

Blickpunkt Jugendhilfe

Schwerpunkt:

Mentalisierungskonzepte
für die Heimerziehung:

Was leistet ein Mentalisierungskonzept?

Mentalisierung in der Pädagogik

Förderung einer
mentalisierenden Haltung

Mentalisierung fördern? Übungsbeispiele

Herausgegeben vom
VPK-Bundesverband e.V.



Implementierung eines Institutionellen Schutzkonzepts bei ITL Karlsruhe

Wie ist es bisher gelaufen?

In der letzten Ausgabe dieser Zeitschrift haben wir über die Implementierung von Schutzkonzepten in den Mitgliedseinrichtungen des VPK berichtet und in diesem Zusammenhang eine Einrichtung vorgestellt, die sich mit dem von Prof. Dr. Andreas Schrenk, Professor an der Fakultät für Sozial- und Rechtswissenschaften an der SRH Hochschule Heidelberg, im Auftrag des VPK entwickelten digitalen Konzepts „Schutzkonzept Reloaded“ auf den Weg gemacht hat, ihr einrichtungsindividuelles institutionelles Schutzkonzept zu entwickeln. Das Besondere an diesem Konzept: die teilnehmenden Einrichtungen werden während ihrer Arbeit kontinuierlich digital angeleitet und unterstützt.

Das in Karlsruhe ansässige Institut für Transkulturelle Lösungen (ITL), das seit 2012 Leistungen in den Bereichen sozialpädagogische Familienhilfe, betreutes Jugendwohnen, intensiv-sozialpädagogische Einzelbetreuung, vollstationäre Wohngruppen und Wohnungslosenhilfe anbietet, folgte dem Angebot von VPK und Prof. Dr. Andreas Schrenk als eine der ersten Einrichtungen. Und dies nicht nur, weil seit diesem Jahr die gesetzliche Verpflichtung zum Nachweis von Schutzkonzepten für alle Einrichtungen der Kinder- und

Jugendhilfe besteht, sondern vielmehr deshalb, weil sich ITL vom Ansatz des Konzepts von „Schutzkonzept Reloaded“ überzeugen ließ, bei dem die Einrichtungen durch Herrn Schrenk und sein Team arbeitsökonomisch ausgewogen, abgestimmt auf die internen zeitlichen Abläufe und zugeschnitten auf die Strukturen und Ressourcen innerhalb der jeweiligen Organisation begleitet werden. Dabei werden die Teilnehmer*innen im Rahmen eines Blended Learning Konzepts und digital gestützt durch eine Social Learning App unterstützt, so dass nach dem erfolgreichen Durchlaufen dieses Prozesses ein einrichtungsindividuelles und funktionales Schutzkonzept steht.

Nun sind bereits einige Wochen vergangen, in denen sich ITL der Erarbeitung seines Schutzkonzepts im Rahmen von „Schutzkonzept Reloaded“ gewidmet hat und erste Erfahrungen mit dem Programm sammeln konnte. Michael Klenert, Qualitätsmanagement-Beauftragter bei ITL, gibt Auskunft über den Fortschritt seiner Arbeit.

Herr Klenert, wie kommen Sie mit der Handhabung der App zurecht. Klappt das?

Um ehrlich zu sein, ich bin nicht besonders digitalaffin, deshalb hat es auch etwas gedauert, bis ich mit der Social Learning App zurechtgekommen bin. Es ist nicht alles selbsterklärend, aber mittlerweile klappt das gut. Es ist wie mit allen Programmen und neuen Systemen: Man muss einfach ausprobieren, dann funktioniert es schon, aber natürlich kostet das zu Anfang auch etwas Zeit.

Inwieweit sind die zur Verfügung gestellten Videoimpulse und Arbeitsaufträge bei der Erarbeitung Ihres Konzepts bzw. beim Abgleich mit den Inhalten Ihrer Einrichtung nützlich und hilfreich?

Die Videoimpulse und die Arbeitsaufträge sind äußerst hilfreich. Wenn etwas erledigt ist, kann man einfach ein Häkchen dranhaken und weiter geht es. Das war zum Beispiel bei der Erstellung unserer Selbstverpflichtungserklärung oder aber auch bei der Auseinandersetzung und Niederschrift unserer Haltung relativ einfach, nicht zuletzt deshalb, weil ich da im Großen und Ganzen mit der Geschäftsführung zusammengearbeitet habe. Beim Thema Partizipation ist es jetzt schlagartig anders. Die Videoimpulse und die Arbeitsaufträge hierfür sind tatsächlich nur „Impulse“ und ich musste mich wirklich erst einmal vertieft mit der Materie auseinandersetzen. Zugute kam mir hier der Austausch mit einer Kollegin, die bei dem dem „Schutzkonzept Reloaded“ vorgeschalteten Leaduser-Programm dabei war und sich in dieser Thematik sehr gut auskennt. Die Teilnehmer*innen der Leaduser-Gruppe sind weiterhin im Austausch und das ist sehr hilfreich, da wir untereinander sehr offen Dokumente austauschen. Ich habe mittlerweile auch verstanden, dass nicht alle Aufgaben sukzessive abzuarbeiten sind, dafür sind sie einfach zu komplex und zeitintensiv. So gehe ich davon aus, dass die Erstellung der Partizipationskonzepte parallel zur Risikoanalyse laufen muss, wenn wir den von uns gesetzten Zeitplan einhalten wollen. Das erfordert natürlich einiges an Koordination. Auch darf man die Teams nicht überstrapazieren, da die Alltagsarbeit ja weiter geht. Bei ITL kommt erschwerend hinzu, dass wir seit eineinhalb Jahren dabei sind, ein QM-System auf Grundlage der ISO 9001:2015 aufzubauen, an dem auch Mitarbeitende beteiligt sind.

Hier geben Sie gleich den Stichpunkt für die nächste Frage: Inwieweit gelingt es, die Kolleg*innen zu beteiligen?



Michael Klenert

(Foto: © ITL/Nico Michelis, Cem Koc)

Wir arbeiten bei ITL gerade an der Zusammenstellung einer „AG Partizipation“, die den Auftrag hat, Partizipationskonzepte für alle Bereiche unseres Instituts zu erstellen. Teilweise habe ich Mitarbeitende in Abstimmung mit den Bereichsleitungen bereits direkt angesprochen, ich gehe aber auch in die betroffenen Teams, stelle das Projekt vor und frage dort, wer mitmachen möchte. „Zwangsverpflichtungen“ machen auf keinen Fall Sinn, das ist etwas, was ich in meiner langen Berufserfahrung gelernt habe. Ich habe da aber auch überhaupt keine Befürchtungen, es gibt bei ITL sehr viele engagierte Mitarbeitende, die an diesem Thema interessiert sind.

Haben Sie den Eindruck, dass der gemeinsame Auseinandersetzungsprozess sich positiv auf die Zusammenarbeit im Kollegium auswirkt? Wenn ja, wie würden Sie das beschreiben?

Wie weiter oben bereits kurz angesprochen, haben wir uns bewusst entschieden, die bisher angefallenen Arbeitsaufträge mit den eher leitungsbezogenen Fragestellungen nur auf der Führungsebene zu bearbeiten und dort freizugeben. Uns ist natürlich klar, dass sich die Mitarbeitenden mit den nun anstehenden Aufgaben (Partizipation, Beschwerdemanagement, Risikoanalyse) mit ihren Ressourcen einbringen müssen. Bis jetzt

kann ich deshalb nur zur Zusammenarbeit auf der Führungsebene (zwei Geschäftsführer und drei Bereichsleitungen) etwas sagen. Ich würde sie als zuständiger Koordinator für alle Projekte – Qualitätsmanagement und Institutionelles Schutzkonzept – als hervorragend bezeichnen. Zunächst besteht Konsens, dass die rechtlichen Vorgaben zu erfüllen sind. Gleichzeitig sehen aber auch alle Verantwortlichen, welcher hoher Gewinn für die Organisation damit verbunden ist, so z.B. die Verschriftlichung in einem digitalen Handbuch, strukturierte Prozessabläufe, Mitarbeitermotivation durch Beteiligung, Erleichterung der Einarbeitung neuer Mitarbeitender usw.



(Foto: © Fotolia)

Werden Sie im Bedarfsfall zeitnah und wirksam durch die Kursleitung unterstützt?

Die Unterstützung durch die Kursleitung ist sehr gut. Auf Fragen erhalten wir stets eine unmittelbare Rückmeldung, die uns den Arbeitsprozess direkt fortsetzen lässt. Wie ich zu Beginn des Projekts ja bereits gesagt hatte, überzeugte uns der Ansatz,

dass diese angeleitete und online-gestützte Erarbeitung unserer Schutzkonzept-Strategie auf den oftmals komplexen und zeitintensiven Alltag von Jugendhilfeeinrichtungen zugeschnitten ist. Dies hat uns Anfang des Jahres die Sorge genommen, dass uns die Befassung mit dem wichtigen Thema Schutzkonzepte und die Ausarbeitung eines überzeugenden Konzepts schnell an unsere personellen

und zeitlichen Grenzen bringt. Und ich muss sagen, dieser erste Eindruck hat sich bestätigt. Insofern ist das Programm unbedingt auch für Einrichtungen zu empfehlen, die eventuell sogar noch ganz am Anfang der Implementierung eines eigenen Schutzkonzepts stehen.

Zum Schluss möchte ich betonen, dass ich das Angebot aus den genannten Gründen weiterhin als sehr gut erachte, und dass ich mit dem bisherigen Ablauf und den Ergebnissen sehr zufrieden bin. Was ich zunächst unterschätzt habe, ist der zeitliche Aufwand, v.a. wenn es darum geht, die Mitarbeitenden einzubinden. Aber ich sehe hier auch den Weg als Ziel, es soll den Beteiligten ja Spaß machen. Wenn es sein muss, muss man den Zeitplan eben anpassen. Und diese Option ist im Programm ja auch ausdrücklich so angelegt und ermöglicht es dadurch, im eigenen Tempo die Themen anzugehen und abzuarbeiten.

Vielen Dank, Herr Klenert, und weiterhin viel Erfolg bei der Fertigstellung Ihres Schutzkonzepts!

Das Gespräch führte Sophia Reichardt.

Weitere Stimmen von Teilnehmer*innen am Programm „Schutzkonzept Reloaded“:

*„Vielen Dank für die Impulse. Unser Telefonat in der letzten Woche hat mich noch einmal anders zum Nachdenken gebracht. Ich habe mich in Absprache mit meinen Leitungskolleg*innen entschlossen, drei Mitarbeiter*innen aus drei unserer Gruppen zu einem „Schutzkonzept-Komitee“ zusammenzurufen. Ich habe sonst das Gefühl, dass ich immer tolle Sachen schreibe und mir ausdenke, das aber gar nicht alleine direkt in alle Gruppen transportieren kann. Ich werde also zukünftig alle Aufgaben mit den Komitee-Kolleg*innen besprechen und wir teilen uns die Aufgaben dann auf. Das wird vielleicht manchmal zu Verzögerungen im Arbeitstempo führen, weil eine Woche dann eng ist. Aber wir wollen es einmal versuchen.“*

(Sonja Götting, päd. Leitung Brüggeneest GmbH)

„Leider wird uns der Kollege, der für unsere Einrichtung an Ihrem Programm „Schutzkonzept Reloaded“ teilnimmt, unerwartet verlassen. Ist es möglich, dass ich eine andere Kollegin für ihn einsetze? Das Konzept ist wirklich klasse und findet wöchentlich in jedem Team Raum und Interesse. Mir liegt sehr daran, dass wir die Arbeit fortführen können.“

(Karin Mösner, Lampadener Kinderscheune)