

Systemische Erziehungshilfe als interne Weiterbildung

von Rainer Schwing

Diese Überschrift gilt mindestens im doppelten Sinne: Einmal wird kein Qualitätsprojekt erfolgreich, das nicht von einem qualifizierten Management gesteuert wird. Zum zweiten entstehen in der Umsetzung regelmäßig neue Leistungs- und Kompetenzanforderungen für die MitarbeiterInnen. Wer hier den billigen Weg versucht und das Entwicklungsprojekt nicht mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen flankiert, wird schnell erleben, daß das Qualitätsprogramm in der Theorie (oder im dicken Handbuch) steckenbleibt. Das städtische Kinder- und Jugendwohnheim Ludwigshafen hat im Rahmen der eigenen Umstrukturierung und der Erschließung neuer Arbeitsfelder und -formen ein konsequentes Weiterbildungsprogramm für seine MitarbeiterInnen aufgelegt, das zusammen mit dem Praxis - Institut für systemische Beratung realisiert wurde.

Stationäre und teilstationäre Jugendhilfe-Einrichtungen befinden sich in der Entwicklung von traditionellen Kinderheimen oder Betreuungseinrichtungen zu differenzierten Jugendhilfeeinrichtungen mit einem breiten Leistungsspektrum. Damit und auch durch schwierigere Problemlagen beim Klientel steigen die Anforderungen an die MitarbeiterInnen, die entsprechend der verschiedenen Aufgabenbereiche zum Teil neue berufliche Rollen ausfüllen müssen.

Wichtige Aspekte dieser Entwicklungen sind dabei unter anderem:

- Die Dienstleistungen bewegen sich vom Versorgungsgedanken zur Selbsthilfeorientierung.
- Statt familienersetzender Hilfestellung geht es darum, in unterschiedlicher Art und Weise familienergänzend tätig zu sein.
- Hilfe- und Betreuungsaktivitäten richten sich nicht mehr nur auf die betreuten Kinder und Jugendlichen, sondern verstärkt an die Familien und andere wichtige Bezugspersonen.
- Hierzu bedarf es eines neuen Selbstverständnisses der pädagogischen MitarbeiterInnen und eines erweiterten beruflichen Instrumentariums.

Für die dazu nötige Qualifizierung der MitarbeiterInnen bieten sich lösungsorientierte und systemische Konzepte besonders an:

- Sie beziehen den Kontext des Klientels und der Hilfesysteme in ihre Interventionen mit ein.
- Sie ermöglichen durch eine ganzheitliche Sichtweise veränderte Problemlösungsperspektiven.
- Sie zielen in ihrer Interventionspraxis auf eine konsequente Ressourcenstärkung der Klienten ab.

ist ein systemischer Denk- und Handlungsansatz, wie er im Bereich der Familientherapie entwickelt wurde und seither in verschiedenen sozialen Arbeitsfeldern angewandt wird. Das berufliche Handeln richtet sich dabei auf die wichtigen Bezugsgruppen der Klienten aus und bezieht diese und ihre Ressourcen aktiv mit ein.

Unser Institut hat seit zehn Jahren umfangreiche Erfahrung in der Entwicklung und Durchführung systemischer Weiterbildungen, die gezielt für die Jugendhilfe und andere soziale Arbeitsfelder maßgeschneidert wurden. Mehre Institutionen der Jugendhilfe haben diese Kompetenzen bisher für interne Weiterbildungsprojekte genutzt.

Dies war auch Anlaß für die Stadt Ludwigshafen, nach einer erfolgreichen Qualifizierung des spartenübergreifenden Fallmanagement-Teams die Weiterbildung der MitarbeiterInnen im bisher hauptsächlich stationär ausgerichteten Kinderheim mit uns zu planen. In zwei zweijährigen Durchgängen sollten alle MitarbeiterInnen des Heims die Weiterbildung durchlaufen; ein Durchgang konnte abgeschlossen werden, der zweite begann im Januar 1999, ebenso wie eine gezielte Qualifizierung in Verbindung mit Maßnahmen der Teamentwicklung im Bereich ambulanter Hilfen.

Die Weiterbildung soll die TeilnehmerInnen befähigen

- Zusammenhänge in Beziehungsnetzen (Verhalten der Kinder, Herkunftsfamilie, aktueller Lebenskontext) zu erkennen und zu verstehen
- mit lösungs- und ressourcenorientierte Interventionen auf produktive Veränderungen hinzuwirken
- im Spannungsfeld zwischen Kind, Familie und Institution ausgewogen mit Fragen der Parteilichkeit umzugehen und auch in problematischen Situationen Eltern für die ihnen mögliche Art der Mitarbeit zu gewinnen.
- in Krisen- und Konfliktsituationen angemessen zu reagieren und kooperative Lösungen zu erarbeiten.
- Die Zusammenarbeit mit anderen Hilfeeinrichtungen zu planen, umzusetzen und zu evaluieren. (Hilfeplanung, Netzwerkarbeit)

Die aus der Familientherapie und lösungsorientierten systemischen Konzepten stammenden Denk- und Handlungsansätze werden spezifisch auf die soziale und pädagogische Arbeit in der Erziehungshilfe zugeschnitten. Die Lernprozesse werden praxisnah und handlungsorientiert gestaltet. Gearbeitet wird deshalb möglichst häufig mit Hilfe von Rollenspielen, strukturierten Einzelübungen, konkreten Falldemonstrationen und ähnlichen Arbeitsformen.

Die Praxisbeispiele kommen sowohl aus dem Geschehen in der Gruppe wie auch aus übergreifenden Arbeitsinhalten: Elterngespräche, Kooperation im Helfernetzwerk, Hilfeplanung. Auch theoretische Kenntnisse werden praxisnah und erfahrungsorientiert vermittelt. Intuitive und Bewegungsübungen werden eingestreut zur Ergänzung und Integration des Lernstoffes.

Die Weiterbildung ist aufgegliedert in 9 Workshops mit insgesamt 28 Tagen und erstreckt sich auf einen Zeitraum von zwei Jahren. Begleitend finden 16 Tage Supervisionssitzungen statt.

Begleitendes Literaturstudium, sowie das Bearbeiten von Lernprojekten, wird von den Teilnehmer/innen selbständig geleistet. Dies erfolgt innerhalb von Kleingruppen, die sich regelmäßig treffen. Die Weiterbildung schließt mit Erteilung eines Zertifikates ab, das dem Institutszertifikat "Systemisches Arbeiten" entspricht.

Grundlagen des systemischen Ansatzes in der Erziehungshilfe Beratung als Prozeß, Übungen zur Gesprächsführung, Erstkontakt, Diagnose, Vertrauensaufbau, Zielvereinbarungen treffen

Spannungsfeld Kind / Eltern / Bezugspersonen: Arbeiten mit Dreiecksbeziehungen, Konfliktinterventionen

Arbeiten mit komplexen Systemen (Familie-Kind-Helfer-Umfeld) Hypothesen bilden und überprüfen Ressourcen erkennen und nutzen, lösungsorientierte Interventionen

Kindzentriertes Handeln im pädagogischen Alltag, Beziehungsmuster von Kindern in der Familie und ihre Übertragung in die Gruppe, Arbeit mit stark verhaltensauffälligen Kindern

Gruppendynamik in Kindergruppen Gruppenzentrierte Interventionen Meistern schwieriger Situationen in der Gruppe

Grundlagen des KJHG, Hilfeplanung, Qualitätssicherung und Evaluation, Erziehungsplanung: Ziele beschreiben, umsetzen, überprüfen, Entwicklungsberichte, Helferkonferenzen: Aufgaben und Funktionen klären

Teamentwicklung, Struktur und Organisation der Zusammenarbeit Instrumente der Qualitätssicherung kollegiale Beratung und Unterstützung

Krisen in ihrem Sinn und in ihren Hintergründen verstehen, Halt geben in Krisen, Kriseninterventionen Wie Sorge ich für mich, und verhindere es, ausgebrannt zu sein.

Umgang mit Trennung, Verlusten, Abschlußphasen von Maßnahmen, Abschied gestalten, Verantwortung an das Klientensystem zurückgeben

Sie sichert den Transfer des Gelernten durch Fallbearbeitung, Prozeßanalyse und Interventionsplanung. Die Fälle spiegeln die in der Praxis vorkommenden Anforderungen wider, die sich aus Problemen wie: Gewalt, Inzest, Verwahrlosung, Depression und Suizid, Delinquenz, Tod und Trauer etc. ergeben. Ebenso wird das Alltagsgeschehen im Heim wie Tagesstrukturierung, Aktivitäten, Raum- und Settinggestaltung, Beziehungsdynamik in der Gruppe und zwischen den Betreuungspersonen unter systemischen Gesichtspunkten bearbeitet. Die Supervision dient gleichzeitig auch der Teambildung und Einübung kollegialer Fallbesprechungen; Dies wird u.a. erreicht durch Übungen zum Feedback geben, dem Einüben kritisch-konstruktiver kollegialer Unterstützung und der fallbezogenen Reflexion von Eigenanteilen

In internen Weiterbildungen ist immer auch die Dynamik der Einrichtung, die Geschichte der Erfolge und Konflikte präsent. Die TeilnehmerInnen haben eine Geschichte und Arbeitszusammenhänge miteinander und kommen mit verschiedenen Haltungen und Motiven zum Kurs.

Das hat gleichzeitig Vorteile und Nachteile. Die Kursleitung und SupervisorInnen müssen behutsam mit Skepsis und Widerständen umgehen und den stärkeren Bedarf an persönlichem Schutz und Vertraulichkeit respektieren. Das schränkt den Selbsterfahrungs-Anteil notwendigerweise ein.

Jedoch sind viele Vorteile auf der Haben-Seite zu verbuchen:

- die Erfahrung miteinander schafft eine gemeinsame Grundlage in den Konzepten, der Sprache und im Handeln: das ermöglicht eine schnelle und effektive Umsetzung des Gelernten. Beispielsweise wurden nach Seminaren Arbeitsabläufe oder Methoden sehr zeitnah in den Teams eingeführt.
- Der intensive Austausch fördert die Offenheit und vertieft das Wissen darüber, wie die KollegInnen in den anderen Bereichen arbeiten. Die Ressourcen an Wissen und Fähigkeiten werden damit für alle leichter zugänglich und nutzbar; die TeilnehmerInnen berichteten über gewachsene Offenheit und Transparenz in der Arbeit.
- Gerade dadurch, daß Fragestellungen aus der Einrichtung in den Seminaren auf der Tagesordnung stehen, können sie bearbeitet und z.T. gelöst werden. Das geht nicht ohne eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Einrichtungsleitung. In unseren Projekten haben wir dies durch eine Steuergruppe gewährleistet, in der Einrichtungsleitung, TeilnehmerInnen und Kursleitung vertreten waren. Diese Steuerungsgruppe traf sich regelmäßig kursbegleitend zur Evaluation der Maßnahme. Sie ermöglichte es, Vereinbarungen zeitnah umzusetzen, Konflikte zu bearbeiten, notwendige Kurskorrekturen im Curriculum vorzunehmen.
- Der ressourcenorientierte Ansatz der Weiterbildung spiegelt sich auch in der Didaktik wider: So gehen wir im Kurs stark von den vorhandenen Kompetenzen der TeilnehmerInnen aus, stärken und - wo nötig - ergänzen und erweitern diese. Der selbstwert-stützende Effekt dieses Vorgehens ist - nicht nur - in sozialen Arbeitsfeldern sehr nützlich für eine professionelle und qualifizierte Arbeit