

## Selbstbeschreibung zum Antrag auf Erneuerung des DGSF-Siegels

### AnsprechpartnerInnen:

Stefan Brandt – Gesamteinrichtungsleitung

Kathrin Modsching – Bereichsleitung Soziale Arbeit an Schulen

Gabriele Schwager-Gondan – Koordination



# Oberlin e.V. Evangelische Einrichtung für Jugendhilfe [www.oberlin-ulm.de](http://www.oberlin-ulm.de)

## Organisationsstruktur

Der Oberlin e.V. wurde 1960 als Kinderheim gegründet und ist nach dem Namen des Pfarrers aus dem Steintal im Elsaß – Johann Friedrich Oberlin – benannt. Er verstand seinen Auftrag als Leib- und Seelsorge gleichermaßen. In diesem Sinne verstehen wir unseren Auftrag als die Förderung und Forderung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien im Rahmen der individuellen Möglichkeiten.

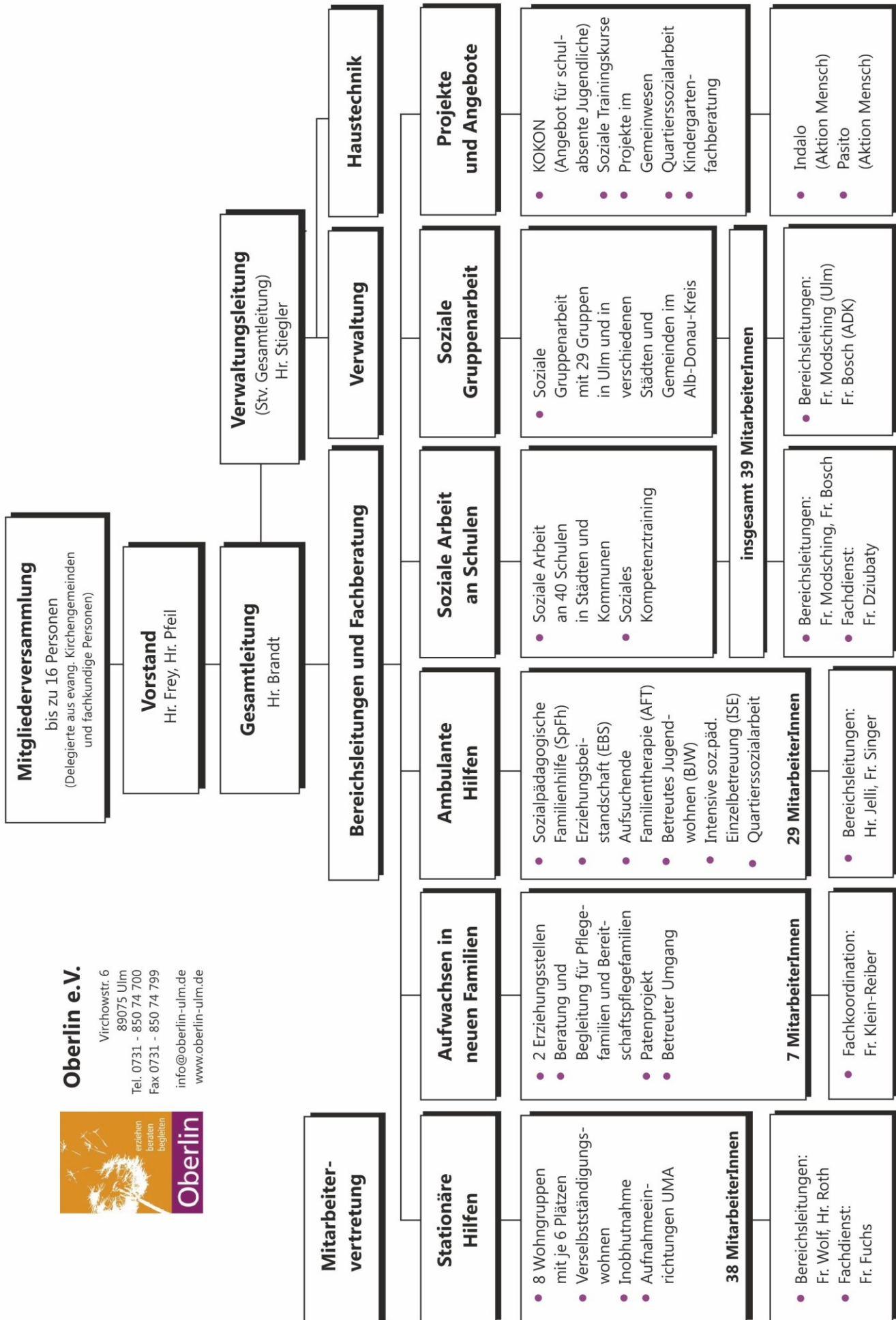
Im Verlauf der Jahre entwickelten wir uns vom Kinderheim zu einer bedeutenden und leistungsstarken Einrichtung in der Region mit vielfältigen Angeboten in der Jugendhilfe. Wir verstehen uns als Partner der öffentlichen Jugendhilfe zur Umsetzung eines entsprechend differenzierten und bedarfsgerechten Leistungsangebotes.

Der Oberlin e.V. ist ein gemeinnütziger Verein. Die Gesamtleitung liegt beim geschäftsführenden Vorstand. Er wird durch den Vorstand und die Mitgliederversammlung beraten und kontrolliert.

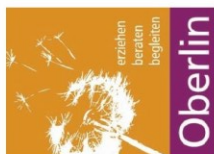
2017 fand ein Wechsel statt: Herr Stefan Brandt ist seither Leiter der Gesamteinrichtung.

Das Leitungsteam, bestehend aus den BereichsleiterInnen und dem Gesamtleiter, berät über die Angelegenheiten der verschiedenen Bereiche und der Gesamteinrichtung. Die Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung MAV ist durch Sachlichkeit, Vertrauen und Partnerschaft geprägt.

Jede/r MitarbeiterIn ist in ihrem/seinem Aufgabenfeld verantwortlich tätig und jeweils eingebunden in Teams des jeweiligen Bereiches. Dort wird diese Arbeit in wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen mit kollegialer Beratung/ Intevision und regelmäßigen systemischen Supervisionen begleitet, beraten und reflektiert.



**Oberlin e.V.**  
Virchowstr. 6  
89075 Ulm  
Tel. 0731 - 850 74 700  
Fax 0731 - 850 74 799  
info@oberlin-ulm.de  
www.oberlin-ulm.de



„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“  
– Selbstbeschreibung –

Seit der DGSF-Siegel-Verleihung „empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung“ im Jahr 2014 wurden die einzelnen Bereiche weiter ausgebaut. Dazu zählt auch der Bereich der Sozialen Arbeit an Schulen.

Insbesondere aber auch durch die Arbeit mit unbegleiteten männlichen Ausländern gab es vielfältige Herausforderungen für den stationären Bereich: Aufnahmestellen und Wohnmöglichkeiten mussten geschaffen werden, Wohngruppen wurden umstrukturiert, Integrationsprojekte wurden geschaffen.

So wurden z.B. zur Zeit der großen Flüchtlingszahlen 2 Wohngruppen als Aufnahmegruppe mit 12 Plätzen eröffnet. Inzwischen wurden daraus wieder reguläre Wohngruppen.

Während 2014 die Gesamtmitarbeiterzahl bei ca. 100 lag, hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden - inklusive Verwaltung, IT- Bereich und Haustechnik mit allen PraktikantInnen, FSJ-lerInnen, Bundes- und europäischen FreiwilligendienstlerInnen - vor allem durch viele neue junge MitarbeiterInnen, die für den rasant ansteigenden Bedarf im stationären Bereich eingestellt wurden, in den letzten 5 Jahren auf nahezu 150 erhöht.

## Systemisch-familienorientiertes Arbeiten im Oberlin e.V.

Seit vielen Jahren wird im Oberlin e.V. familien-und sozialraumorientiert nach systemischen Grundsätzen gearbeitet:

Bereits in den 1990er Jahren absolvierten MitarbeiterInnen Fort- und Weiterbildungen an unterschiedlichen systemischen Ausbildungsinstituten und qualifizierten sich in systemischer Familienberatung und Familientherapie. Systemischer Ansatz und systemische Prozessgestaltung mit systemischen Methoden wurden zu dieser Zeit im Bereich der ambulanten Hilfen fest verankert. Im Verlauf der Jahre bildeten sich weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aus allen Bereichen des Oberlin e.V., systemisch weiter.

Mit der Verleihung des DGSF- Gütesiegels im Jahr 2014 haben wir uns verpflichtet, die systemisch-familienorientierte Arbeitsweise als verbindendes grundlegendes Arbeitskonzept in allen Arbeitsbereichen unserer Gesamteinrichtung weiter zu etablieren und zu garantieren.

Wir verstehen uns als systemische Einrichtung mit systemischer Haltung, systemischen Grundsätzen und Leitgedanken, die wir für uns so zusammengefasst haben:

## Wir lenken den systemischen Blick auf:

- **die Wertschätzung und den Respekt der Menschen:**

Wir betrachten alle beteiligten Menschen als gleichberechtigte Partner, würdigen sie und nehmen sie ernst.

- **die Ressourcen:**

Die vorhandenen Stärken und Fähigkeiten der Menschen werden immer miteinbezogen und genutzt. Sie bilden eine der wichtigsten Voraussetzungen der systemischen Arbeit.

- **die Neutralität und Allparteilichkeit:**

Wir respektieren verschiedenen Sichtweisen. Dabei sind der Fokus und die Positionierung auf das Kindeswohl eine selbstverständliche Haltung.

- **Offenheit und Transparenz:**

Unser Handeln ist geprägt durch Offenheit und Transparenz.

- **den Kontext:**

Wir betrachten menschliches Verhalten im jeweiligen Kontext. Wir wissen, dass dieses Verhalten sehr unterschiedlich sein kann. Es gibt verschiedene Standpunkte und Perspektiven; diese werden regelmäßig in die Arbeit mit einbezogen.

- **die Aufträge:**

Wir orientieren uns an den Aufträgen und klären diese zwischen allen Beteiligten.

- **die Lösungen und schauen in die Zukunft:**

Wir schauen weniger auf die Probleme und ihre Ursachen, sondern suchen und arbeiten an Lösungen für die Gegenwart und Zukunft.

- **die Eigenverantwortlichkeit, Selbstständigkeit und den Willen der Menschen:**

Wir zeigen verschiedene Handlungsoptionen, Möglichkeiten und Perspektiven auf, um einer Lösung näher zu kommen.

„DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“  
– Selbstbeschreibung –

Wir arbeiten in unterschiedlichen Settings in den verschiedenen Arbeitsbereichen mit vielen verschiedenen **systemischen Methoden**. Die wichtigsten hierbei sind: Genogrammarbeit; Ressourcenarbeit; Arbeit mit Skulpturen, Bildern und Geschichten; systemischen Fragetechniken; Skalierungen; Beziehungs- und Befindlichkeitslandkarten; kollegiale Beratung/ Reflecting Team; systemische Mobbingpräventionstechniken; Entwicklungszielkreis; usw.

Angestoßen durch die Verleihung des DGSF – Siegels vor nun fast 5 Jahren wurde im Oberlin e.V. Einiges auf den Weg gebracht:

Mit dem Ziel, dieses Siegel nicht nur auf dem veränderten Briefpapier zu führen, sondern erfahrbar und spürbar mit „Leben“ zu füllen, wurde im Oktober 2015 die Lenkungsgruppe „AG systemische Einrichtung“ ins Leben gerufen. Die sich aus (systemisch fortgebildeten) VertreterInnen der einzelnen Bereiche, dem Gesamtleiter und einer Vertretung der MAV zusammensetzende Arbeitsgruppe, beschäftigt sich seither in regelmäßigen Treffen mit der Weiterentwicklung des systemischen Arbeitens in der Gesamteinrichtung und der Reflektion und Implementierung der systemischen Leitgedanken in allen Arbeitsbereichen.

In ihrer Bachelorarbeit mit dem Thema *„Zertifizierungen in der Kinder- und Jugendhilfe – Intentionen und Wirkungen am Beispiel des DGSF-Siegels in der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung Oberlin e.V.“* kam eine MitarbeiterIn des Oberlin e.V. kurz nach der Siegelverleihung 2015 durch MitarbeiterInnenbefragung und Interview mit der Gesamtleitung (damals R. Könn) zu folgendem Fazit:

- das Siegel war eine für die unmittelbar Beteiligten lohnende Investition, die einige der damit verbundenen Erwartungen erfüllt und die Organisationsentwicklung positiv beeinflusst hat
- es gibt Bereiche, in denen noch Entwicklungsbedarf besteht
- Vertiefung und Intensivierung der systemischen Werte in der Organisation wären wünschenswert
- Wichtig erscheint, dass der Prozess unter Partizipation aller Beteiligten transparent und konstruktiv gestaltet wird
- Eine weitere Evaluation in einigen Jahren wäre durchaus sinnvoll, um weitere Empfehlungen auszusprechen.

## Diese Ziele sind erreicht:

- Wir haben eine überarbeitete Liste von systemischen SupervisorInnen
- Die MitarbeiterInnen werden regelmäßig über die Entwicklung in der systemischen Einrichtung informiert Dies geschieht als fester Tagesordnungspunkt in den Gesamt-Mitarbeiterrunden (verantwortlich Gesamtleiter ) und in den Bereichsrunden (verantwortlich BereichsleiterInnen)
- Zur Bündelung unserer einrichtungseigenen Ressourcen & Kompetenzen und zur Vernetzung der Bereiche finden regelmäßig jedes Jahr vier bereichsübergreifende kollegiale Beratungen statt
- Auf unserer Homepage sind unsere systemischen Leitgedanken und der Prozess als zertifizierte systemische Einrichtung für alle BesucherInnen einsehbar.
- Die kollegiale Beratung als professionelles Instrument unserer pädagogischen Arbeit ist in allen Bereichen des Oberlin eingeführt. Es gibt in den Teams ein Zeitfenster dafür. Es finden zwei weitere Workshops zur Theorie und Praxis der kollegialen Beratung statt.
- Die MitarbeiterInnen werden regelmäßig im Sinne der systemischen Einrichtung weitergebildet. Dies erfolgt durch regelmäßig Inputs, Workshops, Einführungstage für neue MitarbeiterInnen, Angebote von Fortbildungen, pädagogische Tage, Teamklausuren und Bereichsklausuren.
- Der Oberlin e.V. unterstützt und fördert längerfristige systemische Fort- und Weiterbildungen. Bereits in den Einstellungsgesprächen wird unsere systemische Haltung und der Wunsch nach Bereitschaft zur systemischen Fort- und Weiterbildung thematisiert.
- Der Oberlin e.V. nimmt seit 2018 an den regelmäßigen, jährlichen Austauschtreffen der empfohlenen Einrichtungen teil

## Diese Ziele sind im Bearbeitungsprozess:

- Systemische Prozessgestaltung ist in allen Arbeitsbereichen etabliert: Die einzelnen Bereiche setzen sich in den Teams und Arbeitsgruppen damit auseinander, wie systemisches Arbeiten in ihrem jeweiligen Kontext aussieht und wo es weiteren Entwicklungsbedarf gibt.
- Der Oberlin e.V. wendet systemische Theorien, Methoden und Haltungen auf seine gesamten Arbeitsfelder an. Die systemischen Leitgedanken sind in unseren Schlüsselprozessen und Konzeptionen implementiert.
- Der Oberlin e.V. besitzt eine Sammlung von systemischen Methoden. Sie stehen den MitarbeiterInnen zur Verfügung und können im Hilfe-Prozessverlauf bei Bedarf angewendet werden
- Wir setzen uns mit dem Thema auseinander: was heißt systemische Haltung für eine Gesamteinrichtung? Wie werden nichtpädagogische Bereiche wie Verwaltung, Haustechnik und IT-Bereich mit einbezogen?

## Systemische Prozessgestaltung – anhand der Reflexionsliste

### 1. Systemisches Arbeiten mit KlientInnen und Angehörigen

Nachdem wir 2014 in unserer Selbstbeschreibung die systemische Prozessgestaltung im Bereich der ambulanten Hilfen beschrieben haben, möchten wir jetzt den Fokus legen auf das **systemische Arbeiten im Bereich der Schulsozialarbeit**.

Der Oberlin e.V. ist schon seit vielen Jahren in diesem Arbeitsfeld tätig. Da der Bedarf an sozialer Arbeit an Schulen immer mehr zunimmt, wächst auch dieser Bereich stetig weiter. Aktuell führt der Oberlin e.V. die Schulsozialarbeit an 11 verschiedenen Standorten ( mit unterschiedlichen Schulangeboten ) im Umkreis von Ulm durch.

Im Gegensatz zu den Jugendhilfeangeboten im stationären und ambulanten Bereich des Oberlin e.V. erfolgt die Soziale Arbeit an Schulen im Auftrag von Städten und Gemeinden und wird durch Zuschüsse des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, dem Alb-Donau-Kreis und den Städten und Kommunen finanziert.

Soziale Arbeit an Schulen hat zum Ziel, Kinder und Jugendliche in ihrer gesamten Lebenswirklichkeit zu erfassen. Sie richtet sich dabei an alle Menschen, die in und an der Schule lernen und arbeiten. Weiterhin an die Eltern und an Personen, die sich für Schule engagieren wollen. Die Art und Weise, wie das geschieht und welche Schwerpunkte in der Arbeit gesetzt werden, ist sehr unterschiedlich und entwickelt sich immer im Kontext von Schule, vom Auftraggeber und den Gegebenheiten vor Ort.

#### **Was kann Soziale Arbeit an Schulen leisten?**

##### **Beratung** für

- Kinder und Jugendliche
- Eltern
- Lehrer und Lehrerinnen

##### mit folgenden **Schwerpunkten**:

- familiäre Probleme
- Schwierigkeiten in Schule / Beruf / Lehre
- Gewalt / Delinquenz / Mobbing
- und anderes



## „DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtungen“ – Selbstbeschreibung –

Beratungsangebote können meist kurzfristig wahrgenommen werden. SchülerInnen und Eltern können sich direkt an die SozialarbeiterInnen wenden oder werden von LehrerInnen vermittelt. Ziel der Gespräche mit LehrerInnen über schwierige Situationen mit Kindern und Jugendlichen ist, sie in ihrer pädagogischen Verantwortung zu unterstützen und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln. Beratungsgespräche können einmalig sein oder auch regelmäßig stattfinden. Die Beteiligten entscheiden selbst darüber und sind in diesem Fall die Auftraggeber.

### **Gruppenangebote** zur

- Vermittlung von Schlüsselkompetenzen
- Erweiterung sozialer Fähigkeiten
- Prävention von Gewalt und Mobbing
- Bearbeitung geschlechtsspezifischer Bedarfe
- Verbesserung des „Miteinanders“ – hier zum Beispiel systemische Mobbingprävention

Diese und weitere bedarfsorientierte Angebote sind sowohl im Kontext der Schule wie auch im Freizeitbereich angesiedelt. Systemische Mobbingprävention findet z.B. im Klassenverband an Schultagen- oft aber außerhalb des Schulgebäudes in anderen Räumlichkeiten statt. Auch hier gilt die Mitentscheidungsmöglichkeit über Abläufe.

### **Die wichtigsten Arbeitsprinzipien sind:**

Freiwilligkeit, Beteiligung, Ganzheitlichkeit, Allparteilichkeit, Vertrauensschutz. Die Grundlagen der systemischen Haltung, wie Wertschätzung und Respekt, Eigenverantwortlichkeit, Ressourcenorientierung und Neutralität/Allparteilichkeit werden von den SchulsozialarbeiterInnen gelebt.

Sie definieren ihre Rolle in der Schule über diese Haltung, insbesondere der Blick auf die (außerschulischen) Fähigkeiten und Ressourcen der Kinder und Jugendlichen ist originäre Aufgabe und unabdingbare Haltung der Schulsozialarbeit.

Andere Bereiche des systemischen Arbeitens brauchen im schulischen Kontext eine besondere Aufmerksamkeit. Dazu gehört maßgeblich die **Auftragsklärung**: Viele verschiedene Auftraggeber mit verschiedenen Erwartungen treffen auf die SchulsozialarbeiterInnen vor Ort und erfordern immer wieder den genauen Blick auf die Beteiligten und ihre Anliegen.

Eine gemeinsame Klärung von Bedürfnissen und Entwicklung von individuellen Zielen (in Einzelgesprächen und verschiedenen Gruppensettings) ist dabei ein erster wichtiger Schritt.

Schulsozialarbeit übernimmt vor allem in der **Einzelfallarbeit** immer häufiger wichtige **Clearing- und Netzwerkaufgaben**:

Meist gibt es einen wiederholten Auslöser oder mehrere kleinere Auffälligkeiten im Schulalltag, wie fehlendes Unterrichtsmaterial, Zu-spät-Kommen oder mangelnde Körperhygiene; häufige oder einzelne massive Unterrichtsstörungen; häufige Krankheiten oder Aufenthalte im Krankenzimmer; die Beobachtung, dass ein Kind oft traurig oder niedergeschlagen ist, sich im Klassenkontext nicht einbringt oder einbringen kann, usw.

Ausgehend von diesen Beobachtungen folgen Besprechungen mit allen Beteiligten in der Schule, selbstverständlich mit den Eltern, dem Kind oder Jugendlichen selbst und möglichen weiteren Fachkräften.

Zur Veranschaulichung dieser Koordinationsaufgabe haben die SchulsozialarbeiterInnen ein sehr plastisches Schaubild entwickelt, das gut aufzeigt, wie vielfältig sich die Beratungsarbeit in einem Einzelfall gestalten kann und wie wichtig es dabei ist, das Kind oder den Jugendlichen im Fokus zu behalten.

Eine gute Kommunikation und konkrete Auftragsklärung ist dabei besonders elementar. Eine besondere Herausforderung stellt sich da auch im Aufeinandertreffen verschiedener Kulturen und Bildungssysteme, sowie möglicherweise anderen Rollenverständnissen

Akute Gefährdungssituationen werden wie in allen anderen Bereichen mit dem System thematisiert. Gleichzeitig wird intern ein Kinderschutz-Verfahren eröffnet. Je nach Ergebnis wird das Jugendamt informiert.



## 2. Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung

### **Welche autonomen Entscheidungsspielräume haben die MitarbeiterInnen in der täglichen Arbeit?**

Die MitarbeiterInnen organisieren die ihnen zugeteilten Aufträge selbständig. Gerade im Bereich der Schulsozialarbeit gibt es ein hohes Maß an eigenverantwortlicher Entscheidung, welche Aufträge angenommen und wie ausgeführt werden.

### **Wo und in welcher Weise sind sie an der Entwicklung der Einrichtung beteiligt – im Klientenkontakt, in Teamsitzungen, in der Organisationsentwicklung?**

Die Mitarbeitervertretung MAV ist ein wichtiges Organ zur Beteiligung und Mitwirkung aller Mitarbeitenden.

MitarbeiterInnen werden einbezogen und beteiligt durch Befragungen, Besprechungen in Teams und Bereichs- bzw. MitarbeiterInnenrunden oder durch Bildung von Arbeitsgruppen. Es finden regelmäßige GesamtmitarbeiterInnenrunden und Bereichsrunden statt. Durch die Arbeit in der Lenkungsgruppe sind MitarbeiterInnen z.B. ganz konkret an der systemischen Weiterentwicklung des Oberlin e.V. beteiligt (siehe dazu die erreichten Ziele).

### **In welcher Weise nutzt die Einrichtung vorhandene Ressourcen zur Personalentwicklung und fördert sie die Kompetenzen der MitarbeiterInnen (z.B. durch Fort- und Weiterbildungsangebote)?**

Den MitarbeiterInnen stehen jährlich 5 Tage Fortbildungsurlaub und je nach Anstellungsvolumen ein entsprechender jährlicher Fortbildungsetat zur Verfügung. Durch Dienstvereinbarung ist die Unterstützung von längerfristigen Fortbildungen möglich. Es gibt mittlerweile immer wieder bereichsübergreifende Workshops und Inhouse-Fortbildungen mit hausinternen und externen systemischen TherapeutInnen und BeraterInnen statt.

Zum Beispiel findet im Bereich der Wohngruppen in 2018 / 2019 eine mehrtägige In-House-Fortbildung mit einem externem systemischen Therapeuten statt: Arbeitsfeld „Stationäre Jugendhilfe“ - System, Rollen, Erwartungen, Aufträge – Lösungsorientierte Umsetzung der systemischen Haltung im Alltag ...usw. sind die Themen der 10 Seminartage, die sich zum Teil an Neu- und QuereinsteigerInnen oder an alle MitarbeiterInnen im stationären Bereich richtet.

Alle 2 Jahre wird ein pädagogischer Tag veranstaltet – für alle MitarbeiterInnen aller Bereiche – auch Verwaltung, Haustechnik und IT

2018 zum Thema Resilienz, Stressprävention und Selbstfürsorge

2016 im Rahmen unserer 25 jährigen SPFH – Jubiläums zum Thema systemisches Arbeiten in der SPFH mit einem Festvortrag von Ludger Kühling : „Sozialpädagogische Familienhilfe als Königsdisziplin“.

**Welche reflexiven Gesprächssettings wie Intervision, Supervision, Teamberatung, Coaching u.a. stehen den MitarbeiterInnen zur Teilnahme offen?**

In jedem Team gibt es wöchentliche kollegiale Beratung mit systemischen Methoden und Supervision bei einem externen systemisch arbeitenden SupervisorIn.  
Bereichsübergreifende kollegiale Beratung findet 4-mal im Jahr statt.

**In welcher Weise verbindet die Einrichtungsleitung eine Kultur der Motivierung und Anregung zu neuem Denken und Handeln mit den erforderlichen Aufgaben von Anordnung und Kontrolle?**

Die Arbeit der MitarbeiterInnen wird wertgeschätzt und anerkannt. So weit wie möglich wird auf die persönlichen Bedürfnisse der MA eingegangen. Alle zu besetzenden Stellen werden intern ausgeschrieben.

Im Oberlin e.V. herrscht eine sehr offene Gesprächskultur. Die MitarbeiterInnen haben jederzeit die Möglichkeit, konstruktive Kritik anzubringen oder Verbesserungsvorschläge zu machen. Im Foyer in der Virchowstraße hängt seit einiger Zeit ein Kummerkasten, der dafür auch genutzt werden kann.

Die Ebenen sind klar strukturiert und getrennt und die Befugnisse festgelegt.

Unsere Führungsgrundsätze sind auf Kooperation und Partnerschaft ausgerichtet. Wir verstehen unter Führung die Übernahme von Verantwortung, gemeinsame Festlegung von Zielen, Delegation von Aufgaben, Transparenz bei Entscheidungen und Überprüfung von Arbeitsergebnissen.

**Welche institutionalisierten Settings bestehen, in denen MitarbeiterInnen und Führungskräfte einander wechselseitig Feedback geben?**

Alle MitarbeiterInnen sind – wie schon erwähnt in Teams organisiert, die sich regelmäßig treffen. Bei den Sitzungen nimmt zu Beginn der Sitzungen jeweils auch die zuständige Bereichsleitung teil, bei Bedarf kann die Gesamtleitung hinzukommen. Daneben finden regelmäßig Gesamtmitarbeiterunden statt.

Wöchentlich findet Leitungsteam statt.

**In welcher Weise fördert die Einrichtung eine interne Informationspolitik mit möglichst hoher Transparenz sowie Austausch über Informationen?**

Informationen werden in den regelmäßig stattfindenden Teams weitergegeben. Hierüber werden Protokolle erstellt. Daneben gibt es regelmäßige Rundmails von Seiten der Leitung oder Bereichsleitung, in denen Informationen schnell an alle MA weitergegeben werden. Es wird so regelmäßig über Aktuelles, Termine, Stellenausschreibungen, Projekte, neue MitarbeiterInnen usw informiert. Alle veröffentlichten Informationen sind im Mitarbeiterbereich der Homepage zu finden und für jeden MA zugänglich

### 3. Kooperationen im regionalen Umfeld

Im Bereich der Schulsozialarbeit – ähnlich wie in allen anderen Bereichen) sind wichtige Kooperationspartner: Jugendamt Stadt Ulm, Jugendamt Alb-Donau-Kreis, Polizei, verschiedenste Vereine des Gemeinwesens, Beratungsstellen, TherapeutInnen, ÄrztInnen, Schulpsychologische Beratungsstelle „ Lokale Agenda“ (Stadt Ehingen) KJP

Für die gesamte Einrichtung gilt insbesondere auch:

Stadt Ulm (Jugendamt), Sozialraumteams, ad-hoc-Teams, Jour Fixe Fremdunterbringung Alb-Donau-Kreis (Jugendamt), Schulen, Kindergärten, Therapeuten, Beratungsstellen, andere Jugendhilfeträger in der Region , Industrie- und Handelskammer, Ausländerbehörde, BFU, AK Jugendsozialarbeit, Flüchtlingsrat, Runder Tisch UMA, IN VIA

Mit der Stadt Ulm gibt es eine Kommunikationsvereinbarung, die unsere Lob- und Kritikkultur regelt.

### 4. Evaluation & Qualitätssicherung

Im Bereich der Sozialen Arbeit an Schulen gibt es wie oben erwähnt regelmäßige Berichterstattungen. Statistik muss geführt werden und wird an den KVJS weitergeleitet. Feedback nach Projekten und Gruppenangeboten wird immer eingeholt.

Im Rahmen von verschiedenen Bachelorarbeiten, die von MitarbeiterInnen des Oberlin e.V. erstellt wurden, gibt es schriftliche Evaluationen.

Dazu zählt die bereits erwähnte Arbeit zur Wirkung des systemischen Siegels.

Eine weitere Arbeit befasste sich mit der Evaluierung des systemischen Mobbingpräventionsprogramms, das in der Schulsozialarbeit angewendet wird und auch Teil unseres Programms im Rahmen unseres Besuchprojekts mit „Rückenwind“ aus Überlingen und „Task Force“ aus München sein wird.

Auswertungsgespräche, Fragebögen, Feedbackrunden und „Altfall“-überprüfungen in den unterschiedlichsten Settings sind genutzte Instrumente in allen Bereichen der Einrichtung. Jedes Hilfeplan- und Abschlussgespräch mit Zielüberprüfung durch Skalierungen dient der Qualitätssicherung und Evaluation.

Darüber hinaus haben wir großes Interesse daran, unser systemisches Arbeiten in der Gesamteinrichtung weiter zu evaluieren. Die im DGSF- Pilotprojekt entstandenen und eingesetzten Instrumente scheinen uns dazu sehr gut geeignet zu sein.

Wir wollen diese - für uns als Gesamteinrichtung sicher sehr zeitaufwändige – Herausforderung annehmen und diese Evaluierung bis 2020 bei uns im Oberlin e.V. durchführen.