



3 Jahre KJSG und die inklusive Lösung Erfahrungen in und aus der begleiteten Praxis

3 Jahre KJSG: Weiterentwicklungs- und Lernprozesse in der kommunalen Praxis

Dialogforum „Bund trifft kommunale Praxis“

5. Dezember 2024

Wer ich bin und wo ich herkomme.



Alexa Keinert

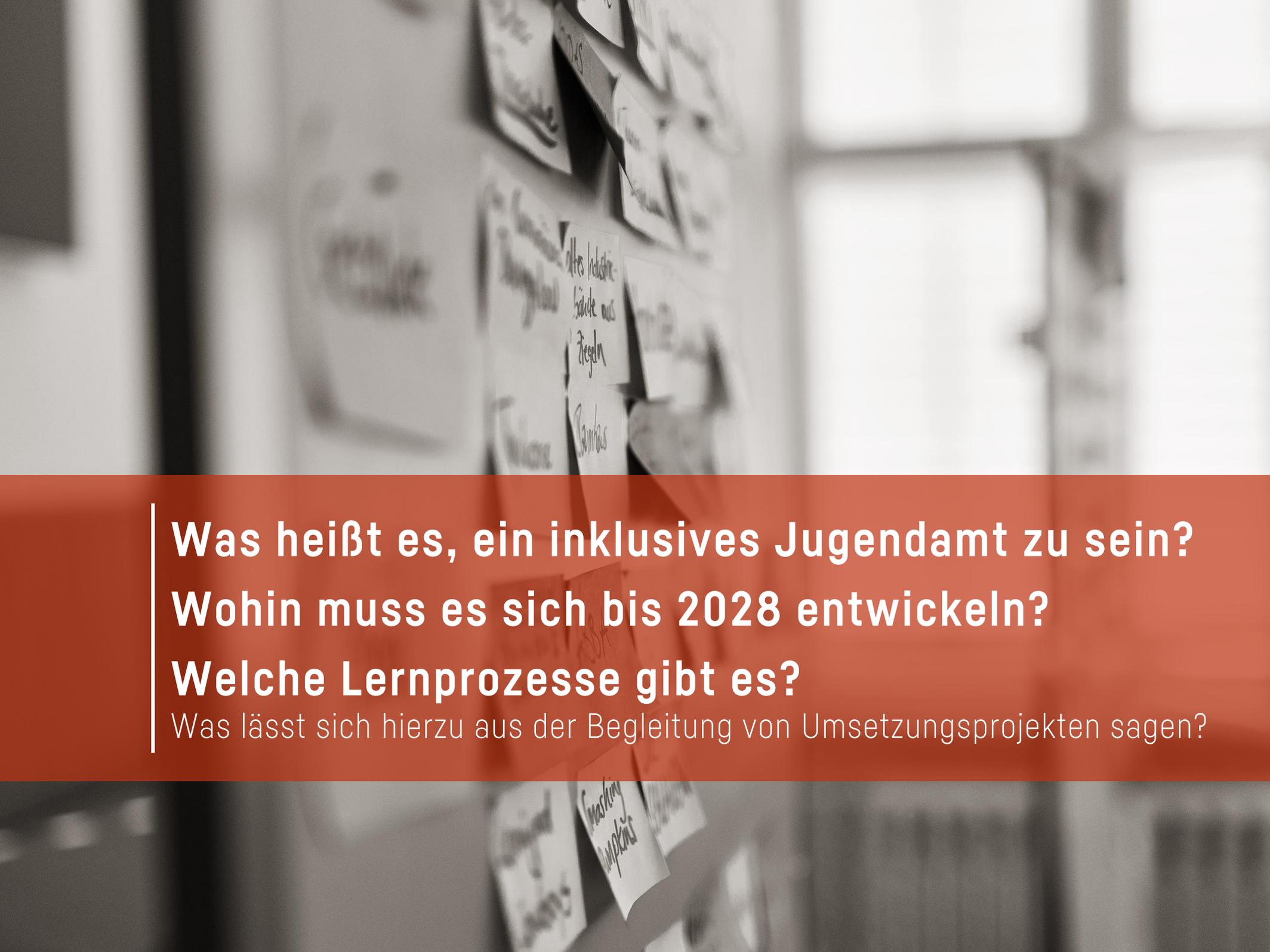
Ausbildung Kommunikations- und Politikwissenschaft, Public Service Design

Kompetenzen Organisationsentwicklung und Begleitung von Veränderungsprozesse v.a. im SGB VIII und II, Erfahrung aus 25+ Projekten

Was ich Ihnen mitgebracht habe.

- **Empfehlungen:** Gute Praxis für einen wirksamen Veränderungsprozess
- **Erfahrungen und Beispiele:** Aus umfassenden Restrukturierungsprojekten, zur Umsetzung von Quick Wins und aus Austauschformaten
- **Perspektive:** Was ist mit Blick auf die Entwicklung Ihrer Organisation wichtig?





Was heißt es, ein inklusives Jugendamt zu sein?

Wohin muss es sich bis 2028 entwickeln?

Welche Lernprozesse gibt es?

Was lässt sich hierzu aus der Begleitung von Umsetzungsprojekten sagen?

Wie Ihr Weg aussieht, hängt davon ab, wo Sie starten.

Haltung: Was bedeutet inklusive Jugendhilfe für uns?

Familienorientierung: Was brauchen unsere Familien?

Sozialraumorientierung: Wie regionalisiert arbeiten wir?

Struktur: Von welcher aktuellen Struktur laufen wir los?

Größe: Wie viele MA und Fälle haben wir je Bereich?

Kapazität: Wie sieht es mit Veränderungs- und Lernbereitschaft aus?

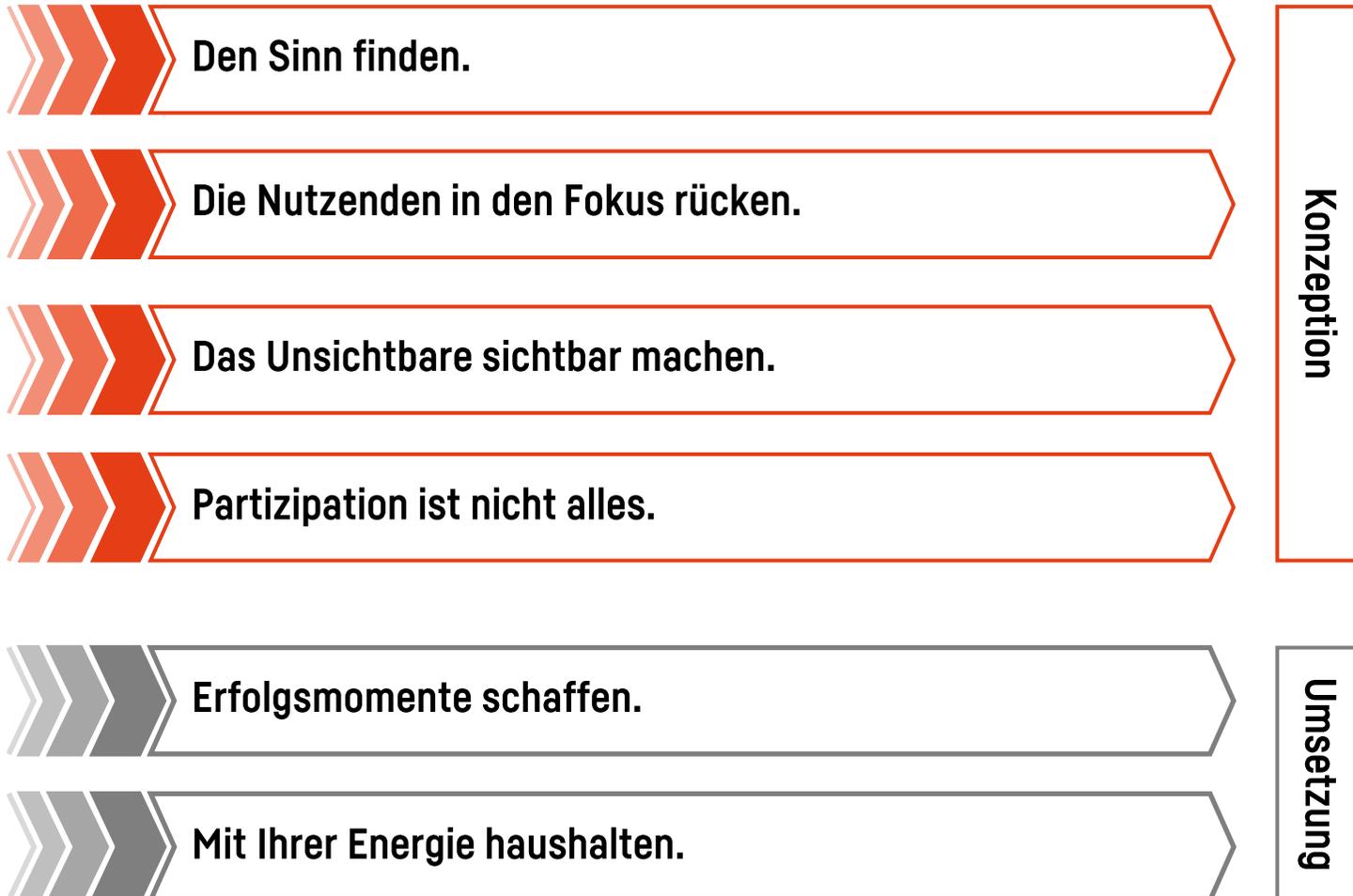
Generalisierung? **Spezialisierung?**



Was hilft Ihnen dabei, diesen Weg zu gehen?

Darauf möchte ich mit sechs Empfehlungen zur Konzeptions- und Umsetzungsphase antworten.

6 Empfehlungen für eine wirksame Veränderung.





Den Sinn finden

Es fängt an mit dem Wofür.

Hieran erinnert uns das Modell des Golden Circle nach Simon Sinek.

Welche Vision wollen wir erreichen? Wie sieht unser Jugendamt der Zukunft aus? Wie fühlt es sich an, in diesem Jugendamt zu arbeiten?

Diesen Auftrag müssen Sie für sich klären, bevor es losgeht.



Das „Wofür?“ als Leuchtturm.

Sich die Frage nach dem Wofür immer wieder zu stellen, hilft

- auf dem richtigen Kurs zu bleiben und Prioritäten zu setzen,
- in einem langen Prozess immer wieder Motivation zu finden und Orientierung zu bieten
- und Ihr Vorhaben gegenüber Dritten darstellen zu können:
Kooperationspartnern, Politik, Familien, Schnittstellenpartnern





Die Nutzenden in den Fokus rücken.

Die Nutzenden in den Fokus rücken.

- Sie sind dann erfolgreich, wenn die Familien ihr(e) Ziel(e) erreichen.
- Finden Sie heraus, was die Familien brauchen. Sonst scheitern die besten Konzepte an der Praxis.
- Neben den Familien gibt es weitere Nutzende, z.B. Mitarbeitende, Träger, Öffentlichkeit, andere Ämter.
- Bonus: Die Bedarfe der Nutzenden sind wunderbares Futter für Ihre Vision.



„Für die Nutzer*innen ist eine Dienstleistung eine kontinuierliche Reihe von Vorgängen auf dem Weg zu einem Ziel, unabhängig davon, wer sie erbringt.“

Lou Downe, Leiterin des Bereichs Design der Britischen Regierung

Anders gesagt: Den Familien darf es egal sein, wie Sie sich intern organisieren. Hauptsache ist, Sie helfen diesen dabei, ihr Ziel zu erreichen.

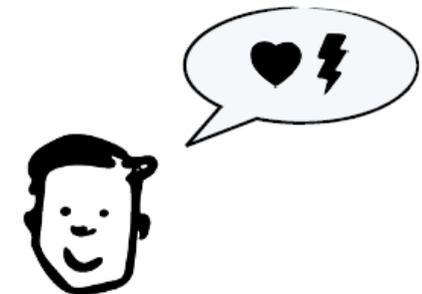
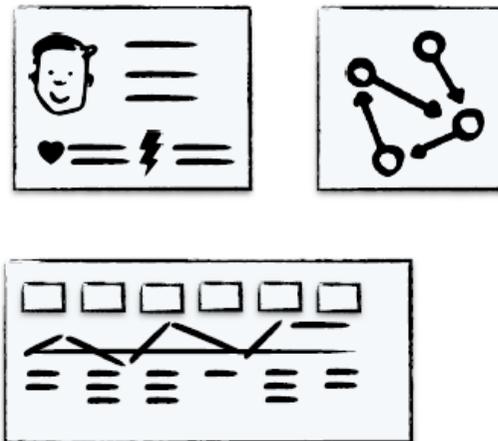
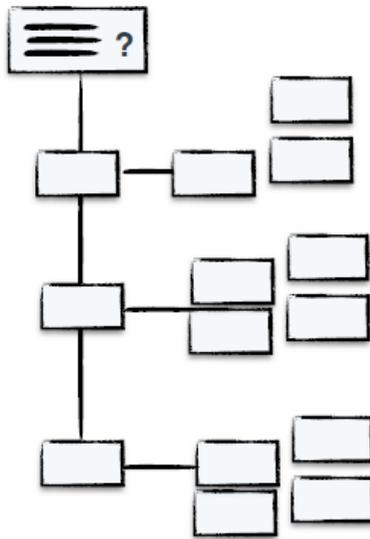
Was darin auch steckt: Aus den Augen der Nutzenden betrachten Sie Ihre Organisation neu. Vieles was gesetzt erscheint, wird plötzlich neu verhandelbar.

Nutzer*innenorientierte Methoden helfen dabei, den Perspektivwechsel zu vollziehen.

Die Nutzenden kennenlernen, z.B. durch Interviews oder Fokusgruppengespräche

Bedarfe verstehen und Aufträge formulieren, z.B. durch Persona und Nutzer*innenreisen

Lösungsansätze mit der Zielgruppe testen





Das Unsichtbare sichtbar machen.

Das Unsichtbare sichtbar machen.



Unterschiedliche Kulturen in KJH und EGH.

Kinder- und Jugendhilfe

Systemische Herangehensweise.
Familie zur Zusammenarbeit gewinnen.
Sozialraumorientierung.
Alarmmodus als Regelfall.

Eingliederungshilfe

Unterstützungsbedarf des Kindes.
Familie als Antragstellerin.
Häufig überregionale Arbeit.
Weniger Dynamik, Langzeitperspektive.

Vor dem Annähern kommt das gegenseitige Verstehen.

„Die Kultur verspeist die Strategie zum Frühstück.“

Peter Drucker, Ökonom und einflussreicher Denker der Managementlehre

Das heißt für Sie: Die inklusivsten Prozesse, Strukturen und Schnittstellenkonzepte führen nicht zum gewünschten Ziel, wenn die Mitarbeitenden diese nicht mit Leben füllen.

Wir merken in den Organisationen: Das gemeinsame Nachdenken über Haltung ist wichtiger als die 4-5 schriftlichen Haltungsgrundsätze. Der Weg ist das Ziel.



Partizipation ist nicht alles.

Die richtige Dosis macht's.

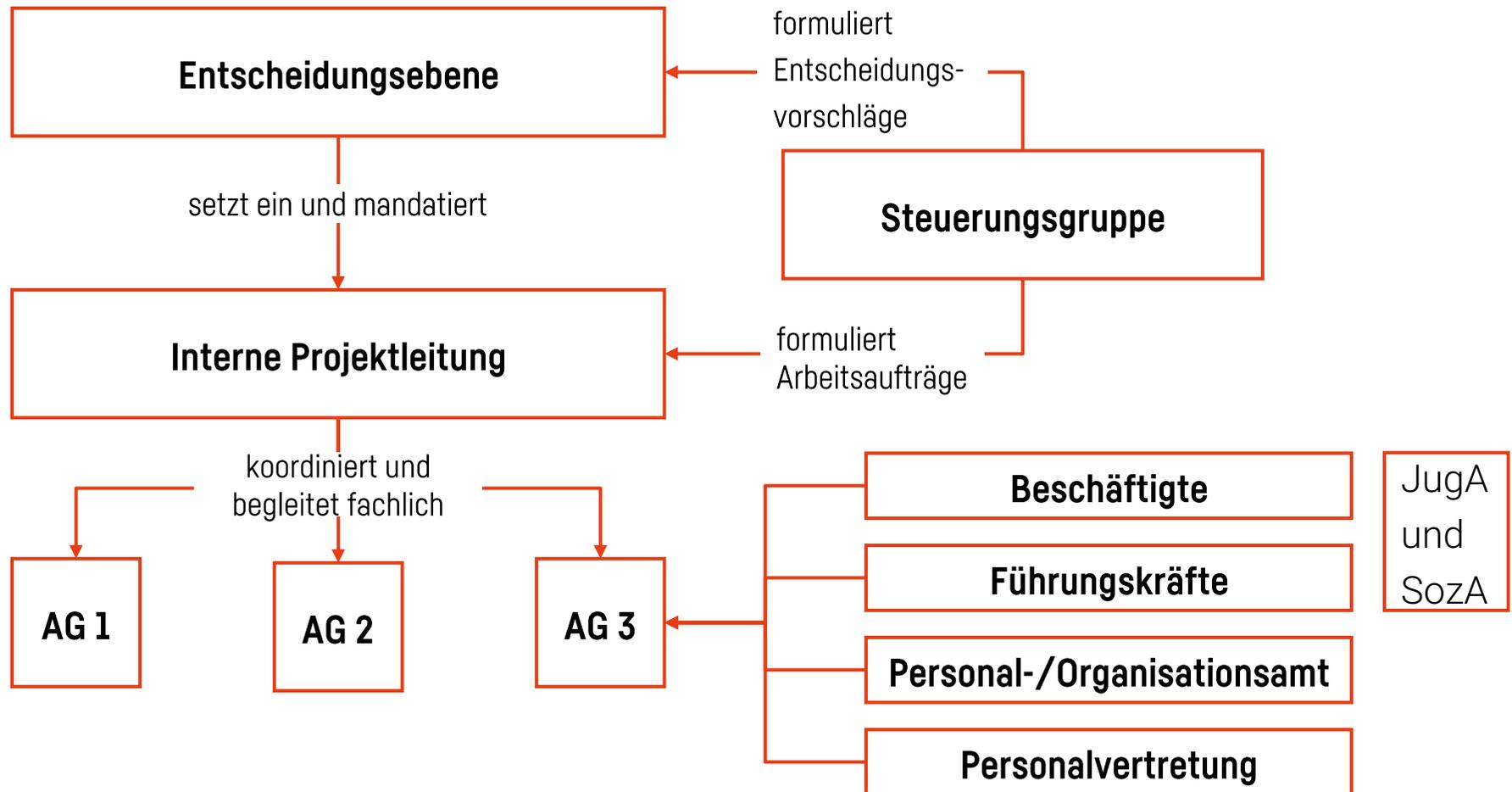
Unsere Erfahrung: Partizipation wird immer gewünscht, ist auch immer wichtig, aber nicht immer produktiv. Denn es gibt nicht nur Gewinner.

Überlegen Sie genau:

- Wer kann und muss entscheiden? Mit welchen Entscheidungen überfordern wir Mitarbeitende?
- An welchem Punkt brauchen wir Praxiserfahrung? Wo den übergeordneten Blick?
- Welches Ziel hat die Beteiligung: Ideen sammeln, Information, Mitentscheidung oder Resonanz einholen?



Setzen Sie auf Transparenz und klare Verantwortlichkeiten.



A black and white photograph of two women in a meeting. The woman in the foreground is smiling broadly, holding a pen to her mouth. The woman in the background is also smiling and looking towards the camera. A red horizontal bar is overlaid on the bottom half of the image, containing the text 'Erfolgsmomente schaffen' in white. A vertical white line is positioned to the left of the text.

Erfolgsmomente schaffen

Im Kleinen wird das Große erkennbar.



z.B. gemeinsame
Konferenz, Aktivität,
Weihnachtsfeier mit
EGH



z.B. Aufgaben-
wahrnehmung
erleichtern



z.B. ein Team
erprobt die
gemeinsame
Aufgaben-
wahrnehmung



z.B. operative
Umsetzung mit
Team-Tagen
verbinden

Die Erfolgsmomente sind
besonders wichtig in der
mitunter kleinteiligen
Umsetzungsphase



Mit Ihrer Energie haushalten.

Bereit sein für Teil 2.

Unsere Erfahrung: Nach der Konzeptionsphase ist die Luft raus. Aber Sie sind noch lange nicht am Ziel.

- „Und jetzt noch schnell umsetzen“ funktioniert nicht: Die Umsetzungsphase als eigenes Projekt konzipieren.
- In der Konzeptionsphase bereits Verbündete schaffen: Personalamt, IT, Organisationsamt einbeziehen.
- Führungskräfte müssen genau hinhören und –schauen: durch Hospitationen, Sprechstunden, in Dienstbesprechungen
- Transparenz schaffen: Woran arbeiten wir? Wie weit sind wir gekommen?





Vielen Dank! Welche Fragen haben Sie?



public

Alexa Keinert

Senior Beraterin

mobil +49.176.10 20 22 24

mail ake@gfa-public.de

gfa | public GmbH

Schwedter Straße 9A

D – 10119 Berlin



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International