

**Besuch von Rückenwind und TASK FORCE bei Oberlin e.V.
am 6.02.2019
– Besuchsbericht von TASK FORCE –**

Besuchte Einrichtung: Oberlin e.V. in Ulm

Ansprechpartner:

Stefan Brandt (Gesamteinrichtungsleitung) und Gabriele Schwager-Gondan (Koordination)

Vorstellung des Bereichs Schulsozialarbeit:

Kathrin Modsching (Bereichsleitung), Susann Dziubaty, Angelika Weber, Kerstin Zwiebler und Alex Will

Informeller Austausch und kollegiale Beratung:

Mitarbeiter von Oberlin aus verschiedenen Bereichen

Besucher:

Rückenwind - Überlingen: Claudia Mayer und Martina Bott

TASK FORCE - München: Birgit Salewski und Jan Gentz

Programm:

| | |
|----------------|--|
| 10.00 – 10.45 | Begrüßung und Kennenlernen, Vorstellung des Bereichs Schulsozialarbeit und Einführung in das systemische Mobbingprävention –Training |
| 10.45 – 11.45 | Hospitation - systemisches Mobbingprävention-Training - 3. Klasse Grundschule |
| 11.45 – 12.15 | Reflexionsrunde - danach Fahrt nach Ulm zum Oberlin e.V. in die Virchowstraße |
| 13.00 – 14. 00 | Mittagessen & informeller Austausch „Marktplatz der Möglichkeiten“ im Foyer: kleine Ausstellung zum systemischen Arbeiten in den verschiedenen Bereichen des Oberlin e.V. |
| 14.00 – 15.15 | Vorstellung der Gesamteinrichtung mit Fokus auf Veränderungen und Herausforderungen, Austausch zusammen mit MitarbeiterInnen aus der Lenkungsgruppe „AG systemische Einrichtung“ und weiteren MitarbeiterInnen |
| 15.30 – 16.30 | Teilnahme an bereichsübergreifender kollegialer Beratung mit MitarbeiterInnen aus den Ambulanten Hilfen, Schulsozialarbeit, Soziale Gruppenarbeit, Wohngruppen und IT-Bereich |
| 16.30- 17.15 | Zeit für verbleibende Fragen, Feedbackrunde & Abschluss |

Verlauf

Vorstellung des Bereichs Schulsozialarbeit und des Projektes syst. Mobbingprävention

Der Bereich Schulsozialarbeit wurde in den letzten Jahren bei Oberlin e.V. sehr ausgebaut.

Die Hauptaufgaben der Schulsozialarbeit sind Einzelfallarbeit, die Arbeit mit Gruppen (z.B. das Projekt Mobbingprävention mit ganzen Schulklassen), offene Angebote (z.B. Schülercafe) und der Austausch mit Kooperationspartnern. In der Elternarbeit hat sich insbesondere der Fokus auf positive Rückmeldungen über die Schüler bewährt, da die Eltern in der Regel meist nur über Fehlverhalten informiert werden.

Das Projekt Mobbingprävention (auch Sozialtraining oder Klassentraining genannt) wird klassenweise von zwei Trainern und der Lehrkraft geleitet und dauert 2-3 Tage.

Zentrale Inhalte und Methoden des Trainings:

- Joining (alle Kinder werden per Handschlag begrüßt)
- Gruppenprozesse, z.B. Störungen werden aufgenommen „Stargastinterview“ (Förderung von Verantwortungsübernahme des Störers), zirkulär abgefragt und mit dem Fokus auf gegenseitige Empathie gelöst
- aus zurückliegenden Verletzungen werden gemeinsam Regeln für den gemeinsamen Umgang erarbeitet (lösungsorientiert)
- in der Gruppe wird geübt, konstruktive Kritik zu äußern: „Wunschbriefe“ und „Lobbriefe“ (Wünsche Formulieren, Feedback geben), die Briefe werden laut vorgelesen (manchmal erhalten Kinder viele Briefe, z.B. wenn sie viel stören. Gleichzeitig erhalten sie im Wunschbrief auch immer ein Lob, darauf wird von den Trainern vorab geachtet)
- Die Kinder lernen Grenzen zu setzen, ohne andere zu verletzen und sich zu wehren: STOP-Regel (1. Unerwünschtes Verhalten klar untereinander ansprechen, 2. Wenn es nicht besser wird vorwarnen, dass man sich Unterstützung holt, 3. Unterstützung anfordern z.B. über die Lehrkraft/Vertrauenslehrer, Pausenaufsicht), Kinder lernen so den Unterschied zwischen „Hilfe holen“ und „Petzen“
- Die Kinder lernen per Rollenspielen, Übungen mit Seilen und Übungen zur Körpersprache eigenen Grenzen wahrzunehmen und aufzuzeigen

Im Anschluss konnten wir beim Projekt mit einer Grundschulklasse (60 Minuten) hospitieren.

Besonders beeindruckt hat uns dabei, wie gut die Fachkräfte auf die Kinder eingehen, wie fürsorglich, allparteilich und ressourcenorientiert das Vorgehen ist, und wie ruhig, konzentriert und motiviert die Grundschüler mitgearbeitet haben. Ideal wirkte auch die Kooperation zweier Schulsozialarbeiter aus verschiedenen Schulen mit der Klassenlehrerin.

Das Projekt wurde im Rahmen einer Bachelorarbeit ausgewertet, mit dem Ergebnis, dass die Kinder nach einem Training ihre Gefühle besser benennen können, sowie, dass ein Intensivtraining als 3-Tages-Block effektiver ist, als ein Training an drei nicht zusammenhängenden Tagen.

Informeller Austausch mit Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen

Während der halbstündigen Fahrt nach Ulm und beim einem gemeinsamen Mittagessen in der Hauptgeschäftsstelle gab es die Möglichkeit, sich mit Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen auszutauschen und anhand von Info-Tafeln über das systemische Arbeiten bei Oberlin e.V. zu informieren.

Den einrichtungsübergreifenden Austausch über systemisches Arbeiten in der Jugendhilfe haben wir als sehr bereichernd erlebt. Für uns war es sehr interessant und beeindruckend, wie konsequent Oberlin e.V. als großer Träger mit über 100 Mitarbeitern den systemischen Gedanken in allen Bereichen, auch den nicht-pädagogischen, umsetzt. Gleichzeitig konnten wir im inhaltlichen Arbeiten mit Klienten viele Parallelen im Vorgehen, den Methoden und Erfahrungen finden.

Vorstellung der Gesamteinrichtung als systemisch arbeitende Einrichtung

Der Nachmittag begann mit einer Präsentation von Oberlin e.V. als systemisch arbeitende Einrichtung durch den Gesamteinrichtungsleiter Herrn Brandt.

Nach einer kurzen Einführung mit Gründungsgeschichte, Struktur und den Angeboten der verschiedenen Bereiche wurde ausführlich über die Weiterentwicklung der systemischen Ausrichtung seit der Siegelverleihung vor fünf Jahren berichtet.

Bei Oberlin e.V. wurde eine Lenkungsgruppe „AG systemische Einrichtung“ gegründet, mit dem Ziel, die Umsetzung der systemischen Leitgedanken in allen Bereichen zu unterstützen und weiterzuentwickeln, sowohl in der Arbeit mit Klienten als auch in der Arbeits- und Organisationsentwicklung. Die AG besteht aus Mitgliedern der Gesamtleitung, Bereichsleitungen, Mitarbeitern und der Mitarbeitervertretung.

Seit 2015 wurden folgende Ziele umgesetzt:

- die Supervision ist systemisch ausgerichtet,
- kollegiale Beratung findet systemisch und bereichsübergreifend statt,
- die Organisationsabläufe und -entwicklungen werden transparent gemacht,
- Weiterbildungen und Einarbeitung neuer Mitarbeiter ist systemisch ausgerichtet.

Als großer Jugendhilfeträger in Ulm und Umgebung ist Oberlin e.V. in die dortige Jugendhilfelandchaft gut eingebunden und vernetzt. Der Ausbau des Bereichs Schulsozialarbeit spricht aus unserer Sicht für die Einrichtung als Träger und Kooperationspartner. Als Herausforderung wurde die Zusammenarbeit mit einem Jugendamt beschrieben, welches sehr starke Vorgaben über die inhaltliche Arbeit macht und eine systemische Herangehensweise erschwert.

Die zukünftigen Ziele beziehen sich vor allem auf die weitere Auseinandersetzung mit den Themen, wie systemische Haltungen und Methoden in der Gesamteinrichtung weiter implementiert werden können, auch in den nicht-pädagogischen Bereichen, und wie diese in den einzelnen Teams in ihrem jeweiligen Kontext angewendet und weiterentwickelt werden können.

Neben den bisherigen Evaluationsinstrumenten soll die von der DGSF entwickelte Evaluation durchgeführt werden. Auch eine Überarbeitung der Flyer ist geplant, mit dem Ziel, anstatt von Problembeschreibungen den Fokus stärker auf ressourcen- und lösungsorientierte Formulierungen zu richten.

2020 soll zum 60jährigen Jubiläum ein systemischer Fachtag stattfinden. Wir hoffen sehr, zu diesem eingeladen zu werden.

Wie bereits im Austausch, so wurde auch in der Präsentation deutlich, welchen großen Stellenwert die systemische Ausrichtung bei Oberlin e.V. genießt und dass viel Energie investiert wird, um diese in allen Bereichen und auf allen Ebenen dieses für uns im Vergleich sehr großen Trägers umzusetzen. Die Gründung einer Lenkungsgruppe erscheint uns sehr sinnvoll, um den Entwicklungsprozess weiter zu verfolgen, und ist für uns ein Vorbild, auch bei uns diese Aufgabe in anderer Form fest zu implementieren, um eine ebenso konsequente Weiterentwicklung zu gewährleisten.

Bereichsübergreifende kollegiale Beratung

Im Anschluss nahmen wir an einer bereichsübergreifenden kollegialen Beratung teil. Diese findet regelmäßig statt und kann von allen Mitarbeitern, sowohl den pädagogischen Fachkräften als auch den nicht-pädagogischen Mitarbeitern genutzt werden. Neben dem Beratungsaspekt fördert dies auch die Transparenz und die Vernetzung der Mitarbeiter.

Die Beratung verlief nach der Methode des „Reflecting Team.“ Unsere Teilnahme wurde von Oberlin e.V. gleich aufgegriffen und genutzt, sodass wir uns beteiligen konnten.

Neben der professionellen Vorgehensweise und der positiven Grundhaltung hat uns auch der Humor und der wertschätzende Umgang miteinander gefallen. Wir möchten uns auch für die Offenheit und das Vertrauen der Teilnehmer bedanken, die uns die Teilnahme an der Beratung ermöglicht haben.

Auswertung und Abschluss

Zum Abschluss gab es noch die Gelegenheit, offene Fragen zu klären. Neben Rückfragen zur Einbindung der Eltern in das Mobbingpräventionsprojekt diskutieren wir vor allem die Erfahrung der Sozialraumorientierung im Hinblick auf systemisches Arbeiten und Vernetzung.

Resumee

Es war für uns ein spannender Tag bei Oberlin e.V. Wir konnten einen guten Überblick über die Gesamteinrichtung und zudem einen vertieften Einblick in die Bereiche Schulsozialarbeit und systemische Personal- und Organisationsentwicklung erhalten. Das hohe Niveau der systemischen Ausrichtung hat uns sehr beeindruckt und auch motiviert, uns ebenso weiterhin mit der Weiterentwicklung zu beschäftigen.

Für die gute Organisation und abwechslungsreiche Gestaltung des Besuches, und vor allem für den netten und sympathischen Kontakt möchten wir uns herzlich bedanken.

Wir freuen uns auf den weiteren Austausch und zukünftige Kooperation.

München, den 25.3.2019

Jan Gentz

Leitfaden für den Bericht der Besucher (max. 2 DIN-A4-Seiten)

Name der Einrichtung (Besucher):

Rückenwind für Familien

AnsprechpartnerIn:

Claudia Mayer - Koordination

Martina Bott – stellvertretende Einrichtungsleitung, Fachbereichsleitung, pädagogischer Fachdienst

Name der besuchten Einrichtung:

Oberlin e.V.

Dauer des Besuchs:

9:30 - 17:15 Uhr

TeilnehmerInnen am Besuchsprojekt:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Oberlin e.V. aus verschiedenen Bereichen u. a. Stefan Brandt – Gesamteinrichtungsleitung, Gabriele Schwager-Gondan - Koordination

1. über den Verlauf des Besuches.

Nach dem Ankommen und der Begrüßung, wurde der Bereich Schulsozialarbeit und das Projekt der systemischen Mobbingprävention vorgestellt. Wir hospitierten im Projekt und konnten anschliessend Fragen und Anmerkungen geben.

Nach der Fahrt zur Geschäftsstelle in Ulm konnten wir bei gemeinsamen Mittagessen mit Kollegen aus allen Bereichen von Oberlin ins Gespräch kommen. Das Foyer bot die Möglichkeit durch einige Aushänge und Informationsmaterial, vertiefende Informationen und Einblicke ins Oberlin zu bekommen. Nachmittags durften wir an einer Bereichsübergreifende Kollegiale Beratung teilnehmen.

2. welche MitarbeiterInnen und welche (Teil-)Bereiche der Einrichtung Sie kennengelernt haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Bereichen: Gesamtleitung, Schulsozialarbeit, Soziale Gruppenarbeit, Ambulante Hilfen, Stationäre Hilfen, IT, Verwaltung, Quartierssozialarbeit, MAV, Lenkungsgruppe

3. was Ihnen während des Besuches aufgefallen ist.

- Kommunikation/Umgang unter den Mitarbeitenden:
Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigten eine große Begeisterung für die systemische Haltung. Sie gingen ehrlich und offen mit Grenzen um. Der Umgang war sehr wertschätzend und auf Augenhöhe.
- Die systemische Denkweise wird gelebt
Die Auseinandersetzung das ‚Systemische Siegel zu leben‘ wurde als Aufgabe in der gesamten Breite angenommen. Der Oberlin e.V. zeigte auf, dass die gute Zusammenarbeit mit dem Netzwerk DGSF für eine Einrichtung nutzbar sein kann.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Bericht der BesucherInnen – (Stand: 11/2016)

- Die Sozialraumnutzung
Der Oberlin e.V. zeigte vorbildlich wie die Sozialraumnutzung in einem Stadtteil aussehen kann. Die problemlose Nutzung der verschiedenen Räume an den Standorten machte deutlich, dass es keine Berührungängste gibt. Sie bieten ein großes Potenzial für die Bürger, die Einrichtung und die Familien.
- Budget für Mitarbeiter-Fortbildungen intern und extern
Das gesonderte Budget für Mitarbeiter-Fortbildungen machte uns die hohe Gewichtung deutlich.
- Lenkungsgruppe ist nicht die Leitungsgruppe
Die Zusammensetzung der Lenkungsgruppe hat uns sehr beeindruckt. Sie ist aus Mitarbeiterinnen verschiedener Bereiche und verschiedener Funktionen zusammen gesetzt, damit alle Perspektiven gewährleistet werden können.
- MAV
Die selbstverständliche Einbettung der MAV in verschiedene Entscheidungen, z.B. Weiterentwicklungen und auch Begleiter bei kritischen Gesprächen
- Für neue Mitarbeiter gibt es Einstiegs-Inputs und Begleitung
- Interkulturelle Fortbildung für alle Bereiche

4. über welche thematischen Schwerpunkte gesprochen/diskutiert wurde,

insbesondere zu den Bereichen

- Systemisches Arbeiten mit KlientInnen u. Angehörigen
Schulsozialarbeit und das Projekt der systemischen Mobbingprävention
- Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung
übergreifende Kollegiale Beratung_ verankert in mehreren Ebenen der Einrichtung z.B. Information, Auszubildende, Bereichs übergreifend etc.
Es werden Zeitfenster für Kollegialen Austausch zur Verfügung gestellt. Nach dem Motto: Nutz' die anderen!
Die Leitgedanken sind transparent und komprimiert entwickelt und werden den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.
- Kooperation im regionalen Umfeld
Der Oberlin e.V. hat auf vielfältige Weise aufgezeigt, wie sie im regionalen Umfeld kooperieren: Durch die Nutzung der Bürgerhäuser in der Region für Veranstaltungen, die Kooperation mit dem Jugendamt (Schwerpunktträger), im Sozialraum – Teams alle 14 Tage besprechen jeden Fall, Liste der Träger – keine Konkurrenz unter Trägern.
Schulkooperationen
- Evaluation & Qualitätssicherung

Die Zusammensetzung der Lenkungsgruppe achtet darauf, dass der systemische Gedanke überall in der Einrichtung gelebt werden kann.

5. welche konstruktiv-kreativen Eindrücke und welchen „Gewinn/Erweiterung“ Sie nach Hause mitgenommen haben.

- MAV
Auch die langjährige Mitarbeitervertretung erachten wir als großen Gewinn für die Einrichtung in Bezug auf Beteiligung und Personalfürsorge.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“
– Bericht der BesucherInnen – (Stand: 11/2016)

- Vernetzungsarbeit, Jugendamt, Sozialraum
Die enge Kooperation mit dem Jugendamt, die regelmäßigen Fallbesprechungen und das gemeinsame Bemühen, um die richtige Hilfeform für die Familien ohne Konkurrenzen untereinander erscheinen uns sehr fortschrittlich und nachahmenswert.
- Kollegiale Beratung
Die Mitarbeiter aus allen Bereichen nehmen daran teil – egal welche Rolle sie in der Einrichtung haben und bieten damit eine ganz spezielle Qualität.
- Die Generationsfrage
Interne Fortbildungen und die Form, wie erfahrene MitarbeiterInnen ihr Wissen weitergeben (z.B. Moderation der kollegialen Beratung), sind für uns inspirierende Modelle für eine gelungene Wertschätzung der erfahrenen und Vernetzung unerfahrener Kollegen zu sein.

6. welche Anregungen u. Rückmeldungen Sie der Einrichtung mitgeben möchten.

Die Mitarbeiter mit größerer Erfahrung teilen ihr Wissen z.B. durch die selbstverständliche Anleitung der kollegialen Beratung. Das kollegiale Miteinander wird auf allen Ebenen gelebt und war für uns spürbar.

Oberlin e.V. zeigt auf vorbildliche und inspirierende Weise, wie systemische, wertschätzende und ressourcenorientierte Arbeitsweise in einer großen Einrichtung bewahrt werden kann.

Vielen Dank für den unvergesslich, anregenden Tag. Wir freuen uns schon auf den Besuch in München bei TASK FORCE.