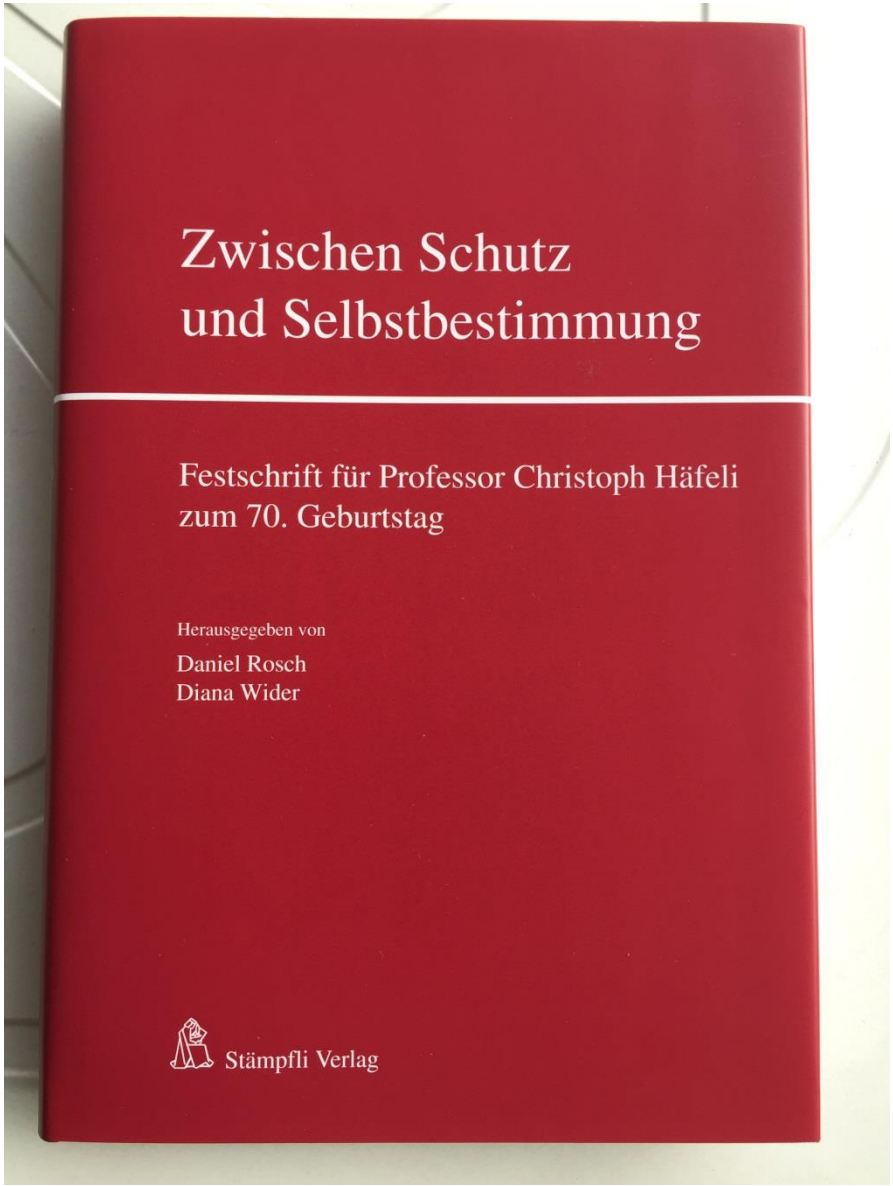
Blicke über den Gartenzaun…

Anregungen aus dem EU-Projekt STEP – Systemic Socialwork Throughout Europe

Katharina Vögtli, Zofingen
voegtlik@bluewin.ch

Für mehr Details…

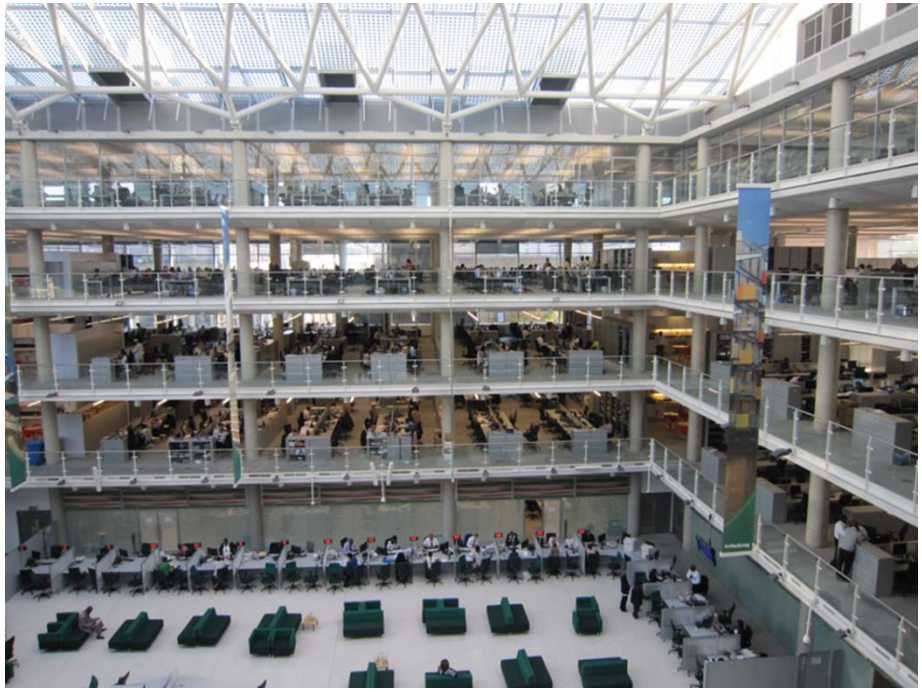


«Systemische Sozialarbeit in Europa – ein Blick über den Gartenzaun»
S. 119 – 133
UND
auf Website Systemis

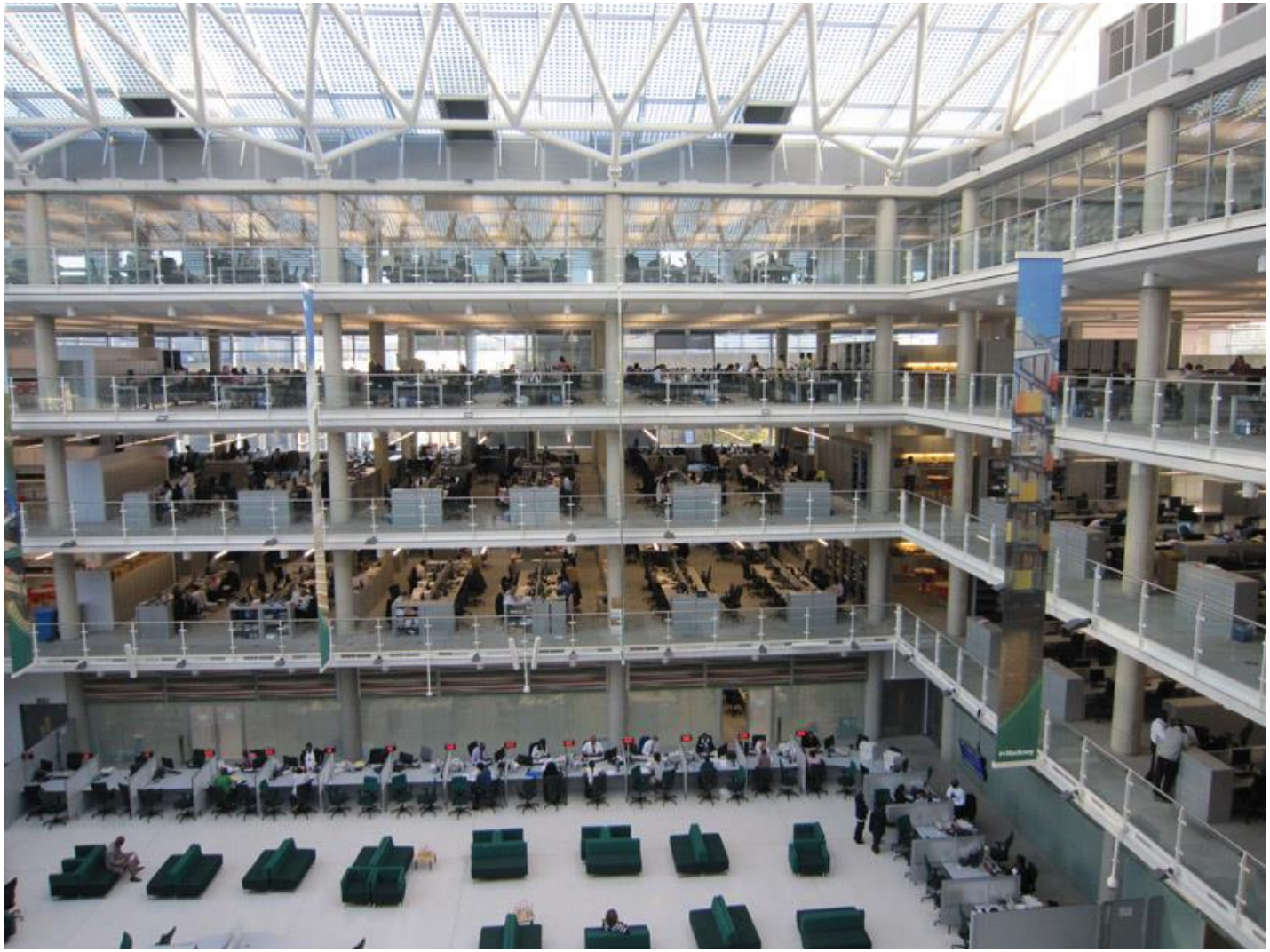
Ein «Leonardo-da-Vinci»-Projekt

http://www.asys.ac.at/step/

Hackney Council / London



Hackney Council / London



Konferenz / WB in Hackney

Auslöser für Veränderung…

Hackney

Veränderungen in der Organisation

- Einführung eines klaren, methodischen (systemischen) Praxisansatzes
- Verflachung der Hierarchie
- Mehr Entscheidungsverantwortlichkeit für die Praktiker/innen an der Front
- Geteilte Verantwortlichkeit bei Risikosituationen und bei Platzierungen
- Delegation von administrativen Aufgaben an Sachbearbeitende
- Intensives Leistungsüberprüfungs-Management
- Organisationales Lernen

Veränderung 2. Ordnung

Judging / Doing ‘to’

Collaborating / Doing ‘with’

1 Unit =

- leitende Sozialarbeiterin, verantwortlich für Entscheidungen
- zweiter Sozialarbeiter
- Eine Familientherapeutin (mit Grundausbildung in Sozialarbeit oder Psychologie)
- Erzieher
- Unit-Koordinatorin, bzw. Sachbearbeiterin

Unterschiede, die Unterschiede machen…

- Vielfalt der Stimmen würdigen
- Reflexionsraum für einen offenen Geist
- unterschiedliche Qualitäten und Fertigkeiten
- oft unterschiedliche Ethnien
- Fallbesprechungen laufend
- administrative Support setzt Zeit und Kapazitäten frei
- Es entsteht eine Kultur grosszügigen Austauschens und Lernens.

Wöchentliche Teamsitzung:

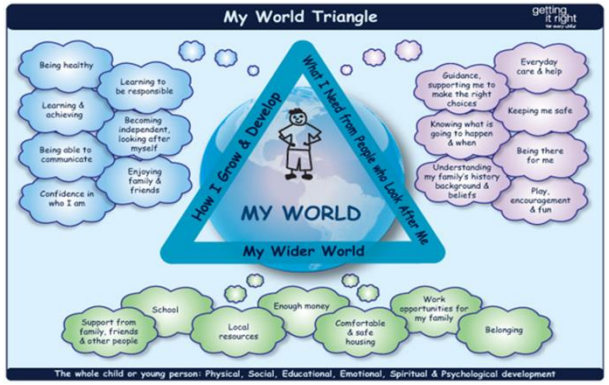
- Fallaufnahme, Planung und Evaluation
- Management von Risiken
- Slow down, Zeit zum Denken vor dem Reagieren
- Eine andere Position einnehmen, alternative Hypothesen bedenken
- Die eigenen Aktionen und Reaktionen wahrnehmen / beobachten
- Gemeinsam lernen, Fortschritte festhalten, Entscheidungen überprüfen
- Entscheidungen fällen – dabei ist der leitende Sozialarbeiter der „decision maker“
- Die Sitzung ist ein Instrument zur Wahrnehmung der gemeinsamen Verantwortlichkeit.

Gewinn

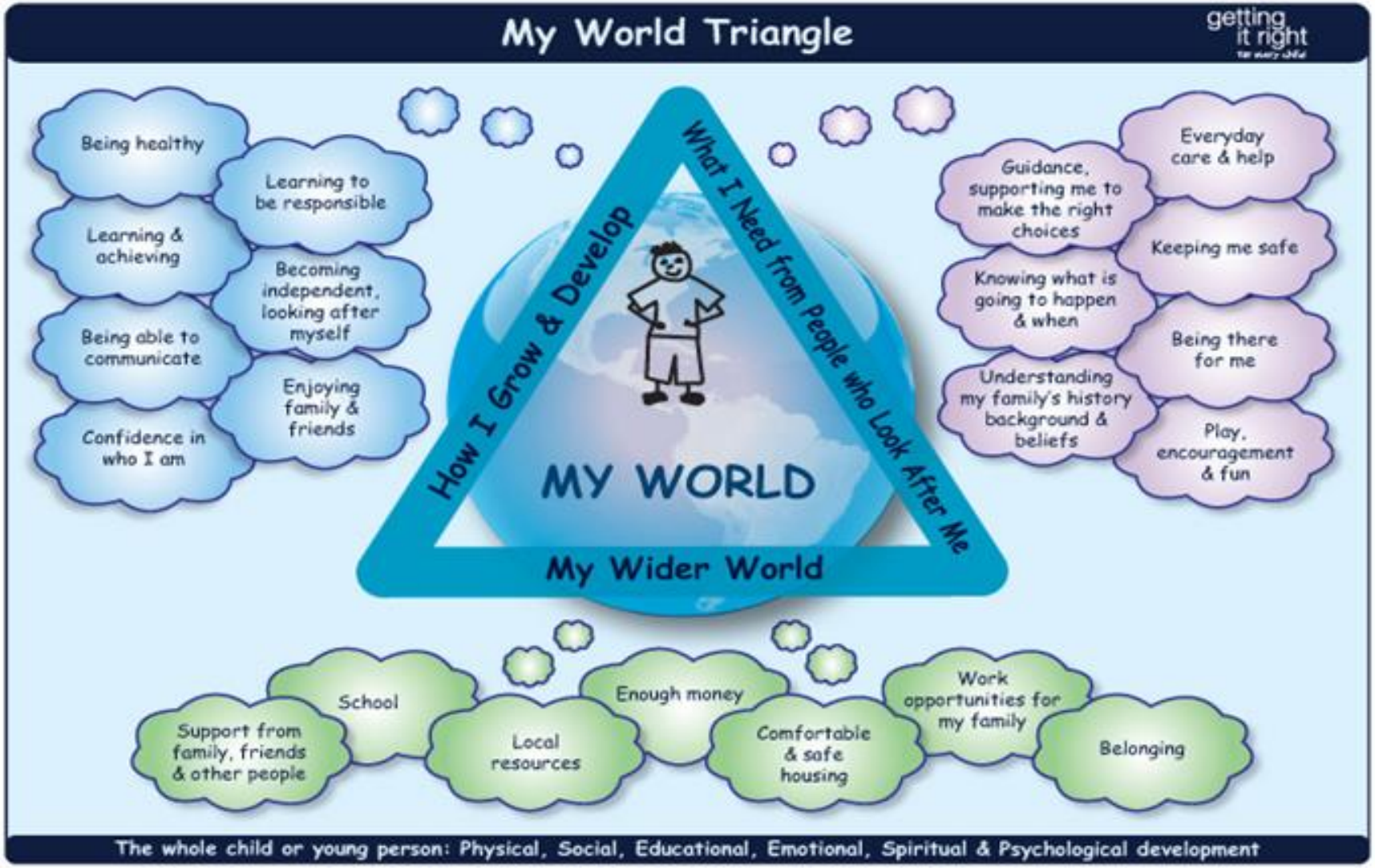
- Platzierungen haben abgenommen. Bei Einführung des Modelsl ca. 430 Kinder fremduntergebracht.
- Drei Jahre später noch ca. 280. Mit dieser Form der Zusammenarbeit scheint es den Familien besser zu gelingen, Kompetenzen und Ressourcen zu entwickeln.
- Der jährliche Vergleich der Schulerfolge fremduntergebrachter Kinder zeigt für Hackney eines der besten Resultate.
- Die Krankheitstage der Mitarbeitenden haben sich halbiert (!).
- Beziehungen innerhalb und ausserhalb der Organisation haben sich verbessert. MA und Management werden als „glücklich und begeistert“ beschrieben.

Aberdeen

'Systemic Ideas in
ocial Work: Toward
elational Practice'
Tracey Johnston, Senior Social
Counsellor/Family Therapist in training
&
er Robinson, Psychotherapist
InSyT (Scotland)


My World Triangle
getting it right
Being healthy
Learning to be responsible
Learning & achieving
Becoming independent, looking after myself
Being able to communicate
Enjoying family & friends
Confidence in who I am
How I Grow & Develop
What I Need from People who Look After Me
MY WORLD
My Wider World
Guidance, supporting me to make the right choices
Everyday care & help
Keeping me safe
Knowing what is going to happen & when
Being there for me
Understanding my family's history background & beliefs
Play, encouragement & fun
School
Enough money
Work opportunities for my family
Support from family, friends & other people
Local resources
Comfortable & safe housing
Belonging
The whole child or young person: Physical, Social, Educational, Emotional, Spiritual & Psychological development

Getting It Right For Every Child



Wellbeing wheel

4 Hauptziele →

- Vertrauensvolle Individuen
- Erfolgreiche Lernende
- Leistungsfähige Mitwirkende
- Verantwortungsvolle Bürgerinnen + Bürger

https://www.gov.scot/Topics/People/Young-People/gettingitright

Acht Dimensionen des Wellbeing Wheels

- SICHER
- GESUND
- ERFOLGREICH
- GENÄHRT
- AKTIV
- RESPEKTIERT
- VERANTWORTUNGSVOLL
- EINGEBETTET und ZUGEHÖRIG

Zusammenarbeit / Beispiel Amy

Named Person

Children’s Plan

Helsinki – Erfolgreich weiterweisen

Wie es begann…

Kinderpsychiatrischer Dienst in Gällivare lädt ein….

Verankerung im systemischen Denken

Fünf Prinzipien:

- *Klare Struktur* – gibt Sicherheit
- *Offenheit* – alle Beteiligten hören, was gesagt wird
- *Reflektierendes Vorgehen* – es wird abwechselnd gesprochen und zugehört
- *Grundhaltung des Dialogs* – Anstreben einer Atmosphäre von gegenseitigem Respekt und von Gleichwertigkeit
- *„Vielstimmigkeit“* – niemand „besitzt“ die Wahrheit. Die Sicht jeder anwesenden Person ist relevant

Die drei Phasen des Modells – 1. Erstgespräch – Teil 1

1. Vorstellungsrunde / Information über Gesprächsablauf
2. Offene Frage – „Wer kann sagen, weshalb wir hier sind?“ (meist antwortet SA)
3. Die überweisende Stelle legt ihre Besorgnis dar. Die Familie hört zu.
4. Gespräch mit den einzelnen Familienmitgliedern über ihre Sicht und über ihre Anliegen und Wünsche an die neue Institution.
5. Diskussion. Beide Seiten können die Darstellung der andern Seite kommentieren und allenfalls den eigenen Standpunkt spezifieren. Suche nach gemeinsamen Anliegen und Zielen.

Die drei Phasen des Modells – 1. Erstgespräch – Teil 2

6. Auf dem Hintergrund der Anliegen und Ziele stellt die übernehmende Institution dar, was in ihren Möglichkeiten liegt. Ein Behandlungsplan wird vorgestellt und vereinbart, die Vorgaben an die Familie werden besprochen und die Konsequenzen, die es hätte, wenn die Familie entscheidet, nicht auf das Angebot einzugehen, oder wenn sie die Behandlung abbricht. Es wird vereinbart, ob ein Zwischenbericht zu erstellen ist. Die Beteiligten einigen sich über den konkreten Arbeitsplan.

7. Der Arbeitsplan wird aufgezeichnet: Fragen, welche beantwortet werden sollen, und die Ziele der Beteiligten werden schriftlich so festgehalten, dass alle damit einverstanden sein können.

Die drei Phasen des Modells – 2. Zusammenarbeit mit Familie

- Institution arbeitet wie vereinbart mit der Familie
  - nach ihren Methoden
  - auf die im Erstgespräch festgehaltenen Ziele hin

- Bei wichtigen Abweichungen vom Behandlungsplan wird überlegt, ob und wie die überweisende Institution einzubeziehen ist.

Die drei Phasen des Modells – 3. Strukturiertes Schlussgespräch

- Wenn möglich nehmen wieder die gleichen Personen teil wie am Erstgespräch
- Ebenso werden die Dokumente des Erstgesprächs vorgelegt
- Dann wird die Familie gebeten zu beschreiben, was sich in der Zwischenzeit ereignet hat im Hinblick auf die Ziele
- Die überweisende Institution hat die Gelegenheit, ihre eigenen Beobachtungen einzubringen und allenfalls weitere Fragen zu stellen. Es wird ein Schlussbericht erstellt über den Behandlungsprozess, der so formuliert ist, dass er von allen Beteiligten unterzeichnet werden kann. Falls nötig, wird eine neue Vereinbarung getroffen für eine weitere Beratungssequenz.
- Die „übernehmende“ Institution ist verantwortlich für das Erstellen des Schlussberichtes, der als offizielles Dokument für den ganzen Prozess dient.

Zentrale Aspekte

Systemische Aspekte zeigen sich speziell in:

- Prinzipien des Modells
- der Transparenz
- der Ebenbürtigkeit, mit der Familienangehörige und Fachpersonen behandelt werden

Zentrale Aspekte

Besonders hervorheben möchte ich:

- überweisende Stelle schlüpft in «Klientenrolle»
- aus Position der „Sorge“ kann eher Motivation entstehen (bei Familie)
- übernehmende Institution hat bessere Chance, an Zielen zu arbeiten, die tatsächlich angestrebt werden wollen
- Verantwortung wird gemeinsam wahrgenommen
- Möglichkeiten, unterschiedliche Positionen einzunehmen, schafft mehr Handlungsspielraum

Aufgrund der beschriebenen Erfahrungen ist das Einhalten der präzisen Struktur von grossem Nutzen für alle Beteiligten

Das Geheimnis…
hinter Begeisterung und Innovationskraft?

→ Vielleicht Mut zu Vielfalt…

- Unterschiede als Anregung sehen…
- Verantwortlichkeit teilen…
- Zeit nehmen für gemeinsame Reflexion.

→ Vielleicht das Vergnügen,

- Problemlösungen als immer wieder neue Prozesse zu sehen…
- Als Wege, die schöpferisch und respektvoll mit allen Beteiligten gegangen werden.

→ Vielleicht einfach Freude, gemeinsam zu lernen und sich weiterzuentwickeln!