



# Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung der Frühen Hilfen

## Auf einen Blick

Um Frühe Hilfen zu entwickeln und bedarfsgerecht sowie vernetzt umzusetzen, bedarf es ausreichender fachlich-personeller Ressourcen und kontinuierlicher Bereitstellung. Diese sicherzustellen ist eine wichtige Aufgabe für die politisch-strategischen Verantwortlichen der Frühen Hilfen. Das vorliegende Praxismaterial gibt Anregungen dafür, sich mit den fachlichen Ressourcen auseinanderzusetzen.

## Zielsetzungen

- ▶ Gemeinsame Verständigung zur Sicherstellung fachlich-personeller Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung der Frühen Hilfen
- ▶ Einschätzung darüber, ob die fachlichen Ressourcen dem Bedarf angemessen und in ausreichendem Maße vorhanden sind
- ▶ Prüfung, inwiefern die Leitungskräfte Ressourcen zur Verfügung stellen
- ▶ Austausch und konzeptuelle Überlegungen zur Ausrichtung der fachlich-personellen Ressourcen bezogen auf Kontinuität und Planungssicherheit
- ▶ Einbeziehung von Professionen aus Gesundheits- und Sozialwesen sowie andere relevante Akteursgruppen
- ▶ Sensibilisierung für die Bedeutsamkeit der Sicherstellung von Kompetenzen

## Einsatzmöglichkeiten und Anwendungsbeispiele

Das vorliegende Praxismaterial bietet mit den Schritten ① und ② die Möglichkeit, sich auf der Grundlage einer Ist-Analyse mit den fachlichen und personellen Ressourcen für die Frühen Hilfen auseinanderzusetzen. Wenn der Fokus der gemeinsamen Arbeit eher auf Überlegungen zur Sicherstellung von fachlichen Kompetenzen liegen soll, eignet sich Schritt ③. Schritt ④ bietet die Möglichkeit, die Überlegungen zu bündeln und gemeinsame Maßnahmen zu entwickeln.

Das Praxismaterial 6.3 kommt zum Einsatz, wenn der Fokus auf dem Erfassen von Qualifizierungsbedarfen liegt. Sollen zunächst grundsätzlich finanzielle Ressourcen für die Frühen Hilfen in den Blick genommen werden, bietet sich das Praxismaterial 5.3 an.



Tabelle: Darstellung der Arbeitsschritte mit zeitlicher Orientierung und Zielfokus

| Schritt | Inhalt   | Zeit          | Zielfokus  | Arbeitsblätter  |
|---------|--|---------------|--|---|
| ①       | Check der fachlich-personellen Ressourcen                                  | ca. 30 Min.   | Kriteriengeleitete Einschätzung der aktuellen fachlich-personellen Ressourcen aus verschiedenen Perspektiven           | Arbeitsblatt 1/6.1<br>Check der fachlich-personellen Ressourcen |
| ②       | Die fachlich-personellen Ressourcen-Säulen zur Umsetzung der Frühen Hilfen | ca. 45 Min.   | Visualisierung und Zusammentragen der Einzeleinschätzungen als Grundlage gemeinsamer Verständigungsprozesse            | –   |
| ③       | Ideenwerkstatt Kompetenzentwicklungskonzept                                | 60 Min.       | Ideen zur Entwicklung eines Konzeptes zur strategischen (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen aller Akteure im Netzwerk | –   |
| ④       | Maßnahmenplanung   | mind. 30 Min. | Konkrete Aktivitäten zur Verbesserung planen   | Arbeitsblatt<br>Maßnahmenplanung                                |

## Vorgehen

### Schritt ①: Check der fachlich-personellen Ressourcen

Im Vordergrund steht die grundsätzliche Einschätzung fachlich-personeller Ressourcen für die Entwicklung und Umsetzung der Frühen Hilfen. Die Moderation bzw. die Koordinierungsstelle der lokalen Frühen Hilfen oder eine beauftragte Person stellt einleitend vorliegende Daten zur personellen Ressourcenausstattung (z. B. verfügbare Personalstellen, Arbeitszeitstunden usw.) und Ergebnisse einer aktuellen Bedarfserfassung für die Frühen Hilfen vor, sofern solche vorliegen.

Anschließend werden die Akteure eingeladen, sich zunächst in Einzelarbeit damit auseinanderzusetzen, welche personellen Ressourcen sie auf der Grundlage der aktuellen Bedarfslage für nötig halten, um Frühe Hilfen bedarfsorientiert umzusetzen. Gleichzeitig soll die aktuelle Ausstattung vor diesem Hintergrund eingeschätzt werden. Für diesen Schritt ihres Soll-/Ist-Vergleichs steht ein Arbeitsblatt zur Verfügung (vgl. Arbeitsblatt 1/6.1 Check der fachlich-personellen Ressourcen). Ein zweiter Teil des Arbeitsblattes erfragt Verfahren zur Sicherstellung fachlicher Ressourcen der mit der Unterstützung von Familien betrauten Fachkräfte im Netzwerk.

Die persönlichen Einschätzungen können anschließend in Kleingruppen diskutiert und danach gebündelt in die große Gruppe eingebracht werden. Es kann aber auch gleich im Plenum weitergearbeitet werden.

Die Kleingruppen diskutieren neben ihren Einschätzungen der Ressourcen-Säulen insbesondere ihre Erkenntnisse bezüglich möglicher Verfahren zur Sicherstellung der fachlich-personellen Ressourcen. Entsprechende Stichpunkte werden auf Karten festgehalten.

### Schritt ②: Die fachlich-personellen Ressourcen-Säulen zur Umsetzung der Frühen Hilfen

In einem zweiten Schritt werden die Einschätzungen in der Gruppe visualisiert. Die Moderation bereitet dazu auf einer Pinnwand ein Säulenmodell vor, in das die einzelnen Beteiligten bzw. die Kleingruppen ihre Einschätzungen eintragen (vgl. Abbildung unten). In der gemeinsamen Arbeit führen die individuellen Einschätzungen zur Diskussion über die Skalenwerte, die im Prozess gemeinsam konkretisiert werden.

Im unteren Teil der Pinnwand werden die Karten zu Verfahren der Kompetenzsicherung im Netzwerk gesammelt. Das entstehende Gesamtbild ist die Grundlage für den folgenden Austausch.

Abbildung: Ressourcen-Säulen



Quelle: NZFH/Felsenweg-Institut



### Praxisimpuls

Aufgrund der häufig knappen Ressourcen ist eine Differenz der Soll-/Ist-Werte durchaus wahrscheinlich. Die Moderation achtet deshalb darauf, eine grundsätzlich ermutigende Haltung und Gesprächsführung einzunehmen.

### Gedankenanstöße und Frageimpulse

- Was fällt beim Blick auf die personellen Ressourcen auf?
- Was fällt beim Blick auf die fachlichen Ressourcen im Netzwerk auf?
- Haben wir ausreichende fachlich-personelle Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung von bedarfsgerechten und vernetzten Frühen Hilfen?
- Entdecken wir deutliche Soll-/Ist-Abweichungen? Wie gehen wir damit um?
- Wie gelingt es uns mit den aktuellen Möglichkeiten (und ggf. trotz begrenzter Personalressourcen), Familien bestmöglich zu unterstützen?
- Inwiefern stimmen wir in unseren Einschätzungen überein?
- Haben wir Verfahren, die sicherstellen, dass die Ressourcen regelmäßig eingeschätzt und kontinuierlich sichergestellt werden?
- Wie können wir bei Führungskräften oder Geldgebern die Bedeutung einer kontinuierlichen Personalausstattung und Kompetenzentwicklung noch deutlicher herausstellen und dafür sensibilisieren?

### Schritt ③: Ideenwerkstatt Kompetenzentwicklungskonzept

Nach dem Austausch über die aktuelle fachlich-personellen Ressourcenausstattung kann sich eine Ideenwerkstatt zur (Weiter-)Entwicklung eines Kompetenzentwicklungskonzeptes anschließen. Im Fokus der gemeinsamen Überlegungen steht die Frage:

»Auf welche Weise wird sichergestellt, dass alle Akteure Früher Hilfen über ausreichende allgemeine und spezifische Kompetenzen zur Unterstützung unterschiedlicher Familien sowie zur interprofessionellen Kooperation und Vernetzung verfügen?«

Ausgehend von den Überlegungen aus Schritt ② werden Möglichkeiten diskutiert, wie ein Konzept zur kontinuierlichen Kompetenzentwicklung entwickelt bzw. weiterentwickelt werden kann und was Inhalt eines expliziten Kapitels im Rahmen des Gesamtkonzepts Frühe Hilfen sein kann. Dabei entwickeln Gruppen von zwei bis drei Personen zunächst möglichst viele Ideen, was zur Sicherung bzw. Weiterentwicklung der fachlichen Ressourcen im Netzwerk beiträgt. In diesem Schritt geht es um kreatives Zusammentragen verschiedenster Möglichkeiten, ohne sogleich Grenzen des Machbaren aufzuzeigen. Die Punkte werden auf Karten geschrieben und an einer Pinnwand gesammelt.

Die Moderation kann als Anregung ggf. bereits einige Karten anpinnen. Hier einige Beispiele:



- Ansprechende Bögen zur Selbsteinschätzung, die regelmäßig verschickt werden. Damit werden die Akteure immer wieder zu einer individuellen Reflexion und Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen eingeladen
- Vereinbarung einer eigenen »Netzwerk-Kompetenzliste« mit einigen Kernkompetenzen, die für alle Beteiligten im Netzwerk besonders bedeutsam sind. Diese Zusammenstellung ist auch für Stellenausschreibungen sowie Einstellungsgespräche hilfreich und nutzbar
- Regelmäßige Bedarfserfassung zur fachlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung im Netzwerk und Entwicklung und Durchführung von passgenauen Angeboten
- Formate der Intervention und Supervision
- Übergabekonzepte bei Vertretungsstrukturen und Personalwechsel
- Ein Format zum Lernen aus möglichen Fehlern in der gemeinsamen Arbeit, z. B. vergessenen Rückmeldungen bei einem Übergang einer Familie zwischen Netzwerkakteuren
- Gestaltung von Fachtagen und Teamgesprächen

Nach der Sichtung aller Ideen überlegen die Beteiligten gemeinsam, welche Eckpunkte das Konzept beinhalten sollte und wozu es Aussagen geben soll, was also inhaltliche Kriterien des Konzepts sind, z. B.:

- Aussagen zu Leitgedanken (zentrale Kernkompetenzen, Grundsatz der kontinuierlichen fachlichen Weiterentwicklung, Fehlerfreundlichkeit etc.)
- Aussagen zur Bedarfserhebung
- Aussagen zu Zielsetzungen und Überprüfungszeiträumen
- Aussagen zu Verfahren/Formaten
- ...

Wenn ausreichend Zeit zur Verfügung steht, können die Kleingruppen einen ersten Stichpunktentwurf eines Konzeptes anfertigen. Darin sind die vereinbarten Aussagen enthalten, welche inhaltlich durch die Formate aus der Ideensammlung angereichert werden. Die Entwürfe werden im Plenum vorgestellt. Aus inhaltlichen Überschneidungen und besonders stimmigen Formulierungen entsteht im Anschluss an die gemeinsame Arbeit ein Konzeptpapier.

### Praxisimpuls

Häufig reicht die gemeinsame Zeit zur Erarbeitung eines Konzeptpapiers nicht aus. Diese Aufgabe kann auch an eine Arbeitsgruppe übergeben werden. Oder eine beauftragte Person erarbeitet ein Konzeptpapier auf der Grundlage der gemeinsamen Überlegungen und stellt es dem Netzwerk bei einem späteren Treffen vor.



### Schritt ④: Maßnahmenplanung

Abschließend geht es darum, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der fachlich-personellen Ressourcenausstattung zu planen. Wichtig ist dabei insbesondere die Frage: Wie kann es gelingen, dass Leitungskräfte der fachlich-personellen Ressourcenausstattung eine hohe bzw. höhere Bedeutung zumessen? Die bisherigen Überlegungen und Ideen werden zusammengefasst und priorisiert. Folgende Fragen können dabei im Fokus stehen: Welche Zielsetzungen werden vereinbart, um beispielsweise ein Kompetenzentwicklungskonzept zu erstellen, fachlich personelle Ressourcen besser auf Kontinuität auszurichten oder bei den Leitungskräften auf eine stärkere Sensibilisierung des Themas hinzuwirken?

Dieser Schritt kann in Kleingruppen oder im Plenum erfolgen. Wenn der Fokus auf den spezifischen Abstimmungen zwischen zwei Fachbereichen liegt, können sich diese jeweils zusammenfinden und konkrete Maßnahmen für die Zusammenarbeit ihrer Fachbereiche planen.

Wenn der Fokus auf dem Gesamtbild Früher Hilfen und allgemeinen Abstimmungsprozessen und Zuständigkeiten liegt, bietet sich eine gemeinsame Maßnahmenplanung aller Fachbereiche an.

## Benötigte Arbeitsblätter und Materialien

- ▶ Arbeitsblatt 1/6.1 Check der fachlich-personellen Ressourcen
- ▶ Arbeitsblatt Maßnahmenplanung (dimensionübergreifend)
- ▶ Moderationsmaterial (Moderationskarten, Stifte, Klebepunkte)
- ▶ Pinnwand/Flipchart