


ASD der Zukunft – Professionelle Anforderungen an die Soziale Arbeit

vorgelegt von der
Landesarbeitsgemeinschaft ASD Hamburg

Enquete-Kommission „Kinderschutz und Kinderrechte weiter stärken“
28.06.2018

Inhalt

1 Vorstellung der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG)

2 Zukunftswerkstatt zur Arbeit im ASD

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Konstitution der LAG

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

- 2014 **Initiierung eines Fachtages** aus Hochschulen und PraktikerInnen im ASD
- 26.10.2016 **Verstetigung dieses Beteiligungsprozesses** durch die Gründung der LAG ASD
- **Mitglieder der LAG** sind:
 - Mindestens zwei VertreterInnen der Berufsorganisationen (Verdi und DBSH)
 - Mindestens zwei Mitarbeiter der Hochschulen (Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) und Evangelische Hochschule des Rauhen Hauses)
 - Mindestens zwei Vertreter der Berufsorganisation „ASD-Vernetzungstreffen“
 - Interessierte, nichtorganisierte MitarbeiterInnen des ASD sind gewünscht
- Der **Sprecherrat** (mindestens ein Vertreter der o.g. Berufsorganisationen und Hochschulen) vertritt die Interessen der LAG nach innen und nach außen

Aufgaben der LAG

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Grundsatzaufgaben

- Fachlicher und wissenschaftlicher **Austausch** untereinander
- Erarbeitung von **Positionspapieren** zu aktuellen Themen des ASD
- **Mitwirkung an der Entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe** in Hamburg und an der infrastrukturellen Vernetzung
- Entwicklung und Durchführung von **Veranstaltungen**
- **Stellungnahmen** zu überregionalen, regionalpolitischen und organisationsstrukturellen Diskussionen und Vorhaben
- Mitwirkung am Austausch zwischen **Hochschule und Praxis**
- Öffentlichkeitsarbeit und Herausgabe **fachlicher Veröffentlichungen**

Stellungnahmen und Aktivitäten der LAG

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

2016

- Vorstellung der LAG

2017

- Stellungnahme zum Qualitätsmanagement-System am 12.04.2017
- Stellungnahme zur Jugendhilfeinspektion am 21.06.2017
- Stellungnahme zum Dienstherreneigenen Studiengang ‚Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst‘ am 06.09.2017

2018

- Planung und Durchführung der Fachveranstaltung einer Zukunftswerkstatt unter dem Titel ‚ASD der Zukunft – Professionelle Anforderungen an die Soziale Arbeit‘ vom 19.04. – 20.04.2018

Kritik an den derzeitigen Strukturen im ASD Hamburg

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

- **Angst** auf verschiedenen Ebenen
 - **Klienten** (z.B. staatlicher Eingriff in das Erziehungsrecht)
 - **Fachkräfte** (z.B. Fehler in der Arbeit mit tragischen Folgen)
 - **ASD-Leitungen** (z.B. Fehler mit tragischen Folgen)
 - **Politische Entscheidungsträger** (z.B. Rücktrittsforderungen; Rechtfertigung bei Kostensteigerung)
- **Misstrauen** auf verschiedenen Ebenen
 - Eltern gegenüber ASD-Fachkräften und umgekehrt
 - ASD-Leitungen gegenüber Leistungserbringern in Bezug auf entstehende Kosten
 - Misstrauen der Fachbehörde gegenüber den Bezirken
- **Fehlende Anerkennung** auf allen Ebenen, negativste Auswirkungen betreffen Klienten, da diese schon unter Exklusionserfahrungen leiden
- **Fehlende Selbstwirksamkeitserfahrungen** mit Auswirkungen wie z.B. Vermeidungsverhalten, physische und psychische Erkrankungen

Folge:

Der Kontroll- und nicht mehr der Hilfeauftrag steht im Vordergrund.

Die Soziale Arbeit mit dem doppelten Mandat wäre dann nicht mehr zur nachhaltigen Bearbeitung der Problematiken in den Familien geeignet.

Forderungen für förderliche Strukturen im ASD Hamburg

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

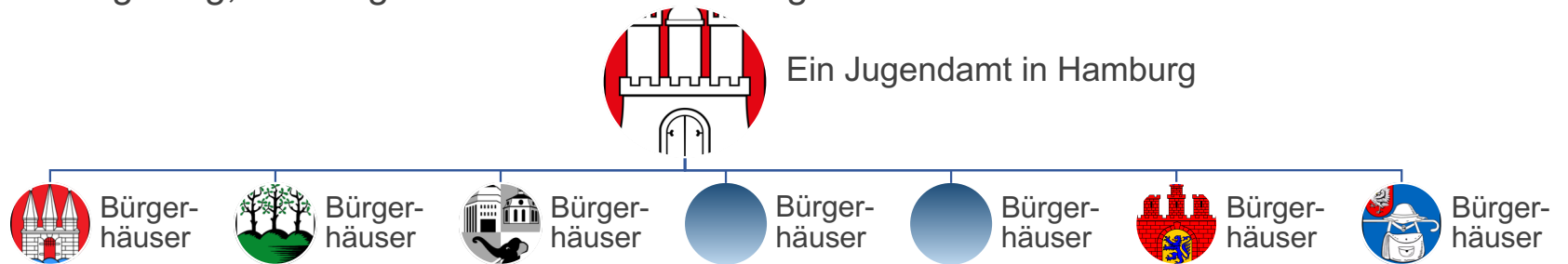
2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

- **Organisationsstruktur: Zentralisierung des ASD** in Hamburg im Hinblick auf Regelung, Führung und Personalverwaltung



- **Wirkungsorientierung auf Klienten Ebene: Flexibilität** in der Realisierung und Finanzierung von passenden, individuell ausgerichteten Maßnahmen
- **Vertrauenskultur auf allen Ebenen** i.V.m mit einem Imagewechsel, mehr Beziehungsarbeit, weniger Dokumentation, Onlinepräsenz des Jugendamtes
- **Verbesserung der Personalsituation** i.V.m. einer Fallobergrenze, umfangreichen Fortbildungen, Wertschätzung der Fachkräfte durch Führungskräfte, adäquate Ausstattung des Arbeitsplatzes
- **Kompetenzprofils von Führungskräften** orientiert an der Auftragserfüllung

Kritik an der derzeitigen Beziehungsarbeit im ASD Hamburg

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

- **JUS-IT:** Frust, zu aufwändig, nicht ergonomisch, sinnlose Tätigkeiten, kostet ca. 70 - 80 % der Arbeitszeit
- **Beziehungsarbeit:** Keine Zeit für Beziehung, wg. vielfacher Verwaltungsaufgaben, Fallverstehen leidet, Menschen sind zweitrangig, Kontrolle statt Vertrauen, Vorschriften- und Regelirrsinn, Misstrauenskultur
- **Unerfahrene und unqualifizierte Leitungen:** Sinnlose Vorgaben werden von Führungskräften ausgeführt, sie handeln defizitorientiert, aus Angst werden Hilfen eingerichtet. Die Unerfahrenheit der Mitarbeiter korreliert mit der hohen Fluktuation in den ASD Abteilungen.
- **Qualitätsmanagementsystem (QMS):** Nerv- und/ oder Frustfaktor, bestenfalls Übersicht von Dienstvorschriften in Diagrammen, Audits sind Überprüfung von völlig aus dem Zusammenhang gerissenen Kleinprozessen
- **Verwaltungsaufgaben:** Pädagogischer Fachdienst ASD beraubt sich durch Verwaltungstätigkeiten seines prof. Spielraums

Forderungen für Beziehungsarbeit im ASD Hamburg I

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

- **Fallbelastung:** Keine Zeit für Beratung und gründliche Einarbeitung, keine Fallbegrenzung
- **Beziehungsarbeit gehört** neben Wächteramt ins Zentrum Sozialer Arbeit.
- **Fallverstehen durch persönliche Kontakte**, dies gibt Handlungssicherheit bei KWG-Verläufen
- **Kontrolle** durch Tandemarbeit, Reflexion des Fallverstehens und Kollegiale Beratung
- **Richtig Gegensteuern:** Abnahme der Zeit für Beziehungsarbeit korreliert deutlich mit Explosion der Kosten für ambulante Hilfen!
- **Leitung:** hohe Qualifikation, Erfahrung, Teamfähigkeit, Empathie, Vertrauen, Wertschätzung

Forderungen für Beziehungsarbeit im ASD Hamburg II

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

- **Beteiligung der ASD Teams** an der Auswahl der Führungskräfte
- **Dokumentation:** Schlank und ergonomisch, bedienerfreundlich und übersichtlich, nicht mehr als 20% der Arbeitszeit
- **Nichtpädagogische Tätigkeiten** auslagern
- **Angemessene Vergütung**
- **positive Öffentlichkeitsdarstellung** und Rückendeckung
- **Systeme**, die dem ASD nicht helfen - **JUS-IT, Jugendhilfeinspektion, QMS** - sind **abzuschaffen**.

Inhaltliche Forderungen für „Neue MitarbeiterInnen im ASD“

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Eine qualitativ hochwertige, zentrale Einarbeitung in die Fallbearbeitung (u.a. Hilfeplanung, Krisenintervention, Gesprächsführung, etc.) mit einem sozialräumlichen Bezug **direkt in den Dienststellen** ist erforderlich, um

- die durch das vorausgesetzte Studium oft redundanten Ausbildungsangebote der NiA-Veranstaltungen durch sozialraumbezogene und **am Arbeitsalltag orientierte Inhalte zu ersetzen,**
- den neuen MitarbeiterInnen zwecks Sozialraumerkundung und Vernetzung die Teilnahme an Exkursionen, Schnittstellentreffen und Hospitationen in der Einarbeitungsphase zu ermöglichen,
- die MitarbeiterInnen durch eine höhere Intensität und Qualität der Einarbeitung längerfristig binden zu können (Stichwort: Personalfluktuatation).

Strukturelle Forderungen für „Neue MitarbeiterInnen im ASD“

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen sind entsprechende (personelle) Ressourcen bereitzustellen, um

- eine **direkte und hohe Fallverantwortung** neuer MitarbeiterInnen auszuschließen,
- die MentorInnen und Abteilungen adäquat für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen **zu qualifizieren und zu entlasten**,
- externe und zusätzliche Ausbildungsangebote wie bspw. NiA- und JUS-IT-Veranstaltungen zeitlich mit den Arbeitsanforderungen neuer MitarbeiterInnen vereinbaren zu können,
- **eine Unterbesetzung der Abteilungen** durch das Ausscheiden von MitarbeiterInnen und die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen auszuschließen.

Kritik am derzeitigen Krisenmanagement im ASD Hamburg I

1 Vorstellung der LAG

2 **Zukunftswerkstatt**

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Organisation vs. Mitarbeiter vs. Klienten

Fehlende Fachlichkeit in der Hierarchie; Das Handeln in Krisensituationen wird hierdurch eher gehemmt, da Vorgaben der BASFI oft mit sozialpädagogischer Einschätzungen in Kontrast stehen

Interessenswidersprüche

Scheinbar werden Vorgaben gemacht, um die Organisation zu schützen (siehe verschiedene Verfügungen von oberen Hierarchieebenen) was dazu führt, dass die Interventionen an den Bedürfnissen der Klienten vorbei gehen. „Verwaltung von Fällen / als Sachbearbeitung von Klienten“

Kritik am derzeitigen Krisenmanagement im ASD Hamburg II

1 Vorstellung der LAG

2 Zukunftswerkstatt

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Ethik in Behörde

Durch die Entwicklung der Fachanweisung hin zu “Verwaltung von Fällen“ in den ASD Abteilungen. Es fehlt in Krisensituationen die notwendige Ausstattung (Möglichkeiten zur sozialpädagogische Beratung, Verantwortungsabgabe, Anerkennung, dass die Menschen mit all ihren Facetten und Problemlagen als Grundlage des Handlungsauftrages des ASD stehen.

Soziale Arbeit wird nicht als Profession anerkannt

Soziale Arbeit wird von anderen Professionen und innerhalb des Senates in HH als Semiprofession angesehen, was in Krisensituation eher dazu führt, dass die sozialpädagogischen Interventionen erklärt werden müssen und dadurch die Zeit für Beratung und Begleitung fehlt und die andere Professionen, die nur am Rande mit Kinderschutz zu tun haben, zu rate gezogen werden, anstelle von lösungsorientierten, transprofessioneller Kooperation gewinnbringend für die Klienten

Forderungen für Krisenmanagement im ASD Hamburg

1 Vorstellung der LAG

2 **Zukunftswerkstatt**

2.1 Strukturen

2.2 Beziehungsarbeit

2.3 Einarbeitung

2.4 Krisenmanagement

3 Fragen

Beginn eines Bildungsprozesses:

Entwicklung eines neuen Führungs- und Leitungskonzeptes innerhalb der Fachbehörde hin zu einem Arbeitsteam in Kooperation mit anderen Abteilungen und Professionen. So muss der Leitungsbegriff in allen Hierarchieebenen (in Krisensituationen) neu definiert werden, um diese besondere Rolle zu gestalten und begleiten können

Durch das Forcieren eines dialogischen Qualitätsmanagements mit allen Möglichkeiten (z.B. Kooperation und gemeinsame Qualitätsentwicklung mit allen Beteiligten die den Kinderschutz begleiten) die dazu gehören, werden die Menschen, vor allem die Kinder, in das Zentrum genommen und die Arbeit daran gekoppelt - und nicht an

Flussdiagramme

Fragen zur Konstitution, Stellungnahmen und der Zukunftswerkstatt der LAG

- 1 Vorstellung der LAG
- 2 Zukunftswerkstatt**
 - 2.1 Strukturen
 - 2.2 Beziehungsarbeit
 - 2.3 Einarbeitung
 - 2.4 Krisenmanagement
- 3 Fragen**



-
- 1 Vorstellung der LAG
 - 2 Zukunftswerkstatt
 - 2.1 Strukturen im ASD
 - 2.2 Beziehungsarbeit im ASD
 - 2.3 Einarbeitung im ASD
 - 2.4 Krisenmanagement im ASD
 - 3 Fragen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit