

**Name der Einrichtung: Ohlebusch-Baden-Baden GmbH**

**Empfehlung wird beantragt für**

Standort Rastatt

Standort Baden-Baden

Heinz von Förster Schulen Rastatt und Baden-Baden

**Ansprechpartner/-innen:**

Geschäftsführung: Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Geschäftsleitung: Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung: Lauren Werner – werner@ohlebusch.de

Fachbereichsleitung: Sabine Streif

Fachbereichsleitung: Barbara Braun-Vollmer

**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 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, der Gemeinde Bietigheim sowie der angrenzenden Landkreise (südlicher Landkreis Karlsruhe und nördlicher Ortenaukreis) umgesetzt.

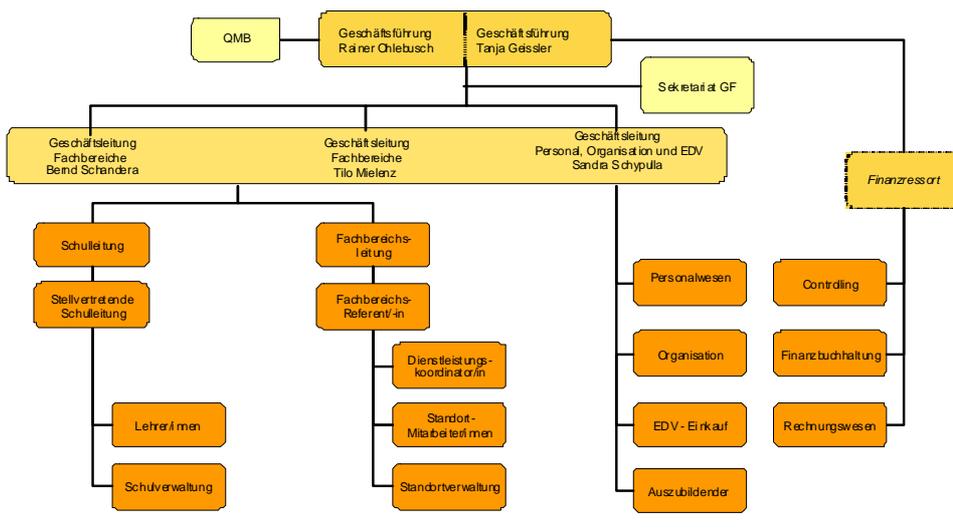
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

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

## 1. Organisationsstruktur

Haupt- und Verwaltungssitz der Ohlebusch Gruppe ist Baden-Baden (Haueneberstein). Dieser ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH angegliedert.

### Organigramm Ohlebusch Gruppe gesamt



### Organigramm Angebote GmbHs und Standorte



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH		Merzhausen GmbH		Pforzheim GmbH			Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	HN	MZ	LÖ	PF	ME	S	VS	RZ
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 3	FB 3	FB 3	FB 3
FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4
FB 5	FB 5	FB 5				FB 5				

Angebote an den Standorten nach Fachbereichen (FB):  
 FB 2: Familientherapeutische Jugendhilfe; FB 3: Vernetzte Eingliederungshilfe; FB 4: Aktivierung in Beruf und Arbeit;  
 FB 5: Reintegrative Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

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

#### **Standort Rastatt – Prinz-Eugen-Straße**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Interne Fortbildungen
- Eingliederungshilfe für den Landkreis Rastatt
- Ambulante Jugendhilfe für den Landkreis Rastatt
- Gemeindenahe Offene Jugendarbeit in Bietigheim

#### **Heinz von Förster Schule Rastatt – Im Steingerüst**

- Schule für Erziehungshilfe mit den Bildungsgängen Grund-, Werkreal- und Förderschule

#### **Standort Baden-Baden – Aumattstraße**

- Heinz von Förster Schule Baden-Baden – Schule für Erziehungshilfe mit den Bildungsgängen Grund- und Werkrealschule
- 2 teilstationäre Angebote in Form von Tagesgruppen
- Ambulante Jugendhilfe für die Stadt Baden-Baden
- Beratung der Erziehungsstelle als einzigem stationären Angebot
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Stadt Baden-Baden

#### **Standort Baden-Baden – Karlsruher Straße**

- Verwaltungssitz
- Geschäftsführung

Seit Dezember 2012 ist die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert, im Bereich der Arbeitsförderung seit Dezember 2012 nach den Richtlinien der AZAV.

## **2. Anzahl der Mitarbeiter/-innen**

Stand 30.01.2015 beschäftigt die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH 55 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. Der Umfang entspricht derzeit ca. 35 Vollzeitstellen. Hinzu kommen unsere Auszubildenden im Bereich Jugend- und Heimerziehung sowie im kaufmännischen Bereich. und aktuell ca. 5 freie Mitarbeiter/-innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mit gestalten.

Unsere Fachkräfte sind zu ca. 95 % systemisch qualifiziert. Die Lehrer/-innen sind ebenfalls systemisch qualifiziert, unter anderem über eine 2012 durchgeführte interne Fortbildung (Internes Systemisches Fortbildungscurriculum mit 12 Lehrer/-innen).

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen“

### 3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen: Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH verantwortlich.

3 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich – Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Bernd Schandera als Geschäftsleitung für die Ohlebusch-Baden-Baden GmbH zuständig.

2 Fachbereichsleitungen und 2 Schulleitungen (jeweils unterstützt von stellvertretenden Schulleitungen sowie durch eine Dienstleistungskordinatorin) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten und Schulen der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH verantwortlich – im schulischen Bereich als Tandem aus Fachbereichsleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur ggf. durch sogenannte Fachbereichsreferenten/-innen oder Dienstleistungskoordinatoren/-innen, die für klar umrissene Bereiche besondere 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 pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dipl.-Sozialpädagogen/-innen sowie im Bereich der Schulen Lehrer/-innen aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Psychologen/-innen, Soziologen/-innen etc..

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

Im Verwaltungsbereich sind überwiegend Mitarbeiter/-innen mit einer kaufmännischen Ausbildung angestellt. Ausnahme bildet dabei das Controlling – hier ist ein Wirtschaftsinformatiker 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 Konzepten 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 PE).
- 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 unseren Klienten/-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 Klienten/-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 konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klienten/-innen und Kooperationspartnern/-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 u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) im Bereich der ambulanten Jugendhilfe (Kontext Schule für Erziehungshilfe).
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehören die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen / Aus- und Weiterbildungen sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussionen wie auch Supervisions- und Interventionsangebote.

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

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

### **6.1 Systemisches Arbeiten mit Klienten / -innen und Angehörigen**

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klienten/-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 Minimalkonsens „Helfen, uns wieder loszuwerden“ arbeiten zu können.

- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klienten/-innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klienten/-innen werden von uns als Experten/-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.
- 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 Klienten/-innen bleibt.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klienten/-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 Klienten/-innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klienten/-innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klienten/-innen über ihre Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klienten/-innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klienten/-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.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich, die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klienten/-innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klienten/-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 Familientherapie (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting), ebenso im Clearing, um so das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzepten bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an. Im Familienprojekt I erfüllen wir die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie.

und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/r Familientherapeuten/-in der Ohlebusch Gruppe.

Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen herzustellen.

## 6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter/-innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z.B. Lehrer/-innen), 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. 2013 und 2014 wurden diese Grundausbildungen durch das ISTN-Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker Mai durchgeführt. In den Jahren zuvor durch das ADTF-Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt. Im Jahr 2012 haben wir für unsere Lehrer/-innen ein eigenes internes Systemisches Fortbildungscurriculum organisiert und mit 12 Lehrern/-innen durchgeführt.

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, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen (fortsetzen). Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden nur Ausbildungen bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

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

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter/-innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Fortbildungen anzubieten. 2014 waren dies im ersten Halbjahr z.B. ein Tages-Workshop zum „Ich Schaffs-Programm“ nach Ben Furman, ein Fachtag mit Herrn Rainer Orban vom Institut Ochs und Orban zum Thema „Neurobiologie / Neuroimmunologie“ sowie ein Fachtag „Systemisches Aggressionsmanagement“ des Instituts ISAM. Im Jahr 2013 wurde für Mitarbeiter/-innen der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH neben einrichtungsübergreifenden Angeboten eine zweitägige Fortbildung zum Thema „Bindung“ durch das Institut Johnson angeboten. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF-Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen an DGSF-Tagungen sowie DGSF-Fachtagen erfolgt seitdem themen- und interessenbezogen.

Im Jahr 2014/2015 wird erstmals eine interne 5-tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter/-innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellvertretenden Schulleitung, eines/r Dienstleistungskordinators/-in oder Fachbereichsreferenten/-in befinden können daran teilnehmen. Drei Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nehmen hieran auch Mitarbeiter/-innen der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH teil.

#### 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 Standorten / in den Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung, kollegiale Beratung / Intervention, 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 (Standorte / GmbHs) untereinander sowie mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, innerhalb derer 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) sowie ein Qualitätsmanagementsystem, das in Form eines elektronischen Handbuchs allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht und verbindliche Strukturen liefert.

### 6.4 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen<sup>1</sup>.

Fallbezogene Kontakte<sup>2</sup> werden vorab mit den Klienten/-innen abgesprochen und finden in der Regel mit den Klienten/-innen statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz).

---

<sup>1</sup> Z.B. Schulen, Ärzte, 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.

<sup>2</sup> Hierzu Bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

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 bedarfsorientierte Angebote für unsere Klienten/-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 Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen.

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartnern/-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 sind noch keine internen Standards vorhanden. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 12 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kunden/-innen, Kooperationspartner/-innen, Mitwettbewerber/-innen, Mitarbeiter/-innen einladen (2014: „Scham“ – Harald Requardt; 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert; 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ – Günther Schiepek; 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt; 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts; 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle; 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen etc.).

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-Karlsruhe GmbH**

**Empfehlung wird beantragt für**

Standort Karlsruhe

Heinz-von-Förster Schule Karlsruhe

Standort Heilbronn

Standort Heidelberg (befindet sich derzeit im Aufbau)

**Ansprechpartner/-innen:**

Geschäftsführung: Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Geschäftsleitung: Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung: Lauren Werner – werner@ohlebusch.de

Standort Karlsruhe:

Fachbereichsleitung: Matthias Haselmann

Fachbereichsleitung: Barbara Braun-Vollmer

Standort Heilbronn:

Fachbereichsleitung: Lauren Werner

**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 die 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 Eingliederungshilfe. 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 Rhein-Neckar und dem Landkreis und der Stadt Heilbronn umgesetzt.

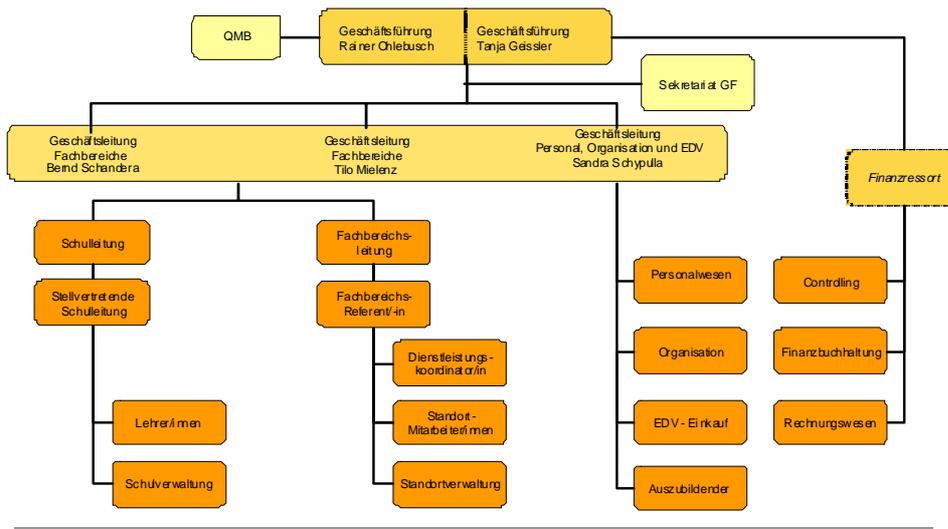
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

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

## 1. Organisationsstruktur

Haupt- und Verwaltungssitz der Ohlebusch Gruppe ist Baden-Baden (Haueneberstein). Dieser ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH angegliedert.

### Organigramm Ohlebusch Gruppe gesamt



### Organigramm Angebote GmbHs und Standorte



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH		Merzhausen GmbH		Pforzheim GmbH			Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	HN	MZ	LÖ	PF	ME	S	VS	RZ
FB2	FB2	FB2	FB2	FB2	FB2	FB2	FB2	FB2	FB2	FB2
FB3	FB3	FB3	FB3	FB3	FB3	FB3	FB3	FB3	FB3	FB3
FB4	FB4	FB4	FB4	FB4	FB4	FB4	FB4	FB4	FB4	FB4
FB5	FB5	FB5				FB5				

**Angebote an den Standorten nach Fachbereichen (FB):**

FB 2: Familientherapeutische Jugendhilfe; FB 3: Vernetzte Eingliederungshilfe; FB 4: Aktivierung in Beruf und Arbeit;  
 FB 5: Reintegrative Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

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

#### **Standort Karlsruhe – Hirschstraße**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe für den Landkreis Karlsruhe
- Ambulante Jugendhilfe für die Stadt Karlsruhe
- Eingliederungshilfe für die Stadt Karlsruhe
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter der Stadt Karlsruhe
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter des Landkreis Rhein-Neckar

#### **Heinz von Förster Schule Karlsruhe – Hirschstraße**

Schule für Erziehungshilfe mit den Bildungsgängen Grund- und Werkrealschule

#### **Standort Heilbronn Olgastraße**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Ambulante Jugendhilfe für den Landkreis Heilbronn
- Ambulante Jugendhilfe für die Stadt Heilbronn
- Eingliederungshilfe für den Landkreis Heilbronn
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Landkreis Heilbronn

Zum Zeitpunkt der Zertifizierung befindet sich ein neuer Standort (Heidelberg) im Aufbau.

Seit Dezember 2012 ist die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung seit Dezember 2012 nach den Richtlinien der AZAV.

## **2. Anzahl der Mitarbeiter/-innen**

Stand 30.01.2015 beschäftigt die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH 34 Mitarbeiter/-innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter/-innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter/-innen sowie die Führungskräfte und z. T. Angestellte auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Der Umfang entspricht derzeit ca. 20,6 Vollzeitstellen.

Hinzu kommen Auszubildende im Bereich Jugend- und Heimerziehung und aktuell ca. 9 freie Mitarbeiter/-innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mit gestalten.

Unsere Fachkräfte sind zu 100% systemisch qualifiziert, eine Fachkraft befindet sich noch im Grundkurs zur systemischen Beraterin.

Die Lehrer/-innen sind ebenfalls systemisch qualifiziert, unter anderem über eine 2012 durchgeführte interne Fortbildung (Internes Systemisches Fortbildungscurriculum mit 12 Lehrer/-innen).

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen“

### 3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen: Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich.

3 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 für den Standort Heilbronn und Herr Bernd Schandera für den Standort Karlsruhe zuständig.

3 Fachbereichsleitungen und 1 Schulleitung sind für die fachliche Arbeit an den Standorten und der Schule der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH verantwortlich - im schulischen Bereich als Tandem aus Fachbereichsleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur durch zwei Fachbereichsreferenten/-innen, die für klar umrissene Bereiche besondere Verantwortung übernehmen, und eine stellvertretende Schulleitung.

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.-Sozialpädagogen/-innen sowie im Bereich der Schulen Lehrer/-innen aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Psychologen/-innen, Soziologen/-innen, etc..

Im Verwaltungsbereich sind 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 Konzepten 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 dies (siehe auch Bereich PE).
- 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 unseren Klienten 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 systemischen Standards entsprechen und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z.B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klienten 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 konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klienten und Kooperationspartnern 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 diese in unsere Arbeit zu integrieren. Hier z.B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) im Bereich der ambulanten Jugendhilfe (Kontext Schule für Erziehungshilfe).
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/Aus- und Weiterbildung sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussion, als auch Supervisions- und Interventionsangebote.

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

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

### **6.1 Systemisches Arbeiten mit Klienten / -innen und Angehörigen**

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klienten/-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 Minimalkonsens „Helfen, uns wieder loszuwerden“ arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klienten/-innen zu und begegnen ihnen auf Augenhöhe in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klienten/-innen werden von uns als Experten/-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.

- 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 Klienten/-innen bleibt.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klienten/-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 Klienten/-innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klienten/-innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klienten/-innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klienten/-innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klienten/-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.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich, die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klienten/-innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klienten/-innen (Familiengespräche, Einzeltermine, Hilfeplangespräche, Netzwerkkontakte, etc.) werden auf der Basis einer systemischen Grundhaltung Sichtweisen, Rollen- und Beziehungsmuster, Werteeinstellungen 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 Familientherapie (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting). Ebenso im Clearing, um das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzepten bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an. Im Familienprojekt I erfüllen wir die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/r Familientherapeuten/-in der Ohlebusch Gruppe. Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. - Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen zu schaffen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen.

## 6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

### Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter/-innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z.B. Lehrer/-innen), 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. 2013 und 2014 wurden diese Grundausbildungen durch das ISTN – Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker May durchgeführt.

In den Jahren zuvor durch das ADTF Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt. Im Jahr 2012 haben wir für unsere Lehrer/-innen ein eigenes internes Systemisches Fortbildungscurriculum organisiert und mit 12 Lehrer/-innen durchgeführt.

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, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen (fortsetzen). Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden nur Ausbildungen bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

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

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen / Interessen der Mitarbeiter/-innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Angeboten anzubieten. 2014 waren dies im ersten Halbjahr z.B. ein Tages-Workshop zum „Ich Schaffs Programm“ von Ben Furmann, ein Fachtag mit Herrn Rainer Orban (Institut Ochs und Orban) zum Thema Neurobiologie / Neuroimmunologie sowie ein Fachtag „Systemisches Aggressionsmanagement“ Institut ISAM. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen an DGSF Tagungen sowie -Fachtagen erfolgt seitdem Themen – und interessenbezogen.

Im Jahr 2014/2015 wird erstmals eine interne 5tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter/-innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellv. Schulleitung, eines/r Dienstleistungskoordinators/-in oder Fachbereichsreferenten/-in befinden.

3 Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nehmen hieran auch Mitarbeiter/-innen der Ohlebusch-Karlsruhe GmbH teil.

### 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 Teamtermine und ergänzend nach Bedarf, Mitarbeiterfeste, Rituale an den Standorten / Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung, 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 (Standorte / GmbHs) untereinander und mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, innerhalb derer die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden.

Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab als auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server) sowie ein Qualitätsmanagementsystem, das in Form eines elektronischen Handbuchs allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht und verbindliche Strukturen liefert.

#### 6.4 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen<sup>1</sup>

Fallbezogene Kontakte<sup>2</sup> werden vorab mit den Klienten abgesprochen und finden in der Regel mit den Klienten statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz).

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 zu kennen und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klienten zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

Neben der Teilnahme an sogenannten AG §78 Treffen auf kommunaler – oder Kreis – Ebene sowie Regionaltreffen des Kommunalverbandes Jugend und Soziales Baden-Württemberg in den

---

<sup>1</sup> Z.B. Schulen, Ärzte, 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.

<sup>2</sup> Hierzu Bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

unterschiedlichen Regionen sind wir an den Standorten in unterschiedlichen Gremien regional präsent, die der Vernetzung, Abstimmung und Kooperation dienen,

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartnern 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, 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 sind noch keine internen Standards vorhanden. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 12 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kunden/-innen, Kooperationspartner/-innen, Mitwettbewerber/-innen, Mitarbeiter/-innen einladen (2014: „Scham“ – Harald Requardt; 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert; 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ – Günther Schiepek; 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt; 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts; 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle; 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen, etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (als 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-Merzhausen GmbH**

**Empfehlung wird beantragt für**

Standort Merzhausen

Standort Lörrach

Standort Waldshut-Tiengen (zum Stand der Beauftragung im Aufbau)

**Ansprechpartner/-innen:**

Geschäftsführung: Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Geschäftsleitung: Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung: Lauren Werner – werner@ohlebusch.de

Fachbereichsleitung: Katrin Joos

Fachbereichsleitung: Cornelia Hecklau

**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 die 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, Arbeitsförderung und Eingliederungshilfe an den Standorten Merzhausen und Lörrach 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 Emmendingen, dem Landkreis Lörrach und dem Landkreis Waldshut-Tiengen umgesetzt.

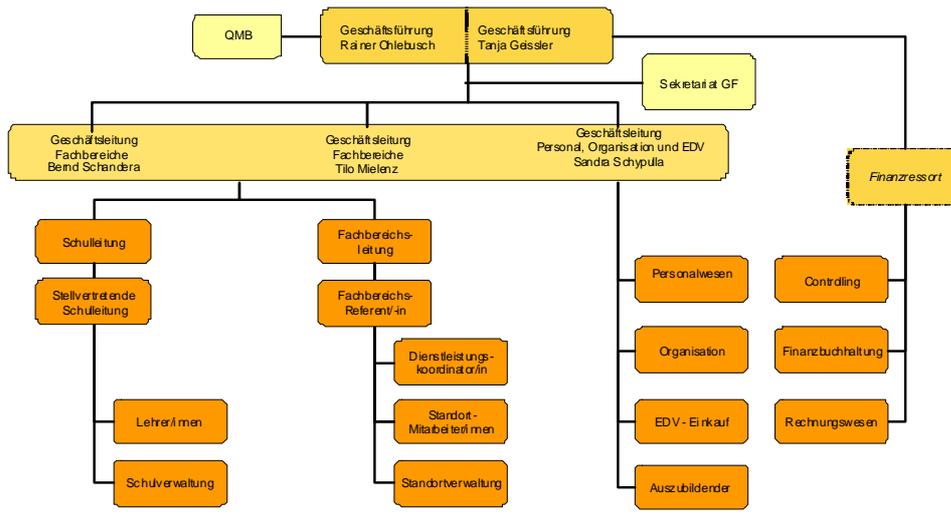
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Merzhausen GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

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

## 1. Organisationsstruktur

Haupt- und Verwaltungssitz der Ohlebusch Gruppe ist Baden-Baden (Haueneberstein). Dieser ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH angegliedert.

### Organigramm Ohlebusch Gruppe gesamt



### Organigramm Angebote GmbHs und Standorte



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH		Merzhausen GmbH		Pforzheim GmbH			Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	HN	MZ	LÖ	PF	ME	S	VS	RZ
FB2	FB 2	FB2	FB 2	FB 2	FB2	FB 2	FB2	FB2	FB2	FB2
FB3	FB 3	FB3	FB 3	FB 3	FB3	FB 3	FB3	FB3	FB3	FB3
FB4	FB 4	FB4	FB4	FB 4	FB4	FB 4	FB4	FB4	FB4	FB4
FB5	FB 5	FB5				FB 5				

**Angebote an den Standorten nach Fachbereichen (FB):**

FB 2: Familientherapeutische Jugendhilfe; FB 3: Vernetzte Eingliederungshilfe; FB 4: Aktivierung in Beruf und Arbeit; FB 5: Reintegrative Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Merzhausen GmbH werden die Angebote derzeit an 2 Standorten in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt, können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

#### **Standort Merzhausen**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Interne Fortbildungen
- Ambulante Jugendhilfe
- Eingliederungshilfe

#### **Standort Lörrach**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Interne Fortbildungen
- Ambulante Jugendhilfe
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Landkreis Lörrach

Ein dritter Standort (Waldshut-Tiengen) befindet sich zum Zeitpunkt der Zertifizierung im Aufbau.

Seit Dezember 2012 ist die Ohlebusch-Merzhausen GmbH nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung seit Dezember 2012 nach den Richtlinien der AZAV.

### **2. Anzahl der Mitarbeiter/-innen**

Stand 30.01.2015 beschäftigt die Ohlebusch-Merzhausen GmbH 23 Mitarbeiter/-innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter/-innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter/-innen sowie die Führungskräfte und z. T. Angestellte auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Der Umfang entspricht derzeit ca. 16 Vollzeit Stellen. Hinzu kommen aktuell ca. 12 freie Mitarbeiter/-innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mit gestalten. Unsere Fachkräfte sind zu ca. 95% systemisch qualifiziert.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen“

### **3. Anzahl der Leitungskräfte**

Geschäftsführungen: Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich.

3 Geschäftsleitungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (operativer Bereich - Fachbereiche, Personalbereich) bilden die übergeordnete und im operativen Bereich regional zugeordnete Leitungsebene. Im operativen Bereich ist Herr Bernd Schandera als Geschäftsleitung für die Ohlebusch-Merzhausen GmbH zuständig.

2 Fachbereichsleitungen (unterstützt durch eine Fachbereichsreferentin und eine Dienstleistungskordinatorin) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten der Ohlebusch-Merzhausen GmbH verantwortlich. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur ggf. durch sogenannte Fachbereichsreferenten/-innen oder Dienstleistungskoodinatoren (s.o.), die für klar umrissene Bereiche besondere 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.-Sozialpädagogen/-innen und im Angebot „Kreatives Lernprojekt“ Lehrer/-innen bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Psychologen/-innen, Soziologen/-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.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzepten 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 PE).
- 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 unseren Klienten 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 systemischen Standards entsprechen und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z.B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klienten 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 konstruktiv nutzbar gemacht werden können.

- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klienten und Kooperationspartnern 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 diese in unsere Arbeit zu integrieren. Hier z.B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) im Bereich der ambulanten Jugendhilfe (Kontext Schule für Erziehungshilfe).
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/Aus- und Weiterbildung sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussion, als auch Supervisions- und Interventionsangebote.

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

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

### **6.1 Systemisches Arbeiten mit Klienten/ -innen und Angehörigen**

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klienten/-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 Minimalkonsens „Helfen, uns wieder loszuwerden“ arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klienten/-innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klienten/-innen werden von uns als Experten/-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.
- 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 Klienten/-innen bleibt.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klienten/-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 Klienten/-innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klienten/-innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klienten/-innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klienten/-innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klienten/-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.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich, die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klienten/-innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klienten/-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 Familientherapie (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting). Ebenso im Clearing, um das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzepten bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an. Im Familienprojekt I erfüllen wir die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/r Familientherapeuten/-in der Ohlebusch Gruppe. Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. - Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen zu schaffen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen.

## 6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter/-innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z.B. Lehrer/-innen), 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. 2013 und 2014 wurden diese Grundausbildungen durch das ISTN – Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker May durchgeführt.

In den Jahren zuvor durch das ADTF Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt. Im Jahr 2012 haben wir für unsere

Lehrer/-innen ein eigenes internes Systemisches Fortbildungscurriculum organisiert und mit 12 Lehrer/-innen durchgeführt.

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, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen (fortsetzen). Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden nur Ausbildungen bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

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

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/ Interessen der Mitarbeiter/-innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Angeboten anzubieten.

2014 waren dies im ersten Halbjahr z.B. ein Tages-Workshop zum „Ich Schaffs Programm“ nach Ben Furmann, ein Fachtag mit Herrn Rainer Orban (Institut Ochs und Orban) zum Thema Neurobiologie / Neuroimmunologie sowie ein Fachtag „Systemisches Aggressionsmanagement“ Institut ISAM. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen an DGSF Tagungen sowie -Fachtagen erfolgt seitdem Themen – und interessensbezogen.

Im Jahr 2014/2015 wird erstmals eine interne 5tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter/-innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellv. Schulleitung, eines/r Dienstleistungskoordinators/-in oder Fachbereichsreferenten/-in befinden können hieran teilnehmen. 3 Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nehmen hieran auch Mitarbeiter/-innen der Ohlebusch-Merzhausen GmbH teil.

#### 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 Teamtermine und ergänzend nach Bedarf, Mitarbeiterfeste, Rituale an den Standorten / Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung, 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 (Standorte / GmbHs) untereinander und mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, innerhalb derer die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden.

Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab als auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server) sowie ein Qualitätsmanagementsystem, das in Form eines elektronischen Handbuchs allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht und verbindliche Strukturen liefert.

#### 6.4 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen<sup>1</sup>

Fallbezogene Kontakte<sup>2</sup> werden vorab mit den Klienten abgesprochen und finden in der Regel mit den Klienten statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz).

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 zu kennen und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klienten zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

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

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartnern 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, um im Fall und im Prozess ggf. Steuerungsmöglichkeiten zu haben. Dies

---

<sup>1</sup> Z.B. Schulen, Ärzte, 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.

<sup>2</sup> Hierzu Bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

erfordert ein aktives Zugehen unsererseits. Im Bereich der fallbezogenen Zusammenarbeit mit den Jugendämtern ist dies bereits standardisiert. In Bezug auf weitere Kooperationspartner sind noch keine internen Standards vorhanden. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 12 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kunden/-innen, Mitbewerber/-innen, Mitarbeiter/-innen einladen (2014: „Scham“ – Harald Requardt; 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert; 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ – Günther Schiepek; 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt; 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts; 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle; 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen, etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (als 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**

Standort Pforzheim

Heinz-von-Förster Schule Karlsbad-Ilttersbach

Standort Stuttgart

Standort Metzingen

**Ansprechpartner/-innen:**

Geschäftsführung: Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Geschäftsleitung: Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung: Lauren Werner – werner@ohlebusch.de

Fachbereichsleitung: Andreas Gerlach

Fachbereichsleitung: Dirk Böttcher

**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 die Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch-Pforzheim GmbH bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Bildung / Schule, Arbeitsförderung und Eingliederungshilfe. 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 und –Böblingen sowie dem Landkreis Reutlingen und der Stadt Stuttgart umgesetzt.

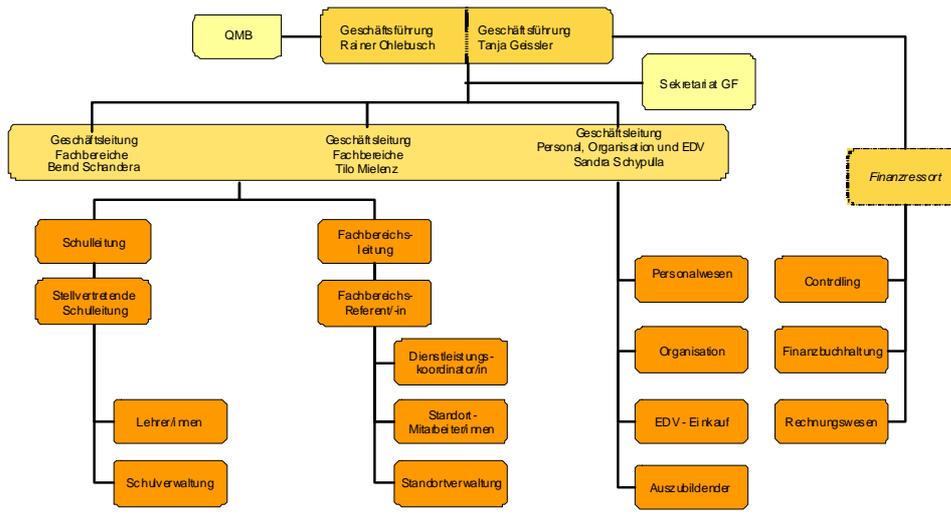
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Pforzheim GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

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

## 1. Organisationsstruktur

Haupt- und Verwaltungssitz der Ohlebusch Gruppe ist Baden-Baden (Haueneberstein). Dieser ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH angegliedert.

### Organigramm Ohlebusch Gruppe gesamt



### Organigramm Angebote GmbHs und Standorte



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH		Merzhausen GmbH		Pforzheim GmbH			Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	HN	MZ	LÖ	PF	ME	S	VS	RZ
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 3	FB 3	FB 3	FB 3
FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4
FB 5	FB 5	FB 5				FB 5				

Angebote an den Standorten nach Fachbereichen (FB):  
 FB 2: Familientherapeutische Jugendhilfe; FB 3: Vernetzte Eingliederungshilfe; FB 4: Aktivierung in Beruf und Arbeit;  
 FB 5: Reintegrative Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

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

#### **Standort Pforzheim**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Interne Fortbildungen
- 4 teilstationäre Angebote in Form von Tagesgruppen (1 davon in Bad Liebenzell)
- Soziale Gruppenarbeit Plus
- Ambulante Jugendhilfe
- Beratung der Erziehungsstelle als einziges stationäres Angebot
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Stadt Pforzheim und dem Enzkreis

#### **Heinz von Förster Schule Karlsbad-Ittersbach**

Schule für Erziehungshilfe mit den Bildungsgängen Grund- und Werkrealschule

#### **Standort Stuttgart**

- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Stadt Stuttgart

#### **Standort Metzingen**

- Ambulante Jugendhilfe für den Landkreis Reutlingen

Seit Dezember 2012 ist die Ohlebusch-Pforzheim GmbH nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung seit Dezember 2012 nach den Richtlinien der AZAV.

#### **2. Anzahl der Mitarbeiter/-innen**

Stand 30.01.2015 beschäftigt die Ohlebusch-Pforzheim GmbH 57 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. 42 Vollzeit Stellen. Hinzu kommen unsere Auszubildenden im Bereich Jugend- und Heimerziehung sowie aktuell ca. 7 freie Mitarbeiter/-innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mit gestalten. Unsere Fachkräfte sind zu ca. 95% systemisch qualifiziert.

Die Lehrer/-innen sind ebenfalls systemisch qualifiziert, unter anderem über eine 2012 durchgeführte interne Fortbildung (Internes Systemisches Fortbildungscurriculum mit 12 Lehrer/-innen).

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen“

### 3. Anzahl der Leitungskräfte

Geschäftsführungen: Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich.

3 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 für die Ohlebusch - Pforzheim GmbH zuständig.

2 Fachbereichsleitungen und 1 Schulleitung (jeweils unterstützt von stellv. Schulleitung sowie durch eine Fachbereichsreferentin und Dienstleistungs Koordinatorinnen) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten und Schulen der Ohlebusch-Pforzheim GmbH verantwortlich - im schulischen Bereich als Tandem aus Fachbereichsleitung und Schulleitung.

Ergänzt wird diese Leitungsstruktur ggf. durch sogenannte Fachbereichsreferenten/-innen oder Dienstleistungs Koordinatoren, die für klar umrissene Bereiche besondere 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.-Sozialpädagogen/-innen sowie im Bereich der Schulen Lehrer/-innen aus dem Grund- und Haupt-, Real- oder Sonderschulbereich bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Psychologen/-innen, Soziologen/-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.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzepten 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 dies (siehe auch Bereich PE).
- 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 unseren Klienten 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 systemischen Standards entsprechen und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z.B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klienten 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 konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klienten und Kooperationspartnern 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 diese in unsere Arbeit zu integrieren. Hier z.B. der Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) im Bereich der ambulanten Jugendhilfe (Kontext Schule für Erziehungshilfe).
- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/Aus- und Weiterbildung sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussion, als auch Supervisions- und Interventionsangebote.

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

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

### **6.1 Systemisches Arbeiten mit Klienten / -innen und Angehörigen**

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klienten/-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 Minimalkonsens „Helfen, uns wieder loszuwerden“ arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klienten/-innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klienten/-innen werden von uns als Experten/-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.

- 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 Klienten/-innen bleibt.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klienten/-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 Klienten/-innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klienten/-innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klienten/-innen zu ihren Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.
- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klienten/-innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klienten/-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.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich, die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klienten/-innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klienten/-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 Familientherapie (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting). Ebenso im Clearing, um das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzepten bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an. Im Familienprojekt I erfüllen wir die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/r Familientherapeuten/-in der Ohlebusch Gruppe. Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. - Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen zu schaffen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen.

## 6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

### Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter/-innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z.B. Lehrer/-innen), 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. 2013 und 2014 wurden diese Grundausbildungen durch das ISTN – Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker May durchgeführt.

In den Jahren zuvor durch das ADTF Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt. Im Jahr 2012 haben wir für unsere Lehrer/-innen ein eigenes internes Systemisches Fortbildungscurriculum organisiert und mit 12 Lehrer/-innen durchgeführt.

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, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen (fortsetzen). Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden nur Ausbildungen bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

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

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/Interessen der Mitarbeiter/-innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Angeboten anzubieten. 2014 waren dies im ersten Halbjahr z.B. ein Tages-Workshop zum „Ich Schaffs Programm“ nach Ben Furmann, ein Fachtag mit Herrn Rainer Orban (Institut Ochs und Orban) zum Thema Neurobiologie / Neuroimmunologie sowie ein Fachtag „Systemisches Aggressionsmanagement“ Institut ISAM. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen an DGSF Tagungen sowie -Fachtagen erfolgt seitdem Themen – und interessensbezogen.

Im Jahr 2014/2015 wird erstmals eine interne 5tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter/-innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellv. Schulleitung, eines/r Dienstleistungskoordinators/-in oder Fachbereichsreferenten/-in befinden können hieran teilnehmen. 3 Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nehmen hieran auch Mitarbeiter/-innen der Ohlebusch-Pforzheim GmbH teil.

#### 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 Teamtermine und ergänzend nach Bedarf, Mitarbeiterfeste, Rituale an den Standorten / Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung, kollegiale Beratung / Intervention, 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 (Standorte / GmbHs) untereinander und mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, innerhalb derer die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden.

Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab als auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server) sowie ein Qualitätsmanagementsystem, das in Form eines elektronischen Handbuchs allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht und verbindliche Strukturen liefert.

#### 6.4 Kooperation im regionalen Umfeld

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen<sup>1</sup>

Fallbezogene Kontakte<sup>2</sup> werden vorab mit den Klienten abgesprochen und finden in der Regel mit den Klienten statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz).

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 zu kennen und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und

---

<sup>1</sup> Z.B. Schulen, Ärzte, 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.

<sup>2</sup> Hierzu Bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

bedarfsorientierte Angebote für unsere Klienten zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

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

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartnern 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, 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 sind noch keine internen Standards vorhanden. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 12 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kunden/-innen, Mitbewerber/-innen, Mitarbeiter/-innen einladen (2014: „Scham“ – Harald Requardt; 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert; 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ – Günther Schiepek; 2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt; 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts; 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle; 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen, etc.).

Die Ohlebusch Gruppe ist Mitglied in unterschiedlichen Organisationen. Hierzu gehört unter anderem die DGSF. Informationen und Kriterien der DGSF (als 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-Villingen-Schwenningen GmbH**

**Empfehlung wird beantragt für**

Standort Villingen-Schwenningen

Standort Radolfzell

**Ansprechpartner/-innen:**

Geschäftsführung: Rainer Ohlebusch – ohlebusch@ohlebusch.de

Geschäftsleitung: Tilo Mielenz – mielenz@ohlebusch.de

Projektleitung- und Durchführung: Lauren Werner – werner@ohlebusch.de

Fachbereichsleitung: Wolfgang Dold

Fachbereichsleitung: Dorothea Schuhmacher

**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 die Keimzelle des Unternehmens als auch nach wie vor Haupt- und Verwaltungssitz der gesamten Ohlebusch Gruppe.

Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH bietet ambulante Angebote in den Bereichen Jugendhilfe, Arbeitsförderung und Eingliederungshilfe an den Standorten Villingen-Schwenningen und Radolfzell. 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.

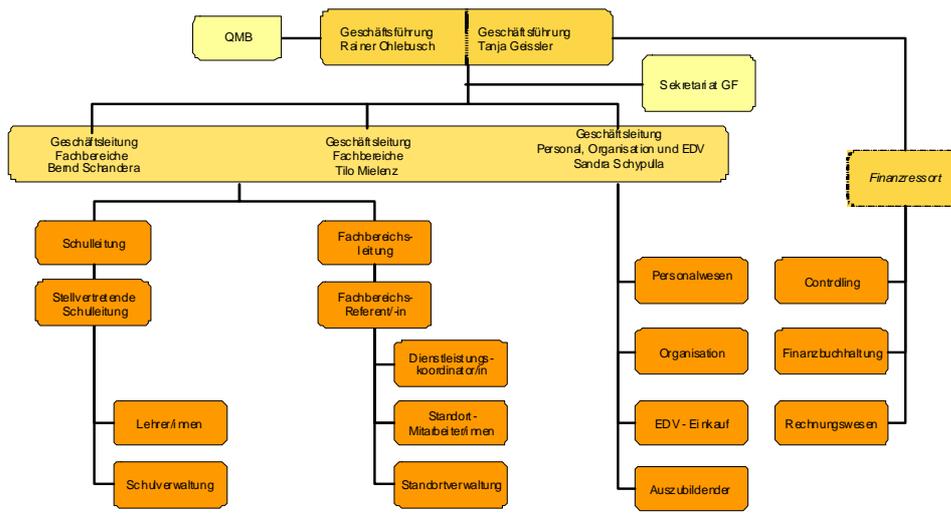
Das Denken und die Grundhaltung innerhalb des Unternehmens sind geprägt von systemischen Paradigmen und Ansätzen – dabei sind uns Vielfalt und Unterschiede wichtig. Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH versteht sich als ein privates soziales Unternehmen ohne konfessionelle Bindung.

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

## 1. Organisationsstruktur

Haupt- und Verwaltungssitz der Ohlebusch Gruppe ist Baden-Baden (Haueneberstein). Dieser ist der Ohlebusch-Baden-Baden GmbH angegliedert.

### Organigramm Ohlebusch Gruppe gesamt



### Organigramm Angebote GmbHs und Standorte



Baden-Baden GmbH		Karlsruhe GmbH		Merzhausen GmbH		Pforzheim GmbH			Villingen-Schwenningen GmbH	
BAD	RA	KA	HN	MZ	LÖ	PF	ME	S	VS	RZ
FB2	FB2	FB 2	FB 2	FB 2	FB2	FB 2	FB 2	FB 2	FB2	FB2
FB3	FB3	FB 3	FB 3	FB 3	FB3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3	FB 3
FB4	FB4	FB 4	FB 4	FB 4	FB4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4	FB 4
FB5	FB5	FB 5				FB 5				

**Angebote an den Standorten nach Fachbereichen (FB):**  
 FB 2: Familientherapeutische Jugendhilfe; FB 3: Vernetzte Eingliederungshilfe; FB 4: Aktivierung in Beruf und Arbeit;  
 FB 5: Reintegrative Schule

Die Geschäftsführung wird seit Unternehmensgründung durch den Inhaber Herrn Rainer Ohlebusch und seit November 2010 gemeinsam mit Frau Tanja Geißler wahrgenommen.

In der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH werden die Angebote derzeit an 2 Standorten in Abstimmung mit den örtlichen Auftrags- und Kooperationspartnern durchgeführt, können sich regional unterschiedlich entwickeln und in Größe sowie Angebotsstruktur unterscheiden. Angebote an den Standorten:

#### **Standort Villingen-Schwenningen**

- Fachbereichsleitung und Verwaltung
- Interne Fortbildungen
- Ambulante Jugendhilfe
- Eingliederungshilfe
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Schwarzwald-Baar Kreis

#### **Standort Radolfzell**

- Ambulante Jugendhilfe
- Angebote der Arbeitsförderung für das Jobcenter Landkreis Konstanz

Seit Dezember 2012 ist die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Im Bereich der Arbeitsförderung seit Dezember 2012 nach den Richtlinien der AZAV.

### **2. Anzahl der Mitarbeiter/-innen**

Stand 30.01.2015 beschäftigt die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH 14 Mitarbeiter/-innen in Festanstellung. Dies umfasst die Mitarbeiter/-innen im pädagogischen Bereich, die Verwaltungsmitarbeiter/-innen sowie die Führungskräfte. Der Umfang entspricht derzeit ca. 7,5 Vollzeit Stellen. Hinzu kommen aktuell ca. 9 freie Mitarbeiter/-innen, die unsere Arbeit engagiert und fachlich wertvoll unterstützen und mitgestalten. Unsere Fachkräfte sind zu 100% systemisch qualifiziert.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage: „Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen“

### **3. Anzahl der Leitungskräfte**

Geschäftsführungen: Herr Rainer Ohlebusch und seit November 2010 Frau Tanja Geißler sind übergeordnet für die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH verantwortlich.

3 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 für die Ohlebusch – Villingen-Schwenningen GmbH zuständig.

2 Fachbereichsleitungen (unterstützt durch eine Fachbereichsreferentin) sind für die fachliche Arbeit an den Standorten der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH verantwortlich. Ergänzt wird diese Leitungsstruktur ggf. durch sogenannte Fachbereichsreferenten/-innen (s.o.) oder

Dienstleistungskordinatoren, die für klar umrissene Bereiche besondere Verantwortung übernehmen.

Detaillierte Übersicht siehe Anlage „Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen“

#### 4. Berufsbezeichnungen

Die Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH beschäftigt Mitarbeiter/-innen unterschiedlicher Qualifikationen: der überwiegende Teil der Mitarbeiter/-innen im pädagogisch-beraterischen Bereich verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

Dipl.-Sozialpädagogen/-innen und Dipl.-Psychologen/-innen bilden hierbei die größte Gruppe. Hinzu kommen Dipl.-Pädagogen/-innen, Soziologen/-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.

Als Unternehmen versuchen wir dies auf unterschiedlichen Ebenen zu realisieren:

- In den Konzepten 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 dies (siehe auch Bereich PE).
- 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 unseren Klienten 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 systemischen Standards entsprechen und entwicklungsfördernd sowie realitätsnah (z.B. sprachlich) gestaltet ist, so dass Klienten 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 konstruktiv nutzbar gemacht werden können.
- Wir werben in Bezug auf die Rahmenbedingungen bei Auftraggebern, Klienten und Kooperationspartnern 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 diese in unsere Arbeit zu integrieren. Hier z.B. der

Einsatz des u. A. von Günther Schiepek entwickelten SNS (Synergetic-Navigation-System) im Bereich der ambulanten Jugendhilfe (Kontext Schule für Erziehungshilfe).

- Wir entwickeln unsere Qualität systemisch-familienorientierten Arbeitens weiter – hierzu gehört die Teilnahme an systemischen Fachveranstaltungen/Aus- und Weiterbildung sowie entsprechende Literatur, interne Fachdiskussion, als auch Supervisions- und Interventionsangebote.

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

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

### **6.1 Systemisches Arbeiten mit Klienten/-innen und Angehörigen**

- Auftragsklärung ist in unserem Verständnis ein fortlaufender Prozess, den wir gemeinsam mit den Auftraggebern, Klienten/-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 Minimalkonsens „Helfen, uns wieder loszuwerden“ arbeiten zu können.
- Wir gehen mit Neugier und Interesse auf die Klienten/-innen zu und begegnen ihnen in einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Haltung auf Augenhöhe, welche die jeweilige Lebensrealität respektiert und annimmt.
- Die Klienten/-innen werden von uns als Experten/-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.
- 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 Klienten/-innen bleibt.
- Eine konsequente Ressourcenorientierung stellt eine wichtige Grundlage unserer Arbeit dar. Durch das Erleben eigener Fähigkeiten und Stärken können Klienten/-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 Klienten/-innen und ihre Selbstwirksamkeit stärken.
- Wir achten auf ein transparentes Vorgehen. In einem individuellen und kontinuierlichen Prozess findet gemeinsam mit den Klienten/-innen eine stetige Überprüfung über Art, Sinn, Umfang und Dauer der Hilfe, etc. statt. Hierzu gehört es auch, die Klienten/-innen zu ihren

Wahlmöglichkeiten zu informieren, um einen transparenten und nachvollziehbaren Prozess zu gestalten.

- Kooperationsgespräche werden zusammen mit den Klienten/-innen geführt, und Berichte gehen vorab an die Klienten/-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.
- Die Hilfe wird von den fallzuständigen pädagogischen Fachkräften gestaltet. Bei Bedarf ist es möglich, die nächste Leitungsebene einzubinden.
- Die Fachkräfte arbeiten mit den Klienten/-innen prozessorientiert in unterschiedlichen Settings und Konstellationen. In regelmäßigen persönlichen Kontakten mit den Klienten/-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 Familientherapie (Familienprojekt I und II) arbeiten wir konsequent im Tandem (Co-Setting). Ebenso im Clearing, um das Mehraugenprinzip zu wahren. In anderen Konzepten bieten wir bei Bedarf eine Arbeit im Tandem an. Im Familienprojekt I erfüllen wir die Qualitätskriterien der DGSF zur Praxis der Aufsuchenden Familientherapie und garantieren zudem eine 24h- Erreichbarkeit eines/r Familientherapeuten/-in der Ohlebusch Gruppe. Dienstleistungsbezogen werden Gruppensettings angeboten, wie bspw. Mehrfamiliengruppenarbeit. - Grundsätzlich ist es unser Ziel, einen Rahmen zu schaffen für Veränderungen und zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen.

## 6.2 Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Personalentwicklung:

Für Mitarbeiter/-innen, die ohne systemische Qualifizierung bei der Ohlebusch Gruppe beginnen (z.B. Lehrer/-innen), 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. 2013 und 2014 wurden diese Grundausbildungen durch das ISTN – Karlsruhe unter Leitung von Herrn Volker May durchgeführt.

In den Jahren zuvor durch das ADTF Aachen unter Leitung von Frau Susanne Altmeyer sowie durch die Villa Lindenfels unter Leitung von Herrn Harald Requardt. Im Jahr 2012 haben wir für unsere Lehrer/-innen ein eigenes internes Systemisches Fortbildungscurriculum organisiert und mit 12 Lehrer/-innen durchgeführt.

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, an welchen Instituten sie ihre systemische Ausbildung machen (fortsetzen). Dies entspricht auch unserem Grundverständnis. Gefördert werden nur Ausbildungen bei Instituten, die durch die DGSF oder SG zertifiziert sind.

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

Ergänzend hierzu versuchen wir im Bereich der internen Weiterbildung spezifische Themen/ Interessen der Mitarbeiter/-innen aufzugreifen und in Form von passgenauen Angeboten anzubieten. 2014 waren dies im ersten Halbjahr z.B. ein Tages-Workshop zum „Ich Schaffs Programm“ nach Ben Furmann, ein Fachtag mit Herrn Rainer Orban (Institut Ochs und Orban) zum Thema Neurobiologie / Neuroimmunologie sowie ein Fachtag „Systemisches Aggressionsmanagement“ Institut ISAM. Alle Fortbildungsangebote werden evaluiert.

Bis zum Jahr 2011 war es zudem eine gute Tradition, dass nahezu alle Führungskräfte die jährlichen DGSF Tagungen besuchen. Eine Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen an DGSF Tagungen sowie -Fachtagen erfolgt seitdem Themen – und interessensbezogen.

Im Jahr 2014/2015 wird erstmals eine interne 5tägige Fortbildung für angehende Führungskräfte angeboten – Mitarbeiter/-innen, die interessiert sind oder sich bereits in der Funktion einer stellv. Schulleitung, eines/r Dienstleistungskoordinators/-in oder Fachbereichsreferenten/-in befinden können hieran teilnehmen. 3 Tage des Curriculums haben wir an das systemische Fortbildungsinstitut FOBIS delegiert, um ein systemisches Verständnis von Führung und Leitung zu vermitteln. Es nehmen hieran auch Mitarbeiter/-innen der Ohlebusch-Villingen-Schwenningen GmbH teil.

#### 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 Teamtermine und ergänzend nach Bedarf, Mitarbeiterfeste, Rituale an den Standorten / Einrichtungen, Teambesuche durch Leitung, kollegiale Beratung / Intervention, 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 (Standorte / GmbHs) untereinander und mit der Hauptgeschäftsstelle erfordert ein hohes Maß an interner Kommunikation und verlässliche Abläufe / Prozesse. Um die Organisation weiter entwickeln zu können, stehen Kommunikationsräume zur Verfügung, innerhalb derer die Dimensionen Strategie, Struktur und Kultur Berücksichtigung finden.

Dies bildet sich einerseits über unterschiedliche Kommunikationsgremien ab als auch andererseits über technische Mittel (gemeinsame Laufwerke und Zugriff auf einen Server) sowie ein Qualitätsmanagementsystem, das in Form eines elektronischen Handbuchs allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht und verbindliche Strukturen liefert.

#### **6.4 Kooperation im regionalen Umfeld**

Die Ohlebusch Gruppe ist in ihrem jeweiligen regionalen Umfeld vernetzt und kooperiert fallbezogen und fallunspezifisch mit unterschiedlichsten Einrichtungen<sup>1</sup>

Fallbezogene Kontakte<sup>2</sup> werden vorab mit den Klienten abgesprochen und finden in der Regel mit den Klienten statt. Ausnahmen bilden hier besondere akute Gefährdungssituationen (Kinderschutz).

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 zu kennen und so entsprechend im Rahmen der Kooperation berücksichtigen zu können. Die Kooperation im regionalen Umfeld ist darauf ausgerichtet, passende und bedarfsorientierte Angebote für unsere Klienten zu gestalten, diese abzustimmen sowie Ressourcen und Kompetenzen passend einzusetzen.

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

Rückmeldungen zu unserer Arbeit von Kooperationspartnern 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, 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 sind noch keine internen Standards vorhanden. Stellenweise erfolgen im Rahmen sogenannter Qualitätsentwicklungsvereinbarungen oder Qualitätsvereinbarungen regional vor Ort gemeinsame Begehungen von Einrichtungen der Jugendhilfe.

Seit 12 Jahren organisiert die Ohlebusch Gruppe jährliche Fachvorträge, zu denen wir unsere Kunden/-innen, Mitbewerber/-innen, Mitarbeiter/-innen einladen (2014: „Scham“ – Harald Requardt; 2013: „Glück“ – Ernst Fritz-Schubert; 2012: „Neurobiologie und Synergetik“ – Günther Schiepek;

---

<sup>1</sup> Z.B. Schulen, Ärzte, 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.

<sup>2</sup> Hierzu Bedarf es entsprechend einer Entbindung von der Schweigepflicht.

2011: „Langsam zu raschen Erfolgen“ – Harald Requardt; 2010: „Marte Meo“ – Maria Aarts; 2009: „Utilisation“ – Bernhardt Trenkle; 2008: „Zwangskontexte in Beratung und Therapie“ – Marie Luise Conen, etc.). Im Jahr 2014 wurde in Villingen ein Fachvortrag mit anschließendem Workshop durchgeführt. Referent: Herr Ahmet Kimil (Ethnomedizinisches Zentrum Hannover e.V.) Titel: „Grüß Gott / Moin Moin / Guten Tag“

Wie gestalten wir im Beratungsalltag Beziehungen zu Familien mit Migrationshintergrund? Wie können wir Familien mit einem Migrationshintergrund besser verstehen, ihre Teilhabe stärker fördern und erfolgreicher mit Ihnen zusammenarbeiten? Wie gestalten wir Beheimatungsprozesse?

Teilgenommen haben Kunden/-innen, Mitwettbewerbler/-innen, Kooperationspartner/-innen etc. aus dem regionalen Umfeld.

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