

1. Verlauf des Besuches bei INPEOS e. V. am 08.08.2025

Der Besuch bei INPEOS e. V. im Rahmen des DGSF-Besuchsprojekts begann mit einer herzlichen Begrüßung durch die Geschäftsführung der Einrichtung. In einer kurzen Vorstellungsrunde präsentierten sich sowohl die Gastgeber*innen als auch wir Gäste – darunter auch ich – mit unseren jeweiligen fachlichen Hintergründen, systemischen Bezügen und Erwartungen an den gemeinsamen Austausch.

Der Besuchstag startete um 08:45 Uhr und endete um 16:15 Uhr. Er gliederte sich in zwei Abschnitte. Im ersten Teil nahmen wir an einer Teamsitzung von Projektkoordinator*innen im Garten eines idyllisch gelegenen Holzhauses in Rabenstein (liebevoll „Datcha“ genannt) teil. Der Tag begann mit einem gemeinsamen gesunden Frühstück, das Raum für informelle Gespräche und ein erstes Kennenlernen der Mitarbeitenden und ihrer Arbeitsweise bot.



Im Fokus stand das Schulprojekt von INPEOS, das darauf abzielt, Kinderschutz nachhaltig im schulischen Alltag zu verankern. In diesem Rahmen arbeiten die Fachkräfte in wöchentlichen Gruppensettings sowohl mit Schülerinnen als auch mit Lehrkräften und Schulsozialarbeiterinnen. Die Themen reichen von Mobbingprävention bis hin zu Gewalt im schulischen Kontext. Es wurde eindrücklich erläutert, wie erlebte häusliche Gewalt in Herkunftsfamilien in institutionelle Kontexte übergehen kann – etwa mit der Hypothese, dass Kinder, die im häuslichen Umfeld Gewalt erfahren, im sozialen Raum selbst Gewalt ausüben, um erneute Viktimisierung zu vermeiden.

Im Anschluss wurde das Trägerprofil von INPEOS vorgestellt. Die Einrichtung ist in Chemnitz verankert und arbeitet sowohl im Rahmen ambulanter Einzelfallhilfen mit Familien als auch im präventiven Bereich durch schulbezogene Bildungs- und

Beratungsangebote. Besondere Aufmerksamkeit galt der Entwicklungsgeschichte des Trägers, der aktuellen Teamstruktur, den vielseitigen Projekten sowie dem systemischen Leitbild, das der gesamten Arbeit zugrunde liegt.

Das Protokoll des Projektkoordinatoren-Dienstgesprächs sah folgende Inhalte vor:

I. Organisatorischer Einstieg

Die Sitzung begann mit einem kurzen organisatorischen Austausch. Geplant war, mit administrativen Themen zu starten, um zeitlich Raum für inhaltliche Schwerpunkte zu schaffen. Es wurden u. a. Absprachen zu anstehenden Terminen getroffen sowie die Terminierung kommender Klausuren (Oktober, Dezember, Januar) koordiniert. Die Erkenntnis, dass der Outlook-Kalender automatisch mit dem Teams-Kalender synchronisiert wird, wurde als hilfreiches Tool begrüßt und soll zukünftig verstärkt genutzt werden.

II. Inhaltliche Arbeit – Themenübersicht

Der zweite Sitzungsteil konzentrierte sich auf zentrale inhaltliche Aspekte der Kooperationsarbeit:

- **Kooperationsvereinbarung & Elternbriefe**

Die Überarbeitung und Vereinheitlichung der Kooperationsvereinbarung sowie der Elternanschriften stehen im Fokus. Ziel ist eine klare, einheitliche Kommunikation gegenüber externen Partnern und Eltern.

- **Evolutionsbögen & Ablagesystematik**

Im Zuge der Reflexion pädagogischer Entwicklungen sollen die sog. Evolutionsbögen überarbeitet und ihre strukturierte Ablage geklärt werden. Es wurde diskutiert, wie die Dokumentation einheitlich und fallübergreifend gestaltet werden kann.

- **Stellenbeschreibungen**

Regine hat eine inhaltlich ausgearbeitete Stellenbeschreibung vorgelegt. Es wurde angeregt, diese als Vorlage zu nutzen, um zeitökonomisch auf bestehende Inhalte aufzubauen. Zudem wurde erfragt, wer noch eine entsprechende Beschreibung benötigt, insbesondere im Hinblick auf die jeweiligen Stellenanteile.



III. Schutzkonzepte & externe Begleitung

Eine Partnerin des Unternehmens wird in der kommenden Klausur (22.08.) einen möglichen Ablauf zur Konzeptentwicklung vorstellen. Die Idee wurde formuliert, dass sie im Rahmen ihrer Ausbildung eine externe Einrichtung begleitet – und im Gegenzug eine Fachkraft dieser Einrichtung die Schutzkonzeptentwicklung bei INPEOS als externe Begleitung übernimmt. Diese gegenseitige Prozessbegleitung könnte auch strukturell unter § 8a SGB VIII eingeordnet werden. Perspektivisch wurde ein personeller Übergang im Bereich Kinderschutz angedeutet, ggf. zum Jahr 2027.

IV. Öffentlichkeitsarbeit & Veranstaltungen

Es wurden diverse laufende oder geplante Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit besprochen:

- **Teilnahme am Kinder- und Jugendfilmfestival „Schlingel“**

Kai (Projektkoordinator) wird vom 30.09.–02.10. Workshops anbieten. Es wurde geprüft, ob eine zweite Person aus dem Team ein zusätzliches Workshop-Angebot zum Thema **Mobbingprävention** gestaltet. Die Teilnahme steht unter dem Vorbehalt freier Ressourcen und der Lustprinzip-Zusage. Es wurde betont, dass „Schlingel“ eine hohe Außenwirkung bietet.

- **Elternabend an der Grundschule Gablenz (26.08., 18 Uhr)**

Für ein sensibel angesetztes Gesprächsformat zur Förderung gewaltfreier Kommunikation in Elternhäusern wird eine zweite Person gesucht. Die Veranstaltung soll dialogisch und nicht in Vortragsform gestaltet werden. Daniela kann nicht teilnehmen, Regine leider ebenfalls nicht. Weitere Klärung steht aus.

- **Besuch von Sozialministerin Petra Köpping (04.09.)**

Jedes Team soll bis zum 22.08. eine kreative Präsentationsidee entwickeln, um das jeweilige Projekt „Alltag in der Werkstatt für soziale Kompetenzen und Gewaltprävention“ in maximal 5 Minuten vorzustellen. Es wurde angeregt, auf PowerPoint-Präsentationen zu verzichten und stattdessen ein erlebnisorientiertes, aktives Format zu wählen („Wertschätzendes Erkunden“).

Sonstiges

- **Stundenverteilung:**

Es wurde ein kurzer Abgleich zu aktuellen Stundenanteilen vorgenommen. Kai und Regine signalisierten, dass ihre aktuellen Verteilungen weitgehend stabil sind. Kai deutete eine Erholung der Minusstunden durch Ferienzeit an, sah aber für sich keinen akuten Änderungsbedarf.

- **Finanzen & Abwesenheiten:**

Ein Gespräch mit Evi zu Finanzfragen wurde bereits separat geführt. Weitere Themen (u. a. Praktikantenverfügbarkeit, langfristige Terminstruktur bis 2027) wurden angerissen und zur weiteren Bearbeitung vertagt.

Nach einer kurzen Pause wurde der fachliche Austausch in dialogischer Form vertieft. Fragen der Teamstruktur, Fallverteilung, Stellenanteile wurden offen thematisiert. Auch Herausforderungen – wie etwa das Halten von fachlichem Niveau bei steigender Fallkomplexität und begrenzten Ressourcen – wurden selbstkritisch eingebracht.

Der zweite Teil des Besuchs fand in den Räumlichkeiten von INPEOS in der Innenstadt von Chemnitz statt. Daniela stellte Teile des Teams vor (Birgit, Mahmoud, Bouchra und Anna, die ebenfalls an den Besucherprojekten teilnimmt). Mahmoud bereitete uns ein schmackhaftes Menü aus seiner Heimat zu.

Am Nachmittag fand eine kollegiale Fallberatung (siehe Punkt 2) statt, die einen praxisnahen Einblick in die systemische Arbeitsweise ermöglichte.

Der Besuch schloss mit einer offenen Reflexionsrunde, in der alle Beteiligten die Gelegenheit hatten, Eindrücke, Rückfragen und fachliche Impulse auszutauschen. Die Atmosphäre war durchgehend von Wertschätzung, Professionalität und einer systemisch geprägten Haltung geprägt.

2. Kollegiale Fallberatung – Fall „Ayman“



Im zweiten Teil des Besuchstages fand in den Räumlichkeiten von INPEOS eine kollegiale Fallberatung statt, an der auch die Besuchergruppe teilnehmen konnte. Diese wurde bewusst als zentrales Element zur Darstellung gelebter systemischer Haltung gewählt. Ziel war es, einen aktuellen Fall aus dem Arbeitsalltag von INPEOS gemeinsam mit Kolleg*innen unter Wahrung des vertraulichen Rahmens und unter professioneller Moderation zu reflektieren.

2.1 Rahmen und Methodik

Die Fallberatung wurde von Anna, einer langjährig erfahrenen Fachkraft von INPEOS, moderiert. Sie erläuterte zu Beginn transparent die Methode der kollegialen Beratung, deren Ablauf in folgenden Phasen strukturiert war:

1. Fallschilderung durch die einbringende Fachkraft
2. Nachfragephase zur Klärung des Sachverhalts (faktenbasiert)
3. Hypothesenbildung und Perspektivwechsel durch das Team
4. Entwicklung von Reflexionsimpulsen (bewusst keine Ratschläge)
5. Abschlussreflexion der einbringenden Fachkraft

Diese methodische Struktur ermöglichte eine dialogische und multiperspektivische Auseinandersetzung mit dem Fall, ohne in vorschnelle Lösungsorientierung zu verfallen.

2.2 Inhalte der Fallschilderung

Die einbringende Fachkraft stellte die aktuelle Arbeit mit dem jugendlichen Klienten „Ayman“ vor. Ayman ist mit strafrechtlichen Auflagen konfrontiert, u. a. aufgrund von Delikten unter Drogeneinfluss. Zudem zeigt er Schulverweigerung. Die Arbeit mit ihm ist geprägt von einer hohen Ambivalenz zwischen Beziehungsaufbau, notwendiger fachlicher Abgrenzung und dem institutionellen Auftrag.

Besonders eindrücklich war die Schilderung der Erwartungshaltung seitens des Jugendamtes, die in der Praxis häufig als impliziter Auftrag formuliert wird: Der Klient solle „clean“ werden, die Schule besuchen und sein delinquentes Verhalten einstellen. Diese Zielvorgaben wurden im Rahmen der kollegialen Beratung kritisch reflektiert.

Zentrale Impulse aus der Fallberatung waren:

- Die Notwendigkeit, dass das Jugendamt die Hilfeziele und Auftrag klarer strukturiert und differenziert formuliert – in Ziele, die
 1. gemeinsam mit dem Klienten abgestimmt und von ihm getragen werden,
 2. auf Mitwirkung und Partizipation des Systems ausgerichtet sind,
 3. die Rolle der Fachkräfte realistisch abbilden.
- Es wurde betont, dass die Fachkräfte **nicht verantwortlich** sind für den Erfolg eines Entzugs oder die Einhaltung gerichtlicher Auflagen, sondern vielmehr für den Beziehungsaufbau, das Angebot zur Reflexion und die begleitende pädagogische Arbeit.
- Die Verknüpfung mit externen Hilfen (Suchthilfe, Jugendgerichtshilfe, Therapien etc.) sollte maßgeblich durch die Fallführung des Jugendamtes unterstützt werden, um Entlastung und Rollenklarheit für die Fachkräfte zu ermöglichen.

Darüber hinaus wurden systemische Fragestellungen erörtert, z. B. zu den Rollen einzelner Mitglieder der Großfamilie, möglichen Ressourcen innerhalb des familiären Systems sowie verdeckten Dynamiken, die bisher wenig Beachtung gefunden hatten.

Insgesamt ermöglichte die Fallberatung einen praxisnahen Einblick in die Haltung und Arbeitsweise bei INPEOS. Sie machte deutlich, wie systemisches Denken institutionelle Rahmenbedingungen, professionelle Rollen und Klient*innenwirklichkeit miteinander verschränkt – und damit neue Handlungsspielräume eröffnet.

2. Kennenlernen der Mitarbeitenden und Einblicke in verschiedene Arbeitsbereiche

Im Laufe des Besuchstages ergab sich die Möglichkeit, eine Vielzahl von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen kennenzulernen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Dies bot einen lebendigen Einblick in die Struktur, die personelle Vielfalt und die Arbeitsweise der Einrichtung.

Projektkoordination und Schulprojekte

Im ersten Teil des Besuchs wurde das Team der Projektkoordination im Rahmen einer Teamsitzung in Rabenstein vorgestellt. Hier lernte ich **Kai**, **Jule** und **Regine** kennen, die im Schulprojekt „Werkstatt für soziale Kompetenzen und Gewaltprävention“ tätig sind. Ihre Arbeit zeichnet sich durch inspirierte Präventionsarbeit an Schulen aus – sowohl im Rahmen wöchentlicher Gruppenstunden mit Schüler*innen als auch durch Angebote der Supervision und Fachberatung für Lehrkräfte und Schulsozialarbeit.

Ambulante Hilfen zur Erziehung (HzE)

Am Nachmittag stellte **Daniela** weitere Mitarbeitende aus dem Bereich der ambulanten Erziehungshilfen vor. Ich hatte die Gelegenheit, mit **Birgit**, **Mahmoud**, **Bouchra** und **Anna** ins Gespräch zu kommen, die zum Teil seit vielen Jahren für INPEOS tätig sind. Alle vier bringen unterschiedliche berufliche und kulturelle Hintergründe mit – was sich auch in der Fallarbeit als Ressource bemerkbar macht. Besonders hervorzuheben ist das starke Bewusstsein für kultursensible Beziehungsarbeit und die reflektierte Haltung im Umgang mit komplexen Familiendynamiken.

Eindruck der Teamstruktur

Insgesamt entstand das Bild eines **interdisziplinären und divers aufgestellten Teams**, das durch flache Hierarchien, hohe Eigenverantwortung und eine gelebte systemische Haltung geprägt ist. Die Teamkultur wirkt dialogisch, partizipativ und offen für Reflexionsprozesse. Unterschiedliche Positionierungen und Perspektiven werden nicht nivelliert, sondern als Stärke betrachtet.

3. Beobachtungen und Eindrücke während des Besuches

Während meines Besuchs bei INPEOS e. V. sind mir mehrere Aspekte besonders deutlich und durchweg positiv aufgefallen, die sowohl die systemische Grundhaltung der Einrichtung als auch die gelebte Teamkultur und methodische Klarheit auf eindrucksvolle Weise widerspiegeln.

Gelebte systemische Haltung

Bereits in den informellen Gesprächen wie auch in der kollegialen Fallberatung war spürbar, dass systemisches Denken und Handeln nicht nur als theoretisches Konzept verstanden, sondern tatsächlich im Alltag gelebt wird. Die Mitarbeitenden bedienten sich einer reflektierten, nicht-defizitorientierten Sprache und nahmen eine zugewandte,

wertschätzende Haltung gegenüber Klientinnen, Kolleginnen sowie gegenüber eigenen Unsicherheiten ein. Das „Nicht-Wissen“ wurde nicht als Mangel, sondern als produktive Offenheit verstanden. Hypothesen wurden ausdrücklich als vorläufig und überprüfbar benannt.

Hohe Professionalität bei gleichzeitiger Authentizität

Besonders auffällig war die gelungene Verbindung von fachlicher Präzision mit persönlicher Nahbarkeit. Konzepte wie kultursensibles Arbeiten, systemische Gesprächsführung, Machtreflexion oder institutionelle Abgrenzung wurden nicht abstrakt beschrieben, sondern praxisnah und kontextbezogen reflektiert. Gleichzeitig war die Teamatmosphäre geprägt von gegenseitiger Anerkennung, professioneller Transparenz und einer wohlthuenden Portion Humor – auch im Umgang mit Dilemmata oder herausfordernden Situationen.

Interkulturelle Kompetenz und Sprachsensibilität

Ein weiteres zentrales Qualitätsmerkmal stellte der sensible und selbstreflektierte Umgang mit Diversität dar. Viele Mitarbeitende verfügen über eigene Migrationserfahrungen oder biografische Bezüge zu mehrsprachigen Lebensrealitäten. Diese Ressourcen flossen spürbar in die Gestaltung der Arbeit ein – sei es durch sprachensible Kommunikation, den gezielten Einsatz von Sprachmittler*innen oder durch die bewusste Einbindung kultureller Perspektiven. In der kollegialen Fallberatung wurden kulturelle Kontexte systemisch mitgedacht und nicht als Nebenaspekte behandelt.

Kollegiale Lernkultur

Der gesamte Besuch war geprägt von einer lebendigen Dialog- und Lernkultur. Rückfragen, Selbstreflexion und das Teilen von Irritationen oder Unsicherheiten waren ausdrücklich erwünscht. Besonders eindrücklich zeigte sich dies in der kollegialen Fallberatung, bei der die einbringende Fachkraft offen über Herausforderungen sprach und auf Augenhöhe Resonanz aus dem Team erhielt – nicht in Form von Ratschlägen, sondern als Impulse zur Weiterentwicklung des professionellen Handelns.

Struktur und Offenheit im Team

Die Teamstruktur erschien klar, aber nicht starr. Rollen und Verantwortlichkeiten waren benannt, zugleich bestand Raum für Mitgestaltung und flexible Reaktionen auf neue Situationen. Auch im Rahmen des Besuchs selbst wurde deutlich, dass INPEOS bereitwillig Einblick in interne Prozesse gewährt, dabei aber professionell zwischen Offenheit und Grenzachtung unterscheidet.

4. Thematische Schwerpunkte der Gespräche und Diskussionen

Im Verlauf des Besuchs bei INPEOS e.V. wurden zahlreiche fachliche Themen vertieft, die das systemische Selbstverständnis und die praktische Umsetzung im Arbeitsalltag der Einrichtung auf unterschiedlichen Ebenen veranschaulichten. Die Diskussionen fanden sowohl im Rahmen von Projektvorstellungen, informellen Austauschrunden als auch im Rahmen der kollegialen Fallberatung statt. Die folgenden Schwerpunkte gliedern sich entlang der vier zentralen Kategorien des Besuchsleitfadens:

Systemisches Arbeiten mit Klient*innen und Angehörigen

Die direkte systemische Arbeit mit Klient*innen und Familien bildete einen zentralen Fokus des Besuchstages. Auffällig waren insbesondere folgende Aspekte:

- Systemische Grundhaltungen wie **Allparteilichkeit**, **Ressourcen-** und **Lösungsorientierung** sowie **Hypothesenoffenheit** werden konsequent gelebt und in die alltägliche Fallarbeit integriert.
- Die Fachkräfte arbeiten **kontext- und kultursensibel**: Migrationsgeschichten, Mehrsprachigkeit und institutionelles Misstrauen werden systemisch in die Hilfeplanung eingebettet.
- In der kollegialen Fallberatung zum Fall „Ayman“ zeigte sich eindrucksvoll, wie systemische Perspektivwechsel, Rollenreflexion und Beziehungsarbeit methodisch fundiert und alltagsnah ineinandergreifen. Die Fachkräfte verstanden sich dabei nicht als „Problemlöserinnen“, sondern als ****prozessbegleitende Kooperationspartnerinnen****.

Systemische Organisations-, Team- und Personalentwicklung

Auch im organisationalen Kontext wurde die systemische Ausrichtung der Einrichtung deutlich:

- INPEOS zeichnet sich durch **flache Hierarchien** und **dialogisch organisierte Entscheidungsprozesse** aus. Eigenverantwortung und kollektive Reflexion werden als strukturelle Prinzipien gelebt.
- Regelmäßige Formate wie **kollegiale Fallberatung**, **Teamtage** und **Supervision** sind fest im Alltag verankert.
- Führung wird als **verantwortungsvolle Ermöglichung** von Selbstorganisation verstanden. Die Führungskräfte agieren auf Augenhöhe und fördern strukturell wie kulturell die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

Kooperation im regionalen Umfeld

Die **sozialräumliche Verankerung** und die Netzwerkarbeit der Einrichtung wurden an mehreren Stellen sichtbar:

- INPEOS kooperiert aktiv mit **Schulen, Kitas, Jugendämtern, medizinischen Einrichtungen** sowie zivilgesellschaftlichen Akteur*innen in Chemnitz.
- Das vorgestellte Gewaltpräventionsprojekt an Schulen zeigte, wie **multiprofessionelle Teams**, **kultursensible Elternarbeit** und **pädagogisch-künstlerische Formate** miteinander verbunden werden.
- Die Einrichtung sieht sich als **Brückenbauerin zwischen Familien und Institutionen**, insbesondere in Fällen mit geringer Systemvertrauensbasis.
- Die Zusammenarbeit mit dem Kinder- und Jugendfilmfestival „**Schlingel**“ wurde als gelungenes Beispiel für kreative und nachhaltige Kooperation zwischen pädagogischen Fachkräften und kulturellen Partnern beschrieben.

Evaluation und Qualitätssicherung

Auch wenn die Evaluation nicht im Zentrum stand, so wurde sie dennoch in verschiedenen Kontexten thematisiert:

- Reflexion und Qualitätssicherung sind **integraler Bestandteil der Teamkultur** – sowohl informell im Alltag als auch in strukturierten Settings wie Supervision oder Teamsitzungen.
- Es wurde deutlich, dass Evaluation weniger formalisiert (z.B. im Sinne eines zertifizierten QM-Systems) erfolgt, sondern vielmehr als **kontinuierlicher Prozess kollektiver Selbstbefragung**.
- Insbesondere in der Fallberatung zeigte sich, wie sehr die **professionelle Selbstreflexion** – etwa hinsichtlich Rollen, Erwartungen und institutioneller Aufträge – als Grundlage für qualitativ hochwertige Arbeit verstanden wird.

5. Konstruktiv-kreative Eindrücke und persönliche Erweiterung

Der Besuch bei INPEOS e. V. war in mehrfacher Hinsicht bereichernd – sowohl auf fachlich-konzeptioneller als auch auf persönlicher Ebene. Zahlreiche Impulse, die während des Austauschs gewonnen wurden, wirken weit über den konkreten Besuchstag hinaus und bereichern die eigene Praxis in Leitung, Koordination und Fachberatung nachhaltig.

Haltung und Sprache als tragende Elemente

Besonders eindrücklich war die konsequente Verbindung von systemischer Haltung und sprachlicher Gestaltung. Die Fachkräfte bei INPEOS begegneten sowohl Klientinnen *als auch Kolleginnen* mit einer achtsamen, ressourcenorientierten und nicht-defizitorientierten Sprache. Diese sprachliche Sensibilität wurde nicht als bloßes Stilmittel, sondern als tragendes Beziehungselement in allen Kontexten des Besuches erfahrbar – sei es in Teamsitzungen, Fallberatungen oder im informellen Austausch.

Die Kraft der Verlangsamung

Die kollegiale Fallberatung verdeutlichte exemplarisch, wie wirksam ein bewusst entschleunigter Reflexionsrahmen sein kann. Die Bereitschaft, Ambivalenzen auszuhalten, Fragen offen zu lassen und Denkprozesse nicht vorschnell zu beenden, stellte eine wertvolle Erinnerung daran dar, wie notwendig solche Räume gerade im stress- und auftragsgetriebenen Alltag sind. Dieses „strukturierte Innehalten“ stärkt nicht nur die fachliche Qualität, sondern auch die Teamdynamik und die emotionale Verarbeitung komplexer Fallverläufe.

Multiperspektivität als Teamqualität

Die Teamstruktur von INPEOS beeindruckte durch ihre gelebte Vielfalt. Unterschiedliche fachliche Hintergründe, kulturelle Erfahrungen und biografische Kontexte wurden nicht nivelliert, sondern als wertvolle Ressource betrachtet. Diese Heterogenität erwies sich als kraftvolle Grundlage für eine differenzierte, systemisch reflektierte Fallarbeit – insbesondere in herausfordernden sozialräumlichen Konstellationen.

Entlastung durch strukturelles Wissen

Ein persönlicher Erkenntnisgewinn lag auch in der Einsicht, dass viele Herausforderungen nicht einrichtungs- oder personenbezogen sind, sondern **systemisch-strukturelle Ursachen** haben. Themen wie Zieloffenheit im Hilfeplanverfahren, die Überforderung von Herkunftsfamilien oder institutionelle Zuschreibungen betreffen viele Träger gleichermaßen. Diese geteilte Wahrnehmung wirkte entlastend und stärkend zugleich: Sie relativiert

individuelle Verantwortungsgefühle und betont die Notwendigkeit struktureller Weiterentwicklung im gesamten Hilfesystem.

Persönlicher Austausch auf Augenhöhe

Nicht zuletzt war es der offene, authentische und respektvolle Austausch, der den Besuch bei INPEOS nachhaltig geprägt hat. Die Fachkräfte begegneten uns als Gästen mit hoher Gesprächsbereitschaft, echter Neugier und professioneller Transparenz. Es entstand ein Raum des Dialogs, der nicht nur Einblicke ermöglichte, sondern auch zur gemeinsamen Weiterentwicklung beitrug. Ich gehe mit dem Gefühl, nicht nur eingeladen, sondern auch inspiriert worden zu sein – fachlich wie menschlich.

6. Anregungen und Rückmeldungen an die Einrichtung

Der Besuch bei INPEOS e.V. hat ein sehr positives und konsistentes Bild hinterlassen. Die systemische Haltung, die spürbare Teamkultur und die konzeptionelle Klarheit machen die Einrichtung zu einem glaubwürdigen und starken Akteur in der regionalen Kinder- und Jugendhilfe. Einige Rückmeldungen und Anregungen ergeben sich dennoch aus dem fachlichen Austausch und dienen dem gegenseitigen Lernprozess – ganz im Sinne einer wertschätzenden kollegialen Weiterentwicklung.

Konzeptionelle Sichtbarkeit systemischer Praxis

Die gelebte systemische Haltung der Mitarbeitenden war eindrucksvoll und durchgängig sichtbar. Eine Anregung wäre, diese systemischen Prinzipien – insbesondere im Bereich der Fallarbeit, der Supervision und der kollegialen Beratung – auch schriftlich stärker zu dokumentieren und öffentlich zugänglich zu machen. Dies könnte etwa in Form eines kompakten Leitfadens, einer Trägerbroschüre oder eines Qualitätshandbuches erfolgen. So würde die systemische Ausrichtung noch sichtbarer nach außen kommuniziert und könnte auch neuen Mitarbeitenden oder Kooperationspartnern als Orientierung dienen.

Strukturelle Evaluation als Ergänzung zur Teamreflexion

Die Einrichtung zeigt ein hohes Maß an Reflexivität und nutzt Teamfeedback sowie kollegiale Beratung intensiv. Ergänzend dazu könnte eine systematisierte, fallübergreifende Evaluation von Wirkung und Prozessqualität über strukturierte Feedbackinstrumente (z. B. Fragebögen, systematische Rückmeldeschleifen mit Klient*innen oder ein internes Qualitätsmonitoring) zusätzliche Impulse liefern. Dies würde nicht nur die Außendarstellung stärken, sondern auch die interne Qualitätsentwicklung weiter fundieren.

Verstärkung der strukturellen Kommunikation mit dem Jugendamt

Die Haltung von INPEOS im Dialog mit dem Jugendamt ist professionell und selbstbewusst. In den Gesprächen zeigte sich, wie wichtig eine klare, trennscharfe Auftragsklärung in komplexen Fällen ist. Eine Empfehlung wäre, diesen Dialogprozess noch strukturierter zu dokumentieren – etwa durch standardisierte Protokolle, Zielvereinbarungen oder transparente Rückmeldungen an das Jugendamt über Grenzen der Machbarkeit. So kann die eigene Expertise noch deutlicher in den Hilfeplanprozess eingebracht werden, ohne in eine vermeintliche Bringschuld gegenüber unrealistischen Erwartungen zu geraten.

Verstetigung des Netzwerkgedankens

Die vielfältigen Kooperationen – insbesondere mit Schulen, medizinischen Akteuren und zivilgesellschaftlichen Initiativen – sind bemerkenswert. Um diese weiter zu konsolidieren, wäre zu überlegen, in welchem Format der Netzwerkgedanke strategisch verstetigt werden kann. Denkbar wären regelmäßige Netzwerktreffen, systemische Fachdialoge oder themenspezifische Praxisforen, die INPEOS mit initiiert oder moderiert. Dies würde nicht nur den regionalen Austausch stärken, sondern auch die Rolle der Einrichtung als systemischer Akteur im Sozialraum weiter profilieren.

Öffnung nach außen – Fachimpulse und Öffentlichkeit

Abschließend könnte die große fachliche Kompetenz des Trägers auch verstärkt in Form von Fortbildungsangeboten, Workshops oder Veröffentlichungen nach außen getragen werden. Die systemische Haltung von INPEOS wäre – insbesondere in ostdeutschen Flächenregionen – ein wertvoller Beitrag zu Fachdebatten, Qualitätsentwicklung und Nachwuchsförderung. Hier liegt eine Chance, sowohl fachpolitisch sichtbar zu werden als auch langfristig Fachkräfte zu gewinnen, die sich mit der Haltung und Arbeitsweise identifizieren.

Impuls: Selbstbewusste Haltung im Dialog mit dem Jugendamt weiterentwickeln

Ein bedeutsamer Aspekt in der Zusammenarbeit freier Träger mit öffentlichen Stellen ist die Haltung, mit der Kooperationsprozesse gestaltet werden. Aus meiner Sicht könnte es für INPEOS gewinnbringend sein, die eigene Rolle gegenüber dem Jugendamt noch deutlicher im Sinne eines fachlich selbstbewussten Partners zu schärfen.

Der Träger verfügt über umfangreiche konzeptionelle Erfahrung, professionsspezifisches Know-how und eine ausgeprägte systemische Haltung. Umso wichtiger erscheint es, dies auch in Gesprächen mit dem Jugendamt klar zu vertreten – nicht in Abgrenzung, sondern als Ausdruck einer gleichwertigen Fachlichkeit im Dialog.

Gerade in herausfordernden Fallkonstellationen oder bei Zielkonflikten kann eine solche Haltung dazu beitragen, den fachlichen Standpunkt zu wahren, gleichzeitig im Gespräch zu bleiben und das eigene professionelle Selbstverständnis gegenüber institutionellen Erwartungen transparent zu machen.

Ich möchte daher anregen, im Team gezielt Räume zu schaffen, in denen diese Haltung reflektiert, geschärft und gestärkt wird – zum Beispiel durch Supervision, interne Fortbildungen oder kollegiale Beratung zur Rollenklarheit im institutionellen Gefüge. Eine bewusste Positionierung kann helfen, die eigene Arbeit noch stärker als gestaltende Kraft im Hilfesystem sichtbar zu machen.

Besuchsbericht: Manna Jugendhilfe – INPEOS e.V. in Chemnitz (08.08.2025)

Weitere Bilder: Auf den Bildern sind Räume eines Gebäudes zu sehen, in dem sich der Träger befindet. Neben der Küche, dem Raum für Supervisionen und einem Raum für den Aufenthalt des Teams, befindet sich auch ein „Sport-Raum“ im Haus.



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

Name der Einrichtung (Besucher*innen):

JUNA GbR – Praxis für systemische Therapie & Beratung

Ansprechperson: Julia Spoden, Nadine Frischmann

Name der besuchten Einrichtung: INPEOS e.V.

Dauer des Besuchs: 9:30 Uhr- 15 Uhr

Teilnehmende am Besuchsprojekt: Team INPEOS e.V.

Bitte machen Sie Angaben

1. über den Verlauf des Besuches.

Unser Besuch bei INPEOS e.V. in Chemnitz begann am Freitag, den 07.03.2025, um 10:00 Uhr im Rahmen der laufenden Klausurtagung des Teams. Wir, Julia Spoden und Nadine Frischmann (JUNA GbR), wurden sehr herzlich von den Anwesenden empfangen. Bereits vor unserer offiziellen Begrüßung war die Atmosphäre von Offenheit und kollegialem Miteinander geprägt.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde, in der jedes Teammitglied sowohl die eigene Tätigkeit bei INPEOS als auch den persönlichen Bezug zur systemischen Arbeitsweise schilderte, erhielten wir einen tiefen Einblick in die aktuellen inhaltlichen Schwerpunkte der Einrichtung. Besonders eindrucksvoll war die Präsentation der Masterarbeit von Anna, die die Herausforderungen und Ressourcen von Kindern aus eingewanderten Familien im Grundschulkontext beleuchtete.

Die anschließende Gruppenarbeit ermöglichte einen praxisnahen Transfer der Inhalte auf die jeweiligen Fachbereiche.

Nach einem gemeinsamen Mitbringbuffet in der Mittagspause wurde die Reflexion der vormittäglichen Themen vertieft und in Hinblick auf die praktische Arbeit sowie die zukünftige Angebotsstruktur diskutiert.

Der Tag endete mit einer Feedbackrunde, in der auch wir unsere Eindrücke schildern durften und in einen offenen, wertschätzenden Austausch mit dem Team traten.

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

Während unseres Besuches konnten wir nahezu das gesamte Team von INPEOS kennenlernen, das sich aus unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten zusammensetzt. Unter anderem waren vertreten:

- Pädagogische Fachkräfte aus verschiedenen Projekten (z. B. Schulsozialarbeit, Familienberatung)
- Projektleitung und Koordination
- Mitarbeitende mit migrationspädagogischer Expertise
- Personen aus dem Bereich Evaluation und Qualitätssicherung

Uns wurde ein guter Überblick über die vielfältigen Arbeitsbereiche der Einrichtung vermittelt, darunter die Projekte in Grundschulen, Beratungsangebote für Familien mit Migrationsgeschichte, sowie organisationsinterne Entwicklungen.

3. was Ihnen während des Besuches aufgefallen ist.

Besonders positiv ist uns die hohe Reflexionsbereitschaft des Teams aufgefallen. Die Mitarbeitenden zeigten eine klare Haltung zur systemischen Grundorientierung und bewiesen die Fähigkeit, gesellschaftlich komplexe Themen differenziert und gleichzeitig lösungsorientiert in ihren Praxisalltag zu integrieren.

Auffallend und sehr eindrucksvoll war zudem das liebevolle, humorvolle und durchweg wertschätzende Miteinander, in das wir als Gäste umgehend aufgenommen wurden. Diese Haltung spiegelte sich nicht nur in der Gesprächskultur, sondern auch in kleinen Gesten, im Umgang untereinander und in der Atmosphäre des gesamten Tages wider.

Zudem war die Kultur des Zuhörens und des offenen Austauschs sehr deutlich spürbar – sowohl in der Plenumsarbeit als auch in Kleingruppendiskussionen. Auch das partizipative Element des Treffens – etwa durch das Mitbringbuffet oder die kollektive Arbeitsweise – spiegelte das gelebte systemische Verständnis auf organisatorischer Ebene wider.

5. über welche thematischen Schwerpunkte gesprochen/diskutiert wurde,

insbesondere zu den Bereichen

- Systemisches Arbeiten mit Klient*innen/Patient*innen/Bewohner*innen und Angehörigen:
Die Vorstellung der verschiedenen Projekte zeigte deutlich, dass systemische Prinzipien wie Ressourcenorientierung, Mehrperspektivität und kultursensible Haltung fest im Arbeitsalltag verankert sind. Besonders bei der Arbeit mit Familien mit Migrationshintergrund sowie im Rahmen der Sozialen Trainingskurse für Jugendliche werden systemische Methoden angewandt, z. B. durch Einzelfallhilfen, Netzwerkarbeit und dialogische Elterngespräche.
- Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung
Es wurde ein internes Verwaltungsinstrument vorgestellt (Excel-Tool zur Projektkoordination), das zur Optimierung der Abläufe beitragen soll. In der abschließenden Reflexion wurde deutlich, dass das Team regelmäßig in partizipativen Formaten über Weiterentwicklung diskutiert, u. a. auch im Hinblick auf Schulungen, kollegiale Beratung und methodische Fortbildung.
- Kooperation im regionalen Umfeld
inpeos ist gut vernetzt, z. B. mit der Jugendgerichtshilfe der Stadt Chemnitz, Schulen, Jugendhilfeeinrichtungen und Fachstellen der Suchthilfe. Diese Kooperationen werden aktiv gepflegt und bilden eine wichtige Grundlage für die Wirksamkeit der Angebote. Auch im Rahmen der Werkstatt KonsumKompetenz und der Werkstatt für soziale Kompetenzen und Gewaltprävention findet eine enge Zusammenarbeit mit pädagogischen Fachkräften in Kindergärten, Schulen und der Jugendhilfe statt.
- Evaluation und Qualitätssicherung.
Es wird mit standardisierten Befragungen zu Beginn und Ende der Trainings gearbeitet, Reflexionsgespräche mit Fachkräften sind fester Bestandteil der Maßnahmen. Diese Feedbackschleifen zeigen, dass Qualitätssicherung ein integraler Bestandteil der Arbeit ist. Darüber hinaus besteht Offenheit für externe Evaluation und Weiterentwicklung – ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf die systemische Profilbildung der Einrichtung.

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

Wir haben INPEOS als eine lebendige, engagierte und gut strukturierte Einrichtung kennengelernt, in der Systemik nicht nur als Methode, sondern als Haltung auf verschiedenen Ebenen erfahrbar ist. Besonders beeindruckt hat uns:

- die konsistente Integration systemischer Werte in Praxis, Organisation und Reflexion,
- die dialogische, partizipative Arbeitsweise im Team,
- die Fähigkeit, wissenschaftliche Erkenntnisse (wie die Masterarbeit) praxisnah zu diskutieren,
- sowie das kreative und herzliche Arbeitsklima.

Wir nehmen eine Vielzahl an Impulsen für unsere eigene Praxis mit – etwa im Hinblick auf die Gestaltung von internen Klausuren, die systematische Projektreflexion und die differenzierte Auseinandersetzung mit Diversitätsaspekten.

7. welche Anregungen und Rückmeldungen Sie der Einrichtung mitgeben möchten.

- Stärken weiter pflegen: Die beobachtbare Authentizität im systemischen Arbeiten sollte weiterhin bewusst als Alleinstellungsmerkmal kultiviert und gepflegt werden – dies hebt INPEOS im regionalen Vergleich klar hervor.

Vor dem Hintergrund der noch jungen Entwicklung der systemischen Arbeit innerhalb der ambulanten Hilfen von inpeos sehen wir großes Potenzial in der weiteren Profilbildung und strukturellen Verankerung systemischer Ansätze, insbesondere im Zusammenspiel mit öffentlichen Trägern der Jugendhilfe.

Die Zusammenarbeit mit Jugendämtern stellt hier eine zentrale Schnittstelle dar – zugleich bringt sie spezifische Herausforderungen mit sich, etwa in Bezug auf:

- Verständnis und Anerkennung systemischer Sichtweisen im Hilfeplanverfahren,
- Dialogfähigkeit bei kulturell unterschiedlichen Fallperspektiven,
- Balance zwischen Auftragsklärung und professioneller Haltung,
- sowie der bedarfsgerechten Ausgestaltung flexibler Hilfen.

DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen – Bericht der Besucher*innen – (Stand: 8/2019)

Empfehlungen zur Weiterentwicklung:

1. Systemische Haltung gegenüber dem öffentlichen Träger explizit machen:
Es wäre sinnvoll, systemische Grundhaltungen (Ressourcenorientierung, Hypothesenoffenheit, Kontextherstellung) nicht nur in der Klient:innenarbeit, sondern auch in der Kommunikation mit Jugendämtern deutlicher zu benennen. Dies könnte u. a. durch Positionspapiere, kurze Methodendarstellungen oder Workshops geschehen, um ein gemeinsames Verständnis für systemische Qualität zu fördern.
2. Fachdialog und strukturelle Kooperation ausbauen:
Ein regelmäßiger, strukturierter Austausch mit den Fachkräften der Jugendämter – z. B. in Form von runden Tischen, Fachforen oder moderierten Reflexionsgesprächen – könnte helfen, die Kooperationskultur zu stärken und Unsicherheiten oder Missverständnisse auf beiden Seiten frühzeitig zu bearbeiten.
3. Methodenvielfalt dokumentieren und reflektieren:
Um die Wirksamkeit systemischer Praxis auch in formalen Kontexten sichtbar zu machen, empfehlen wir, typische systemische Vorgehensweisen (z. B. Genogrammarbeit, Auftragsarbeit, Perspektivwechsel mit Klient:innen) fallbezogen zu dokumentieren und in geeigneter Form mit dem Jugendamt rückzukoppeln.
4. Fachpolitische Positionierung stärken:
Gerade im Spannungsfeld zwischen Hilfeauftrag und Steuerungslogik der öffentlichen Jugendhilfe ist eine sachlich fundierte Argumentation für systemische Prozessgestaltung hilfreich. Dies könnte auch langfristig zur Stärkung systemischer Ambulanter Hilfen im Sozialraum beitragen – insbesondere in kultursensiblen, migrationsgeprägten Kontexten.
Die bereits spürbare Offenheit des Teams für kritische Selbstreflexion und Innovation bietet eine tragfähige Basis, um den systemischen Arbeitsansatz noch nachhaltiger zu verankern und gleichzeitig anschlussfähig gegenüber institutionellen Kooperationspartnern zu gestalten.

Abschließend bedanken wir uns herzlich für die Offenheit, das Vertrauen und die inspirierenden Einblicke in die Arbeit von INPEOS e.V. Wir wünschen dem gesamten Team weiterhin viel Kraft, Freude und Erfolg bei der Weiterentwicklung einer systemisch fundierten, wirksamen Praxis.

Mit kollegialen Grüßen
 Julia Spoden & Nadine Frischmann
JUNA GbR – Praxis für systemische Therapie und Beratung
www.juna-therapie.de