Umfang entspricht derzeit ca. 90 Vollzeit Stellen. Hinzu kommen vier dual Studierende sowie aktuell ca. 9 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mit gestalten. Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu ca. 92% systemisch qualifiziert. Dies bezieht sich auch auf unsere Lehrkräfte an der Heinz von Förster Schule. In 2025 neu eingestellte Mitarbeitende, die noch keine systemische Qualifikation haben, nehmen an der nächsten internen Fortbildung „Basics systemischen Handelns“ in 2025 oder 2026 teil.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführung:

Herr Rainer Ohlebusch, Frau Tanja Geißler und Herr Michael Gleitz sind übergeordnet für die Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich.

Zwei Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich - Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Tilo Mielenz als Geschäftsleitung Fachbereiche für die Ohlebusch-Pforzheim GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung Personal und Organisation verantwortet diesen Bereich für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

Vier Regionalleitungen und eine Schulleitung (unterstützt von einer stellvertretenden Schulleitung) sind für die fachliche Arbeit an den Geschäftsstellen und der Schule der Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich - im schulischen Bereich als Tandem aus Regionalleitung und Schulleitung. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch mehrere Bereichsleitungen und Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Aufgabengebiete besondere (Führungs-)Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Pforzheim GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: Der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl.-Sozialpädagog*innen und, in schulnahen Angeboten wie dem kreativen Lernprojekt und im Bereich der Schule, Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Im Bereich der Tagesgruppen sind in eingeschränktem Umfang auch Jugend- und Heimerzieher*innen sowie Erzieher*innen eingesetzt.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung „systemisch-familienorientiert“ arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Dies versuchen wir als Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen/ systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 6.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Miteinander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen / Perspektiven und Verantwortlichkeiten / Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. nonlinearen Ansätzen / Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse / Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll / passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des unter anderem von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen / Aus- und Weiterbildungen, entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen sowie auch Supervisions- und Intervisionsangebote.

,

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Geschäftsstellen konzeptionelle / inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Geschäftsstellen wiederfinden.

2017 haben wir uns am Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Pforzheim GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument, um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. Auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

6.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
 – Selbstbeschreibung –

- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden § 8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insoweit erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (leF; Ärzt*innen; Supervisor*innen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.
- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit einer Fachkraft der Ohlebusch Gruppe, die entweder als Familientherapeut*in qualifiziert ist oder als Berater*in mit viel Erfahrung.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis validier Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klienten entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Inhouse-Grundausbildung durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2020 werden diese Grundausbildungen (systemische Beratung kompakt) im Umfang von 184 UE jährlich durch das praxis – institut für systemische beratung süd oHG unter der Leitung von Herrn Rainer Schwing und Herrn Peter Martin Thomas durchgeführt. In den Jahren zuvor erfolgte die Durchführung durch das ISTN in Ettlingen unter Leitung von Herrn Volker Mai, das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik / -therapie, Marte Meo etc.) und Fortbildungen / Workshops, die sich auf systemische Ansätze / Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Alle Mitarbeitenden, die neu in der Ohlebusch Gruppe anfangen, werden in einem halbtägigen Einführungsseminar im Kinderschutz der Ohlebusch Gruppe geschult. Im Kurs systemische Beratung kompakt gibt es ergänzend eine ganztägige Einheit zum Kinderschutz allgemein und eine halbtägige Einführung in die kollegiale Beratung der ieF im Prozess der Gefährdungseinschätzung.

Im Jahr 2024 haben wir eine interne zweitägige Fortbildung für angehende oder in dieser Funktion neue Führungskräfte angeboten. Ein von Mitarbeitenden empfohlener, erfahrener Trainer vermittelte

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Wissen zu einem systemischen Verständnis von Führung und Leitung. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen in leitenden Funktionen der Ohlebusch-Pforzheim GmbH teil. Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Geschäftsstellen / in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung / Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen, Veränderung, Stabilität, Entwicklung, Anpassung, Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Geschäftsstellen / GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptverwaltung erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Binnenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit ca. 500 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

6.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert sowohl fallbezogen als auch fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit diesen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung sind uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge / Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsoorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten und abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie an Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen, sind wir an den Geschäftsstellen regional präsent in unterschiedlichen Gremien, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden/ bezahlenden Stellen/ Institutionen, erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit mehr als 20 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen.

¹ Z.B. Schulen, Mediziner*innen, Ämter / Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten / Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

- 2025: Baden-Baden, „Extremismus“ – Mathieu Coquelin; Pforzheim, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks; Lörrach und Karlsruhe (geplant), „Systemsprenger“ – Menno Baumann; Oberndorf (geplant), „Teilearbeit“ – Harald Requardt;
- 2024: Karlsruhe und Oberndorf, „Sorge“ – Dr. Fritjof Schneider; Heilbronn, „Teilearbeit“ – Harald Requardt; Emmendingen, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2023: Karlsruhe, „Digitalisierung“ – Dr. Stefan Junker; Offenburg und Pforzheim, „Anderssein“ Prof. Klaus Nouvertné; Waldshut, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2022: Metzingen, „Was tun, wenn sich nichts tut“ – Andreas Wahlster; Karlsruhe, „Humor in der Beratung“ Dr. Peter Hain;
- 2021: (unter Corona-Hygieneauflagen) Karlsruhe, „MiniMax-Interventionen“ – Dr. Manfred Prior; Pforzheim, „Nichtveränderung“ Andreas Wahlster
- 2020: Coronabedingt keine Fachvorträge
- 2019: Karlsruhe und Oberndorf, „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouvertné; Lörrach und Offenburg, „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster
- 2018: Karlsruhe und Oberndorf, „Hoffnung“ – Dr. Fritjof Schneider; Waldshut, „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch; Heilbronn, „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam
- 2017: Lörrach, „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker; Karlsruhe und Oberndorf, „Krisen und Krisenintervention“ – Dr. med Wilhelm Rotthaus; Stuttgart, „Verbitterung – Entbitterung“ – Fritjof Schneider
- 2016: Karlsruhe und Oberndorf, „Verbitterung - Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider
- 2015: Karlsruhe und Singen, „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher;
- 2014: Karlsruhe, „Scham“ – Harald Requardt; Villingen-Schwenningen, „Klimawandel – Wie kann das Eis zwischen den Kulturen schmelzen“ – Ahmet Kimil;
- 2013: Karlsruhe, „Glück lernen“ – Ernst Fritz-Schubert;
- 2012: Karlsruhe, „Wandel – Beratung als Förderung von Selbstorganisation“ - Günther Schiepek;
- 2011: Karlsruhe, „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt;
- 2010: Freiburg, „Das Leichte vom Schweren – Erziehung mit Humor“ – Bernhard Trenkle;
- 2009: Baden-Baden, „Aus eigener Kraft“ – Maria Aarts;
- 2008: Villingen-Schwenningen, „Helfen unter Zwang“ – Dr. Marie-Luise Conen;
- 2007: Karlsruhe, „Schule im Wandel“ – Dr. med. Eia Asen;
- 2006: Karlsruhe, „Mehrfamilientherapie“ – Dr. med. Eia Asen
- 2005: Stuttgart, „Schlagende Kinder, geschlagene Eltern“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus
- ...

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

Name der Einrichtung: Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH

Empfehlung wird beantragt für

Geschäftsstelle Villingen-Schwenningen
Geschäftsstelle Sulz am Neckar
Geschäftsstelle Radolfzell

Ansprechpersonen:

Regionalleitung: Wolfgang Dold
Regionalleitung: Stephanie Sernatinger

Geschäftsführung:

Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de
Tanja Geißler – geissler@ohlebusch.de
Michael Gleitz – gleitz@ohlebusch.de

Geschäftsleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung:

Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

0. Einleitung

Die Ohlebusch Gruppe hat ihren Ursprung in der 1994 von Herrn Ohlebusch gegründeten Ein-Mann-GmbH „Betreutes Jugendwohnen“ mit Sitz in Baden-Baden. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH ist also sowohl Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch Gruppe bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung / Schule, Arbeitsförderung und Sozial- und Eingliederungshilfe an. Unsere ambulanten Angebote finden zum großen Teil in einem aufsuchenden, lebensweltorientierten Kontext statt. Die Angebote der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH werden im Auftrag unserer Kunden aus der Stadt Villingen-Schwenningen, dem Schwarzwald-Baar-Kreis, dem Landkreis Rottweil, dem Landkreis Tuttlingen, dem Landkreis und der Stadt Konstanz umgesetzt.

Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

Die vorliegende Selbstbeschreibung orientiert sich an den Themenbereichen und Fragestellungen der DGSF zur Zertifizierung als systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung.

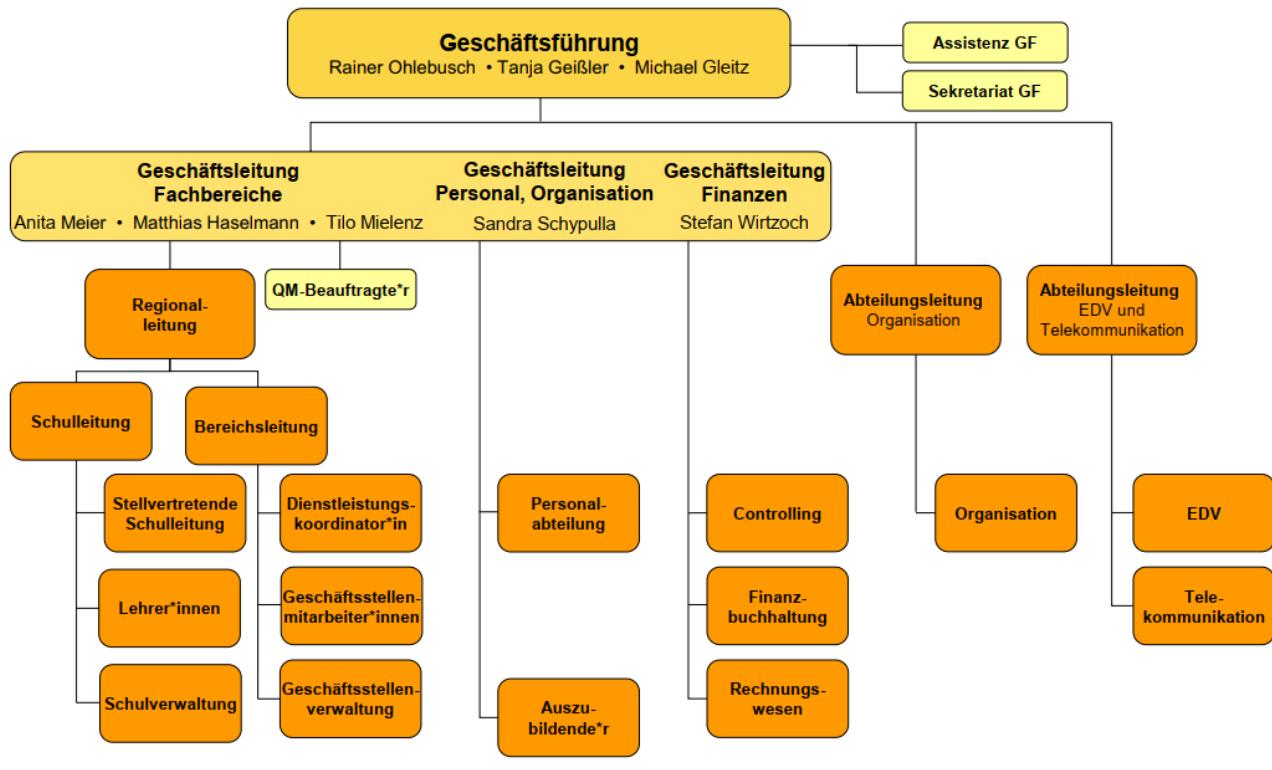
„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

1. Organisationsstruktur

Die Hauptverwaltung der Ohlebusch Gruppe befindet sich seit 2018 in Rastatt. Die Hauptverwaltung ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH mit Sitz in Baden-Baden angegliedert.

Organigramm Teil 1

Ohlebusch Gruppe gesamt

Seite 1 von 5, Stand 24.01.2025, FO-7050

Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH		Merzhausen GmbH										Pforzheim GmbH							Villingen-Schwenningen GmbH		
BAD	KA	HN	BR	MZ	FB	LÖ	WT	EM	OG	TN	SC	PF	ME	S	SI	TÜ	WN	VS	RZ	SU			
FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2			
FB 3	FB 3		FB 3						FB 3				FB 3	FB 3						FB 3			
	FB 4												FB 4		FB 4								
FB 5	FB 5									FB 5	FB 5		FB 5										
RA+ BAD																							

Angebote an den Geschäftsstellen nach Fachbereichen (FB):

FB 2: Jugendhilfe; FB 3: Sozial- und Eingliederungshilfe; FB 4: Arbeitsförderung; FB 5: Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch, seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler, wahrgenommen. Im Oktober 2022 ist Herr Michael Gleitz in die Geschäftsführung eingestiegen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

In der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH werden die Angebote derzeit an 3 Geschäftsstellen in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt. Sie können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Geschäftsstellen:

Geschäftsstelle Villingen-Schwenningen - Klosterring

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe
- Sozial- und Eingliederungshilfe

Geschäftsstelle Sulz am Neckar - Kölreuterstraße

- Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

Geschäftsstelle Radolfzell - Höllturmpassage

- Regionalleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe

In der Ohlebusch Gruppe wird ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem eingesetzt, das sich nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 richtet.

2. Anzahl der Mitarbeiter*innen

Stand 30.06.2025 beschäftigt die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH 36 Mitarbeiter*innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich, Verwaltungsmitarbeiter*innen und die Führungskräfte sowie z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Der Umfang entspricht derzeit ca. 22 Vollzeitstellen. Hinzu kommen aktuell 7 freie Mitarbeiter*innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten. Unsere pädagogischen Fachkräfte sind zu 100% systemisch qualifiziert.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführung:

Herr Rainer Ohlebusch, Frau Tanja Geißler und Herr Michael Gleitz sind übergeordnet für die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich.

Zwei Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Tilo Mielenz als Geschäftsleitung Fachbereiche für die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH zuständig, Frau Sandra Schypulla als Geschäftsleitung Personal und Organisation verantwortet diesen Bereich für die gesamte Ohlebusch Gruppe.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Zwei Regionalleitungen sind für die fachliche Arbeit an den Geschäftsstellen der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH verantwortlich. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch Bereichsleitungen und ggf. Dienstleistungskoordinator*innen, die für klar umrissene Aufgabengebiete besondere (Führungs-) Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

4. Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH beschäftigt Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Qualifikationen: Alle Mitarbeiter*innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl. Sozialpädagog*innen sowie im Bereich des Lernprojektes Lehrkräfte aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl. Pädagog*innen, Dipl. Psycholog*innen, Soziolog*innen etc.

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter*innen“

5. In welcher Weise Ihre Einrichtung „systemisch-familienorientiert“ arbeitet

Als Einrichtung ist es uns wichtig, Rahmenbedingungen herzustellen, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen „systemisch-familienorientiert“ arbeiten zu können.

Dies versuchen wir als Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzeptionen der Ohlebusch Gruppe finden sich Aussagen zum systemischen / systemisch-familienorientierten Arbeiten innerhalb des jeweiligen Angebotes sowie zum Anforderungsprofil einer systemischen Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.
- Eine systemische Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ist der Einrichtung ein zentrales Anliegen. Entsprechend organisieren, fördern und unterstützen wir diese (siehe auch Bereich 6.2 Personalentwicklung).
- Im Kontakt mit unseren Auftraggebern reflektieren wir unser Verständnis von „systemisch-familienorientierter“ Arbeit als eine mögliche Sichtweise. Klare Rollen und ein prozessuales Mit einander sind uns wichtig.
- Im Kontakt mit Klient*innen legen wir großen Wert darauf, dass diese von unserer systemischen Haltung und Sichtweise profitieren und wir gemeinsam gelungene Rahmenbedingungen für Selbstorganisationsprozesse entwickeln können.
- In der Dokumentation unserer Arbeit achten wir darauf, dass diese den systemischen Standards entspricht und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z. B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klient*innen und Auftraggeber gleichermaßen davon profitieren können.
- In der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen möchten wir Beziehungen und Kommunikation so gestalten, dass unterschiedliche Sichtweisen / Perspektiven und Verantwortlichkeiten / Rollen im Sinne der Klient*innen konstruktiv nutzbar gemacht werden können.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klient*innen und Kooperationspartner*innen für flexible Beratungsansätze, die systemischen bzw. non-linearen Ansätzen / Vorstellungen von Veränderung entsprechen.
- Wir greifen neue fachliche Erkenntnisse / Entwicklungen auf, wenn uns diese sinnvoll / passend erscheinen und versuchen sie in unsere Arbeit zu integrieren - hier z. B. der Einsatz des unter anderem von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) in unseren Arbeitskontexten.
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen / Aus- und Weiterbildungen, entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen sowie auch Supervisions- und Intervisionsangebote.

Es ergeben sich in den Angeboten und an den Geschäftsstellen konzeptionelle / inhaltliche Unterschiede. Zentrale Grundhaltungen, die sich aus einem systemischen Selbstverständnis ableiten, sollen sich jedoch in allen Angeboten und an allen Geschäftsstellen wiederfinden.

2017 haben wir uns am Pilotprojekt Evaluation für systemisch-arbeitende Einrichtungen der DGSF beteiligt. Auch die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH hat sich an allen Instrumenten beteiligt.

Die Teilnahme an dieser Evaluation sehen wir als geeignetes Instrument um auf unterschiedlichen Ebenen (Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Klient*innen, Kunden) zu prüfen, ob eine systemische Haltung und damit verbundene Prämissen wahrgenommen werden – ob die Rückmeldungen im Rahmen der Evaluation zu unserer Selbstbeschreibung, unserem Selbstverständnis passen. Informationen zur Evaluation und dem Evaluationsdesign finden Sie unter <https://www.dgsf.org/zertifizierung/dgsf-empfohlene-einrichtungen/evaluation>. Ergebnisse der Evaluation wurden den Leitungskräften als auch den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und innerhalb der jeweiligen Teams besprochen.

In Bezug auf die gesamte Ohlebusch Gruppe wurden Ergebnisse der Evaluation anlässlich einer Klausur intensiv besprochen. Die Rückmeldungen bestärken unsere Arbeit und zeigen, dass Instrumente und Vorgehensweisen funktionieren – insbesondere der Bereich der *Aus- und Weiterbildung* sowie *gute Rahmenbedingungen der alltäglichen Arbeit* sind hier hervorzuheben und sollen weiter im Fokus unserer Arbeit stehen.

6. Auf welche Weise Ihre Einrichtung möglichst viele Punkte der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“ zu realisieren versucht

6.1 Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klient*innen und ggf. weiteren beteiligten Einrichtungen transparent gestalten.
- Vereinbarungen und Verträge stellen für uns eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit dar. Besonders in „Zwangskontexten“ ist ein transparentes Vorgehen unverzichtbar, um Realitäten und Bedingungen der unterschiedlichen Auftraggeber (Jugendamt und Klient*in) zu berücksichtigen und im Rahmen eines Minimalkonsenses, z. B. „Helfen, uns wieder loszuwerden“, arbeiten zu können.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klient*innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klient*innen werden von uns als Expert*innen für ihr eigenes Leben gesehen und wir sind uns bewusst, dass es nicht möglich ist, sie in ihren Haltungen und ihrem Denken zu instruieren. Wir wissen, dass jedes System seine eigene immanente Logik hat und wir nicht wissen können, was für einen Menschen gut oder schlecht ist. Im Bereich des Kinderschutzes positionieren wir uns zum Wohl der Kinder und einer langfristigen Perspektive der Familie.
- Problemverhalten wird von uns als ein Lösungsversuch gesehen, der im jeweiligen Kontext Sinn macht. Es ist uns wichtig, Problemverhalten nicht nur bezogen auf die einzelne Person, sondern im jeweiligen Kontext zu verstehen.
- Wir wollen keine Lösungen vorgeben und legen Wert darauf, dass die Verantwortung bei den Klient*innen bleibt. Dies schließt konkrete und handfeste Unterstützung nicht aus.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klient*innen sich für neue Sichtweisen, Haltungen, Denk- und Verhaltensmuster öffnen und Hoffnung und Zutrauen in ihre eigenen Kräfte entwickeln.
- Wir möchten mit unserer Arbeit die Selbsthilfepotenziale und Selbstorganisationsprozesse der Klient*innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klient*innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klient*innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klient*innen geführt und Berichte gehen vorab an die Klient*innen und werden besprochen.
- Im Bereich des Kinderschutzes müssen wir unter Umständen gegen den Willen der Eltern handeln, aber nicht ohne deren Wissen, außer die Kinder werden dadurch einer Gefahr ausgesetzt. Hierbei werden § 8a-Vereinbarungen berücksichtigt. Wir haben Abläufe und Vorgehensweisen entwickelt, die wiederkehrend an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden und zur Verfügung stehen. Unsere internen Insoweit erfahrenen Fachkräfte unterstützen die Mitarbeitenden ebenso wie ggf. externe Fachkräfte (leF; Ärzt*innen; Supervisor*innen, Fachstellen etc.) und strukturierte kollegiale Beratungen und Fallbesprechungen, die auf das Kindeswohl (Risikoeinschätzung oder Arbeit im Kinderschutz) ausgerichtet sind.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich und notwendig (s.o.), die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klient*innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klient*innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteinstellungen und Haltungen, Problemzuschreibungen, Lösungsoptionen und Veränderungen etc. reflektiert.
- Umfang und Termindichte (täglich, wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich etc.) orientieren sich am individuellen Bedarf und der jeweiligen Dienstleistung.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
 – Selbstbeschreibung –

- In der Aufsuchenden Familienberatung (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzeptionen bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an.
- Im Familienprojekt I erfüllen wir nahezu die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit einer Fachkraft der Ohlebusch Gruppe, die entweder als Familientherapeut*in qualifiziert ist oder als Berater*in mit viel Erfahrung.
- Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.
- Nachdem wir 2012 bereits den Einsatz des Synergetic Navigation System (SNS) (www.ccsys.de) erprobt haben, haben wir uns entschlossen das aus unserer Sicht nach wie vor innovative Potential des SNS 2018 nochmals neu in den Blick zu nehmen. Hiermit bieten wir unseren Mitarbeitenden und unseren Klient*innen eine ergänzende und einfache Möglichkeit, den gemeinsamen Beratungs- und Entwicklungsprozess im Blick zu haben und auf der Basis valider Daten zu reflektieren und zu entwickeln. Die dafür notwendige Hardware- und Software hat sich mit der Zeit ebenso weiterentwickelt wie die Möglichkeiten. Wir sehen hier eine tolle Ergänzung unserer Arbeit. Die gesammelten Erfahrungen machen deutlich, dass wir hier weiter dranbleiben werden. Systemisches Arbeiten mit Klient*innen entwickelt sich auch auf dieser Ebene weiter und ermöglicht uns eine sinnvolle und einfache Verknüpfung von Praxis und Forschung.

6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter*innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z. B. Lehrkräfte), bieten wir eine systemische Inhouse-Grundausbildung durch DGSF-anerkannte Institute an. Diese orientiert sich an den Richtlinien der DGSF und wird regelmäßig nach Bedarf für die gesamte Ohlebusch Gruppe durchgeführt. Seit 2020 werden diese Grundausbildungen (systemische Beratung kompakt) im Umfang von 184 UE jährlich durch das praxis – institut für systemische beratung süd oHG unter der Leitung von Herrn Rainer Schwing und Herrn Peter Martin Thomas durchgeführt. In den Jahren zuvor erfolgte die Durchführung durch das ISTN in Ettlingen unter Leitung von Herrn Volker Mai, das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt.

Mitarbeiter*innen, die darüber hinaus eine systemische Qualifizierung anstreben, werden finanziell und durch Fortbildungstage unterstützt und gefördert. Dabei ist uns eine Pluralität der Ansätze wichtig: die Mitarbeitenden entscheiden selbst, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen bzw. fortsetzen. Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden Ausbildungen i. d. R. bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

Weiterhin gefördert werden Zusatzqualifizierungen (wie z. B. systemische Traumapädagogik / -therapie, Marte Meo etc.) und Fortbildungen / Workshops, die sich auf systemische Ansätze / Grundlagen beziehen bzw. diesen nicht entgegenstehen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter*innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Eine Teilnahme der Leitungskräfte und Mitarbeiter*innen an DGSF- Tagungen sowie DGSF-Fachtagungen erfolgt themen- und interessenbezogen. An der DGSF Jahrestagung in Wiesbaden 2023 „Karusell der Kulturen“ nahmen die Mitglieder der Geschäftsführung und –leitung sowie 14 Regional- und Bereichsleitungen teil.

Alle Mitarbeitenden, die neu in der Ohlebusch Gruppe anfangen, werden in einem halbtägigen Einführungsseminar im Kinderschutz der Ohlebusch Gruppe geschult. Im Kurs systemische Beratung kompakt gibt es ergänzend eine ganztägige Einheit zum Kinderschutz allgemein und eine halbtägige Einführung in die kollegiale Beratung der ieF im Prozess der Gefährdungseinschätzung.

Im Jahr 2024 haben wir eine interne zweitägige Fortbildung für angehende oder in dieser Funktion neue Führungskräfte angeboten. Ein von Mitarbeitenden empfohlener, erfahrener Trainer vermittelte Wissen zu einem systemischen Verständnis von Führung und Leitung. Es nahmen hieran auch Mitarbeiter*innen in leitender Position der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH teil. Leitungskräfte haben darüber hinaus in Absprache die Möglichkeit, persönliches externes Coaching / Supervision zur Weiterentwicklung zu nutzen.

Teamentwicklung:

Eigenständige, handlungsfähige und stabile Teams mit einer positiven und zutrauenden Grundstimmung sind uns wichtig. Dabei finden auch hier Prinzipien der Selbstorganisation Berücksichtigung. Um dies zu fördern und zu unterstützen, gibt es folgende Angebote: wöchentliche Teamsitzungen und ergänzende Termine nach Bedarf, Mitarbeiterfeste und -ausflüge an den Geschäftsstellen / in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung aller Ebenen, kollegiale Beratung / Intervision, Fortbildungen, Arbeit innerhalb eines Co-Teams, regelmäßige Supervision, Coaching etc. Dies liefert einerseits Stabilität und schafft Kommunikationsräume, andererseits sollen auch hierüber wiederkehrend Impulse von außen in die Teams gelangen, um reflexive Prozesse anzuregen, die als Grundlage für Lernen, Veränderung, Stabilität, Entwicklung, Anpassung, Entscheidungen etc. dienen.

Organisationsentwicklung:

Organisationsentwicklung ist eng gekoppelt an die Organisationsstruktur der Ohlebusch Gruppe. Das Zusammenspiel von relativ autonomen regionalen Organisationseinheiten (Geschäftsstellen / GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptverwaltung erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, in denen die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden. Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab (siehe Anlage Kommunikationsmatrix) wie auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server). Das Qualitätsmanagementsystem liefert verbindliche Strukturen, ist in Form eines elektronischen Handbuchs dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Systemische Organisationsentwicklung bedeutet für uns den Blick auf Beziehungen und Kommunikationsprozesse zu legen, die für die Organisation relevant sind. Dies bezieht sich sowohl auf das Bin nenverhältnis (interne Kommunikation und Beziehungen) wie auch auf die relevanten Umwelten. Es erfordert ein hohes Bewusstsein und angemessene Schwerpunktsetzungen sowie Interpunktionen und Setzungen, die hilfreich für positive Entwicklungen der Organisation sind. Wir bemühen uns, angemessene Kommunikationsräume und -haltungen zur Verfügung zu stellen und zu entwickeln.

Gerade im Bereich der internen Kommunikation erleben wir die systemische Qualifikation der allermeisten Mitarbeitenden als ungemeine Ressource, um gemeinsame Entwicklungsprozesse (die man sich als Organisation mit ca. 500 Mitarbeitenden nicht immer selbst aussuchen kann) letztendlich erfolgreich zu gestalten. Externe Fachkräfte können hier hilfreiche Impulse liefern, so dass wir bei Bedarf hierauf zugreifen können. Dies betrifft z. B. die Bereiche Team- und Organisationsentwicklung jenseits fallspezifischer Anforderungen.

6.3 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert sowohl fallbezogen als auch fallspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen¹

Fallbezogene Kontakte² werden vorab mit den Klient*innen abgesprochen und finden in der Regel mit diesen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz), bei denen der Schutz des Kindes nicht gewährleistet wäre.

Eine transparente Auftrags- und Verantwortungsgestaltung ist uns hierbei ebenso wichtig wie der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbasis, um ggf. gemeinsam schwierige und herausfordernde Prozesse gestalten und tragen zu können (z. B. Risiken im Bereich Kinderschutz).

Es ist uns wichtig, die jeweiligen Rahmenbedingungen und Aufträge / Realitäten der Kooperationspartner*innen zu kennen, und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsoorientierte Angebote für unsere Klient*innen zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler Ebene oder Kreisebene sowie an Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Geschäftsstellen regional präsent in unterschiedlichen Gremien, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartner*innen holen und erhalten wir über unterschiedliche Wege. Neben einer Evaluation unserer Aufträge bei den beauftragenden / bezahlenden

¹ Z.B. Schulen, Mediziner*innen, Ämter / Fachdienste und Fachstellen, Beratungsstellen, Kindertagesstätten / Kindergärten, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, kirchliche Einrichtungen und Angebote, ambulante und stationäre Angebote für Erwachsene, Vereine, kinder- und jugendpsychiatrische Angebote, Familiengericht, Polizei.

² Hierzu bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

**„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –**

Stellen / Institutionen erfolgt dies über direkte und unmittelbare Rückmeldung der Kooperationspartner*innen, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben.

Dies erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert.

In Bezug auf weitere Kooperationspartner*innen gibt es regional unterschiedliche Strukturen und somit verschiedene Ansätze. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit mehr als 20 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe zusammen mit Auftraggebern vor Ort in wachsender Zahl jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kund*innen, Mitbewerber*innen, und Mitarbeiter*innen kostenfrei einladen:

- 2025: Baden-Baden, „Extremismus“ – Mathieu Coquelin; Pforzheim, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks; Lörrach und Karlsruhe (geplant), „Systemsprenger“ – Menno Baumann; Oberndorf (geplant), „Teilearbeit“ – Harald Requardt;
- 2024: Karlsruhe und Oberndorf, „Sorge“ – Dr. Fritjof Schneider; Heilbronn, „Teilearbeit“ – Harald Requardt; Emmendingen, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2023: Karlsruhe, „Digitalisierung“ – Dr. Stefan Juncker; Offenburg und Pforzheim, „Anderssein“ Prof. Klaus Nouvertné; Waldshut, „Scham – erkennen und verstehen“ – Dr. Stephan Marks;
- 2022: Metzingen, „Was tun, wenn sich nichts tut“ – Andreas Wahlster; Karlsruhe, „Humor in der Beratung“ Dr. Peter Hain;
- 2021: (unter Corona-Hygieneauflagen) Karlsruhe, „MiniMax-Interventionen“ – Dr. Manfred Prior; Pforzheim, „Nichtveränderung“ Andreas Wahlster
- 2020: Coronabedingt keine Fachvorträge
- 2019: Karlsruhe und Oberndorf, „Anders sein“ – Prof. Dr. Dipl.- Psych. Klaus Nouvertné; Lörrach und Offenburg, „Nichtveränderung“ – Andreas Wahlster
- 2018: Karlsruhe und Oberndorf, „Hoffnung“ – Dr. Fritjof Schneider; Waldshut, „Bauchgefühl“ – Dr. Maja Storch; Heilbronn, „Krise - Haltung – Widerstand“ – Dr. Stefan Juncker und Dr. Bernd Schuhmacher gemeinsam
- 2017: Lörrach, „Krisenlogik“ – Dr. Stefan Juncker; Karlsruhe und Oberndorf, „Krisen und Krisenintervention“ – Dr. med Wilhelm Rotthaus; Stuttgart, „Verbitterung – Entbitterung“ – Fritjof Schneider
- 2016: Karlsruhe und Oberndorf, „Verbitterung - Entbitterung“ – Dr Fritjof Schneider
- 2015: Karlsruhe und Singen, „Angst“ – Dr. Bernd Schumacher;
- 2014: Karlsruhe, „Scham“ – Harald Requardt; Villingen-Schwenningen, „Klimawandel – Wie kann das Eis zwischen den Kulturen schmelzen“ – Ahmet Kimal;
- 2013: Karlsruhe, „Glück lernen“ – Ernst Fritz-Schubert;
- 2012: Karlsruhe, „Wandel – Beratung als Förderung von Selbstorganisation“ - Günther Schiepek;
- 2011: Karlsruhe, „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt;
- 2010: Freiburg, „Das Leichte vom Schweren – Erziehung mit Humor“ – Bernhard Trenkle;
- 2009: Baden-Baden, „Aus eigener Kraft“ – Maria Aarts;
- 2008: Villingen-Schwenningen, „Helfen unter Zwang“ – Dr. Marie-Luise Conen;
- 2007: Karlsruhe, „Schule im Wandel“ – Dr. med. Eia Asen;
- 2006: Karlsruhe, „Mehrfamilientherapie“ – Dr. med. Eia Asen

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Selbstbeschreibung –

- 2005: Stuttgart, „Schlagende Kinder, geschlagene Eltern“ – Dr. med. Wilhelm Rotthaus
- ...

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (wie auch der SG) bilden für uns einen wichtigen Referenz- und Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit, auf den wir auch gerne intern und extern verweisen.