Einarbeitungskonzept SPFH abw Berlin

Arbeitsentwurf – Sozialpädagogische Familienhilfen und Einzelfallhilfen

Stand: Oktober 2026

Autor: Dr Sascha Wölck (päd. Leitung ambulante Hilfen)

Fachliche Durchsicht: Magdalena Novak (päd. Leitung abw gGmbH)

Grundverständnis

Die Einarbeitung neuer Kolleg*innen in den ambulanten Diensten soll *fachliche Sicherheit*, eine *verlässliche Orientierung in den organisatorischen Abläufen* und eine *schrittweise Übernahme eigenständiger Fallverantwortung* ermöglichen. Verantwortlich für eine erfolgreiche Einarbeitung ist freilich die Leitung, Aufgabe ist sie gleichzeitig von Leitung und Team.

Auch wenn die Sozialpädagogischen Familienhilfen aktuell in einem Team organisiert sind, werden Kolleg*innen mit unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen (Trauma / Vietnam (Migration)) eingestellt. Die Einarbeitung muss mit Blick auf die unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkte individuell ausgerichtet sein.

Maßgeblich sind insbesondere die bisherige Erfahrung in ambulanten Hilfen, das konkrete Arbeitssetting sowie die fachliche Kompetenz.

Die Schwerpunkte werden dabei nicht als voneinander getrennte Arbeitsfelder verstanden:

Migrationsbezogene Erfahrungen können in traumapädagogischen Hilfen eine wichtige Rolle spielen; umgekehrt begegnen Kolleg*innen in der vietnamesischsprachigen bzw. migrationsbezogenen Arbeit regelmäßig Familien mit traumatischen Belastungen. Die unterschiedlichen Kompetenzen im Team sollen deshalb wechselseitig nutzbar sein.

Ziele der Einarbeitung

Die Einarbeitung dient dazu, dass die neuen Kolleg*innen in die Lage versetzt werden

- Auftrag und professionelle Rolle sicher wahrzunehmen.
- organisatorische und administrative Abläufe zuverlässig umzusetzen.
- Hilfen fachlich begründet zu planen und durchzuführen.
- Kinder, Jugendliche und Eltern angemessen zu beteiligen.
- im ambulanten Setting handlungssicher zu arbeiten.
- Kinderschutz und Krisensituationen sicher zu bearbeiten.
- mit Jugendämtern und weiteren Beteiligten verlässlich zusammenzuarbeiten.
- die Anforderungen ihres fachlichen Schwerpunktes umzusetzen.
- die unterschiedlichen Kompetenzen im Team zu nutzen.
- das eigene Handeln und den eigenen Unterstützungsbedarf zu reflektieren.

Prozessverantwortliche

- In der Hauptverantwortung für die fachliche Einarbeitung ist die pädagogische Leitung der ambulanten Hilfen
- In der Hauptverantwortung für die administrative Einarbeitung ist die administrative Leitung der ambulanten Hilfen
- In Mitverantwortung für den Einarbeitungsprozess ist die einzuarbeitende Fachkraft als auch alle weiteren Teammitglieder der ambulanten Hilfen

Umsetzung der Einarbeitung

1. Individuelle Planung der Einarbeitung

Zu Beginn der Einstellung wird für jede neue Fachkraft ein individueller Einarbeitungsplan vereinbart. Die Intensität und Dauer einzelner Elemente orientiert sich nicht allein an der formalen Beschäftigtengruppe, sondern insbesondere an folgenden Faktoren:

- Mögliche Vorerfahrung in der SPFH;
- Erfahrung mit eigenständiger Fallführung, Hilfeplanung, Dokumentation und Kooperation mit Jugendämtern;
- Arbeitsform: SPFH (incl. Clearing), Einzelfallhilfe oder eine Kombination beider Settings;
- Fachlicher Schwerpunkt, insbesondere Traumapädagogik sowie vietnamesischsprachige bzw. migrationsbezogene Arbeit;
- Bei Studierenden: Studienstand, bisherige Praxiserfahrung und verbindliche Studientage.

Ziel ist eine gestufte Verselbstständigung:

- Orientierung
- begleitete Praxis
- zunehmend eigenständige Fallführung
- selbstständige Arbeit mit regulärer fachlicher Rückbindung.

2. Gemeinsame Basiseinarbeitung

Unabhängig von Vorerfahrung und thematischer / Fall Zuordnung erhalten alle neuen Kolleg*innen eine gemeinsame Basiseinarbeitung. Dazu gehören insbesondere:

- Auftrag, Selbstverständnis und Arbeitsweise der ambulanten Dienste;
- Hilfeplanung, Dokumentation und Zusammenarbeit mit Jugendämtern sowie weiteren Institutionen;
- Kinderschutz, Krisen und interne Rücksprachewege;
- administrative Abläufe und Zuständigkeiten;
- Datenschutz, professionelle Rolle sowie Nähe und Distanz;
- Besonderheiten und Sicherheit im Setting Hausbesuch.

Hausbesuche

Hausbesuche gehören zu den anspruchsvollsten Settings ambulanter sozialer Arbeit. Fachkräfte betreten private, oft sensible Lebenswelten der Familien und müssen mit einem erhöhten Maß an Unvorhersehbarkeit, Rollenkonflikten und möglichen Sicherheitsrisiken umgehen. Das Setting wird deshalb ausdrücklich bereits zu Beginn der Einarbeitung thematisiert – auch bei berufserfahrenen Fachkräften.

3. Fachliches und administratives Mentoring

Jede neue Fachkraft erhält verbindliche Mentoringzeiten. Dabei werden pädagogisches/fachliches Mentoring und administrative Einarbeitung unterschieden. Als Ausgangsrahmen sind vorgesehen:

- bei erfahrenen Fachkräften zunächst drei Monate regelmäßiges fachliches Mentoring;
- bei Berufseinsteigenden und Quereinsteigenden in der Regel eine längere Begleitung, grundsätzlich bis zu sechs Monate;
- in den ersten sechs Wochen bei entsprechendem Bedarf bis zu zwei Stunden Mentoring pro Woche, aufgeteilt auf pädagogische und administrative Themen;
- für die administrative Einarbeitung zunächst sechs strukturierte Termine von jeweils ca. einer Stunde.

Die Zeitangaben sind Orientierungswerte. Umfang und Dauer werden an Vorerfahrung, Lernfortschritt und tatsächlichen Unterstützungsbedarf angepasst.

Mit zunehmender Handlungssicherheit kann die Frequenz des Mentorings schrittweise reduziert werden. Die fachliche Begleitung endet damit nicht abrupt, sondern wird entsprechend dem individuellen Entwicklungsstand ausgeschlichen.

Die getakteten Mentoringtermine bilden einen verbindlichen Rahmen, ersetzen jedoch nicht die laufende Unterstützung durch die Leitungskräfte. Bei pädagogischen, fallbezogenen und administrativen Fragen sind die zuständigen Leitungskräfte auch außerhalb der vereinbarten Mentoringzeiten ansprechbar. Bei Krisen, Kinderschutzfragen oder anderen zeitkritischen Unsicherheiten erfolgt die Rücksprache unmittelbar.

4. Fortbildung im Rahmen der Einarbeitung

Neue Kolleg*innen sollen während der Einarbeitungsphase gezielt dabei unterstützt werden, geeignete externe Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Dies gilt insbesondere für Fachkräfte, die noch über wenig oder keine Erfahrung in der SPFH bzw. in ambulanten Hilfen zur Erziehung verfügen.

Angebote wie beispielsweise die SFBB-Fortbildung „Neu in der SPFH“ können die trägerinterne Einarbeitung sinnvoll ergänzen und ermöglichen eine vertiefte Auseinandersetzung mit Auftrag, Rolle und methodischen Anforderungen des Arbeitsfeldes. Welche Fortbildungen sinnvoll sind, wird entsprechend der Vorerfahrung und des individuellen Einarbeitungsbedarfs mit der Leitung abgestimmt.

5. Fachliche Schwerpunktsetzung

Das individuelle Mentoring greift den fachlichen Schwerpunkt der jeweiligen Fachkraft auf. Gleichzeitig sollen Querverbindungen zwischen den Schwerpunkten ausdrücklich hergestellt werden.

Vietnamesischsprachige und migrationsbezogene Arbeit

- unterschiedliche biografische und migrationsbezogene Ausgangslagen wahrnehmen, ohne sie einzelnen Familien pauschal zu unterstellen;
- Erziehungsvorstellungen, Autoritätsverständnis, Bildungsziele und Generationenkonflikte als offene Gesprächsgegenstände bearbeiten;
- Mehrsprachigkeit berücksichtigen und Kinder vor einer regulären Dolmetscherrolle bzw. Parentifizierung schützen;
- Jugendhilfe, Schule, Gesundheitssystem und Beratungsangebote verständlich erklären;
- unterschiedliche Migrationsstrategien und damit verbundene Risiken, Abhängigkeiten und prekäre Lebenslagen erkennen und reflektieren;
- Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen sowie materielle und aufenthaltsbezogene Belastungen erkennen und bei Bedarf weitervermitteln;
- deutsch-vietnamesische Fachsprache zu Hilfeplanung, Beteiligung, Kinderschutz und Beschwerden sicher anwenden;
- Dialekt- und Verständnisunterschiede sowie die Grenzen der eigenen Übersetzungskompetenz reflektieren;
- professionelle Nähe und Distanz in kleinen Community-Netzwerken sowie mögliche private Kontakte und Interessenkonflikte reflektieren.

Traumapädagogischer Schwerpunkt

Bei Kolleg*innen mit traumapädagogischem Schwerpunkt werden insbesondere die Übertragung traumapädagogischer Grundhaltungen auf das ambulante Setting, Stabilisierung und Selbstregulation, Beziehungs- und Bindungsdynamiken sowie die Reflexion der eigenen Rolle im Familiensystem vertieft.

Die Einarbeitung soll auch dazu befähigen, Übertragungs- und Gegenübertragungsdynamiken in der Arbeit mit Hilfeempfangenden und ihren Familiensystemen zu erkennen, zu reflektieren und professionell zu gestalten – insbesondere bei komplexen Anpassungsmustern infolge langandauernder oder wiederkehrender traumatischer Erfahrungen.

Die Kolleg*innen müssen befähig werden mit den gängigen Tools traumapädagogischer Diagnostik (Koordinaten psychosozialer Diagnosik u.a.) sicher arbeiten zu können.

Migrationsbezogene und transnationale Belastungen werden dort einbezogen, wo sie für die konkrete Familie relevant sind.

6. Co Teams

Für Kolleg*innen ohne ausreichende Erfahrung in der SPFH ist die Arbeit im Co-/Tandemsetting zu Beginn ein wesentliches Instrument der Einarbeitung. Sie sollen zunächst nicht ohne fachliche Absicherung eigenständig in komplexe Familienhilfen geschickt werden. Im Verlauf übernimmt die neue Fachkraft schrittweise mehr Verantwortung für Gesprächsführung, Planung, Dokumentation, Netzwerkarbeit und Hilfeplangespräche.

Bei erfahrenen SPFH-Fachkräften ist eine starre mehrmonatige Tandemphase nicht erforderlich. Hier können einzelne gemeinsame Hausbesuche, Hospitationen oder eine punktuelle Begleitung ausreichend sein.

Co-Teams und Fachleistungsstunden

Nicht alle Hilfen verfügen über einen Fachleistungsstundenumfang, der den parallelen Einsatz zweier Fachkräfte vollständig refinanziert. Aus wirtschaftlichen Gründen sollen für die Einarbeitung jedoch nach Möglichkeit Hilfen genutzt werden, bei denen der Einsatz von zwei Fachkräften im bewilligten Umfang refinanziert werden kann. Die fachlich notwendige Einarbeitung darf jedoch nicht ausschließlich von dieser Refinanzierbarkeit abhängig gemacht werden. Wenn es für die Qualifizierung und schrittweise Verselbstständigung einer neuen Fachkraft sinnvoll ist, muss zeitlich begrenzt auch eine Mitarbeit in Hilfen mit geringerem Fachleistungsstundenumfang möglich sein. Die Entscheidung erfolgt durch die Leitung unter Abwägung von fachlicher Notwendigkeit, vorhandenen Kapazitäten und Wirtschaftlichkeit.

7. Einzelfallhilfen

Für Einzelfallhilfen sind Co Teams auch in der Einarbeitungszeit in der Regel nicht vorgesehen. Gerade bei Jugendlichen ist die tragfähige Beziehung zwischen junger Person und Fachkraft häufig das zentrale Arbeitsmittel. Eine zweite Fachkraft allein zum Zweck der Einarbeitung kann diesen Beziehungsaufbau erschweren und ist deshalb in vielen Fällen fachlich nicht sinnvoll.

Die Absicherung unerfahrener Kolleg*innen erfolgt hier durch engmaschiges Mentoring und Fallreflexion sowie bei Bedarf durch punktuelle Begleitung, etwa bei Hilfeplangesprächen, Krisen, Kinderschutzfragen oder schwierigen institutionellen Terminen.

8. Teambezogene Fachberatung und Supervision

Die individuelle Einarbeitung ist in die regulären fachlichen Reflexionsstrukturen des Teams eingebettet. Neue Kolleg*innen sollen von Beginn an an diesen Strukturen teilnehmen.

- Individuelles Mentoring: strukturierte Einarbeitung, Reflexion der eigenen Arbeit und Planung der zunehmenden Verselbstständigung;
- Team-Fallbesprechung: gemeinsame fachliche Reflexion konkreter Fälle und Nutzung der unterschiedlichen Kompetenzen und Schwerpunkte im Team;
- monatliche Supervision: vertiefte Reflexion von Fallgeschehen, Beziehungsdynamiken, professioneller Rolle und Belastungen;
- Leitungsrücksprache: bedarfsorientierte pädagogische und administrative Unterstützung auch außerhalb der regulären Termine.

9. Besondere Regelungen für Studierende

Studierende werden nicht lediglich als „unerfahrene Fachkräfte“ betrachtet, sondern benötigen eine an Studium und Praxiserfahrung angepasste Einarbeitung. Verbindliche Studientage sind bei Fallverteilung, Tandemplanung, Teamsitzungen und Mentoring zu berücksichtigen.

Die Übernahme von Aufgaben und Fallverantwortung erfolgt schrittweise. Insbesondere bei Kinderschutz, Krisen, Hilfeplanung und komplexen Familiendynamiken ist eine klare fachliche Rückbindung sicherzustellen. Studierende sollen nicht aufgrund personeller oder wirtschaftlicher Engpässe vorzeitig wie vollständig eingearbeitete Fachkräfte eingesetzt werden.

Für Studierende wird das fachliche Mentoring aufgrund der parallel zur Tätigkeit fortschreitenden fachlichen Qualifizierung grundsätzlich über einen längeren Zeitraum angeboten. Nach einer zunächst engmaschigen Begleitung kann der Turnus mit zunehmender Handlungssicherheit reduziert werden. Nach sechs Monaten kann das Mentoring beispielsweise in einem monatlichen Rhythmus bis zum Ende des ersten Beschäftigungsjahres fortgeführt werden.

10. Fallaufbau und wirtschaftlicher Rahmen

Neue Kolleg*innen können nicht mit einer vollständigen Auslastung in die Tätigkeit starten. Der Aufbau eines tragfähigen Fallpools ist Teil der Einarbeitung und erfolgt schrittweise. Für das erste Quartal gilt daher eine entsprechende Einarbeitungs- und Kulanzphase. Die Arbeitszeit ist in diesem Zeitraum so zu erfassen und zu steuern, dass aus der noch nicht erreichten Auslastung keine Minusstunden entstehen.

Gleichzeitig besteht von Beginn an die Erwartung, geeignete Belegungen anzunehmen und den Fallbestand kontinuierlich aufzubauen. Ziel ist, innerhalb des ersten Quartals schrittweise die regulär erwartete Auslastung zu erreichen. Dabei sind die individuelle Einarbeitungssituation, die Verfügbarkeit geeigneter Hilfen sowie notwendige Tandem- und Hospitationszeiten zu berücksichtigen.

Zur Einarbeitung gehören neben der unmittelbaren Fallarbeit auch Tätigkeiten, die der fachlichen Qualifizierung und Vorbereitung auf die eigenständige Arbeit dienen. Hierzu können beispielsweise Literatur- und Fachrecherche, die vertiefte Beschäftigung mit relevanten fachlichen Themen sowie die Teilnahme an geeigneten internen und externen Fortbildungen gehören.

Es ist ausdrücklich nicht zu erwarten, dass die Arbeitszeit während der Einarbeitungsphase im gleichen Umfang wie nach Abschluss der Einarbeitung durch Fachleistungsstunden refinanziert wird. Die Einarbeitung ist eine notwendige Investition in die fachliche Qualifikation und die zukünftige eigenständige Fallarbeit der neuen Kolleg*innen.

11. Überprüfung der Einarbeitung

Der Stand der Einarbeitung wird in regelmäßigen Abständen zwischen neuer Fachkraft, Mentor*in und Leitung reflektiert. Entscheidend ist nicht allein die Dauer der Beschäftigung, sondern ob die Fachkraft die für ihr Arbeitsfeld erforderliche Sicherheit erreicht hat.

Für die Einschätzung können insbesondere folgende Kriterien herangezogen werden:

- sichere Gestaltung der professionellen Rolle und des ambulanten Settings;
- angemessene Einschätzung von Krisen, Kinderschutz und Grenzen der eigenen Zuständigkeit;
- sichere Kommunikation mit Familien, Jugendamt und Kooperationspartner*innen;
- verlässliche Dokumentation und Orientierung im Hilfeplanverfahren;
- Fähigkeit, Unterstützungsbedarf frühzeitig zu erkennen und Rücksprache einzuholen;
- zunehmend eigenständige Fallplanung und fachlich begründetes Handeln.

🏁Abschluss der Einarbeitung und kontinuierliche fachliche Entwicklung

Die strukturierte Einarbeitung wird mit einem gemeinsamen Auswertungsgespräch zwischen der neuen Fachkraft, Mentor*in und zuständiger Leitung abgeschlossen. Grundlage ist die Einschätzung, ob die vereinbarten Einarbeitungsziele erreicht wurden und die für das Arbeitsfeld erforderliche Handlungssicherheit besteht. Die Ergebnisse sowie weitere Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarfe werden dokumentiert. Besteht noch wesentlicher Einarbeitungsbedarf, werden konkrete Entwicklungsschritte und ein erneuter Auswertungstermin vereinbart. Noch ausstehende formale Qualifikationsanforderungen (z. B. Nachqualifizierung für Quereinsteigende o. ä.) bleiben vom Abschluss der Einarbeitung unberührt.

Der Abschluss der Einarbeitung markiert den Übergang in die eigenständige Arbeit mit regulärer fachlicher Rückbindung, keinesfalls den Abschluss der professionellen Entwicklung. Sozialpädagogische Fachlichkeit entwickelt sich durch praktische Erfahrung, die Reflexion des eigenen Handelns, kollegialen Austausch und Supervision kontinuierlich weiter. Diese Reflexions- und Unterstützungsstrukturen sind ein fester Bestandteil der Berufsausübung.

Der Träger fördert die individuellen Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden entsprechend seinem Fortbildungs- und Weiterbildungskonzept. Gemeinsam mit der Leitung werden fachliche Interessen, vorhandene Stärken und weitere Qualifizierungsbedarfe aufgegriffen und geeignete Entwicklungsschritte vereinbart.

13. Orientierungsrahmen

Element	SPFH-erfahren	SPFH-unerfahren	Studierende
Basiseinarbeitung	verbindlich	verbindlich	verbindlich
Administratives Mentoring	verbindlich	verbindlich	verbindlich
Fachliches Mentoring	schwerpunktbezogen	intensiv + Schwerpunkt	intensiv + Schwerpunkt; anschließend reduzierter Turnus bis Ende 1. Beschäftigungsjahr
SPFH im Co	punktuell / nach Bedarf	zunächst verbindlich	zunächst verbindlich
Einzelfallhilfe-Tandem	i. d. R. nein	i. d. R. nein	i. d. R. nein
Fallreflexion	regulär	engmaschig	engmaschig
Verselbstständigung	zügig möglich	gestuft	gestuft + Studium beachten