

Caritasverband
für die
Diözese Mainz e. V.



Workshop im Rahmen des DCV_SRO Prozesses

28.02.2014

Mainz

Das Fachkonzept Sozialraumorientierung

Europäisches Institut für Sozialforschung

Stefan Bestmann Berlin

sowie

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

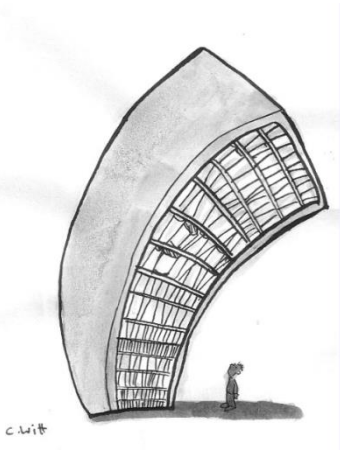
Prof. Dr. Stefan Bestmann

Karl-Egon-Straße 11A

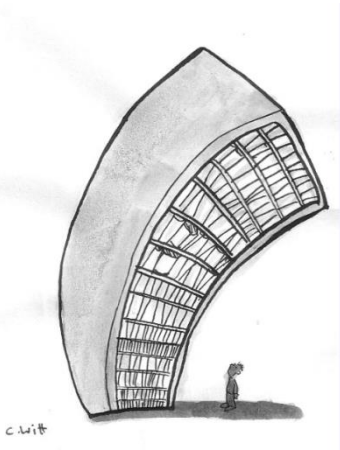
D-10318 Berlin

Fon 030 / 6640-1748

info@eins-berlin.de



- 1 Was sollte man wissen, um sozialraum- und pastoralraumorientiert arbeiten zu können bzw. was muss sich verändern?**
- 2 Was muss sich in einer Organisation verändern?
Welche Herausforderung bedeutet dies für Mitarbeiter /Leitung?**
- 3 Was bedeutet Erfolg in der SRO (quantitativ /qualitativ)?**
- 4 Wie erkenne ich Bedarfe im Sozialraum?**
- 5 Was benötigen Netzwerke um erfolgreich zu sein?**



1 Was sollte man wissen, um sozialraum- und pastoralraumorientiert arbeiten zu können bzw. was muss sich verändern?



Fünf Arbeitsprinzipien des Fachkonzeptes Sozialraumorientierung nach Wolfgang Hinte (Hinte u.a. 2007)



Einige (wenige) Argumentationslinien

⇒ **Stangenangebotsware Sozialer Arbeit ist out!**



Individualisierung und Pluralisierung

>>> Ende der Wirksamkeit funktionaler Differenzierung
durch Entfernung der Profis vom Lebensalltag der Menschen

Subjektorientierung und Bürger_innengesellschaft

>>> Orientierung an den Themen/ Interessen der Menschen

Hilfeparadoxon - professionelle Hilfe impliziert die Gefahr der Entmündigung –

>>> von der Industrialisierung psychosozialer Hilfe hin zur Dienstleistungsorientierung (K.Dörner 2012)

Lebenswelt- und Alltagsorientierung

>>> macht einen stärkeren Einbezug bürgerschaftlicher, ehrenamtlicher Kräfte notwendig

Zugleich gibt es dieses Engagement

>>> gerade in der sog. dritten Lebensphase wächst dies.

Inklusionsdebatte unterstützt diesen Prozess immens

>>> neben dem Fachdiskurs in der Profiwelt wird ein befähigendes Gemeinwesen notwendig

>>> sog. Bürger-Profi-Mix.

Neben der Teilhabe wird die Teilgabe der entscheidende Indikator für die Ernsthaftigkeit der Umsetzung

1. Prinzip

- ⇒ Eigeninteresse und persönliche Beziehungen sind der Schlüssel zur Ermöglichung von Aktivität.
- ⇒ Wir Menschen wollen und wir können.
- ⇒ Durch das direkte Gespräch mit den Menschen erfahren wir, was die Menschen wollen!

Orientierung am Willen

2. Prinzip

- ⇒ Handeln mit und nicht für die Menschen
- ⇒ Hilf mir es selbst zu tun!

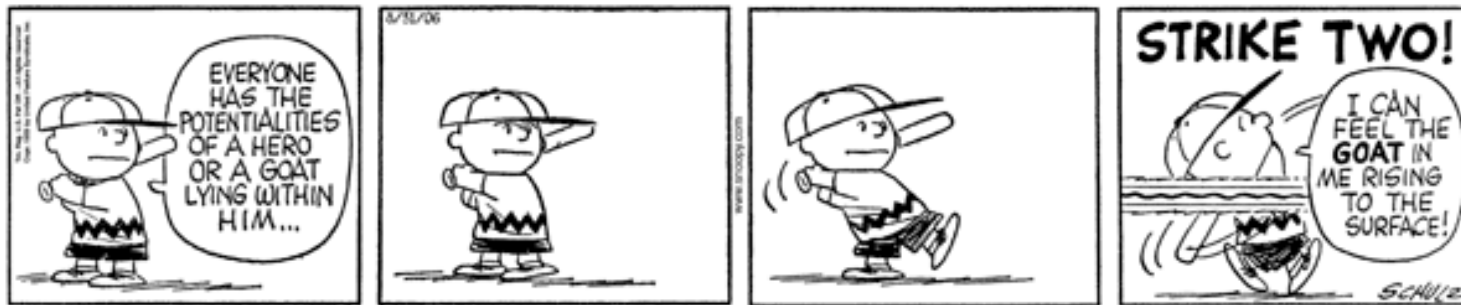
Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe



Selbstorganisation statt professionelle Entmündigung

3. Prinzip

Fokussierung auf die **Ressourcen** und das Gelingen!



© UFS, Inc.

4. Prinzip

- ⇒ Ein ‚Du‘ statt einer Zielgruppenkategorie
- ⇒ Alltagsbezug statt funktionale Zergliederung der Lebenswelt

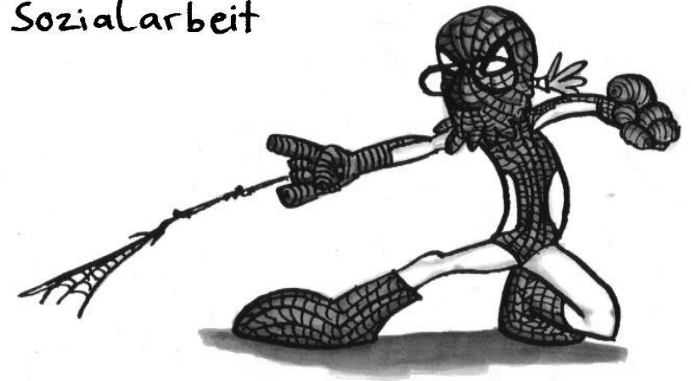
Zielgruppen und Bereichsübergreifendes Agieren



5. Prinzip

Koordinierte Kooperation statt professionelle Parallelwelten

Vernetzung: absolut essentiell für heldenhafte Sozialarbeit

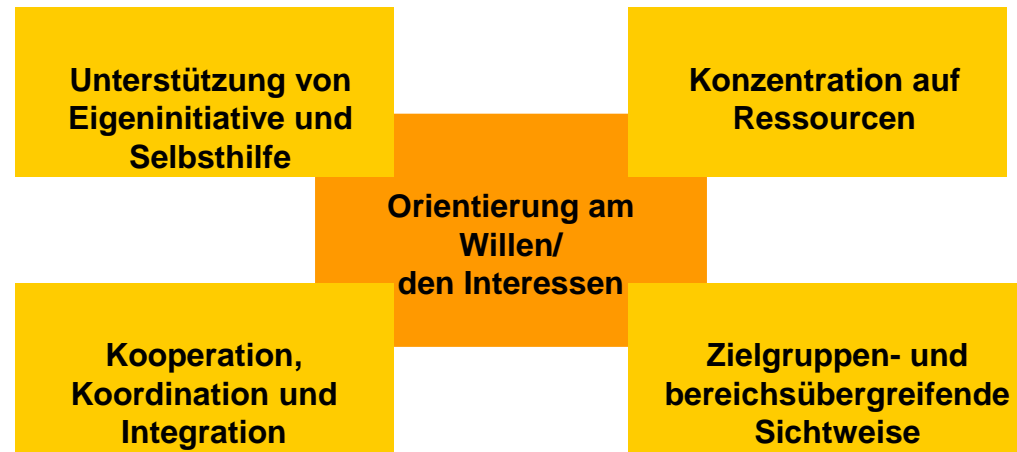


Evt. 6. Prinzip

Teilhabe und Teilgabe durch **Stärkung der (Diskurs-) Machtposition**
der Bürger_innen

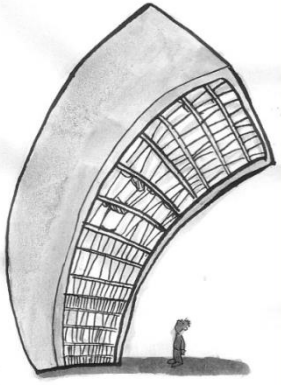
Notwendigkeiten und Herausforderungen

Fachkonzept Sozialraumorientierung



Bedingungebenen der Sozialraumorientierung (Nikles 2001)





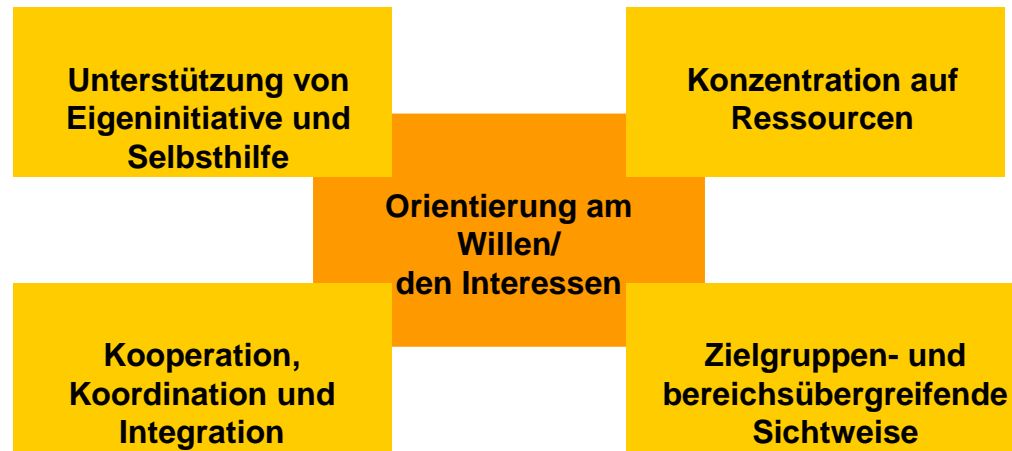
**2 Was muss sich in einer Organisation verändern?
Welche Herausforderung bedeutet dies für Mitarbeiter /Leitung?**

Fachkonzept Sozialraumorientierung

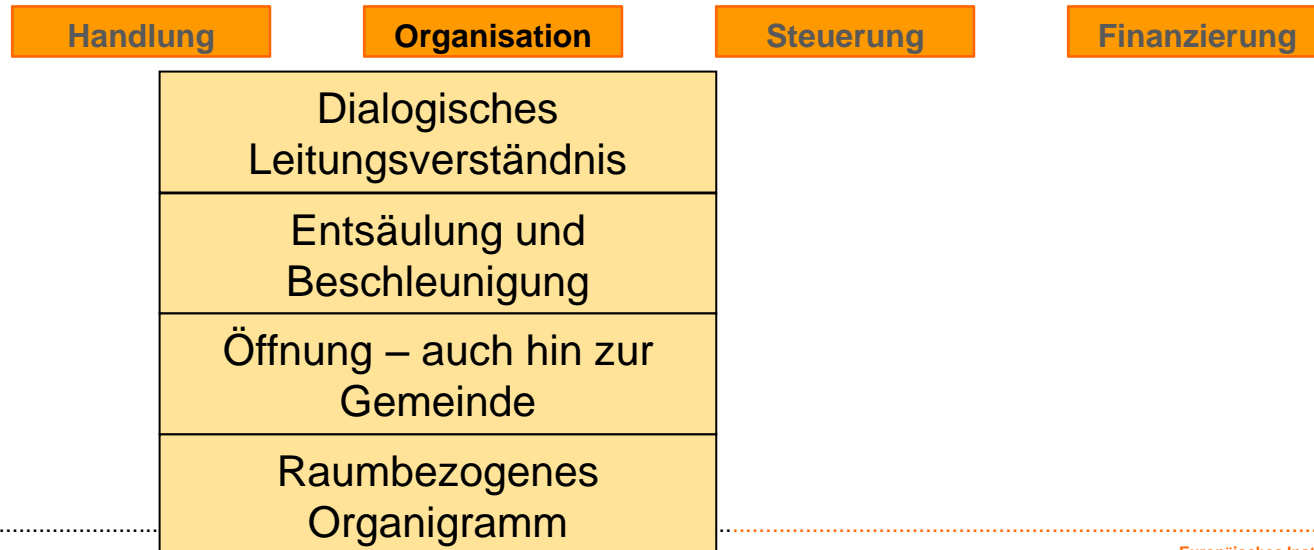


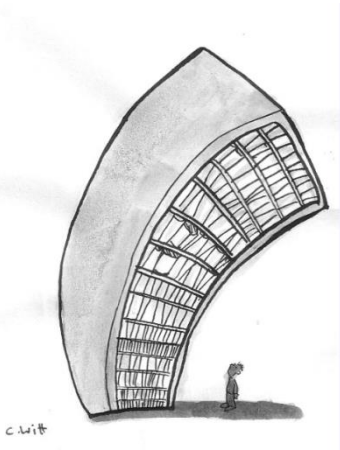
Herausforderungen

Fachkonzept Sozialraumorientierung



Bedingungebenen der Sozialraumorientierung

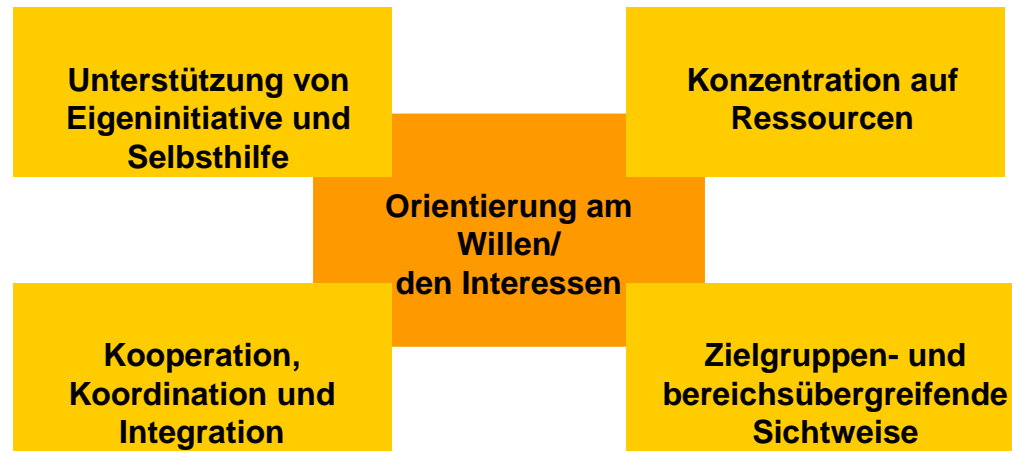




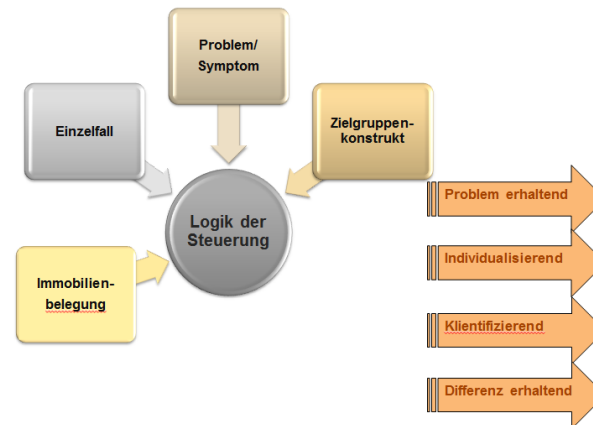
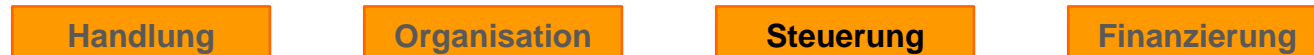
3 Was bedeutet Erfolg in der SRO (quantitativ /qualitativ)?

Herausforderungen

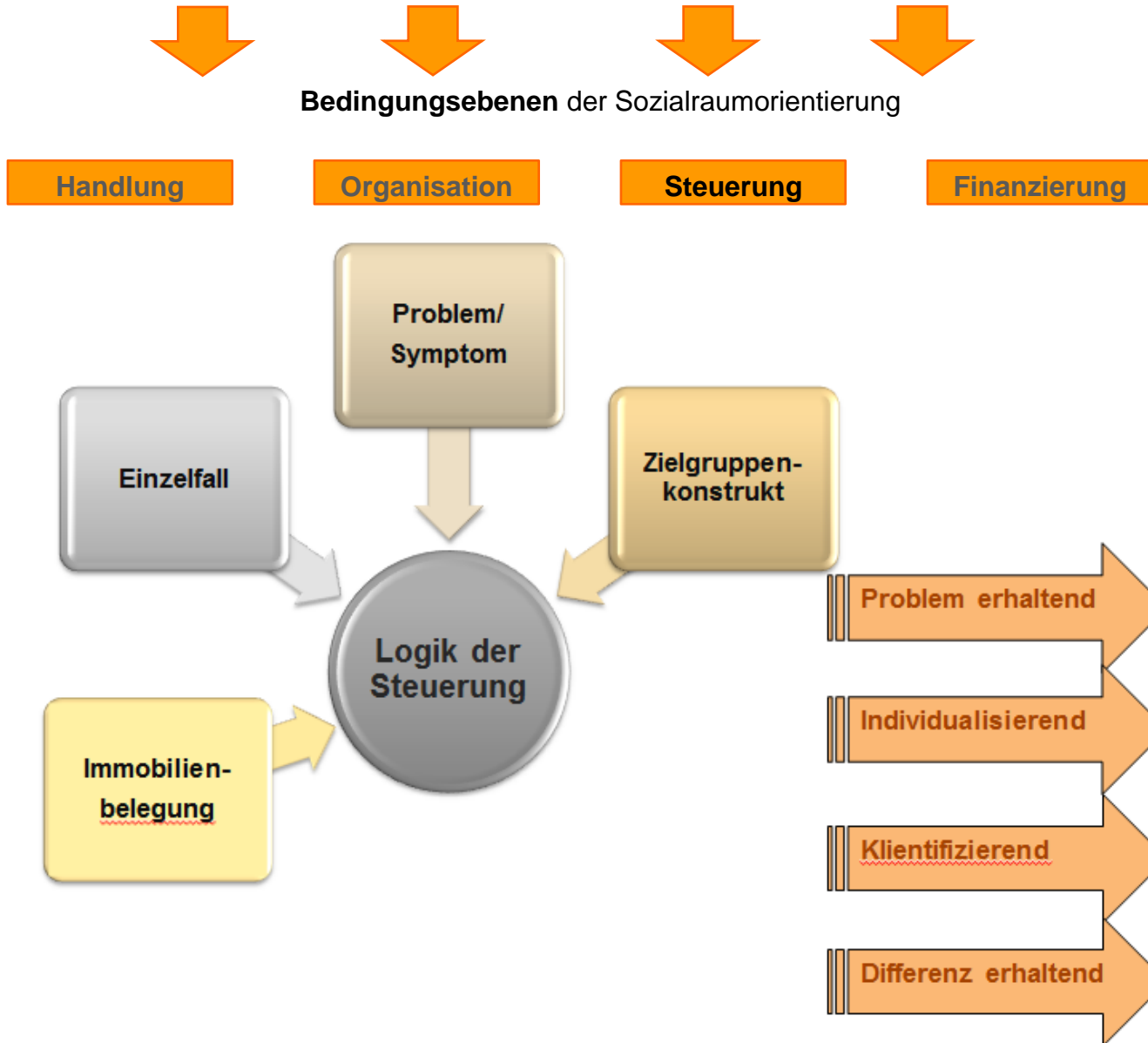
Fachkonzept Sozialraumorientierung



Bedingungebenen der Sozialraumorientierung



Herausforderungen



Fachkonzept Sozialraumorientierung



⇒ Orientierung der Steuerung an fachlichen Zielen

⇒ Orientierung der Steuerung am bereichsübergreifenden Sozialraum

⇒ Dialogische Entwicklung solcher fachlichen Ziele sowie feststellbarer Indikatoren

⇒ Diskursiv-qualitatives und systemisches Steuerungsverständnis (zumindest in Ergänzung zu rein monologisch-quantitativem Controlling)

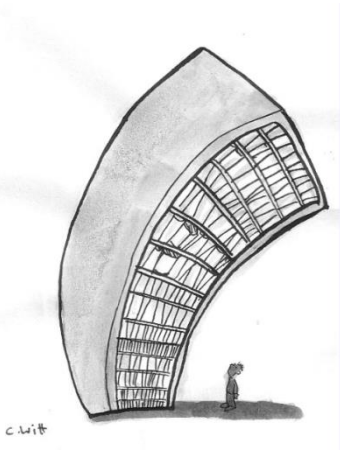
Herausforderungen

Fachkonzept Sozialraumorientierung



- ⇒ Orientierung der Finanzierung an fachlichen, raumorientierten Zielen
- ⇒ Flexibilisierung und systemische Entgrenzung der Finanztöpfe

Raumbezogenes, zieldienliches und systemisch-flexibles Finanzierungsmanagement



4 Wie erkenne ich Bedarfe im Sozialraum?

Modell einer qualitativ-diskursiven Bedarfserkundung in einem Sozialraum

am Beispiel Hilfen zur Erziehung (als sozialräumliche Fallarbeit und keine GWA)

Perspektiven
auf einen
möglichen
Bedarf im SR

HZE-Profis
(Fall-Team)

Weitere Profis
der Sozialen
Arbeit

Profis außerhalb
der Sozialen
Arbeit

Bewohner/innen
des Stadtteils

Mögliche
Bedarfsermitt-
lung aus diesen
Perspektiven

aus einem
konkreten Fall

Reflexion im
Fallteam

aus
Vernetzungsrunden

aus
Einzelkooperationen

aus Kontakt zu
Schlüsselpersonen

„10-Minuten-
danach-Gespräch“

Präsenz im Stadtteil

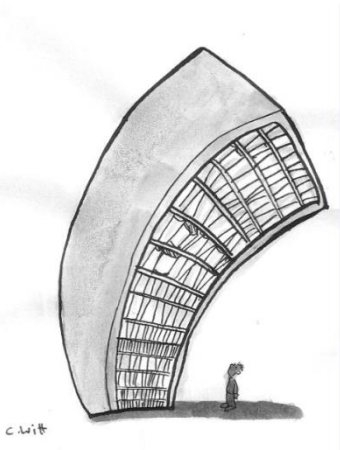
aus Kontakt zu
Schlüsselpersonen

Bestätigen
eines
möglichen
Bedarfs aus
diesen
Perspektiven

Rückkoppeln einer Perspektive mit mehreren Perspektiven, d.h. die anderen Wahrnehmungen zu einer bestimmten Bedarfssicht nachfragen.

Erst dann (!): Was konkret könnten Schritte sein, um mit diesem Bedarf umzugehen? Wer macht was wozu wie mit wem womit?

Es folgt eine partizipative Konzept- und Projektentwicklung



5 Was benötigen Netzwerke um erfolgreich zu sein?

Was benötigen Netzwerke um erfolgreich zu sein?

Im Ideal eine Transparenz und Klarheit bzgl. (eine unvollständige Liste)

- ⇒ gemeinsame Ziele identifiziert
- ⇒ jeweilige Interessen
- ⇒ jeweilige Strukturen
- ⇒ Selbstverständnis, Haltungen, Rollenverständnis, Berufsidentität etc.
- ⇒ Heterogenität sowie Akzeptanz der Vielfalt und Unterschiedlichkeit
- ⇒ Methodische Kompetenzen
- ⇒ Zugang zu Ressourcen
- ⇒ Kompetenzen
- ⇒ Kompetenzbereiche – bspw. Klärung der Außenarbeit
- ⇒ Verantwortlichkeiten – ggf. ‚Promoter‘, Moderator, Impuls etc.
- ⇒ Macht- und Statusfragen
- ⇒ Kommunikationsfähigkeit und dialogische Erarbeitung
- ⇒ Kritikfähigkeit
- ⇒ Kultur der Zusammenarbeit - Entwicklungsdynamik und Know-how-Transfer nach innen und nach außen
- ⇒ Struktur der Zusammenarbeit – möglichst geringer Instiutionalisierungsgrad/ wenig Hierarchien
- ⇒ Zugleich verlässliche Verbindlichkeiten bzgl. Absprachen und gemeinsamer Vorgehensweisen – >>> valides Vertrauen

„Ein Netzwerk ist nur so lange wirksam, wie die Akteure damit rechnen, dass ‚institutionelle Win-Win-Situationen‘ in einer für sie angemessenen Zeit und in einer angemessenen Art und Weise eintreten werden.“ (Borkenhagen 2004:36)

