

# SiO

obds

ÖSTERREICHISCHER  
BERUFSVERBAND  
DER SOZIALEN ARBEIT

Fachzeitschrift für Soziale Arbeit in Österreich



**Mag. Roland URBAN // Dr.<sup>in</sup> Michaela JUDY und  
Dr. Wolfgang KNOFF // Tinou PONZER // Petra FUCHS, BA**



# Editorial

**Liebe Leserin, liebe Leser\*in, lieber Leser,**

wie Sie vielleicht bemerkt haben, hat die außergewöhnliche Situation, in der wir uns befinden, auch in der Redaktion des Fachmagazin Soziale Arbeit in Österreich (SiO) Spuren hinterlassen und wir haben für die gegenständliche Ausgabe unseres Fachmagazins deutlich länger gebraucht als wir wollten. Als Chefredakteur übernehme ich dafür die Verantwortung: Ich entschuldige mich bei allen betroffenen Personen und Organisationen!

Als Reaktion darauf haben wir eine formlose Kooperation mit unserer Tiroler Redaktion erarbeitet um künftig besser für unvorhersehbare und herausfordernde Situationen gerüstet zu sein. Danke an das Tiroler Redaktionsteam der Zeitschrift Sozialarbeit in Tirol (SiT) in Vertretung des gesamten SiO-Teams!

Die vorliegende Ausgabe des Fachmagazins will einzelne Blitzlichter rund um das Thema „der Mensch in der Sozialen Arbeit“ beleuchten. Ausgehend von Wege der Ermächtigung analysiert Roland Urban eine integrative Diskussion von Beteiligung, SEN-Modell und Sozialraumorientierung. Michaela Judy und Wolfgang Knopf präsentieren Unterschiede von Supervision, Coaching und Beratung und gelingende Aspekte von Beratungsformaten. Tinou Ponzer zeigt uns einen aktuellen Einblick in das Thema Intergeschlechtlichkeit in der Sozialen Arbeit. Petra Fuchs stellt Überlegungen zur Frage der Profession von Sozialer Arbeit an und beschreibt die transdisziplinäre, reflexive Professionalität eines einmaligen Beziehungsberufes und

beschreibt zudem eine aktuelle Studie zum Thema generationenübergreifendes Spielen von Gesellschaftsspielen.

Die dritte Ausgabe der Fachzeitschrift Soziale Arbeit in Österreich wird sich neben aktuellen Themen vor allem mit der Dokumentation und dem Umgang mit Daten beschäftigen. Der diesbezügliche Redaktionsschluss wurde mit 15. Oktober vereinbart, um eine Erscheinung Anfang November sicherstellen zu können. Die vierte Ausgabe des SiO betrifft vor allem den Gesundheitsbereich der Primärversorgung und die Möglichkeiten und Grenzen der Sozialarbeit. Der von Beginn an festgesetzte Redaktionsschluss bleibt bei 15. November mit einer Erscheinung Anfang Dezember.

Wir sind gerade ganz intensiv bei der Planung für die Schwerpunktthemen 2021! Wenn Sie Hinweise für interessante Themen oder Ideen und Vorstellungen haben, dann lassen Sie uns das bitte wissen. Wir sind für Anregungen offen und dankbar: [redaktion@obds.at](mailto:redaktion@obds.at).

Viel Spaß beim Lesen!

Jochen Prusa & das SiO-Team

Mag. (FH) Jochen Prusa, MA  
*prusa@obds.at*  
Geschäftsführer obds  
SiÖ – Chefredakteur

# Inhalt



## Standards

Editorial  
Seite 2

OBDS Aktuell  
Seite 4-5

Magazin  
Seite 6-8

Veranstaltungen  
Seite 9

Bücher - Infos  
Seite 35

## Schwerpunkt

Wege der  
Ermächtigung

Mag. Roland Urban

Seite 10-16

Supervision -  
Coaching - Beratung

Dr.<sup>in</sup> Michaela Judy und  
Dr. Wolfgang Knopf

Seite 17-23

Intergeschlechtlichkeit  
in der Sozialen Arbeit

Tinou Ponzer

Seite 24-26

## Schwerpunkt

Wie Spielen  
Generationen  
verbindet

Petra Fuchs, BA

Seite 27-30

Spielend durch  
die Krise

Petra Fuchs, BA

Seite 31-33

### Impressum

Soziale Arbeit in Österreich (SIÖ): Fachzeitschrift für Soziale Arbeit, Bildung & Politik, seit 1966; Erscheinungsort 1060 Wien

Verlagspostamt 1060 Wien, Auflage: 2.500 Stück

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger: Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit - obds, A-1060 Wien, Mariahilferstraße 81/1/3/14, www.obds.at, ZVR: 275736079

Redaktion: Mag. [FH] Jochen Prusa, MA; DSA<sup>in</sup> Gabriele Hardwiger-Bartz; DSA Mag. Rudi Rögner; Lektorat: Mag.<sup>a</sup> [FH] Theresa Luxner- ZeSa gem. GmbH; E-Mail: redaktion@obds.at

Gestaltung/Produktion/Versand: Werbeagentur Thomas Reiner • E-Mail: thomas.reiner@chello.at • Titelseite: stock.adobe.com, Bilder & Fotos: Adobe Stock, z.V.g.

Sekretariat, Anzeigen, Abonnent\*innen Service: Soziale Arbeit in Österreich, 1060 Wien, Mariahilferstraße 81/1/3/14, Claudia Mehwald, Tel. 01/587 46 56; Mo-Do 9-12 Uhr,

E-Mail: service@obds.at. Wir senden gerne die aktuelle Anzeigenpreisliste zu.

Erscheinung, Preise, Abonnements: SIÖ erscheint vierteljährlich. Einzelpreis: EUR 12,00; Jahresabonnement EUR 35,00 (zzgl. Portokosten). Das Abonnement gilt für ein Kalenderjahr und verlängert sich automatisch jeweils um ein weiteres Jahr. Abbestellungen bestehender Abos sind bis drei Monate vor Jahresende mitzuteilen. Das Abo ist für Mitglieder des obds kostenlos.

Information: Über zugesandte Manuskripte freut sich die Redaktion, behält sich aber vor, diese zu redigieren oder abzulehnen. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Auffassung der Redaktion entsprechen.



# OBDS Aktuell

von Mag. (FH) Jochen Prusa, MA

Liebe Mitglieder, liebe Unterstützer\*innen,  
liebe Kolleg\*innen,

ein nicht ganz einfaches Jahr bis jetzt in den Spätsommer zeichnet die aktuelle Zeit. Wir haben viel Neues und Ungewohntes zu lieben und zu nichtlieben und damit auch zu akzeptieren gelernt. Kolleg\*innen haben in vielen unterschiedlichen Handlungsfeldern unermüdlich für unsere Klient\*innen gearbeitet; viele Kolleg\*innen sind am Rande ihrer Kräfte; viele Kolleg\*innen „sehnen“ sich nach Alltagsroutine. Auf diesem Weg möchte der Berufsverband der Sozialen Arbeit allen Kolleginnen und Kollegen für die professionelle Unterstützung unserer Gesellschaft und unseren Nutzer\*innen einen herzlichen Dank aussprechen!

Auch für unseren Berufsverband war die Situation aufgrund der COVID-19-Pandemie eine große Überraschung und bedeutete Veränderung: Der obds war noch aktiver Teilnehmer der Fachtagungen „Be the change – Gleich Chancen für Care Leaver“ in Wien und „Bewusst. Sozial. Gesund. Soziale Arbeit in der Gesundheitsversorgung“ in Innsbruck. Viele bereits geplante und durchorganisierte Teilnahmen an Fachtagungen, Meetings und Klausuren waren von einem auf den anderen Tag obsolet. Das bereits fix organisierte Treffen der Länderteams mit dem Vorstand und den Fachgruppen- und Projektleiter\*innen für eine gelingende Kommunikation musste abgesagt werden.

Durch einen schnellen Einstieg in digitale Kommunikationsmethoden, wie beispielsweise Onlinemeetings, haben wir als obds unseren Kommunikationsbedarf zumindest größtenteils abgefangen. Zugegeben unterscheiden sich Onlinemeetings und Webinare von physischen Meetings und Seminare. Aber digitale Treffen erwiesen sich als effiziente Möglichkeit einer zumindest optisch-akustischen Gesprächsrunde.

So treffen sich nicht nur die Vorstandsmitglieder regelmäßig zu örtlich unabhängigen Gesprächsrunden. Auch unsere Landesteams haben sich, unterschiedlich schnell und intensiv, für Onlinetreffen bei Diskussionen und Teamsitzungen entschieden. Die Umstellung auf Meetings in Coronavirus-

Zeiten war und ist rechtlich aufgrund einer vereinsrechtlichen Verordnung der Bundesregierung möglich.

Einige Landesteams haben auch kleinere Veranstaltungen und die Wahlen der jeweiligen Landessprecher\*innen bereits COVID-19-Maßnahmen-konform organisiert. Julia Pollak, Mitglied unseres Wiener Landesteam, erfreut sowohl Mitglieder als auch Interessierte Kolleg\*innen mit einem regelmäßigen Newsletter zu interessanten Themen, Treffen und Neuigkeiten aus unserer Szene. Die Wiener Kolleg\*innen rund um Olga Zechner arbeiten auch direkt an der rechtlichen Lage bezüglich Selbständigkeit in der Sozialen Arbeit. Damit auch inhaltlich verbunden und seit der Regierungserklärung wiedererstartet ist das Thema „Berufsgesetz für Sozialarbeit und Sozialpädagogik“.

In jüngster Zeit hat der OBDS mit seinen Fachgruppen und Landesteams mit zwei Stellungnahmen sozial- und berufspolitische Position bezogen, die auf unserer Webpage ([www.obds.at](http://www.obds.at)) abrufbar sind: Seit Beginn der Covid-19 Krise und damit einhergehenden Sicherheitsbestimmungen hat sich die Haftsituation für Jugendliche in der Justizvollzugsanstalt Klagenfurt deutlich verändert. Marina Salmhofer, Sprecherin des Kärntner Landesteam, behält die Situation genau im Auge. Hans Peter Radauer, Leiter der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe, hat eine Stellungnahme im Rahmen des Begutachtungsverfahrens zur Änderungen des niederösterreichischen Kinder- und Jugendhilfegesetz eingebracht ([www.obds.at](http://www.obds.at)).

Ein sehr aktives Handlungsfeld, nicht nur aus Sicht der Sozialen Arbeit, ist die Primärversorgung. Seit mittlerweile rund fünf Jahre gibt es die gesetzlich verankerte Primärversorgung in Österreich in einigen Zentren oder Ordinationsverbänden, sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum. Die richtige Zeit, um sich als Gesundheits- und Sozialberuf zu etablieren. Verschiedene Berufsgruppen arbeiten gemeinsam mit Allgemeinmediziner\*innen von der Akutversorgung bis hin zur Versorgung chronisch erkrankter Menschen, sowie von psychosozialer Betreuung bis hin zu gesundheitsfördernder Maßnahmen und Prävention.

Ein weiteres Thema ist aktuell die Pflege und Betreuung von älteren Menschen. Der obds wird nicht nur im Rahmen der Task Force Pflege die sozialarbeiterische und sozialpädagogische Fachexpertise mit anderen Expert\*innen und Kolleg\*innen aktiv einbringen.

Zum Abschluss des Blitzlichtes der vielfältigen obds Aktivitäten, erlauben Sie auf zwei Anmerkungen in eigener Sache:

Wir, der obds, sind auf Hinweise und Berichte zu aktuellen Themen von Kolleg\*innen, Expert\*innen und aus der „Szene“ angewiesen. Bitte unterstützen Sie unsere Arbeit auch mit Hinweisen, Tipps und Kontaktaufnahmen.

Die Teams der Landesgruppen und die Projekt- und Fachgruppen des obds arbeiten ehrenamtlich und unentgeltlich. Die Verbindung ist das Engagement für die Soziale Arbeit. Sehr gerne können alle, die – gerne auch temporär – Zeit und Energie finden die Arbeit des obds mitgestalten! Kontakt zu den Vertreter\*innen des obds in den einzelnen Bundesländern bitte per Mail an: >>>bundesland<<<@obds.at. Allgemeine Anfragen an den obds an: [service@obds.at](mailto:service@obds.at).

Für den obds, Jochen Prusa





# Magazin

Zusammengestellt von Mag. DSA Rudi Rögner

## Spanien startet neue Grundsicherung

Ende Mai 2020 beschloss die spanische Zentralregierung die Einführung einer neuen Maßnahme. 850.000 spanische Haushalte, die ohne Einkommen sind und auch keine Sozialhilfe erhalten, sollen nun mit einer neuen Grundsicherung unterstützt werden. Alleinstehende erhalten 462 Euro pro Monat und Familien mit Kindern bis zu 1.015 Euro. Der spanische Sozialminister kündigte an, dass damit 1,6 Millionen Menschen aus der extremen Armut geholt werden sollen. Insgesamt sind dafür drei Milliarden Euro pro Jahr budgetiert.

Die Auszahlung der Leistung soll bereits im Juni 2020 beginnen. Die Caritas begrüßt diese Maßnahme als „Schritt in die richtige Richtung“, denn in Madrid müssten beispielsweise täglich 100.000 Personen durch Lebensmittelspenden und Suppenküchen unterstützt werden.

Aus: derstandard.at, 29.5.2020; orf.at, 29.5.2020; ZEIT Online, 29.5.2020.

## Studiengänge Soziale Arbeit in Wien und Vorarlberg erreichen Spitzenwerte

Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh, ein deutscher unabhängiger und international ausgerichteter Think Tank führt jedes Jahr eine Bewertung der Hochschulen durch, bei der neben messbaren Fakten vor allem die Einschätzung der Studierenden eine wichtige Rolle spielt. Heuer wurde unter anderem der Fachbereich Soziale Arbeit beleuchtet und darunter auch vier Standorte aus Österreich. Die Studiengänge der FH Vorarlberg und der FH Campus Wien erzielten Top-Ergebnisse, beide landeten in zwei Drittel der Kategorien in der Spitzengruppe, in

einem Drittel in der Mittelgruppe und in jeweils nur einer Kategorie in der Schlussgruppe. Brigitta Zierer, Leiterin des Departments Soziales in Wien freut sich sehr, dass „die jahrelangen Bemühungen nun auch externe Anerkennung gefunden haben.“ Raimund Ribitsch, Präsident des Fachhochschul-Konferenz, ist mit dem Abschneiden der 92 teilnehmenden österreichischen FH-Studiengänge sehr zufrieden.

Aus: ots.at, 6.5.2020; che.de; zeit.de/che-ranking.

## Armutskonferenz über den Zusammenhang von Wohlstand und Mitbestimmung

Unmittelbar vor dem Corona-Lockdown fand heuer die 12. Armutskonferenz in Salzburg statt. Trotz der 400 TeilnehmerInnen gab es wegen der Pandemie wenig Medienecho. Dem Titel „Stimmen gegen Armut“ folgend, wurden die Durchsetzungsmöglichkeiten für die Armutsbetroffenen analysiert. Eine Studie des SORA-Instituts zeigt, dass „nur die Hälfte des ökonomisch ärmsten Drittels wählen geht, aber 80 Prozent des reichsten Drittels“. Dieser Startnachteil setzt sich fort, wenn das ökonomisch schwächste Drittel im Parlament gar nicht vertreten ist, wie es derzeit der Fall ist, und endet damit, dass man für das politische Engagement ja auch ökonomische Ressourcen braucht.

An Verbesserungsvorschlägen mangelte es nicht. Es könnte eine Arbeitslosen-Anwaltschaft etabliert werden, zu der bereits Modelle in Wien und Oberösterreich ausgearbeitet wurden. Der Unterausschuss Armutsbekämpfung im Parlament sollte endlich eingesetzt werden, wie es im Regierungsprogramm schon

vorgesehen ist. Und im Budget sollte der Bereich Armutsbekämpfung extra ausgewiesen werden. Ein bedingungsloses Grundeinkommen wird nicht gefordert, eine Aufzählung weiterer wichtiger Ansätze ist folgende: Frühe Hilfen österreichweit ausbauen, Therapien voll übernehmen, Chancenindex an Schulen, Soziale Grundrechte in die Verfassung, neue Mindestsicherung, sozialer Wohnbau, besseres Unterhaltsrecht.

Am Tag vor der Konferenz trafen sich Armutsbetroffene. Eine Aufstockung der Therapieplätze für Menschen mit chronischen Erkrankungen ist eine ihrer Forderungen. Weiters fand auch eine Frauen-Vorkonferenz statt.

Aus: armutskonferenz.at; wienerzeitung.at, 4.3.2020.

## Warum ziehen Geflüchtete vermehrt nach Wien?

Fanny Dellinger (Universität Innsbruck) und Peter Huber (WIFO Wien) werteten in ihrer Studie Daten von 21.000 Menschen aus, die zwischen 2010 und 2018 nach Wien kamen und als Asyl- oder subsidiär Schutzberechtigte bleiben durften. Zu einer medialen Diskussion führte ein Teilergebnis, wonach es nach der Kürzung der Mindestsicherung in Niederösterreich (von 837 auf 522 Euro) zu einer verstärkten Abwanderung der Betroffenen in Richtung Wien gekommen war. 2017 im Jahr der Kürzung waren um 20 Prozent mehr Geflüchtete nach Wien gezogen als davor. PolitikerInnen aus ÖVP und FPÖ sahen sich in ihrer Position, dass Geflüchtete primär hohe Sozialleistungen im Auge haben, bestätigt.

Der Wirtschaftssoziologe Bernhard Kittel (Universität Wien) mahnt hingegen, andere Gründe für die innerösterreichische Migration nicht zu übersehen, wel-

che wissenschaftlich besser abgesichert sind. Denn die großzügigere Mindestsicherung in Wien werde durch die höheren Wohn- und Lebenshaltungskosten mehr als kompensiert. Wien würde zweitens als Metropole eine enorme Anziehungskraft auf Geflüchtete wie auf junge Menschen aus dem ländlichen Raum ausüben. Drittens profitieren die neu zugezogenen Geflüchteten davon, dass schon viele Menschen mit Migrationshintergrund in Wien leben, wodurch sie leicht Anknüpfungspunkte finden. Ein Rolle spielen könnte auch, was der European Social Survey festgestellt hat, eine negativere Haltung gegenüber MigrantInnen in Niederösterreich im Vergleich zur Großstadt. Schließlich führt Kittel an, dass geflüchtete ohne Auto in Wien vom besseren öffentlichen Verkehr profitieren und von höheren Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrer Qualifikation entspricht.

Interessant sind auch Beobachtungen aus anderen Bundesländern. In Tirol und Vorarlberg kam es zu minimalen Abwanderungsraten, schließlich sind dort die Integrationsangebote besser ausgebaut, werden häufiger günstige Wohnungen vermittelt und mehr Unternehmen bemühen sich um Integration. Auch im Burgenland blieb eine Abwanderung von Geflüchteten anlässlich der Kürzung der Mindestsicherung 2017 aus.

Aus: orf.at, 20.2.2020; derstandard.at, 20.2. und 27.2.2020; kleinezeitung.at, 20.2.2020.

## Übernahme von Werten durch MigrantInnen

EinwanderInnen orientieren sich an der Mainstream-Gesellschaft, in der sie leben, lässt sich als ein Ergebnis einer Studie der ungarischen SoziologInnen Vera Messing und Bence Sagvari darstellen. Sie erhoben die Angaben der MigrantInnen in 13 westeuropäischen Ländern und griffen dabei auf die Datensätze des European Social Surveys, einer der international renommiertesten

Vergleichsstudien, zurück. Die EinwanderInnen haben teilweise sogar mehr Vertrauen in politische Institutionen wie Parlament, Justiz oder Polizei als die Gesamtbevölkerung. Hinsichtlich der grundlegenden Werte verschmelzen ihre mitgebrachten Einstellungen mit den Weltanschauungen der Aufnahmeländer.

Der wichtigste Wert ist ihnen Sicherheit, weiters sind Konformität und Leistung sehr bedeutsam, eigentlich Werte, welche eine Integration positiv beeinflussen.

Aus der Studie ergeben sich aber auch sehr viel Ausgrenzungserfahrungen, welche aber mit der Aufenthaltsdauer abnehmen. Denn die Kinder der EinwanderInnen fühlen sich bereits im Großen und Ganzen dem Land zugehörig, in dem sie aufgewachsen sind, nur ein Zehntel erlebt sich als abgelehnte Minderheit.

Die beiden ForscherInnen bildeten einen Index aus verschiedenen Indikatoren der Diskriminierung. Hier liegt Österreich bei den Drittstaatsangehörigen mit einem Wert von 34 Punkten abgeschlagen an letzter Stelle, Deutschland erreicht 17 Punkte oder die Schweiz 15. Das Gefühl des abgelehnt Werdens geht mit der Aufenthaltsdauer zurück. In den ersten fünf Jahren fühlen sich in Österreich 42 Prozent der EinwanderInnen ausgegrenzt, nach zwanzig Jahren sind es nur mehr zwanzig. In Deutschland liegen die Werte bei 19 bzw. elf Prozent.

Aus: Profil, 29.5.2020; fes-budapest.org/themen/flucht-migration-und-integration; library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16231.pdf.

## Drittes Sozialhilfe-Ausführungsgesetz in Salzburg

Nach Niederösterreich und Oberösterreich ist nun auch der Salzburger Landtag dem neuen Bundessozialhilfegesetz gefolgt und hat am 1. April ein Ausführungsgesetz beschlossen. Der Entwurf der Koalition von ÖVP, Neos und Grünen trägt den neuen Namen

Sozialunterstützungsgesetz und tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft.

Die Salzburger Armutskonferenz begrüßt die Ausnützung des Spielraums bei den Wohnkosten (Erhöhung des höchstzulässigen Wohnaufwands). Daneben wird vor allem die Verschlechterung hinsichtlich der Familien- und Kinderarmut kritisiert (Entfall der Sonderzahlungen, Anrechnung des Kinderunterhalts) und bezüglich der PensionistInnen und „working poor“ (Verlust von 1.500 Euro pro Jahr auf Grund der Anrechnung der Sonderzahlungen). Ähnliche Kritik kam auch von der Arbeiterkammer und vom Monitoring-Ausschuss (SMA). Man hätte die weiteren Verhandlungen auf Bundesebene abwarten sollen und die vom VfGH bestätigten Spielräume der Länder viel mehr nützen können, stellt die AK fest.

Aus: salzburger-armutskonferenz.at; sbg.arbeiterkammer.at.

## NGOs analysieren Menschenrechte in Österreich

Anfang Juni präsentierte die Liga für Menschenrechte ihren Fünfjahresbericht an den UN-Menschenrechtsrat („Joint Submission Universal Periodic Review 2020“). Mit ihrer Gründung im Jahr 1926 ist sie die älteste Menschenrechtsorganisation Österreich und hat den ganzen Bogen der allgemeinen Deklaration im Blick. In den Bericht flossen die Einschätzungen vieler Initiativen und Dachverbände ein, die insgesamt für 250 Organisationen stehen. Obwohl einige Forderungen der letzten Stellungnahme aus 2015 umgesetzt wurden, wurden doch 152 Points of Action formuliert. Von diesen vielen Forderungen werden vier hervorgehoben: Ein umfassender Grundrechtskatalog im Verfassungsrang, ein Nationaler Aktionsplan für Menschenrechte, die Verbesserung der Veröffentlichung von Menschenrechtsverletzungen und die Erhöhung der Budgets für Gerichte und Staatsanwaltschaften.

Aus: liga.or.at.

## Nach wie vor hohe Hilfsbereitschaft für Geflüchtete

Die oberösterreichische Initiative „ZusammenHelfen in OÖ“ geht auf den damaligen Landesrat Rudi Anschöber zurück und wird von vielen NGOs, Kirchen, Interessensvertretungen und Initiativen mitgetragen. 10.000 HelferInnen haben sich ihrer Schätzung zufolge 2015 und 2016 in Oberösterreich für geflüchtete Menschen eingesetzt. Eine Online-Befragung Ende letzten Jahres sollte erheben, was aus dem Engagement von damals geworden ist, 352 Freiwillige nahmen daran teil. Nur 17 Prozent haben ihren Angaben zufolge ihr Engagement aufgegeben, die meisten von ihnen, weil keine Hilfe mehr notwendig ist bzw. weil das Quartier aufgelassen wurde oder die Betroffenen umgezogen sind. 2,5 Prozent beendeten die Hilfe aus Enttäuschung, teils über die Geflüchteten, teils über das staatliche System.

90 Prozent haben durch ihre Arbeit auch Wertschätzung in ihrem Umfeld oder durch die Betroffenen erlebt. Wer sich nicht wertgeschätzt fühlte, führte dies auf die gesellschaftlich vorherrschende Meinung und auf Statements von Politik und NGOs zurück.

Der Soziologe und Organisationsberater Univ.-Prof. Wolfgang Gratz führte den qualitativen Teil der Studie durch. Er fand trotz aller höchstpersönlichen Ausprägung der Hilfe eine gewisse Typisierung beim Engagement: HelferIn, VermittlerIn, ErzieherIn, FreundIn, Elternrolle.

Aus: [zusammen-helfen.at/aktuelles/befragung](http://zusammen-helfen.at/aktuelles/befragung).

## Berliner Recovery College im Aufbau

In Großbritannien gibt es 85 Recovery Colleges, eine derartige Bildungseinrichtung für psychische Gesundheit mit Pioniercharakter in Deutschland soll nun auch in Berlin entstehen. Der Grundgedanke entstand in den 1990 Jahren in den USA, wo sich als unheil-

bar diagnostizierte psychisch Kranke zusammenschlossen und gemeinsam einzelne Genesungsschritte schafften.

In Berlin soll eine dreijährige Pilotphase mit Kursen und Workshops zu folgenden Themen beginnen: „Gestaltung von Beziehungen“, „Gebrauch von Suchtmitteln“, „Genuss, Entspannung, Wohlbefinden“ oder „Alltagsgestaltung und Problemlösung“. Geleitet werden die Module stets von einem Tandem aus einem Betroffenen („Experte aus Erfahrung“) und einem Professionellen („Experte aus Beruf“).

Die Bildungseinrichtungen werden stets „Colleges“ genannte, die KursteilnehmerInnen „Students“. Sie brauchen keine Diagnose und erhalten dort auch keine, wählen selbst aus den Angeboten, gestalten den individuellen Lehrplan und erhalten bei Bedarf Hilfe von einem persönlichen Tutor.

Angesprochen werden Menschen, die ihre psychische Gesundheit erhalten oder sie wiederherstellen oder einfach an Lebensqualität gewinnen wollen.

Grundsätzlich können auch Bekannte, Nachbarn oder Familienmitglieder die Angebote nützen. Schließlich ist die Inklusion der Einrichtung im Stadtviertel ein wichtiges Prinzip.

In Großbritannien sind die Colleges staatlich finanziert und sehen sich als Ergänzung zur öffentlichen Gesundheitsversorgung.

Aus: Soziale Arbeit 2.2020; [recoverycollegeberlin.de](http://recoverycollegeberlin.de).

## Die Neue Rechte in der Sozialen Arbeit von Nordrhein-Westfalen

Christoph Gille und Birgit Jagusch, zwei ProfessorInnen der Studiengänge für Soziale Arbeit, untersuchten im Vorjahr den Einfluss der Neuen Rechten auf die Soziale Arbeit in NRW mit seinen 18 Millionen EinwohnerInnen. Sie schickten an die SozialarbeiterInnen Fragebögen und erhielten 377 Stück zurück, Leitfadeninterviews und eine Analyse der parlamentarischen Tätigkeiten der AfD flossen ebenfalls ein.

37 Befragte berichteten über eigene sozialarbeiterische Angebote von VertreterInnen der Rechten und 42 beobachteten eine Einflussnahme auf ihre berufliche Arbeit von außen.

Die beiden AutorInnen zählen zu den Beeinflussungsversuchen „karitative Inszenierungen“, welche eine politische Botschaft transportieren sollen, wenn beispielsweise zu Weihnachten Spenden an Wohnungslose vergeben werden oder Aufräumaktionen bei Spielplätzen. Eine nachhaltige Bearbeitung eines sozialen Problems wird nicht angestrebt wohl aber eine Kritik an der Sozialpolitik, die sich etwa zu sehr den Flüchtlingen zuwendet. Ein anderes Beispiel stellen sozialkulturelle Angebote dar, wie Liederabende, Nachhilfeangebote oder Sprechstunden, die zudem oft mit unverfänglichen Bezeichnungen wie Familienfest oder Familienausflug beworben werden. So soll auch Solidarität innerhalb der Gruppe gefördert werden.

Berichtet wurde auch über Drohbriefe oder die Veröffentlichung von privaten Adressen oder Telefonnummern von politisch engagierten SozialarbeiterInnen.

Bei der Befragung konnte als weitere Einflussnahme festgestellt werden, dass auch vereinzelt MitarbeiterInnen in SozialarbeiterInnenteams zur extremen Rechten gezählt werden können und die im Arbeitsumfeld ihre Positionen einbringen. Genannt werden Hausverbote in Jugendzentren für Jugendliche mit Migrationshintergrund oder die Reduzierung der Ressourcen für die Sprachförderung.

Schließlich geht es um gesamtgesellschaftliche diskursive Verschiebungen, welche auch vor der Sozialen Arbeit nicht Halt machen. Da wird eine „politische Neutralität“ in Bildungseinrichtungen gefordert, um diese dann nur für die eigene Agenda auszunutzen oder es wird die Unterordnung des Einzelnen unter die Leitkultur ohne wenn und aber verlangt.

Aus: Soziale Arbeit 4.2020.

# Veranstaltungen

Zusammengestellt von Mag. DSA Rudi Rögner

Alle Termine entsprechen dem Planungsstand, wie er Anfang Juni 2020 im Internet veröffentlicht war. Bei den Corona bedingten Verschiebungen konnte bereits der neue Termin angegeben werden.

## Niederösterreich

### sozial.digital. Hilfe!

#### Wir digitalisieren uns.

Arlt Symposium 2020  
16.-17.9.2020, St. Pölten, FH  
Veranstalter: FH St. Pölten,  
arlsymposium.fhstp.ac.at

### „Systemsprenger\*innen“ – Ein Hilfeschrei?!

#### Chancen, Möglichkeiten und Herausforderungen

Sozialpädagogischer Fachtag 2020  
19.11.2020, St. Pölten, FH  
Veranstalter: FH St. Pölten, Sozialpäda-  
gogisches Betreuungszentrum Schauboden,  
sp-fachtag.fhstp.ac.at

### „Der Wille“ in der Sozialraum- orientierung aus verschiedenen Perspektiven

Fachtag  
20.4.2021, Krems, Donau-Universität  
Veranstalter: Zentrum für Wirtschafts-  
psychologie, Sozial- und Freizeitwirt-  
schaft/Donau-Universität Krems,  
donau-uni.ac.at

## Oberösterreich

### „Gewaltig.“ Menschen in herausfordernden Situationen begleiten

48. Martinstift-Symposion  
16.10.2020, Linz, Brucknerhaus  
Veranstalter: Diakoniewerk,  
diakoniewerk.at

### Wohnen für alle

Fachtagung  
27.10.-29.10.2020, Linz, Auf der Gugl  
Veranstalter: BAWO, Bundesarbeitsge-  
meinschaft Wohnungslosenhilfe, bawo.at

### Sucht hat viele Gesichter.

#### Verhaltenssüchte und ihre Auswirkungen mit Manfred Spitzer

Fachtagung  
21.1.2021, Linz, Ursulinenhof  
Veranstalter: pro mente OÖ; spielsucht-  
ambulanz.at/suchttagung

## Salzburg

### Alles Digi?

Tagung der MitarbeiterInnen Sozialer  
Unternehmen  
8.-9.10.2020, Salzburg,  
Parkhotel Brunauer  
Veranstalter: Netzwerk arbeit plus,  
arbeitplus.at

### Gekommen um zu bleiben. Engagiert und gesund durchs Berufsleben in der Seniorenarbeit

26. Diakonie-Dialoge  
25.6.2021, Salzburg, St. Virgil  
Veranstalter: Diakoniewerk,  
diakoniewerk.at

## Steiermark

### Sozialer Zusammenhalt stärkt Gesundheit! Beiträge der Gesund- heitsförderung

22. Österreichische Gesundheits-  
förderungskonferenz  
16.11.2020, Graz, Congress  
Veranstalter: Fonds Gesundes Österreich,  
fgoe.org/Gesundheitsfoerderungskonfe-  
renz\_2020

### Sozialkapital - Sozialer Zusammenhalt stärkt die Gesundheit

23. wissenschaftliche Jahrestagung  
17.-18.11.2020, Graz, Congress  
Veranstalter: Österreichische Gesellschaft  
für Public Health, oeph.at/23-wissen-  
schaftliche-jahrestagung-der-ogeph

## Tirol

### Entspannungsfeld Soziale Arbeit - von Konkurrenz zu Kooperation. Bundestagung des obds

2021, Innsbruck,  
Veranstalter: obds, obds-Landsgruppe  
Tirol

### Behindert aufgrund von psychischer Erkrankung: Situation in Österreich

Jahrestagung  
26.11.2020, Innsbruck, Landhaus  
Veranstalter: Österreichisches Komitee  
für Soziale Arbeit; oeksa.at

## Wien

### Die vergessenen Kinder. Vernachlässigung und ihre verschiede- nen Gesichter erkennen und verändern

2. Kinderschutztagung

21.-22.1.2021, Wien, Europahaus  
Veranstalter: Bundesverband  
österreichischer Kinderschutzzentren,  
oe-kinderschutzzentren.at

## Deutschland

### Das Soziale in Medizin und Gesell- schaft - aktuelle Megatrends fordern uns heraus

Jahrestagung  
22.-24.9.2021, Leipzig  
Veranstalter: Deutsche Gesellschaft  
für Sozialmedizin und Prävention  
(DGSM), dgsm.de

## Schweiz

### Qualität Leichter Sprache. Aspekte guter Kommunikationsangebote in Leichter Sprache

Fachtagung  
31.8.2021, Olten, Fachhochschule  
Nordwestschweiz  
**KLAARA 2020, 2nd Conference on  
Easy-to-Read Language Research**  
30.8.2021, Olten, Fachhochschule  
Nordwestschweiz  
Veranstalter: Hochschule für Soziale Ar-  
beit ; fhnw.ch/qualitaet-leichter-sprache

### The Perspective of the Child

31.8.-3.9.2021, Zürich, Zürcher Hoch-  
schule für Angewandte Wissenschaften  
Veranstalter: European Scientific Asso-  
ciation on Residential & Family Care for  
Children and Adolescents (EUSARF),  
eusarf2021.ch

## Kanada

### The Global Social Work Agenda - die nächsten zehn Jahre

International Social Work Conference  
15.-18.7.2020, Online  
Veranstalter: International Federation of  
Social Worker, ifsw.org/2020-conference;  
die Konferenz war in Calgary geplant  
und wird nun als Online-Konferenz ab-  
gehalten.

## Lehrgänge

### Sozialmanagement

Beginn: Herbst 2021, Dauer: 2 Semester  
Ort: Lochau, Schloss Hofen  
Veranstalter: Schloss Hofen – Wissen-  
schaft & Weiterbildung (FH Vorarlberg),  
schlosshofen.at



©Richard D. Vialardi - stock.adobe.com

# Wege der Ermächtigung

Eine integrative Diskussion von Beteiligung, SEN-Modell und Sozialraumorientierung

Text: Mag. Roland Urban

*„Es ist nicht dieser Zugang, der den Menschen Kraft bringt. Vielmehr, er nimmt ihnen diese niemals weg.“<sup>1</sup>*

Menschen besitzen Kraft, Fähigkeiten und Lösungskompetenz, wissen, was sie brauchen und wollen. Professionelle Hilfen müssen Rahmenbedingungen schaffen, um diese inhärenten Potentiale zu aktualisieren. Die Verantwortung Sozialer Arbeit<sup>2</sup> ist es, Wege der Ermächtigung zu eröffnen.

## Empowerment

Ermächtigung ist dabei strikt am englischen Begriff des „Empowerment“ orientiert – also kurzgefasst, der Stärkung und Kräftigung. Empowerment meint „[...] das Vermögen von Menschen, die Unüberschaubarkeiten, Komplikationen und Belastungen ihres Alltags in eigener Kraft zu bewältigen, eine eigenbestimmte Lebensregie zu führen und ein nach eigenen Maßstäben gelingendes Lebensmanagement zu realisieren.“<sup>3</sup> Dass kurative, auf das Individuum fokussierte Maß-

nahmen, die einem rein medizinischen Modell<sup>4</sup> folgen, in der Sozialen Arbeit nur bedingt hilfreich sind, ist bekannt. Entsprechend gilt es, – nicht auf exklusive, sondern komplementäre Weise – jene Ebenen des „Hilfemanagements“<sup>5</sup> zu betonen, die zwar ontologisch die Soziale Arbeit determinieren, aber aufgrund herrschender Systembedingungen nicht immer die entsprechende Wirksamkeit entfalten können. Dies sind vor allem: transparente strukturelle Gestaltung von Rahmenbedingungen und Beziehungsangeboten; die Sicherstellung kooperativer Modelle der interdisziplinären Zusammenarbeit; die Förderung informeller, non-formaler und formaler Bildungsprozesse; sowie die Prozessbegleitung, Dokumentation bzw. Evaluierung durchgeführter Hilfen. Ein Gutteil dieser Interventionen zielt somit nicht (nur) auf Verhaltens-, sondern vor allem auf *Verhältnisänderung* ab. Anders ausgedrückt: Im Zentrum von – und als unabdingbare Voraussetzung für – Empowerment

steht das Paradigma der Gesundheitsförderung.<sup>6</sup>

Das Ziel von Empowermentstrategien besteht darin, Menschen dabei zu begleiten, ihre eigenen Fähigkeiten bzw. Lösungskompetenzen zu erkennen und zu entfalten sowie sie auf dem Weg zu einem selbstbestimmten Leben als verantwortungsbereite und mündige Bürger/innen zu unterstützen.

Dass dies gerade im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe besondere Relevanz besitzt, ist selbstredend. Auch wenn intransparente und paternalistische Tendenzen dort wie da nach wie vor wahrnehmbar und wirksam sind, haben Entwicklungen, die die Ermächtigung der betreuten Menschen wie aller systemrelevant Beteiligten in den Vordergrund stellen, sukzessive Einzug gehalten und stetig an Dynamik gewonnen. Im Sinne dieser „Positive News“<sup>7</sup> sollen 3 Ansätze diskutiert werden, die in den letzten 10 Jahren einen Paradigmenwechsel der Sozialpädagogik und behördlichen Sozial-

arbeit der Kinder- und Jugendhilfe Oberösterreich eingeleitet haben.

## **Beteiligung – Zentrales Interaktionsmodell professioneller Beziehungsgestaltung**

*„Geben wir den Kindern und Jugendlichen bitte ihre Probleme zurück – und lassen wir sie ihre eigenen Lösungen finden.“<sup>8</sup>*

Diese pointierte Aussage bedeutet nicht, Kinder und Jugendliche alleine oder sich selbst zu überlassen. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sind als Experten/innen ihres Lebens anzuerkennen, die fähig und willens sind, ein gelingendes Leben für sich zu entwerfen. Die Aufgabe der Erwachsenen ist es, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und Kindern bzw. Jugendlichen die Vielfalt der Wege zu eröffnen, ihre eigenen Erfahrungswerte neutral zur Verfügung zu stellen, den Kindern und Jugendlichen – im vertretbaren Maße – die Entscheidung zu überlassen und sie bei der Umsetzung liebevoll zu begleiten. Dies gilt für den privaten wie für den professionellen Bereich, wenngleich in unterschiedlicher Ausformulierung.

Im Rahmen der Sozialen Arbeit beginnt Beteiligung damit, Rahmenbedingungen, Funktionen, Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten transparent für alle Beteiligten zu machen. Oftmals wird in der Debatte um Beteiligung zu rasch auf die Ebene der Mitbestimmung fokussiert<sup>9</sup> – was vor allem Skepsis und Ängste seitens der Professionisten/innen nährt, dass die Kinder und Jugendlichen „das Steuer übernehmen“ und sie selbst in ihren Handlungsmöglichkeiten beschnitten würden. Wird Beteiligung ernst genommen und konsequent umgesetzt, ist genau das Gegenteil der Fall. Beteiligung ist keine Einbahnstraße, sondern führt zu vielschichtigen und wechselseitigen Empowermentprozessen.

Die Reduktion von Beteiligung auf die Ebene der „Betreuten“ würde eher einer paradoxen Fortschreibung eines paternalistischen Narrativs gleichkommen, durch die Methode der Umkehr. Genuine Beteiligung umfasst und betrifft immer alle einem System Angehörigen.

Konkrete Beispiele für eine stringente Umsetzung von Beteiligungsstrategien gibt es nur wenige. Eines davon ist „Moverz“, der Beteiligungsprozess der Kinder- und Jugendhilfe Oberösterreich.

### **Moverz – Stay strong!**

Die oberösterreichische Kinder- und Jugendhilfe (KJH) hat 2015, gemeinsam mit dem Verein Sozialpädagogik Oberösterreich (SO), einen Beteiligungsprozess ins Leben gerufen – mit dem Ziel, Partizipation auf der Ebene der Alltagsgestaltung in stationären Wohngruppen sowie in Bezug zur Hilfeplanung zu erhöhen. Mittlerweile wurde aus dem Beteiligungsprozess „Moverz“; aus einem Pilotprojekt ein fixer Bestandteil der KJH-relevanten Standards in ganz Oberösterreich. Beteiligung wurde von der Ebene punktueller Initiativen zu einer strukturell verankerten Querschnittsmaterie gehoben, die sukzessive alle sozialpädagogischen Wohngruppen in Oberösterreich betreffen wird. Einem stark experimentellen Zugang folgend und strikt prozessorientiert in seinen Entwicklungslinien, basiert die Struktur- und Moverz auf den konkreten, sich aus der Prozessdynamik ergebenden Bedarfen. Mit anderen Worten: sämtliche Strukturen und „Outputs“ wurden nicht strategisch und am grünen Tisch geplant, sondern ergaben sich organisch aus den unmittelbaren Erfahrungen der Kooperation auf Augenhöhe zwischen den beteiligten Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Wohngruppen, Sozialpädagogen/innen, Sozialarbeitern/innen, Prozessbegleitern/innen

sowie Vertretern/innen der KJH und des Vereins SO.

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene werden bei Moverz als Experten/innen aus Erfahrung und aktive Protagonisten/innen ihrer Lebenswelten wahrgenommen. Sie entwickeln, gemeinsam mit den Professionisten/innen, sämtliche relevanten Prozessschritte und sind in allen Entscheidungsgremien vertreten. Mit anderen Worten: Jugendliche besitzen de facto Gestaltungsmacht über die sie betreffenden Umgebungen und können bzw. müssen die wesentlichen Entscheidungen gemeinsam mit den beteiligten Erwachsenen ausverhandeln.

Letztlich, jene Jugendlichen, die sich längerfristig engagieren wollen, können sich zu Peer-Edukatoren/innen ausbilden lassen, um ihre Erfahrungen und ihr Wissen anderen Jugendlichen, aber auch Erwachsenen zur Verfügung zu stellen. Eine erste Peer Education Ausbildung wurde 2018/2019 angeboten, gemeinsam mit Jugendlichen geplant, durchgeführt und evaluiert. Die zweite Ausgabe wird ab Herbst dieses Jahres umgesetzt.

Moverz repräsentiert erfahrungs-basiertes, zyklisches Lernen, einer ständigen Evolution unterliegend, den Weg der Stärkung, Ermächtigung und progressiven Entwicklungsorientierung konsequent beschreitend.<sup>10</sup> Kurz zusammengefasst: Wo Moverz draufsteht, ist Beteiligung und Empowerment drin!

### **Geteilte Macht**

Dass die Implementierung eines genuin beteiligenden Ansatzes zur Reflexion und Veränderung bestehender Machtstrukturen führen muss, ist keine potentielle oder zu befürchtende Nebenwirkung, sondern prozessimmanent und damit erwartbar. Beteiligung meint eben gerade nicht sogenannte „Wohlfühlpartizipation“ bzw. „paternalistische Gnadenspolitik“<sup>11</sup>,

die – je nach Willen oder Unwillen der erwachsenen Betreuungspersonen, Sozialarbeiter/innen oder Entscheidungsträger/innen – „erlaubt“ wird. Beteiligung impliziert die sukzessive Abgabe bzw. das Teilen von Macht. Partizipation sollte nicht als sozialpädagogische Kann-Bedingung missinterpretiert werden, sondern ist – auch aufgrund der rechtlichen Grundlagen<sup>12</sup> – als *Muss* zu akzeptieren. Beteiligung ist keine „punktuelle Intervention“, die je nach Situation, Verhalten oder gar „Benehmen“ (!) der Jugendlichen „eingesetzt“ wird, sondern tägliche Arbeit, die auf grundlegenden Werten und Haltungen beruht und durch konkrete Strukturen zum Ausdruck kommt. Erst dann kann sich ihre Wirksamkeit abseits einer Willkür der Entscheidungsmächtigen entwickeln.

Zusatz: Beteiligung ist nicht nur pädagogisch modern und politisch korrekt, sondern wirkt. Sie repräsentiert das Herzstück sozialpädagogischer Handlung und sozialarbeiterischer Fallintervention. Beteiligung führt zu Ermächtigung, zu Teilhabe und Inklusion, erhöht die Selbstwirksamkeit und den Aktions- bzw. Handlungsradius. Beteiligung macht selbstbewusst und selbstvertraut, lässt einen die Gefühle des „Zugehörig-seins“, „Gebraucht-werdens“ und Teil eines größeren Ganzen zu sein („feeling of ownership“) empfinden.<sup>13</sup> Beteiligung ist somit auch politische, Demokratie- und Gemeinschaftsbildung.<sup>14</sup> Anders ausgedrückt: Beteiligung ist eine *Voraussetzung* für erfolgreiche Kinder- und Jugendhilfen.<sup>15</sup>

## Lösungsfokussierte Praxis und SEN

Das sogenannte SEN-Modell (Sicherheit entwickeln – Entwicklung nutzen) basiert in der Essenz auf der lösungsfokussierten Kurztherapie<sup>16</sup> und dem Signs-of-Safety-Ansatz.<sup>17</sup> Der Signs-of-Safety-Ansatz richtet

sich gegen eine „Kultur des Paternalismus“ im Kinder- und Jugendschutz und propagiert stattdessen konstruktive Arbeitsbeziehungen auf Basis von Beteiligung und Augenhöhe, eine fragende Haltung und einen forschenden Geist, sowie die Sammlung guter Praxis als Grundlage für professionelle Weiterentwicklung und die Erarbeitung brauchbarer Arbeitsmaterialien.<sup>18</sup> Diese Prinzipien werden ausgedrückt in einfachen und daher hochpraktikablen Strukturmodellen bzw. Methoden, unterstrichen durch und getragen von lösungsfokussierten Strategien – u.a. Stärkenorientierung, Fragetechniken und Skalierungen, die Suche nach Ausnahmen und Wundern, die Würdigung und Anerkennung von Gelingendem bzw. die konsequente Ausrichtung nach einer erwünschten Zukunft.

Das SEN-Modell<sup>19</sup> – als eine spezifische Ausformulierung des Signs-of-Safety- bzw. lösungsfokussierten Ansatzes – integriert zudem die konkreten Bezüglichkeiten der deutschsprachigen Kinder- und Jugendhilfesysteme. Einem deskriptiv-phänomenologischen Zugang folgend, werden Wahrnehmungen ohne betonte Interpretations- oder Hypothesisierungsschleifen – und direkt von den jeweiligen Einbringern/innen kommend – operationalisiert: in Form von Gelingendem, existenten Sorgen, Zukunftsvisionen und nächsten Schritten. Die Rolle des/der SEN-Praktiker/in besteht vor allem in einer lösungsfokussierten Prozessmoderation sowie der Dokumentation der Sichtweisen der einzelnen Akteure/innen. Damit wird den Perspektiven der Beteiligten zu Transparenz verholfen und ein nachvollziehbarer, strukturierter und für alle einsehbar dokumentierter Ausverhandlungsprozess im Rahmen der Hilfe- und Betreuungsplanung ermöglicht. Gute Praxis – also konkrete Beispiele gelingender Lösungsprozesse – sollen sichtbar und anderen verfügbar gemacht werden.<sup>20</sup>

Die konkrete Fallarbeit überschreitend, stellt SEN eine Folie für Organisationsentwicklung dar. D.h., das SEN-Modell zielt nicht nur auf die Anwendung spezifischer Instrumente ab, sondern ebenso auf die Etablierung und Verankerung wesentlicher (lösungsfokussierter) Haltungs- und Handlungsprinzipien in Betreuung, Weiterbildung, Qualitätsmanagement und Führung.<sup>21</sup> In Oberösterreich wird SEN punktuell seit 2015 implementiert, seit 2017 mit dem Ziel, bis Ende 2021 einen gemeinsamen Kooperationsrahmen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe zu positionieren.

## Sozialraumorientierung

Seit den 1990er Jahren wird in unterschiedlicher Weise von „Sozialraumorientierung“ (SRO) gesprochen. Will man in Polaritäten denken, so könnte man am einen Ende des Spektrums das Fachkonzept Sozialraumorientierung nach Hinte<sup>22</sup> sehen, am anderen ein Verständnis der Sozialraumorientierung nach Deinet et al., nach dem der Sozialraum als zentrales Interaktions-, Beziehungs-, Lern- und Erfahrungsfeld definiert wird.<sup>23</sup> Integrativ betrachtet kann man diese Aspekte auch als zwei Seiten der gleichen Medaille ansehen: eine davon eher die Organisationsprin-



zipien, die andere eher Feld- und Beziehungskomponenten betonend. In beiden Varianten – wie auch in allen denkbaren Zwischenräumen – ist eine zunehmende „Kontextualisierung des Falles“<sup>24</sup> zu beobachten.

Sozialraumorientierung nach dem Fachkonzept intendiert eine „strukturelle Neuorganisation sozialer Dienste“<sup>25</sup>. Selbst wenn eine non-direktive Pädagogik<sup>26</sup> und fachliche Prinzipien, ausgehend vom sogenannten „Willen des/der Klienten/in“, als handlungsleitend definiert werden<sup>27</sup>, erscheint das wahre Potential des Fachkonzeptes in seiner strukturellen Klarheit der Organisation zu liegen:

Die Finanzierung erfolgt nach fixen Sozialraumbudgets. Die Steuerung von Personal und Geld basiert nicht auf Einzelfällen oder Stunden, sondern auf Grundlage der ermittelten Bedarfe im gesamten Sozialraum. Fallentscheidungen und -koordination erfolgen in integrierten Teams von Sozialarbeitern/innen und Sozialpädagogen/innen, mit geteilter Verantwortung (Verfahrens- vs. Durchführungsverantwortung). Hilfen werden flexibel (je nach aktuellen Notwendigkeiten) und mit verstärkt sozialräumlichem Bezug erbracht. Dabei wird zwischen klassischen Einzelfallhilfen (Fallspezifische Arbeit), Fallübergrei-

fender Arbeit (FüA) und Fallunspecifischer Arbeit (FuA) unterschieden.<sup>28</sup> Dies bedeutet auch, dass neben der interventionistischen Ebene bewusst jene der Prävention hinzugefügt wird. Mit anderen Worten werden gezielt Ressourcen zur Verfügung gestellt, die gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen auf Gemeinwesen- bzw. sozialräumlicher Ebene ermöglichen sollen. Die klassischen Methoden der Sozialen Arbeit werden dadurch unter einem Dach vereint und im Rahmen eines spezifischen Organisationsmodells flexibel gemanagt. So zumindest die Theorie. Eine praktische Umsetzung in Oberösterreich wäre, insbesondere was die mobilen Dienstleistungen anbelangt, wünschenswert. Abgesehen von punktuellen Initiativen zeichnen sich aktuell jedoch keine konsequenten Umsetzungsstrategien ab.

### **Integrativ-differenzierende Modellbildung<sup>29</sup>**

Eine integrative Zusammenschau der skizzierten Ansätze hat nicht zum Ziel, diese auf einige wenige Merkmale zu reduzieren oder zu vereinheitlichen. Vielmehr sollen die jeweiligen Stärken hervorgehoben sowie Regularitäten, Gemeinsamkeiten und Kompatibili-

täten identifiziert werden, um auf Basis gemeinsamer Haltungsprinzipien die Implementierung eines jeweilig ansatzspezifischen, ausdifferenzierten Methodenkanons in der Praxis vorzuschlagen.<sup>30</sup>

Die paradigmatische Grundlage von Beteiligung, SEN und Sozialraumorientierung kann in einem humanistischen Weltbild gesehen werden. Damit ist nicht eine schulenspezifische Zuordnung oder Einengung gemeint, sondern vielmehr die Rückbesinnung auf humanistische Leitmotive: Im Zentrum steht das Primat der Menschenwürde. Dies impliziert als Voraussetzung die Gewährleistung von Sicherheit, in der strategischen Ausrichtung die Ermöglichung von Entwicklung und Bildung sowie das Streben nach einem gelingenden Leben für alle Bürger/innen des gemeinschaftlich-gesellschaftlichen Gefüges.<sup>31</sup>

Die praktische Umsetzung eines derartigen Weltbildes bedarf transparenter Rahmenbedingungen, Strukturen, Prozesse, Abläufe und Machtverhältnisse. Sämtliche im Geschehen Involvierten sind beteiligt, entsprechend ihrer Möglichkeiten und Verantwortlichkeiten. Besonderes Augenmerk ist darauf zu legen, dass die sogenannten Hilfeempfänger/innen über sämtliche



Informationen verfügen, die sie benötigen, um qualifiziert an Meinungsbildung, relevanten Diskursen und Entscheidungsfindung mitzuwirken. Die Realisierung dieser Leitlinien dürfen nicht dem tagesaktuellen Gestaltungswillen von Entscheidungsträger/innen unterliegen, sondern müssen als zentrale Dimensionen der Beziehungsarbeit *strukturell verankert* sein. Wege der Ermächtigung bedeuten in diesem Sinne vor allem den Umgang mit und die Gestaltung von Verantwortung. Das zentrale Agens des vorgeschlagenen Modells lautet *transdisziplinäre Kooperation* (vgl. dazu *lat. cooperatio* = Mitwirkung, Zusammenwirken). Dies bedeutet zum einen die Anerkennung der inhärenten Kraft und der spezifischen Charakteristika der beteiligten Professionen, Disziplinen oder auch Ansätze; und setzt gleichzeitig ein Überwinden der eigenen Grenzen und Begrenzungen voraus, ein Einlassen auf und Verstehen des Anderen – mit dem Ziel, gemeinsame Sprachen und Lösungen zu entwickeln, gemeinsame Erfahrungen zu gestalten und gemeinsame Räume zu erschließen. Dass dies nur partizipativ und auf Augenhöhe geschehen kann, ist selbstredend.

## Wesensmerkmale

Rückbezogen auf die hier vorgestellten Ansätze sollen Wesensmerkmale herausgearbeitet werden – spezifische Charakteristika, die diesen Zugängen zu Sozialer Arbeit unmittelbar entspringen; die gleichzeitig hohe Anschlusspotentiale an und Synergien mit korrespondierenden Ansätzen aufweisen; und die letztlich in Kombination einen Mehrwert erzeugen, der in einer modernen Form der Beziehungsgestaltung mündet und signifikante Wirkkraft entfalten kann. Beteiligung ist transdisziplinär per se. Sie ist ontologisch zum Menschsein gehörig und stellt die Voraussetzung für Gemeinschaftsbildung dar. Betei-

ligung repräsentiert die Prämisse eines „antwortenden Gegenübers“ und damit die Grundlage von Resonanz-erfahrungen, denen eine wesentliche impulsgebende Rolle für nachhaltige Veränderungsprozesse – und für Entwicklung insgesamt – zukommt.<sup>32</sup>

Entsprechend ist Beteiligung als *zentrales Interaktionsmodell professioneller Beziehungsgestaltung* und Basis konkreter lebensweltlicher Erfahrungen zu definieren. Sie bildet den Nukleus gelingender professioneller Beziehungen und damit jenen der Sozialen Arbeit schlechthin.

Das SEN-Modell in seiner gegenwärtigen Ausformulierung besticht durch Einfachheit und hohe Strukturklarheit der verwendeten Methoden, wodurch diese für unterschiedlichste Zielgruppen gut adaptierbar sind. Durch dessen lösungsfokussierten (Beratungs-) Hintergrund, die entsprechenden Fragestrategien und transparenzgenerierenden Dokumentationsinstrumente eignet sich dieser Ansatz insbesondere für die Prozessgestaltung, -moderation und -dokumentation von Entwicklungsverläufen – klassische Betreuungssituationen genauso umfassend wie Organisationsentwicklung oder Forschungsvorhaben. Mit anderen Worten, die spezifische Stärke des SEN-Modells liegt in der *Organisation professioneller Kooperationsstrukturen*.

Die Sozialraumorientierung schließlich verlässt den Bezugsrahmen klassischer Betreuungssysteme bzw. verlagert diesen in einen lebensweltlichen Kontext. Dadurch werden die allgemeinen Handlungsoptionen signifikant erweitert und die Identifikation von hilfreichen Strukturen sowie Personen in modellhafte Beziehungs-, Erfahrungs-, Bildungs- und Aneignungsräume transferiert.<sup>33</sup> D.h., die betreuten Menschen erleben „Echtsituationen“ und werden von kooperativ organisierten Teams aus Sozialpädagogen/innen, Sozialarbeitern/innen

und etwaig anderen Disziplinen professionell begleitet, unterstützt und zur möglichst autonomen Bewältigung aufgefordert. Sozialraumorientierung transzendiert somit den „Einzelfall“ und betrifft die (*räumliche*) *Organisation Sozialer Arbeit* an sich.

Zusatz: In eine derartige „Landschaftsperspektive“ wären natürlich auch andere Ansätze zu inkludieren, die auf den Prinzipien der Beteiligung, Transparenz und Kooperation beruhen, wie z.B. Trauma- oder Sexualpädagogik. Essentiell erscheint, dass vereinnahmenden Tendenzen eine klare Absage erteilt wird. Stattdessen sollten das Profil und die einzigartigen Qualitäten jedes Zuganges konsequent sichtbar gemacht werden, um auf komplementäre und interdisziplinäre Art eine organische Verwobenheit der unterschiedlichen Denk- und Handlungsstrategien zu befördern.

Folgt man diesem synergistisch-integrativen Rational, entfalten sich Empowermentprozesse fast automatisch (sofern sie nicht durch „paternalistische Systemerinnerungen“ gehemmt werden). Betreuung solcher Art ist als fortlaufende gemeinsame *Gestaltung* und partnerschaftlicher Ausverhandlungsprozess im Sinne einer *Betreuungsgemeinschaft* zu verstehen.

„Letztlich ist das, was für manche kompliziert klingen mag, recht einfach: Es sind jene Haltungen und Zugänge, die sich jedel/r von uns wünscht und erwartet, wenn sie oder er (familiär) in kritische Situationen gerät, Bedrängnis erfährt und die Orientierung zu verlieren droht. Dann sind wir auf bewusste Begleitung, Unterstützung und Ermächtigung angewiesen, damit der Boden unter den Füßen wieder spürbar wird, die Schritte langsam wieder greifen, das Auge (s)eine Perspektive findet und Zuversicht im Herzen wächst.“<sup>34</sup>

## Literatur

Amt der öö Landesregierung, Direktion Gesundheit & Soziales, Abteilung Kinder- und Jugendhilfe (2019): Moverz Methodenbox. Linz: KJH.

Antonovsky, Aaron, Franke, Alexa (1997): Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: Dgvt-Verlag.

Brendtro, Larry K., Brokenleg, Martin, Van Bockern, Steve (1990). Reclaiming Youth at Risk: Our Hope for the Future. Bloomington / Indiana: National Education Service.

Buber, Martin (1999): Das dialogische Prinzip: Ich und Du. Zwiesprache. Die Frage an den Einzelnen. Elemente des Zwischenmenschlichen. Zur Geschichte des dialogischen Prinzips. 13. Aufl. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Deinet, Ulrich (2005): Grundlagen und Schritte sozialräumlicher Konzeptentwicklung. In: Deinet, Ulrich (Hrsg.): Sozialräumliche Jugendarbeit: Grundlagen, Methoden und Praxiskonzepte. Wiesbaden: VS. 13-25.

De Jong, Peter, Berg, Insoo Kim (2014): Lösungen (er-)finden: Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. 7., verbess. u. erw. Aufl. Dortmund: verlag modernes lernen.

De Shazer, Steve, Dolan, Yvonne (2008): Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Heidelberg: Carl Auer. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Modell>; 08.06.2020.

Franke, Alexa (2012): Modelle von Gesundheit und Krankheit. 3., überarb. Aufl. Bern: Hans Huber.

Gaiswinkler, Wolfgang, Roessler, Marianne (2004): Wunder, Skalen, Komplimente und ein anderer Blick - von den KlientInnen lernen. Die Anwendung des lösungsfokussierten Ansatzes nach Steve de Shazer und Insoo Kim

Berg in Organisationsberatung und Supervision. [http://www.netzwerk-ost.at/publikationen/pdf/oevs\\_schriftenreihe\\_2004\\_03.pdf](http://www.netzwerk-ost.at/publikationen/pdf/oevs_schriftenreihe_2004_03.pdf); 08.06.2020.

Herriger, Norbert (2010): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. 4., erw. u. akt. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.

Hinte, Wolfgang (2001): Grundlagen des Konzepts einer non-direktiven Pädagogik. In: Hinte, Wolfgang, Lüttringhaus, Maria, Oelschlägel, Dieter: Grundlagen und Standards der Gemeinwesenarbeit: Ein Reader für Studium, Lehre und Praxis. Münster: Votum. 45-51.

Hinte, Wolfgang (2014): Das Fachkonzept 'Sozialraumorientierung' - Grundlage und Herausforderung für professionelles Handeln. In: Fürst, Roland, Hinte, Wolfgang (Hrsg.): Sozialraumorientierung: Ein Studienbuch zu fachlichen, institutionellen und finanziellen Aspekten. Wien: Facultas. 9-28.

Hinte, Wolfgang, Treeß, Helga (2011): Sozialraumorientierung in der Jugendhilfe: Theoretische Grundlagen, Handlungsprinzipien und Praxisbeispiele einer kooperativ-integrativen Pädagogik. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Klotter, Christoph (2009): Warum wir es nicht schaffen, nicht gesund zu bleiben: eine Streitschrift zur Gesundheitsförderung. München: Reinhardt.

Knauer, Reingard (2017): Das partizipatorische Quartett. Vortrag im Rahmen des 16. Deutschen KJH-Tages am 29.06.2017, Düsseldorf.

Lüttringhaus, Maria (2001): Zusammenfassender Überblick: Leitstandards der Gemeinwesenarbeit. In: Hinte, Wolfgang, Lüttringhaus, Maria, Oelschlägel, Dieter: Grundlagen und Standards der Gemeinwesenarbeit: Ein Reader für Studium, Lehre und Praxis. Münster: Votum. 263-267.

MA 18 – Magistrat der Stadt Wien, Abteilung 18 (Hrsg.) (2012): Praxisbuch Partizipation: Ge-

meinsam die Stadt entwickeln. Wien: MA 18. Maccsenaere, Michael (2015): Was wirkt in der Jugendhilfe? [http://www.doej.at/images/files/Vortrag\\_16\\_10\\_2015\\_Maccsenaere.pdf](http://www.doej.at/images/files/Vortrag_16_10_2015_Maccsenaere.pdf); 10.06.2020.

Netzwerk O'st (2020): SEN. <http://www.netzwerk-ost.at/SEN.html>; 08.06.2020.

Noack, Michael (2015): Kompendium Sozialraumorientierung: Geschichte, theoretische Grundlagen, Methoden und kritische Positionen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Positive News (2020): <https://www.positive.news/>; 08.06.2020.

Rampler, Reinhold (2020): persönliche Mitteilung; 10.06.2020.

Roessler, Marianne (2012): Der Signs of Safety-Ansatz – ein stärken- und ressourcenbasierter Ansatz für Kinderschutz und Gefährdungsabklärung. *Sozialarbeit in Österreich*. 03/12. 37-41.

Roessler, Marianne, Gaiswinkler, Wolfgang, Hurch, Nepomuk (2015): Von Falllandkarten und Sicherheitswerkzeugen: Gefährdungseinschätzung als Bestandteil des Sicherheitsplanungsprozesses nach dem SEN-Modell. *Sozialarbeit in Österreich*. 02/15. 17-21.

Rogers, Carl R. (1978): On Personal Power: Inner strength and its revolutionary impact. London: Constable.

Rosa, Hartmut (2016): Resonanz – Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin: Suhrkamp.

Rosa, Hartmut (2017): Leben in Resonanz – Der Soziologe Hartmut Rosa im Interview. *Praxis – Religion und Wissenschaft*, Ö1, 22.02.2017.

Schönig, Werner, Motzke, Katharina (2016): Netzwerkorientierung in der Sozialen Arbeit: Theorie, Forschung, Praxis. Stuttgart: Kohlhammer.

Spatschek, Christian (2009): Theorie- und

ÖAGG | PD

in Kooperation mit  UNIVERSITÄT  
SALZBURG

### UNIVERSITÄTSLEHRGANG PSYCHOTHERAPIE: FACHSPEZIFIKUM PSYCHODRAMA

Die Psychodrama-Ausbildung befähigt zur Ausübung von Einzel-, Paar- und Gruppentherapie sowie zur Arbeit mit Familien

Geplanter Beginn der nächsten Lehrgänge:

Wien/Salzburg

Salzburg

Graz/Klagenfurt/Salzburg

März 2021 + März 2022

März 2021 + Oktober 2022

März 2022

**Abschluss:** Master of Science (MSc), 8 Semester berufsbegleitend

**Bewerbungen:** [psychodrama@oeagg.at](mailto:psychodrama@oeagg.at)

[www.psychodrama-austria.at/fachspezifikum](http://www.psychodrama-austria.at/fachspezifikum)

Methodendiskussion. In: Deinet, Ulrich (Hrsg.): Methodenbuch Sozialraum. Wiesbaden: VS. 33-43.

Sturzenhecker (2017): Das partizipatorische Quartett. Vortrag im Rahmen des 16. Deutschen KJH-Tages am 29.06.2017, Düsseldorf.

Turnell, Andrew (2007). Enacting the interpretive turn: narrative means toward transformational practice in child protection social work. PhD Thesis. Perth: Curtin University.

Turnell, Andrew (2012): The Signs of Safety. A Comprehensive Briefing Paper. <https://www.signsofsafety.net/product/signs-of-safety-comprehensive-briefing-paper-2/>; 05.09.2019.

Turnell, Andrew, Edwards, Steve (1999): Signs of safety. A safety and solution oriented approach to child protection casework. New York: Norton.

Turnell, Andrew, Essex, Susie (2006): Working „denied“ child abuse. The resolutions approach. Buckingham: Open University Press.

Unicef (1989): UN Konvention über die Rechte des Kindes. <https://unicef.at/fileadmin/media/Kinderrechte/crcger.pdf>; 10.06.2020.

Urban, Roland (2017): Serving the community. *CYC-Online*. <http://www.cyc-net.org/cyc-online/>; 05.09.2019.

Verlag Jungbrunnen (2008): Humanismus. <http://www.politik-lexikon.at/print/humanismus/>; 08.06.2020.

Waller, Heiko (2002): Gesundheitswissenschaften: Eine Einführung in Grundlagen und Praxis von Public Health. 3., überarb. u. erw. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.

Walter, John L., Peller, Jane E., Hargens, Jürgen (2015): Lösungs-orientierte Kurztherapie: Ein Lehr- und Lernbuch. Dortmund: verlag modernes lernen.

WHO (1986): Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung. [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0006/129534/Ottawa-Charter\\_G.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa-Charter_G.pdf); 10.06.2020.

WHO (1997): Die Jakarta Erklärung zur Gesundheitsförderung für das 21. Jahrhundert. [http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr\\_jakarta\\_declaration\\_german.pdf](http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_german.pdf); 10.06.2020.

Wiencke, Markus (2011): Kulturen der Gesundheit: Sinnerleben im Umgang mit psychischem Kranksein. Eine Anthropologie der Gesundheitsförderung. Bielefeld: transcript.

<sup>2</sup> Unter Sozialer Arbeit wird hier (sofern nicht anders angegeben) sowohl Sozialarbeit als auch Sozialpädagogik subsumiert.

<sup>3</sup> Herriger, Norbert (2010:15).

<sup>4</sup> Vgl. Franke, Alexa (2012).

<sup>5</sup> Der Begriff der Hilfe ist aus einer Empowerment-Perspektive heraus zwar kritisch zu hinterfragen; gleichzeitig ist dies der rechtlich relevante Terminus und somit zu verwenden. Andernfalls wäre mangelnde Trennschärfe die Verantwortlichkeiten betreffend zu befürchten.

<sup>6</sup> Vgl. dazu die Ottawa- bzw. Jakarta-Charta zur Gesundheitsförderung (WHO (1986, 1997)) sowie damit assoziierte Konzepte (siehe etwa Antonovsky (1997), Waller (2002), Klotter (2009), Wiencke (2011)).

<sup>7</sup> Positive News (2020): <https://www.positive.news/>; 08.06.2020.

<sup>8</sup> Knauer (2017).

<sup>9</sup> Siehe dazu auch das Stufenmodell der Beteiligung (u.a. MA 18 (2012:11)).

<sup>10</sup> Für weitere Informationen siehe Amt der oö. Landesregierung, Abteilung Kinder- und Jugendhilfe (2019): Moverz Methodenbox. Linz: KJH. Kontakt: Roland Urban, Prozesskoordination.

<sup>11</sup> Sturzenhecker (2017).

<sup>12</sup> Siehe etwa Unicef (1989).

<sup>13</sup> Vgl. auch Brendtro, Brokenleg, Van Bockern (1990).

<sup>14</sup> Vgl. dazu Urban (2017).

<sup>15</sup> Macsenaere (2015:8).

<sup>16</sup> Vgl. Walter, Peller, Hargens (2015), De Jong, Berg (2014) oder De Shazer, Dolan (2008).

<sup>17</sup> Vgl. Turnell (2012, 2007), Turnell, Essex (2006), Turnell, Edwards (1999).

<sup>18</sup> Turnell (2012:8ff.).

<sup>19</sup> Netzwerk O'st (2020): SEN. <http://www.netzwerk-ost.at/SEN.html>; 08.06.2020.

<sup>20</sup> Für weiterführende Informationen zum SEN-Modell siehe etwa Roessler (2012), Roessler, Gaiswinkler, Hurch (2015).

<sup>21</sup> Vgl. Gaiswinkler, Roessler (2004).

<sup>22</sup> Siehe etwa Noack (2015); Hinte (2014); Hinte, Treeß (2014).

<sup>23</sup> Deinet (2005:17).

<sup>24</sup> Noack (2015:13).

<sup>25</sup> Ebda:74.

<sup>26</sup> Hinte (2001:47).

<sup>27</sup> Vgl. etwa Hinte, Treeß (2011:45f); Lüttringhaus (2001:264).

<sup>28</sup> Vgl. Noack (2015:124ff.).

<sup>29</sup> Modell wird hier als Gefäß verstanden, das

die inneren Beziehungen und Funktionen der darin enthaltenen Elemente in integrativer Weise darstellt (siehe duden (2020): Modell. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Modell>; 08.06.2020).

<sup>30</sup> Damit wird das Gegenteil eines Eklektizismus propagiert, nämlich genuine Transdisziplinarität.

<sup>31</sup> Verlag Jungbrunnen (2008): Humanismus. <http://www.politik-lexikon.at/print/humanismus/>; 08.06.2020.

<sup>32</sup> Rosa (2016:281ff.; 2017). Vgl. auch Buber (1999).

<sup>33</sup> Vgl. Spatschek, Christian (2009:33); Schönig, Werner, Motzke, Katharina (2016).

<sup>34</sup> Rampler, Reinhold (Amt der oberösterreichischen Landesregierung, Abteilung Kinder- und Jugendhilfe) (2020).



## Mag. Roland Urban

ist Gesundheits-, Klinischer und Notfallpsychologe, Gemeinwesenarbeiter, Trainer und Autor. Internationale Seminar- und Vortragstätigkeit. Beschäftigt als Qualitätsmanager bei der Sozialen Initiative gemeinn. GmbH. Im Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe OÖ als Prozesskoordinator des Beteiligungsprozesses Moverz sowie als Praxisbegleiter des SEN-Implementierungsprozesses im Einsatz. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Gesundheitsförderung, Beteiligung, Gemeinwesenarbeit.

<sup>1</sup> Rogers, Carl R. (1978:xii); *Übers. RU*.

# Supervision - Coaching - Beratung

Wie unterscheiden Sie sich und woran merkt man, dass sie gelingen?

Text: Dr. Michaela Judy und Dr. Wolfgang Knopf

Beratung boomt. Verschiedenste Beratungsformate und -angebote überschwemmen den Markt, eine Orientierung scheint immer schwieriger und aufwendiger und die Fragen, „Was ist was?“ und „Wie und woran erkenne ich die Qualität?“ in diesem Sektor wird für potentielle AuftraggeberInnen und KundInnen immer drängender. Brauchen wir bald die Beratung für die Beratung?

Supervision und Coaching sind – vor allem im Sozialbereich – bewährte Beratungsformen. Auch wenn der Begriff „Coaching“ zur Zeit inflationär verwendet wird („Jeder und alles wird gecoacht: vom Hund über die Finanzen bis zu den CEOs“) und wenn der Begriff „Supervision“ im internationalen, vor allem im englischen Sprachraum, eine kontrollierende, vorgesetzte Funktion beschreibt, haben sich diese beiden Beratungsformate in den letzten Jahrzehnten in vielen Bereichen bewährt und etabliert.

Supervision, ursprünglich aus dem Sozialbereich kommend und Coaching, aus der Betreuung im Sport übernommen, haben längst ihre ursprünglichen Begrenzungen überwunden und stellen eine hochentwickelte, wissenschaftlich fundierte und praxiserprobte Beratungsform dar.

In den beiden letzten Jahren gab es massive – und rechtlich erfolgreiche – Anstrengungen seitens der WKO, Supervision als reglementiertes Gewerbe zu verankern. Das wäre kein Problem, wenn sich diese Eingliederung auf der Basis eines State-of-the-Art-Standards des Beratungsformats „Supervision“ vollzogen hätte. Leider wird die Profession derzeit aber zwischen Unternehmensberatung, Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie- und Psychologengesetz aufgerieben, ohne dass Fachlichkeit ein Thema wäre.

Umso wichtiger ist es für potenzielle KundInnen, Qualitätskriterien zur

Hand zu haben, die ihnen bei der Auswahl eines Beratungsformats Orientierung zur Verfügung stellen können. Diese Orientierung gibt die Österreichische Vereinigung für Supervision & Coaching (ÖVS), deren Standards sich der folgende Artikel verpflichtet sieht.

Aber was versteht man überhaupt unter „Beratung“? Sozialwissenschaftlich gesehen, eine regelgeleitete Interaktion, die auf die Aktivierung der Ressourcen und der Selbstorganisation der Beratenen abzielt. Diese entscheiden darüber, welche Interventionen angenommen, welche Handlungen in die Tat umgesetzt werden – nicht die BeraterInnen.

Die im Rahmen der Bestimmung von Beratung geführten Abgrenzungsbatteln, vor allem gegenüber Psychotherapie und Erziehung, bleiben dabei oft in Graubereichen hängen. Das *Konzept der Situationsdefinition* weist

nicht umsonst tautologisch auf sich zurück: als Beratung gilt eine Interaktionssituation, wenn die Beteiligten sie als Beratung definieren.

Sinnvoller scheint es da, den Blick auf den Zweck der Beratung und den Kontext, in dem sie stattfindet, zu richten.

Hier lässt sich eine erste Abgrenzung schärfen: Sowohl Supervision als auch Coaching beraten Einzelne und Teams in Hinblick auf das Zusammenwirken von Personen, beruflichen Aufgaben und Organisationen. Im Fokus stehen also die arbeitsweltlichen Interaktionen; die Befindlichkeit von Menschen ist nur insoweit Thema, als sie der Klärung der beruflichen Interaktion dient.

Ziel dabei ist im Arbeitsprozess vorhandenen Problemstellungen und Herausforderungen mit einer konstruktiven Bewältigung zu begegnen, Konflikten mit der Entwicklung von Lösungsszenarien zu antworten und bei Veränderungsprozessen eine aktive und reflektierte Steuerung zu ermöglichen.

**Supervision** unterstützt Einzelpersonen und Teams dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten indem sie:

- Reflexivität und Querdenken fördert,
- den Blick „von außen“ zur Verfügung stellt,
- neue Dimensionen und Möglichkeiten zu entdecken hilft, und
- dadurch zu neuen Sichtweisen, Antworten und letztendlich zu Lösungen führt.

Supervision bietet aber auch für persönlich belastende Arbeitszusammenhänge einen Ort der Reflexion und der Psychohygiene. Im gemeinsamen, von SupervisorInnen begleitenden Austausch wird die individuelle Belas-

tung besprech- und somit behandelbar und ist so auch ein wesentliches Instrument zur „Burn-out“ Prävention für Einzelpersonen wie für Teams.

Unter **Coaching** wird eine Supervision eng „verwandte“ Beratungsform verstanden, die über eigene Traditionen, Konzepte und Methoden verfügt und dabei gleichzeitig vielfältige Ähnlichkeiten und Kongruenzen zur Supervision als arbeitsweltlicher Beratung aufweist. „Coachees“ werden dabei durch eine entsprechend befähigte Person („Coach“) unterstützt, ihr persönliches und professionelles Potenzial in Hinsicht auf definierte Problem- und Fragestellungen weiterzuentwickeln. Coaching arbeitet mit definierten Zielen und spezifischen Methodiken, typische Merkmale sind die Fokussierung auf themenspezifische Unterstützung in einer beschränkten Anzahl von Beratungen, sowie das Einüben von Fertigkeiten in Trainingssequenzen mit kurzen Intervallen.

Coaching unterstützt vor allem Führungskräfte in ihren Leitungsaufgaben, sensibilisiert auf sie auch auf die sozialen Prozesse in der Organisation und dient damit auch der Gestaltung eines produktiven und wertschätzenden Betriebsklimas und kann so präventiv das Aufkommen von „Mobbing“ erschweren, wenn nicht verunmöglichen.

### Was können Organisationen und SupervisorInnen von Supervision & Coaching erwarten?

Zur Begründung, weshalb Supervision und Coaching sowohl für Kompetenzentwicklung von Einzelpersonen, Teambildung als auch Führungskräften Methoden der Wahl darstellen, hat Volker Heyse eine überzeugende Formulierung gefunden:

„Sobald durch irgendwelche quantitativen, qualitativen oder komparativen (vergleichenden) Feststellungsverfahren oder auch nur gefühlsmäßige Urteile Kompetenzdefizite offenbar geworden sind, wird in der Regel gefragt: Wie lassen sich die Defizite ausgleichen? Oder auch: Wie kann man die bereits vorhandenen Kompetenzen bewusster machen und verstärken? Oder: Wie kann man aus seinen eigenen oder aus Mitarbeiterkompetenzen das meiste herausholen? Dabei ist sicher jedem klar: Kompetenzen kann man nicht „lernen“, so wie man das Einmaleins oder die Differentialrechnung oder die Abfolge historischer Ereignisse lernt. Das hängt damit zusammen, dass Kompetenzen von Werten fundiert und von Erfahrungen konsolidiert werden. Werte kann man aber nur **selbst** verinnerlichen, Erfahrungen nur **selbst** machen. Man kann zwar fremde Erfahrungen mitgeteilt bekommen, um aber eigene zu werden, müssen sie durch den eigenen Kopf, das eigene Gefühl hindurch. Das gilt ebenso für Werte, die erst zu Emotionen und Motivationen verinnerlicht werden müssen, um wirksam zu werden. Das eigene Gefühl, die eigenen Emotionen und Motivationen werden nur beteiligt, wenn man vor spannungsgeladene, dissonante, nicht durch bloße Verstandesoperationen lösbare geistige oder handlungsbezogene Problem- und Entscheidungssituationen gestellt wird.

Deshalb gilt: Wissen im engeren Sinne lässt sich prinzipiell (...) durch Lehrprozesse vermitteln. Erfahrungen, Werte, Kompetenzen lassen sich nur durch emotions- und motivationsaktivierende Lernprozesse aneignen. (...) **Kompetenzen sind folglich nur in Trainings- und Coachingformen vermittelbar.**“ (Volker Heyse, John Erpenbeck: Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE(R) und KODE(R)X im Praxistest. 2007, S. 10-11)



©CRAZYMEDIA - stockadobe.com

Strukturierte Reflexion ermöglicht Perspektivenwechsel, erweiterte Handlungsspielräume sowie Entlastung. Damit dienen Supervision und Coaching insbesondere dem persönlichen wie organisationalen Lernen, dem Wissensmanagement und der Qualitätssicherung sowie dem Spannungsmanagement bzw. der (Konflikt-)Prävention.

Vier zentrale Bereiche, wo Supervision und Coaching für eine Organisation – sei es Profit oder Non-Profit – hilfreich ist, können hier exemplarisch skizziert werden:

- Qualitätssicherung
  - Burn-out- und Konfliktprophylaxe
- Gestaltung der Führungsrolle und der Führungsaufgaben:  
 Die Aufgaben und Herausforderungen, mit denen Führungskräfte heute konfrontiert sind, sind mannigfaltiger und komplizierter geworden. Die durch die nicht mehr neuen Kommunikationsmedien hervorgerufene Beschleunigung, die permanente Möglichkeit der Erreichbarkeit, stellt eine stetige Belastung für Führungskräfte (wie auch für MitarbeiterInnen) auf allen Ebenen der Organisation dar. Die Digitalisierung verändert die Rollen der Arbeitswelt. Verschärft wird dies alles durch die feststellbaren Veränderungen der Rahmenbedingungen, die unter dem Schlagwort

„VUCA“ diskutiert werden: VUCA steht für die Begriffe „volatile“ (= unberechenbar), „uncertain“ (= unsicher), „complex“ und „ambiguous“ (= mehrdeutig, nicht eindeutig). Entscheidungen müssen unter diesen Bedingungen getroffen werden. Per Anordnung aus der Chefetage, so wie früher, kann man der Digitalisierung nicht begegnen. Der alte, zentrale Steuerungsmodus funktioniert nicht mehr, die Neuerungen sind zu komplex für einen allein. Das Unternehmen muss möglichst viele „Intelligenzquellen“ erschließen und nutzen. Sicherheiten gibt es immer weniger, bewährte Routinen müssen aufgegeben werden, gleich bleibt, dass sich immer etwas ändert. Die festen Arbeitsplätze nach altem Schema, wo man seine Arbeit in gewohnter Rou-

tine erledigen kann, werden immer weniger. Die ManagerInnen stehen vor dem Problem, dass sie in diesem volatilen Umfeld nur schlecht vorausplanen können. Zugleich lassen sich Teams immer schwieriger steuern, wenn sich Prozesse unkontrolliert umbilden.

Die herkömmliche Karriere einer Führungskraft beginnt in der Regel nicht als ManagerIn. Es ist das Resultat eines Aufstiegs. Auch wenn Ausbildungen und Kurse angeboten und absolviert werden, ist die Praxis der Führung eine neue Herausforderung und ganz besonders unter den oben skizzierten Rahmenbedingungen. Supervision und Coaching bieten hier einen geschützten Raum, um die Anforderungen und deren Bewältigung zu klären, über die Schwierigkeiten zu reflektieren und mögliche Lösungen und Strategien zu entwickeln.

## Organisationales Lernen und Wissensmanagement:

Die MitarbeiterInnen müssen heute viel mehr kommunizieren, sie müssen sich regelmäßig über Änderungen austauschen. Unternehmen müssen bestimmte Formen der Kommunikation gezielt schaffen, pflegen und unterstützen. Jedes Unternehmen hat permanent die „Schnittstellenthematik“ zu bewältigen, hier die Reibungsverluste – sprich Informationsverluste – zu minimieren. Gelingende Kommunikation hat geklärte Arbeitsbeziehungen als Grundvoraussetzung. Supervision für Einzelne wie für Teams bieten hier den Rahmen, das zu entwickeln, zu verbessern und bei Irritationen und Störungen zu behandeln. Reibungsloses Zusammenarbeiten ist nur möglich, wenn Aufgaben und Beziehungen ausreichend geklärt sind. Effektives Zusammenarbeiten ist nur möglich, wenn wichtige Informationen weitergegeben und verstehbar sind. Veränderungsprozesse gelingen

nur dann, wenn eine unterstützende Kommunikationskultur vorhanden ist!

## Qualitätssicherung

Supervision bietet einen Reflexionsraum, in dem das eigene Handeln befragt und überprüft werden kann. Mögliche Schwierigkeit und „blinde Flecken“ können dadurch abgefangen werden, ehe sie im Handeln wirksam werden. Insbesondere für Menschen, die mit KlientInnen arbeiten, also z. B. SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen, etc., ist es überaus hilfreich – und auch bereits State-of-the-Art –, dass die ProfessionistInnen in der Supervision ihre Einstellungen und ihr professionelles Handeln überprüfen und weiterentwickeln. Es wird an dieser Beschreibung deutlich, dass es hier nicht um psychosoziale Beratung von in psychosozialen Arbeitsfeldern Tätigen geht, sondern um laufende Qualitätsentwicklung in der Interaktion von Person, beruflicher Anforderung und institutionellen Rahmenbedingungen.

## Burn-out

In Zeiten der Digitalisierung benötigen die Unternehmen MitarbeiterInnen, die viel mehr mitdenken, die sich einbringen und auch aus eigener Initiative handeln können. Diese Veränderung der Arbeitswelt bringt Chancen wie Risiken mit sich: Höher qualifizierte und junge MitarbeiterInnen kommt dieser Trend entgegen. Sie möchten gerne eigenständig arbeiten, sie wollen gerne das Unternehmen mitgestalten und erleben dadurch ihre Arbeit als sinnvoll. Die Gefahr liegt jedoch in der Überbelastung: Mehr Verantwortung verführt dazu, sich zu überfordern. Die Fälle von Burn-out steigen ja stark an. Laut einer Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich fühlt sich fast jede dritte ArbeitnehmerIn Burn-out gefährdet. Mitarbei-

terInnen müssen jetzt selbst lernen, die Grenzen ihrer Belastung zu erkennen.

Burn-out ist immer ein Wechselspiel zwischen Mensch und Arbeitsstrukturen. Stress und letztendlich Burn-out entstehen meistens nicht durch ein Übermaß an Arbeit an sich, sondern durch eine ungünstige Organisation der Arbeit und durch ein verbesserungswürdiges Arbeitsklima. 13 Prozent gaben bei einer Umfrage der Allianz-Versicherung das Betriebsklima als Stressfaktor an. Genau hier, bei Organisation und Betriebsklima, kann Supervision Probleme angehen und lösen. In der Supervision wird gemeinsam nachgedacht, reflektiert, wie die Aufgaben in Loyalität zur Organisation gewissenhaft bewältigt werden können, ohne sich dabei zu verausgaben. Die Beratung darf aber nicht so verstanden werden, dass das Problem bei den MitarbeiterInnen „hängen bleibt“, also individualisiert wird. Es ist wichtig, die Ergebnisse des Supervisionsprozesses den Verantwortlichen (Personal-)ManagerInnen zurückzuspielen. Für die Performance der Organisation sind dies wertvolle Erkenntnisse.

Damit haben wir nun Zweck und Kontext von SVC umrissen. Auf welche Qualitätskriterien aber sollten Auftraggeber vor allem achten? Die folgenden beiden gut überprüfbaren Kriterien sind in der Regel ausreichend.

## Qualitätskriterium 1: Auftragsklärung

Supervision bietet Begleitung für Reflexion auf persönlicher, interaktioneller und struktureller Ebene, hat damit direkten Einfluss auf die berufliche Performance.

In den meisten Fällen findet sie im Auftrag des Arbeitgebers statt, der auch die Kosten für die Supervision

teilweise oder gänzlich trägt. Ebenso selbstverständlich ist, dass auch der Arbeitgeber Ziele für die Supervision hat.

Daraus begründet sich die zentrale Bedeutung der Auftragsklärung als methodisches Grundelement jedes Supervisions- und Coachingprozesses. Damit ist das Herausarbeiten der Erwartungen aller Beteiligten gemeint, die danach in eine vereinbarte und daher überprüfbare Form gebracht werden.

Der Kontrakt kann dyadisch vereinbart werden – wenn eine Person selbst Supervision/ Coaching anfragt –, oder als Dreiecks- oder auch Viereckskontrakt zwischen der Organisation, den Coachees, und der/dem Coach, sofern das Coaching im Kontext und im Auftrag der Organisation stattfindet.

Es ist essentiell, die Sichtweisen und Erwartungen aller Beteiligten vorab zu klären, um zu einer gemeinsamen Zielvereinbarung zu gelangen.

Sind die Sichtweisen und Erwartungen kontrovers, muss zunächst eine neue, gemeinsame Sichtweise erarbeitet werden, die dann eine realistische und sinnvolle Zielvereinbarung ermöglicht.

Dieser „implizite Beratungsauftrag“ wird von KundInnen zunächst meist nicht gesehen. Er rührt oft an eine „hidden agenda“ oder tiefer liegende Schwierigkeiten.

Gute Beratung in der Auftragsklärung kann daher:

- die Grundlage für sinnvolles Arbeiten bieten;
- „leere Kilometer“ verhindern;
- Auf Widerstand stoßen.

Wer als SupervisorIn tätig ist, erntet für Fragen, was sich denn die Organisation von Supervision erwarte, v.a. im Sozial- und Non-Profit-Bereich mitunter Verständnislosigkeit. Allzu offensichtlich steht das Wohlergehen der Mitarbeitenden im Vordergrund, es soll ihnen „gut gehen“.

Bei näherer Besprechung kann „gut gehen“ allerdings sehr Unterschiedliches bedeuten.

Z. B. „Sorgen Sie dafür, dass die Strukturveränderung die KollegInnen nicht zu sehr demotiviert.“ Oder: „Die verschiedenen Teams sollen mehr Informationen austauschen.“ Oder: „Unsere Klientel ist herausfordernd. Die KollegInnen brauchen Entlastung.“ Oder: „Die Konflikte im Team sollen aufhören.“

All diese Anliegen bergen unterschiedliches Konfliktpotenzial, das – soll es

## AUFBAUAUSBILDUNG ZUM / ZUR SUPERVISOR\_IN UND ZUM COACH



Die viersemestrige Aufbauausbildung richtet sich an Berater\_innen, Trainer\_innen und Psychotherapeut\_innen, die über fachlich fundierte Ausbildungen im Bereich der personen-, gruppen- oder organisationbezogenen Beratung verfügen. Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) bildet seit 30 Jahren erfolgreich Supervisorinnen und Supervisoren aus und ist als Ausbildungsträger von der österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) anerkannt. Aufbauend auf der Verbindung von Beratungspraxis und ihrer theoretischen Fundierung qualifiziert der Lehrgang für die professionelle Ausübung von Supervision und Coaching.

<b>Abschluss</b>	Diplom „Supervisor / Supervisorin und Coach“
<b>Dauer</b>	2 Jahre, berufsbegleitend
<b>Voraussetzung</b>	Zulassungsvoraussetzungen laut ÖVS-Standard, Weiterbildung für Beratung im Umfang von mind. 400 UE
<b>Beginn</b>	5. – 9. Oktober 2020
<b>Anmeldeschluss</b>	11. September 2020
<b>Lehrgangsgebühr</b>	€ 6.900,00



### INFOTERMIN

4. Sept. 2020, 14:00 – 17:00 Uhr am bifeb, St. Wolfgang i.S.  
(Anmeldung erbeten unter [daniela.schlick@bifeb.at](mailto:daniela.schlick@bifeb.at))

### Kontakt

Thomas Stangl (PhD.), Bürglstein 1-7, 5360 St. Wolfgang i.S.  
[thomas.stangl@bifeb.at](mailto:thomas.stangl@bifeb.at) • Tel. +43 6137 66 21-130

[www.bifeb.at](http://www.bifeb.at)



gar nicht erst zu größeren Schwierigkeiten kommen – genauer in den Blick genommen werden will.

Nicht immer decken sich die Anliegen der Leitung mit jenen der SupervisorInnen. Das ist auch nicht nötig. Die Ziele müssen nur kompatibel sein, dürfen sich nicht widersprechen. So kann das Anliegen der Leitung etwa sein, nicht ständig mit Konflikten behelligt zu werden.

Das Team hingegen kann darum kämpfen, in ihren Anliegen gehört zu werden. In der Supervision können die Teammitglieder neue Handlungsspielräume im Umgang mit Anliegen ausloten, lernen, persönliche von gemeinsamen Anliegen zu unterscheiden, und letztlich gemeinsame Anliegen so zu kommunizieren, dass die Leitung sie als konstruktiv erleben

und ebenso darauf antworten kann.

Im selben Beispiel kann sich die Situation aber auch so entwickeln, dass sich die Konflikte im Team als Entscheidungen entpuppen, die die Leitung nicht wahrnimmt und das Team nicht übernehmen kann. In diesem Fall muss mit der Leitung an einer neuerlichen Klärung des Auftrags gearbeitet werden.

Mitunter kann saubere Auftragsklärung das Problem lösen – wenn etwa eine Führungskraft merkt, dass die Mitglieder eines „problematischen“ Teams widersprüchliche Arbeitsaufträge haben. Dann werden die Teammitglieder nie zu SupervisorInnen, die Arbeitsaufträge werden überarbeitet und das Problem löst sich in Luft auf.

**Achten Sie darauf, dass der Supervisor/ die Supervisorin mit dem Arbeitgeber ebenso wie mit den SupervisorInnen sowohl die jeweiligen Ziele klärt als auch die Art und Weise der Rückmeldungen, und wie die Zielerreichung überprüft wird.**

### **Qualitätskriterium 2: Gestaltung der professionellen Beziehung**

Professionelle SupervisorInnen sind selbstreflexiv, d.h. sie können sich und ihr eigenes Handeln in Frage stellen und bleiben auch bei widersprüchlichen Gefühlen, Botschaften und Situationen sowohl mit sich selbst wie auch mit den Anderen in Kontakt. Sie halten Spannung (aus), ohne schnell-

le Abhilfe oder schnelle Lösungen zu suchen. Bleibt auch in Situationen, in denen Ärger, Angst oder Verwirrung entstehen, handlungsfähig.

Das merken Sie als AuftraggeberIn bereits in der Auftragsklärung. Die Supervisorin/Der Supervisor sollte die Aufgabe der Organisation akzeptieren und vermitteln können, dass sie/er die Perspektive der Auftraggeber nachvollziehen kann. Dabei übernimmt sie/er nicht einfach deren Aufträge, sondern versucht sie möglichst genau zu verstehen, zeigt aber auch eine akzeptable Distanz zu Lösungsvorstellungen der Auftraggeber.

Darüber hinaus kann er/sie schwierige Themen konstruktiv ansprechen – wie die potenzielle Rivalität, die durch den notwendigen Eingriff der Supervisorin/des Supervisors in die Dienst- und Fachaufsicht gegeben ist, oder welche Formen von Rückmeldung, Kontrolle und Einfluss vereinbart werden sollen. Auch im Umgang mit den SupervisandInnen gibt es einige nützliche Kriterien.

Gute SupervisorInnen bauen eine Arbeitsbeziehung auf, ehe sie in Sachthemen einsteigen. Dazu erfragen sie vorab die Sichtweise aller Beteiligten und gehen auf Fragen und Anliegen angemessen ein. Bedenken von Teammitgliedern, die der Beratung kritisch gegenüberstehen, werden ernst genommen. Widersprüchliche Sichtweisen und Interessen einzelner können wahrgenommen werden, die Komplexität des Geschehens und die verschiedenen Positionen können gewürdigt werden.

Die Supervisorin/Der Supervisor ist emotional präsent, lässt sich aber nicht parteiisch in das Geschehen verwickeln.

Sie/Er schafft einen sicheren Rahmen durch Akzeptieren von Fehlern und Verletzlichkeit und öffnet so den Raum für Lernen auf persönlicher und organisationaler Ebene. Dazu gehört in hohem Maße der Umgang

mit eigenen Fehlern. Sie/Er versucht nicht, sich unangreifbar zu machen, sondern kann eigene „Fehler“ und die der anderen als Information, und damit als Lernmöglichkeit begreifen.

Auch wenn sie/er gegebenenfalls konfrontieren kann, haben die SupervisandInnen stets ausreichend Einfluss und Kontrolle über den Beratungsprozess und das Ziel. Ihre Ressourcen, auch schwierigen Entwicklungen konstruktiv begegnen zu können, stehen nicht in Frage – auch wenn die SupervisandInnen dies vielleicht zur Zeit selbst nicht sehen können. Schwierige Themen wie etwa Konkurrenz und Rivalität können angesprochen werden im Vertrauen darauf, dass sie dadurch handhabbarer werden.

**Achten Sie darauf, dass der Supervisor/ die Supervisorin mit dem Arbeitgeber ebenso wie mit den SupervisandInnen in eine gute Arbeitsbeziehung kommt, d.h. In-Kontakt-kommen und professionelle Distanz gleichermaßen ermöglicht.**

All dies lässt sich auch zusammenfassen als Einüben von Reflexivität auf der Ebene der Person wie auch der Organisation. Es geht um die Fähigkeit, die Wirkungen des eigenen Handelns wahrzunehmen und zu beobachten, diese Beobachtungen gegebenenfalls in Frage zu stellen, Erkenntnisse aus dieser Befragung zu gewinnen, und nicht zuletzt um Ideen zu entwickeln, wie diese Überlegungen wieder in das Handeln – und damit in die Organisation – zurückfließen können.

Supervision und Coaching entfalten ihr Potenzial am besten, wenn sie zur Prävention eingesetzt werden. Nachversorgung der MitarbeiterInnen auf allen Ebenen der Organisation, also eine „Feuerwehr-Funktion“, ist wesentlich aufwändiger und dadurch auch kostenintensiver.



**Dr.<sup>in</sup> Michaela Judy**

geb. 1957 in Wien. Studium der Germanistik, Nebenfachstudien aus Geschichte, Theaterwissenschaft und Psychologie. Lehrgang „Kulturelles Management“, Supervisorin nach TOPS/Berlin, Akademische Bildungsmanagerin, Gruppendynamik-Trainerin im ÖAGG. 22 Jahre Direktorin der Volkshochschule Ottakring in Wien, dzt. Trainings, Weiterbildungen, Beratungen und Supervisionen vor allem im Bildungs-, Sozial- und Non-Profit-Bereich. Seit 2016 Vorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision & Coaching (ÖVS)



**Dr. Wolfgang Knopf**

geb. 1955, Pädagogik/Psychologie (Uni Wien und Innsbruck), Supervisor und Coach, Ausbilder für Supervision und Coaching an der Uni Wien (Co-Leitung), an der Uni Zagreb und bei Triangel Berlin und in der Ukraine (Trainer); 2006-2014 Präsident der ANSE (Association of National Organisation for Supervision in Europe); seit 2015 Geschäftsführer der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching).



# Intergeschlechtlichkeit in der Sozialen Arbeit

Text: Tinou Ponzer

In den letzten Jahren erreicht das Thema Intergeschlechtlichkeit immer mehr Menschen. Gerade durch die mediale Aufmerksamkeit zum erfolgreichen Rechtsweg von Alex Jürgen\* für einen dritten Geschlechtseintrag. Oder auch durch Medien-Beiträge wie die preisgekrönte Am-Schauplatz-Folge „Weder Frau noch Mann?“ im ORF aus dem Jahr 2017. Doch, worum geht es genau bei Intergeschlechtlichkeit und was sind die Herausforderungen für intergeschlechtliche Menschen in Österreich? Welche Rolle spielt oder kann dabei die Soziale Arbeit spielen?

## Was ist normal? Geschlechtervielfalt!

Geschlecht spielt in unserer Gesellschaft eine große Rolle. Wir wach-

sen in der Wissens- und Erziehungsvermittlung auf, dass es Mädchen und Buben gibt, die zu Frauen und Männern heranwachsen – mit klaren Vorstellungen wie sich diese geschlechtlichen Entwicklungen jeweils darstellen und welche körperlichen sowie sozialen Attribute damit verknüpft sind oder sein dürfen. Dazu muss man verstehen, was dabei alles eine Rolle spielt: manche denken zuerst an Geschlechtsmerkmale, andere an Geschlechtsidentität, wieder andere mehr an Geschlechtsausdruck oder auch an Geschlechterrollen. Geschlecht umfasst viele Ebenen. Meist wird in zwei gänzlich abgrenzte Richtungen gedacht und eingeordnet: weiblich oder männlich. Dabei wird auch davon ausgegangen von außen zu wissen, wie das bei anderen Menschen „ist“, was richtig und falsch,

passend oder unpassend ist und leider auch oft, dass es eine Norm gibt, die gesund und „natürlich“ ist und Varianten von der Norm, die nicht gesund, erstrebenswert, schön, positiv besetzt sind.

Bei Intergeschlechtlichkeit handelt es sich um Variationen der Geschlechtsmerkmale (VdG), die während der Schwangerschaft, Geburt, in der Pubertät oder später ersichtlich werden können (oder auch nie). Insgesamt betrifft das ca. 1,7% der Bevölkerung. Bei den Geschlechtsmerkmalen geht es um Ausprägungen von inneren und äußeren Geschlechtsorganen, sowie Genetik (Chromosomen) und Hormonen, die auch die sogenannten sekundären Geschlechtsmerkmale beeinflussen. Das bedeutet, dass Genitalien und andere Geschlechts-

merkmale individuell aussehen oder angelegt sein können, bestimmte Geschlechtsentwicklungen ausbleiben oder üblicherweise einem „anderen“ Geschlecht zugeordnet werden. Meist werden Menschen mit Auffälligkeiten rund um typisch „weibliche“ oder „männliche“ Geschlechtsmerkmale mit Diagnosen aus dem Internationalen Krankheitsindex bzw. „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ diagnostiziert. D.h. zahlreiche körperliche Variationen gelten als Krankheiten von Männern oder Frauen und diese Menschen werden pathologisiert und als behandlungsbedürftig angesehen – auch wenn sie in der Regel gesund sind!

### Müssen intergeschlechtliche Körper „korrigiert“ werden?

Dadurch, dass in der Gesellschaft wenig Wissen zu Geschlechtervielfalt vorhanden ist und ein großes Tabu darum herrscht, wenn jemand nicht in die Norm von „Mann“ oder „Frau“ zu passen scheint, wachsen intergeschlechtliche Kinder und Jugendliche häufig isoliert und mit der Vorstellung auf, nicht „richtig“ zu sein. Sie erfahren oft geschlechtszuweisende medizinische Eingriffe, die nicht lebensnotwendig sind, aber ihre Körper unumkehrbar verändern. Aufgrund sozialer Gründe bzw. veralteter Vorstellungen über psycho-sexuelle Entwicklungen in der Medizin sowie bei den Eltern, welche mitunter Sorgen bezüglich Mobbing haben oder eine Ablehnung gegenüber ihrem Kind verspüren, werden invasive medizinischen Eingriffe an den Körpern von diesen Kindern und Jugendlichen durchgeführt, um sie entweder feminisierend oder maskulinisierend zu verändern. Dabei geht es um schwerwiegende Operationen und Hormongaben oder noch andere Interventionen, die gesundheitlich nicht notwendig sind und zu denen die be-

troffenen Personen gerade in jungen Jahren nicht zustimmen können. Neben den möglichen physischen Beeinträchtigungen wie Narbengewebe, das nicht mitwächst, Taubheitsgefühle, wo sexuelle Erregung spürbar sein sollte, (chronische) Schmerzen, Probleme beim Harnlassen, häufige Folgeoperationen, werden diese Maßnahmen und ständigen Untersuchungen von Betroffenen später auch als psychologische und sexuelle Übergriffe beschrieben. Der Vertrauensbruch, der von den Kindern zu ihrer Familie entstehen kann, weil über ihre Köpfe hinweg entschieden wurde und die Scham über den eigenen Körper, beeinflussen auch die psychische Gesundheit und das spätere soziale Leben. Nicht selten gibt es Verzögerungen im Bildungsweg und Schwierigkeiten Intimität zuzulassen. Dazu kommt der Druck oder Wunsch, „normal zu sein“ – die Existenz von vielfältigen Körpern und Identitäten ist aber normal – diese Erfahrungen sollten es nur längst nicht mehr sein. Diese fremdbestimmten geschlechtsverändernden Interventionen bewegen sich außerdem in einem rechtlichen Graubereich. Sie dürften nur stattfinden, wenn eine Person entscheidungsfähig ist und sich nach vollumfassender Aufklärung nach freien Stücken selbst dazu entscheidet. Die Realität ist oft anders und über all das müssen wir sprechen!

Körper bzw. deren Zuschreibungen definieren nicht die (individuelle) Geschlechtsidentität

Ein weiterer Grund warum diese Eingriffe stattfinden ist, weil von bestimmten Geschlechtsidentitäten ausgegangen wird. Man kann die Geschlechtsidentität eines Menschen aber nicht voraussagen. Man kann genauso bei Neugeborenen nicht wissen, welche körperlichen Entwicklungen später eventuell rund um die Pubertät passieren. Diese Aspekte sind sehr wichtig, um Geschlechtervielfalt zu verstehen. Wie Menschen sich selbst



**Bertha von Suttner**  
Privatuniversität St. Pölten

**Berufsbegleitend studieren!**

Bachelor

- **Psychosoziale Interventionen**
- **Betriebswirtschaft und Soziale Innovation\***
- **Soziale Arbeit\***

**NEU!**

Master

- **Psychotherapie**
- **Transformatives Inklusionsmanagement\***

**NEU!**

Profitieren Sie von den Vorteilen einer Privatuniversität: keine Wartezeiten und ein vereinfachtes Aufnahmeverfahren.

Jetzt informieren  
**suttneruni.at**

\* in Akkreditierung

bezahlte Anzeige

wahrnehmen und wahrgenommen werden wollen, das ist Identität. Dabei kann es um eine weibliche, männliche, nicht-binäre, inter oder auch andere Geschlechtsidentität gehen, die nicht unbedingt etwas mit körperlichen Merkmalen zu tun haben muss. Manche intergeschlechtliche Menschen bezeichnen sich als „inter“, die meisten aber als Frauen oder Männer. Es ist intim und persönlich – in einer Welt, die durch Geschlechter-einteilungen und -trennungen geprägt ist, bleibt die Frage der Geschlechtsidentität aber nicht nur etwas Privates. Wir führen alle persönliche Dokumente, die Aufschluss darüber geben sollen, welches Geschlecht, welcher Personenstand uns zugewiesen wurde (oder wir eventuell geändert haben). Individualität und Uneindeutigkeiten werden problematisiert, Diskriminierung, Mobbing, Ausschlüsse und Gewalt sind Erfahrungen, die Menschen machen, wenn ihre Erscheinung und ihre Geschlechtsidentität breiter als die gewohnte Norm sind. Das sind soziale Probleme, die auch sozial gelöst werden müssen – durch Enttabuisierung, Entpathologisierung und Aufklärung.

## Es braucht sensibilisierte Begleitung und Bestärkung

Ein wichtiger Schlüssel-Moment für Betroffene und ihre Familien ist, andere Menschen kennen zu lernen, die ähnliche Geschichten teilen. Eine von der Klinik unabhängige Peer-Beratung durch intergeschlechtliche Erwachsene und Eltern, die „wissen, wie es ist“, bietet hier einen unersetzbaren Austausch und Unterstützung. Gespräche können auf Augenhöhe geführt, Erfahrungen geteilt und medizinische Beratung gemeinsam reflektiert werden. Diesen wertvollen Kontakt zu Erfahrungsexpert\*innen sollten alle gesundheitlichen und sozialen Berufsgruppen fördern.

Wenn Sie als Sozial-Arbeiter\*in in Kontakt mit intergeschlechtlichen Menschen bzw. ihren Familien kommen sollten, wissen Sie dies oft nicht (im ersten Moment). Es herrscht keine (selbstverständliche) Sprache darüber. Viele kennen nur ihre Diagnosen, aber wissen nicht, dass sie sich auch in dem Spektrum von Intergeschlechtlichkeit/VdG sehen können, dass es viele andere wie sie gibt. Auch die Traumatisierungen wirken stark. Daher gehen Sie behutsam vor und scheuen Sie sich nicht, sich bei VIMÖ zu melden, unsere Bildungsangebote in Anspruch zu nehmen und auf unsere Beratungsstelle zu verweisen. Bedenken Sie, dass auch intergeschlechtliche Menschen/Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale keine homogene Gruppe sind, sondern verschiedene Bedürfnisse und Ausgangslagen haben. Gerade im medizinischen Setting, aber auch generell, können inter\*-sensibilisierte Sozial-Arbeiter\*innen eine wichtige Unterstützung und Begleitung sein. Über den\*die Autor\*in und VIMÖ:

2014 hat sich der Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich als bundesweit aktive Interessensvertretung in Linz gegründet, um die Lebenssituation intergeschlechtlicher Menschen zu verbessern. Tinou Ponzer ist seit 2016 Vize-Obmensch des Vereins. Seit 2018 gibt es in Wien einen Zweigverein. VIMÖ setzt sich für grundsätzliche Kinder- und Menschen-Rechte auf körperliche Unversehrtheit und Selbstbestimmung ein. Neben Öffentlichkeitsarbeit, Communityarbeit und Veranstaltungen bietet VIMÖ im Rahmen des Projekts VAR.GES (Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale) Bildungs- und Sensibilisierungsangebote sowie Peer-Beratung an. Peer-Beratung bedeutet „Gleiche beraten Gleiche“ und soll eine psycho-soziale Unterstützung für Menschen mit VdG und ihre Familien sein.

Mehr Infos unter:  
[www.vimoe.at](http://www.vimoe.at)  
[www.varges.at](http://www.varges.at)  
[www.plattform-intersex.at](http://www.plattform-intersex.at)



### Tinou Ponzer

Vizeobmensch  
Inter\*aktivist\*in  
Med.Masseur\*in  
Liedermacher\*in

seit über 10 Jahren punktuell in verschiedenen Vereinen und selbstorganisierten Initiativen zu einer offenen, solidar(-ökonomischen, emanzipatorischen und herrschaftskritischen Gesellschaft hin ehrenamtlich tätig

Die PLATTFORM INTERSEX ÖSTERREICH ist ein unabhängiges Netzwerk aus der Selbstvertretungsorganisation VIMÖ, NGOs, Wissenschaftler\*innen und Aktivist\*innen.

VIMÖ – Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich: Politische Interessensvertretung, Sensibilisierungsarbeit und Selbsthilfe bzw. Community Arbeit (Inter\*Treffen, Geheimes Frühstück, ...) sowie die Führung der Beratungsstelle VARGES, in der die Beratungs- und Bildungsarbeit des Vereins organisiert ist.



# Wie Spielen Generationen verbindet

Eine Studie zum Thema generationenübergreifendes Spielen von Gesellschaftsspielen

Text: Petra Fuchs, BA / Foto: Jan Ehlers / Deutsche Fernsehlotterie

Gesellschaftsspiele haben ihren festen Platz in der pädagogischen Arbeit, sei es in Schulen, Kindergärten oder bei der Sprachförderung. Es gibt wissenschaftliche Publikationen darüber, inwiefern Gesellschaftsspiele Vorteile für die Entwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen und auch SeniorInnen mit sich bringen und darüber, inwiefern das Spiel für das soziale Verhalten und Zusammenleben von Jüngeren förderlich ist. Gerade der Bereich des Spiels bei Kindern und Jugendlichen ist intensiv erforscht. Veröffentlichungen über die Verknüpfung der Generationen und darüber, ob Austausch und Kontakt gefördert werden können, im Speziellen durch das Spielen von Gesellschaftsspielen, sind wenig vorhanden.

Daher wurde im Herbst 2018 im Rahmen der Bachelorarbeit „Gesellschaftsspiele als Medium der Sozialen Arbeit – wie Spielen verbindet“ eine

Online-Umfrage durchgeführt und 1433 gesellschaftsspielende Personen zwischen 16 und 85 Jahren zu ihren Erfahrungen im Spiel befragt (Fuchs P. 2018). Im sozialen Bereich tätige Menschen wurden dabei gesondert befragt, um konkrete Rückschlüsse für die Soziale Arbeit ziehen zu können.

Untersucht wurde unter anderem, wie häufig die Befragten mit anderen Generationen spielen und wie gerne. Während 60% angaben, oft bis sehr oft mit anderen Altersgruppen zu spielen gab es nur bei 13% der Befragten keine Berührungspunkte. Das Spiel mit anderen Generationen wurde von 70% der befragten TeilnehmerInnen als vorteilhaft bewertet. Als Vorteile wurden unter anderem genannt, dass das gemeinsame Spiel zwischen Menschen verschiedenen Alters die Kommunikation und das Erleben gemeinsamer Zeit fördert und Spaß macht. Aber auch das gemeinsame

Lernen sowie der Austausch von Erfahrung und Wissen wurde als Vorteil des generationenübergreifenden Spielens genannt. (Abb.1)

Neben vielen der genannten kognitiven und sozialen Fähigkeiten, die als Vorteile betrachtet werden, soll an dieser Stelle auf Verständnis, Austausch und Vereinsamung eingegangen werden, um folgende Hypothese einordnen zu können: „Das Spielen von Gesellschaftsspielen fördert laut Zielgruppen das Verständnis und den Austausch zwischen den Generationen und kann der Vereinsamung älterer Menschen entgegen wirken“.

191 Personen gaben an, dass das Spielen zwischen verschiedenen Generationen das Verständnis füreinander fördert und es einem ermöglicht, einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Aber auch die genannten Punkte Zusammenhalt/ Rücksichtnahme (116 Nennungen), sowie Respekt/ Wert-

### Welche Vorteile sehen Sie beim Spielen von Gesellschaftsspielen zwischen verschiedenen Generationen?

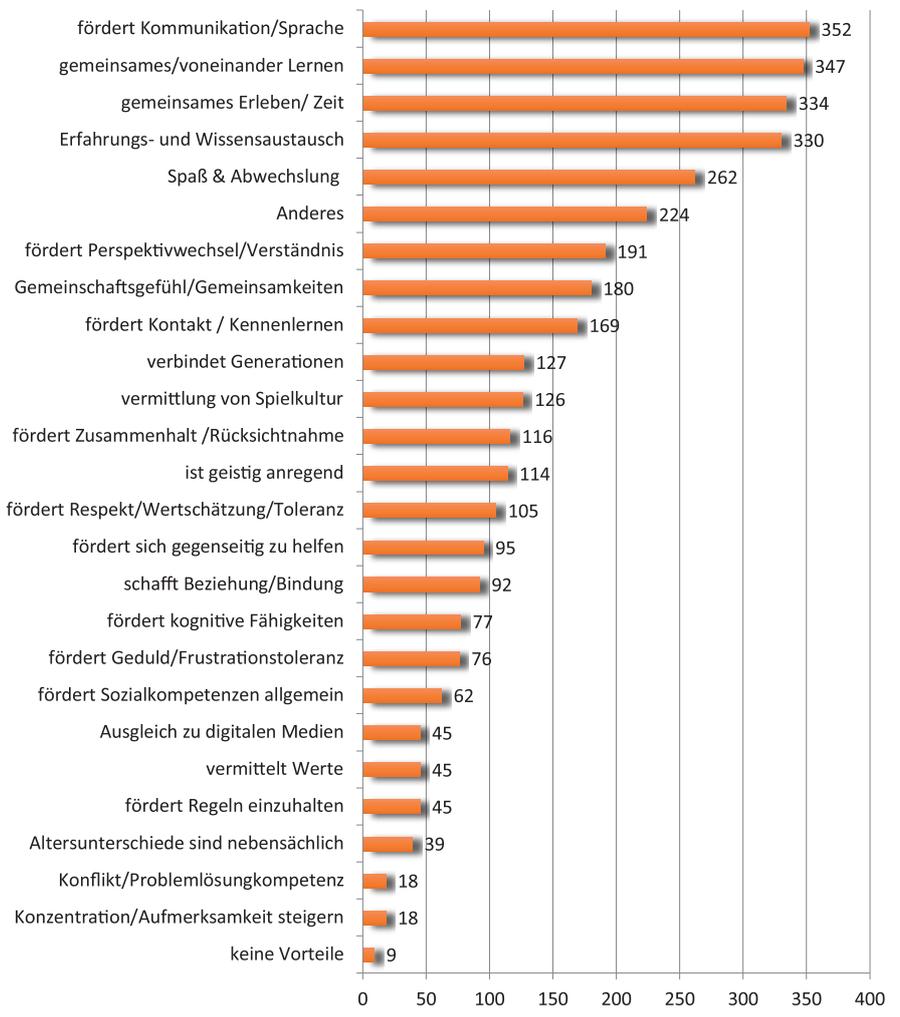


Abb.1

schätzung/ Toleranz (105 Nennungen) lassen sich im Bereich ‚Verständnis‘ verorten. Somit lässt sich ableiten, dass das Verständnis zwischen den Generationen durch das gemeinsame Spiel gefördert werden kann. Der in der Hypothese genannte ‚Austausch‘ findet sich in der Kommunikation (352x genannt), dem gemeinsamen Lernen (347x genannt), dem Erfahrungs- und Wissensaustausch (330x genannt), dem Kennenlernen (169x genannt) und dem gegenseitigen Helfen (95x genannt) wieder. Auch hier lässt sich aus den Antworten ableiten, dass das Spielen den Austausch zwischen Generationen fördert. Ähnlich bewertet werden kann, inwiefern das Spielen einer Vereinsamung Älterer

entgegenwirkt. Laut 334 der Befragten entsteht durch das Spielen ein gemeinsames Erleben. 180 der Befragten konkretisieren dies und meinen, dass ein Gemeinschaftsgefühl entsteht und man Gemeinsamkeiten entdeckt. Der Punkt, dass Spielen der Verein-

samung entgegenwirkt, wurde dabei immer wieder explizit benannt. Diese Ergebnisse, sowie die Nennung von 127 der Befragten, dass das Spielen Generationen verbindet, bestätigt somit, dass Gesellschaftsspiele deutlich dazu beitragen können, der Vereinsamung entgegenzuwirken.

Bei diesen Ergebnissen verwundert es daher nicht, dass 85% der Befragten sicher sind, dass das Spielen von Gesellschaftsspielen zum Verständnis zwischen den Generationen beiträgt. (Abb.2)

Betrachtet man dies im Zuge des Generationenwandels, kann behauptet werden, dass das Gesellschaftsspiel einen bedeutenden, wenn nicht gar unterschätzten, Platz in unserer Gesellschaft einnimmt. Menschen von Jung bis Alt können durch das gemeinsame Spielen zueinander finden und sich austauschen.

Die Studie liefert zudem interessante Ergebnisse für die Soziale Arbeit: Es wurden Personen befragt, die beruflich oder ehrenamtlich im sozialen Bereich tätig sind. Ziel war es, zu betrachten, inwiefern Gesellschaftsspiele innerhalb der Sozialen Arbeit als Medium ihren Platz finden können. Die Antwort der Befragten war eindeutig: 88% der Sozialtätigen gaben an, dass das Gesellschaftsspiel ein geeignetes, wenn nicht gar ideales Medium ist, um den Kontakt zwischen Generationen zu fördern. Soziale Arbeit kann

### Trägt das Spielen von Gesellschaftsspielen zwischen verschiedenen Generationen dazu bei, dass das Verständnis anderen Generationen gegenüber wächst?

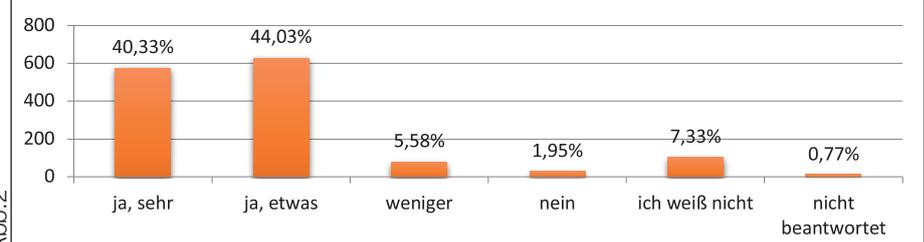


Abb.2

### Gesellschaftsspiele als Methode der Sozialen Arbeit: Ist dies Medium geeignet um innerhalb der Sozialen Arbeit den Kontakt zwischen Generationen zu fördern?



Abb.3

somit durch den Einsatz von Gesellschaftsspielen dem Generationenwandel gerecht werden und Generationenbeziehungen fördern. (Abb.3)

Doch welche Spiele sind geeignet, um verschiedene Generationen an einen Spieletisch zu bringen? Über 700 Spiele wurden in der Umfrage von den Befragten genannt. Altbekannte Spiele wie Mensch ärgere Dich nicht, Uno, Monopoly und Siedler standen hoch im Kurs. Doch auch moderne Spiele wurden nicht selten gelistet. Azul, Quixx, Dixit, Dog und Codenames landeten dabei auf den ersten Plätzen unter den Spielen, die nicht älter als 10 Jahre sind. (Abb.4)

Auffällig dabei ist, dass der überwiegende Teil der Spiele älter als 20 Jahre ist. Als meist genanntes Spiel geht mit 669 Angaben „Mensch ärgere Dich nicht“ hervor, dicht gefolgt von Uno/

Mau Mau mit 651 Angaben. 294 Mal wurde Monopoly vorgeschlagen und mit 235 Angaben ist „Die Siedler von Catan“, ein vergleichsweise jüngeres unter den älteren Spielen. Nur drei der genannten Spiele sind nicht älter als 10 Jahre. Dies scheint zu bestätigen, dass SeniorInnen seltener neue Spiele spielen. Wobei nicht ersichtlich ist, ob ältere Spiele vorgeschlagen werden, um dem möglichen Bedürfnis von SeniorInnen gerecht zu werden, oder ob die befragte Gesamtgruppe selbst einen größeren Bezug zu älteren als zu neuen Spielen hat.

In einer der vorhergehenden Fragen wurde mit 126 Angaben der Austausch von Spielkultur als Vorteil beim generationenübergreifenden Spiel genannt. Hier ging es den Spielern nicht nur um die Weitergabe älteren Spielwissens über klassische Spiele, sondern auch um die Vermittlung

neuerer Spiele und Spielideen. Angesichts dessen werden nun folgend die zwanzig am häufigsten genannten Spiele aufgelistet, welche nicht älter als zehn Jahre sind. Denn will man Gesellschaftsspiele als Medium der Sozialen Arbeit betrachten, so scheint es notwendig den Bedürfnissen älterer, aber auch jüngerer Generationen gerecht zu werden.

Mit 80 Nennungen steht ‚Azul‘, ein Spiel aus dem Jahr 2017 auf Platz eins. Darauf folgt Quixx mit 59 und Dixit mit 49 Nennungen. Im Vergleich zu den klassischen Spielen sind die meisten der jüngeren Spiel zwar nicht so oft genannt worden, vergleicht man dies aber mit der Gesamtliste, die aus fast 600 verschiedenen Spielen besteht, so ist die Anzahl bedeutender, als es zuerst den Anschein hatte. Schließlich wurden 313 der Spiele nur ein bis zwei Mal vorgeschlagen und 104 Spiele nur drei bis fünf Mal. Die Betrachtung von älteren sowie neueren Spielen kann für den Einsatz von Gesellschaftsspielen als Medium in der Sozialen Arbeit mit Generationen hilfreiche Hinweise zum Methodeneinsatz liefern. (Abb.5)

Diese Ergebnisse zeigen, dass das Spielen von Gesellschaftsspielen das Verständnis und den Austausch zwischen den Generationen fördert und der Vereinsamung älterer Menschen entgegenwirken kann. Dass Sozialtätige Gesellschaftsspiele als geeignetes Medium der Sozialen Arbeit betrachten, konnte mit statistischer Signifikanz in Bezug zur Zielgruppe bestätigt wer-

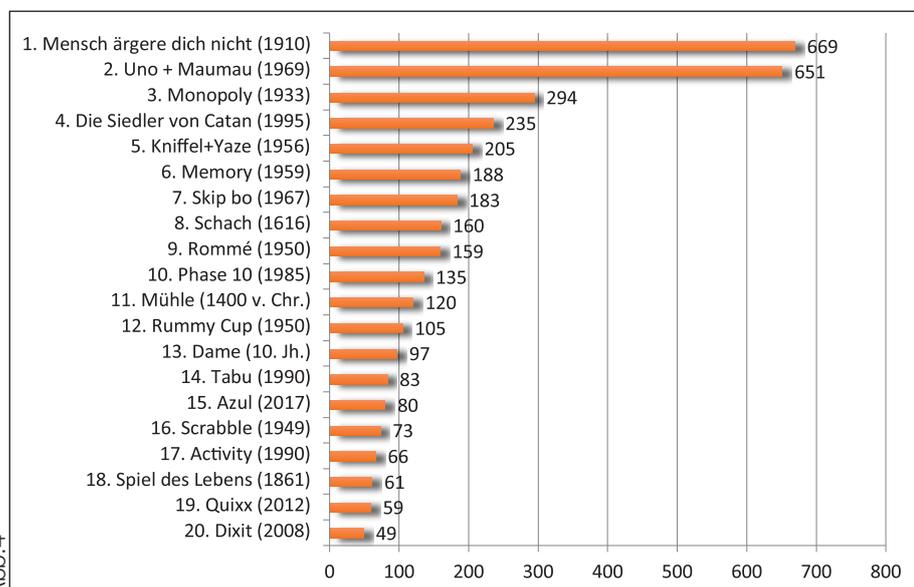
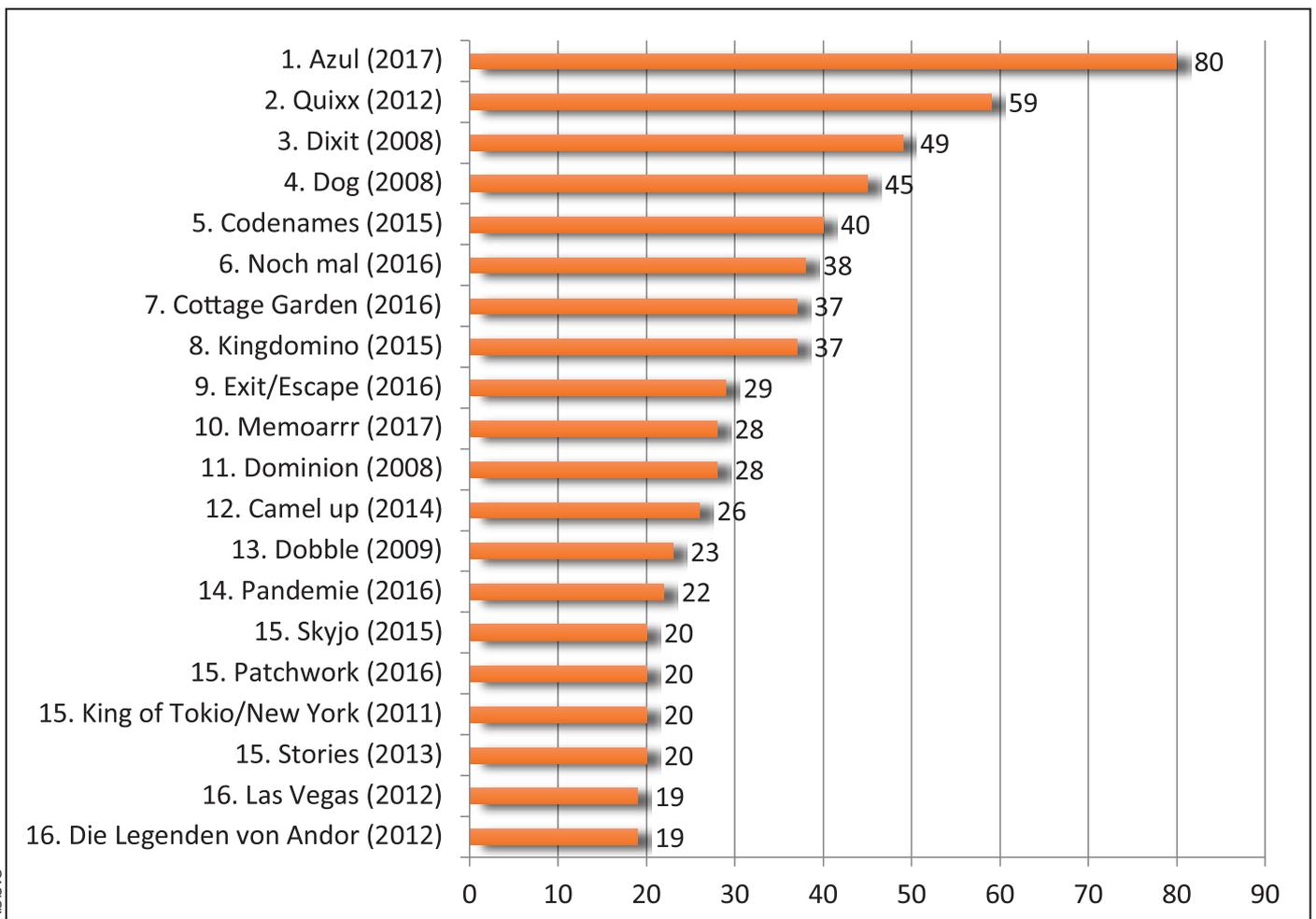


Abb.4



den. Nicht außer Acht gelassen werden müssen jedoch auch etwaige Hürden beim generationengemischtem Spiel. Diese wurden von den SpielerInnen klar benannt. Gerade unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten wurden als Herausforderung gesehen und sollten daher beim Methodeneinsatz beachtet werden. Das Gesellschaftsspiel ist somit kein Medium, das spontan und ohne jegliche Vorbereitung und Kenntnisse im sozialen Bereich eingesetzt werden kann. Der Einsatz bedarf einer guten Vorbereitung sowie Begleitung der Spielsituation. Die Kunst liegt hier sicherlich in der Auswahl von Spielen, die verschiedenen Altersstufen gerecht werden müssen, um einen generationenübergreifenden Einsatz zu ermöglichen. Hierbei sollte auf den kleinsten gemeinsamen Nenner geachtet werden.

Wenn die genannten Herausforderungen miteinbezogen werden, liegen die

Vorteile des Gesellschaftsspiels für die Soziale Arbeit klar auf der Hand. Das Gesellschaftsspiel stellt einen Methodeneinsatz dar, der viele KlientInnen erreichen kann, Fähigkeiten fördert und Generationen verbindet. Wie nun jeder Einzelne Gesellschaftsspiele in seine praktische Arbeit einbinden kann, bedarf einer Einzelfallbetrachtung und hängt vom konkreten beruflichen Rahmen ab. Zudem kann von den Ergebnissen nicht darauf geschlossen werden, dass auch der Großteil der KlientInnen der Sozialen Arbeit gerne Gesellschaftsspiele spielt. Die Chance ist jedoch hoch, wenn man sich auf die Studie der Stiftung Zukunftsfragen (vgl. Stiftung für Zukunftsfragen 2018, S. 73) und Ipsos Observer (vgl. Marktforschung - Das Portal für Markt-, Medien- und Meinungsforschung 2015) stützt, die besagen, dass ca. ein Drittel der Deutschen gerne spielt.

## Literatur

Erscheinung Forum SOZIAL, Ausgabe 2/2020

(Fuchs P., Hrsg.). (2018). Spiele als Medium der Sozialen Arbeit – Wie Spielen Generationen verbindet. Eine theoretisch empirische Betrachtung. Bachelorarbeit. Hochschule Fulda

(Marktforschung - Das Portal für Markt-, Medien- und Meinungsforschung, Hrsg.). (2015). Freizeitverhalten: Klassische Brettspiele bleiben trotz Digitalisierung beliebt. <https://www.marktforschung.de/nachrichten/marktforschung/klassische-brettspiele-bleiben-trotz-digitalisierung-beliebt/>. Zugegriffen: 29. November 2018.

(Stiftung für Zukunftsfragen, Hrsg.). (2018). Freizeit-Monitor 2018, British American Tobacco (Germany) GmbH. Freizeitmonitor. <http://www.freizeitmonitor.de/nc/de/download/freizeitmonitor-2016/>. Zugegriffen: 6. Dezember 2018.



# Spielend durch die Krise

Die Bedeutung von Gesellschaftsspielen in der Kinder- und Jugendarbeit

Text: Petra Fuchs, BA

„Der Mensch spielt nur, wo er in voller Bedeutung des Worts Mensch ist, und er ist nur da ganz Mensch, wo er spielt“.

Schon Friedrich Schiller stellte fest, dass das Spiel seit jeher einen Teil des Menschseins ausmacht. Und tatsächlich: Archäologische Funde belegen, dass Gesellschaftsspiele bereits seit ca. 4500 gespielt werden. Das Spielen zieht sich durch alle Epochen der Menschheit hindurch und wird nicht umsonst als Kulturgut bezeichnet (auch wenn die offizielle Anerkennung durch die UNESCO noch auf sich warten lässt).

Heute scheint die Relevanz von Gesellschaftsspielen weit unterschätzt. Oft hört man Sätze wie: „Spielen ist nur etwas für Kinder“ oder „Da spielt man nur“. Dabei kann das Spiel – allen voran das Gesellschaftsspiel – weit mehr als viele vermuten. Gerade für die Soziale Arbeit kann das es ein Me-

dium sein, das verbindet. Denn im Spiel kann jede/r sein, wie er/sie ist. Es ist unerheblich, welches Alter, welche Herkunft oder welche Fähigkeiten vorliegen. Einigt man sich auf ein Spiel mit einem gemeinsamen Nenner, kann jede/r teilhaben. Denn es geht um nichts anderes als das Spiel. Das Spiel ist die gemeinsame Sprache und das gemeinsame Ziel.

Gesellschaftsspiele eignen sich schon aufgrund dieser Eigenschaften als Medium für die Soziale Arbeit und könnte ein ideales Kommunikationsmittel sein. Denn Soziale Arbeit ist Kommunikation. Einen guten Kontakt zu seinen Klient\*innen aufzubauen ist schließlich die Basis für eine gelingende Zusammenarbeit. Ohne gelingende Kommunikation ist Soziale Arbeit nicht möglich. Dass Gesellschaftsspiele laut Studien von über 1/3 der Bevölkerung in Deutschland gerne gespielt werden, unterstreicht die hohe Bedeutung und die Möglichkeiten

für Tätige der Sozialen Arbeit. Wenn viele Menschen durch das Spielen von Gesellschaftsspielen begeistert werden können, ist die Chance groß, dass sich das Gegenüber nicht gelangweilt umdreht, wenn man ein Spiel auf den Tisch packt.

Und die Praxisbeispiele geben uns Recht. Gerade jetzt, in Zeiten von Corona, kann das Spielen von Gesellschaftsspielen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe dem „Lagerkoller“ entgegenwirken.

Werden die richtigen Spiele angeboten, können gerade Kinder- und Jugendliche begeistert werden. Und darauf kommt es an: Spiele herauszusuchen, die Interesse und Neugier wecken, mit hohem Wiederspielwert. Klassiker wie Mensch-Ärgere-Dich nicht und Monopoly scheinen für die Jugendarbeit eher ungeeignet, da sie schnell frustrieren und zu lange dauern. Dies erhöht die Gefahr, an Spiel-



freude zu verlieren. Bei über 1000 Neuerscheinungen jährlich ist es aber wahrscheinlich, dass Spiele dabei sind, die zu begeistern vermögen. Schließlich liegen teilweise viele Jahre Entwicklungsarbeit in Gesellschaftsspielen, die auf Erfahrungen der letzten Jahrzehnte aufbauen. Sich in diesem ‚Spieleldschungel‘ zurechtzufinden, ist zugegebenermaßen eine Herausforderung.

Dass Gesellschaftsspiele bei Kindern und Jugendlichen gut ankommen, erkennt man nicht nur anhand „überfüllter“ Brettspiel-AGs an Schulen, die es deutschlandweit leider noch viel zu selten gibt, sondern auch in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Im Antoniushaus in Marktld wird z. B. gerne gespielt. Das Antoniushaus ist eine heilpädagogische Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe mit 54 vollstationären Plätzen für männliche Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Die Einschränkungen um das Coronavirus haben auch vor dem Antoniushaus keinen Halt gemacht. Für die Kinder und Jugendlichen ist es besonders schwer, dass keine Ausflüge, Heimfahrten oder gemeinsames Einkaufen stattfinden können. Da kann ihnen die Decke schnell auf den Kopf fallen und das Risiko erhöht sich, dass Konflikte entstehen. Schach, Siedler und Biberbande sind hoch im Kurs. Doch Gesellschaftsspiele werden nicht nur als lustiger Zeitvertreib gesehen. Sie helfen den Kindern dabei, sich miteinander zu beschäftigen, sie

lernen bei kooperativen Spielen, was Zusammenarbeit bedeutet und vor allem wird viel miteinander gesprochen und wenn es nur über das Spiel ist, das gerade gespielt wird. Das fördert nicht nur kognitive und soziale Fähigkeiten, sondern verbindet.

Doch Gesellschaftsspiele können noch weit mehr: Sie ermöglichen einen gelingenden Erstkontakt. Jeder weiß, dass gerade für neue Mitarbeiter\*innen in den ersten Wochen der Aufbau eines vertrauensvollen Kontakts zu den Kindern und Jugendlichen elementar ist. Nur so können Bindungen entstehen, die es Sozialarbeiter\*innen und Erzieher\*innen ermöglichen, Kinder und Jugendliche auf ihren Wegen zu begleiten. Das Spiel scheint – richtig ausgewählt – eine magische Anziehungskraft auf Kinder und Jugendliche auszuüben.

Wichtig ist, dass zu Beginn keine komplexen Spiele gespielt werden. Diese können überfordern und die anfängliche Neugier wieder schmälern. Lieber sanft einsteigen und dann je nach Fähigkeiten der Jugendlichen den Anspruch später erhöhen. Das Spiel, das zu Beginn meist alle Kinder und Jugendlichen begeistern kann, heißt „King of Tokio“ vom Huch! Verlag. Das Würfel- und Brettspiel ist entgegen der Altersangabe durchaus bereits ab 8 Jahren geeignet und kann mit bis zu 6 SpielerInnen gespielt werden. Für das Spiel spricht nicht nur die kurze Spieldauer von 30

Minuten (denn ‚Sitzfleisch‘ ist in der Kinder- und Jugendhilfe leider nicht die Regel), sondern auch das Thema fasziniert. Die SpielerInnen spielen verschiedene Monster, die versuchen, die Stadt Tokio zu erobern (angelehnt an den Film Godzilla). Mit Würfeln, die nach Kniffel-Manier geworfen werden, können verschiedene Aktionen ausgeführt werden. Nicht nur Energie (die man gegen Aktionskarten tauschen kann) oder Siegpunkte werden gesammelt, es geht auch darum, die anderen Monster anzugreifen. Fantasievoll und spielerisch verpackt begeistert „King of Tokio“ viele Kinder. Dass Kinder und Jugendliche dabei lernen Wahrscheinlichkeiten einzuschätzen, auf Nummer sicher zu gehen, etwas zu wagen und natürlich auch mit Misserfolg umgehen zu müssen, ist eine schöne Nebensache.

Wem „King of Tokio“ noch zu lange dauert, dem sei „L.A.M.A.“ von Amigo ans Herz gelegt. Ein schnelles und verrücktes Kartenspiel, das ein wenig an „UNO“ erinnert. Wer es kooperativ mag, sollte sich zum Einstieg „Concept“ von Asmodee anschauen. Gerade wenn man die Variante ab 10 Jahren ohne Punkte oder in Teams spielt, kommt beim Raten der Begriffe schnell ein Gemeinschaftsgefühl auf. Für jüngere Kinder ist „Concept Kids Tiere“ empfehlenswert. Wenn es dann etwas anspruchsvoller werden darf, kann gerne „Azul“, ein Taktikspiel von Pegasus, auf den Tisch kommen oder das App-unterstützte, kooperative Spiel „Herr der Ringe“ von Asmodee. Bei vielen der App-unterstützten Spiele wird mit kleinen Miniaturen gespielt. Gerade diese begeistern Jugendliche und dass die kleinen Figuren sogar angemalt werden können, weckt künstlerische Talente in den jungen SpielerInnen.

All diese Spiele machen nicht nur Spaß, sie bauen auch Brücken. In kürzester Zeit lernen Kinder die Pä-

dagog\*innen einzuschätzen und umgekehrt. Sie lernen einander in Situationen des Gewinnens und Verlierens kennen und erleben sich gegenseitig in der spielerischen Zusammenarbeit. Und da jede/r sein darf, wie er/sie ist (im Rahmen der Spielregeln), fühlen sich alle Spielenden ernstgenommen und respektiert. Und genau das schafft Vertrauen und ermöglicht es, über die Stufe des vorsichtigen Beschnuppens relativ schnell auf die eine vertrauensvolle Ebene zu gelangen.

Auch sogenannte „Pen&Paper“-Rollen spiele kommen im Antoniushaus gut an. Denn hier wird mit nichts als Stift, Papier und Fantasie gespielt. Eine Person, idealweise der/die Betreuer/in übernimmt dabei die Rolle des Erzählers/der Erzählerin und führt die anderen Spieler\*innen mit ihren fiktiven Charakteren durch ein spannendes Abenteuer. Als Zauberer oder Kriegerin, Elf oder Zwergin werden die Kinder und Jugendlichen mit den dunklen Geheimnissen einer fantasievollen Welt konfrontiert, auf die sie – erzählend – reagieren können. Ein gutes Beispiel ist das Spiel „So nicht Schurke“ von Pegasus. Es ist ab 5 Jahren geeignet und bietet daher einen leichten Einstieg für alle Beteiligten. Auch Jugendlichen gefällt die Welt des Spiels namens Fabula, zumal die Abenteuer mit höchstens 30 Minuten nicht so langatmig sind, wie in anderen Rollenspielsystemen. Wenn sich die Kinder und Jugendlichen nach längeren und anspruchsvolleren Welten sehnen, kann nach einiger Zeit auf Systeme wie z. B. „1W6 Freunde“, oder „Äventyr“ umgestiegen werden (beide sind derzeit übrigens gratis erhältlich).

Was ist nun das Faszinierende an Rollenspielen für die Kinder- und Jugendarbeit? Es ist ein Motor der Fantasie. Denn es gibt weder Spielbrett noch viele Bilder. Allein in der Vorstellung werden Abenteuer bestritten. Das

kann Anfangs herausfordernd sein. Doch mit der Zeit lernen die Kinder und Jugendlichen ihre Vorstellungen zu verbalisieren. Und das Großartige dabei ist: Fast alles ist erlaubt. So können die SpielerInnen den Charakter ihrer Träume spielen, superstark sein, fliegen oder zaubern. Dies weckt Begeisterung. Neben der Fantasie sind im Rollenspiel zwei weitere Dinge tragend: Sprache und Kooperation. Die Kinder und Jugendlichen lernen nach und nach sich zu äußern, Vorstellungen in Sprache zu wandeln und Wünsche zu benennen. Dabei hilft bei Bedarf der/die Spielleiter/in. Denn wer leitet, spielt auch die Nicht-Spieler-Charaktere. Je realistischer diese gespielt werden, desto eher können sich die Kinder und Jugendlichen anschauen, wie mit Sprache gespielt werden kann. Aber auch Kooperation hat in Rollenspielen einen sehr hohen Stellenwert. Denn die Kinder ziehen mit ihren Charakteren immer als befreundete Gruppe ins Abenteuer. Es gilt eine oder mehrere Aufgaben zu lösen und das gelingt nur gemeinsam. Jeder Charakter hat andere vorteilhafte Fähigkeiten, so dass es unabdingbar ist, sich gegenseitig zu unterstützen. Zudem muss sich beraten und Entscheidungen getroffen werden. Das ist nicht im Alleingang möglich. Rollenspiele sind daher prädestiniert dafür, damit Kinder und Jugendliche Kooperation erlernen, üben und vertiefen.

Doch im Grunde ist auch dies nur ein schöner „Nebeneffekt“. Denn Ziel des Spiels sollte es sein, gemeinsam Zeit zu verbringen, Abenteuer zu erleben, Spaß und Begeisterung zu empfinden. Alles andere ist ein „kann“, aber kein „muss“ und dann ist auch das Wesen des Spiels, nämlich dem, „keinem Zweck zu dienen“, erfüllt.

Weitere Spieleideen können hier eingesehen werden: [www.jungundaltspielt.de](http://www.jungundaltspielt.de)



### Petra Fuchs,

39 Jahre alt, Mutter einer Großfamilie, ist Sozialpädagogin B.A. und studiert aktuell den Master Soziale Arbeit und Forschung an der HS Münster, an der sie auch als Lehrende tätig ist. Derzeit arbeitet sie an einer Forschung zum Thema „Kriterien für generationenübergreifende Gesellschaftsspiele“, die auf ihrer vorherigen Forschung „Gesellschaftsspiele als Medium der Sozialen Arbeit – Wie Spielen Generationen verbindet“ aufbaut. Reichhaltige Erfahrung im Einsatz von Gesellschaftsspielen sammelt sie zudem als erste Vorsitzende und Gründerin des gemeinnützigen Vereins „Spielecafé der Generationen – Jung und Alt spielt e.V.“ in Pfarrkirchen. Der Verein betreibt eine generationenübergreifende Begegnungsstätte, bietet SeniorInnen und Jugendgruppen an und begleitet Spieleangebote in Schulen, Kitas, Pflegeheimen und mehr. Ihr Wissen als Spieleexpertin bringt sie zudem in Vorträgen, Workshops, Spielerevisionen und Veröffentlichungen in Fachzeitschriften ein.



Wir gestalten eine  
solidarische Gesellschaft

Der Berufsverband bietet seinen Mitgliedern umfangreiche Serviceangebote und engagiert sich berufs- und sozialpolitisch für Sozialpädagog\*innen und Sozialarbeiter\*innen.

[www.obds.at](http://www.obds.at)

# Bücher

Zusammengestellt von DSA Gabriele Hardwiger-Bartz



Elias Schaden  
**Freiwilliges Engagement in der sozialraumorientierten Kinder- und Jugendhilfe**  
**Perspektiven aus Graz, Stuttgart und Rosenheim**

2019, Budrich Academic Press,  
326 Seiten, Euro 43,20 (eBook 35,00)

*Der Autor leitet seit 2010 verschiedene Projekte im Bereich privater Kinder- und Jugendhilfe mit Schwerpunkt Prävention und Kooperationen und ist externe Lehrbeauftragter am Institut für Bildungs- und Erziehungswissenschaft der Universität Graz (aus dem Klappentext)*

Der erste Abschnitt seiner Arbeit beschäftigt sich grundlegend mit Begriffsbestimmungen, beziehungsweise der Abgrenzung gängiger Begriffe -von Ehrenamt bis Zivilgesellschaftlichem Engagement - aus verschiedenen Perspektiven.

Der zweite Abschnitt befasst sich intensiv mit der Sozialraumorientierten Kinder- und Jugendhilfe - d.h. was ist Sozialraum? wie wird dieser definiert? Theoretische Bezugsrahmen und methodische Prinzipien werden erörtert. Dazu werden einzelne Handlungsebenen dargestellt und es erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit Theorie und Praxis.

Der sehr umfangreiche dritte Abschnitt widmet sich der empirischen Untersuchung und den Ergebnissen aus Graz, Stuttgart und Rosenheim. Ausgehend von der Situation in den drei Städten werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei Bedarfen, Zielgruppen und Hintergründen herausgearbeitet. Welche Tätigkeitsfelder und Aufgaben sind jeweils für "Freiwillig Engagierte" geeignet, sich in der Kinder- und Jugendhilfe zu engagieren? Wie können Kinderbetreuung, Hol- und Bringdienste, Patenschaften, schulische Unterstützung, Unterstützung bei Ämter-

und Behörden etc. durch Freiwillige so koordiniert werden, dass für alle ein Mehrwert erreicht wird? Wo sind die Möglichkeiten, wo die Grenzen? Wer definiert, welche Personen hilfreich für wen sind und wie klappt die Anleitung, die Begleitung. Wer setzt die engagierten Privatpersonen wo ein? Wo sind die Ansprechpartner für die Adressaten und für die Unterstützer, wie klappt es mit den „Aufträgen“ und wer ist AnsprechpartnerIn bei Schwierigkeiten zwischen den Beteiligten, wie wird die Form und die Wirkung der Hilfe evaluiert? Zusammengefasst kommt er zum Ergebnis dass die KoordinatorInnen freiwilligen Engagements sich häufig aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen auf vordringliche Aufgaben fokussieren und andere eher vernachlässigt werden, wie z.B. Evaluation, strategische Planung, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung. Der Einsatz von Freiwilligen ist ein sensibles Feld und birgt auch Risiken, aber für Klientinnen birgt es auch großen Nutzen, Kompetenzen zu erweitern, bzw. Unterstützung zu erhalten, die von der öffentlichen Jugendhilfe nicht finanziert werden (können).

So wie ich die Ausführungen und die Ergebnisse lese, scheint mir die erforderliche Koordination in der Praxis nicht die Wertschätzung und Anerkennung zuzukommen, die notwendig wäre um gegebenenfalls negative Effekte zu vermeiden. Je nachdem welche Bereiche gefördert und unterstützt werden, können sich auch Ungleichheiten entwickeln.

Gerade die Abgrenzung Freiwilligkeit und bezahlte professionelle Arbeit ist eine sehr sensible Sache und erfordert viel Aufmerksamkeit - damit die Grenzen nicht verschwimmen und Unmut von mehreren Seiten entsteht.

Aus der Erfahrung in der (nicht sozialraumorientierten) Kinder- und Jugendhilfe, den vorhandenen Bedarfslagen - und der Diskrepanz zu den finanzierbaren Unterstützungsmöglichkeiten, würde ich mir oft mehr freiwilliges Engagement wünschen. Und eine Einrichtung, die das bedarfsgerecht und sinnvoll organisiert, so dass Angebot und Nachfrage zusammenkommen.

Wenn ich an das Thema Kinderbetreuung denke: ist die Diskrepanz zwischen den Öffnungszeiten von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und der Berufsalltag von AlleinerzieherInnen in diversen Berufsfeldern ein Fall für das Engagement von Freiwilligen (Aushilfe bei der Kinderbetreuung, Hol- und Bringdienste) oder müsste ein anderer Ansatz verfolgt werden?

Wie lange kann solche Unterstützung dauern, oder sollte sie nur für absolute Notfälle vorgesehen werden. An solchen Beispielen wird klar, welche Rolle Koordination einnehmen kann und muss. Eine Vernetzung und strategische Planung ist unerlässlich, um nicht Schiefen entstehen zu lassen. Hier zeigt sich deutlich, dass der sozial- und kommunalpolitische Blickwinkel auf diese Thematik ein sehr notwendiger ist und berufspolitische Überlegungen nicht außer Acht gelassen werden können.

Sehr wichtig ist der Aspekt, was freiwillige, unbezahlte Engagierte leisten können, ohne sich zu überfordern und wie gleichzeitig Verbindlichkeit im Interesse der Adressaten hergestellt werden kann. Insgesamt ist es ein hochinteressantes, hochsensibles Thema. Die praktische Umsetzung kann sehr positive Effekte für die Freiwilligen, für die Adressaten und natürlich für die Professionisten mit sich bringen. Allerdings erfordert die Begleitung, die Koordination sehr viel Erfahrung, Professionalität und auch zeitliche Ressourcen, damit es gut gelingen kann.

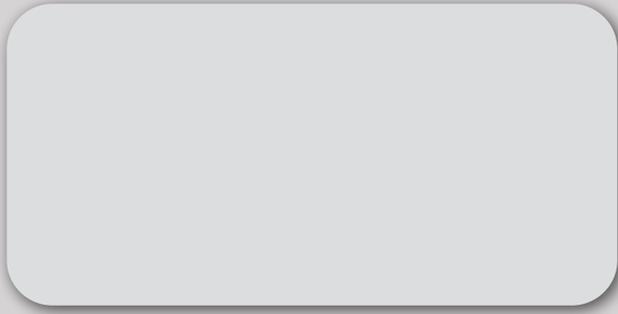
Das vorliegende Buch ist einerseits aufgrund seiner breit angelegten und fundierten Ausführungen für Interessierte in der Praxis zu empfehlen und natürlich auch als grundlegendes Werk für die Ausbildung.

## HINWEISE

Manuela Steiner  
**Das Unbewusste im Klassenzimmer**  
**Aggressive Gegenübertragungsreaktionen von Fachkräften in pädagogischen Handlungsfeldern**  
2020, Psychosozial Verlag, 164 Seiten, Euro 25,60

Andreas Knuf  
**Umgang mit Gefühlen in der psychiatrischen Arbeit**  
**Reihe PraxisWissen**  
2020, Psychiatrie Verlag, 160 Seiten, Euro 20,60 (auch als eBook erhältlich)

Corinna Leibig, Hans Hopf  
**Bin ich richtig? Pubertätswegweiser für Jugendliche**  
2019, Mabuse Verlag, 126 Seiten, Euro 20,60 (auch als eBook erhältlich)



## »ENTSPANNUNGSFELD SOZIALE ARBEIT – VON KONKURRENZ ZU KOOPERATION«

Wir in der Sozialen Arbeit Tätige unterliegen mittlerweile einem starken Wettbewerb. Leistungsnachweise müssen erbracht werden, hohe Fallzahlen bzw. Erfolgsquoten erfüllt werden, Budgets werden dagegen gekürzt. Demgegenüber werden die Lebenslagen der Adressat\*innen der Sozialen Arbeit immer komplexer und mannigfaltiger. Dies führt zu Konkurrenz zwischen Träger\*inneneinrichtungen, zwischen fallführenden Personen an der Basis und zu Widersprüchen hinsichtlich der unterschiedlichen Aufträge und Zielsetzungen. Wie kann konstruktiv mit diesen Widersprüchen umgegangen werden? Die Zusammenarbeit an den Schnittstellen basiert auf Kooperationsbeziehungen in einem Umfeld, das von Konkurrenz geprägt ist. Wie kann diese Kooperation gestaltet werden und gemeinsame Fallführung gut gelingen?

Die Tagung zeigt das Spannungsfeld auf, in dem wir in der Sozialen Arbeit Tätige uns bewegen und soll das Verbindende und Gemeinsame in den Fokus rücken und einen Transfer von Wissen zwischen Theorie und Praxis schaffen.