SABINE MAYER
Qualitätsmanagement und
Assistenz der Abteilungsleitung

Wir gestalten Zukunft!

Dieses Motto des Organisationsweiterentwicklungsprozesses der MAG ELF steht zum einen für unseren organisationalen Veränderungsprozess. Zum Anderen soll es als Metapher für die Ziele unserer Arbeit mit Kindern und Familien verstanden werden.

Auch im Jahr 2016 ging dieser Organisationsentwicklungsprozess in der MAG ELF weiter. Die neuen Projektgruppen widmeten sich den Themen Fachentwicklung, Organisationskultur, Personalentwicklung, Struktur der MAG ELF (zentral und regional) und Rechtsvertretung. Mit den Ergebnissen aus diesen Projektgruppen sowie jenen aus der vorangegangenen Projektphase lagen Ende des Jahres insgesamt elf Berichte zu wesentlichen Themenbereichen der Wiener Kinder- und Jugendhilfe vor. Die Bezeichnung Wiener Kinder- und Jugendhilfe hat sich im Sprachgebrauch seit Inkrafttreten des neuen Bundes-Kinder- und Jugendhilfe-Gesetzes bereits etabliert, wenn auch die korrekte Bezeichnung unserer Abteilung noch Amt für Jugend und Familie ist. Im Zuge der Organisationsveränderung ist auch die Namensänderung in Wiener Kinder- und Jugendhilfe geplant.

Ein zusammenfassendes Organisationsweiterentwicklungskonzept enthält nun all jene Ergebnisse aus den Projektgruppen, die 2017/2018 umgesetzt werden sollen. Im gesamten Organisationsentwicklungsprozess waren die Qualität unserer Leistungen, die KlientInnenorientierung (an Kindern und Familien) wie auch die MitarbeiterInnenbeteiligung wesentliche Elemente. Bei der Entscheidung zur Umsetzung der vorgeschlagenen Ideen und Konzepte blieben die Kriterien einer möglichst hohen Akzeptanz und Zustimmung durch die MitarbeiterInnen handlungsleitend. Eine der großen Herausforderungen stellte schon auch die zu beachtende Kostenneutralität dar, wenn sie auch von Beginn an als Grundbedingung der Organisationsweiterentwicklung kommuniziert worden war. Natürlich gab es auch etliche gute Vorschläge und Ideen, die aufgrund des damit verbundenen zusätzlichen Budget- und/oder Personalbedarfs nicht ins Umsetzungskonzept einfließen konnten.

Was sind die wesentlichen Änderungen in der MAG ELF?

Die MAG ELF wird organisatorisch und hierarchisch neu strukturiert. Kernelemente dieser neuen Struktur werden sechs für alle Berufsgruppen einheitliche Regionen unter einer für drei Berufsgruppen (Rechtsvertretung, Soziale Arbeit, Sozialpädagogik) zuständigen Leitung sein. Die RegionsleiterInnen werden deutliche Planungs- und Steuerungskompetenzen hinsichtlich personeller und budgetärer Ressourcen erhalten und für die operativen Arbeitsprozesse in ihrer Region verantwortlich sein. In den Regionen wird diese Struktur das multiprofessionelle Arbeiten stärken und gemeinsame, abgestimmte Betreuungsangebote für Familien fördern. Hierarchisch werden die Regionsleitungen direkt dem Abteilungsleiter der MAG ELF unterstellt und gehören somit zukünftig dem Leitungsteam der Abteilung an. Organisationseinheiten, die aufgrund ihrer Größe oder spezieller Kompetenzen nicht regionalisiert werden, werden in einer Überregion auf gleicher hierarchischer Ebene wie die Regionsleitungen zusammengefasst. Da diese Überregion mit allen Regionen kooperiert und über wesentliche Ressourcen verfügt, werden Kommunikations- und Steuerungskompetenzen verbindlich geregelt. Aufgaben im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung, des fachbezogenen Personalmanagements und der Personalentwicklung, der überregionalen Steuerung sowie des Beschwerdemanagements werden in einer zentralen Organisationseinheit zusammengefasst. Eine detaillierte Aufgabenbeschreibung sowie eine Struktur dieses Arbeitsbereichs im Detail erfolgen im Zuge der Implementierung.

Im Mittelpunkt der Organisationsweiterentwicklung stand immer eine Stärkung des Miteinanders aller Berufsgruppen der MAG ELF mit dem Ziel, Familien noch passendere Beratungs- und Betreuungssettings zu bieten. Die Errichtung von Familienzentren mit umfangreichen, multiprofessionellen Service- und Beratungsangeboten steht für ein verstärktes präventives Angebot in Form einer attraktiven niederschwelligen Anlaufstelle für Wiener Familien.

In Bezug auf Gefährdungsthematiken von Kindern und Jugendlichen wie auch bei Hilfen zur Erziehung werden die im Fall tätigen Professionen, insbesondere die Sozialarbeit, die Sozialpädagogik und die Psychologie, ihre Arbeit verbindlicher als bisher abstimmen und auch im Sinne einer

gemeinsamen Verantwortung mit den Familien gemeinsam möglichst tragfähige Lösungen für die jeweiligen Problemfelder erarbeiten.

Veränderung soll es in der MAG ELF nicht nur in Form einer neuen Struktur und eines verstärkten multiprofessionellen Arbeitens geben, sondern auch hinsichtlich unserer Organisationskultur. Wie wir alle wissen, kann eine Kulturveränderung nicht verordnet werden, sondern wird von jeder/jedem Einzelnen, den Gruppen und Teams wie auch dem Zusammenwirken aller im Gesamtsystem geprägt. Unsere Haltungen, vor allem unser Handeln in den neuen Strukturen und im neuen Miteinander werden maßgebend für einen kulturellen Wandel und somit den Veränderungserfolg sein.

Die Implementierung des gesamten Organisationsentwicklungskonzeptes wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen, viel Arbeit mit sich bringen und sicherlich auch noch ein paar Überraschungen und Herausforderungen für uns bereithalten. Im Sinne einer lernenden Organisation werden wir uns diesen und auch nachfolgenden Herausforderungen stellen, denn:

„Eine lernende Organisation ist ein Ort, an dem Menschen kontinuierlich entdecken, dass sie ihre Realität selbst erschaffen. Und dass sie sie verändern können. (Peter M. Senge)