

„Raum ist Beziehung“

Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung

von Prof. Frank Früchtel

Themenheft 3

Fachkompetenz Unterstützte Beschäftigung



Zum Autor

Dr. Frank Früchtel (1962), Sozialarbeiter, Soziologe, arbeitet als Professor für Theorie und Methoden der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule Potsdam, engagiert sich seit 20 Jahren für die Entwicklung sozialräumlicher Konzepte und Methoden in Jugend- und Eingliederungshilfe.

Impressum

Titel

„Raum ist Beziehung“.
Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung

Autor

Prof. Frank Früchtel

Gestaltung

Jörg Schulz (BAG UB)

Fotos, Graphiken und ClipArts

siehe Quellennachweis

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Druck:

Elbe Druck

1. Auflage Hamburg, Mai 2014

„Raum ist Beziehung“

Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung
von Prof. Frank Früchtel

Ein Themenheft im Rahmen des Projektes
„Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“

Vorwort

Wir möchten Ihnen mit dieser Broschüre das Thema Sozialraumorientierung vorstellen. Wir konnten Herrn Prof. Frank Früchtel dafür gewinnen die nachfolgenden Seiten mit interessanten Inhalten zu füllen.

In der Broschüre werden Ihnen die Grundlagen der Sozialraumorientierung und unterschiedliche Methoden vorgestellt. Sie finden verschiedene Praxisbeispiele, die die Inhalte veranschaulichen. Die Beispiele kommen aus verschiedenen Lebensbereichen und verdeutlichen die Breite der Nutzungsmöglichkeiten und bieten Anregungen die Methoden der Sozialraumorientierung auf die Unterstützte Beschäftigung zu übertragen. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und viele gute Erfahrungen und weitere Ideen für die Umsetzung in Ihrem Sozialraum.

Birgit Nickel

BAG UB

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 4 |
| 0 Einleitung - Raum und Sozialraumorientierung | 6 |
| 1 Was ist Sozialraumorientierung? | 7 |
| 1.1 Sozialraumorientierung ist eine Folge kritischer Selbstvergewisserung Sozialer Arbeit. | 8 |
| 1.2 SONI-Schema | 10 |
| 1.3 SONI-Modell der Sozialraumorientierung | 12 |
| 2 Der Ressourcencheck | 13 |
| 2.1 Stärken-Storming | 14 |
| 2.2 Beispiel für eine verstärkende Stärkendokumentation | 15 |
| 2.3 Kompetenz-Liste zur Vorbereitung auf einen Ressourcencheck | 20 |
| 3 Eco-Mapping und Familienbaum | 23 |
| 3.1 Netzwerkfragen | 24 |
| 3.2 RessourcenfinderInnen einsetzen | 26 |
| 3.3 Familienbaum | 27 |
| 3.4 Anlassbezogen oder anlassunabhängig? | 29 |
| 3.5 Fazit..... | 29 |
| 4 Familienrat | 32 |
| 4.1 Phasen | 35 |
| 4.2 Die Vorbereitung der Familie und ihrer FreundInnen..... | 36 |
| 4.3 Der Familienrat | 38 |
| 5 Fallunspezifische Arbeit | 42 |
| 5.1 Theorie | 42 |
| 5.2 Methoden der Fallunspezifischen Arbeit..... | 43 |
| 5.2.1 Aktivierende Beratung durch fallunspezifische Fragen | 43 |
| 5.2.2 Ressourcenkartei | 44 |
| 5.2.3 Profi-Vernetzung | 45 |
| 5.2.4 Einklinken in Gruppen | 45 |
| 5.2.5 Events nutzen..... | 46 |
| 5.2.5 Sozialraumprojekte machen..... | 46 |
| 5.2.6 Organisationen gewinnen..... | 47 |
| 5.2.7 One-to-Ones als Geheimwaffe..... | 48 |
| 5.2.8 Bauer in New York City? | 49 |
| Quellennachweis | 50 |
| Literatur | 50 |
| Fotos, Graphiken und ClipArts..... | 51 |

0 Einleitung

Raum und Sozialraumorientierung

Die Sozialraumorientierung (SRO) hat den „Raum“ prominent im Namen. Deswegen die Frage: „Was ist Raum?“ Sie werden jetzt vielleicht denken: „Der Raum, der ist da, und wir sind im Raum drin“. Unsere übliche Raumauffassung ist ein Behälterraum. Der Raum ist leer und unendlich und ziemlich unbeeindruckt von dem, was in ihm passiert. Diese Raumvorstellung stammt von Newton, der sie für seine Gravitationsgesetze brauchte. Weil sie auch theologisch anschlussfähig war¹, setzte sie sich durch.

Der Raum unserer alltäglichen Erfahrung ist aber ein anderer: Wir können uns nämlich den unendlichen Raum nicht vorstellen. Wir können uns nicht einmal einen leeren Raum vorstellen. Der Raum, den Menschen und nicht PhysikerInnen bewohnen, besteht eigenartigerweise aus dem, was drin ist und dem, was die RaumbewohnerInnen miteinander tun. So kommt das Substantiv „Raum“ auch vom Verb „räumen“: einräumen, ausräumen, umräumen, aufräumen. Sozialraumorientierung begreift deswegen den Raum nicht als einen „Gegenstand“, sondern als eine Aktivität, als eine auf andere Menschen bezogene Tätigkeit. Raum ist Relation und entsteht durch Beziehungen. Der Stadtteil, in dem man zuhause ist, entsteht durch die Kontakte und Bindungen, die man dort hat. Durch die / den FreundIn in Singapur entsteht gewissermaßen die Straße nach Singapur. Der Fokus der Sozialraumorientierung ist die Relation - nicht das Individuum, der Fall, die Diagnose, oder die Zielgruppe, nicht der physikalische Raum oder die administrative Gebietsgliederung, sondern die Netzwerke und Einbindungen der Menschen, nicht die Einrichtung, die Immobilie oder die Angebote, sondern der Prozess, in dem sich eine Organisation auf ihre AdressatInnen einstellt und sich dabei immer wieder neu erfindet.

¹ „Von allen Seiten umgibst du mich. Nähme ich Flügel der Morgenröte und bliebe am äußersten Meer, so bist du da!“ (139. Psalm)

1 Was ist Sozialraumorientierung?

Sozialraumorientierung [SRO] wurde seit Anfang der 90er Jahre zu einem bestimmenden Fachdiskurs, einerseits durch das Programm „Soziale Stadt“, andererseits durch die sozialräumlichen Umbauprozesse der Jugendhilfe (vgl. FRÜCHTEL ET AL. 2001; BUDDE / FRÜCHTEL / HINTE 2006). Mittlerweile gibt es erste Ansätze der SRO in der Eingliederungshilfe, Sozialpsychiatrie und Altenhilfe, die oft mit Dezentralisierungskonzepten und dem Inklusionsdiskurs verbunden werden.

Die theoretischen und methodischen Wurzeln der Sozialraumorientierung liegen in den folgenden Ansätzen:

1. Der Fokus der Gemeinwesenarbeit sind die strukturellen Ursachen individuell erlebter und erlittener Probleme. Gemeinwesenarbeit versucht die Ursachen für Probleme, die oft in KlientInnen hineindiagnostiziert werden, auf gesellschaftliche Verhältnisse zurückzuführen und diese zusammen mit den Betroffenen zu verändern.
2. Das Empowerment stellt die Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und die Selbstkompetenz der Betroffenen in den Mittelpunkt (vgl. HERRIGER 2002), ist expertenkritisch und Profilosungen gegenüber skeptisch (vgl. ILLICH 1979).
3. Die Theorie des sozialen Kapitals führt eine alte Währung wieder ein, die von der marktwirtschaftlich organisierten Hilfeindustrie verdrängt wurde, von der man aber annimmt, sie sei ein effektiver Hilfe- und Inklusionsfaktor: Mit sozialem Kapital ist das Gold, das in unseren Netzwerken steckt, gemeint. Obgleich sich soziales Kapital zwar weitgehend der rechtlichen und ökonomischen Steuerbarkeit entzieht und im sozialstaatlichen Helfen nicht vorgesehen ist, sind Menschen und Gesellschaften fundamental auf Inklusion, die aus sozialen Beziehungen entsteht, angewiesen (vgl. COLEMAN 1991, PUTNAM 2000).
4. Die Organisationsentwicklung betrachtet unsere Hilfeorganisationen nach dem Prinzip „form follows function“. Das heißt: Wirksame Hilfe setzt Organisationen voraus, die sich ständig und unkompliziert verändern können, um ihre Lösungsarrangements auf jeden Einzelfall maßzuschneidern.
5. Durch die Neue Steuerung haben wir erkannt, dass fachliche Haltungen und Methoden fundamental von der Form ihrer Finanzierung abhängen. Fast kann man sagen: „form follows funding“.
6. Schließlich ist die Theorie der Sozialraumorientierung maßgeblich von der Theorie der Lebensweltorientierung beeinflusst, die kontraproduktive Effekte von Verrechtlichung, Institutionalisierung und Professionalisierung problematisiert und in der eigensinnigen Alltagskompetenz von Betroffenen ein ganz wesentliches Steuerungsprinzip professioneller Intervention sieht (THIERSCH 2000).



Gemeinwesenarbeit



Empowerment



soziales Kapital



Organisationsentwicklung



Neue Steuerung



Lebensweltorientierung

1.1 Sozialraumorientierung ist eine Folge kritischer Selbstvergewisserung Sozialer Arbeit.

Im Sinne BECKS (1993, 36) könnte man sie eine reflexive Theorie nennen. Durch die Selbstkonfrontation mit ihren nicht intendierten Nebenwirkungen gewinnt die Soziale Arbeit neue Handlungsansätze. Kern sozialräumlicher Theorie ist folglich die Infragestellung etablierter Strukturmerkmale des Hilfesystems:

Aussonderung

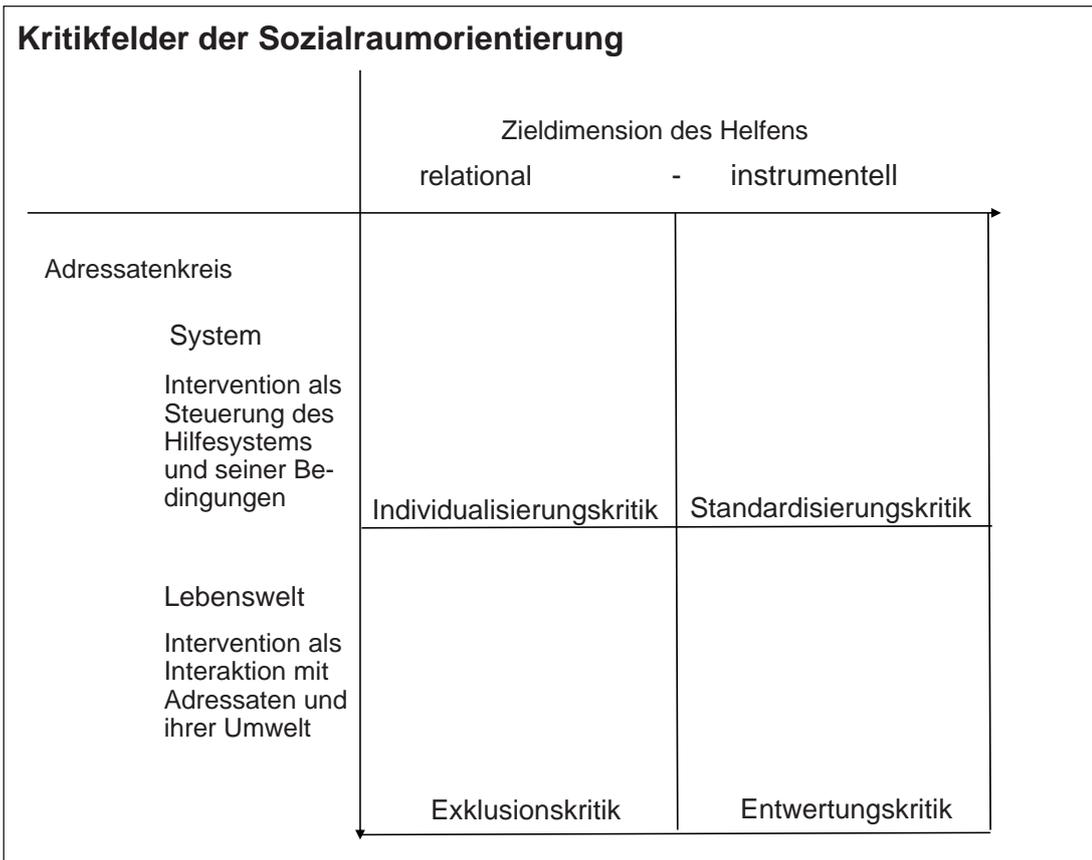
Von Aussonderung (Exklusion) kann man sprechen, weil viele Spezialbehandlungen in Spezialeinrichtungen natürliche Beziehungen zerschneiden. Sie operieren nicht nach dem Prinzip „Nähe“, sondern nach den Prinzipien „Zuständigkeit“ und „Spezialisierung“. Das lässt sich deutlich im stationären Bereich beobachten, z. B. wenn ein Übergangwohnheim eine/n Psychiatricentlassene/n wie eine behütende Blase von ihren / seinen letzten existierenden FreundInnen und von potenziellen neuen FreundInnen abschirmt – schlichtweg deswegen, weil es existiert. Schwerpunkt ist das heilsame Zusammenleben in der Gruppe. In Hilfeplänen steht fast immer: „Braucht eine feste Tagesstruktur“. Ziel ist Integration in die Gruppe. Normalerweise bedeutet die stationäre Unterbringung den Abbruch vieler Beziehungen. Der Stadtteil taucht nur als Randbedingung auf, weil die BewohnerInnen wegen des überregionalen Einzugsbereiches der Spezialeinrichtung ja sowieso von woanders her kommen.

Standardisierung

Von Standardisierung kann man sprechen, wenn die Eltern einer behinderten Frau in den Urlaub fahren und sie etwas Unterstützung im Haushalt bräuchte, aber dennoch 24 Stunden in die Kurzzeitpflege muss, oder wenn Fortschritte bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderung wegen der damit einhergehenden Kürzung der Pflegesätze wirtschaftlich unsinnig werden. Den Folgen von Standardisierungsprozessen ist auch zuzurechnen, wenn die durch das Recht erzwungene Aufsichtspflicht der Fachkräfte zur zweiten Behinderung der Menschen mit Behinderung wird, weil sie viele Dinge ohne Begleitung nicht machen dürfen (z. B. Sturzprotokoll) und sich an den Dienstplan des Personals halten müssen. Ein spezialisierter Organisationsaufbau von Trägern, der das Wechseln von stationär zu ambulant zur aufwändigen bürokratischen Angelegenheit mit Abteilungs- und Bezugsbetreuerwechsel macht, ist der gleichen Kategorie zuzurechnen.

Entwertung

Entwertung geschieht, wenn durch die professionelle Arbeit in nahezu systematischer Weise Kompetenzen, Erfahrungen, Wissen, Wille und die eigene Sicht auf die Situation nachrangig und die professionellen Diagnosekategorien und Interventionen in den Vordergrund kommen. Dieser selbstreferentielle Bias des Hilfesystems hat dann den Effekt, nur noch die eigenen Leistungen als mögliche Hilfeleistung zu erkennen oder zuzulassen. Plan wird, was im System vorrätig ist, alles andere verkümmert. Entwertung passiert nicht absichtlich, sondern quasi hinter dem Rücken der Fachkräfte als eine Nebenwirkung ihres fachlichen Bemühens.



Individualisierung meint, dass strukturelle Ursachen von Problemen einzelner Menschen durch eine am einzelnen Menschen ausgerichteten Förderung verdeckt werden. Mit therapeutischer Aufopferung wird versucht, das zu lösen, von dem man weiß, dass es so nicht zu lösen ist: weniger Arbeitsplätze, mehr Schulden, mehr Räumungsklagen (siehe auch das unten folgende Beispiel). Das Problem ist der hochauflösende therapeutische Blick: „Jeder Mensch ist anders und jede Intervention ist anders!“ Wenn Akten nie generalisierend sozialpolitisch ausgewertet werden, entsteht bei den MitarbeiterInnen das Gefühl, von der Arbeit aufgefrassen zu werden. Behindertenhilfe, die sich eigentlich wie keine andere in Politik eingemischt hat, entpolitisiert sich so zunehmend.

Individualisierung

Die StVO macht eine Frau mit geistiger Behinderung nahezu immobil, da diese nicht als kompetent genug gilt, sich im öffentlichen Raum ohne Selbstgefährdung zu bewegen. Die Verknüpfung der Selbstgefährdung mit den Kompetenzen der Frau verdeckt das fremd-gefährdende Potenzial des Straßenverkehrs. Nicht der Straßenverkehr wird dann als Problem gesehen, sondern die Frau, die sich ihren Möglichkeiten gemäß verhält und durch Restriktionen an die StVO und die Verfügbarkeit einer Assistenz zum Spaziergehen angepasst wird. (vgl. FRÜCHTEL / CYPRIAN / BUDE 2009)

Beispiel

1.2 SONI-Schema

Ergebnis dieses selbstkonfrontativen Blicks ist ein transdisziplinärer Ansatz: Psychologisch-pädagogisches Wissen aus der Fallarbeit (Stärkemodell) wird mit soziologischem (Sozialkapitalmodell), ökonomischem (sozialräumliche Finanzierungen), Organisationsentwicklungswissen (Flexibilisierung, Sozialraumteams), Organizing-Wissen aus der Gemeinwesenarbeit (fallunspezifische Arbeit) kombiniert, um die klassisch versäulten Arbeitsformen durch die Verknüpfung verschiedener Handlungsfelder zu überwinden (SONI-Schema):

sozialstrukturelle Ebene

S Auf einer sozialstrukturellen Ebene geht es um die Thematisierung von ungleichen Verteilungen von Einfluss, Besitz und Entwicklungschancen, weniger durch klassisch wissenschaftliche Sozialraumanalyse und Sozialberichterstattung, sondern durch die gezielte Sammlung, Auswertung und lokalpolitische Verwendung von Informationen mit sozialpolitischer Relevanz aus der täglichen sozialpädagogischen Praxis und durch die Unterstützung von Aneignungsstrategien durch Betroffene selbst.

Ebene der Organisation

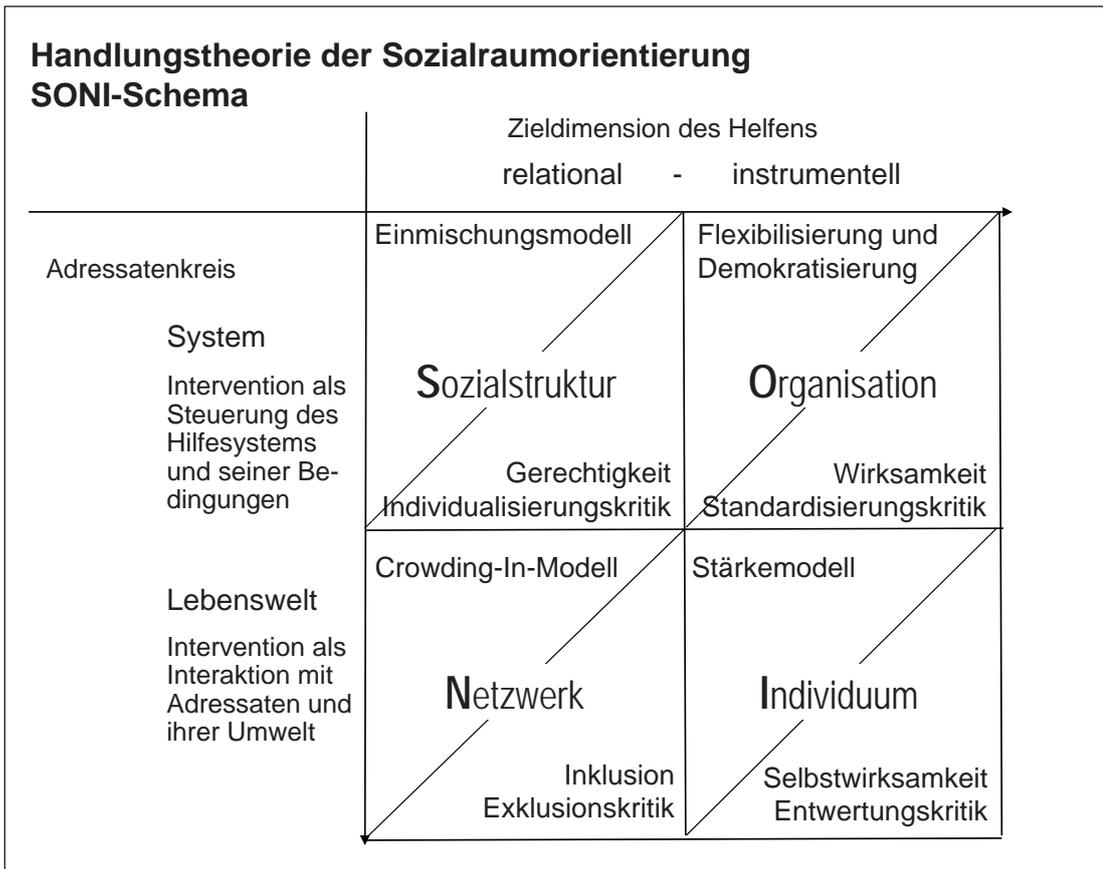
O Auf der Ebene der Organisation geht es um (1) Flexibilisierung versäulter Organisations- und Verwaltungsrahmen für individuell maßgeschneiderte Hilfeleistungen, um (2) sozialraumbezogene, fachdienstübergreifende Aufbauorganisation, um (3) die Steigerung des Inklusionspotenzials von Regelsystemen statt der Aussonderung in Spezialeinrichtungen und um (4) die Ergänzung inputbezogener Fallfinanzierung durch Finanzierungssysteme, die sozialräumliches Handeln wirtschaftlich sinnvoll machen.

Netzwerkebene

N Auf der Netzwerkebene nutzen und schaffen SozialarbeiterInnen im Rahmen fallunspezifischer Arbeit „soziales Kapital“, Gelegenheiten des Austausches, der Kooperation, des Vertrauens zwischen NachbarInnen, BewohnerInnen, GewerbebesitzerInnen, Vereinsfunktionären oder Betroffenen, die als Ressourcen des Sozialraums sowohl solidarisch helfend als auch solidarisch bemächtigend (Empowerment) wirken können. Fallunspezifische Arbeit (FuA) entdeckt und pflegt Ressourcen, um im Bedarfsfall darauf zurückgreifen zu können, allerdings zu einem Zeitpunkt, an dem noch nicht absehbar ist, ob und wie diese Gelegenheiten genutzt werden können. Sie liegt folglich quer zum klassischen Muster linearer Planung und Behandlung (Bedarfsfeststellung, Zielplanung, Mittelfestlegung, Umsetzung, Evaluation). Ressourcen werden stattdessen (im Rahmen von Sozialraumprojekten, Kompetenzkartierungen, One-to-ones, aktivierender Beratung, Gewinnen von Organisationen und Zusammenschlüssen) „breit“ gesammelt und in Ressourcenkarteien gespeichert, in der Erwartung, dass die darin steckenden nützlichen Gelegenheiten Einfluss auf Zielbestimmung und Lösung zukünftiger Fälle nehmen können.

individuelle Ebene

i Auf der individuellen Ebene wird das klassische Bedarfsmodell der Hilfe zum Stärkemodell entwickelt, das sich qualifiziert durch Verhandlungen auf Augenhöhe im Sinne einer aktivierenden Orientierung an Willen, Stärken und Ressourcen von einzelnen Adressaten.



Die Felder S und O beziehen sich auf die System- und Steuerungsebene Sozialer Arbeit. Diese Ebenen werden in gesellschafts- und organisationszentrierten Ansätze der Sozialen Arbeit in den Vordergrund gestellt. Probleme werden als strukturverursacht begriffen und bearbeitet.

Die Felder N und I thematisieren die Lebenswelt, die Sphäre, in der Gestaltungswille und Lösungskompetenz und Netzwerkressourcen der betroffenen Akteure und ihres Umfeldes aktiviert werden. Hier bilden individuums- bzw. gruppenbezogene Ansätze den Fokus. Probleme werden als durch die / den Einzelne/n und ihre / seine Umwelt zu lösende Phänomene begriffen.

SRO insgesamt zielt also weniger auf eine „Verbesserung“ von Menschen, als auf die Verbesserung von Lebensbedingungen, allerdings unter aktiver Mitarbeit der Menschen. Sozialräumliche Soziale Arbeit ist erfolgreich wenn der Mehrebenenansatz gelingt, indem Fachkräfte z.B. in der Einzelfallarbeit Organisations- u. Sozialstrukturfaktoren berücksichtigen oder der Wechsel „vom Fall zum Feld“ Inklusionschancen steigert.

Die Felder „Sozialstruktur“, „Organisation“, „Netzwerk“ und „Individuum“, werden in der praktischen Arbeit zum Methoden- und Arbeitsformenmix kombiniert und eröffnen jede Menge neuer Rollenanforderungen für SozialarbeiterInnen:

1.3 SONI-Modell der Sozialraumorientierung

| | SONI-Felder | Bezug | Risiko / Kritik | Strategie / Funktion | Strategie / Funktion | Methoden |
|----------|----------------|------------------------------|------------------------------|--|---------------------------------------|---|
| S | Sozialstruktur | Individualisierung der Hilfe | Individualisierung der Hilfe | Inklusion durch Aktivierung und Einmischung | SozialplanerIn, LobbyistIn, Organizer | Öffentlichkeitsarbeit, Leserbriefe, Unterschriftenlisten, Storytelling, Beiräte, BürgerInnenbegehren, Lobbying, Wissensmanagement, aktivierende Befragung, Organizing, |
| O | Organisation | Hilfesystem | Standardisierung der Hilfe | Reflexivität durch Form follows function | OrganisationsentwicklerIn | Evaluator, Fremdbilderkundung, Zielgruppen-Sampling, Sozialraumteams, Aufmerksamkeit ausrichten, PerspektivwechslerIn, Ideenkonferenz, provokative Operation, Inklusionsmanagement, Beschwerdemanagement, Sozialraumbudgetierung |
| N | Netzwerk | Sozialer Raum | Desozialisierung der Hilfe | Resozialisierung der Hilfe | NetzwerkerIn | Aktivierende Beratung, Organisationen gewinnen, Sozialraumprojekte, One-to-Ones, Kompetenzkartierung, Ressourcenkartei, Cliquenraster, subjektive Landkarten, Weitwinkelscan, Nadelmethode, Village Storming, Organization Mirror |
| I | Individuum | Lebenswelt | Entwertung durch Hilfe | Anerkennung durch das Stärkemodell des Helfens | PerspektivwechslerIn, AnwältIn | Heimspiele, Familienrat, Ressourcencheck, Arbeit mit dem Willen, Eco-Mapping, Genogramm als Ressourcenfinder |

Im Folgenden werden Methoden der Handlungsfelder „Netzwerk“ und „Individuum“ vorgestellt und mit Beispielen illustriert.

2 Der Ressourcencheck

Der Ressourcencheck (RC) nutzt das Wissen, das in Netzwerken steckt, um die Stärken und Kompetenzen einer Person aufzudecken. Im Ressourcencheck können sich Fachkräfte auf die Bewältigungskräfte von Betroffenen konzentrieren und ihre Arbeit dadurch wohltuend vom Hintergrund des Problematischen abheben. Wenn die Perspektive auf Ressourcen fokussiert wird, steigen Auflösungsgrad, Schärfe und Tiefe dieser spezifischen Sicht: Eigenschaften, Errungenschaften, Beziehungen, Überlebensstrategien, Möglichkeiten und Merkwürdigkeiten tauchen auf, von denen man vorher wenig wusste, an welche sich aber neue Wege und Lösungen anschließen lassen.

Auch die AdressatInnen erfahren Neues über sich selbst, denn im Laufe des RC ergibt sich eine nicht erwartete Vielfalt von Kraftquellen, die man prinzipiell zwar kannte, die als Summe aber imposant wirken. AdressatInnen entdecken, dass sie nicht mit leeren Händen dastehen, sondern mit einer Fülle von Stärken ausgerüstet sind. Schließlich erfahren AdressatInnen eine nicht alltägliche, aber angenehme soziale Anerkennung durch eine Gruppe, die stolz macht und Hoffnung erzeugt.

Zuerst stellen wir im Ressourcencheck mit dem Menschen, um den es geht [GastgeberIn], sein Kompetenz-Team [Fan-Club] zusammen². Wir fragen nach Menschen, die die / der GastgeberIn gut kennt und die „ExpertInnen“ für sie / ihn sind - am Arbeitsplatz, in der Schule, im Verein oder im Freizeitbereich. Das Kompetenzteam gewinnt an Potenzial, wenn es aus ganz verschiedenen Ausschnitten des Alltags kommt. Man kann dazu die Methode des Eco-Mapping (siehe das folgende Kapitel) anwenden. Wer ins Kompetenzteam kommt, legt jede/r AdressatIn selbst fest.

Die Personen des Kompetenz-Teams werden alle zu einem gemeinsamen Treffen eingeladen. Dazu erstellt die / der AdressatIn zusammen mit seiner RC-Assistenz entsprechende Einladungskarten oder führt Telefonate. Ein Einladungsschreiben kann etwa so aussehen:



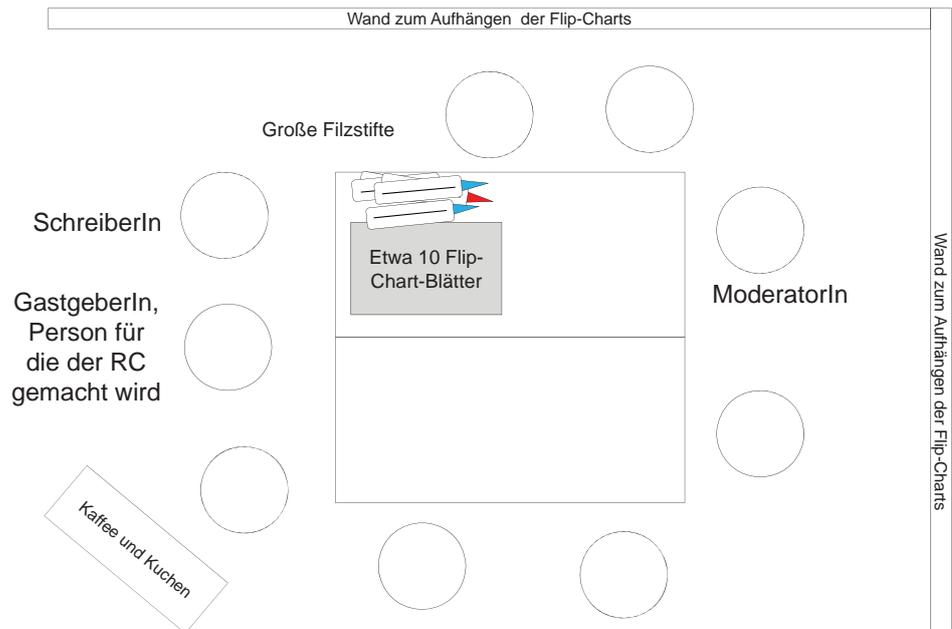
In der folgenden Versammlung geht es darum, miteinander eine Ressourcensammlung zu erstellen. Alle sitzen im Kreis um einen großen Tisch (zwei gleiche Tische zusammensetzen, so dass sechs bis acht Plätze entstehen). Die / Der GastgeberIn, für den der RC gemacht wird, sitzt neben der / dem SchreiberIn, so dass sie / er gut sehen kann, was geschrieben wird.

Der Ressourcencheck oder die Stärkenrunde



Die Einladung

² Methodische Vorschläge finden Sie im Themenheft 2 „Hier stehe ich im Mittelpunkt“



Die / Der ModeratorIn fängt an, indem sie / er allen für ihr Kommen dankt und kurz die Regeln erklärt:

Regeln

- „1. Es geht heute nur um die Stärken von Monika, also nur um positive Dinge.
 - 2. Jede/r kann sagen, was ihr / ihm einfällt und je mehr wir zusammen bekommen, desto besser.
- Wer möchte anfangen?“

Dann entspinnt sich das sog.

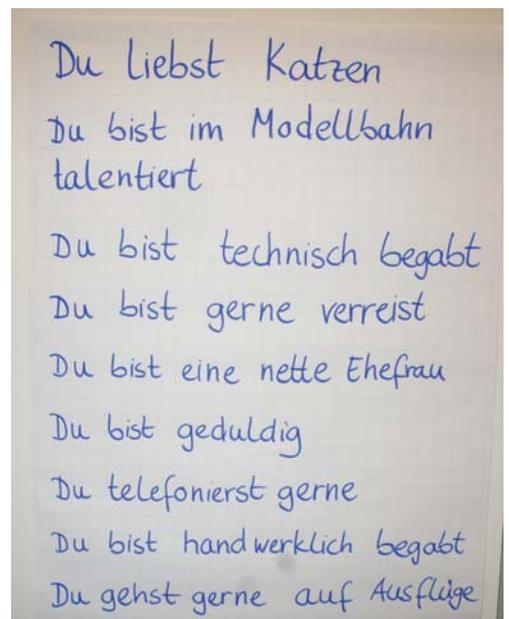
2.1 Stärken-Storming

Schneller Teil: Wir zählen Ihre Stärken schnell auf.

Alle nennen, so wie es ihnen gerade einfällt, Stärken und gute Eigenschaften der / des GastgeberIns - nach dem Motto „so viel wie möglich“. Das können Begabungen, Eigenschaften, aber auch Eigentum oder Beziehungen sein.

Die / Der SchreiberIn hat die Aufgabe, alles, was dem Kompetenzteam einfällt, auf Stärketapeten (Flip-Chart-Papiere) aufzuschreiben und zwar in einer ziemlich großen Schrift, so dass auf jedem Blatt nur etwa fünf Worte stehen. Das Großschreiben ist wichtig, denn die Stärken sollen auch zur Geltung kommen. (Wichtig ist, vorher für große und ausreichend viele Filzstifte zu sorgen!)

Sobald ein Papier vollgeschrieben ist, wird es an die Wand geklebt. So werden innerhalb kurzer Zeit alle Wände des Zimmers mit Stärken tapeziert.



Du gönnst anderen ihre Erfolge
 Du magst Gesellschaftsspiele
 Du hast ein sehr gutes Allgemeinwissen
 Du bist ein Ruhepol
 Du bist gelassen
 Du gehst gerne einkaufen
 Du bist pünktlich
 Du bist FC-Bayern Fan

Du bist hilfsbereit
 Du hast einen freundlichen Umgang mit deinen Mitmenschen
 Du bist ein lustiger/komischer Mensch
 Du lachst gerne
 Du bist ehrgeizig
 Du erledigst dir gestellte Aufgaben sehr gut

Beispiele aus der Praxis

Diese Runde soll etwa 10 bis 15 Minuten dauern. SchreiberIn und ModeratorIn sorgen für eine Geschwindigkeit, die für die / den GastgeberIn angemessen ist und die ermöglicht, dass jede genannte Stärke gehört wird. Sie tun das, indem sie alles, was gesagt wird, immer wiederholen.



2.2 Beispiel für eine verstärkende Stärkendokumentation

Nach dem Stärken-Storming kommt jetzt das Stärken-Feedback: Man geht alle genannten Stärken einzeln noch einmal durch und erzählt Beispiele oder Konkretisierungen dazu.

So wird z.B. aus der im Stärken-Storming genannten Eigenschaft „Du kannst sehr gut auf Menschen zugehen“ - eine kleine Geschichte, die sich gestern beim Einkaufen zugetragen hat, „als jemand mit der Kassiererin Streit angefangen hat und Du dann einfach gesagt hast ‚Streiten Sie doch bitte auch ein bisschen mit mir, ich hab viel Zeit!‘ Die ganze Schlange hat gelacht und der Mann ist butterweich geworden.“

Beispiel

Solche empirischen Daten belegen, dass keine Komplimente gemacht wurden. Das macht es Leuten leichter, die eigenen Stärken auch als solche zu erkennen und anzunehmen.

Nach diesen vier Phasen wird die Versammlung beendet. Allen wird gedankt und zugesagt, dass sie von der / dem ModeratorIn oder GastgeberIn darüber informiert werden, was aus der Stärkensammlung gemacht wird.

Stärkenrunde

1. Fan-Club einladen

2. Schönen Ort suchen

3. Schnelle Runde: Stärken sammeln

4. Langsame Runde Beispiele und Ideen

5. Schatzkiste basteln

6. Stärkenplanung



Abtippen und Nachdenken



2er-Gespräch



Team-Gespräch

7. Umsetzung

In den nächsten Schritten wird dann in unterschiedlichen Konstellationen (allein am Schreibtisch, zusammen mit der / dem GastgeberIn, im Team) nachgedacht, was sich aus den aufgeschriebenen und erklärten Stärken machen lässt, welche Gelegenheiten in ihnen stecken, oder durch welche professionellen Zutaten sie zu interessanten neuen Möglichkeiten werden könnten.

Das machen wir, indem BetreuerIn oder ModeratorIn erst einmal Verstärker konstruieren. Das sind Speichermedien, die für die / den AdressatIn angemessen sind und helfen, Stärken als wertvoll zu erleben und in Erinnerung zu behalten.

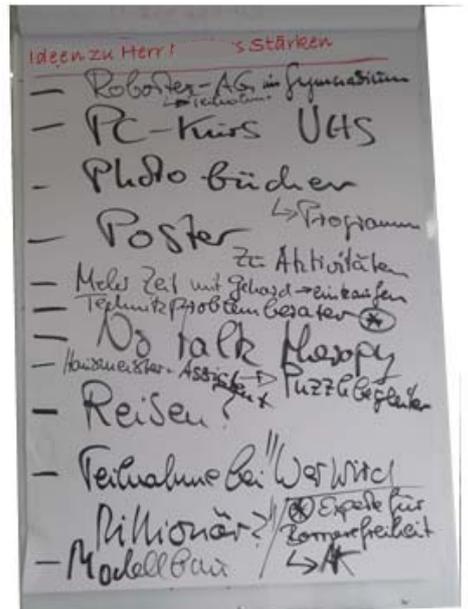
In dieser Denkpause setzt die Fachkraft die Passungsmethode ein, indem sie sich Folgendes fragt:

- Welche Stärken passen zu welchen Angeboten der Organisation?
- Welche Stärken passen zu welchen Angeboten im Stadtteil?
- Zudem nimmt die Fachkraft sich einige der sie am meisten interessierenden Stärken heraus und stellt sich die folgenden Fragen:
 - Welche Angebote der Organisation müssten für diese Stärke entwickelt werden?
 - Nach welchen Angeboten müsste man in der Stadt / im Stadtteil suchen, die zu dieser Stärke passen?

Im darauf folgenden Gedankenaustausch mit der / dem AdressatIn geht die Fachkraft die einzelnen Stärken noch einmal in Ruhe der Reihe nach mit der / dem AdressatIn durch, um zu besprechen, ob man dasselbe darunter versteht und um zusammen darüber nachzudenken, was man damit machen könnte. Man kann mit der Frage beginnen „Welche ist Ihre Lieblings-Stärke?“ oder „Was von dem vorgestern Gesagten gefällt Ihnen am besten?“ Dann richtet man den Focus auf diese Stärke und spricht sie genau durch: Was könnte man damit machen?

Danach werden die Ergebnisse des Ressourcenchecks und des Gedankenaustausches dem Team vorgestellt und die KollegInnen gefragt, was ihnen davon neu und interessant erschien und was fehlte. Die Beschäftigung im Team soll zumindest dazu führen, dass allen Fachkräften die Ressourcen der / des AdressatIn präsent sind.

Im zweiten Schritt wählt sich jedes Teammitglied eine Stärke und bastelt in drei Minuten Eigenarbeit Nutzungsideen, die dann dem Team vorgestellt werden.



Schließlich werden die Stärken in den Hilfeplan aufgenommen und die dort formulierten Ziele vor dem Hintergrund der Stärken betrachtet:

- Passen die Ziele zu den Stärken?
- Welche neuen Ziele braucht es, die zu diesen Stärken passen?
- Wie kann man die Stärken zur Zielverfolgung einsetzen?

Beispiel aus der Praxis

Motivatorin im Hard Rock Cafe

Frau T.'s Traum war die Glitzerwelt der Großstadt. Ihre Stärke: 100%ige Pünktlichkeit und außerdem ist Frau T. ein angenehmer Mensch, der viel lacht und scherzt. Daraus wurde ein Job im Hard Rock Cafe. Ihre Aufgabe ist es dort, das Personal zur Pünktlichkeit zu animieren, für gute Stimmung zu sorgen und Speisekarten auszulegen.

Vorbereitung zum Ressourcencheck

| | | |
|---|---|---|
| <p>Besitz</p> <ul style="list-style-type: none"> × Einkommen, Sparguth, Taschengeld etc. × Haus und Grund, Schrebergarten etc. × Wohnung, Mobiliar, technische Ausstattung etc. × Kamera, Handy, Computer, etc. × Fahrrad, Mofa, Motorrad, Moped, Auto etc. × Instrumente × Gebrauchsgüter |  | <p>Beziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> * Beziehungen in der Familie: Mutter, Vater, Geschwister, Stiefeltern,... * in Verwandtschaft Großeltern, Tante, Onkel, Cousins,... * Freunde, beste Freundin * Beziehungen Nachbarn * Beziehungen in Vereinen, Schule, Arbeit * Nützliche Beziehungen zu nah oder entfernt wohnenden Bekannten * Mitgliedschaften z.B. in Vereinen |
| <p>Wissen, Erfahrungen,...</p> <ul style="list-style-type: none"> + Wissen, Erfahrungen, Erfolge + Bewältigte Krisen + Motivationen, Ziele, Träume, ... + körperliche Kräfte, Gesundheit, Attraktivität + Arbeitsvermögen, Intelligenz + Ideenreichtum, Phantasie, Kreativität, ... + emotionale Ausdrucksfähigkeit, Sensibilität + Kontaktfreudigkeit + Schul- / Berufsabschluss + Überlebensstrategien & Tricks + Glauben, Lebenssinn, Erfüllung + Humor, Gelassenheit,... | <p>Vorbereitungsfragen</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Was macht sie/er gerne? ? Was kann sie/er besonders gut? ? Welche Hobbys hat sie/er? ? Worüber freut sie/er sich? ? Was ist ihr/ihm ganz wichtig? ? Zu wem geht sie/er gerne? / Mit wem verbringt sie/er gerne Zeit? ? Wer hilft ihr/ihm in schwierigen Situationen? ? Welche Tiere mag sie/er? ? Wo geht sie/er gerne hin? ? Wo trifft sie/er ihre/seine Freunde? | |

Frank Früchtel, FH Potsdam, Fr@nk-fruechtel.de

Mit der folgenden Ressourcenliste können Sie sich als Fachkraft auf den Ressourcencheck vorbereiten. Die Kategorien helfen, an Ressourcen der / des AdressatIn in verschiedenen Lebensbereichen zu denken.

2.3 Kompetenz-Liste zur Vorbereitung auf einen Ressourcencheck



Haushalt

- Fenster putzen
- Teppiche reinigen
- Boden wachsen und bohnen
- Abflüsse reinigen
- Rasen mähen
- kochen, backen
- nähen, häkeln, stricken

Gartenarbeiten

- Rasenmähen, Unkraut jäten, Laub rechen
- säen, pflanzen, pikieren
- Bäume beschneiden

Kranken- und Altenpflege

- Betreuung von kranken, alten, behinderten Menschen
- Einkaufen für jemanden
- beim An- und Auskleiden unterstützen
- Baden und andere Körperpflege
- beim Essen unterstützen
- Bewegungsübungen machen
- Spaziergänge und andere Begleitungen
- Gespräche führen, zuhören, vorlesen,...



Handwerkliches

- tapezieren, dübeln
- schneiden
- Lampen aufmachen
- Wände, Fenster streichen
- Schmuck basteln
- Wasserhähne reparieren
- Elektroinstallation
- Maurerarbeiten
- Einbauküchen aufstellen
- Fußboden verlegen



Büro

- Telefongespräche führen
- Formulare ausfüllen
- Information in den Computer eingeben
- Maschine schreiben
- Telefonumfragen / Menschen interviewen
- Geschäftsbriefe formulieren
- große Telefonanlagen bedienen
- Warendurchlauf regeln
- sich mit Ämtern auskennen
- Stenographie
- Buchhaltung
- Textverarbeitung
- Berichte schreiben
- Arbeitsplanung für andere Leute machen
- ein Budget aufstellen

Maschinen und Autos reparieren

- Wartungsarbeiten an Autos machen
- Autoreparaturen
- Reparieren von Radio, Fernsehen, Video- oder Kassettenrecorder
- Haushaltsgeräte reparieren
- Heizung reparieren
- Aufzüge reparieren

Gastronomie

- Essen servieren
- Tische dekorieren
- Essen kochen für größere Menschenmengen
- Catering
- Ausschank, Barbetrieb

Transport

- Auto fahren
- Möbel transportieren
- Lieferwagen fahren
- Bus fahren
- Taxi fahren

- Traktor fahren
- LKW fahren
- Fahrradkurier

Kinderbetreuung / Jugendarbeit

- Babysitting
- Babypflege
- Kinderbetreuung als Tagesmutter/ Tagesvater
- Kinderbetreuung über Tag und Nacht
- bei Hausaufgaben helfen
- mit Kindern spielen
- Freizeitgestaltung mit Jugendlichen

Handel / Verkauf / Dienstleistungen

- eine Kasse bedienen
- im Einzelhandel verkaufen
- Eigentum verwalten
- Haare schneiden / frisieren
- andere Dienstleistungen (welche?)

Musik / Theater

- Singen
- ein Instrument spielen (welches?)
- Theater spielen
- Figurentheater
- Pantomime
- Tanzen

Sicherheit

- Grundstücke & Gebäude schützen
- Kontrolle großer Massen
- Türsteher
- Alarm- und Sicherheitssystem installieren / reparieren
- Feuerlöschen

Sport (bitte Sportarten in den einzelnen Rubriken benennen)

- Mannschaftssport
- Einzelsport
- Ballsport
- Kampfsport

- Denksport
- Gesundheitssport wie Yoga,...
- Tanzsport

Fremdsprachen

Computer

- Internet
- Textverarbeitung
- Photobearbeitung
- Tabellenkalkulation
- Datenbanken
- Graphiken entwerfen

Organisieren und mithelfen

- haben Sie jemals Gemeinschaftsaktivitäten wie die folgenden organisiert oder bei der Organisation geholfen?
- Jugendgruppen
- Spendensammlungen
- Elternbeirat
- Jugendmannschaften im Sport
- Wanderungen/Ausflüge
- politische Kampagnen
- Flohmärkte
- Kirchenfeste
- Stadtteilstfeste / Bierfeste
- Gruppenarbeit
- Kinderzeltlager

Sonstiges

- Arbeiten, die auf einem Bauernhof anfallen
- Vorträge halten
- Texte / Zeitungsartikel verfassen
- Photographieren
- Videofilme machen
- malen / zeichnen
- Geschichten erzählen
- töpfern
- basteln
- Streit in der Nachbarschaft schlichten
- Kindergeburtstage organisieren



Traumjob für Herrn Lenge

Diana Schmid-Knöpfler von der Bruderhausdiakonie Reutlingen (Behindertenhilfe Neckar-Alb) schreibt in ihren Bericht: Herr Lenge war unzufrieden in der WfBM und deswegen machten wir einen RC. „Die Stärkentapete diente prima zur Sichtbarmachung von Herrn Lenges Stärken. Das wiederum hatte Wirkung auf sein Selbstwertgefühl. Nach dem RC sah er stolz aus. Das wirkte sich auf unsere Arbeitsbeziehung aus: Herr Lenge traute nun auch mir, seiner Bezugs-Fachkraft, mehr zu. Und Herr Lenge freute sich, dass ihm alle anderen etwas zutrauen. Daraus entstand eine Art Gemeinschaftsgefühl der Anwesenden. Auf der Stärkentapete stand zum Beispiel: „Liebe zu Haustieren“, „freundlicher Mensch“, „Freundin auf der Schwäbischen Alb“, „Nähe und Liebe zur Kirche“.

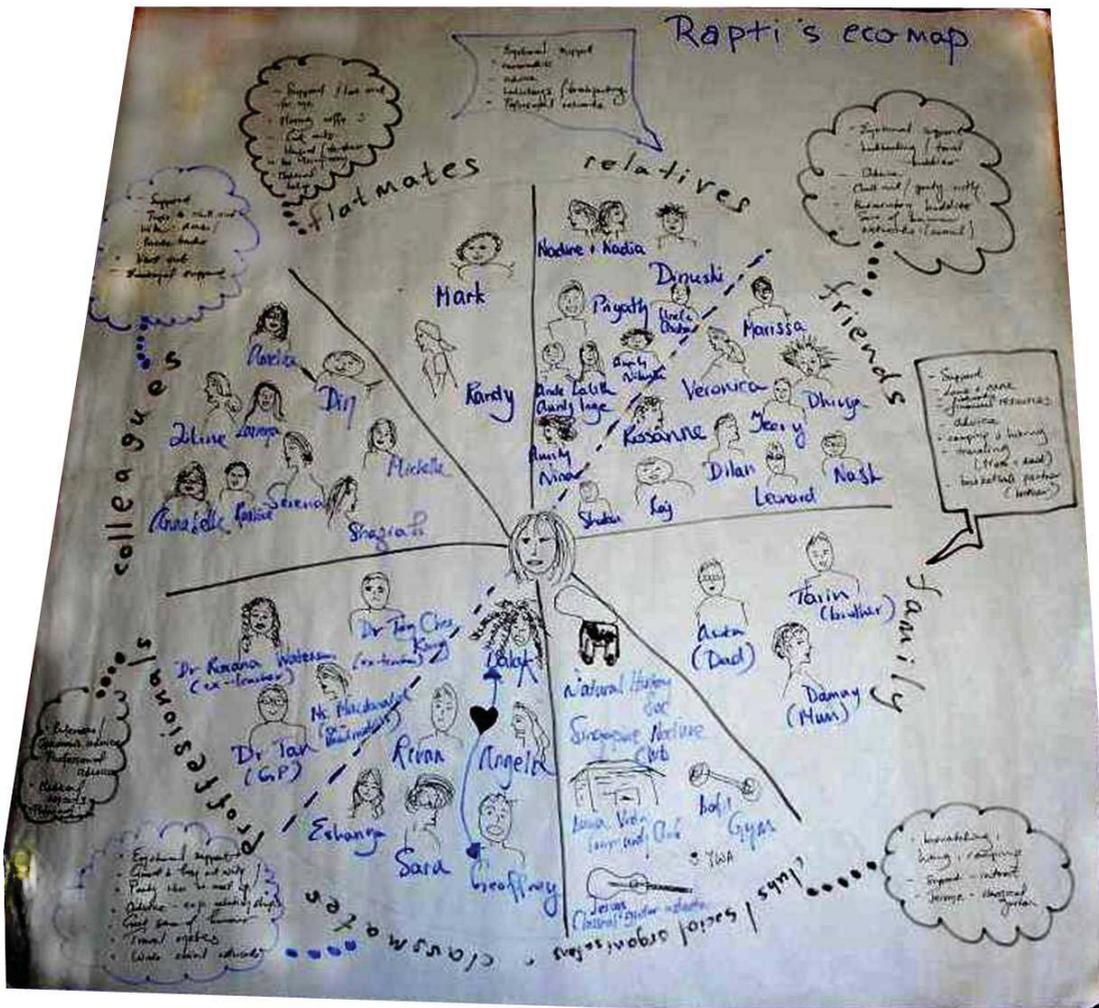
Wir haben zuerst bei Kirche weitergearbeitet und Wünsche und Träume entwickelt. Herr Lenge sagte, er „fühle sich immer gut, wenn er in der Kirche sei“. Das sei überhaupt sein Lieblingsort und er hätte „unglaubliche Lust dort zu arbeiten“, aber das gehe halt nicht, weil das ja keine WfBM sei. Darauf



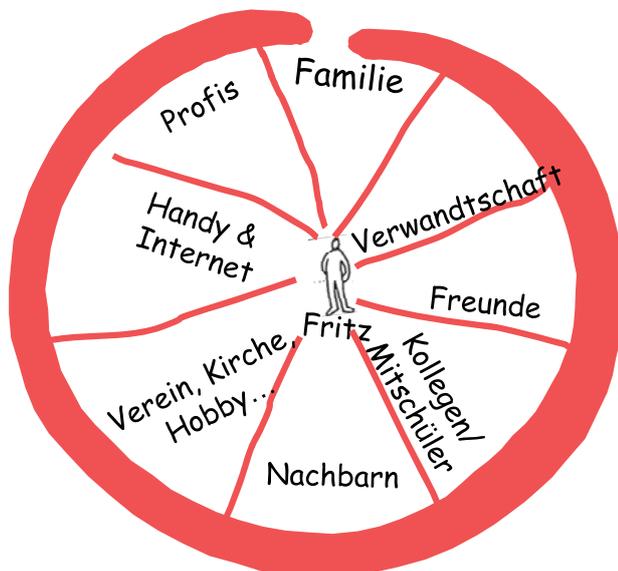
haben wir „wild phantasiert“ und „uns alles zu denken getraut“. Was könnte man in der Kirche arbeiten? Als Pfarrer. Man könnte predigen. Man könnte einen Talar anziehen. Man könnte auch Messner sein. Herr Lenge hatte schon Erfahrung als Aushilfsmessner und eine solche Arbeit schien ihm attraktiv. Daraus entstand die Idee, verschiedene Pfarrer zu fragen, ob sie Messner brauchen und wenn, dann den Arbeitsplatz aus der WfBM auszulagern. Das hat geklappt. Normalerweise hätten wir innerhalb der Werkstatt noch nach einem anderen Arbeitsplatz gesucht, aber der RC half, über den Tellerrand zu gucken. Es gab auch eine Nebenwirkung: Herr Lenge konnte seine Freundin bislang nur bei der Arbeit sehen, weil sie weit weg auf der Alb bei den Eltern lebt. So konnten sich die beiden nur in der Mittagspause sehen, was aber extrem knapp war, denn sie arbeitete in der Kantine. Die Kirchengemeinde, in der Herr Lenge jetzt als Messner arbeitet, liegt just in dem Ort, in dem auch die Freundin lebt. So kam zum Traumjob noch die Traumbeziehung. Fazit von Diana Schmid-Knöpfler: Der RC machte sichtbar, was schon da war. Man musste sich nur noch trauen nachzufragen.

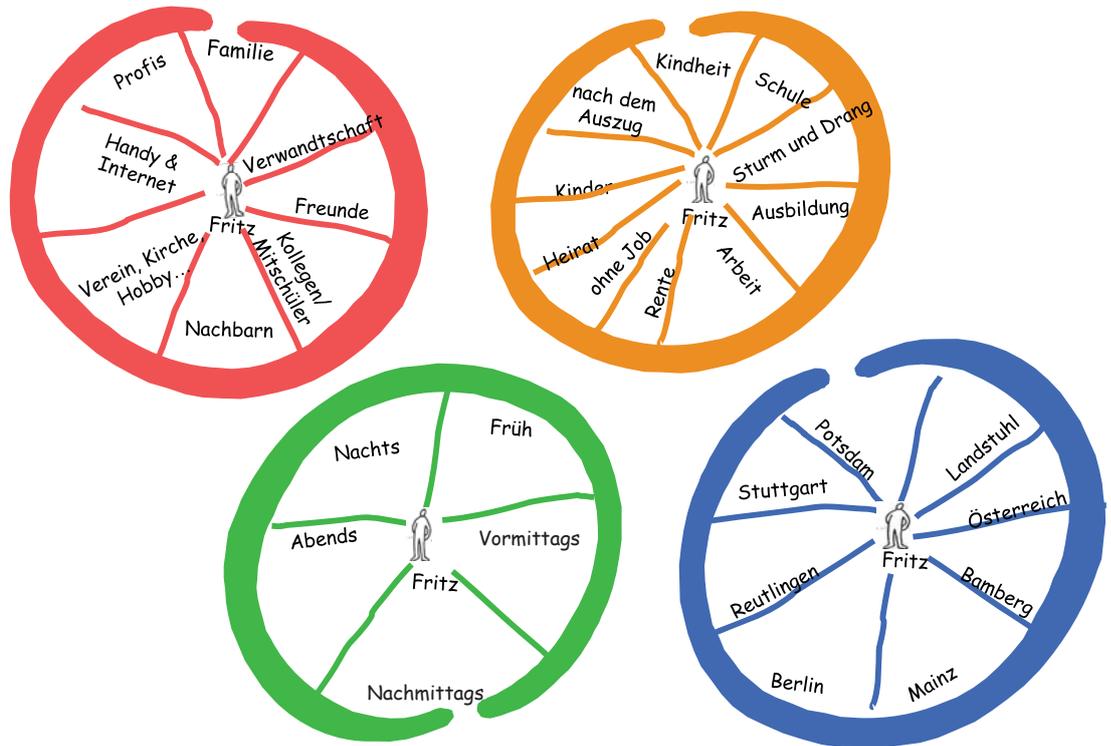
Herr Lenge, Frau Schmid-Knöpfler und die Bruderhausdiakonie genehmigen und begrüßen die Nennung ihrer Namen

3 Eco-Mapping und Familienbaum



Eine Möglichkeit die Chancen, die in Beziehungen liegen, in den Blick zu nehmen, ist das Eco-Mapping. Dazu wird eine 8-Felderkarte gezeichnet.





Ihre Segmente helfen, den Blick auf verschiedene Ausschnitte des Alltags zu richten:

Familiäre Beziehungen, Verwandte, FreundInnen, ArbeitskollegInnen, MitschülerInnen, NachbarInnen, Bekannte aus der Kirchengemeinde oder aus Vereinen, Professionelle, zu denen Kontakt besteht. Die Kategorien dürfen aber beim Gespräch nicht im Vordergrund stehen. Sie sind nur Finde-Strategie, nie Ordnungsmittel. Deswegen sind auch ganz unterschiedliche Aufteilungen möglich:

3.1 Netzwerkfragen

Netzwerkfragen können zudem helfen, den Blick auf unterschiedliche Situationen des Alltags zu richten:

- Wer sind denn Deine FreundInnen in der Schule oder in der Nachbarschaft?
- Wen informieren Sie bei wichtigen Ereignissen wie Schwangerschaft oder Heirat?
- Wen fragen Sie, wenn Sie Rat brauchen?
- Wenn es Ihnen gut / schlecht geht, was tun Sie, zu wem gehen Sie dann?
- Wen würden Sie auf eine einsame Insel mitnehmen?
- Von wem könnten Sie sich eine größere Geldsumme borgen?
- Auf wen hören Sie, wenn Sie eine wichtige Entscheidung zu treffen haben?
- Wen können Sie jederzeit besuchen?
- Wer sagt Ihnen ab und an, dass Sie, in dem was Sie tun, so richtig gut sind?
- Wo ist Ihr Lieblingsplatz in dieser Stadt? Was machen Sie dort?
- In Ihrer Verwandtschaft, wer ist da wie wichtig für Sie?
- Mit wem am Arbeitsplatz sprechen Sie am meisten?

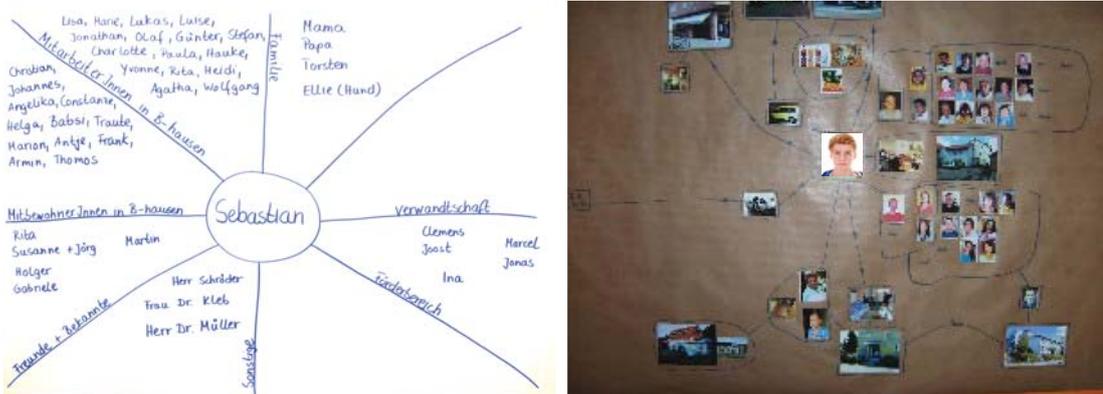


Mitunter können Eco-Maps sehr ausführlich ausfallen. Wenn der Ehrgeiz zur Vervollständigung geweckt ist, werden angefangene Eco-Maps ergänzt und in diesem Prozess entsteht jede Menge Stolz auf das eigene Netzwerk.

Außerdem gibt es noch Fragen, die besonderen Wert auf verblasste und schwache Beziehungen richten:

- Wer waren früher Ihre FreundInnen in der Schule, während der Ausbildung? Zu wem haben Sie noch Kontakt? Wie oft? Welche Anlässe? Zu wem haben Sie zwar keinen Kontakt mehr, würden aber gerne wieder welchen haben?
- Wen würden Sie zu Ihrer Hochzeit einladen? Wer würde Sie zu Ihrer / seiner Hochzeit einladen?
- Mit wem haben Sie sich letzte Woche getroffen / telefoniert / gemailt? Evtl. auch Namen im Adressbuch oder die Eintragungen im Handy durchgehen.
- Wer wohnt in Ihrer Straße / im selben Haus?

Manches Mal können Fotos helfen Eco-Maps anschaulicher zu machen:



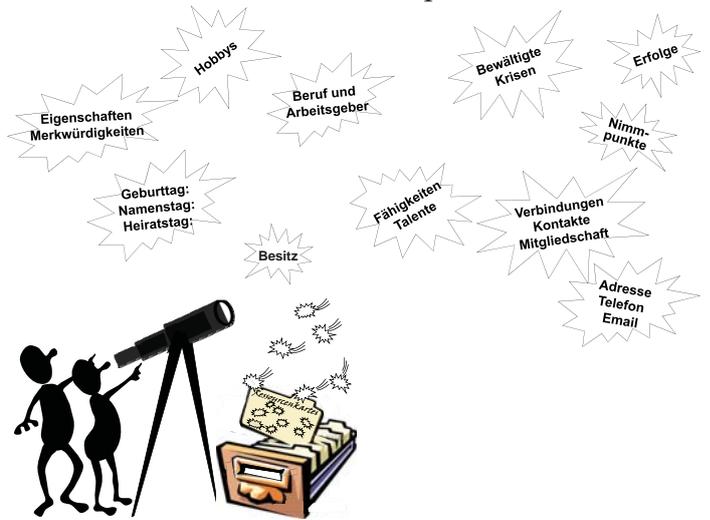
Auch Zeichnungen tragen zum Identifikationswert bei:



3.2 RessourcenfinderInnen einsetzen

Der nächste Schritt der Schatzsuche ist, die Potenziale, die im Netzwerk stecken, ausfindig zu machen. RessourcenfinderInnen sind eine Art spezifischer Fernrohre, die Netzwerkmitglieder unter dem Gesichtspunkt spezifischer Ressourcen ins Visier nehmen.

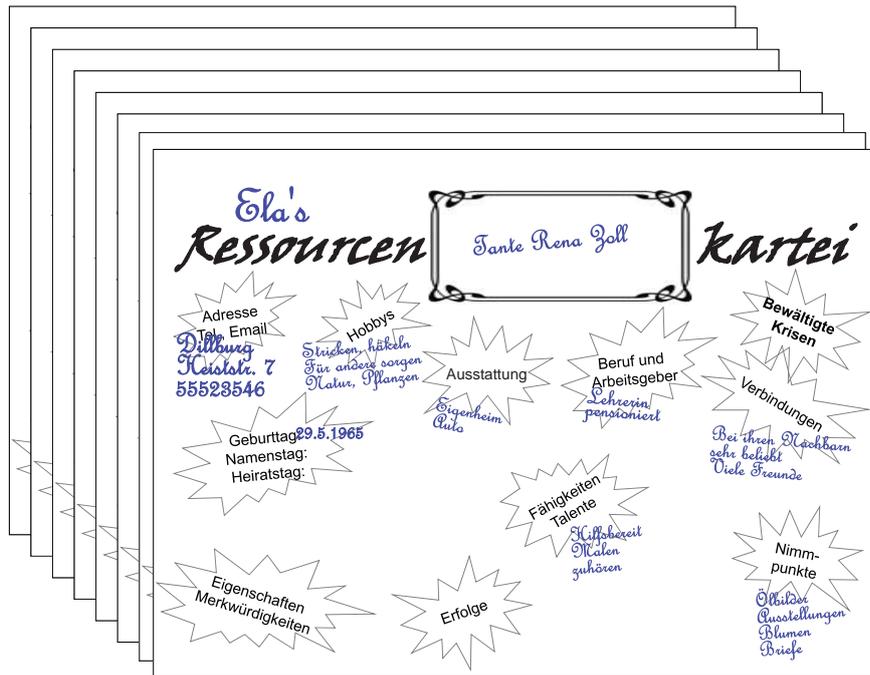
Jede Erfahrung, jedes Hobby, jede besondere Fähigkeit, jede gute Beziehung, die in einer Verwaltung helfen kann, jeder VW-Bus oder Schlagbohrer, jeder biographische Erfolg - sei es in der Auseinandersetzung mit einer Krise, sei es eine Auseinandersetzung mit einer/m VermieterIn oder ArbeitgeberIn - kann das Material sein, in dem die / der AdressatIn eine Innovation entdeckt, etwas, an das sie / er bisher nicht gedacht hat und aus dem eine aktuelle oder zukünftige Lösung gemacht werden kann. Man weiß eben im Voraus nicht, welche Ressource später einmal für eine Lösung gebraucht wird. Manchmal ist es auch so, dass besonders ungewöhnliche Ressourcen auch zu ungewöhnlichen Lösungen inspirieren, auf die man mit seinem professionell limitierten Repertoire nie gekommen wäre.



All das kommt in eine Ressourcenkartei.



Für jede Person auf dem Eco-Map wird eine Karteikarte angelegt:



3.3 Familienbaum

Familien und Sippen / Verwandtschaften sind fast immer üppige Ressourcenlager. Ein Familienbaum sucht nicht die unterschiedlichen Bereiche des Alltags ab, sondern geht systematisch Verwandtschaftslinien nach. Das hat einen ähnlichen Effekt wie die Zerlegung des Alltags in einzelne Segmente: Man blickt in ungewohnte Richtungen, in denen sich gar nicht selten neue, gangbare Wege auftun. Da taucht plötzlich der Onkel in einer Firma für Landschafts- und Gartengestaltung auf, der über ein beträchtliches Arsenal von Werkzeugen und Kumpels verfügt, oder die Cousine, die es bei Ihrer Scheidung mit einer Selbsthilfegruppe versucht hat und jetzt ein Freak in der Szene ist.

Ein fertiger Familienbaum bietet zudem noch die stärkende Erfahrung, dass die Verwandtschaft größer als gedacht (und gefühlt) ist und in ihr eine ansehnliche Fülle materiellen, kulturellen und sozialen Kapitals steckt. Die Entdeckung einer mächtigen Familie ist ein Projekt, das den allermeisten Leuten Spaß macht und bemächtigend wirkt.

Genau wie beim Eco-Mapping werden auch hier die RessourcenfinderInnen eingesetzt. Im folgenden Familienbaum ging es dem Ersteller Jeremy³ um die Frage, wen aus seiner Verwandtschaft er mochte, wen er kannte, wen er kennen lernen möchte und zu wem er eine engere Beziehung aufbauen will. Daraus wurde dann ein Halbjahresprojekt, in dessen Verlauf Jeremy sich von seiner psychischen Krankheit soweit erholte, dass er ein selbständiges Leben führen konnte.

³ Name geändert

Jeremy's Familienbaum

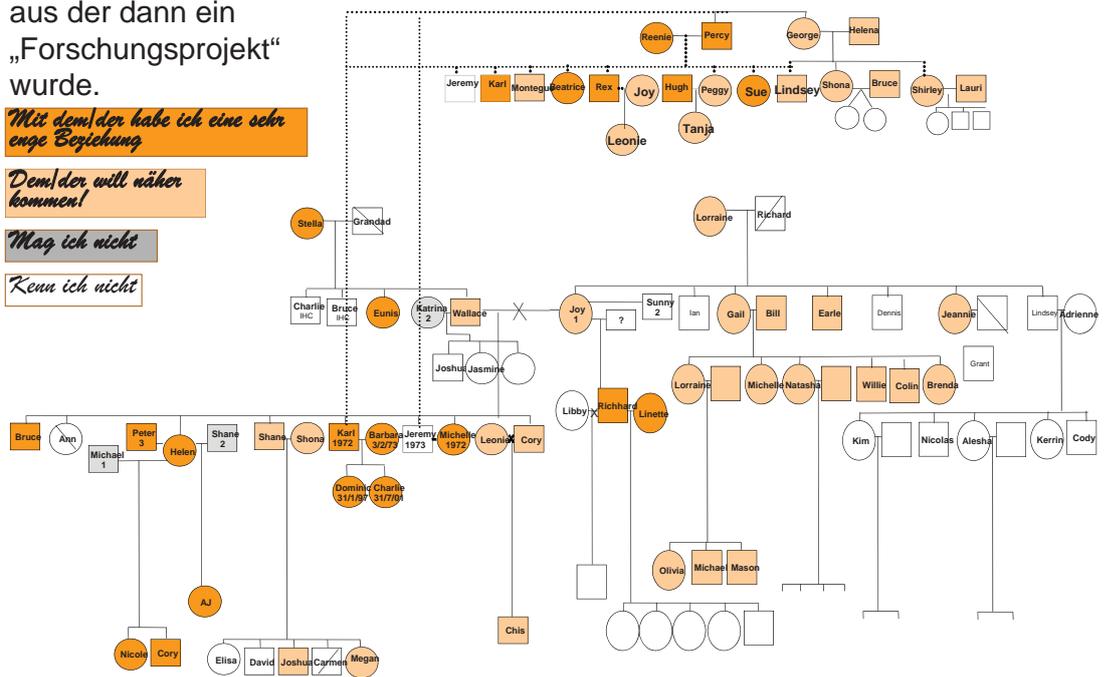
Legende zum Familienbaum, aus der dann ein „Forschungsprojekt“ wurde.

Mit dem/der habe ich eine sehr enge Beziehung

Dem/der will näher kommen!

Mag ich nicht

Kenn ich nicht



Beispiel aus der Praxis

Frau S. entdeckt ihre „Sippe“

Frau S., alleinerziehende, psychisch kranke Mutter einer dreijährigen Tochter und Bezieherin von Arbeitslosengeld II, ist für die kommunale Wohnungsbaugesellschaft ein Prüfstein. Sie ist ihrer Mieterinnenpflicht zur Renovierung ihrer Zweizimmerwohnung zwar nachgekommen. Aber irgendwie muss sie den Überblick verloren haben. Die Wohnung gleicht einem Schlachtfeld: abgebaute Regale, mit Plastikplanen abgedeckte Polstermöbel, teilweise abgerissene Raufasertapete auf dem Linoleumboden, abgehängte Gardinen über dem Fernseher und auf dem Couchtisch, Bügelwäsche neben den Spielsachen der Tochter und über dem Telefon. Dazwischen – und das seit acht Wochen – eine zunehmend ratlose Frau S.. Die zuständige Mitarbeiterin der Wohnbau GmbH gerät über die ObdachlosenPräventionssStelle an den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD). Hier ist Frau S. bekannt, da ihre Familie bereits in der dritten Generation zu den Kunden des Jugendamtes zählt und für ihre Tochter deswegen eine vorübergehende Unterhaltspflegschaft bestand. Die neu eingestellte Bezirkssozialarbeiterin lässt sich davon aber wenig beeindruckt und zeichnet mit Frau S. einen Familienbaum, eine für die junge Mutter gänzlich neue Erfahrung. Bis dato galt ihre Familie in der Verwaltung immer als etwas Anrühiges, als Fürsorgefall. Nun soll mit ihrer Familie eine Schatzkarte erstellt werden. Der Einstieg in die Arbeit ist nicht schwer. Eine Papierfahne von der Größe des frei geräumten Couchtisches dient als

Leinwand. Frau S. setzt sich und ihre Tochter in die Mitte. Dann tauchen technische Schwierigkeiten auf, weil ihr nach und nach deutlich wird, dass der mütterliche „Familienast“ viel ertragreicher ist als der väterliche, der Platz aber nicht ausreicht. Eine schmale Papierbahn wird angeklebt, später sogar noch eine weitere, um alle unterzubringen. Die Lösung dieser handwerklichen Probleme hilft zwar nicht gegen den enormen Renovierungsdruck, gibt aber den Blick frei auf eine erfreuliche Entdeckung: Aus „Renovierungssicht“ ist die weitreichende „S.-Sippe“ – wie Frau S. liebevoll ihre Verwandtschaft nennt – eine wahre Fundgrube voller Überraschungen. Ein Onkel hat mal bei „Farben-Froh“ in der Innenstadt gearbeitet, ein Cousin ist Maler in einem Betrieb im Landkreis. Aber das sind nur die Ressourcen, die ganz vordergründig weiterhelfen. Nebenbei fällt ihr auf, dass ihre Schwester seit Jahren Sozialgeld vom Amt für soziale Angelegenheiten bezieht. Sie erinnert sich, dass vor zwei Jahren Geld für eine Renovierung, zumindest für Tapeten und Farben, „geflossen ist“. Da „muss sie mal nachfragen“. Frau S. hat so, wie es dieser Familienbaum nahe legt, nie über ihre Verwandtschaft nachgedacht. Ihre Tante hat einen Schrebergarten in G. Deren älteste Tochter ist Friseurin. Mit ihrem Freund hat sie einen VW-Campingbus, mit dem die beiden im Sommer in ein nahe gelegenes Erholungsgebiet fahren. Im Moment ist der Freund auf Montage. Ob sich der Bus im Sommer ausleihen lässt? In ihrer Verwandtschaft steckt mehr, als sie gedacht hat.

3.4 Anlassbezogen oder anlassunabhängig?

Wer renovieren muss, dem fallen bestimmte Leute ein und eher springt deren Tapeziertisch dabei ins Auge als ihr Geschick im Ausfüllen von Steuererklärungen. Anlässe verschlanken Eco-Maps oder den Familienbaum. Wir machen gute Erfahrungen damit, Eco-Maps anlassenspezifisch vorzuschlagen oder aber zumindest die Leute zu ermutigen, bei der Beschreibung der Schätze ausführlich und ausschweifend zu sein. Man weiß eben im Voraus nicht, welche Ressource später einmal für eine Lösung gebraucht werden wird. Manchmal inspirieren besonders ungewöhnliche Ressourcen zu Lösungen, auf die man mit „professionellem“ Repertoire nie gekommen wäre.

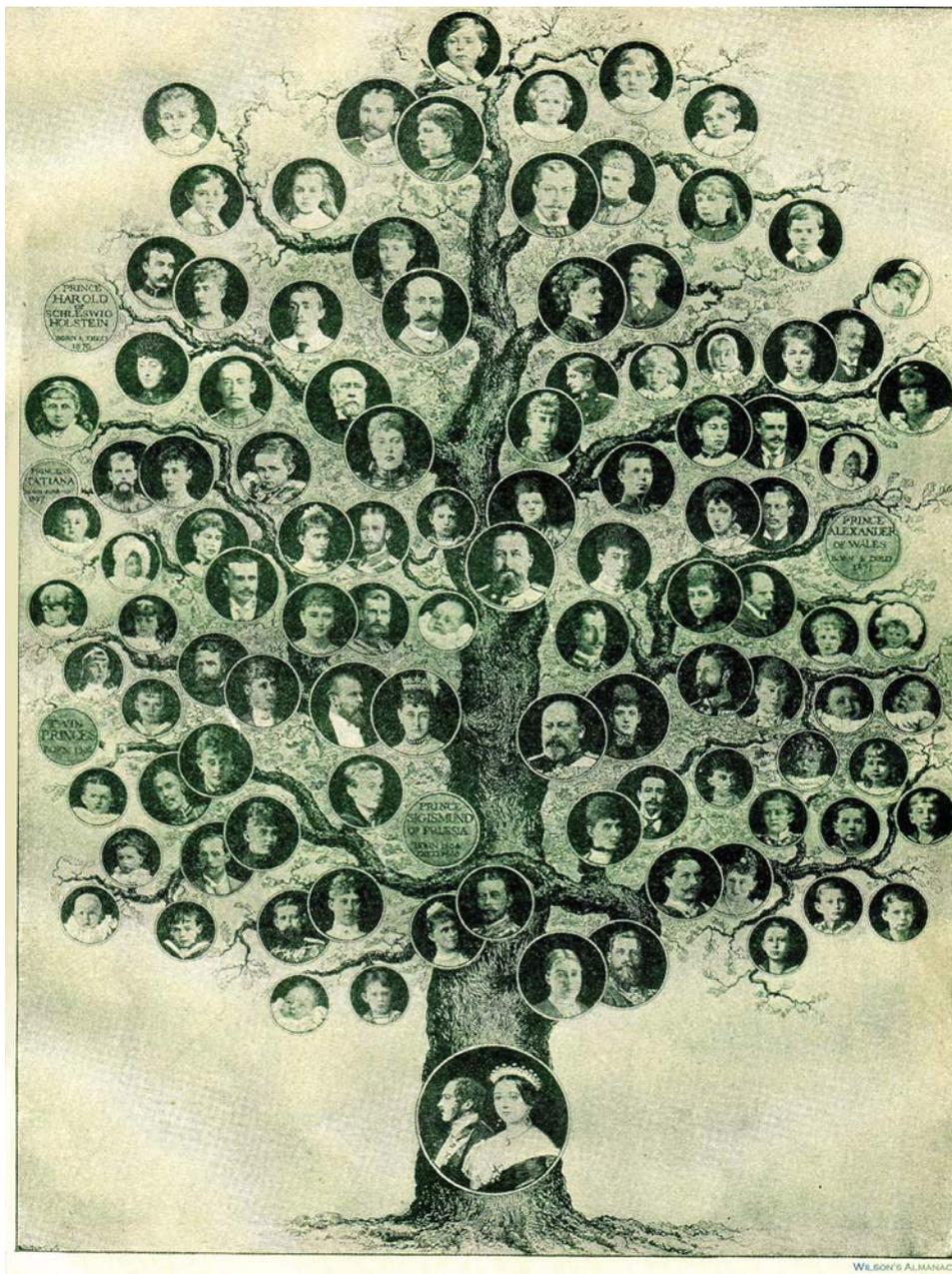
3.5 Fazit

Ein Eco-Map oder ein Familienbaum verändert auch den Blick der Profis. Jemand mag zwar einen Sozialdienst aufsuchen, weil sie / er in einem oder mehreren ernsthaften Problemen steckt und hier momentan nicht mehr weiter kommt, aber sie / er wird eben nicht auf diese Probleme reduziert, sondern die Fachkräfte erschließen systematisch sein Netzwerk und die darin dem professionellen Blick erstmal verborgenen Schätze.

Herr W.'s Traum

Herr W.'s Traum war, Polizist zu werden. In seinem Eco-Map fanden sich sogar mehrere Polizeibeamte, zu denen er eine freundschaftliche Beziehung pflegte. Sein Assistent ging Herrn W.'s Wunsch und seinen Beziehungen konsequent nach und daraus wurde ein Job als Wachmann mit Patenschaft einer Polizeistation. Herr W. kontrolliert den Eingangsbereich zu einem Geschäftsgebäude, seine besondere Kompetenz ist, von potentiellen Straftätern unterschätzt zu werden, aber Herr W. passt immer auf und hat einen Geheimknopf, mit dem er wenn nötig Alarm schlägt. Drei Tage in der Woche geht er seiner Wachaufgabe nach und an zwei weiteren Tagen ist er in „seiner“ Polizeiwache – als interessierter Beobachter.





WILSON'S ALMANAC

4 Familienrat

Beispiel aus der Praxis

Xin Le und Hua Zhang haben sich auf dem Flug nach Deutschland kennen gelernt. Bei den enormen Schwierigkeiten, mit deutschen Studierenden die gleiche Wellenlänge zu finden, waren sie froh, jemanden Vertrauten zu haben, und sind ein Paar geworden. Das Baby war zwar nicht geplant, aber sie bekommen den Studienalltag ganz gut damit hin. Als Alexander zwei Jahre ist, führt eine nicht erkannte Virusinfektion zu einem Ausfall der Nierenfunktion. Er muss jetzt jeden zweiten Tag dialysiert werden. Der voll von der Krankheit diktierte Familienalltag ist trotz enormer Anstrengung der Eltern nicht mehr zu schaffen: Jeder zweite Tag im Dialysezentrum, Angst um Alexander, Pflege des Kindes daheim, studieren, Geld verdienen, Auseinandersetzungen, an der die Beziehung zu zerbrechen droht, Alles scheint leichter zu sein, als so weiter zu leben.



Ein Planungsprozess, der in radikaler Form versucht, Hilfeplanungsprozesse so zu gestalten, dass sie genau zu den AdressatInnen passen, ist das neuseeländische Family Group Conferencing, deutsch: Familienrat. Dieses Planungs- und Entscheidungsverfahren beruht auf der Erkenntnis, dass klassische Hilfeplanungsverfahren zu expertenlastig sind und folglich Ergebnisse zeitigen, die oft besser zu den Hilfsorganisationen und Fachkräften passen als zu den Beteiligten. Familien sind in den allermeisten Fällen durchaus selbst imstande, Lösungen zu entwickeln, allerdings nur dann, wenn die folgenden vier Rahmenbedingungen gelten:

1. Die am Prozess beteiligte Familiengruppe (Verwandte und FreundInnen) ist genügend groß. D.h. es konnten genügend Leute aus dem Netzwerk der direkt Betroffenen zur Problemlösungs-Sitzung (Familienrat) mobilisiert werden. Mitunter ist dieses Netzwerk auch erst für den Familienrat neu auszubauen.
2. Die Kultur der Familie kann für die Problemlösung verfügbar gemacht werden, indem beispielsweise die Bedeutung von Religion oder Tradition einbezogen werden oder von der Verwandtschaft praktizierte Zeremoni-



en oder wichtige Rituale von Familien ein zentrales Medium bei Lösungsplanungen werden. Dadurch wird der Verwandtschaftsrat quasi spirituell aufgeladen und es entstehen Energien, von denen man in Amtsstuben nur träumen kann.

3. Ort, Zeit und Ablauf des Familienrats werden von den Beteiligten selbst bestimmt. Es sollen Orte gefunden werden, an denen sich die Familiengruppe sicher fühlt, an denen sie ein Heimspiel hat. Auch dadurch entsteht Besitzerschaft am Prozess. Mitunter haben die Professionellen so aber ein Auswärtsspiel – auch das ist gewollt.
4. Die Fachkräfte dürfen bei der Lösungsentwicklung selbst nicht mittun, ja nicht einmal dabei sein. Sie haben die Funktion, klar die Fakten darzustellen, die ihnen Sorge bereiten, dürfen sich aber nicht dazu äußern, wie die Schwierigkeiten zu lösen sind. Allerdings wird von den Fachkräften eine sichtbare positive Erwartungshaltung verlangt.



Zwischen den Fachkräften existiert eine strikte Arbeitsteilung: Fachkräfte, die in der Assistenz der / des AdressatIn tätig sind, stellen die Probleme oder Entwicklungsnotwendigkeiten dar und formulieren einen dementsprechenden Lösungsauftrag.

Die / Der aus einer anderen Organisationseinheit stammende KoordinatorIn ist eine der methodischen Innovationen des Familienrates. Sie / Er hat eine streng neutrale Position und ist nicht für die Ergebnisse des Planens verantwortlich. Die Aufgaben sind hingegen

- über die Prinzipien des Familienrates zu wachen,
- viele Leute zur Teilnahme zu mobilisieren und
- alles tun, damit der Prozess ein Heimspiel der Familie wird, also die Besitzerschaft für die Lösung bei den Beteiligten liegt und Stolz entsteht über das selbst Erreichte.

In Holland wird der Familienrat nicht als Verfahren von Fachkräften betrachtet, sondern als Instrument, in dem sich die Bürgergesellschaft zum Ausdruck bringt, die das Recht hat und die Kompetenz beansprucht, die Lösung familiärer Probleme in Eigenregie, ohne staatliche oder professionelle Leitung in die Hand zu nehmen (Pagée 2007). Die KoordinatorInnen sind deswegen in den Niederlanden für „Eigenkracht-Konferenzen“ (dt.: Eigenkraft) ausgebildete BürgerInnen ganz verschiedener Herkunft und Ausbildung. Sie sollen möglichst der Kultur der betroffenen Familien angehören und führen pro Jahr nur einige Familienräte durch, um Professionalisierungseffekte zu vermeiden.

Voraussetzung für eine gelingende Koordination ist, die Problemlösungskultur der Familiengruppe zu erfassen und über so viele fallunspezifische Ressourcen

zu verfügen, dass sich Netzwerklücken der direkt Beteiligten durch Ressourcen des sozialen Raumes schließen lassen (Genaueres in: Früchtel/Budde 2003; Früchtel 2002).

Beispiel aus der Praxis

Die Sozialarbeiterin des Dialysezentrums schlägt Frau Le und Herrn Zhang einen Familienrat vor und beauftragt nach deren Einwilligung die Mitarbeiterin der kommunalen Familienberatungsstelle, den Rat zu organisieren. Die Kosten können aus einer Haushaltsstelle gedeckt werden, die für „Hilfeplanung“ nach § 27 i.V.m. § 36 SGB VIII im städtischen Sozialdezernat zur Verfügung steht.

Das Studentenpaar ist skeptisch, ob sie hier in Deutschland überhaupt genügend Menschen kennen, die dabei mitmachen werden. Die Koordinatoren nutzen einen Eco-Map (BUDE U. FRÜCHTEL 2005, S. 14) um mit den Eltern zu erarbeiten, wer ein/e TeilnehmerIn des Familienrates sein könnte. Diese Netzwerkkarte bildet mit acht Feldern jeweils einen anderen Alltagsausschnitt ab. Man wird in den Segmenten Verwandtschaft, Freundeskreis, Universität, Nachbarschaft, Kita, Freizeit, Tai-Chi-Gruppe und Arbeit fungig. Ein Problem ist, dass die meisten der Verwandten und FreundInnen in Guangdong wohnen, Flüge teuer und Visa nicht leicht zu bekommen sind. Die Koordinatorin bittet die Eltern, jeder der im Eco-Map ausfindig gemachten Personen in China einen Brief zu schreiben, in dem sie ihre Situation erklären und um Lösungswege nachfragen. Die aus Sicht der Eltern wichtigsten Netzwerkpersionen, Mutter und Großeltern von Frau Le sowie die Eltern von Herrn Zhang, werden per Telefonkonferenz zum Familienrat eingeladen. Dazu sind ein Termin am frühen Nachmittag wegen der Zeitverschiebung und ein kompetenter Dolmetscher für die Fachkräfte nötig, denn der Familienrat wird zum Teil in kantonesischer Sprache ablaufen. Weiterhin kontaktiert die Koordinatorin zusammen mit den Eltern die folgenden Personen vor Ort: den Besitzer des China-Restaurants, in dem die Mutter bis vor kurzem gearbeitet hat und dessen Ehefrau, zwei Freunde der studentischen Fußballgruppe des Vaters, zwei Bekannte aus der Tai-Chi-Gruppe, mit der die beiden lose verbunden sind, den Dekan der Fakultät Ingenieurwissenschaften, ein Ehepaar aus der Nachbarschaft mit einem Sohn im gleichen Alter, zwei Arbeitskollegen des Vaters, die Leiterin der Krippe der Universität, die Alexander bis zu seiner Erkrankung besuchte, die Vermieterin, die im selben Haus lebt, eine ältere Dame mit eigenen Ansichten, zu der die beiden Chinesen jedoch mit ihrer asiatisch distanzierten Höflichkeit ein recht gutes Verhältnis aufgebaut haben. Elf der dreizehn Angesprochenen sagen ihre Teilnahme zu, weil es die Koordinatorin versteht, nicht nur die Lage des Paares deutlich zu machen, sondern ihnen auch eindrucksvoll zu erklären, dass sie mit ihrem Kommen einen bedeutenden Unterschied für die Familie bewirken können.

Von der professionellen Seite werden die Sozialarbeiterin des Dialysezentrums, die Bezirkssozialarbeiterin des Jugendamtes und ein Facharzt für Nephrologie teilnehmen, die ebenfalls von der Koordinatorin auf ihre besondere Rolle aufmerksam gemacht werden.

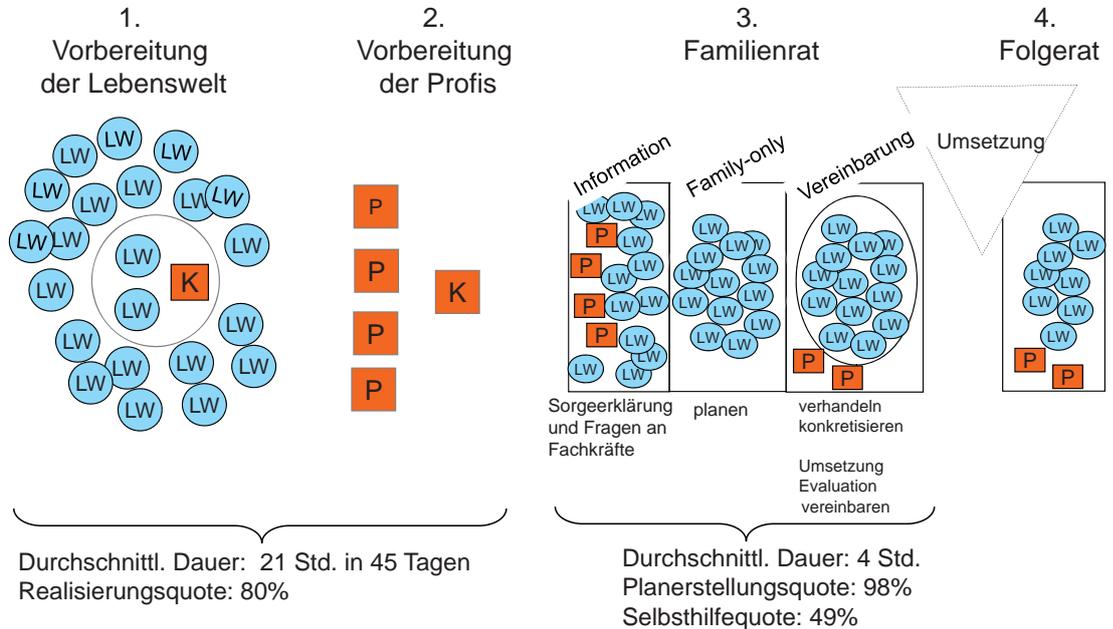
4.1 Phasen

Die Lösungsplanung mit dem Familienrat lässt sich grob in drei Abschnitte gliedern: Vorbereitung, der Familienrat selbst sowie Umsetzung und Evaluation des Planes. Im eigentlichen Familienrat sind die folgenden Abschnitte zu unterscheiden (FRÜCHTEL, BUDDE U. CYPRIAN 2007, S. 38), deren Zahl und Reihenfolge sich nach der jeweiligen Familienkultur richtet:

1. Warme Getränke und Finger-Food zur Begrüßung und informelle Gespräche zum Aufwärmen
2. Begrüßung aller durch ein Familienmitglied oder die KoordinatorIn
3. Vorstellungsrunde, in der jeder sagt, in welcher Beziehung er zur / zum AdressatIn steht
4. Familienritual, z.B. ein gemeinsames Lied singen oder anhören, eine Diashow aus dem Familienalbum, ein gemeinsames Gebet sprechen etc.
5. Die KoordinatorIn stellt noch einmal kurz die Prinzipien des Familienrats dar, die alle Beteiligten bereits aus Vorgesprächen mit ihr kennen.
6. Im Beispielfall trägt die Sozialarbeiterin des Dialysezentrums ebenfalls die Sorge der Behörde den Eltern vor, dass letztere den Pflegeanforderungen nicht gewachsen sind und - wenn sich nichts ändert - Alexander stationär untergebracht werden müsse, was aber niemand wirklich wolle. Deswegen hatte man sich heute versammelt. Darüber besteht in diesem Fall unausgesprochenes Einverständnis, ggf. muss die Koordinatorin aber darüber, dass etwas geschehen muss, erst den Konsens aller Anwesenden herstellen. Dieser Konsens sagt nichts darüber aus, wie das Problem entstanden ist oder wie es gelöst werden sollte. Dieser erste Konsens heißt nur: „Wir teilen eine gemeinsame Sorge um X und sind uns einig, dass etwas geschehen soll“.
7. Die Fachkräfte stellen Informationen bereit, die hilfreich für einen Lösungsplan sein können und beantworten Nachfragen dazu.
8. Die KoordinatorIn formuliert den Auftrag an den Familienrat und schreibt diesen auf ein Flip-Chart-Papier an der Wand.
9. Family-Only-Zeit: Die Fachkräfte verlassen den Raum und die Familiengruppe berät ihren Plan. Diese Phase dauert solange, wie die Familiengruppe eben braucht. Es gibt keine Zeitbegrenzung dafür
10. Wenn der Plan fertig ist, holt die Familiengruppe diejenigen Fachkräfte zurück, die für den weiteren Verlauf des Familienrat wichtig sind, und stellt ihren Lösungsplan vor.
11. Gemeinsames Essen
12. Diskussion, Konkretisierung und schriftliche Formulierung des Plans: Was genau getan wird, wann damit begonnen wird, wer wofür zuständig ist, wie gecheckt wird, ob der Plan funktioniert, wird im Detail aufgeschrieben. Dafür ist die KoordinatorIn zuständig. Sie / Er schreibt alles gut sichtbar auf Flip-Chart und tippt später den Plan ab und sendet ihn an alle.
13. Am Schluss unterschreiben alle den Plan.
14. Und schließlich wird ein nächstes Treffen vereinbart, in dem geschaut werden soll, was wie funktioniert hat und wo evtl. nachgebessert werden muss.

Die Darstellung vermittelt den Eindruck, dass der wesentliche Aufwand der Familienrat selbst ist. Doch dieser Eindruck täuscht. Der Familienrat selbst dauert ca. zwei bis vier Stunden. Die Vorbereitung der TeilnehmerInnen ist aufwändiger. Für ihn müssen in der Regel zwischen 15 und 25 Arbeitsstunden investiert werden.

Phasen des Familienrats



- K Koordinator oder Koordinatorin, für die Organisation des Familienrats zuständig
- LW „Lebenswelt“, d.h. Familiengruppe; Verwandte, Freunde, Bekannte, Nachbarn, Kollegen etc.
- P „Systemwelt“, d.h. Professionelle, Fachkräfte, die mit dem Adressaten arbeiten

4.2 Die Vorbereitung der Familie und ihrer FreundInnen

Antizipatorische Erfolgserwartung:

Auch wenn aktuelle Probleme zur Notwendigkeit eines Familienrates führten, sind die beteiligten Fachkräfte davon überzeugt, dass die Familiengruppe zusammen einen funktionierenden und sicheren Plan entwickeln wird und dass im Netzwerk der Familie Ressourcen verfügbar sind, die das professionelle System nicht bereit stellen könnte, die eventuell jedoch passender sind als dessen Angebote. KoordinatorInnen versuchen vom ersten Kontakt an deutlich zu machen, dass es ihnen darum geht, die Familie stark zu machen und Bedingungen zu schaffen, unter denen die Ressourcen und Kompetenzen einer Familiengruppe so gut wie irgend möglich zum Tragen kommen können.

Empowerment:

KoordinatorInnen werben zwar für das Verfahren, drängen es aber nicht auf und akzeptieren die Grenzziehungen der Familien. Sie klären darüber auf, dass es nicht nur um Hilfeplanung, sondern um Bemächtigung der Familie geht, sie deswegen das Recht hat, zu jedem Ansinnen von Professionellen „nein“ zu sagen, egal ob es sich auf den Ablauf oder auf Lösungen bezieht. Sie erklären,

dass die Familie bestimmt, wie der Familienrat ablaufen soll, wer teilnimmt, wo, wann und vor allem, wie er stattfindet. Denn an dem „Wie“ wird deutlich werden, wessen Verfahren da abläuft und wer ein Heimspiel hat, die Familiengruppe oder die Professionellen. Schließlich verdeutlichen KoordinatorInnen unmissverständlich, dass der Plan der Familie sein wird. Das zu gewährleisten, ist ihre Aufgabe.

TeilnehmerInnen:

Je mehr Personen teilnehmen, desto mehr Ressourcen sind im Raum. Dies gilt sowohl für die Ressourcen, die der Familie für die anvisierte Lösung zur Verfügung stehen als auch für notwendige Funktionen im Prozess der Abklärung dessen, was getan werden soll. Erfordert der Prozess in verschiedenen Abschnitten eine aufdeckend-konfrontierende oder eine moderierend-lösungssuchende Position, die darauf verzichtet, etwa Schuld-Fragen zu bearbeiten, so findet sich in der Regel ein/e TeilnehmerIn, die / der im Interesse der gemeinsamen Aufgabe diese Position übernimmt. Damit verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass brisante Aspekte, etwa in Kinderschutzfällen unter den Teppich gekehrt werden, mit wachsender TeilnehmerInnenzahl.

Die Koordination organisiert mit der Kernfamilie einen Suchprozess mit Fragen wie: Wer gehört zu Ihnen? Wer ist wichtig? Wer ist für eine Lösung wichtig? Nicht alle Mitglieder einer Familie sind beliebt, aber die Anwesenheit einflussreicher Verwandter kann wichtig sein, weil ohne ihr Mittun oder ihre „Genehmigung“ der Plan scheitern könnte. Die Koordinationsaufgabe besteht im Aushandeln akzeptabler Teilnahmemodalitäten, die die Bedeutung einer Person für andere Familienmitglieder und ihre Bedeutsamkeit für die Problemlösung ausbalancieren.

Die Praxis des Familienrates hat deutlich gemacht, dass hier Kreativität der Koordination angesagt ist, um einerseits wesentliche Ressourcen für den Prozess zu integrieren, andererseits genügend Raum für Distanz und Abgrenzung zwischen NetzwerkteilnehmerInnen zu lassen: Familienräte in zwei Gruppen, in zwei verschiedenen Räumen, indirekte Teilnahme mittels Telefon, Video oder Briefen, Vertretungen wichtiger Mitglieder durch Dritte oder eine personelle Verstärkung von TeilnehmerInnen, die sich nicht zutrauen, ihre Perspektive gegen mächtige Familienmitglieder durchzusetzen. Dazu ist eine gewisse Findigkeit und Erfahrung notwendig.

Ort:

Die Familie soll „Herr im Haus sein“, die Professionellen hingegen „nur“ die Gäste. Das kann in der Wohnung der Familie oder in der Wohnung von Nachbarn der Fall sein, im Kirchengemeindesaal, im Vereinsheim, aber eher seltener im Besprechungszimmer einer Beratungsstelle. Das entscheidende Kriterium ist, dass sich die Familie ganz bewusst für einen Ort entscheidet, an dem sie die Verhaltensregeln bestimmt, sich locker fühlt und meint, am besten in eigener Regie planen zu können.

Beginn:

Von Anfang an soll deutlich werden, wessen Veranstaltung hier stattfindet. Wenn TeilnehmerInnen ihre vertraute Symbolik erkennen, erhöht solche Besitzerschaft die Verantwortung für Ablauf und Ausgang. Das kann durch familieneigene Alltagsrituale, Gebräuche, Mahlzeiten, Tischkarten u. ä. unterstützt werden. Manche Familien sprechen ein gemeinsames Gebet, manche veranstalten ein üppiges Mahl, andere trinken Tee, lassen die Respektsperson eine Begrüßungsrede halten oder singen ein Lied zur Einstimmung. Die Bedeutung des Familienrats kann auch durch besondere Gäste wie den Pfarrer oder Imam „aufgeladen“ werden. Eine wichtige abwesende Person oder ein verstorbene Familienmitglied kann durch einen leeren Stuhl oder eine Fotografie „anwesend gemacht werden“. Selbstverständlich ist, dass der Familienrat in der Sprache der Familie stattfindet. DolmetscherInnen (die durchaus auch zweisprachige Familienmitglieder sein können) werden den Fachkräften das Nötige übersetzen.

Vorbereitung der TeilnehmerInnen:

Jede/r muss genau wissen, was sie / ihn im Familienrat erwartet und was von ihr / ihm erwartet wird. Es geht nicht um Ursachenforschung oder Verantwortungszuschreibung, sondern darum, einen Plan für einen gelingenden Alltag zu erstellen. Die Familiengruppe bei dieser Aufgabe zu unterstützen, ist die zentrale Aufgabe der Professionellen. Diese Unterstützung wird dadurch konkretisiert, dass die Sorge, auf die der Plan des Familienrates antworten soll, präzise und für die Familiengruppe verständlich vorgetragen und an Beispielen erläutert wird. Alle Fachkräfte (z.B. HausärztIn, KlassenlehrerIn, SozialarbeiterIn der Schuldnerberatung, PsychologIn der Erziehungsberatungsstelle, PolizistIn, MitarbeiterIn des Kindergartens oder SozialarbeiterIn der Tagesgruppe) müssen genau wissen, dass ihre Aufgabe nicht darin besteht, sich Lösungen auszudenken oder implizit Lösungen zu empfehlen. Sie bringen nur ihre Erfahrungen und ihr Wissen ein, damit die Familiengruppe den Sachverhalt auch aus der Perspektive der Professionellen kennen lernt.

4.3 Der Familienrat

Beispiel aus der Praxis

Da das Kanton-Restaurant montags erst um 18.00 Uhr öffnet, trifft man sich dort. Die Besitzer haben Wan-Tan-Suppe und Tee vorbereitet. Frau Le hat eine Guan-Ying-Statue mitgebracht und stellt sie auf den Nebentisch. Alexander ist bei den Nachbarn. Die Koordinatorin begrüßt alle und unterstreicht, dass sie optimistisch ist, weil so viele Leute gekommen sind. Nachdem sich die TeilnehmerInnen gegenseitig vorgestellt haben, bittet die Koordinatorin die Sozialarbeiterin des Dialysezentrums, die Sorge vorzutragen, über die man sich einig ist. Der Nephrologe berichtet, wie die Behandlung von Kindern organisiert werden kann, damit sie neben ihrer Behandlung möglichst viel normalen Alltag erleben und ihre kindesgemäßen Entwicklungsaufgaben bewältigen können. Die Mitarbeiterin des Sozialdienstes erzählt von Untersuchungen an Familien junger DialysepatientInnen. Sie schildert den kraftraubenden Organisationsaufwand, die Belastungen für die Paarbeziehung, die Vorwürfe, die sich Eltern trotz aller

Anstrengungen machen, die Schuldgefühle, die sich jedes Mal einstellen, wenn sie eigenen Bedürfnissen nachgehen, und die Scham, andere Menschen um Hilfe zu fragen, von der man weiß, sie nicht wirklich ausgleichen zu können, aber auf die es letztlich ankäme. Nur ein Drittel der Eltern würde es schaffen, ihr Kind daheim zu behalten. Das wären die Eltern, die ein funktionierendes Betreuungsnetzwerk aufgebaut hätten.

Die Koordinatorin, die ja in einer Familienberatungsstelle arbeitet, teilt eine Liste mit Hilfsangeboten für Eltern mit schwer erkrankten Kindern aus. Sie berichtet von Fahrdiensten, materiellen Hilfen, Freizeitangeboten, Beratungsgesprächen für Eltern und bittet Herrn B. von der Selbsthilfegruppe von Eltern chronisch nierenkranker Kinder, den sie mitgebracht hat, über seine Gruppe zu erzählen.

Die Darstellungen dauern ziemlich lange, weil sie für einen zweiten „Familienrat“ ins Kantonesische übersetzt werden: Eltern, Großeltern und einige weitere Mitglieder der Familien Le und Zhang haben sich in Guangdong um ein Telefon mit Freisprechanlage versammelt.

Nachdem alle Fragen gestellt sind, schreibt die Koordinatorin den Auftrag auf ein großes Papier, das sie an die Wand klebt: „Der Familienrat soll einen Plan machen, der es ermöglicht, dass Frau Le, Herr Zhang und Alexander weiter zusammen leben können, Alexander eine optimale medizinische Behandlung bekommt, aber auch einen möglichst normalen Alltag mit Kontakten zu andern Kindern. Der Plan soll berücksichtigen, dass Eltern - trotz aller Aufopferungsbereitschaft - Zeit für sich selbst und Erholung brauchen.“

Durch diesen Auftrag und die vorausgehenden Beiträge der Profis erhalten die TeilnehmerInnen Kriterien, an denen sie ihre Planung orientieren können, die sich allerdings primär auf die Erfahrungen, Strategien und Ressourcen der TeilnehmerInnen konzentrieren wird - das zeigen Untersuchungen (s.u.).

Abschließend bekräftigt die Koordinatorin nochmals ihre Überzeugung, dass die Familie und ihre FreundInnen eine gute Lösung finden werden. Daraufhin verlassen die Fachkräfte den Raum. Das spektakuläre Zentrum des Familienrates ist die exklusive Familienzeit bzw. „Family-only-Phase“. Gut vorbereitete TeilnehmerInnen entwickeln eine Lösung, in der die Informationen und Angebote der Fachkräfte in die Kultur und Ressourcen der Familiengruppe eingepasst werden. Meist entsteht eine Kombination von Lebenswelt- und Systemleistungen. Wesentlich ist, dass die „Systemwelt“ der Professionellen beim Planen vor der Tür bleibt, weil sie durch ihre mit ExpertInnenmacht ausgestattete Selbstreferenz Lösungswege wahrscheinlicher machen würde, die eins zu eins an professionelle Standardangebote anschließen und Lebensweltressourcen nur als Zulieferer dafür betrachten.

Die / Der KoordinatorIn wird je nach Lage der Dinge ein oder zwei Mal den Raum des Familienrates betreten und etwa danach fragen, ob etwas zu trinken gewünscht ist. Wenn ihre / seine Mithilfe vonnöten ist, wird sie / er dann angesprochen.

Nach der Familienzeit werden die Professionellen, die nach Einschätzung der Familie für den weiteren Verlauf nötig sind, wieder in den Familienrat gebeten. Die Familiengruppe erläutert jetzt ihren Plan. Die Fachkräfte stellen Fragen und die / der KoordinatorIn unterstützt die Familie, den Plan „sattelfest“ zu machen. Ein Plan kann im Beispiel des geschilderten Falles die folgenden Elemente enthalten:

- Vereinbarungen zur Betreuung des Kindes, zum Beispiel in Zeiten, in denen es dialysiert wird
- Ziele und Aufgaben der Eltern, wie sie für sich selbst und ihre Beziehung sorgen wollen
- Vereinbarungen zur Entlastung der Eltern im Haushalt, bei Freizeitangeboten für Alexander, in materiellen Dingen, im Studium

Der Plan konkretisiert, welche Leistung von wem erbracht wird, inklusive der professionellen Leistungen. Er skizziert Alternativpläne: Was wird getan, wenn etwas nicht funktioniert? Schließlich umfasst der Plan Vorkehrungen zur Evaluation: Welches Familienmitglied überprüft welche Vereinbarung? Wer muss über welche positiven oder negativen Ergebnisse informiert werden? Wann wird ein weiterer Familienrat stattfinden, um zu sehen, wie weit man gekommen ist?

Beispiel aus der Praxis

Der Familienrat tagt etwa zwei Stunden - sowohl in Deutschland als auch in China. Zweimal wird telefoniert. Die Verwandten sind der Überzeugung, dass eine personelle Unterstützung der Eltern das Wichtigste wäre. Die Mutter von Frau Le ist gesundheitlich nicht dazu in der Lage, aber ihre kinderlose Schwester wird nach Deutschland kommen. Das darf sie allerdings als Touristin nur für drei Monate. Hier wünscht sich die Familie professionelle Hilfe, um die ausländerrechtlichen Bestimmungen auf mehr Spielraum zu prüfen. Die chinesischen Familien sind weiterhin der Meinung, dass das Paar auf jeden Fall in Deutschland bleiben soll, weil dort das Gesundheitssystem verlässlicher ist und dass eine Heirat unbedingt angesagt ist. Dazu haben sie auch einen Vorschlag zur Aussteuer. Frau Le und Herr Zhang werden in der kommenden Woche zum Treffen von Herrn B.'s Selbsthilfegruppe für Eltern nierenkranker Kinder gehen. Sie sind allerdings noch etwas unsicher und deswegen wird sich die Mitarbeiterin der Familienberatungsstelle nachher mit ihnen treffen. Freunde aus der Tai-Chi-Gruppe werden auf Alexander aufpassen, wenn die Eltern an der Selbsthilfegruppe teilnehmen. Sie wollen auch ermöglichen, dass Herr Zhang wieder Fußball spielen kann. Der Besuch bei Verwandten in Amsterdam muss nicht abgesagt werden, da die Tante zu diesem Zeitpunkt auf jeden Fall noch in Deutschland sein wird. Sie benötigt aber ihrerseits eine/n „SprachführerIn“ in dem für sie fremden Land. Hierzu erklärt sich die Nachbarin der Familie bereit. Notwendige Übersetzungen (sie spricht kein Wort deutsch) werden durch eine Sammlung von Telefonnummern aller Beteiligten sichergestellt. Der Dekan der Fakultät lässt prüfen, ob nach einem entsprechenden Antrag das laufende und das kommende Semester als Urlaubssemester gewertet werden kann. Er sieht gute Chancen, da

sich die Hochschule als familienfreundlich und als attraktiv für ausländische Studierende profiliert. Nach einer Woche wird er den Eltern berichten. Außerdem will er prüfen lassen, ob ihnen die Studiengebühren erlassen werden können. Das „Netzwerktreffen“ führt auch dazu, dass man sich mit den NachbarInnen und der Familie eines Fußballkumpels wöchentlich zu chinesisch-deutschen Abendessen in der Wohnung von Frau Le und Herrn Zhang treffen will. Für Frau Le verbinden sich damit als Studentin der Erziehungswissenschaft, die ihre BA-Arbeit über Spielpädagogik schreiben will, professionelle Interessen, aber auch private Bedürfnisse nach Entspannung in einem anstrengenden Familien- und Studienalltag und einer Vergrößerung ihres FreundInnenkreises. Die Leiterin der Krippe der Universität wird einen Hol- und Bringdienst für Alexander organisieren, so dass er auf die Gesellschaft anderer Kinder nicht verzichten muss. Weiterhin schlägt sie vor, in diesem Fall die Gebühren durch die Universität übernehmen zu lassen. Die Besitzer des Chinarestaurants bieten an, zum nächsten Familienrat in acht Wochen zu laden, wo besprochen werden soll, was wie funktioniert hat. Der entscheidende „Mehrwert“ dieses Plans gegenüber professionellen Hilfen ist sein lebensweltliches Integrationspotential.

5 Fallunspezifische Arbeit

5.1 Theorie

„Der besondere Ansatz der Fallarbeit ist die Konzentration auf das Individuum durch die Arbeit mit seiner Umwelt“ (RICHMOND 1922). Unter Umwelt verstand Mary Richmond Familien, Verwandte, FreundInnen, NachbarInnen, VermieterInnen, Geschäftsleute, ArbeitgeberInnen, Pfarrer, Gewerkschaften, Vereine, Banken, Wohnungsbaugesellschaften, Kirchengemeinden, Selbsthilfegruppen und vieles andere mehr. Richmond, die Erfinderin der Einzelfallarbeit wusste, dass Fallarbeit oder Assistenz nicht integrieren kann, sondern aussondert, wenn sie alleine aus sich selbst heraus hilft. Assistenz, die Inklusion bewirken will, ist fundamental angewiesen auf die Zusammenarbeit mit NachbarInnen, FreundInnen, Vereinen, Kirchengemeinden. Die sozialräumliche Methode dafür ist die fallunspezifische Arbeit, die Ressourcen des Sozialen Raums (Stadtteil, Dorf, Nachbarschaft, Kirchengemeinde, Verein, Betriebe, etc.) für die Lösung individueller Probleme verfügbar macht.

In der Fallarbeit konzentrieren sich die Fachkräfte auf Einzelfälle (einen Mann ohne Arbeit, eine vereinsamte alte Dame, ...) und versuchen, fallbezogen eine geeignete Unterstützung zu leisten oder zu vermitteln. Die fallunspezifische Arbeit (FuA) hingegen versucht Potenziale des Stadtteils, der Straße, des Dorfes, der Gewerbe etc. in den Blick zu bekommen, die in der Fallarbeit zum Tragen kommen können. Dadurch kommen Möglichkeiten in den professionellen Blick, die das Gemeinwesen bieten kann. Das besondere an FuA ist, dass „die Fachkraft sich Kenntnisse in einem sozialen Raum erschließt, ohne schon darauf gerichtet zu sein, diese Ressourcen für einen bestimmten Fall abzurufen. Es geht hier um den Aufbau, die Unterstützung sowie das Aufspüren von lebensweltlichen Kapazitäten – vom Sportverein über den lokalen Schrotthandel bis hin zu informellen Netzwerken und zum Kleinhandel und großen Unternehmen“ (HINTE 1999, 85).

Fallunspezifische Arbeit macht es nötig über vieles Bescheid zu wissen, mit vielen in Kontakt zu stehen, ein/e interessante/r GesprächspartnerIn zu sein, das eigene Gesicht immer wieder vorbeizutragen, vieles anzupfen zu können und laufende Prozesse zu verstärken, einzelne oder Gruppen wo nötig zu qualifizieren. Dreh- und Angel-Punkt des fallunspezifischen Arbeitens sind Gespräche mit BürgerInnen und Schlüsselpersonen des Stadtteils. Diese Kontakte haben alltagsweltlichen Charakter, sind meist kurz, dafür aber häufig, lassen sich nur zum Teil exakt planen, aber gezielt suchen, sind mitunter zufällig oder spontan und versuchen möglichst viele unterschiedliche Leute zu erreichen, und Beziehungen zu ihnen herzustellen. Einflugschneise zu solchen Beziehungen können bestehende Gruppen sein, aber auch Spaziergänge im Stadtteil oder eigene, private Kontakte und eigene Mitgliedschaften.

Erfolgreiche RessourcenfinderInnen sind davon überzeugt, dass der soziale Raum etwas zu bieten hat, das besser sein kann als das eigene professionel-

le Engagement. RessourcenfinderInnen tanzen auf vielen Hochzeiten, müssen sich folglich auch in so unterschiedlichen Systemen wie einer Gesellschafterversammlung, einem Hausfrauenverein, einem Altenclub und einer Eckkneipe bewegen wollen. Sie erfahren, wofür die Leute sich begeistern und sie sind findig darin, Gelegenheiten für gemeinsames Arbeiten zu entdecken.

Wenn man bedenkt, wie lange es dauert, ein nutzbares Beziehungsnetz zu knüpfen, muss von RessourcensucherInnen auch eine längerfristige Perspektive im Stadtteil verlangt werden. Nur für die Fachkräfte, die im Stadtteil bleiben wollen, lohnt es sich, diesen beziehungsmäßig zu erschließen.

Es gibt natürlich jede Menge Ansatzpunkte für fallunspezifische Arbeit. Ressourcen lassen sich immer und überall mobilisieren, beim Einkaufen, im Fußballverein, in Amtsstuben, in der Kneipe, am Telefon, im Fachdiskurs, im Gespräch mit KlientInnen,... Im Folgenden werden wir acht verschiedene Methoden vorstellen:

5.2 Methoden der Fallunspezifischen Arbeit

5.2.1 Aktivierende Beratung durch fallunspezifische Fragen

Die alltägliche Einzelfallarbeit bietet zahlreiche Möglichkeiten, mit geringem Aufwand an das ExpertInnenwissen Betroffener zu kommen, was ihren Stadtteil, ihre NachbarInnen, subjektiv wesentliche Themen, Quellen für Material, Kontakte zu Personen usw. betrifft (vgl. LÜTTRINGHAUS, MARIA/ STREICH, ANGELIKA 2004). An die üblichen Einzelgespräche lassen sich oft Ressourcengespräche anschließen. So kann man zehn Minuten reservieren für Fragen, die den Stadtteil betreffen. Oftmals sind AdressatInnen kompetente ExpertInnen für ihren Sozialraum und werden dadurch auch als solche anerkannt. Man bittet die / den GesprächspartnerIn nach dem Beratungsgespräch um ein paar Minuten Zeit für ein anderes Thema.

Man beginnt dann mit offenen Fragen über den Stadtteil, die Wohnqualität, die Geschäfte, die Vereine etc. Auch über das, was hier nicht gut läuft, kann man sprechen. Im Verlauf einiger solcher kurzen Gespräche lassen sich auch gezielte Fragen stellen, z.B. ob die / der GesprächspartnerIn jemanden weiß, die / der beim Stadtteilstfest noch mithelfen könnte, oder wo man Möbel unterstellen könnte, wer Leute für Gelegenheitsjobs sucht usw. Quasi nebenbei entstehen so in Beratungsgesprächen Informationen über den Sozialen Raum, die die Fachkraft in anderen Zusammenhängen nutzen kann⁴.

Amtshilfe durch Frau B.: Frau B. wurde Klientin, als sie vor drei Jahren der Mehrfachbelastung von Haushalt, Kindern und Arbeit nicht mehr gewachsen war. Mittlerweile hat sie gelernt, wo man umsonst Kleidung bekommt, wie die Tafel funktioniert, in welchen karitativen Einrichtungen an welchen Tagen Gutscheine oder Naturalien ausgegeben werden. Familie W. ist ein

Beispiel aus der Praxis

⁴ vgl. dazu die anschauliche Darstellung von LÜTTRINGHAUS/STREICH 2004

ähnlicher „Fall“: drei Kinder, die Eltern sprechen fließend Russisch und gebrochenes Deutsch, das Haushaltseinkommen reicht nicht, die Kündigung wurde angedroht, leerer Kühlschrank. Die drei Kinder kommen nur ab und zu in die Schule und wenn dann hungrig. Es muss etwas geschehen, allerdings sind die W.s behördenskeptisch. Sie haben schlechte Erfahrungen gemacht. Die Sozialarbeiterin bittet Frau B. um Hilfe und Frau B. übernimmt den Job, kümmert sich um Hausaufgaben und Pausenbrot, führt Familie W. mit der Sicherheit eines Insiders durch den Dschungel des Hilfesystems und bringt ihnen all die Sachen bei, die sie selbst in den letzten Jahren über Wasser gehalten haben. Familie W. gewinnt eine Expertin, deren Hilfe sie annehmen kann und Frau B. wird als „Leistungserbringerin“ mehr bestätigt als durch jede ausgefeilte Beratungstechnik.

5.2.2 Ressourcenkartei

Eine Ressourcenkartei dient der systematischen Speicherung von Personen und deren Fähigkeiten, die man bei FuA kennenlernt. Am Anfang kann man noch alles im Kopf behalten, aber schon nach einem Vierteljahr hat man Bekanntschaft mit so vielen Menschen gemacht, dass man ohne Dokumentation nicht weiter kommt.

Damit auch das Team etwas davon hat, werden oft die Wände der Besprechungszimmer zu Ressourcenkarteien ausgestaltet. Man bringt große Pinnwände und Stadtpläne an, die immer wieder bestückt, beschaut und gepflegt werden. Solche Teams haben die fallunspezifische Arbeit immer fest auf der Tagesordnung jeder Teamsitzung und komplettieren die gut sichtbaren Infos auf der Pinnwand mit einem Karteikartensystem (kein Computersystem, das wirkt zwar technisch interessanter, ist aber viel schwerer zu handhaben und im Endeffekt unpraktisch. Es geht nämlich nicht um Systematik, sondern um andauernde Entwicklung und das geht auf Karteikarten im A5-Format wesentlich nutzerfreundlicher und kann immer auf dem Tisch stehen).

Beispiel aus der Praxis

Ressourcenkartei: Frau P. hat immer wieder mit Menschen zu tun, die auf der Suche nach Arbeit oder nach einer Wohnung sind. Der neue Ansatz besteht darin, jeden Besucher der Einrichtung gezielt darauf anzusprechen, ob er von freien Wohnungen oder Arbeitsstellen weiß. Das passiert manchmal am Anfang eines Kontaktes, manchmal auch erst in der Abschlussphase, je nachdem, wie es eben am besten passt. Dadurch haben sich die Möglichkeiten vervielfacht. Heute verfügt Frau P. über eine kleine, aber feine Kartei von hilfsbereiten „Ex-Klienten“, die sie anrufen kann, wenn jemand eine Wohnung, einen Kinderwagen, einen Kühlschrank oder eine Arbeitsstelle braucht. Mitunter rufen die Leute auch selbst an, wie Frau R., die als Reinigungskraft bei einer Behörde untergekommen war. Sofort als sie davon hörte, dass die Reinigungsabteilung vergrößert werden sollte, hat sie „ihre Sozialarbeiterin“ angerufen, weil sie wusste, dass diese immer „ganz scharf auf solche Infos“ ist.

5.2.3 Profi-Vernetzung

Fallunspezifisch arbeitende Fachkräfte wissen, welche Möglichkeiten die professionelle soziale Infrastruktur im Stadtteil bietet, welche Schwerpunkte, Angebote und Aktionen im Jugendhaus, im Stadtteilzentrum oder in der VHS laufen. Um das in der Einzelfallhilfe nutzen zu können, haben die Fachkräfte auch einen Draht zu den Profis dort. Dazu sind regelmäßige Kontakte notwendig und vielleicht auch das ein oder andere gemeinsam bestrittene Projekt.

Stadtteilrunden

bieten eine gute Plattform, KollegInnen kennen zu lernen, was dann allerdings in Einzelgesprächen vertieft werden muss. Dort nicht Organisierte findet man über psychosoziale Führer oder Sozialatlanten oder schlicht im Telefonbuch oder Internet.

Sozialraumhospitation

NeueinsteigerInnen können ihre Arbeitsstelle mit einer Hospitation bei wichtigen Bezugsorganisationen beginnen und so zu allererst eine Außensicht auf das eigene Betätigungsfeld und eine Innensicht auf KooperationspartnerInnen gewinnen und den Grundstein für wertvolle berufliche Beziehungen ganz nebenbei legen.

Wesentlich ist hier wie bei allen fallunspezifischen Aktionen: zuerst herausbringen, worauf die KollegInnen stolz sind, was ihre Stärken und fachlichen Steckenpferde sind, denn darin liegt das Potenzial für mehr.

5.2.4 Einklinken in Gruppen

Fallunspezifisch arbeitende Fachkräfte kennen die im Stadtteil aktiven Verbände, Vereine, Clubs, Initiativen und Kirchengemeinden. Sie wissen um deren Zielsetzungen, Traditionen, Angebote und Räume. Man hat mit relevanten Personen schon das ein oder andere Gespräch geführt oder Bier bzw. Kaffee (je nach Gruppierung) getrunken, so dass eine von Wertschätzung getragene Beziehung existiert.

Natürlich kann nicht jede Fachkraft alles und jeden kennen. Hier ist Arbeitsteilung und Koordination im Team gefragt. Dort wird besprochen, welche Gruppen angesprochen werden und wie man am besten an sie herantritt, wer vielleicht schon bestimmte ausbaufähige Kontakte hat oder jemanden kennt, der jemanden kennt usw.

So ist z.B. das Johanneshaus (Name geändert) Sponsor des Sportvereins 1890 e.V. geworden. Man finanziert den Jugendmannschaften Trikots, leiht Fahrzeuge aus und hilft bei Vereinsfesten. Im Gegenzug nehmen ÜbungsleiterInnen Jugendliche in ihr Training, die einiges an Aufmerksamkeit abverlangen. Sie wissen aber, dass sich ihr Engagement auch für den Normal-ÜbungsleiterInnenjob pädagogisch auszahlt. Die Fachkräfte des Johanneshauses als AnsprechpartnerInnen bleiben in Kontakt und für Interessierte werden spezielle Fortbildungen angeboten.

5.2.5 Events nutzen

Die Fachkräfte eines Teams werten den Veranstaltungsteil von Tages-, Stadtteil- und Werbezeitungen permanent systematisch aus. Man weiß, wann Versammlungen einberufen werden, Gremien tagen, Vereine Jubiläen feiern, Stadtteil-, Schul-, Kirchengemeinde- oder Kindergartenfeste stattfinden. Solche Events werden genutzt, um der Arbeit dieser Gruppen Wertschätzung zu zollen, indem man kommt, sich vorstellt, Feedback gibt oder auch mal einen LeserInnenbrief schreibt. Andererseits kann man bei solchen Anlässen auch Schlüsselpersonen oder „interessante Menschen“ gezielt ansprechen, bzw. Telefonnummern oder Visitenkarten austauschen.

5.2.5 Sozialraumprojekte machen

Etliche Zielgruppen fallunspezifischer Arbeit sind nicht organisiert. Man muss sich deswegen an Einzelne wenden und kann nicht auf bestehende Gruppen zurückgreifen. Z.B. können dies Hausfrauen oder RentnerInnen sein, die Interesse an Betreuungsleistungen haben oder sich so etwas dazuverdienen wollen, StudentInnen, die Nachhilfe geben, SchülerInnen, die einkaufen usw. Um nicht-organisierte „Ressourcen“ anzusprechen, muss man selbst mit Events aktiv werden. Leute werden angezogen durch Inserate, Flugblätter, aber auch durch Projekte und Aktionen im Stadtteil. Über ein Kinderfest am Sonntagnachmittag lassen sich z.B. Kontakte zu jungen Eltern herstellen und nebenbei lässt sich auch noch die eigene Institution vorzeigen. Wichtig ist, dass Aufwand und Ertrag solcher Projekte in einem guten Verhältnis stehen, dass sie im Hinblick auf die Zielgruppen geplant werden und dass der angestrebte Effekt, nämlich einzelne anzusprechen und zu interessieren, nicht im Vielerlei der Organisationsarbeit verloren geht, sondern dokumentiert, ausgewertet und weiterbearbeitet wird.

Beispiel aus der Praxis

„Siggi S. ist nervös. Der Grill ist aufgebaut. Bier und Brötchen sind bestellt. Einen Tag vorher sagen seine Eltern ab. Die Geburtsfeier droht, ein Flop zu werden. Michael Herr, Fachkraft in der frisch bezogenen Wohngemeinschaft, leidet mit Herrn S.. Er würde am liebsten die Bewohner und Mitarbeiter der benachbarten Wohngruppen als Ersatzgäste anwerben. Er weiß aber: Im Team Baiersbronn wird er für gekonnt aktives Nichtstun bezahlt. So bestärkt er Herrn S. darin, sich den Tag nicht vermiesen zu lassen. Der junge Mann ist gesellig, aufgeschlossen und will feiern. Das ist sein Potenzial, auf das die Fachkraft setzt. Michael Herr inszeniert einen neuen Gedanken: „Die coolsten Parties sind die, bei denen man nicht weiß, wer kommt!“ Das gibt Siggi die zündende Idee. Kurzerhand lädt er die Leute aus der Nachbarschaft ein, die er noch nicht kennt. In Baiersbronn gehören Impro-Feiern zum methodischen Repertoire. Bierbänke und weiße Tischdecken, Lampions, Pechfackeln und Einladungskarten sind Standardausstattung. Das Fest wird gut. Dass der Rentner von oben kommt und noch dazu mit Sohn und Tochter, hätte keiner gedacht. Insgesamt kreuzen sechs Nachbarn auf, die zusammen mit Siggi S.'s Freunden aus dem Haus, einer guten Freundin und dem Ortschaftsrat dafür sorgen, dass von Bier und Steaks nichts übrig bleibt. Es entwickeln sich bei friedlicher

Stimmung lebhaftere muntere Gespräche, und man erfährt so einiges von früher: welche Menschen hier gelebt haben, was sich verändert hat, wie das Haus ausgesehen hat, und die Nachbarn erfahren mehr über die neue Einrichtung. Herr Dobrint erzählt Anekdoten aus seiner Zeit im Stahlbau. Oma Zwölfer lebt ganz alleine, der Nachbar mit dem Hund hat auch nicht viel Kontakt und im Ortschaftsrat werden noch Mitglieder gesucht. Die junge Frau von schräg gegenüber hat ein Auge auf die noch freie Wohnung im Haus geworfen. Die Feier geht bis in die Puppen und hinterlässt reichlich Geschenke. Seither grüßt man freundlich auf dem Hof, die Nachbarn wissen, wer hier wohnt, es finden Vorabendnachbarschaftsschwätzle am Fenster statt und Oma Zwölfer winkt zur guten Nacht. In der klassischen Eingliederungshilfe unterstützen Fachkräfte Menschen mit Behinderungen. Im Team Baiersbronn provozieren Fachkräfte Gelegenheiten, weil sie einen Riecher haben für das, was der soziale Raum hergibt. Sie machen Platz, und Siggie macht Eingliederungshilfe.“

5.2.6 Organisationen gewinnen

Jeder Stadtteil beheimatet Organisationen wie Kirchen, Krankenkasse, Schulen, Industrieunternehmen, Wohnungsbaugesellschaften, Banken, Industrie- und Handelskammer, Kitas, Polizei, Bibliotheken, Museen, Krankenhäuser, Altenheime, Jugendzentren, Universitäten, Sozialstationen. In der fallunspezifischen Arbeit werden ansässige Organisationen in erster Linie als Schatztruhen verstanden, in denen jede Menge Wertvolles zu finden ist: Organisationen haben Räume und Plätze, sie verfügen über Geräte, Material, Bücher, Zeitschriften, Internet und natürlich auch über menschliche Schätze in Form von MitarbeiterInnen. Durch Organisationen sind aber auch Beziehungen zu anderen Organisationen herzustellen oder Zugänge zu neuen Finanzierungsquellen zu schaffen, über die man selbst nicht verfügt. Schließlich ist manchen Organisationen ein Renommee zu eigen, das viel wert sein kann.

Die Strategie des „Organisationen-Gewinnens“ funktioniert in 4 Schritten:

1. Selektion: Organisationen anhand bestimmter Kriterien auswählen. Z.B. könnte ein Kriterium ihre bisherige Experimentier- oder Innovationslust sein oder tragfähige persönliche Kontakte von Leitung zu Leitung oder eine Angebotsstruktur bzw. nützliche Ressourcen der Organisation.
2. In der „Erkundung“ geht es darum herauszufinden, was die Organisation bewegt und worauf man dort stolz ist. Wer das weiß, kann leichter die eigenen Themen an die der Organisation anschließen als jemand, der mit Themen ankommt, für die sich dort keiner interessiert. Auch zu wissen, wer dort Einfluss hat, ist ein entscheidender Vorteil.
3. Nun kommt der Fuß-in-die-Tür-Schritt, der ein so guter Türöffner sein muss, dass die Tür offen bleibt. Da lässt sich einiges von der VertreterInnenzunft lernen. Wichtig ist das Einstiegs Geschenk, was gar nicht materiell gemeint ist. Wer mit leeren Händen kommt, baut keine soziale Schuld auf, wer dagegen eine Kindergartengruppe mit Weihnachtsliedern mitbringt, schon. Manchmal lässt sich auch über Dritte ein effektiverer Kontakt herstellen.

4. Schritt 4 ist das Herstellen der berühmten „Win-Win-Konstellation“, was bedeutet, dass beide Beteiligten etwas von der neuen Kooperation haben müssen, weil jede Partei mit einer für sie schwachen Währung zahlt, die aber für den anderen eine starke Währung ist. Im Vorfeld ist also die Frage zu lösen, wie man ohne fachliche Arroganz Neues schmackhaft und lohnenswert darzustellen vermag.

5.2.7 One-to-Ones als Geheimwaffe

Präsent sein im Stadtteil als interessierte/r GesprächspartnerIn, kann man durch vielerlei. So lassen sich die eigenen Besorgungen des täglichen Lebens im Stadtteil machen; Friseur- und Ladenbesuche sind unerschöpfliche Quellen von Information und Tratsch, bieten zudem einfache Möglichkeiten bekannt zu werden und Menschen anzusprechen. Ähnliches gilt für Kneipenbesuche, wenn man Stammgast wird. Aber auch schon die tägliche Brotzeit oder das Mittagessen lassen sich vielleicht aus der Kantine ans Büdchen um die Ecke und damit mitten in die Lebenswelt verlegen.

Gemeint ist eine „Einzelhändlerstrategie“ (BRAND 1995, HÄCKER 2003): Man spricht keine Gruppen oder Organisationen an, sondern provoziert Face-to-face-Kontakte mit Einzelnen. Deswegen heißt die Methode auch One-to-Ones (1:1-Kontakte) ohne Schreibtisch. Jeder trifft zwar ständig neue Leute im Leben, aber als Methode sind One-to-Ones ungewöhnlich. Erstens ist natürlich eine Hemmschwelle zu überwinden, jemanden einfach anzusprechen. Zweites geht es darum in kurzer Zeit das Interesse, die Talente und die Connections des unbekanntes Gegenübers herauszubekommen. Gleichzeitig muss man ein Gesprächsklima schaffen, das Lust auf einen weiteren Kontakt beim anderen weckt.

One to-ones haben zwei Ebenen. Auf der Beziehungsebene geht es darum, schnell eine Sympathie- und Vertrauensbeziehung zum Gegenüber aufzubauen, an der man später wieder anschließen kann. Gelungen ist der Kontakt, wenn der Angesprochene zu sich selbst sagt: „Das war ein gutes Gespräch. Mit der Frau würde ich gerne mal wieder quatschen. Die war interessiert an mir. Sie hat Fragen gestellt, die einem nicht jedem Tag gestellt werden, aber es waren wichtige Fragen...“

Auf der Inhaltsebene muss One-to-one die folgenden Fragen beantworten können: Wer ist dieser Mensch? Wer sind seine HeldInnen? Was bewegt diesen Menschen? Worüber ärgert er / sie sich? Was sind seine Träume für seine Nachbarschaft, seine Gemeinde?

One-to-ones sind ein zwar kleinteiliger aber effektiver Weg mit wandelnden Ressourcen des Stadtteils in Kontakt zu kommen. Gesetzt den Fall, in einem acht-köpfigen Team würde jede Fachkraft lediglich ein One-to-one pro Woche durchführen, wären das im Jahr ca. 240 neue Kontakte. Selbst wenn nur 20% davon erfolgreich sein sollten, ist allein das Rechenexempel ein Argument One-to-ones ins Methodenarsenal zu integrieren.

5.2.8 Bauer in New York City?

New York City, Stadtteil Queens. Dort lebt ein junger Mann mit einer Behinderung (wir nennen ihn Bob). Bei seinem Zukunftsfest wurde deutlich: Er will Bauer werden – Bauer, mitten in New York City – unmöglich!

Der Unterstützterkreis ließ sich nicht entmutigen und ging auf die Suche nach einem Bauernhof in New York. Die Strategie war, dass jeder aus dem Unterstützterkreis seinen kompletten Bekanntenkreis befragen sollte, was ihm / ihr zu der verrückten Idee einfallen würde, Bauer mitten in New York werden zu wollen (Methode: fallunspezifische Fragen). Ergebnis von Gesprächen mit etwa 45 Personen: Es gibt einen Bauernhof in New York – freilich keinen normalen, sondern ein Bauernhof-Museum. Das „Queens Farm Museum“ in Stadtteil Queens, mit der U-Bahn ca. 8 Minuten vom Haus des jungen Mannes entfernt.

Jetzt war der nächste Schritt, das „Queens Farm Museum“ von einem potentiellen neuen Mitarbeiter zu überzeugen (Methode: Organisationen gewinnen). Bobs Einsatz begann mit 20-Minuten-Schichten täglich und seine erste Aufgabe bestand darin, die Eier in der chicken farm einzusammeln. Bob ging mit den Eiern, die er als etwas sehr zerbrechliches ansah – unglaublich zart um, mit den Hühnern allerdings etwas ruppig. Aber Hühner lernen schnell, sich auf ihre Betreuer einzustellen und mittlerweile arbeitet Bob 30 Stunden wöchentlich und ist im Farmmuseum zu einem markanten Mitarbeiter geworden.

Quellennachweis

Literatur

Teil 1 - Sozialraumorientierung

- BECK, ULRICH (1993): Die Erfindung des Politischen. Zu einer Theorie reflexiver Modernisierung. Frankfurt/ M.
- BUDDE, WOLFGANG / FRÜCHTEL, FRANK / HINTE, WOLFGANG (HRSG.) (2006): Sozialraumorientierung. Wege zu einer veränderten Praxis. Opladen
- COLEMAN, JAMES (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München
- FRÜCHTEL, FRANK / BUDDE, WOLFGANG / CYPRIAN, GUDRUN (2009): Sozialer Raum und Soziale Arbeit, Fieldbook: Methoden und Techniken, Wiesbaden
- FRÜCHTEL, FRANK / CYPRIAN, GUDRUN / BUDDE, WOLFGANG (2009): Sozialer Raum und Soziale Arbeit, Textbook: Theoretische Grundlagen, Wiesbaden
- FRÜCHTEL, FRANK / LUDE, WERNER / SCHEFFER, THOMAS / WEISSENSTEIN, REGINA (2001): Umbau der Erziehungshilfe, Weinheim und München
- HERRIGER, NORBERT (2002): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Stuttgart
- HINTE, WOLFGANG / TRESS, HELGA (2007): Sozialraumorientierung in der Jugendhilfe: Theoretische Grundlagen, Handlungsprinzipien und Praxisbeispiele einer kooperativ-integrativen Pädagogik, Weinheim und München: Juventa
- ILLICH, IVAN (HRSG.) (1979): Entmündigung durch Experten. Zur Kritik der Dienstleistungsberufe, Reinbek: Rowohlt
- PUTNAM, ROBERT (2000): Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York
- THIERSCH, HANS (1977): Alltagshandeln und Sozialpädagogik
- THIERSCH, HANS (1986): Die Erfahrung der Wirklichkeit. Weinheim und München
- THIERSCH, HANS (2000): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Aufgaben der Praxis im sozialen Wandel. Weinheim und München

Teil 2 - Der Ressourcencheck

- BUDDE, WOLFGANG / FRÜCHTEL, FRANK / LOFERER, ANDREA (2003): Ressourcencheck – ein strukturiertes Gespräch über Stärken und was daraus zu machen ist. in: Sozialmagazin 29. 6/2004, S. 14–22
- FRANK FRÜCHTEL, WOLFGANG BUDDE, GUDRUN CYPRIAN (2013): Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken, VS-Verlag
- SIEVERS, ULLA, KREMEIKE, KARIN (2013) Hier stehe ich im Mittelpunkt – Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung, BAG UB (Hrsg.)

Teil 3 - Eco-Mapping und Familienbaum

- BUDDE, WOLFGANG / FRÜCHTEL, FRANK: Fall und Feld. Oder was in der sozialraumorientierten Fallarbeit mit Netzwerken zu machen ist, in: Sozialmagazin 30. 6/2005, S. 14-23
- COLORADO CHILD WELFARE (2001): Practice Handbook. Appendix D: Assessment (The Culturagram; Eco-Map, Social Network Mapping). Colorado
- EVANGELISCHE JUGENDHILFE BORKEN (o.J.): Das Soziale Atom/ Modellprojekt Flexibilisierung erzieherischer Hilfen (unveröffentlicht)
- HERWIG-LEMP, JOHANNES (2004): Die VIP-Karte - ein einfaches Instrument für die systemische Sozialarbeit, in: Kontext Band 35, 4/2004, S. 353-364

Teil 4 - Familienrat

- FRÜCHTEL, FRANK / BUDDE, WOLFGANG (2003): Familienkonferenzen oder: Ein radikales Verständnis von Betroffenenbeteiligung, in: Sozialmagazin 28. 3/2003, S. 12-21
- BUDDE, W., FRÜCHTEL, F. (2008). Verwandtschaftsrat: Bürger statt Klienten in der Hilfeplanung, in: Jugendhilfe, 46(3), 121-130
- FRÜCHTEL, FRANK (2002): Die Moral des Verfahrens: Family Group Conferences als Alternative zum Hilfeplangespräch, in: Forum Erziehungshilfen 8. 2/2002, S. 13-18
- MACRAE, ALAN (2004): Familienkonferenzen, ein neuseeländisches Modell, in: Verein für Kommunalwissenschaften e.V., Dokumentation der Fachtagung am 22. und 23.4.2004, S. 46–65, Berlin
- MACRAE, ALAN / ZEHR, HOWARD (2004).: The Little Book of Family Group Conferences. New Zealand Style, o.O.
- ROB VAN PAGÉE (2007): Die Familiengruppenkonferenz (Family Group Conference) eine Einführung, Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung, Köln

Teil 5 - Fallunspezifische Arbeit

- RICHMOND, MARY (1922): What is Social Case Work, New York: Russell Sage Foundation
- HINTE, WOLFGANG (1999): Fallarbeit und Lebensweltgestaltung – Sozialraumbudgets statt Fallfinanzierung, in: Institut für soziale Arbeit (ISA)(Hrsg.)(1999): Soziale Indikatoren und Sozialraumbudgets in der Kinder- und Jugendhilfe. Soziale Praxis, Heft 20. Münster, S. 82-94
- BRAND, RALF (1995): Vom Großhändler zum Einzelhändler: Erfahrungen und Einsichten nach einem Jahr Community Organizing in den USA, in: Sozial Extra 19. 9/1995, S. 15-16
- HÄCKER, WALTER (2003): Power durch das Community Organizing – Das Organisieren von Bürgerengagement auf breiter Basis – kann man das in den USA lernen? in: Stiftung Mitarbeit 2003: Praxis der Bürgerbeteiligung. Ein Methodenhandbuch. Bonn, S. 95-99
- LÜTTRINGHAUS, MARIA / STREICH, ANGELIKA (2004): Das aktivierende Gespräch im Beratungskontext – eine unaufwendige Methode der Sozialraum- und Ressourcenerkundung, in: Gillich, Stefan (Hrsg.) (2004): Gemeinwesenarbeit. Die Saat geht auf. Gelnhausen, S. 102-108

Fotos, Graphiken und ClipArts

Seite 22, Pfisterer/Metzinger-Uracher General Anzeiger

fotolia.com:

Seite 17, unten rechts - © Syda Productions - Fotolia.com - Gesicht Mädchen

Seite 25, 26 - © grafikplusfoto - Fotolia.com - Gesicht Junge

Seite 32, oben - © contrastwerkstatt - Fotolia.com

Seite 33, unten - © linkova - Fotolia.com

Seite 36 - © WavebreakmediaMicro - Fotolia.com

- Die Praxisbeispiele und die Bilder zu den Methoden sind, bis auf das Beispiel „Herr Lenge“, Beispiele aus der Praxis, die für die Veröffentlichung verändert, anonymisiert bzw. nachgestellt wurden.
- Nutzung der Microsoft ClipArts erfolgt gemäß den Lizenzbestimmungen von Microsoft
- Graphiken und Fotos ohne Quellenangabe von Prof. Frank Früchtel

