

PROFESSIONELLE DER SOZIALEN ARBEIT: HAUPTDARSTELLER ODER NEBENROLLE?

Diagnostik in der Sozialen Arbeit – Wissenschaft trifft Praxis
17./18. Oktober 2014, Olten

Workshop B-11
Lernprozesse bei kooperativer Instrumente-Entwicklung

Aaron Rhyner & Raphael Schlageter

Grundlagen unseres Workshops

- Dienstleistungsauftrag zwischen FHNW und Praxisinstitution
- Schulung und Implementierung einer Methodik zur kooperativen Instrumente-Entwicklung
- Formative Evaluationsforschung
- Diskussion der Ergebnisse und Erkenntnisse gemeinsam mit den PraktikerInnen

Thematische Inhalte

- Rollen
- Rahmenbedingungen

Hauptdarsteller oder Nebenrolle?



Rollenfindung bei kooperativer Instrumente-Entwicklung

- Rollenfindung auf zwei Ebenen
 - Rollenfindung innerhalb der Kooperation zwischen Praxis und Wissenschaft
 - Neue Rollenfindung innerhalb des bestehenden Teams

Praxis und Wissenschaft

- **Loyalitätsverpflichtungen**
 - Zwingend notwendige Auseinandersetzung zwischen PraktikerInnen und VertreterInnen der Wissenschaft
 - Welche Ziele sollen verfolgt werden?
 - Wem fühle ich mich diesbezüglich verpflichtet?
 - Welche Erwartungshaltung habe ich an das Gegenüber?
 - Sind Ängste oder Vorbehalte vorhanden?

(vgl. Kühl 2010: 10)
- **Rollenvorstellungen**
 - Wie werden die Rollen angedacht?
 - Gefahr des Lehrer-Schüler-Verhältnisses thematisieren
 - Wissenschaft: Regie? Praxis: SchauspielerInnen?
 - Wissenschaft: Hauptdarsteller? Praxis: Nebenrollen?
 - Kooperationsgedanke muss zwingend besprochen werden

Praxis und Wissenschaft

- Bewusstwerdung der eigenen Rolle
- Erwartungshaltungen an die eigene bzw. an anderen Rollen
- Rollen müssen in Interaktion zugewiesen, gelernt und übernommen werden und sind Ergebnisse eben dieser Interaktionsprozesse
- Loyalitätsverpflichtung. Wer fühlt sich wem und wessen verpflichtet?

(vgl. Metzinger 1999: 25-33)

- Rollen können und sollen sich auch durchaus verändern
 - Stetige Sichtbarmachung und Reflexion der eigenen und fremden Haltung und Rollen unabdingbar (vgl. Griese 2008: 708)
 - Anforderung und Qualitätsmerkmal für Professionelle in der Sozialen Arbeit (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2011: 51)

Rollen innerhalb des Teams

- Welche Teammitglieder sind bei der bevorstehenden Kooperation mit dabei?
 - Arbeitsgruppe?
 - Alle?
- Loyalitätsverpflichtungen
 - Zwingend notwendige Auseinandersetzung innerhalb des Teams
 - Werden Rollen aus dem Alltag in die kooperative Arbeit mit der Wissenschaft transferiert? (bleibt z.B. die Institutionsleitung Leitungsfunktion innerhalb des neu entstehenden Prozesses?)
- Welche Ziele sollen verfolgt werden?
 - Wem fühle ich mich diesbezüglich verpflichtet? (Klientenorientierung versus Wirtschaftlichkeit)
 - Welche Erwartungshaltung habe ich an meine Teammitglieder?
 - Sind Ängste oder Vorbehalte untereinander vorhanden?

Rollen innerhalb des Teams

- **Loyalitätsverpflichtungen**
 - Zwingend notwendige Auseinandersetzung innerhalb des Teams
 - Werden Rollen aus dem Alltag in die kooperative Arbeit mit der Wissenschaft transferiert? (bleibt z.B. die Institutionsleitung Leitungsfunktion innerhalb des neu entstehenden Prozesses?)
(vgl. Kühl 2010: 10)
- **Doppeltes Mandat** gegenüber Klientel und der Gesellschaft bzw. Auftraggeber (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 201)
- **Tripelmandat** durch Orientierung an ethischen Werten (Berufskodex, Menschenrechte, etc.) (vgl. ebd.)
- Latentes **viertes Mandat**: Heterogenität Teams, welches sich aus VertreterInnen unterschiedlicher institutioneller Bereiche und den damit einhergehenden jeweiligen Verpflichtungen und Loyalitäten zusammensetzt

Rollen innerhalb des Teams

- Wer erhält welche Aufgaben?
- Wer ist für welche Teile innerhalb des Kooperationsprozesses zuständig?
- Wer muss was bis wann erledigt haben?

Rollen innerhalb des Teams

- Eigenarten und Persönlichkeitsmerkmale der jeweiligen Teammitglieder und die Erwartungen der Gruppe an das Individuum müssen offengelegt werden, um die eigentliche Rolle finden zu können
(vgl. Metzinger 1999: 25-33)
- Es gilt zu überlegen, ob hierarchische Bedingungen (Leitung, Stellvertretung, Praktikanten, etc.) innerhalb des neu entstehenden Kooperationsprozesses bestehen bleiben sollen

Rollen innerhalb des Teams

- die Offenheit in der Kommunikation und die aktive Mitarbeit aller Beteiligten kann unter Umständen nicht gewährleistet werden, da unklare Rollen und Aufgaben Unsicherheiten erzeugen.
- Der Herd für Konflikte wird umso grösser, wenn unausgesprochene divergierende Erwartungen und Vorstellungen an jeweilige Rollen bestehen.

Rollen innerhalb des Teams

- Von zentraler Bedeutung, dass vor Beginn einer jeden Kooperation zwischen Disziplin und Praxis die gemeinsame Rollenklärung aller Beteiligten erfolgen muss, um eine gemeinsame, sichere strukturelle Basis für die Zusammenarbeit zu schaffen.
- Unklare Rollen haben zur Folge, dass die Praxis nicht frei, also handlungsentlastet arbeiten kann, um sich das hybridisierte Wissen (vgl. Gredig/Sommerfeld 2010: 88) angemessen aneignen und in den Berufsalltag überführen zu können.

Rahmenbedingungen bei kooperativer Instrumente-Entwicklung

- Frühzeitige Klärung der Rahmenbedingungen als zu erschliessende personelle, zeitliche und monetäre Ressourcen nebst den Rollen grundlegend für projektförmige Kooperationen
- Fehlende Ressourcen (v.a. Zeit) behindern eine angemessene Auseinandersetzung mit der kooperativen Instrumente-Entwicklung und zwingen die PraktikerInnen zur Setzung von Prioritäten
- Zu Beginn solcher Lernprozesse müssen parallel zur Rollenfindung alle relevanten AkteurInnen in den Aushandlungs- und Klärungsprozess der Erwartungen und benötigten Ressourcen zur Sicherung der Handlungsfähigkeit eingebunden werden (vgl. Martin 2001: 9f)

Rahmenbedingungen bei kooperativer Instrumente-Entwicklung

- Die weitere Finanzierung muss sichergestellt sein
- Wissenschaft muss der Praxis den zu erwartenden Gesamtaufwand aufzeigen können
- Die Praxis muss ihrerseits Erwartungen, Möglichkeiten (finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen), Bedürfnisse und Bedarfe offenlegen können
- Aushandlungsprozess als Grundlage zur Zusammenführung unterschiedlicher Wissensformen (vgl. Gredig/Sommerfeld 2010: 94)

Motivation und Handlungsfähigkeit durch ausreichende Ressourcen als notwendige Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Zusammenarbeit

- Zusätzlich zur Erschliessung und Einplanung ausreichender Ressourcen auch Bewusstwerdung wofür diese eingesetzt werden sollen und müssen
- Intrinsische Motivation wichtig, kann durch extrinsische mittels ausreichender Ressourcen gefördert werden (vgl. Myers 2004: 330f., Barbuto, R. W. Scholl 1998: 1011-1022)
- Haushälterischer Umgang mit vorhandenen Ressourcen

Motivation und Handlungsfähigkeit durch ausreichende Ressourcen als notwendige Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Zusammenarbeit

- Gemeinsam abgehaltene Gefässe (z.B. Gesamtschulungen zur Instrumente-Entwicklung in der Praxisinstitution mit allen Beteiligten und der Leitung) wertvoll zur Transparentmachung und Legitimation der Arbeit der PraktikerInnen zur Anwendung und Entwicklung kooperativer Instrumente und Methoden
- Stetige Reflexion der Rahmenbedingungen (und auch Rollen) sowie Evaluation des Prozesses zur Sichtbarmachung hinderlicher und förderlicher Einflussfaktoren auf den gesamten Lern- und Kooperationsprozess

Bedeutung für die Profession und Disziplin Sozialer Arbeit

- PraktikerInnen als gleichberechtigte KooperationspartnerInnen der WissenschaftlerInnen, jedoch mit im Lernprozess unterschiedlichen Rollen und wechselnden Aufgaben: mal Haupt-, mal NebendarstellerInnen
- Durch aktive Teilnahme entsteht nebst der gelingenden Kooperation auch eine gegenseitige Befruchtung von Wissenschaft und Praxis: durch Fragen der Praxis an die Wissenschaft und umgekehrt als gegenseitige Wissensbereicherung und Motor von sozialer Innovation (vgl. Gredig/Sommerfeld 2010)
- Ziel der Linderung/Lösung sozialer Probleme bzw. Einlösung des Hilfeversprechens an AdressatInnen professioneller sozialer Dienstleistungen

Quellen

- **Barbuto, R. W. Scholl (1998).** Motivation sources inventory: development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation. In: Psychological Reports. Vol. 82 (3). S. 1011–1022.
- **D. G. Myers (2004).** Psychology. New York: Springer. S. 330.
- **Gredig, Daniel/Sommerfeld, Peter (2010).** Neue Entwürfe zur Erzeugung und Nutzung lösungsorientierten Wissens. In: Otto, H.-U./Polutta, A./Ziegler, H. (Hg.). What Works. Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit? Zum Konzept evidenzbasierter Praxis. Opladen: Barbara Budrich. S. 83-98.
- **Griese, Hartmut M. (2008).** Rolle, soziale. In: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hg.). Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Weinheim/München: Juventa. S. 708-709.
- **Hochuli Freund, Ursula/Stotz, Walter (2011).** Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch. Stuttgart: Kohlhammer.
- **Kühl, Stefan (2010).** Die formale Seite der Organisation. Überlegungen zum Konzept der entschiedenen Entscheidungsprämissen. URL: http://www.unibielefeld.de/soz/forschung/orgsoz/Stefan_Kuehl/pdf/Formale-Seite-Workingpaper-1-25052010-endgultig.pdf [Zugriffsdatum: 31. September 2014].
- **Martin, Albert (2001).** Die Problem-Balance-Bilanz. Universität Lüneburg, Institut für Mittel-standsforschung: Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung. Heft 14. URL: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/imf/files/schriftenreihe/14_Die_Problem-Balance-Bilanz.pdf [Zugriffsdatum 31. September 2014].
- **Metzinger, Adalbert (1999).** Arbeit mit Gruppen. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- **Rhyner, Aaron/Schlageter, Raphael (2015).** Formative Evaluation des Projekts Lebenshilfe Lörrach e.V. In: Büschi, Eva/Roth, Claudia (Hg.). Innovationsimpulse in der Sozialen Arbeit. Beiträge zu kooperativen, forschungs- und theoriebasierten Praxisprojekten. Sammelband 2. (Im Erscheinen)
- **Staub-Bernasconi, Silvia (2007).** Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – Ein Lehrbuch. Bern: Haupt.

Fragen

- Verständnisfragen?
- Inhaltliche Fragen?

Diskussion

- Wie klar ist ihre Rolle in ihrem beruflichen Alltag?
- Sind Erwartungshaltungen in ihrem Team geklärt?
—
- Was sind ihre Erwartungen an die Wissenschaft?
—
- Was sind ihre Erfahrungen allgemein in Kooperationsprozessen?