

DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen

– Selbstbeschreibung –

Name der Einrichtung

inpeos e.V., Müllerstraße 15, 09113 Chemnitz

Empfehlung wird beantragt für gesamte Organisation:

Institute for participation and equal opportunities e.V.

Ansprechperson:

Daniela Fritsch (Geschäftsführung)

Daniela.Fritsch@inpeos.de

Telefon 0371 – 459 080 19



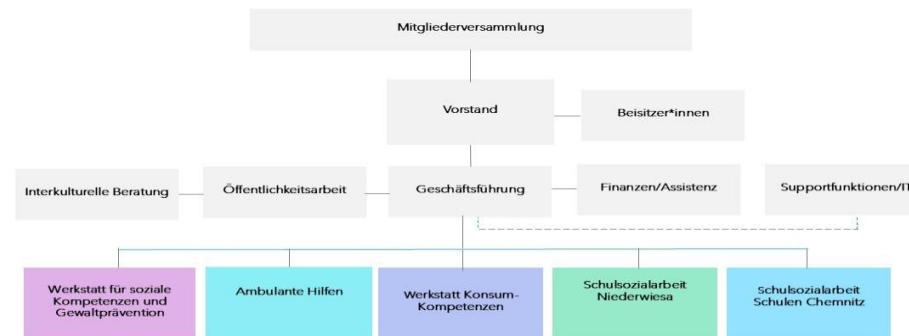
1. über die Organisationsstruktur-

Unser Verein ist partizipativ und transparent aufgebaut. Die Mitgliederversammlung bildet das oberste beschlussfassende Gremium und trägt die Verantwortung für grundlegende Entscheidungen. Der gewählte ehrenamtliche Vorstand (aktuell 4 Personen aus unterschiedlichen Professionen) wird von 3 beratenden Beisitzer*innen mit unterstützt und übernimmt die strategische Steuerung des Vereins. Eine Besitzerin ist systemische Familientherapeutin (DGSF) und eine weitere Systemische Beraterin. Die Vorstandssitzungen finden regelmäßig in einem Abstand von 4-6 Wochen statt. Die Mitgliederversammlung findet mindestens jährlich, bei Bedarf auch mehrmals im Jahr statt.

Die operative Arbeit gliedert sich in verschiedene Bereiche: Geschäftsführung, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzen/Assistenz sowie Supportfunktionen und IT sichern die Rahmenbedingungen für unsere fachliche Arbeit. Unsere Angebote sind in mehrere Fachbereiche strukturiert: Neben den Ambulanten Hilfen und den Projekten der Gewalt- sowie Suchtprävention (Werkstatt für soziale Kompetenzen und Gewaltprävention sowie Werkstatt für Konsumkompetenz) engagieren wir uns in der Schulsozialarbeit an verschiedenen Standorten in Chemnitz und Umgebung. Das gesamte Team trifft sich alle drei Monate zu thematischen Klausuren. In den Teams finden individuell Teamberatungen statt, in der Regel im wöchentlichen oder vierzehntägigen Turnus. Die Rückkopplung aus Themen, Anliegen und aktuellen Entwicklungen der einzelnen Fach-Teams in die Geschäftsführung und zurück findet alle 6 Wochen in Teamkoordinationssitzungen statt.

Diese vernetzte Struktur ermöglicht es uns, fachlich fundierte, zielgruppenorientierte und kooperative Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien umzusetzen.

Organigramm, Stand Juli 2025:



Systemische Grundausbildung unsere Mitarbeitenden:

Bei inpeos arbeiten aktuell 21 Personen, davon sind 18 Fachkräfte der sozialen Arbeit. Die Geschäftsführerin Daniela Fritsch ist systemische Supervisorin (DGSF). Die Beisitzerin im Vorstand, Frau Bannert hat eine Ausbildung als systemische Familientherapeutin (DGSF). Von den aktuell 18 Mitarbeiter*innen haben 15 die Fortbildung „Grundlagen der systemischen Beratung“ eine inhouse Weiterbildung vom 28. 04. 2022 – 24. 10. 2023 in Verantwortung von Anne Katrin May als Fortbildnerin für das Institut Kwerenzia durchgeführt. Eine Übersicht zu den systemischen Qualifikationen ist in der Anlage beigefügt.

2. über die Anzahl der Leitungskräfte.

Bei inpeos arbeiten neben der Geschäftsführung noch sechs Teamkoordinator:innen. Eine Systemische Qualifikation, neben der Inhouse - Schulung haben drei von Ihnen.

3. zu den Berufsbezeichnungen.

Siehe Übersicht

4. in welcher Weise unsere Einrichtung systemisch-familienorientiert arbeitet.

Da wir in diversen Kontexten wirksam sind, ist es sinnvoll, unsere einzelnen Fachbereiche kurz zu beleuchten, um eine greifbare Vorstellung unserer systemischen Arbeitsweise zu erhalten:

Systemisches Arbeiten in der Werkstatt für soziale Kompetenzen und Gewaltprävention (WKG):

Die Leistung der Werkstatt für soziale Kompetenzen und Gewaltprävention umfasst u.a. folgende Aufgabenbereiche:

- Sozialkompetenztrainings in Klassen und Gruppen
- Beratung von Schülerinnen und Schülern, Fachkräften sowie Eltern und anderen Erziehungsberechtigten
- Fachstelle für Mobbingprävention und -intervention

Anhand von Fallbeispielen wird dargestellt, wie die Mitarbeitenden der WKG die Grundsätze systemischen Arbeitens umsetzen und wie sie ihre systemische Haltung zeigen.

1) Sozialkompetenztrainings in Klassen und Gruppen

Das vom Ansatz her präventive Angebot der WKG wird in der Regel um Unterstützung angefragt, wenn das soziale Miteinander in der Klasse sich gerade formiert, wenn es schon als schwierig und herausfordernd erlebt wird – sowohl von Kindern und Jugendlichen als auch von Pädagog*innen - oder wenn eine akute Krise ein Lernen in der Klasse unmöglich zu machen scheint.

Unsere Trainingsangebote richten sich an der Situation in den Gruppen aus. Zur Nachvollziehbarkeit unsere systemische Haltung und Arbeitsweise mit Gruppen und im Einzelsetting werden im Folgenden zwei Fallbeispiele skizziert. Im dritten Fallbeispiel stellen wir unseren systemischen Ansatz in der Beratung und Begleitung eines Mobbingvorfalles in einer Schule vor.

Fallbeispiel 1

Systemische Arbeit mit einer 5. Klassen einer Oberschule im ländlichen Raum

Auftragsklärung:

Mit der Oberschule besteht seit 2022 eine Kooperationsbeziehung, die sich sowohl auf den suchtpräventiven Bereich (siehe Darstellung der WKK – PlanLOS) als auch auf den gewaltpräventiven Bereich bezieht. Der Bedarf der Schule nach gewaltpräventiver Arbeit wurde aufgegriffen und in Form von regelmäßigen Sozialkompetenztrainings in den jeweiligen 5. Klassen umgesetzt.

Bei den Trainings arbeiten generell Trainer*in, Klassenleitung, Schulsozialarbeit und ggf. weiteres pädagogisches Personal – in diesem Falle Schulassistentin und Praktikant – im Team, was von vornherein die Planung von Abstimmungsprozessen erfordert, um die Blickwinkel aller Beteiligten auf die Klasse und die sich entwickelnden Prozesse in der Klasse einzubeziehen.

Im Auftragsklärungsgespräch werden die Rollen der unterschiedlichen Akteure besprochen. Während die Klassenleitung in ihrer Führungsrolle bleibt (Eröffnung und Beendigung des Trainings, Achten auf Einhalten der Regeln der Klasse), übernehmen die Trainer*innen mit Unterstützung der Schulsozialarbeit die inhaltliche Vorbereitung und Ausgestaltung des Trainings. Im Fall der beschriebenen Schule waren beim ersten Auftragsklärungsgespräch zusätzlich die Schulleitung und die Beratungslehrerin anwesend, die aus ihrer Perspektive den Bedarf der Schule nach Sozialkompetenztrainings umrissen. Somit wurde von Beginn an das ganze System Schule einbezogen.

Das Training in der 5. Klasse startet etwa 2 Monate nach Beginn des Schuljahres und baute auf das Kennenlernprojekt des Schulsozialarbeiters zu Beginn des Schuljahres auf, so konnten erste Beobachtungen der Pädagog*innen zur sich schon entwickelten sozialen Struktur schon in die Auftragsklärung einbezogen werden.

Die Umsetzung der systemischen Grundhaltung: Höre erstmal gut zu, beobachte und zelebriere die Haltung des Nichtwissens erwies sich gerade in dieser Klasse als besonders hilfreich, da sich der Auftrag der Klasse selbst, der am ersten Trainingstag mit den Schülerinnen und Schülern erarbeitet wurde, erheblich vom Auftrag der Klassenleitung unterschied. Während die Klassenleitung im Vorgespräch eine Klasse beschrieb, in der es keine größeren Konflikte gäbe und wir im Training daran arbeiten sollten, dass es weiter so blieb, zeigte sich im ersten Training, dass sich schon in den ersten Woche soziale Strukturen herausgebildet hatten, die den Klassenfrieden enorm störten und sich auch auf das Lernen in der Klasse auswirkten (Kampf um die Führungsrolle in der Klasse unter 3 - 5 Jungen, aufkeimende Mobbingtendenzen gegenüber einem Schüler, deren Ursprünge schon aus der Grundschule stammten und eine Tendenz der Nichtbeteiligung von Mädchen, die sich in ihren Bedürfnissen noch nicht gesehen und gehört fühlten).

Umsetzung des Trainings:

Das Training fand über ein halbes Schuljahr hinweg (fast) wöchentlich statt, im 2. Halbjahr wurde die Frequenz der Trainings reduziert (ca. 2 x monatlich), dafür wurde der zeitliche Umfang von 1 Unterrichtseinheit auf 2 Unterrichtseinheiten erhöht. Maßgeblich für die Entscheidung war der sich verändernde Bedarf und die Entwicklungen innerhalb der Klasse. Es zeigte sich, dass es sinnvoll war, einen Teil der Zeit für Mediationsgespräche zwischen einzelnen Schüler*innen zu nutzen. (siehe auch Fallbeispiel Beratung).

Das Training startete mit einem ganztägigen Training, um ein umfassenderes Gefühl für die Klasse zu bekommen. Inhalt des ersten Tages ist unter anderem das Ausfüllen eines standardisierten Fragebogens zum Ist-Stand des sozialen Miteinanders, was am Ende des Trainings wiederholt wurde, um Veränderungen im System Klasse festzustellen.

Die Trainingsinhalte richteten sich einerseits nach den – schriftlich festgehaltenen – Bedarfen der Klasse und der Klassenleitung, andererseits hatten aktuelle Konfliktsituationen immer Vorrang. Nicht selten erleben wir, dass das Verhalten, was als lästig und störend erlebt wird, eine Wechselwirkung eines ganz anderen Problems ist.

Ausgehend von diesen Erfahrungen gehen wir gut vorbereitet und mit einem Koffer voller Handwerkszeug (Spiele und Übungen sowie vorgedachte Methoden) in Klassen, mit dem Wissen, dass wir möglicherweise nichts von dem an diesem Tag brauchen können, weil ein Sachverhalt obenauf liegt, der nach Bearbeitung ruft. Unser systemisches Verständnis sagt uns, dass die Situation ist, wie sie ist und wir schauen, was der Klasse oder einzelnen Kindern und Jugendlichen jetzt hilfreich sein könnte.

Methodisch arbeiteten wir in dieser 5. Klasse u.a. mit Aufstellungen und Skalierungen – z.B. zur Veränderungsbereitschaft im sozialen Miteinander und zum Erstellen einer offenen Rangreihe in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten (Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit, Recht auf störungsfreies Lernen, Recht auf Eigentum) in der Klasse.

Ein weiteres methodisches Beispiel war die Arbeit mit dem Soziogramm, bei dem die sozialen Beziehungen der einzelnen Kinder oder Jugendlichen im Verhältnis zueinander zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebildet werden. Das Soziogramm zeigte sehr effektiv die Themen der Klasse und ermöglichte die Darstellung von Veränderungen im Klassensystem im Verlaufe des Trainings.

Der ressourcenorientierte Blick der Trainerin und die Rückmeldung aller wahrgenommenen Ressourcen entfaltete eine besondere Wirkung bei den Schüler*innen der Klasse, aber auch bei der Klassenleitung, was wiederum in den Nachgesprächen reflektiert wurde. Wir arbeiten mit Wertschätzung auch kleinster positiver Verhaltensweisen und ernten dabei nicht selten erstaunte

Blicke. Ressourcenorientierung anstatt Defizitorientierung - wie oft im schulischen System praktiziert - machte auch in dieser Klasse den Unterschied, der den Unterschied macht. (Beispiele: allgemein: Entwicklung einer Wertschätzungskultur, in dem oft am Anfang des Trainings gefragt wurde, welche Leistung/Aktivitäten einzelner Schüler*innen der Klasse seit dem letzten Training dazu beigetragen haben, dass der Klassenzusammenhalt noch mehr gestärkt wurde + Verankerung mit Steinen oder Muscheln oder Wertschätzung einzelner Mädchen, wenn es ihnen gelang, offen ihre Meinung zu äußern bzw. einzelner Schüler*innen, wenn sie während des Trainings einen besonderen Beitrag geleistet hatten oder auch nur eigene Grenzen erweitert hatten).

Den Abschluss des Trainings bildetete eine gemeinsame erlebnispädagogische Aktion zu Beginn des neuen Schuljahres (Floßbau mit Überquerung eines Stausees und gemeinsames Grillen.)

Das ganze System in den Blick nehmen:

Das Training wurde ergänzt durch Elternarbeit (Informationse Elternbrief und Elternabend) sowie eine Fortbildung für die Pädagog*innen, die darauf zielte, mit den Pädagog*innen der Schule unsere systemische Arbeits- und Sichtweise zu besprechen und am Beispiel der Klasse genauer in den Blick zu nehmen. Die Methode des Eisbergmodells zur Klasse (Was wissen Sie alles über die Klasse? Was glauben Sie, wissen nur Sie von der Klasse?) entfachte einen intensiven Austausch der Kolleg*innen über die verschiedenen Wahrnehmungen der gesamten Klasse, aber auch einzelner Schüler*innen, der dann noch mit den Wünschen und Bedürfnissen der Klasse abgeglichen wurde.

Der systemische Grundsatz: „Für jedes Verhalten gibt es gute Gründe. Das Verhalten ist Teil von Lösungsstrategien. Manchmal ist das Verhalten jedoch nicht hilfreich.“ wurde mit den pädagogischen Fachkräften besprochen und half dabei, Schüler*innen nochmal anders wahrzunehmen (siehe auch Fallbeispiel bei Beratung).

- 2) Beratung von Schülerinnen und Schülern, Fachkräften sowie Eltern und anderen Erziehungsberechtigten

Fallbeispiel 2

Beratung des Schülers unter Einbeziehung der Systeme, in denen er sich bewegt

Im Rahmen des oben beschriebenen Trainings ergaben sich mehrere Bedarfe für Einzelberatungen. Während das von Ausgrenzung und Mobbing betroffene Kind weiter vom Schulsozialarbeiter begleitet wurde, übernahm die Trainerin die Beratung eines weiteren Schülers, dem es schwerfiel, eine für ihn und für die Klasse zufriedenstellende Rolle im Klassensystem mit angemessenen Mitteln zu finden.

Ausgangspunkt für die Beratung war ein Mediationsgespräch zwischen zwei Jungen der Klasse, die in der Schule einen Konflikt austrugen, dessen Ursprung im häuslichen Umfeld der Kinder lag, aber Auswirkungen auf das Verhalten der Kinder in der Klasse hatte. Den beiden Jungen gelang es in dem längeren Mediationsgespräch sich zu öffnen und im Ergebnis eine zufriedenstellende Lösung für den weiteren Umgang miteinander in der Klasse zu finden. Nachfragen in folgenden Trainings bestätigten das. Im Mediationsgespräch klang an, dass ein Junge sehr unter den Erwartungen und (politischen) Ansichten seines Vaters litt. Im Vorfeld war schon deutlich geworden, dass das Junge aufgrund der Haltung des Vaters einer gewissen Stigmatisierung unterlag. In der Eigenreflexion der Trainerin wurde ihr bewusst, dass sie durch einige Interventionen diese Stigmatisierung unterstützt hatte. Die Einzelarbeit mit dem Jungen aus dem Klassentraining heraus ermöglichte nochmal einen anderen Blick auf den Jungen. Die Situation wurde mit Einverständnis des Jungen mit Klassenleitung reflektiert. Diese meldete zurück, dass es ihr seit dem Gespräch besser gelänge, in Kontakt mit dem Jungen zu kommen. Damit war die Beratung Ausgangspunkt für eine positive Veränderung im System Klasse – Klassenleitung – Trainerin. Eine andere Wechselwirkung der Einzelberatung war, dass der Junge in der Klasse zunehmend besser seine Rolle finden konnte. Erfolgreiche und zufriedenstellende Situationen wie auch nicht so hilfreiche wurden besprochen bzw. mitunter nur mit Blickkontakt gewürdigt.

Die weitere Arbeit mit den Eltern übernahm die Klassenleitung.

3. Fachstelle für Mobbingprävention und -intervention

Fallbeispiel 3

Systemische Beratung einer Lernförderschule in einem Mobbingfall

Im Rahmen unseres Angebotes Mobbingprävention und -intervention erreichte uns eine Anfrage für Krisenintervention in einem Mobbingfall in den 7. Klassen einer Lernförderschule.

Anfragende waren die beiden Schulsozialarbeiterinnen, die reflektierten, dass alle bisherigen Interventionen nicht dauerhaft erfolgreich waren und nun Hilfe von außen in Anspruch genommen werden sollte. Die Beratung übernahm eine Mitarbeiterin mit einer Ausbildung in Systemischer Mobbingintervention. An der ersten Beratung nahmen die stellvertretende Schulleitung, die beiden Schulsozialarbeiterinnen, die beiden Klassenleitungen der 7. Klassen, die Beratungslehrerin und der Betriebsrat vertretende Lehrer teil. Somit waren Vertreter*innen aus vielen Teilsystemen im Raum Schule anwesend, die den Prozess aus ihrer jeweiligen Perspektive bereicherten und Ideen für die Weiterarbeit mit dem von Mobbing betroffenen Mädchen, deren Eltern, den Klassen und dem Kollegium der Schule entwickelten.

Da es mit dieser Schule schon langfristige Kooperationsbeziehungen gibt, fand zufällig parallel ein Supervisionsprozess mit Teilen des Lehrer*innen-Teams statt, an der auch Kolleg*innen teilnahmen, die bei der Mobbingberatung anwesend waren. Die systemische Supervisorin ist ebenfalls eine Kollegin aus dem Verein inpeos e.V. Die Situation wurde offen besprochen und Vertraulichkeit zugesichert. Gleichzeitig eröffnete die Dopplung jedoch Möglichkeiten für eine erweiterte Zusammenarbeit und effektive Nutzung von Ressourcen (siehe unten/Fortbildung).

Der Beratungsprozess dauerte 5 Monate, bezog die meisten Teilsysteme von Betroffenen ein und mündet in eine Lehrer*innenfortbildung mit dem Gesamtteam und ein Sozialkompetenztraining für die beiden nun 8. Klassen. Im Verlaufe des Prozesses entschloss sich die Schule, der Schülerin eine neue Schule zu empfehlen, da die Sicherheit der Schülerin trotz vielfältiger Maßnahmen und Interventionen nicht gewährleistet werden konnte. Die Schule kommunizierte das Vorgehen mit den Eltern und dem Mädchen, die Vorgehensweise wurde in der Beratung abgesprochen und reflektiert, zusätzlich wurde ein Vertreter des Landesamtes für Schule und Bildung in den Prozess einbezogen und damit das Beratungssystem noch einmal erweitert.

Unser Verein konnte anbieten, das Ankommen des Mädchens in der neuen Klasse behutsam und unter Wahrung der Vertraulichkeit zu begleiten, dazu wurde die Schulsozialarbeiterin der neuen Schule einbezogen. Die Klassenleiterin der neuen Klasse nahm das Angebot allerdings nicht an.

Beispielhaft soll an dieser Stelle das Vorgehen am der ersten Beratungstermin dargestellt werden, weil der Blick auf das Gesamtsystem des Mobbingvorfalles die Wahrnehmung der Beteiligten veränderte und die Schulleitung und den Betriebsrat zu weiteren Maßnahmen ermutigte.

Eine Aufstellung des Klassensystems mit Figuren verdeutlichte, dass die Klassenleitung durch ihre oft distanzierte, der Klasse nicht sehr empathisch zugewandten Art die Mobbingssituation möglicherweise sogar verstärkt. Das entstandene Bild machte deutlich, was die Anwesenden schon gemutmaßt hatte. Es fanden Gespräche der Schulleitung und des Betriebsrates außerhalb des Beratungsprozesses statt. Mit der Lehrerin ergab sich trotz dieser sensiblen Situation infolge bei den Klassentrainings eine tragfähige Zusammenarbeit.

Ergebnis des ersten Beratungstermines war die Erkenntnis der Teilnehmenden, in welchem Maße das Mobbing nicht nur eine Sache zwischen Opfer und Täter*innen ist, sondern ein systemischer - in diesem Fall schon weit eskalierter Konflikt – der sich auf andere Klassen ausgeweitet hatte. Es wurde ein Mobbinginterventionsplan erstellt, der zu den weiteren Beratungsterminen auf Wirksamkeit überprüft wurde. Er beinhaltet in erster Linie Maßnahmen zum Schutz des Mädchens auf dem Schulhof und im Schulgebäude, die weitere Kommunikation mit den Eltern, die Art und Weise der Gesprächsführung mit den Täter*innen (auch Täter*innen haben „gute“ Gründe so zu handeln, wie sie handeln und Gespräche mit ihnen sollten respektvoll verlaufen; Mobbinghandlungen müssen umgehend aufhören, die Schule wird das im Blick behalten) und die weitere Arbeit mit den Klassen.

Systemische Mobbingintervention – Sozialtraining in den beiden 7. (8.) Klassen

Mit der einen 7. Klasse wurde an 2 Terminen gearbeitet, mit der Klasse des von Mobbing betroffenen Mädchens an 3 Terminen, davon 2 x unter Anwesenheit des Mädchens (beim 3. Termin hatte das Mädchen die Klasse bereits verlassen). Mit Beginn des Schuljahres 2025/26 wird das Sozialtraining weitergeführt mit dem Ziel, weiteres Mobbing zu verhindern, allen Schüler*innen einen sicheren Ort zum Lernen zu schaffen und das geplante Zusammenlegen der Klassen zu begleiten.

Während der bereits stattgefundenen Trainingstage ging es immer darum, an unakzeptablen Verhaltensweisen zu arbeiten und prosoziales Verhalten zu fördern. Dazu wurde viel mit Spielen und Übungen (z.B. Bewegungsübung „Ausgeschlossen“, Außenseiterritual, Aufstellungen) gearbeitet, was dem sprachlichen und theoretischen Verständnis der Schüler*innen entsprach.

Ein weiterer Inhalt der Trainings war bisher die Arbeit an einer Wertschätzungskultur in der Klasse („Wer kann was gut?) und die sofortige Konfrontation mit dissozialem Verhalten und die Verdeutlichung der Auswirkungen auf die Klassenkamerad*innen.

Fortbildung zum Thema Mobbing für pädagogische Fachkräfte

Aus der Tatsache heraus, dass in den letzten Monaten gehäuft Anfragen für Mobbingberatung zu uns kamen, entwickelten wir eine praxisorientierte Fortbildung für Schulsozialarbeitende zum Thema Umgang mit Mobbing an der Schule, bei der wir davon ausgingen (und die auch so kommunizierten), dass grundsätzliches Wissen über Mobbing vorhanden ist. Es bestand der Bedarf, die Fortbildung auch für Lehrkräfte und Schulleitungen zu öffnen. Diesem Bedarf kamen wir nach, was sich aufgrund der erweiterten Perspektiven positiv auf die Fortbildung auswirkte. An dieser Fortbildung nahmen drei Fachkräfte aus der beratenen Schule teil.

Des Weiteren wird es im August 2025 eine Fortbildung zum Thema Mobbing für das Gesamtteam der beratenen Schule geben. Damit werden neben den Klassensystemen auch das System der pädagogischen Fachkräfte in den Prozess einbezogen.

Auch wenn das Mobbing in diesem Fall für die betroffene Schülerin einen eher ungünstigen Verlauf nahm, macht der Prozess deutlich, dass es sinnvoll ist, bei Mobbing das gesamte System mit einem hinreichenden Blick auf Täter, Opfer, Klasse und Schule einzubeziehen und mit ihm zu arbeiten um sinnvolle, entwicklungsfördernden und bestenfalls zufriedenstellende Lösungen für alle Beteiligten zu finden.

Die Reflexion im Team mehrerer ähnlicher Prozesse mündete in die Idee, eine Fachstelle für Mobbingprävention und – intervention in Chemnitz zu gründen, deren Angebote die Bedürfnisse und Bedarfe schrittweise aller in einem Mobbingssystem Beteiligten zu berücksichtigen wird. Diese Fachstelle befindet sich gerade im Aufbau.

Werkstatt KonsumKompetenz:

Werkstatt KonsumKompetenz

Die Werkstatt KonsumKompetenz widmet sich dem Thema Suchtprävention über unterschiedliche Angebote. Einen großen Anteil nimmt dabei die Fortbildung von Fachkräften und das Stärken von Handlungskompetenzen ein. Suchtprävention ist Beziehungsarbeit und diese findet im alltäglichen Miteinander statt, dort wo Kinder und Jugendliche Zeit verbringen - in Kindertagesstätten, Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen. Wir sehen die Fachkräfte als Multiplikator:innen, um Suchtprävention nachhaltig zu verstetigen. Unsere **VITAMINE** Fortbildungsgruppen für Schulsozialarbeiter*innen sind dabei ein zentrales Angebot. Des Weiteren begleiten wir Schulen und Einrichtungen bei der Entwicklung eines Präventionsplanes (**PLAN LOS** – Die Schulbegleitung). Außerdem bieten wir Elternabende an und unterstützen Lehrkräfte und Schulsozialarbeit bei der Umsetzung suchtpreventiver Projekte vor Ort. Unser Netzwerk von „Präventionsbegeisterten“ unterstützen wir zudem durch Verleih von Methoden-Material, Webinaren und Beratung.

Am Beispiel PLAN LOS - Die Schulbegleitung möchten wir unsere Arbeit detaillierter beschreiben:

Veränderung braucht Zeit. Sie funktioniert nicht wie das Betätigen eines Schalters. Sie ist ein Weg, den auch wir in vielen Jahren Entwicklung gegangen sind. Was uns in Bewegung gebracht hat, ist die Frage: Wie können wir Suchtprävention schaffen, die eine große Wirkkraft und Nachhaltigkeit entfaltet?

Der erste Anruf aus einer Schule klingt häufig so: »Wir haben da ein akutes Problem. Kommen Sie doch mal in unsere Klasse und erzählen den Jugendlichen etwas über Drogen.« Oft sind Lehrkräfte und Schulleitung verunsichert. Welche Konsequenzen sind angemessen? Wer hat das Expertenwissen zum Thema Sucht? Was muss präventiv getan werden?

Antwort darauf bieten nicht Einzelmaßnahmen zur Drogenaufklärung. Stattdessen haben wir uns mit evidenzbasierter Suchtprävention auseinandergesetzt. Wir haben eine intensive und langfristige Zusammenarbeit mit Schulen und Schulsozialarbeiter*innen begonnen. Die Implementierung Schulischer Präventionspläne ist ein Teil unserer Arbeit geworden.

Das Ziel von PLAN LOS ist es, in einem gemeinsamen Prozess (ca. 1,5 Jahre) mit unterschiedlichen Akteur*innen im System Schule einen individuellen Präventionsplan festzuschreiben. Wir sehen darin ein effektives Instrument für ein gemeinsames pädagogisches Handeln. Die fachliche Haltung hinter dem schulischen Präventionsplan beeinflusst dessen Ausgestaltung, Umsetzung und Wahrnehmung von außen und soll den Akteur*innen an Schule Handlungssicherheit für ihre Arbeit bieten. *Wie gestalte ich Prävention an meiner Schule? Was mache ich, wenn ich von Substanzkonsum unter Schüler*innen höre? Wie beziehe ich Eltern in diese Thematik ein?*

Für uns ist der Schulische Präventionsplan ein lebendiges Konstrukt, das mehr Energie freisetzt, als

wir investieren. Er ist ein sichtbarer Ordner im Regal, der als Arbeitsmittel genutzt wird. Er ist die Erkenntnis, wie viel präventive Arbeit die Schule im Alltag leistet. Er ist ein Handlungsleitfaden, der Orientierung gibt. Er ist ein Aushandlungsprozess, der ein Team wachsen lässt. Er ist eine Haltung, die von den Menschen vor Ort gelebt und weitergetragen wird.

Konkret: PLAN LOS -Prozess an einer Oberschule

Die Kontaktaufnahme zur Schule erfolgte über die Schulsozialarbeiterin, welche aktuell in der Werkstatt KonsumKompetenz die 3-jährige **VITAMINE - Fortbildungsreihe** zur Fachkraft für Suchtprävention absolviert. Die Teilnahme an VITAMINE durch eine pädagogische Fachkraft ist Voraussetzung für einen PLAN LOS Prozess. Dadurch unterstützen wir einen Menschen, der vor Ort Kindern, Eltern und Lehrkräften weiterhilft. Ganz nebenbei ist schon ein sehr intensives Netzwerk regionaler Schulsozialarbeiter:innen entstanden, die sich gegenseitig stärken.

In der Oberschule folgte die Projektvorstellung zur „PLAN LOS Schulbegleitung“ mit Schulleitung, Beratungslehrkraft und Schulsozialarbeit. Auf Wunsch der Schule fand eine Fortbildung für das gesamte Schulteam zum Thema schulische Suchtprävention statt, welche die Vorgehensweise der Erstellung eines schulischen Präventionsplanes beinhaltet.

Phasen der Erstellung eines Schulischen Präventionsplanes:

1. Gründung einer Steuergruppe
2. Erarbeitung (Grundidee, Ziele, IST-Zustand, Handlungsleitfaden, Verantwortlichkeiten, u.a.)
3. Beschluss (Implementierung ins Schulkonzept, Schulkonferenzentscheidung)
4. Information (an Lehrkräfte, Schüler:innen und Eltern)
5. Realisierung (Durchführung und regelmäßige Reflexion, ggf. Anpassung)

Im Rahmen der Fortbildung des Schulteam wurde die Gründung einer Steuergruppe angeregt und im Nachgang durch die Schule festgelegt. In bisher 6 Steuergruppentreffen trug die Steuergruppe vorhandene Präventionsprojekte zusammen, besprach gut Gelaufenes, diskutierte Wünsche und neue Ideen, widmete sich dem Handlungsleitfaden für Vorkommnisse an der Schule. Wir sehen uns dabei in der Moderator*innenrolle. Wenn es Fragen zum Thema Substanzkonsum und Suchtprävention gibt, stehen wir in Berater*innenfunktion zur Verfügung. Parallel unterstützten wir die Schule bei Elternabenden zum Thema Substanzkonsum im Jugendalter oder direkt im Schüler*innenprojekt, wenn dies gewünscht war. Wird der Bedarf für weitere Themen, wie z.B. Gewaltprävention, Jugendmedienschutz, sexuelle Bildung geäußert, vermitteln wir an Kooperationsfachkräfte aus diesem Arbeitsfeld. Für das Thema Gewalt und Mobbing haben wir unsere Kolleg*innen der Werkstatt für Soziale Kompetenzen und Gewaltprävention als Kooperationspartner*innen innerhalb des Inpeos e.V..

Zum Ende des PLAN LOS-Prozesses bieten wir im Rahmen einer Fortbildung an, den entstandenen Präventionsplan dem gesamten Lehrer:innenkollegium vorzustellen und das Thema Informationsweitergabe an Schüler:innen als auch Elternschaft voranzutreiben, um die Nachhaltigkeit des entstandenen Präventionsplanes zu erhöhen. Wie so etwas ablaufen kann, wird partizipativ mit dem Kollegium innerhalb der Fortbildung erarbeitet und hat in unserem beschriebenen Beispiel noch nicht stattgefunden.

Als Ansprechpartnerinnen stehen wir im Anschluss an einen PLAN LOS - Prozess weiterhin zur Verfügung.

Systemisch-familienorientiertes Arbeiten in der Schulsozialarbeit:

Wir bewegen uns in unserer Arbeit als Schulsozialarbeitende mit kontextsensibler Haltung in den verschiedenen Systemen. Wir verstehen Kinder und Jugendliche nicht als isolierte Einzelne, sondern als Teil verschiedener komplexer sozialer Gefüge. Unsere Aufgabe ist es, diese Kontexte sichtbar zu machen, Entwicklungsräume zu eröffnen und gemeinsam mit den Beteiligten nachhaltige Lösungswege zu gestalten.

Unsere Haltung und Perspektiven:

Ganzheitlicher Blick - Auffälliges Verhalten oder Krisen einzelner Schüler*innen betrachten wir als Signale und Rückmeldungen. Schulischer Leistungsdruck, familiäre Belastungen oder Konflikte im sozialen Umfeld können sich auf das Verhalten eines Kindes auswirken. Wir fragen nicht nur: Was stimmt mit dem Kind nicht? – sondern: Was sagt uns dieses Verhalten über das System? und Was will gesehen oder verstanden werden?

Ressourcenorientierung - Statt uns auf Defizite zu konzentrieren, suchen wir gezielt nach Stärken – sowohl bei den Schüler*innen als auch im Umfeld. Was gelingt schon? Wann war es anders? Wer kann unterstützen? Diese Fragen prägen unsere Gespräche ebenso wie die Haltung: Die Lösung liegt im System selbst.

Kooperation und Vernetzung -Systemische Schulsozialarbeit funktioniert nicht im Alleingang. Wir kooperieren eng mit Lehrkräften, Eltern, der Schulleitung, dem Hort, Beratungsstellen und weiteren relevanten Partnern im Sozialraum. Unsere Haltung ist dabei geprägt von Allparteilichkeit, Neugier und gegenseitiger Anerkennung fachlicher Rollen. Veränderung im System gelingt nur gemeinsam.

Systemisches Wirken im Schulalltag - Unser Ziel ist nicht nur die Unterstützung einzelner Kinder oder Familien, sondern die Mitgestaltung des Schulsystems als Ganzes. Über Einzelberatung hinaus bringen wir Impulse für die Schulentwicklung ein – z. B. durch präventive Angebote, Gruppenarbeit, Beteiligungsformate oder die Gestaltung gelingender Beziehungsräume im Schulalltag.

Auftragsklärung - Wir verstehen unsere Arbeit als Prozess, der nicht „für“, sondern *mit* den Beteiligten entsteht. Vor jeder Maßnahme klären wir Erwartungen, Rollen und Zuständigkeiten – im Gespräch mit Schüler*innen, Eltern, Lehrkräften oder der Schulleitung. Diese Auftragsklärung erfolgt dialogisch und auf Augenhöhe. Nur wenn Ziele nachvollziehbar, realistisch und von den Beteiligten getragen sind, kann nachhaltige Veränderung entstehen.

Evaluation und Rückkopplung - Auch in der Schulsozialarbeit ist Wirkung nicht immer unmittelbar sichtbar – trotzdem ist Evaluation ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Wir dokumentieren Entwicklungsverläufe, holen regelmäßig Rückmeldungen ein und reflektieren gemeinsam mit den Beteiligten, was sich verändert hat. Diese Feedbackprozesse stärken Selbstwirksamkeit, fördern Transparenz und sichern die Qualität unserer Arbeit. Besonders wirksam erleben wir dabei qualitative Methoden wie Fallauswertungen oder Visualisierungen mit Schüler*innen. Bei längeren Prozessen in Klassen erfassen wir zu Beginn und während sowie nach Prozessen gern die subjektive Wahrnehmung der Schüler*innen mittels Fragenbögen.

Rahmenbedingungen und Stolpersteine - Der Lebens- und Lernort Schule bringt eigene Dynamiken mit: enge Zeitstrukturen, Leistungserwartungen, häufig unklare Rollenzuschreibungen an die Schulsozialarbeit. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen unsere Arbeit und werden von uns aktiv mitreflektiert. Dabei bewegen wir uns stets im Spannungsfeld zwischen institutionellen Erwartungen und systemischer Prozesslogik – was bedeutet, dass nicht alle Ergebnisse sofort sichtbar oder „messbar“ sein müssen.

Greifbar wird systemisches Arbeiten anhand des folgenden Beispiels aus der Praxis:

Fallbeispiel: Leon, 9 Jahre – *"Immer wieder Ärger auf dem Pausenhof"*

Vorgeschichte und Anlass:

Leon besucht die 3. Klasse. Er gerät wiederholt in Konflikte mit Mitschülern, wird als aggressiv beschrieben und erhält zunehmend Ordnungsmaßnahmen. Lehrkräfte äußern den Verdacht auf familiäre Probleme. Schließlich nimmt seine Mutter von sich aus Kontakt zur Schulsozialarbeit auf.

Unser Blick:

Leon wird nicht als „Störfaktor“ gesehen, sondern wir fragen: *Welche Funktion hat sein Verhalten im System?*

Im Erstgespräch äußert Leon, dass er sich häufig ungerecht behandelt und ausgegrenzt fühlt.

Im Hintergrund: Trennung der Eltern, neuer Partner der Mutter, häufige Streitigkeiten, der Vater hat sich zurückgezogen. Die Mutter wirkt finanziell und emotional überlastet.

Gleichzeitig berichten Lehrkräfte, dass Leon sehr hilfsbereit mit jüngeren Kindern umgeht – ein Hinweis auf soziale Ressourcen, die bisher übersehen wurden.

Beratungs- und Unterstützungsprozess:

1. Auftragsklärung:

Zu Beginn klären wir im Gespräch mit der Mutter, Leon selbst und später mit den Lehrkräften die jeweiligen Perspektiven, Wünsche und Erwartungen. Dabei geht es nicht nur um „Was soll besser werden?“, sondern auch um die Frage, *was bereits gelingt* und woran eine Verbesserung im Alltag spürbar wäre.

Gemeinsam wird das Ziel definiert: Leon möchte lernen, mit schwierigen Situationen besser umzugehen und soll dabei Unterstützung erhalten – in der Familie, im Klassenverband und in der Pause. Wichtig ist uns, dass alle Beteiligten einverstanden sind und den Veränderungswunsch mittragen. Die Rollen der Schulsozialarbeit und der Schule werden geklärt, Zuständigkeiten vereinbart. Dadurch entsteht ein tragfähiger gemeinsamer Auftrag – die Voraussetzung für gelingende Veränderung.

2. Stärkung der Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit:

Im Gespräch erlebt Leon erstmals, dass er nicht auf sein Verhalten reduziert wird. Wir suchen gezielt nach Ausnahmen: *Wann gelingt es dir, ruhig zu bleiben?* Diese Ausnahmen werden gemeinsam analysiert – Leon erkennt, dass es Handlungsspielräume gibt. Er entwickelt eigene Ideen für Rückzugsstrategien und entdeckt, dass er sich selbst beruhigen kann.

3. Unterstützung der Mutter:

Parallel führen wir Gespräche mit der Mutter. Sie erhält Informationen zu entlastenden Angeboten (z. B. Trennungsgruppe für Kinder, Erziehungsberatung, BuT-Leistungen für Mittagessen in der Schule). Der Ton ist wertschätzend: *Sie stemmen viel – wie können wir Sie unterstützen?*

4. Aktivierung schulischer Ressourcen:

Im Kontakt mit der Klassenlehrerin reflektieren wir gemeinsam Leons Stärken. Er bekommt eine Aufgabe als Pausenhelfer, übernimmt Verantwortung im Klassenzimmer. Dies stärken seine soziale Rolle und sein Selbstbild.

5. Evaluation im Prozess:

Wir gestalten regelmäßige Reflexionsgespräche mit Leon, seiner Mutter und auch mit der Klassenlehrerin. Diese Gespräche dienen dazu, wahrzunehmen, was sich verändert hat, was gut funktioniert – und wo ggf. nachgesteuert werden muss. Auch Leon wird aktiv eingebunden: *Was ist dir in der letzten Woche gut gelungen? Was war schwierig?*

Diese Rückkopplung macht Erfolge sichtbar, fördert die Motivation und hilft, gemeinsam kleine Schritte zu würdigen. Die Schule beginnt, Leons Entwicklung differenzierter zu sehen – nicht als linearen Prozess, sondern als gemeinsames Lernen.

Wirkung und Nachhaltigkeit:

Leon erfährt, dass sein Verhalten verstehbar ist – für ihn selbst und für andere. Die Schule nimmt eine Perspektivverschiebung vor: vom „auffälligen Schüler“ hin zu einem Kind mit Bedürfnissen und Fähigkeiten. Die Mutter fühlt sich nicht mehr alleingelassen. Die Lehrkräfte sehen neue Handlungsmöglichkeiten. Der Veränderungsprozess wird als gemeinsamer Erfolg erlebt.

Fazit

Systemisches Arbeiten in der Schulsozialarbeit heißt für uns, das Kind im Zusammenhang zu sehen – und Veränderung nicht als „Reparatur“ einzelner, sondern als Bewegung im gesamten System zu gestalten. Dabei gehen wir respektvoll, kooperativ und reflektiert vor – mit Blick auf Ressourcen, mit einer Haltung der Allparteilichkeit und mit dem Wissen: Veränderung braucht Beziehung, Zeit und gemeinsame Verantwortung der Beteiligten.

Systemisch-familienorientiertes Arbeiten in den ambulanten Maßnahmen:

In unseren ambulanten Hilfen (Niederschwellige Hilfen, HzE, Soziale Trainingskurse und Betreuungsweisungen) arbeiten wir systemisch und ressourcenorientiert mit Familien. Unsere Arbeit zielt darauf ab, Entwicklungsspielräume zu eröffnen, bestehende Ressourcen für die Familien sichtbar zu machen und neue Lösungsansätze im gemeinsamen Dialog zu entwickeln. Wir verstehen uns nicht als Expertinnen für die Probleme der Familien, sondern als Begleiter*innen für die Prozesse, welche die Familien durchlaufen.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf migrationssensibler und interkultureller Arbeit: Viele Familien, die wir begleiten, bringen eigene kulturelle Bezugssysteme, Fluchterfahrungen oder institutionelle Diskriminierungserfahrungen mit. Unsere Haltung hilft uns, kulturelle Deutungsmuster nicht zu problematisieren, sondern in ihrer Bedeutung für das Familiensystem zu würdigen. Dabei achten wir auf sprachliche Verständlichkeit und arbeiten mit kultursensiblen Methoden.

Im Rahmen des laufenden DGSF-Zertifizierungsprozesses wurde deutlich, dass wir zwar in vielen Bereichen bereits systemisch arbeiten – unsere Haltung, Methoden und Zugänge jedoch noch nicht ausreichend verschriftlicht und konzeptionell verankert sind. Insbesondere im interkulturellen Kontext möchten wir unsere systemische Herangehensweise künftig klarer benennen, reflektieren und weiterentwickeln.

Wir befinden uns daher aktuell in einem konzeptionellen Überarbeitungsprozess, um unser systemisches Profil zu schärfen, unsere Fachlichkeit besser sichtbar zu machen und die migrationssensible systemische Praxis als verbindlichen Bestandteil unserer ambulanten Arbeit weiter zu verankern.

Supervision

In unserem Verein arbeiten 2 Kolleginnen mit einer DGSF-zertifizierten Supervisionsausbildung. Der Bereich Supervision wird im Wesentlichen zur Erarbeitung von Eigenmitteln genutzt. Unsere Supervisionsleistung erbringen wir hauptsächlich in Teams der Sozialpädagogischen Familienhilfe, von Mitarbeitervertretungen, Kindertagesstätten und der Suchtberatung. Ein weiteres Arbeitsfeld ist das System Schule (Lehrer*innen, Inklusionsassistent*innen, Schulsozialarbeit, Schulbegleitung). Systemisches Denken in Schule zu bringen, ist eines unserer für uns wichtigen Themen und baut auf unsere systemische Haltung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (siehe oben: Bereich WKG, WKK) auf. Das Tätigkeitsfeld Supervision weitet unseren Blick vor allem in Richtung anderer (sozial-)pädagogischer Arbeitsfelder und lässt uns häufig größerer Zusammenhänge besser verstehen. Dies reflektieren wir im Supervisorinnen-Team.

Wir arbeiten in der Regel im Gruppen- oder Teamsetting, bei Nachfrage auch im Einzelsetting – immer unter Beachtung der zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen.

Seit 2021 begleiten wir eine Gruppe im Zweierteam. Die Idee entstand aus dem Wunsch heraus, die Arbeitsweise der anderen Supervisorin noch besser zu verstehen und sich Reflexionszeit direkt einzuplanen. Schnell wurde uns bewusst und von den Teilnehmenden auch gespiegelt, dass diese (von uns so bezeichnet) „Luxusarbeitszeit“ ein riesengroßes Potential an Perspektivenvielfalt aber auch Entlastung im Prozess für uns und die Teilnehmenden bietet. Die Gruppe – ursprünglich gedacht für Schulsozialarbeitende – erweiterte sich schon im ersten Jahr um Sozialpädagog*innen anderer Arbeitsfelder, die sich – angeleitet und methodisch unterstützt durch das Supervisorinnen-Team wechselseitig beraten, informieren, stützen, schützen, ermutigen neugierig auf das jeweils andere Arbeitsfeld befragen. Die Gruppe ist in sich seit 2022 sehr stabil. Das Feedback der Gruppenmitglieder besagt, dass sie den sicheren und geschützten Ort der Supervision sehr schätzen. Bis auf eine Supervisorin hing das Ausscheiden aus der Gruppe immer mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes zusammen. Die Reflexion im Supervisorinnen-Team Anfang 2025 ergab dennoch unsererseits den Wunsch und die Notwendigkeit, eine instabilere Phase einzuleiten. Kontextüberlappungen zu einigen Schulsozialarbeitenden erfordern eine Veränderung des Settings, die 2026 umgesetzt werden soll.

Qualitätssicherung

Extern sichern wir in allen unseren Projekten durch regelmäßige fachspezifische sozialpädagogische Fort- und Weiterbildungen sowie Supervision ab. Alle Projekte evaluieren jährlich ihre Projektarbeit in Form von schriftlichen Sachberichten und schreiben ihre aktuellen Leistungsbeschreibungen entsprechender aktueller Bedarf fort.

Intern begleiten wir uns durch kollegiale Fallberatung, Intervision und die Arbeit mit dem Reflecting Team, d.h. alle vier Wochen treffen sich Mitarbeiter:innen projektübergreifend zu kollegialen Fachgesprächen.

Darüber hinaus finden regelmäßig externe Beratungen und Fachaustausch durch die uns fördernden Jugendämter statt. Außerdem treffen sich alle Mitarbeitende viermal im Quartal zu thematischen internen Fortbildungen.