

SIT 78

Sozialarbeit in Tirol

Informationsblatt für Mitglieder des
obds - Landesgruppe Tirol
Oktober 2008

obds - Landesgruppe Tirol,
6010 Innsbruck, Postfach 219
Email: tirol@sozialarbeit.at
DVR Nr.16721
ZVR Nr. 613283641
Url: www.tirol-sozialarbeit.at

Dieses **SIT**
gehört

Zweckform 3481

Österreichische Post AG - Info.Mail Entgelt bezahlt

Schwerpunkt

Organisationsformen von
Einrichtungen der Sozialen Arbeit

Inhalt SIT 77

Vorwort	03
Zum Schwerpunktthema	04
Organisationsstrukturen im Sozialbereich – Auswirkungen und Trends	05
Zur Ökonomisierung und Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit	09
Kriseninterventionszentrum (KIZ)t	12
Der Verein zur Förderung des DOWAS	13
Krankenhaussozialarbeit	14
Sozialarbeit in der Justizanstalt	16
„Fit for Purpose“ Social Work theories to bring about social change	18
IFSW General Meeting und World Conference 2008 in Salvador Brasilien	24
Flüchtlinge in Tirol ohne Rechtsberatung	25
Psychosoziale ExpertInnen gegen Sonderanstalt in Kärnten	26
BAGS	27
Das Letzte	28

Impressum SIT78

SIT - Mitteilungsblatt des
obds - Landesgruppe Tirol
Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion:
obds - Landesgruppe Tirol
6010 Innsbruck, Postfach 219
Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht der Auffassung der Redaktion entsprechen.
AUFLAGE SIT 78: 210 Stk.
Druck: ARTIS - Betriebe
Oktober 2008

Preise für Einschaltungen im **SIT**

Stelleninserate und Ankündigungen für Fortbildungs- und Ausbildungsveranstaltungen, Seminare:

1/1 Seite	Euro	73
1/2 Seite	Euro	37
1/4 Seite	Euro	19
1/8 Seite	Euro	10

Werbeeinschaltungen:

1/1 Seite	Euro	146
1/2 Seite	Euro	73
1/4 Seite	Euro	37
1/8 Seite	Euro	19

Interessierte Institutionen/Einzelpersonen können ein SIT- Abo (3 Ausgaben pro Jahr- inkl. Porto) zu Sozialarbeit relevanten Themen zum Preis von 13 Euro abonnieren.
Mail an tirol@sozialarbeit.at mit Zustelladresse genügt.

VORWORT

Dominique- Dsahai Thaler, Andrea Trenkwalder-Egger

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

„Hilfe in der modernen Gesellschaft ist organisierte Hilfe.“, schreiben Bommes und Scherr (2000, S 145) in ihrem Buch die „Soziologie der Sozialen Arbeit“.

Professionelle Sozialarbeit entwickelte sich im Zuge der Industrialisierung. Durch die Ausdifferenzierung der Gesellschaft in unterschiedliche Funktionssysteme entstanden neue Problemlagen und im zunehmenden Maße wurden Menschen vom Zugang zu den Ressourcen ausgeschlossen. Diese historische Entwicklung war der Ausgangspunkt für Schaffung neuer sozialer Organisationen.

Wie sieht die Form dieser organisierten Hilfestellung nun in Tirol im 21. Jahrhundert aus? Welche Form der Organisation hat sich als günstig erwiesen, um die Ziele der Sozialen Arbeit zu erreichen? Bietet eine Vereinsstruktur Vorteile (mehr Freiheit, Flexibilität...) oder reibt sich der Vorstand und die MitarbeiterInnen auf beim Kampf um Subventionen. Wieviel Sicherheit bietet eine Organisationsform, die an der Kommune, am Land Tirol, oder am Bund angekoppelt ist. Wie einschränkend wird das Korsett der Bürokratie empfunden?

In dieser Nummer versuchen wir auf diese und noch auf weitere Fragen in Bezug auf Organisationsformen und –strukturen einzugehen.

Weiters führen wir Euch zur Weltkonferenz der Sozialarbeiterinnen, die im August in Salvador/ Brasilien stattfand.

Im kommenden Herbst dürfen wir euch auch zu unserer Veranstaltungsreihe, die für Mitglieder und Studierende der Sozialen Arbeit kostenlos ist, einladen. (siehe auch Ankündigung S.17)

Am 3.11. lautet das Thema UNTERHALTSRECHT - Berechnung, Herabsetzung, Vorschuss; am 17.11. wird Dr. Günter Mayr über das SACHWALTERRECHT unter dem Motto Erfahrungen und Umsetzung in der Praxis, Anregung von Sachwalterschaft referieren. Am 24.11 kommt Harald Schweighofer, Regionalsekretär von der GPA-DJP Tirol und erläutert die Vor- und Nachteile des BAGS und gibt Antwort auf aktuelle Praxisfragen – so wie es bei allen drei Veranstaltungen die Möglichkeit geben wird, konkrete Fragestellungen, die von Euch eingebracht werden können, zu behandeln.

Die Veranstaltungen finden alle von 18:00 – 20:00 Uhr am MCI – Management Center Innsbruck Uni-

versitätsstraße 15, 6020 Innsbruck, statt. (Weitere Informationen findet Ihr auf unserer Homepage <http://www.tirol-sozialarbeit.at/>)

Wir möchten noch auf die Bundestagung des obds, die unter dem Motto SOZIALE ARBEIT HAT RECHT vom 23.11.-25.11. 2008 in Wien stattfinden wird, hinweisen.

Auf der Bundestagung findet am Sonntag um 14.00 Uhr die Generalversammlung des obds statt, zu der alle Mitglieder der obds – Landesgruppen eingeladen sind. Tirol verfügt über fünf Delegiertenstimmen. Wir, Dominique Thaler und Andrea Trenkwalder-Egger würden uns sehr freuen möglichst viele auf der Generalversammlung zu treffen. Anschließend findet ein Empfang bei Bürgermeister Michael Häupl statt.

Eine interessante Lektüre wünschen Euch

*Dominique-Dsahai Thaler
Andrea Trenkwalder-Egger*
Vorsitzende bzw. Stellvertreterin
des obds - Landesgruppe Tirol

Zum Schwerpunktthema

Magdalena Melcher

Die Fragestellung zu diesem SIT war von Anfang an das, was wir erwartet haben: spannend, aber nicht einfach zu beantworten.

Die Idee, verschiedene Organisationsformen, in denen SozialarbeiterInnen in der Praxis tätig sind, gegenüberzustellen und mögliche Auswirkungen der verschiedenen Strukturen auf die konkrete Arbeit im Detail herauszuarbeiten, erwies sich rasch als zu großes Projekt für das SIT bzw. als große Herausforderung für angefragte Einrichtungen.

Wir entschlossen uns trotzdem - zumindest anhand einiger Beispiele - Fragen, die wir uns gestellt haben, beantworten zu lassen. Hat die Organisationsform Auswirkungen auf die konkrete Sozialarbeit oder sind vielmehr interne Strukturen und Vereinbarungen relevant? Welchen Einfluss hat alles auf das Mandat der Sozialarbeit, auf die Entscheidungsspielräume der SozialarbeiterInnen? Wie ist der Informationsfluss geregelt? Gibt es für die Einzelnen auch externe Vernetzungsmöglichkeiten? Wie können die einzelnen MitarbeiterInnen über Inhalte der Arbeit mitbestimmen? Wie sind MitarbeiterInnen in relevante Entscheidungen (strategische oder organisatorische) eingebunden? Wie unterstützt – oder schlimmstenfalls behindert – werden SozialarbeiterInnen durch organisatorische Strukturen in der KlientInnenarbeit?

Verschiedene Einrichtungen mit den unterschiedlichsten Organisationsformen waren rasch gefunden:

- GmbH
- Verein – Vorstand extern besetzt, mit Geschäftsführung
- Verein – Mitarbeiter im Vorstand, mit Geschäftsführung
- Verein – Mitarbeiter im Vorstand, mit geschäftsführendem Team
- Behördliche Sozialarbeit
- Sozialarbeit in behördenähnlichen Strukturen

Die Geschäftsführungsebene alleine anzusprechen schien uns nicht genügend zu sein, eine Einbindung der SozialarbeiterInnen war uns wichtig – aber nicht überall möglich. Deswegen, aber auch aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen, erhielten wir mehr Ab- als Zusagen.

Daher ist das Ergebnis lediglich ein sehr kleiner Ausschnitt der Praxis. Nichts desto trotz haben wir bei unseren Anfragen großes prinzipielles Interesse an dem Thema wahrgenommen und hoffen da-

her, dass wir durch die Beschäftigung mit diesem Thema Diskussionen (wieder) in Gange bringen können.

Wir sind der Überzeugung, dass sich SozialarbeiterInnen immer auch kritisch mit den Strukturen, in denen sie selbst arbeiten, auseinandersetzen müssen, um KlientInnen professionell und bedarfsgerecht unterstützen zu können. Diese Auseinandersetzung findet aber in den letzten Jahren – zumindest in unserer Wahrnehmung - immer weniger statt. Umstrukturierung von Einrichtungen, Rückzug aus öffentlichen Gremien, Konzentration auf Einzelfallarbeit, mangelnder Informationsaustausch sind Indikatoren dafür, dass sich die Bedingungen für Sozialarbeit und SozialarbeiterInnen in den letzten Jahren verändert haben.

Eine breite Diskussion darüber kann für die KlientInnen der Sozialarbeit und für die Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen insgesamt nur gut sein

Magdalena Melcher

Organisationsstrukturen im Sozialbereich – Auswirkungen und Trends

Matthias Tachezy

Der folgende Artikel soll einen theoretischen Einblick in das Thema ‚Organisationsformen und Hierarchien im Sozialbereich‘ geben und deren Ursachen und Einflüsse auf Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte diskutieren. Dabei werde ich zuerst zwei besonders relevante Rechtsformen – Verein und GmbH – kurz darstellen. In weiterer Folge werde ich der Frage nachgehen, welchen Einfluss die formale Struktur einer Organisation tatsächlich hat. Der letzte Teil des Artikels behandelt den aktuellen Trend der Ökonomisierung im Sozialbereich und insbesondere dessen Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation.

Rechtsformen im Sozialbereich

Durch die Wahl der Organisationsform werden gesetzliche Rechte und Pflichten geltend, die die Verantwortungs- und Kompetenzverteilung in der Organisation massiv beeinflussen können und daher oft unterschiedliche Hierarchien hervorrufen.

Verein

Beginnen soll diese kurze Einführung mit der Rechtsform Verein, da diese die einflussreichste und am meisten verbreitete Rechtsform des gesamten Sozial- und Nonprofitsektors darstellt. Die Gründe für diese Beliebtheit liegen bekanntermaßen in der Einfachheit bei der Gründung, aber auch in den Spielräumen bei der Ausgestaltung von Struktur und Kompetenzverteilung. Laut rechtlicher Definition ist der Verein ein „freiwilliger, auf Dauer angelegter, auf Grund von Statuten organisierter Zusammenschluss mindestens zweier Personen zur Verfolgung eines bestimmten, gemeinsamen, ideellen Zwecks.“ (§ 1 Vereinsgesetz, 2002) Ein zentraler Vorteil ist etwa, dass bei der Gründung eines Vereins keinerlei Startkapital nötig ist und die Gestaltung der statutarischen Struktur, insbesondere bei österreichischen Vereinsbehörden, relativ viele Möglichkeiten bietet. Aus diesen Gründen gelten Vereine als „die geeignete Organisationsform“ für „Initiativen ‚von unten‘“ und als „wichtiges demokratiepolitisches Instrument“. (Schuster-Klackl/Höpler, 2007, S. 22) Diesen demokratischen Anspruch sehen die Autorinnen auch intern verwirklicht: „Der Verein produziert flache Hierarchien und erlaubt die Mitsprache seiner Mitglieder – zumindest indirekt über die Wahl des Vorstandes.“ (Schuster-Klackl/Höpler, 2007) Hier muss allerdings ergänzt werden, dass die ArbeitnehmerInnen selbst in vielen Fällen keine Vereinsmitglieder sind und daher nicht über dieses demokratische Mittel verfügen. Auch scheint es, als würden Vorstände derzeit – zumindest in operativen Tätigkeiten – mehr und mehr durch Einzelgeschäftsführungen ersetzt. Die Ursachen hierfür liegen möglicherweise in den Haftungsbestimmungen des

Vereinsgesetzes. Organwalter haben die „Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Organwalters“ einzuhalten und können bei Verstößen schadenersatzpflichtig werden. (§ 24 (1) Vereinsgesetz, 2002) Wenn die Tätigkeit unentgeltlich ist, wird dieser Maßstab allerdings etwas aufgeweicht.

GmbH

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist für gewöhnlich eine klar auf Gewinn gerichtete Rechtsform und aufgrund ihrer gesetzlichen Vorgaben tendenziell hierarchischer ausgerichtet. Für die Gründung einer GmbH ist ein Stammkapital von mindestens €35.000,— verpflichtend. Die Organisation wird von der Generalversammlung geleitet, in der die GesellschafterInnen nach Höhe ihres Anteils an der Stammeinlage stimmberechtigt sind und die vertretende Geschäftsführung einsetzen. Daneben ist ab einer bestimmten Größe der GmbH ein Aufsichtsrat zu bestimmen, der die Geschäftsführung und wesentliche Entwicklungen der Organisation kontrolliert. Der große Vorteil der GmbH besteht darin, dass die Gesellschafter lediglich mit ihrer Einlage ins Stammkapital haften, was eine große finanzielle Absicherung darstellt. Problematisch ist diese Struktur aufgrund der hierarchischen Machtverteilungen. Gerade im Sozialbereich, wo die Organisationen finanziell auf ihre Förderpartner angewiesen sind, können massive Abhängigkeitsverhältnisse entstehen, da Financiers als Gesellschafter mitunter die gesamte Entscheidungsmacht in der Generalversammlung erlangen.

Gemeinnützigkeit

Der Status der Gemeinnützigkeit ist in Österreich nicht unmittelbar an eine Rechtsform geknüpft, sondern ausschließlich ein Begriff des Steuerrechts um berechnete Organisationen steuerlich zu begünstigen. Gemeinnützigkeit setzt einige grundlegende Kriterien voraus – etwa das Fehlen jeder Gewinnabsicht sowie ein der Allgemeinheit zugänglicher, Nutzen stiftender Unternehmenszweck. Aus diesem Grund erhalten – gemessen an der hohen Anzahl – nicht viele Organisationen Gemeinnützigkeitsstatus.

Strukturen sind relativ...

Grundsätzlich sollte wohl gesagt werden, dass die Rechtsform als Einflussfaktor für die Abläufe in einer Organisation nicht überbewertet werden dürfen, da sie immer Gestaltungsräume lassen, die entweder offen bleiben oder durch Geschäftsordnungen, Statuten und sonstige organisationsspezifische Reglements aufgefüllt werden. Zwar entstehen durch die Entscheidung zwischen den beiden Rechtsformen Verein und GmbH klare Unterschiede hinsichtlich der Verpflichtungen und Möglichkeiten der

Organisation – es werden beispielsweise unterschiedliche Gremien oder auch Buchführungspflichten vorgeschrieben – doch ein relativ großer Teil kann trotzdem selbst ausgestaltet werden. So ist auch die Option der gemeinnützigen GmbH vorhanden, die zudem einen Verein zum Träger haben kann – vgl. etwa Ho & Ruck. Damit ist die Position der Geschäftsführung zwar gestärkt, sie untersteht jedoch immer noch dem Vorstand und letztlich den Vereinsmitgliedern. Wenn wir uns also die Frage stellen, wie unterschiedliche Hierarchien im Sozialbereich zu Stande kommen, kann dies nicht auf das Organigramm beschränkt bleiben, sondern muss wohl auf den verschiedensten Ebenen erfolgen.

Folgende drei Dimensionen scheinen hierbei besonders bedeutsam:

Arbeitsorganisation

Interpersonelles

Umfeld

Selbstverständlich überschneiden sich diese Bereiche und lassen sich nicht einfach voneinander isoliert darstellen, doch es wird durch die Aufteilung sichtbar, dass die Entwicklung interner Hierarchien komplexer ist und nicht etwa nur von der Wahl einer geeigneten Rechtsform abhängt. Es reicht nicht die „formale Struktur“, also den „Bauplan“ (Definition von Preisendörfer, 2008, S. 66) einer Organisation als Anfang der Wirkungskette, oder auch als Ansatzpunkt möglicher Interventionen heranzuziehen, sondern die Organisation selbst sollte im Sinne eines organischen Organisationsverständnisses als „als eine Gruppe miteinander interagierender Subsysteme aufgefaßt“ werden. (Morgan, 2002¹, S. 64) Erst durch die unterschiedlichen Kräfte und Kräfteverhältnisse die in und zwischen diesen Systemen wirken, wird letztlich die formale Struktur der Organisation geformt. Diese ist zudem wieder von der „Realverfassung“ der Organisation zu unterscheiden, denn festgeschriebene und tatsächliche Kompetenzverteilungen und Abläufe können mitunter auch stark divergieren. (Ein Beispiel hierfür wäre die Einflussnahme einer Geschäftsführung auf abteilungsinterne Entscheidungen.)

Insgesamt ist die tatsächliche Struktur einer Organisation im Sinne des organischen Verständnisses also das Ergebnis arbeitsorganisatorischer Anforderungen, diverser Einflüsse und auch Sachzwänge des Umfelds (etwa Markt, Gesetze, Auflagen der Financiers) und dem Verhalten der beteiligten Individuen, deren Ideale und Haltungen letztlich die Kultur und das Selbstverständnis einer Organisation prägen.

Nach dieser Erkenntnis muss die Fragestellung erweitert werden. „Am Anfang“ ist nicht die Struktur, sondern ihre Determinanten, die sie in der jeweili-

gen Ausprägung bedingen, oder zumindest fordern – sei dies auch nur die Einzelmeinung eines besonders mächtigen Organisationsmitglieds oder eines einflussreichen Financiers. Klar ist durch diese Betrachtungsweise auch, dass es sich hier nicht um einen organisationsinternen, sondern weit größer dimensionierten Prozess handelt. Starke gesellschaftliche Kräfte und aktuelle Werte und Paradigmen – wie etwa Marktgesetze – und die damit verbundene historische Entwicklung, nehmen massiven Einfluss auf die realen Bedingungen unter denen sich die Organisation etabliert.

Wenn wir uns also die Frage stellen, weshalb beispielsweise eine besonders hierarchische Struktur die Sozialarbeit der betreffenden Organisation beeinflusst, muss zuerst gefragt werden wie es zur Struktur kommt, welche Kräfte sowohl organisationsintern, als auch extern wirksam werden. Überdies ist dann zusätzlich fraglich, ob die Art der formalen Struktur tatsächlich ausschlaggebend für den jeweiligen Zustand ist oder ob nicht vielmehr eine Art „Realverfassung“ dafür verantwortlich ist, der mit dem eigentlichen „Bauplan“ divergiert (Machtverhältnisse usw.).

Ausgehend von dieser Betrachtungsweise sollen im nächsten Teil einige Trends organisationaler Hierarchien und deren Auswirkungen thematisiert werden.

Trends

Die Organisationsstrukturen im Sozial- und Non-profitbereich galten früher als – zumindest im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen – eher nicht-hierarchisch und partizipatorisch.

„Flachere Hierarchien und weniger starre Prozesse erlauben den Mitarbeitern, eigene Ideen einzubringen, selbstständig zu arbeiten und Prioritäten zu setzen (...).“ (Schuster-Klackl/Höpler, 2007, S.88)

Diese Eigenschaft sehen die Autorinnen auch in Verbindung mit einer überdurchschnittlichen „Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsformen“ (ebd., S. 89), sowie der Existenz einer starken „Teamkultur“ und einer „Streitkultur“. (Frantz, 2005, zit. in ebd.S.89)

Die genannten Elemente sozialer Organisationen scheinen im Moment eher rückläufig zu sein. Zwar gibt es schon lange auch hierarchisch und bürokratisch strukturierte soziale Organisationen – etwa behördliche oder teilprivatisierte Einrichtungen, die politischen Weisungen direkter unterliegen – doch die Anzahl solcher Modelle scheint tendenziell zu steigen.

Als ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit einige ArbeitnehmerInnen aus Sozialökonomischen Betrieben in Innsbruck zu den Strukturen dieser Organisationen befragte, kam vor allem ein Phänomen immer wieder zum Vorschein: Trotz der tatsächli-

¹ . vgl. auch für eine detaillierte Übersicht über verschiedene Metaphern der Organisationstheorie

chen Existenz der oben genannten partizipatorischen Elemente, gibt es in nahezu jeder Organisation eine letztverantwortliche Geschäftsführung, die gegen die demokratische Entscheidung der in der Organisation Beschäftigten (oder eines bestimmten Gremiums), zumindest ein Veto einlegen kann. Auch war den Angaben der Befragten zu entnehmen, dass sich diese hierarchische Ordnung zumindest in einigen Organisationen erst mit der Zeit etabliert oder wenigstens verstärkt hat. Es gibt also offenbar eine Tendenz zu „scheindemokratischen“ Strukturen, in denen die Partizipation von SozialarbeiterInnen und sonstigen ArbeitnehmerInnen zwar erwünscht ist, aber gleichzeitig unverbindlich bleibt. Zwar, ist dieser Sachverhalt zu komplex, um in einem kurzen Artikel auch nur annähernd geklärt zu werden, doch ich will trotzdem kurz versuchen einige Ursachen und Folgen zu diskutieren.

Ursachen

Eine mögliche Erklärung für das beschriebene Phänomen, liefert die aktuell häufig diskutierte „Ökonomisierung der Sozialarbeit“. (nach dem gleichnamigen Artikel von Bernhard Kathan, 2006) Dabei handelt es sich um den neoliberalen Prozess, der laut Kathan (2006) zahlreiche „Bürokratisch organisierte Einrichtungen und Organisationen des Sozialbereichs (...) zu modernen Dienstleistungsbetrieben [verwandelt]“, in denen „Marktfähigkeit und Effizienz“ die neuen Erfolgskriterien darstellen. Entstehen konnte diese Dynamik vermutlich durch den „religiös zu nennenden Glauben an die Unfehlbarkeit des unregulierten Marktes“ (McChesney, 2006 in Chomsky, 2006, S. 8.), der auch vor dem Sozialbereich nicht Halt macht. Diese Feststellung ist natürlich keineswegs neu, kann aber durchaus auch im Zusammenhang mit Organisationsstrukturen wertvolle Erklärungen liefern. Immerhin muss sich eine in Konkurrenz mit anderen befindliche Organisation anders verhalten, als eine Organisation mit gesicherten Förderungen und einem klar definierten Aufgabenbereich. BefürworterInnen der neoliberalen Ideologie sehen diese „Vermarktung“ des Sozialbereichs nun vermutlich in einem linearen Zusammenhang mit Professionalisierung und Kostensenkung. Negative Auswirkungen (etwa Einsparungen in der Sozialarbeit oder ständiger Legitimierungsdruck der Organisationsmitglieder) bleiben dabei eher unhinterfragt.

Dass diese Dynamik stärker wird, ist etwa in der steigenden Wichtigkeit diverser (Mess-) Methoden und Richtwerte erkennbar, die die Vergleichbarkeit sozialer „Dienstleistungsbetriebe“ ermöglichen sollen (beispielsweise Vermittlungsquoten). Dies soll dem Financier – im Fall der SÖB etwa das AMS oder der Staat – die Möglichkeit bieten, jene Organisation mit dem optimalsten Kosten-Nutzen Verhältnis auswählen zu können, wobei auch hier die

problematischen Auswirkungen für die KlientInnen in der Regel übersehen werden.

Die Nonprofit-Forscher Badelt und More-Hollerwegger (in Badelt/Meyer/Simsa (Hrsg.), 2007, S. 612) sehen diesen verstärkten Marktkontakt und daraus entstehende „Strukturanpassungen“ der Organisationen als einen der Hauptgründe für eine zunehmende Ökonomisierung. Daneben weisen sie jedoch auf eine andere zentrale Ursache hin – nämlich die Macht „gesamtgesellschaftliche[r] Leitwerte“. (ebd., S. 612) Laut ihnen hat das „ökonomische Paradigma“ also eine „Legitimationsfunktion“ (ebd., S. 613), derer sich viele Organisationen im gesamten Nonprofitsektor bedienen. Gleichzeitig löse dies jedoch eine „starke Dominanz und Sogwirkung des Ökonomischen“ aus (ebd., S. 613), die an den Organisationen, ihren Strukturen und Arbeitsbedingungen, vor allem aber auch ihrer Arbeit mit den KlientInnen und ihrer politischen Arbeit, sicherlich nicht spurlos vorbeizieht.

Auswirkungen

Hier ist noch einmal die Frage einzuwerfen, weshalb sich – zumindest in einigen Organisationen – diese scheinbar paradoxe Kombination von basisdemokratischer Beteiligung, bei gleichzeitig klar hierarchischen Kompetenz- und Verantwortungsverteilungen etabliert. Ausgehend von den oben genannten Erkenntnissen diverser NonprofitforscherInnen, liegt der Verdacht nahe, dass sich die Organisationsstrukturen im Sozial- und Nonprofitbereich jenen im Profitsektor angleichen. Schließlich sind dort flache Hierarchien sowie die scheinbar paradoxe Parallelität von Gestaltungsspielräumen für ArbeitnehmerInnen und gleichzeitig klar hierarchischen Zielvorgaben und Entscheidungsprozessen, mittlerweile ein populäres Managementkonzept geworden. Richard Sennett, ein bekannter Erforscher des „neuen Kapitalismus“ beschreibt dieses Phänomen in einem Interview folgendermaßen:

„Das ist der fundamentale Widerspruch unserer Zeit. Wir leben heute in einer Kultur, die Eigenverantwortung über alles stellt. Nichts wird heute so negativ bewertet wie Abhängigkeit. Trotzdem wird es in der Arbeitswelt immer schwieriger, wirklich frei und eigenverantwortlich zu handeln.“ (Sennett, 2007)

ForscherInnen wie Sennett verstehen das Paradoxon also als kalkuliertes Organisationsprinzip. Ein Zeichen dessen, dass der Kapitalismus jenes Weltbild hinter sich gelassen hat, in dem Menschen auf zu aktivierende Maschinen reduziert wurden. Stattdessen werden immer mehr „menschliche“ Forderungen – etwa aus der „68er-Bewegung“ integriert, was aus kapitalistischer Sicht auch wesentlich erfolgreicher ist. Es soll also die Eigeninitiative und Kreativität der ArbeitnehmerInnen mobilisiert werden, gleichzeitig jedoch einer klaren Kontrolle unterliegen. Gerade im Sozial- und Nonprofitbereich scheint dieses Konzept ebenfalls effektiv zu sein, besteht

doch einerseits die ideologische Forderung nach einer Verantwortungsperson „an der Spitze“, die notfalls schnelle Entscheidungen treffen kann, andererseits aber eine massive Mittelknappheit und sehr komplexe Arbeitsinhalte, die besser an die kollektive Kreativität einer Gruppe delegiert werden sollten.

Die Folgen einer solchen Vorgehensweise für KlientInnen und ArbeitnehmerInnen sind nur schwer pauschal zu beurteilen.

Grundsätzlich besteht die Gefahr einer zunehmenden „Abkehr vom Solidarprinzip“, wie sie Bernhard Kathan (2006) etwa in der ideologischen „Umwandlung“ der KlientInnen in KundInnen sah. Auch steigert eine Dominanz ökonomischer Überlegungen in diesem Zusammenhang die Gefahr einer Bevorzugung weniger belasteter und damit „kostensparender“ KlientInnen. Ein Kritikpunkt, der schon des Öfteren im Bezug auf Vermittlungsquoten thematisiert wurde und in einigen Organisationen sicherlich zu großen Spannungsfeldern führt.

Für die ArbeitnehmerInnen im Sozialbereich sind vor allem „Überforderung und Selbstausbeutung“ als reale Gefahren zu nennen, einerseits da von ihnen mehr „unentgeltliche Zusatzleistungen“ erwartet werden, andererseits „aus dem Gefühl der Verantwortung für die Sache“. (Schuster-Klackl/Höpler, 2007, S.88) Dieser Umstand ist auch insofern brisant, dass aufgrund vergleichsweise niedriger Gehälter und problematischer Arbeitszeiten die Arbeitsbedingungen im Sozial- und Nonprofitbereich jetzt bereits häufig als „prekär“ eingestuft werden. (vgl. Simsa/More-Hollerweger, 2008)

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Organisationsstrukturen und die damit verbundenen internen Machtverteilungen, sehr gravierende Einflüsse sowohl auf die Arbeitsverhältnisse, als auch auf die Inhalte der Sozialarbeit haben können. Des Weiteren ist diese Frage zu komplex um auf die

Wahl einer bestimmten Rechtsform beschränkt zu werden, da deren weitere Ausgestaltung sehr unterschiedliche Situationen hervorrufen kann. Gleichzeitig ist auch klar, dass Organisationen bei dieser Gestaltung niemals gänzlich unabhängig sind und direkten (Markt-)Anforderungen und vorherrschenden Ideologien nicht ausweichen können.

Literatur

- Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (Hrsg.), 2007. *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag
- Höpler, Clara / Schuster-Klackl, Gabriele, 2007. *Wege in den Nonprofit-Arbeitsmarkt – Rahmenbedingungen, Veränderungen, Perspektiven*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Kathan, Bernhard, 2006. *Ökonomisierung der Sozialarbeit – eine subjektive Betrachtung*. In: DOWAS, 2006. *30 Jahre DOWAS Innsbruck*.
- McChesney, W. Robert, 2006. *Einleitung in: Chomsky, Noam, 2006. Profit Over People – War Against People*. München: Piper Verlag
- Morgan, Gareth, 2002. *Bilder der Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta
- Preisendörfer, Peter, 2008. *Organisationssoziologie: Grundlagen, Theorien und Problemstellungen*. Wiesbaden: VS Verlag
- Sennett, Richard, 2007. *Unfreie Zeit. Interview mit: DasMagazin.ch* [www] Verfügbar unter: <http://dasmagazin.ch/index.php/unfreie-zeit/> [abgerufen am 11.6.2008]
- Simsa, Ruth / More-Hollerweger, Eva, 2008. *Geschlechterrollen in Nonprofit-Organisationen*. In: Der Standard [Printausgabe vom 5./6.4.2008]

Matthias Tachezy
Student am MCI: Nonprofit-, Sozial und
Gesundheitsmanagement

VertretungsNetz - Sachwalterschaft

Unser neues Büro ist ab Oktober 2008 in
Innsbruck, Adamgasse 2a, 4.Stock
Tel. 0512 561602 (unverändert)
innsbruck@sachwalter.at

Zur Ökonomisierung und Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit

Hansjörg Schlechter

Die letzten Jahre haben für viele Organisationen der Sozialen Arbeit große Veränderungen in den Strukturen, den Arbeitsabläufen und der Leistungserbringung gebracht. Diese Modernisierungen waren nicht immer konfliktfrei und bedeuteten nicht nur Abschied von gewohnten Arbeitszusammenhängen, sondern brachten auch Belastungen für MitarbeiterInnen wie für KlientInnen.

Armutsgefährdung, Armut und Marginalisierung nehmen zu. Auswirkungen dieser Entwicklung betreffen alle sozialen Einrichtungen. Die Erhöhung des Armutsrisikos und die steigende Zahl an Marginalisierten bei relativ - gemessen am BIP - stagnierenden bis fallenden Wohlfahrtsausgaben bedeuten für die Träger sozialer Arbeit, dass sie mit bestenfalls gleich bleibenden finanziellen Mitteln mehr KlientInnen mit komplexeren Problemlagen betreuen müssen.

Modernisierung wohin?

Wegen der begrenzten öffentlichen Mittel und (neuer) Verwaltungsrationalitäten (New Public Management und Vergaberichtlinien) verlangen Politik und Auftraggeber mehr als bisher einen professionellen Nachweis der Mittelverwendung und überzeugende Nachweise der Wirkungen Sozialer Arbeit, die sie in Auftrag geben. Das kann man bedauern, aber nicht ignorieren.

Viele Träger Sozialer Arbeit mussten sich auf die veränderten Ansprüche der relevanten Umwelten (Auftraggeber, Politik, Öffentlichkeit u. a.) einstellen. Diese Entwicklung führt auch zu einem bisher nicht gekannten Wettbewerb um öffentliche Aufträge zwischen den Trägern sozialer Arbeit.

Die damit einhergehende stärkere Dienstleistungsorientierung bewirkte aber auch eine Überprüfung der Angebote und Rahmenbedingungen, um diese näher an den Bedürfnissen und dem Bedarf der NutzerInnen und der KlientInnen auszurichten, wie Verbesserung der Erreichbarkeiten, Ausweitung der Öffnungszeiten, Einsatz neuer Technologien wie Internet, verbesserter Datenschutz etc.

Diese an sich positiven Aspekte der Modernisierung können in ihren Kernen positiv bilanziert werden und bedeuten auch einen wichtigen Professionalisierungsschritt für Organisationen und ihre MitarbeiterInnen. Hier gibt es keinen Weg zurück.

Es kann auch nicht in Frage gestellt werden, dass Soziale Arbeit ihre Wirksamkeit letztlich der Gesellschaft gegenüber nachzuweisen hat. Etwas was auch jede/r in der Praxis Tätige täglich machen sollte, wenn er über seine KlientInnenbeziehung reflek-

tiert und seine Interventionen und deren Folgen für seine KlientInnen kritisch hinterfragt.

Wenn Soziale Arbeit nachhaltig wirken soll, braucht es eine fundierte Klärung über die Ziele Sozialer Arbeit und über die Instrumente der Evaluierung der Zielerreichung. Ziele und Wirkung Sozialer Arbeit können daher nicht primär ökonomisch definiert sein. Die ökonomische Perspektive hat allerdings ihre Berechtigung in der Frage: „Wie teuer darf welche Wirkung sein?“

Die Entdeckung des Non-Profit-Sektors durch die Unternehmensberaterbranche hat Impulse und Erkenntnisse durch die verstärkte Außensicht und auch finanzielle Gewinne für die Branche gebracht, aber eben auch einige fragwürdige 1:1 Übernahmen betriebswirtschaftlicher Modelle, wie zum Beispiel allzu lineare Prozessmodelle im Betreuungsbereich oder die Überbetonung von Marketing.

Soziale Arbeit war in ihren Leitungs- und Führungspositionen oft durch andere Professionen besetzt: JuristInnen bzw. PsychologInnen und jetzt sind es ManagerInnen, die in der Vertretung fachlicher Themen manchmal ihre Schwierigkeiten haben.

Zum Problem der Qualität Sozialer Arbeit durch Messbarkeit und Standardisierung

Zwei unterschiedliche Ebenen sollten auseinander gehalten werden: die Ebene der Angebote und Leistungen und die unmittelbar operative Ebene der KlientInnenarbeit.

Für die Gesamtheit einer Zielgruppe können durchaus quantifizierbare (Prozent)Kennzahlen in der Zielerreichung festgelegt werden, z. B. Prozentzahl positiv abgeschlossener Beratungen/Betreuungen, Prozentzahl abgeschlossener Privatkonkurse u. ä. Soziale Arbeit beruht aber auch auf einer theoriebasierten Handlungskonzeption, wird von Handlungsprinzipien geleitet und setzt spezifische daraus abgeleitete Methoden und Techniken ein. Soziale Arbeit ist ein zielgerichteter Prozess. Die Soziale Arbeit mit KlientInnen muss sich an gemeinsam ausgehandelten Zielen orientieren, Zielorientierung bedeutet dann aber auch, dass die Zielerreichung evaluierbar sein sollte.

Der Einfluss ökonomisierter Steuerung auf dieser Ebene ist dann zu kritisieren, wenn es standardisierte Zielformulierungen und -vorgaben **im Einzelfall** gibt. Soziale Arbeit als Kommunikations- und professionelle Beziehungsarbeit widersetzt sich jeder Standardisierung, da hier andere Spielregeln herrschen, die weder einer linearen noch einer kausalen Gesetzmäßigkeit unterliegen. In der personalen Begegnung zwischen SozialarbeiterIn und

KlientIn lagert sich Erfahrungs- und methodisches Fachwissen ab. Diese Fachlichkeit und Betreuungsqualität ist nicht messbar, kann aber durch das Feedback der KlientInnen, durch den Betreuungsverlauf und das Betreuungsergebnis reflektiert werden. Darüber hinaus ist diese Fachlichkeit indirekt ableitbar (in den Fachteams, im kollegialen Austausch und Diskursfähigkeit).

Daher ist für die Qualitätssicherung Sozialer Arbeit das Team der zentrale Ort der Auseinandersetzung, es ist nicht durch die Kontrolle letztlich formaler Standards ersetzbar. Qualität Sozialer Arbeit bildet sich daher auch in den Teamstrukturen ab.

Dort wo ein partizipativer, herrschaftsfreier, offener Umgang herrscht, gelingt ein kritischer Diskurs, der mehr zur Weiterentwicklung der Arbeit beitragen kann, als noch so viele Organisationsentwicklungsprozesse.

Wichtige Gestaltungsmerkmale für qualitätvolle Soziale Arbeit wie Kooperation, Motivation, Kommunikationsstrukturen, Diagnosefähigkeit, Empathie, Beratungskompetenz werden mit instrumenteller Messung kaum erfasst. Soziale Arbeit im Einzelfall sollte auch flexibel genug sein Ziele zu ändern und veränderte Umstände mit einzubeziehen, weil sie nur so viel bewirken kann, wie der/ die KlientIn als „Co-Produzent“ mitzuwirken bereit ist.

Grundlage für die Qualität in der sozialen Arbeit entsteht „auf der Handlungsebene des unmittelbaren und zeitgleichen Geschehens im Uno-Actu Prozess der personenbezogenen sozialen Dienstleistung, an welcher zwei Seiten, professionelle Dienstleistungsgeberin oder –produzentin und Dienstleistungsnehmerin oder Co-Produzentin interaktiv, kommunikativ und kooperativ beteiligt sind“ (zit. Rudolf Bauer, 2000). Eine auf standardisierte Beschreibung von Teilzielen abhebende Steuerung widerspricht der Art der Probleme, die in der Sozialarbeit bearbeitet werden, da es sich dabei um „wilde, schwer zählbare Probleme“ (zit. Andreas Strunk, 1997) handelt, deren „Lösungen nicht formal festlegbar, standardisierbar und instrumentalisierbar sind“, denn sie lassen keine vollständige Problembeschreibung zu, man weiß nie, wann ein Problem endgültig gelöst ist. Alle Probleme sind Zwischenlösungen, jedes Problem kann auch Symptom sein. Die Beschreibung des Problems ist abhängig von den Werthaltungen der/des BeschreiberIn und die Konsequenzen der Zählungsversuche müssen die Betroffenen aushalten; insofern ist die Beteiligung der Betroffenen unerlässlich.

Trotzdem gilt der ziel- und lösungsorientierte Ansatz als handlungsleitendes Prinzip.

Dabei wird man ohne Standards, ja auch ohne Indikatoren für nachhaltige und nachvollziehbare Ergebnissicherung nicht auskommen. Die Frage: „woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe“ muss erlaubt sein. Die Herausforderung für Praktikerinnen wie Ausbildungsstätten der Sozialarbeit wird sein, jene Instrumente für Evaluierungen aus der Praxis

für die Praxis zu entwickeln, die aussagekräftig, anwendbar und nachvollziehbar sind. Die primär vor allem betriebswirtschaftlich abgeleiteten Instrumente des Wirkungsnachweises (Kundenzufriedenheitsbefragungen), ökonomische Kennziffern (Outputmen-gen), greifen angesichts einer komplexen sozialen Realität, die durch vielfältige Einflüsse, Dynamiken und Widersprüche geprägt ist, zu kurz. Wesentlich ist den Nutzen einer Leistung für KlientInnen und Auftraggeber zu erfassen.

Soziale Arbeit hatte in jeder Periode mit Ressourcenmangel zu kämpfen. Fehlende personelle und finanzielle Mittel waren ein konstitutives Moment Sozialer Arbeit. Immer schon konnte der Bedarf nach Hilfsmöglichkeiten, Betreuung und Unterstützung die Nachfrage danach nicht decken. In den Organisationen Sozialer Arbeit kam es immer wieder zu Finanzkrisen, Mittelkürzungen und Budgetknappheiten.

Soziale Arbeit war allerdings bis in die 90iger Jahre nachfrage- und bedürfnisorientiert. Für neue soziale Probleme z. B. infolge der Migrationsbewegung oder aufgrund eines sich verändernden Arbeitsmarktes wurden neue soziale Angebote (Ausländerberatungsstellen, Sozialökonomische Betriebe, Schuldenberatungsstellen etc.) entwickelt und zum Teil auch über eine aktive Arbeitsmarktpolitik finanziert.

Aus dieser vielfältigen Projektszene entwickelten sich neue, oft spezialisierte Dienstleistungen. Die Soziale Arbeit diversifizierte sich.

Von der Nachfrage zur Angebotspolitik

Was sich unter den Bedingungen enger finanzieller Spielräume in den letzten 10 Jahren veränderte, ist eine Umorientierung von einer Nachfragepolitik hin zu einer Angebotspolitik. Damit ist gemeint, dass die Entwicklung Sozialer Arbeit lange davon geprägt war, dass auf soziale Defizite, Versorgungslücken und neu auftauchende Problemlagen aktiv reagiert wurde. Zuerst wurde das Problem öffentlich gemacht, dann um politische Unterstützung und Finanzierung gekämpft und schließlich entsprechende Dienstleistungen entwickelt und angeboten. Es wurde also auf die Nachfrage nach sozialen Diensten aus der Sicht der Betroffenen „stellvertretend“ gehandelt. Heute sehen wir mehr die Tendenz einer Angebotspolitik, bei der Politik und Geldgeber stärker Inhalt, Struktur und Rahmen für soziale Dienstleistungen vorgeben und aus entsprechenden Angeboten das oft „Preiswerteste“ auswählen. Wobei „preiswert“ oft auch heißt, dass bestimmte schwierige, zeitaufwendige, wenig „erfolgversprechende“ KlientInnengruppen unter Druck geraten, weil sie in einem betriebswirtschaftlichen Sinn zu „teuer“ werden und sich nicht passgenau in Zielgruppendefinitionen einfügen lassen. Gerade niederschwellige Angebote kommen so unter Druck, auch weil sie vorgeblich so „unspe-

zifisch“ sind und sich nicht in Kategorienschemata zwängen lassen.

Ein zweiter Aspekt der Ressourcenknappheit hängt mit der Privatisierung vieler Bereiche Sozialer Arbeit zusammen. Solange Soziale Arbeit eingebunden war in öffentliche Strukturen und Verwaltungen war die ökonomische Logik eine administrative und an den öffentlichen Budgetvollzug gebunden. In diesem Zusammenhang sei nur an das „Dezemberfieber“ erinnert, als überschüssige Mittel des Budgetjahres jeweils im Dezember ausgegeben werden mussten, um Kürzungen im nächsten Budgetjahr zu verhindern. Die Überwindung dieser ökonomischen Unlogik der Ressourcenverschwendung bei Ressourcenknappheit kann nun wirklich nicht bedauert werden.

Soziale Arbeit ist in ihrem Wesen immer auch Veränderungsarbeit. Veränderungen des Verhaltens, von Einstellungen, von Umwelten und Umweltbeziehungen. Dieser doppelte Fokus der Sozialen Arbeit: (Sozial–Verhalten und Sozial–Verhältnisse gilt bis heute als geltendes Grundprinzip sozialarbeiterischer Handlungskonzepte, die sowohl das Verhalten wie auch die Verhältnisse einbeziehen.

Veränderungen brauchen Zeit, basieren auf einer vertrauensvollen Beziehung, die mit Nähe und Distanz und Grenzen umgehen kann. Sie setzen sich in widersprüchlichen, oft auch paradoxen, Lernprozessen durch. Technokratisches und lineares Handeln greift zu kurz. Jede/r SozialarbeiterIn kennt Phasen des Widerstandes, des Stillstandes und des Rückschlages in ihren KlientInnenbeziehungen.

Mit dieser „long and winding road“ in der Einzelfallhilfe ist selbstreflexiv umzugehen und die Methodik darauf abzustellen und dafür ist den MitarbeiterInnen auch Raum und Zeit in den Organisationen zu geben.

Zum Verlust öffentlicher Kritik- und Vermittlungsfunktion Sozialer Arbeit angesichts ihrer Entpolitisierung

Sind der „internen Diskussion und politischen Vermittlung von sozialen Problemlagen nur aus zeit-ökonomischen Gründen enge Grenzen gesetzt“ wie etwa die „Wiener Erklärung“ behauptet und hat sich die Soziale Arbeit, oder haben sich nur die AkteurInnen oder nur die SozialmanagerInnen entpolitisiert? Oder drückt sich in dieser Entpolitisierung nur das mangelhafte Selbstverständnis einer „Semiprofession“ aus?

Wenn Soziale Arbeit eine Menschenrechtsprofession sein will, dann werden SozialarbeiterInnen nicht umhin kommen, Menschen- und Sozialrechte zu ihren Anliegen zu machen und ihr professionelles Berufsverständnis darauf auszurichten sich auch kritisch mit den anspruchgruppenorientierten Konzepten auseinander zu setzen, da diese von einer Gleichwertigkeit der Anspruchsgruppen aus gehen.

Dabei wird vielfach übersehen, dass es unterschiedliche „Mächtigkeiten der einzelnen Anspruchsgruppen gibt. Die „Macht“ der KlientInnen ist letztlich die individuelle Verweigerung. Notlagen, Abhängigkeiten oder Sanktionsmöglichkeiten machen diese „Waffe“ jedenfalls sehr stumpf, noch dazu für jeden „Verweigerer“ zwei neue Hilfesuchende kommen. Auftraggeber und Financiers hingegen haben Realmacht, sie entscheiden über Geld und Finanzmittel, jedenfalls ist deren Macht von existenzieller Bedeutung und sie treffen Entscheidungen, die manchmal weder fachlich fundiert, noch die Qualität der eingekauften Dienstleistung berücksichtigt, noch die Interessen der KlientInnen im Auge haben. Hier kann nur mit konstruktiver Konfliktfähigkeit und fachlicher Expertise entgegen gehalten werden.

Wenn sich Soziale Arbeit nicht auch zur Anwältin der von ihr Vertretenen macht, verliert sie rasch ihre professionelle Legitimation als „Menschenrechtsprofession“ (Staub-Bernasconi, 1995). Das bedeutet nun nicht Konfrontation um jeden Preis, sondern fachlich begründete Kritik und öffentliches Auftreten verbunden mit konstruktiven Vorschlägen und Maßnahmen.

Literatur:

Bauer, R.(2000): Vom Wiegen wird das Schwein nicht fetter. Zur Kritik einer betriebswirtschaftlichen Verrechnung der Qualität von Sozialer Arbeit, in: Sozialmagazin, 25. Jg. Heft 10

Staub- Bernasconi, S.(1995): Das fachliche Selbstverständnis der soziale Arbeit- Wege aus der Bescheidenheit. Soziale Arbeit als „Human Rights Profession“, in: Wendt, W.R. (Hg): Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses. Beruf und Identität, Freiburg im Breisgau

Strunk, A. (1997): Von der fehlerlosen zur fehlerbewussten Organisation, in: Blätter zur Wohlfahrts-pflege (9)

Hansjörg Schlechter
Sozialarbeiter, beschäftigt bei NeuStart

Kriseninterventionszentrum (KIZ) -

Verein: Vorstand extern besetzt

Markus Fankhauser

Träger des Kriseninterventionszentrums für Kinder und Jugendliche ist ein Verein mit gleichem Namen. Die Hauptversammlung besteht aus 10 vom KIZ unabhängigen Vereinen bzw. Institutionen. Diese Mitglieder der Hauptversammlung decken einen breiten Bereich der sozialen Landschaft ab (Frauen, MigrantInnen, Jugendamt, Wohn- und Beratungsbereich für Jugendliche und offene Jugendarbeit) und sind allesamt erfahren im Bereich der Arbeit mit Jugendlichen. Der Vorstand wird aus diesen 10 Vereinsmitgliedern gewählt, zur Zeit TILAK (Dr. Thomas Lackner), DOWAS für Frauen (DSA Jasmine Alge) und SOS-Kinderdorf (Mag. Werner Kapferer). Die MitarbeiterInnen des KIZ sind keine Vereinsmitglieder, die Geschäftsführung und Geschäftsführungstellvertretung fungieren in der Hauptversammlung und dem Vorstand gegenüber als Auskunftspersonen und vertreten den Verein nach Außen.

Das KIZ ist als sozialer Dienst der Jugendwohlfahrt rechtlich anerkannt und Krisenintervention ist als soziale Dienstleistung gesetzlich festgehalten.

Die Finanzierung des KIZ erfolgt über die Jugendwohlfahrt, es besteht ein Vertrag mit dem Land Tirol. Kontrolle des Geschäftsgebahrens erfolgt durch Vorstand, Hauptversammlung, Rechnungsprüfung und der Abteilung Vb.

Kriseninterventionsarbeit:

Das Team des KIZ besteht aus einem Multiprofessionellen Team und deckt die akute Krisenintervention für Kinder, Jugendliche und deren Familien in ganz Tirol 7 Tage die Woche und rund um die Uhr ab. Durch die Organisationsform als Verein mit externen Mitgliedern und externem Vorstand, wird den MitarbeiterInnen die Konzentration auf die eigentliche Tätigkeit der Krisenintervention erleichtert. Die Verantwortung gegenüber der „Öffentlichkeit“ und die Verhandlungen mit Subventionsgebern und Politik laufen über Geschäftsführung und Vorstand. Trotzdem bleiben die MitarbeiterInnen, die auch in viele organisatorische Belange sowie Öffentlichkeitsarbeit und Konzeptarbeit maßgeblich eingebunden sind, die eigentlich tragende *Struktur* des KIZ und sind angehalten Verantwortung zu übernehmen. Die Prozesse zur Weiterentwicklung der Organisation und der Inhalte sind demokratisch strukturiert. Organisatorische Zuständigkeiten sind klar verteilt und wechseln in regelmäßigen Abständen. Die meisten Zuständigkeiten inkludieren eine Entscheidungsvollmacht der Zuständigen, bei Bedarf wird das Team zu Rate gezogen. Die Geschäfts-

führung ist in allen Bereichen zumindest eingebunden und auf dem aktuellen Informationsstand.

Breit angelegte Verantwortungsübernahme der MitarbeiterInnen in der tagtäglichen Arbeit ist Voraussetzung um eine 24-Stunden Kriseneinrichtung effizient zu gestalten und um in Akutsituationen arbeitsfähig zu sein.

Geschäftsführung, Vorstand und Hauptversammlung haben daher neben der Kontrolle in wesentlicher Linie unterstützenden bzw. entlastenden Charakter. Auch wenn die Verantwortung für die einzelne sozialarbeiterische Entscheidung bei den BeraterInnen liegt, so müssen diese Entscheidungen vom Verein und der Geschäftsführung getragen werden.

Spezialisierungen der MitarbeiterInnen, Vertretungen in Arbeitskreisen usw. werden wenn möglich nach jeweiligem Interesse verteilt und sind für alle transparent festgehalten.

Der Informationsfluss zwischen den verschiedenen Aufgabenbereichen und Zuständigkeiten erfolgt in wöchentlichen Teams. Diese Teams sind zweigeteilt in Fallbesprechungen und organisatorische Belange bzw. aktuelle Berichte.

KlientInnenbezogene Informationen in akuten Krisenfällen müssen aufgrund der oftmaligen zeitlichen Unplanbarkeit und der „Rund um die Uhr“-Tätigkeit des KIZ für alle BeraterInnen jederzeit verfügbar sein und werden daher zusätzlich von Dienst zu Dienst aktualisiert übergeben.

Eine Besonderheit der Arbeitsstrukturen im KIZ liegt in der Differenzierung zwischen Sozialpädagogischem Team (vor allem Nacht- und Wochenenddienste im Wohnbereich) und dem Hauptamtlichen Team. Das Sozialpädagogische Team bestand bis Ende 2007 aus 10 bis 14 MitarbeiterInnen, seit 2008 setzt sich das Team aus 6 Teilzeitkräften zusammen, die sich alle in einschlägigen Ausbildungen befanden bzw. befinden. Mit dieser Umstrukturierung ist viel neues Potential entstanden. Eine wesentlich intensivere sozialpädagogische Arbeit mit Jugendlichen im Wohnbereich ist möglich und erforderlich.

Die Sozialpädagogischen MitarbeiterInnen sind die meiste Zeit alleine im KIZ und müssen daher selbstständig und eigenverantwortlich Erstentscheidungen treffen, auch wenn sie von hauptamtlichen MitarbeiterInnen (durch Rufbereitschaft und im Zweifelsfall vor Ort) unterstützt werden. Alle wesentlichen Entscheidungen werden (unter Berücksichtigung der Einschätzungen der sozialpädagogischen Mitarbei-

terInnen) von dem/der jeweiligen hauptamtlichen MitarbeiterIn getroffen und bei ihr/ihm liegt auch klar die hauptsächliche Verantwortung.

Die Differenzierung zwischen dem Sozialpädagogischen und dem Hauptamtlichen Team findet neben der inhaltlichen Unterscheidung der Aufgabenbereiche auch über weniger Entscheidungskompetenz, Verantwortung und nicht zuletzt wesentlich geringerem Entgelt statt. Außerdem ist das Sozialpädagogische Team wesentlich geringer in die Kommunikationsabläufe, Fallbesprechungen und Konzept-

entwicklungen eingebunden. Potential, das vorhanden wäre, geht dadurch verloren. Eine inhaltliche Aufwertung des sozialpädagogischen Teams und bessere Einbindung in die Struktur sollte aus unserer Sicht so schnell wie möglich stattfinden und ist geplant. Ein erster Schritt findet sich in einer Intensivierung bzw. Umstrukturierung des Informationsflusses zwischen den MitarbeiterInnen der beiden Teams.

Markus Fankhauser
Geschäftsführer KIZ

Der Verein zur Förderung des DOWAS

Verein mit MitarbeiterInnen im Vorstand, teamförmige Organisationsstruktur

Stefan Schnegg, Magdalena Melcher

Das DOWAS wurde 1975 mit dem Übergangswohnhaus für arbeits- und wohnungslose Jugendliche und junge Erwachsene gegründet. Die Gründung des Vereins zur Förderung des DOWAS erfolgte 1978. Mittlerweile umfasst das DOWAS als etablierte Einrichtung in der Wohnungslosenhilfe und anerkannte Einrichtung der Jugendwohlfahrt folgende Einrichtungen und Angebote:

- Sozialberatungsstelle
- Übergangswohnen
- Betreutes Wohnen
- Betreute Wohngemeinschaft
- Chill Out (Beratungs- und Anlaufstelle sowie Übergangswohnen für Jugendliche)

Das DOWAS ist als privatrechtlicher Verein organisiert, der Vorstand ist von hauptamtlichen MitarbeiterInnen besetzt. Die Geschäfte des Vereins werden vom Geschäftsführungsteam geführt. Vorstand und Geschäftsführungsteam greifen auf verschiedene Delegationen zurück, die schwerpunktmäßig Vorarbeiten für die Entscheidungsfindung im Geschäftsführungsteam erledigen. Geschäftsführungsteam und die wichtigen Delegationen arbeiten nach einer Geschäftsordnung, die Aufgaben, Mitglieder, Besprechungs- und Entscheidungsstrukturen regelt. So ist zum Beispiel jede Teileinrichtung des DOWAS als Subteam organisiert und hat je eigene Aufgaben- und Kompetenzbereiche. Die Angebote Betreutes Wohnen und Wohngemeinschaft sind in einem Subteam zusammengefasst.

Da das DOWAS mit seinen Einrichtungen Aufgaben der öffentlichen Hand wahrnimmt, wird die Finanzierung über Förderungen durch Land Tirol, Stadt Innsbruck, dem AMS und dem Verein Neustart getätigt. Ein Teil dieser Finanzierung ist über Kooperationsverträge gesichert, der andere Teil besteht

aus Subventionen, die jährlich verhandelt werden müssen. Die rechtlichen Grundlagen unserer Arbeit basieren auf den Tiroler Landesgesetzen von Grundversicherung, Jugendwohlfahrt und Rehabilitation, auf Ebene des Bundes gelten Bewährungshilfegesetz und Arbeitsmarktförderungsgesetz als Grundlage.

Die verschiedenen Geschäftsführungsaufgaben (z. B. Personal- und Finanzangelegenheiten, Konzeptplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzungs- und Gremialarbeit, Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung) waren ursprünglich auf alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen aufgeteilt, die je nach Qualifizierung und Spezialisierung die unterschiedlichen Aufgaben wahrgenommen haben. Der Austausch und die Entscheidungen fanden in einem großen, gemeinsamen Team statt.

Mit der Erweiterung durch Chill Out 1999 (nahezu Verdoppelung des Personalstandes) wurden die unmittelbaren und täglich zu erledigenden Geschäftsführungstätigkeiten an eine kleinere Gruppe von MitarbeiterInnen delegiert, die aus einem/r MitarbeiterIn der 4 Subteams sowie den jeweiligen Finanzzuständigen von DOWAS und Chill Out besteht. In diesem Gremium werden die täglich anfallenden Geschäftsführungsaufgaben wahrgenommen und die strategischen Ziele für die Entscheidungsfindung im Geschäftsführungsteam vorbereitet. Diese Gruppe trifft sich ein Mal wöchentlich. Sie delegiert Aufgaben an einzelne MitarbeiterInnen bzw. Subteams und nimmt ihrerseits Aufträge von Subteams entgegen. Die Ergebnisse dieses Austausches fließen im, sich 14-tägig treffenden, Geschäftsführungsteam zusammen, das von allen hauptamtlichen MitarbeiterInnen gebildet wird.

Zwischen den regelmäßig stattfindenden Treffen ist ein strukturierter Informationsfluss sichergestellt, damit Kommunikation und Information - als Voraus-

setzung für die demokratische Entscheidungsfindung - gewährleistet ist.

Der fachliche Austausch findet in erster Linie in den wöchentlichen Subteams statt, ebenso werden dort subteamrelevante Punkte für das Geschäftsführungsteam besprochen. Fachliche Fragen, die über das Subteam hinaus Relevanz haben sowie Überlegungen zu Veränderungen im inhaltlichen Bereich werden in den Subteams diskutiert und im Anschluss im Geschäftsführungsteam weiter bearbeitet. Auf der Ebene der täglichen Sozialarbeit arbeitet jede/r MitarbeiterIn eigenverantwortlich mit den KlientInnen - im Austausch mit den (Subteam-)KollegInnen.

Diese selbstverwaltete Struktur ermöglicht es den MitarbeiterInnen mit zu gestalten und mit zu bestimmen und sich je nach ihren Fähigkeiten einzubringen. Gleichzeitig erfordert dies von den MitarbeiterInnen das aktive Wahrnehmen von Verantwortlichkeit, Engagement und Identifikation. Die antihierarchische Struktur setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstkontrolle voraus.

Die Teilnahme an Arbeitskreisen, Vernetzungen, Supervision und Fortbildungen wird von den Mitar-

beiterInnen erwartet. Zuständigkeiten dafür werden vom Geschäftsführungsteam delegiert und von den MitarbeiterInnen selbstverantwortlich wahrgenommen.

Um professionelle Sozialarbeit zu gewährleisten, wird sichergestellt, dass entsprechende arbeits- und sozialrechtliche Bedingungen für die MitarbeiterInnen vorhanden sind. Eine angemessene Entlohnung, fixe Arbeitszeiten, ein passendes Verhältnis von Öffnungs- und Nachbearbeitungszeiten u.a.m. sind Voraussetzungen, um die Hilfesuchenden professionell und bestmöglich unterstützen und beraten zu können.

Neben den hauptamtlichen MitarbeiterInnen arbeiten im DOWAS auch geringfügig beschäftigte bzw. teilzeitangestellte MitarbeiterInnen, die für die Tag- und Nachtdienste im Übergangwohnhaus und Chill Out eingesetzt werden. Sie sind in wöchentlich stattfindenden Teams organisiert und nehmen an Supervision und Fortbildungen teil. Der Austausch mit dem geschäftsführenden Team erfolgt über die jeweils zuständigen hauptamtlichen MitarbeiterInnen.

Stefan Schnegg, Magdalena Melcher
MitarbeiterInnen des Chill Out/ DOWAS

Krankenhaussozialarbeit am Beispiel der Universitätskliniken Innsbruck

Andrea Kofler

Der Vorstand der tilak besteht aus der kollegialen Führung (KOFÜ), welche sich aus der ärztlichen Direktion, der Verwaltungsdirektion und der Pflegedirektion zusammensetzt.

Die KliniksozialarbeiterInnen sind der KOFÜ direkt unterstellt, wobei die Ärztin der ärztlichen Direktion die erste Ansprechperson für die Berufsgruppe ist. Die an sie herangetragenen Anfragen der SozialarbeiterInnen werden von ihr bei den Treffen der KOFÜ eingebracht. Nach unserer Erfahrung wurden die von ihr unterstützten Anliegen fast immer von der KOFÜ bewilligt.

An der tilak gibt es allgemein eine strenge Hierarchie, wobei wir SozialarbeiterInnen davon sehr wenig betroffen sind, da wir nicht in diese Hierarchie eingebunden sind. Wir arbeiten selbständig und selbstverantwortlich, für den Austausch mit KollegInnen gab es lange überhaupt keine Struktur. Das Arbeiten ohne Team bedeutet auch, dass wir uns selbst für unsere Anliegen einsetzen und dass wir auf die Ressourcen von Teamarbeit, auch im fachlichen Austausch, verzichten müssen.

Vor vier Jahren haben die SozialarbeiterInnen der Universitätskliniken die Klinikplattform gegründet. Diese Installierung dient einerseits dazu die

Berufsgruppe zu stärken, andererseits können Anliegen gesammelt und direkt bei der ärztlichen Direktion vorgebracht werden. Ca. fünf Mal im Jahr finden die Gespräche mit der ärztlichen Direktion statt, zum Teil auch in Anwesenheit von VertreterInnen der Verwaltungsdirektion und der Pflegedirektion.

Die VertreterInnen der Klinikplattform treffen sich monatlich, zwei Personen der Plattform sind als Ansprechpersonen für alle Plattformmitglieder bestimmt, zwei andere KollegInnen sind die Kontaktpersonen bei Anliegen der KOFÜ an die Plattform und umgekehrt. Für die einzelnen SozialarbeiterInnen kann die Plattform als Unterstützung mit eingebunden werden. Themen sind z. B. Aufstockung/Neuinstallation von Stellen oder Zuteilung von Büroräumlichkeiten. Das „Einzelkämpfertum“, welches sehr viel Zeit bindet und Energie verbraucht, hat sich dadurch stark verringert.

Die SozialarbeiterInnen sind den unterschiedlichen Kliniken fix zugeteilt und vertreten sich innerhalb der verschiedenen Kliniken gegenseitig. Diese Zuteilung ist für unsere Arbeit unabdingbar, da auf Grund der Diagnosen der PatientInnen die Anforderungen an die Sozialarbeit auch sehr

unterschiedlich sind. So arbeitet die Sozialarbeiterin an der Kinderklinik fast nur mit den Eltern, an anderen Kliniken ist die Hauptsprechperson der/die PatientIn, bei älteren Menschen wiederum ist es oft notwendig, pflegende Verwandte in die Gespräche miteinzubeziehen.

VertreterInnen der unterschiedlichen Berufsgruppen und PatientInnen selbst rufen uns bei bestimmten Fragen und Anliegen an. Die Entscheidung, welche ambulante Betreuung organisiert, welcher Heimplatz in Frage kommt, welche Hilfsmittel es für daheim braucht, entscheiden die SozialarbeiterInnen in Absprache mit den PatientInnen. In diesen Fragen arbeiten wir selbständig und eigenverantwortlich. Für uns steht der/die PatientIn mit seinen Fragen und Anliegen im Vordergrund. Da wir sehr oft mit extramuralen Einrichtungen zusammenarbeiten sind wir aber auch auf die Auslastung der Vereine und Heime angewiesen. So ist es in Innsbruck oft nicht möglich einen Heimplatz zu bekommen, und PatientInnen müssen in anderen Häusern außerhalb von Innsbruck untergebracht werden. Kann ein Verein z. B. erst nach dem Wochenende eine Betreuung übernehmen hängt es auch von der Bettenauslastung auf den Stationen ab, ob PatientInnen noch ein paar Tage länger in der Klinik bleiben können.

An der Univ. Klinik für Innere Medizin ist eine Krankenschwester als „Entlassungsmanagerin“ angestellt, sie organisiert die ambulanten Vereine, die eine Betreuung nach dem stationären Aufenthalt übernehmen. Anfangs waren wir skeptisch, die Zusammenarbeit mit ihr funktioniert aber sehr gut, sozialarbeiterische Anfragen an sie werden von ihr an die zuständigen SozialarbeiterInnen weiter geleitet.

Zusätzlich zu den Terminen der Klinikplattform findet einmal im Monat eine Besprechung statt, an der auch die SozialarbeiterInnen der anderen Tiroler Krankenhäuser teilnehmen. Diese Treffen dienen zur Informationsweitergabe wie z. B. Vorstellung von neuen Einrichtungen, wichtige sozialrechtliche Veränderungen, andere Verrechnungsschemen bei Heimplätzen....

Es werden auch Vortragende zu aktuellen Themen oder PolitikerInnen eingeladen, welchen wir unsere Erfahrungen aus der Praxis schildern.

Die Arbeit an der Universitätsklinik Innsbruck hat den Vorteil, dass die Teilnahme an Fortbildungen und Seminaren so gut wie immer bezahlt und eine Dienstfreistellung bewilligt wird, wenn eine Vertretung gewährleistet ist. In anderen Kliniken werden manchmal keine Dienstfreistellungen bewilligt, Fortbildungen müssen in der Freizeit besucht werden. Bei Seminaren am Wochenende werden keine Stunden refundiert. Die Begründung dafür ist, dass wir am Wochenende nicht arbeiten und somit auch nicht vom Dienst freigestellt werden können. KliniksozialarbeiterInnen können während der Dienstzeit an Supervisionen teilnehmen. In Rücksprache mit der Univ. Klinik für medizinische Psychologie wird ein/n SupervisorIn zur Verfügung gestellt und es werden 10 Doppelstunden pro Jahr bewilligt. Meist handelt es sich dabei um Fallsupervision. Die Erarbeitung der Funktionsbeschreibung für die Klinikplattform wurde auch in Supervisionssitzungen erarbeitet.

Ein wichtiges Thema ist natürlich auch die Dokumentation. Seit August 2007 dokumentieren SozialarbeiterInnen an den somatischen Kliniken in einem Programm, welches die gesamten Daten der PatientInnen enthält. Durch diese Art der Dokumentation können auch MitarbeiterInnen anderer Berufsgruppen nachlesen, welche Vereinbarungen mit dem PatientInnen getroffen wurden. Ein Extrafeld dient dazu, sensible Daten einzutragen, welche nur von SozialarbeiterInnen mit eigener Zugangsberechtigung eingesehen werden können. Diese Dokumentation ergänzt die persönliche Rückmeldung an die Station und ist vor allem von großer Bedeutung, wenn PatientInnen wieder an anderen Kliniken aufgenommen werden.

Kliniksozialarbeit ist abwechslungsreich. Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich aber gravierend von jenen in einem Verein, in dem ein Team der gleichen Berufsgruppe zusammenarbeitet und ein Austausch direkter erfolgen kann.

Andrea Kofler
Sozialarbeiterin an der Univ.Klinik für Chirurgie

Vorschau Frühling 2009

International Social Work Day im Frühling 2009 – Beteiligung durch zentrale und regionale Aktionen des obds - Landesgruppe Tirol

Sozialarbeit in der Justizanstalt

Renate Paumgarten

Der Soziale Dienst der Justizanstalt ist Teil des Strafvollzugs. Die MitarbeiterInnen sind öffentlich Bedienstete, der Anstaltsleitung direkt unterstellt und intern von einem/r TeamleiterIn geführt.

Engagement und Hilfeleistung für StraftäterInnen werden meiner Erfahrung nach nicht nur justizintern, sondern auch in großen Teilen der Gesellschaft kritisch gesehen. Im System Gefängnis wird Sozialarbeit vielfach etwas verkehrt verstanden. Es geht dabei nicht um die Anfechtung rechtskräftiger Verurteilungen und die Solidarisierung mit den Häftlingen, sondern um die bestmögliche Unterstützung der KlientInnen in Lebensbereichen wie Arbeit, Wohnen und finanziellen Belangen, und nicht zuletzt auch um den menschlichen Umgang mit TäterInnen in der Haft.

Da die Haftsituation jedoch eine Strafe darstellen soll, wird die Sozialarbeit als etwas sehr Isoliertes wahrgenommen und ist demnach in einem ständigen Spannungsfeld. Es gibt ganz klare Vorgaben und Grenzen von Seiten der Justiz und den Gesetzen, die den Arbeitsbereich des Sozialen Dienstes eingrenzen und definieren. Konkrete Arbeits- und Gestaltungsmöglichkeiten des Sozialen Dienstes gibt jedoch die jeweilige Anstalt vor.

Im Rahmen meiner justizinternen Ausbildung konnte ich Arbeitserfahrung in etlichen (Sonder-) Anstalten in Österreich sammeln und erkennen, wie abhängig der Spielraum der Sozialarbeit von der Anstaltsleitung und den BeamtInnen der Justizwache ist. So ist in einigen Anstalten die Zusammenarbeit sehr gut und die Arbeit des Sozialen Dienstes sinnvoll und effektiv, teilweise wird Sozialarbeit jedoch blockiert und auf ein Minimum reduziert. In der Justizanstalt Innsbruck fehlt meiner Ansicht nach eine kontinuierliche und motivierte Anstaltsleitung, was sich enorm auf das Arbeitsklima allgemein und auf die Zusammenarbeit mit den SozialarbeiterInnen auswirkt.

Innerhalb des Sozialen Dienstes, der aus vier MitarbeiterInnen besteht, ist die Aufgabenverteilung klar geregelt, die Abteilungen Jugend, Maßnahme (Drogen- und Alkoholtherapie), Frauen und Freigänger sind aufgeteilt, ebenso wie die restlichen KlientInnen. Der individuelle Arbeitsstil kann durchaus sehr unterschiedlich sein, am meisten beeinflusst wird das Handeln wiederum durch die Kontrolle der Anstalt, die auch bestimmt, auf welcher Ebene der Hierarchie sich die Sozialarbeit wiederfindet.

Soziale Arbeit in einer Strafvollzugsanstalt stellt eine große Herausforderung dar. Sie verlangt von den MitarbeiterInnen, sich in einer von der Gesellschaft

isolierten, fremden Welt mit eigenen Regeln zurechtzufinden und ihre KlientInnen in diesem starren System zu unterstützen. Sie arbeiten ständig daran, Vorurteile gegenüber der Berufsgruppe abzubauen und Sozialarbeit so weit als möglich in ein System zu integrieren, das wenig Verständnis und Raum für Sozialarbeit und deren KlientInnen aufbringt.

Renate Paumgarten

1 ½ Jahre Sozialarbeiterin
in der Justizvollzugsanstalt Innsbruck
seit Oktober 08 an der Psychiatrie
(Abtlg. Kinder- und Jugendpsychiatrie)



österreichischer berufsverband der sozialarbeiterInnen - Landesgruppe Tirol
Postfach 219
6010 Innsbruck
E-Mail: tirol@sozialarbeit.at
Web: www.tirol-sozialarbeit.at
ZVR 613283641

VERANSTALTUNGSREIHE IM HERBST

- 03.11.2008 **UNTERHALTSRECHT** – Berechnung, Herabsetzung, Vorschuss
Michael Pfurtscheller, DSA Elisabeth Wechselberger
- 17.11.2008 **SACHWALTERRECHT** – Erfahrungen und Umsetzung in der Praxis, Anregung
von Sachwalterschaft)
Dr. Günter Mayr, VertretungsNetz Sachwalterschaft
- 24.11.2008 **BAGS** – Vor- und Nachteile, Umsetzung und Praxisfragen
Harald Schweighofer, GPA-DJP Regionalsekretär Tirol

Uhrzeit **18:00 – 20:00 Uhr** (Anmeldung und Bezahlung 17:45 Uhr)

Ort **MCI – Management Center Innsbruck**
Universitätsstraße 15, 6020 Innsbruck

Den Raum entnehmen Sie bitte dem Plasmaschirm im Erdgeschoss

Kosten

Mitglieder und
Studierende FHS Soziale Arbeit: kostenlos
Nicht Mitglieder: Einzelvortrag € 10,-
 alle 3 Vorträge € 25,- pro Person

Verbindliche **Anmeldungen über die Homepage** des obds – Landesgruppe Tirol
www.tirol-sozialarbeit.at

Veranstaltungsreihe in Kooperation mit dem MCI – FHS Soziale Arbeit



„Fit for Purpose“ Social Work theories to bring about social change

Kevin Brown

The International Federation of Social Workers' define the key purposes of social work as the promotion of social change and the liberation and empowerment of people¹. In my previous article² I mapped out social work theories into three main categories: **reflective-therapeutic**, **social order** and **social change**. I then argued that social change theories must underpin our practice, if we are to achieve these key purposes of social work.

The English-speaking countries that introduced radical social work 30 years ago, namely Great Britain, Canada, Australia, significantly influenced the international definition of social work and remain at the forefront of the development of the social change and empowerment theories in social work. In this article I introduce some theories that are now key social work texts. As the theories have been developed and published in English I will use that medium in this article.

From radical social work to feminist social work, critical social work, and anti-racist/ discriminatory/ oppressive social work

Through radical social work, as it was developed in the 1970s, Marxism was presented as a theoretical base for the analysis of social issues. However, the key texts³ were stronger on the theory of oppression and discrimination within the economic relations of capitalism than on the social work practice. Social workers rightly asked: 'We now understand the causes of social problems but what can we actually do?'

Meanwhile, some authors, particularly those coming from a feminist background⁴, began to challenge the exclusively social class analysis of social problems presented in radical social work texts. There were, they claimed, other forms of oppression and discrimination. For example, women have prime responsibility for the family, including childcare (and c. 80% of single parents are women) and elder care; women have less income than men; women are under-represented in senior positions in work and politics; women have significantly less power than men (and are more likely to suffer male violence).

In addition, the perspective of race was missing in the earlier radical social work literature. In the development of anti-discriminatory and anti-racist approaches, the issue of different types and levels of oppression was prominent.⁵ People do not have one social identity (e.g. their social class position), but multiple identities that change over time (young, old, etc.) and in different contexts. People can experience multiple oppressions due to being female, black, disabled, homosexual, and (given current

Austrian politics) the 'wrong kind of foreigner' or Muslim. Oppression takes place on structural, institutional, cultural and personal levels.

Critical social theory challenged the idea that everyone who is oppressed in a particular way (e.g. due to skin colour) experiences this oppression in the same way. In other words, radical social work theory was too limited and deterministic. Power and identity had been over-simplified. Critical social theory introduced the notion of 'post-modernity' – we cannot explain everything through a rationalist, positivist, scientific approach. 'There is no one universal truth or reality, but instead 'reality' is constructed out of a multiplicity of diverse and fragmented stories' (Fook, 2002, p.6).

These social change theories did not arise in a social and political vacuum. Despite the general right-wing political shift during the 1980s and 1990s, which undermined the welfare state in western countries and reduced investment in social services and programmes, the development of critical, feminist and anti-oppressive thinking accelerated. In 1995 in the UK, for example, despite 16 years of Thatcherism, every social work education programme was required to adopt anti-discriminatory and anti-oppressive principles to underpin all of the teaching, learning and assessment in both universities and placements settings.⁷ Moreover, courses were advised to promote the recruitment of black and ethnic minority students (and in Wales, also native Welsh speakers).

The proliferation of English texts on critical, feminist, and anti-racist social work, and anti-discriminatory/ anti-oppressive practice, continued throughout this era. Although 'arguably most radical social work literature has originated in Britain', (Mullaly, 2007, p.12) these texts have increasingly dominated the social work education agenda in the UK, Canada, Australia, New Zealand and (to a lesser extent) the USA for the last 30 years.

Feminist Social Work

There are at least 5 variations of feminism, which have been classified as liberal, radical, socialist/ Marxist, black, and post-modern (Payne, 2005, p.253). Dominelli is within the socialist/ Marxist camp, and has to date produced the most comprehensive approach to feminist social work.

Dominelli argues that social work practice must start from an analysis of women's experience and focus on the links between women's position in society and their individual circumstances, problems and issues. Dominelli sees substantial discrimination

against women, and argues that structural change is required. Egalitarian client-worker relationships must be established and structural inequalities must be tackled. Social work practice, focusing on women, engages with all those who are in relationship with women – other women, men and children.

For Dominelli (as for other radical theorists), the link between the personal experience of women and public issues is vital ('the personal is political'). Public policy often oppresses women through social work practice, controlling them through eligibility criteria for services and making assumptions through the 'dominant discourses' (see **Critical Social Work** later) that isolate or make unequal and unjust demands on women (e.g. as unpaid carers). Deconstructing the way language and culture is used to reinforce power relations is important in this theory. As with other radical approaches, empowerment is seen as the key to social change, and that means the emancipation of women and the overthrow of sexism.

Dominelli advocates several principles of feminist practice:

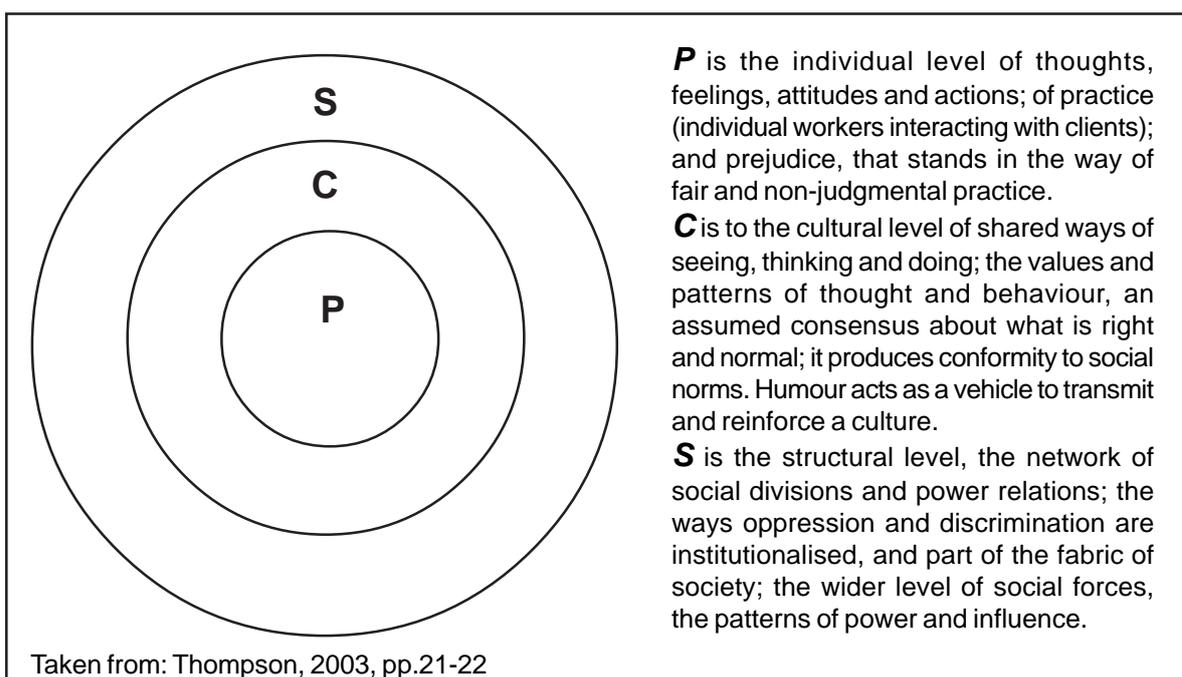
- Recognise women's diversity and eliminate the privileging of some groups of women over others
- Value women's strengths and see them as able to make their own decisions
- Give women space to voice their own needs and solutions
- Re-define private problems as public issues – address both the social and individual causes of women's problems
- Look for collective solutions to personal problems

- Dominelli is also clear about the basis for working with men:
- Challenge masculinity, which imposes power on others
- Recognise diversity in men – some men are also discriminated against
- Ensure men take responsibility for oppressing others
- Re-define masculinity as based on nurturing and egalitarian relations
- Connect the oppression of women through violence with the resistance to challenge oppressive relations
- Acknowledge the connection between social structural influences and men's behaviour and lack of emotional growth (the link between personal and public issues).

Anti-discriminatory, anti-oppressive and anti-racist Social Work

Two British authors, Thompson and Dominelli,⁸ have significantly influenced the theory and practice of anti-discriminatory, anti-oppressive and anti-racist social work. Thompson's analysis and comprehensive approach to anti-discriminatory practice has been widely adopted.

Discrimination and oppression can be expressed through sexism, ageism, disablism, and racism, as well as based on sexual orientation, religion, language, ethnicity, region, and mental illness and impairment. He uses a concentric model to identify three levels in which all types of discrimination and oppression take place – the social/ structural; the cultural; and the personal/ psychological. The three levels constantly interact with each other.



This established social order and its structures, and the cultural norms and assumptions and personal behaviour that results, come from acceptance of the social order and its divisions. Workers have a good deal of influence over the personal level, but decreasing influence over matters at the cultural and then structural levels' (Payne, 2005, p.279).

Dominelli (2008) modifies Thompson's **PCS** model. The three levels of oppression are at the personal, cultural and institutional levels, which she regards as inter-linked. For her, both the institutional and cultural levels are structural. 'Racism is a multidimensional form of oppression or more than discrimination' (Dominelli, 2008, p.12). She identifies 8 'avoidance strategies' (Ibid, pp. 30-31) that are used (including by social workers) as excuses for failing to address racism at the personal, cultural and institutional levels:

- *Decontextualisation* – failure to recognise the racist power relations in our society
- *Denial* – ignoring the evidence of cultural and institutional (not just personal) racism
- *Omission* – seeing race as irrelevant in most situations (e.g. there are no black people here)
- *'Colour-blind'* – treating black people as if they were white
- *'Dumping'* – race problems have to be resolved by black people
- *Patronising* – superficially acceptance of cultural diversity, but 'white ways are better'. Or talking about integration but really meaning assimilation.
- *Avoidance* – not taking opportunities to confront racism (keeping quiet)
- *Exaggeration* – claiming that a small policy or practice change has solved the problem

'Anti-racist social work is a form of practice that takes as its starting point racialised social relations that depict 'black' people as inferior. It aims to eradicate racist social relations and dynamics from the profession and society' (Ibid, p.33). Practice approaches include:

- Protesting about the limitations of current social work resources
- Engaging service users in creating practice relevant to their situations
- Using conscientisation techniques (cf. Freire, 1970) to link personal experiences to structural (institutional and cultural) oppression
- Encouraging inclusive social relations
- Including black people in planning, delivering and evaluating social work practice and social work education (and on student selection panels)
- Developing links with black communities to provide more student placements

- Recruiting and supporting black social work students and practitioners
- Challenging institutionalised racism (e.g. in the police force)
- Seeking and participating in anti-racist training programmes
- Becoming aware of – and challenging – white, ethnocentric social work practices
- Ensuring all social work agencies adopt and implement anti-racist and anti-oppressive policies for their practices
- Tackling structural oppression by supporting clients' claims for social (not just individual) justice
- Engaging in political action within the profession as well as outside with social and political movements
- Challenging the social exclusion of minority groups (e.g. Roma and Sinti)
- Engaging with other social agencies and organisations (inter-disciplinary practice) to present a united front against oppression
- Identify and resist all 'avoidance strategies' (see above) by colleagues and other professionals
- Questioning white assumptions about childcare, elder care, etc. and valuing alternative approaches to social relationships
- Make the connection between oppression and *social order and social control* theories and practices in social work
- Reflecting and challenging our own personal racist and oppressive values, ideas and practices

Critical Social Work

The term 'critical social work' is increasingly used to mean any theory or practice that challenges 'traditional', liberal/ conservative ideologies underpinning *social order* and *reflective-therapeutic social work theories* (systems theory, behaviourism, cognitive-behavioural therapy, 'sozialraumanalyse', psychodynamic/ psychosocial social work, crisis intervention, etc.), and also used to refer to post-modern and post-structural approaches.⁹

However, critical social work is also a well developed theory and practice (as well as incorporating, and being incorporated into, feminist and anti-oppressive approaches). Based in Australia, Fook (2002) has produced one of the most influential and comprehensive critical social work texts. She shows the limitations of a rigid structural approach and brings in post-modernist ideas, whilst noting the dangers of adopting post-modernism completely – for example, moral relativism undermines the universal social work commitment to social justice. The main elements of critical theory for Fook are as follows:

1. **Domination** is structural, rooted in the social and economic system, but it is experienced per-

sonally. Exploitation is external but also internal (that is, people accept or adopt self-defeating beliefs and ideas).

2. **False consciousness** is a process whereby people do not recognise that capitalist social relations are historically and socially constructed, and therefore can be changed. Gramsci's concept of 'hegemony' – that domination is permeated not only through force and control but also through the culture and the state's organisations, such as education, so that we come to believe that our exploitation is inevitable – is relevant here.¹⁰

3. **Positivism** as an ideology leads people to believe that 'facts' cannot be challenged, rather than seeing them as one (politically motivated) interpretation of events.

4. **Awareness** can be raised, and this can lead to social change. The social order is not fixed and unchangeable. Critical social work is about social change.

5. **Knowledge** – including the knowledge we learn as social workers – is not objective reality but subjective; knowledge is constructed by researchers.

Fook argues that communication and reflection must become the major social change processes. As professionals we must: identify knowledge that is applicable to and transferable between many different situations; be able to deal with very complex situations; include people and their ideas; constantly revise and re-think our praxis. She identifies four areas that we must focus on to change our *thinking* about social work practices:

1. Knowing

The value we put on certain kinds of knowledge – where it comes from, how it reflects political and ideological viewpoints, which power base it supports – must be questioned. Knowledge should be reconstructed through an inclusive, sharing process with service users, through communication and dialogue.

2. Power

The control and use of power in social work is central. Power is conveyed through knowledge and through the legislation that supports social work activities. This power imbalance between professionals and clients is problematic. Fook argues that, if clients' own knowledge and power are legitimised, then professionals will lose their current power base.¹¹

3. Ideology, Discourse and Language

Discourses (based on Foucault's concept) are made up of all the ways in which knowledge is constituted in society. As well as beliefs, ideas, and feelings, this includes social practices and power relations (Fook, 2002, p.64). Language is not neutral but affects the way we think about things (e.g. 'black' often conveys negative meanings such as bad, dismal, illegal).

4. Identity and Difference

It is important that we do not categorise in single ways (e.g. we read in a newspaper that a person is a 'grandfather', or 'businessman', or 'immigrant', yet each of these descriptions affects the way the story is presented and the meaning we make of it in different ways). Fook argues that people are not categories but whole beings made up of multiple and complex aspects of our roles and personalities, all of which can change over time. It is unhelpful, then, to see clients as (generally negative) categories, but as multi-faceted people with strengths, knowledge and with power.

Fook proposes that social work *practice* is undertaken at four main levels – *deconstruction, resistance, challenge* and *reconstruction*.

1. Deconstruction (analysis and identification of constructions of power)

First, there is a need to question the 'common-sense' assumptions that are generally made, e.g. about what constitutes a social problem, its causes and manifestations, the context of clients, the relationship between social workers and clients, and the purpose of social work. In particular, power relations need to be addressed. What labels have been used to describe the client and the problem? Where do these ideas come from? Who makes the decisions about how these are described? And why? What in the language we use expresses the power relations? What practices, systems or structures are upheld by these assumptions? How else could the situation be explained or described?

2. Resistance (questioning of dominant constructions)

Social workers need to question assumptions (as above) and resist assumptions or definitions of the client or the social problem that disempower clients, or make it impossible to bring about a constructive, empowering solution.

3. Challenge (labelling of dominant and also missing constructions)

The challenge stage is where social workers identify and expose (and label) the dominant discourses which undermine the power of clients. By doing this, the way is left open to construct new discourses.

4. Reconstruction (changing of existing constructions, and creation of new ways of seeing and related practices)

The construction of new discourses is always a challenge to the existing power relations, allowing marginal or silenced perspectives to be heard. This can be:

- 'Inventing new terms, language or phrases
- Inventing new conversational devices
- Creating new categories

- Modelling new practices
- Creating new structures or processes, cultures or climates that allow new discourses to develop and become accepted' (Fook, 2002, p.96).

Critical social work practice is committed to empowerment as the basis of social change, and requires social workers to be reflective, critical practitioners.

Structural Social Work – Synthesising Feminist, Anti-oppressive, Anti-racist, and Critical Social Work theories

Mullaly first wrote **Structural Social Work** in 1993, revising it in 1997, whilst he was in Australia. Working in Canada, he wrote a third edition, which acknowledged the theory, practice and social policy developments – as well as the criticisms of his books – since he first developed his ideas. Mullaly (2007) still follows the radical social work tradition but adapts it to include key concepts from feminist social work, critical social work and anti-oppressive theory and practice. He still adopts the 'contradictory' position of social work, where social workers must work within and against the system,¹² and outside and against the system (Mullaly, 2007, Chaps. 11, 12).

Oppression is the key concept in Mullaly's theory. 'Change theorists do not believe that social problems normally originate within the individual, the family, or the sub-culture, as do order theorists, but arise from the exploitative and alienating practices of dominant groups' (Mullaly, 2007, p.235). The cause and explanation of social problems is at the societal, structural level. Social change – overturning the oppressive and exploitative social structure – through empowerment is the *primary* goal of social work. Alleviating the effects of the oppressive social order on people through practical and humanitarian care is a *secondary* goal. Social work's social change mandate is to help people move from divisive, class-based social relations, 'based on ideologies of inequality and individualism, towards a society based on equality and grounded in an ideology of collectivism, planning, participation and solidarity' (Payne, 2005, p.238).

Western societies are founded on the market economy, and power is geared towards the interests of the dominant groups (supported by the hegemony that this is the 'natural order' of society). The capitalist assumption is that inequality is both right and inevitable. Other typical assumptions include: white, middle-aged men are wealthier and have good careers; black men are more likely to be criminal (especially if they are asylum seekers); women do not need to earn as much as men; women are better carers; physically disabled people are less able to participate in society; and so. Structural oppression cannot solely be overcome through economic

means – it has to be equally tackled at the ideological level. Oppression works less through coercion and more through systematic constraints on subordinate groups.

Examples of oppression include:

- The exploitation of women – e.g. as low paid or unpaid carers
- Marginalization e.g. poor people and those from ethnic minorities are often housed in poor quality accommodation and outlying areas
- Powerlessness, due to hierarchical systems of management within organisations
- Cultural imperialism – people from ethnic minorities are to be assimilated, and should adopt the dominant culture
- Poor people experience violence and theft much more frequently.

Mullaly refers to 'structural violence' – the way the social structure discriminates against powerless and marginalized people with regard to housing, consumption, labour market, education, health care and the criminal justice system. His approach adopts Thompson's **PCS** model and includes all kinds of oppression, taking on board the lessons from feminist and anti-racist social work (particularly Marxist approaches – cf. Dominelli). He also incorporates Fook's post-modernist ideas of the importance of discourse and dialogue, and the construction of meanings from the experience of structural oppression. In this respect, he also sees his theory as 'unfinished' rather than fixed and deterministic.

The key elements and foci of structural social work practice are:

a. Direct work with service users

- Intrapsychic and interpersonal work
- Linking the personal and the political (cf. Dominelli)
- Empowerment
- Consciousness-raising (cf. Freire)
- Normalization
- Collectivism
- Dialogical relationships
- Human need

b. Working from within: changing the workplace

- Working with the contradictions
- Radicalizing and democratizing the agency

c. Working from outside

- Alternative services and organizations
- Social movements and coalition-building
- Progressive trade unionism
- Professional associations

- Electoral politics
- Discourse against the dominant order (cf. Fook and Dominelli)

d. Working within ourselves

- Critical self-reflection (cf. Fook)
- Self-care and protection
- The constructive use of anger

Many European countries are witnessing increasing support for neo-Fascist parties (such as the FPÖ and BZÖ), whose policies oppress ethnic and religious minorities, immigrants, women and homosexuals. The need for social workers to adopt and implement social change theories in practice is ever more urgent.

Key Literature

Dominelli, L. **Anti-Opressive Social Work Theory and Practice**. Palgrave Macmillan, Basingstoke: 2002a

Dominelli, L. **Feminist Social Work and Practice**. Palgrave Macmillan, Basingstoke: 2002b

Dominelli, L. **Anti-Racist Social Work** 3rd. ed. BASW/ Palgrave Macmillan, Basingstoke: 2008

Fook, J. **Social Work: Critical Theory and Practice**. Sage, London: 2002

Payne, M. **Modern Social Work Theory (3rd Edition)**. Palgrave Macmillan, Basingstoke: 2005

Mullaly, R. **The New Structural Social Work. Ideology, Theory, Practice**. Oxford University Press, Ontario: 2007

Thompson, N. **Anti-Discriminatory Practice (3rd Edition)**. Palgrave Macmillan, Basingstoke: 2003

Notes

¹ IFSW **Definition of Social Work** www.ifsw.org/en/f38000138.html: 2004

² Brown, K. **'Fit for Purpose? Welche Theorien sind für das Hauptziel der Sozialen Arbeit geeignet?'** in **Sozialarbeit in Tirol (SiT) (77)**. öbds, Innsbruck: 2008a

³ For example, Bailey, R. and Brake, M. (eds) **Radical Social Work**. Edward Arnold, London: 1975; Brake, M. and Bailey, R. (eds) **Radical Social Work and Practice**. Edward Arnold, London: 1980; Corrigan, P. and Leonard, P. **Social Work Practice under Capitalism: A Marxist Approach**. Macmillan, London: 1978; Moreau, M. 'A structural approach to social work practice' in **Canadian Journal of Social Work Education** 5(1), 1979; Throssel, H. (ed.) **Social Work: Radical Essays**. University of Queensland Press, St. Lucia: 1975. However, Freire, P. **Pedagogy of the Oppressed**. Continuum Publishing, London: 1970 was clearer about practice, and his ideas of 'conscientisation' became quickly incorporated into radical social work texts.

⁴ For example, Dominelli, L. and McLeod, E. **Feminist Social Work**. Macmillan, Basingstoke: 1989

⁵ Anti-racist and feminist anti-racist perspectives are comprehensively addressed by Thompson, 2003, Dominelli, 2002b and Dominelli, 2008

⁷ CCETSW **Assuring Quality for the Diploma in Social Work**. CCETSW, London: 1995

⁸ Thompson, 2003; Dominelli, 2002a; Dominelli, 2002b, Dominelli, 2008

⁹ Perhaps the most important of the post-structural texts is Healey, K. **Social Work**

Practices: Contemporary Perspectives on Change. Sage, London: 2000

¹⁰ Gramsci, A. **Selection from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci**.

International Publishers, New York: 1971. However, Fook does not refer explicitly to Gramsci's ideas.

¹¹ As an illustration of what that could mean in practice, in 2005 the Scottish Government adopted a policy that all public services for children and families (not just Social Work) must be planned, delivered and evaluated in partnership with service users (Scottish Executive **Getting it Right for Every Child**. HMSO, Edinburgh: 2005)

¹² For an account of this approach in a Scottish context, see Brown, K. **'Im und gegen den Staat' in Sozialarbeit in Österreich (SiO) (2/08)**. öbds, Wien: 2008b

Kevin Brown

BA (Hons), MA, CQSW, PTA

1979 - 2007 Sozialarbeiter, Praxislehrer, Trainer, Manager, und Berater in Schottland, und ab 1999 auch Direktor einer nationalen Bildungs- vernetzung für die schottische Regierung. Verschiedenen Publikationen in den sozialen Bereichen Soziale Arbeit, 'Bullying', sexueller Missbrauch, alternative Lernmethoden, usw. 2007 ist er nach Tirol umgezogen, wo er Soziale Arbeit am Management Center Innsbruck unterrichtet und in einer alternativen Schule (basierend auf selbstbestimmtem Lernen) arbeitet.

IFSW General Meeting und World Conference 2008 in Salvador Brasilien

Andrea Trenkwaldler-Egger

Wie jedes zweite Jahr fand auch heuer wieder eine internationale Weltkonferenz und eine Generalversammlung des Internationalen Berufsverbandes der SozialarbeiterInnen (IFSW) statt. Wurde die Konferenz 2006 in München durchgeführt, so trafen sich heuer im August die etwa 70 Delegierten und 2.600 KonferenzteilnehmerInnen in Brasilien und zwar in der Stadt Salvador de Bahia. Die Stadt, die direkt am Meer liegt, ist für ihre Barockbauten bekannt und wurde deshalb von der Uno zum Weltkulturerbe erklärt.

Die Generalversammlung

Bei der zweitägigen Generalversammlung, an der Delegierte aus mehr als 40 Staaten teilnahmen, wurden vor allem Strategiepapiere zu unterschiedlichen Handlungsfelder verabschiedet. Auf der Webseite des IFSW (ifsw.org) sind die Dokumente auf Englisch einsehbar.

Auch wurde der Antrag von weiteren fünf Staaten auf Mitgliedschaft beim IFSW angenommen und die neuen VertreterInnen von Sambia, Liberia, Fiji, Sierra Leone und Libyen herzlich begrüßt.

Vor allem zwei Diskussionen, die im Laufe der Generalversammlung geführt wurden, waren sehr anregend. Einmal ging es um die internationale Definition von Sozialer Arbeit. Einige Delegierte beklagten, dass die Definition für den Arbeitsalltag wenig tauglich sei. Für KlientInnen der Sozialen Arbeit und auch für die breite Öffentlichkeit würde eine griffige und weniger komplexe Definition benötigt. Andere TeilnehmerInnen wiederum meinten, dass eine Definition, die weltweit Gültigkeit haben sollte, ein gewisses Abstraktionsniveau aufweisen muss. Definitionen seien eben keine Slogans.

Nigel Hall (GB) und Elis Enval (Schweden), die jahrelang internationale Arbeitsgruppen zur Entwicklung der aktuellen Definition leiteten und die für die aktuelle Definition von Sozialer Arbeit verantwortlich zeichnen, zeigten sich für Veränderungsvorschläge offen.

Eine ähnliche Diskussion fand auch im Arbeitskreis Ethik statt, indem es um den Ethik Codex des IFSW ging. Die Schlüsselfrage dabei war, was denn die unverhandelbaren Standards seien, die weltweit von den SozialarbeiterInnen einzuhalten sind, und in welchen Bereichen auf kulturelle Differenz Rücksicht genommen werden kann bzw. muss.

Auf der Generalversammlung referierten auch die vier Delegierten, die den IFSW in New York, Genf, Nairobi und Wien in der UNO vertreten.

Weltkonferenz

Die Weltkonferenz startete mit zwei international renommierten HauptrednerInnen: Ellen Woods und Jose Paul Neto¹.

Ellen Woods begann ihr Referat mit der Fragestellung, ob die Freiheitsrechte, die in den Menschenrechten garantiert sind, der Beginn oder schon das Ende moderner Menschenrechtspolitik sei. Die sogenannte 2. Generation der Menschenrechte, Sozialrechte wie Recht auf Nahrung, Soziale Sicherheit und Arbeit, werden ihrer Meinung nach vor allem durch unser kapitalistisches Wirtschaftssystem konterkariert. Der Zwang nach Profitmaximierung, und nach Investitionen verunmöglicht es auf lange Sicht hin, zufriedenstellend bezahlte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Ihrer Meinung besteht die Lösung sozialer Probleme nicht im Austausch von politischen AkteurInnen. Das Problem bestehe vielmehr darin, dass sich die Politik dem Kapitalismus unterordnet. Erst ein Wandel des Ökonomischen Systems kann die Realisierung der Menschenrechte, sprich der Sozialrechte garantieren. Daher fordert sie eine neue Wirtschaftsordnung.

Auffallend war, dass zahlreiche ReferentInnen, vor allem diejenigen die aus dem Südamerikanischen Raum kamen, einen marxistischen Ansatz in der Sozialen Arbeit verfolgten. Leider gab es zu wenige DolmetscherInnen, sodass der Austausch zwischen südamerikanischen und englischsprachigen SozialarbeiterInnen nur sehr mäßig ausfiel.

Weiters wurde an der Veranstaltung vor allem von KollegInnen, die kein portugiesisch bzw. spanisch sprachen, kritisiert, dass für sie nur einige wenige Seminare angeboten wurden.

Trotz dieser organisatorischen Mängel war es doch sehr beeindruckend festzustellen, dass in Brasilien eine starke politisch orientierte Sozialarbeitsbewegung gibt, von der wir in Europa zur Zeit nur sehr wenig mitbekommen.

¹ Leider war die Übersetzung von Netos Referat aus technischen Gründen kaum verständlich, sodass ich im Folgenden nur auf die in Englisch abgehaltenen Ausführungen von Frau Dr. Woods eingehen kann.

Andrea Trenkwaldler-Egger

Flüchtlinge in Tirol ohne Rechtsberatung

Die Rechtsberatung der Caritas ist seit Oktober 2008 geschlossen

Eine Schande für Österreichs Rechtsstaatlichkeit

Die Rechtsberatung in der Flüchtlingsstelle der Caritas der Diözese Innsbruck war bisher die **einzige Anlaufstelle** für AsylwerberInnen im Bundesland Tirol, welche mit im **Fremden- und Asylrecht geschulten JuristInnen** besetzt war.

Pro Jahr wurden von der Rechtsberatungsstelle durchschnittlich 400 Familien betreut und jedes Jahr im Schnitt über 600 Interventionen durchgeführt.

Die Entscheidung des Innenministeriums, die Fördermittel für das seit Jahren durchgeführte Projekt „*Rechtsberatung für AsylwerberInnen in Tirol*“ einzustellen, trifft neben den neu ankommenden AsylwerberInnen auch die über die Jahre hinweg betreuten Flüchtlinge. Durch den Wegfall einer qualifizierten und vor allem unabhängigen und nicht weisungsgebundenen Rechtsberatungsstelle wird den AsylwerberInnen in Tirol effektiver Rechtsschutz und die Möglichkeit eines fairen Asylverfahrens erschwert.

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hat in einer Erkenntnis aus dem Jahr 1999 ausgesprochen, dass effektiver Rechtsschutz gewährleistet sein muss. Hierfür ist erforderlich, dass ein **bestimmtes Mindestmaß an faktischer Effizienz für den Rechtsschutzwerber gesichert ist**. Dem Rechtsschutzsuchenden muss also **gewährleistet sein, dass sein Rechtsmittel in einer Weise ausgeführt wird, die sowohl dem Inhalt der anzufechtenden Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht, als auch dem zu dieser Entscheidung führenden, allenfalls mit Mängeln behafteten Verfahren, adäquat ist**.

Die AsylwerberInnen sind zumeist der deutschen Sprache nicht mächtig, mittellos und sehr oft traumatisiert. Um den asylrelevanten Sachverhalt effizient den Asylbehörden zu übermitteln, ist eine fundierte Rechtsberatung unerlässlich. Dies ist wichtig, weil derzeit über 50 % der Bescheide der ersten Instanz aufgehoben werden. Das bedeutet, dass sie mangelhaft waren. Ohne Rechtsmittel der Beschwerde oder Berufung laufen deshalb über 50 % der AsylwerberInnen Gefahr, wegen unrechtmäßiger Bescheide abgeschoben zu werden.

Es darf nicht sein, dass AsylwerberInnen ausgewiesen und abgeschoben werden, nur weil sie mangels für sie leistbarer unabhängiger Rechtsberatung nicht die Chance haben, den Bescheid von einer höheren Instanz überprüfen zu lassen. Jeder einzelne solche Fall wäre eine Schande für ein Land wie Österreich, das ja sonst nicht müde wird, seinen Stolz auf seine Rechtsstaatlichkeit gebetsmühlenhaft zu betonen. Österreich verlangt besonders von AsylwerberInnen, dass sie sich als Gäste an die Gesetze halten müssen. Wo bleibt Österreichs Glaubwürdigkeit, wenn für diese Schutzsuchenden offenbar nicht einmal der effektive Rechtsschutz gewährleistet wird?

Wir fordern die politischen Verantwortlichen auf, sich für die Wiederaufnahme einer unabhängigen Rechtsberatungsstelle einzusetzen.

Innsbruck 17.10.2008.

für die **Plattform zur Aufrechterhaltung der Rechtsberatung**

Kurt Büchlmann (Dr. WU Wien)
Coach, Konfliktspezialist, Team- u. Managementtrainer
30 Jahre Managing Director Transalpine Pipeline
A-6020 Innsbruck, Höhenstrasse 115
email: k.buechlmann@tirol.com
mobile +43 6645162270; Tel/Fax +43 512273709

Psychosoziale ExpertInnen gegen Sonderanstalt in Kärnten

Aufgrund unserer Mitverantwortung für die soziale und psychische Gesundheit im Land Kärnten äußern wir uns zu dem Plan von Landeshauptmann Haider und seines Flüchtlingsbeauftragten Gernot Steiner, der darauf zielt, an einem abgeschiedenen Ort auf der Saualpe eine „konzentrierte Unterbringung“ für Asylwerber zu errichten, die einer Gewalttat verdächtigt werden oder traumatisiert sind. Die neueste Meldung ist, dass Herr Steiner dort auch noch Hepatitis-C-infizierte, hör- und sehbehinderte Flüchtlinge unterbringen will. Es wird von einer „Sonderanstalt“ gesprochen, die weitab jeder Nachbarschaft und Infrastruktur mit Psychotherapeuten und Sozialarbeitern sowie einem privaten Wachdienst ausgestattet werden soll. Diese Einrichtung soll aber zugleich nur ein Provisorium sein, bis die Gesetze so geändert sind, dass eine „Abschiebung“ der Problemgruppe aus dem Land möglich wird.

Dieser Plan, der gegen rechtsstaatliche Regeln verstößt, ist auch aus sozialpädagogischer und psychotherapeutischer Sicht unsinnig. Er ist als Prävention von Gewalt kontraproduktiv und stellt eine angekündigte Gesundheitsgefährdung von Menschen dar, die zu einer besonders verletzlichen Gruppe gehören und retraumatisiert werden. Es ist nicht vorstellbar, dass PsychotherapeutInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, die auch nur ein wenig über traumatisierte Menschen wissen und verantwortungsbewusst sind, in einer solchen Einrichtung arbeiten können. Wir fordern die politisch Verantwortlichen in Kärnten und Österreich auf, die Sonderanstalt auf der Saualpe umgehend zu verhindern.

Klagenfurt, den 10.10.2008

Prof. Dr. Luise Reddemann, Honorarprofessorin für Psychotraumatologie und Psychologische Medizin an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

A. Univ. Prof. Dr. Axel Krefting, Vorstand des Instituts für Psychologie an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Psychoanalytiker

O. Univ. Prof. Dr. Klaus Ottomeyer, Leiter der Abteilung für Sozialpsychologie, Ethnopschoanalyse und Psychotraumatologie an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Obmann von Aspis. Forschungs- und Beratungszentrum für Opfer von Gewalt

Vorstand des Kärntner Landesverbandes für Psychotherapie (KLP)

A. Univ. Prof. Dr. Gerald Knapp, Sprecher der Abteilung für Sozial- und Integrationspädagogik an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt

DSA Eva Haupt, MAS, Vorsitzende des Österreichischen Berufsverbandes der SozialarbeiterInnen Landesgruppe Kärnten

Dr. Dr. Gernot Haupt, MAS, Institut für Sozialarbeit

Vollinhaltlich unterstützt vom Österreichischen Berufsverband der SozialarbeiterInnen (OBDS)



"HAHAHA! Den hätten sie besser nach mir benannt!"

Florian Bloch

Jhg. 1969

Beschäftigt als Diplomierter Sozialarbeiter
Bekannt als Zeichner und Herausgeber der „Arthur und Ludwig Comics“ gemeinsam mit
Robert Hechenblaikner - www.arthurundludwig.at
und als Teil der Gebrüder Bloch, den Erfindern der „Pfeifnudel“ - www.pfeifnudel.at

Jahresbeiträge **2008 sowie ausstehende Beiträge 2007** bitte **dringend** einzahlen.
Am Zahlschein vermerken für welches Jahr der Beitrag ist.

Jahresbeiträge sind von der Steuer absetzbar !!!!

Der derzeit gültige Beiträge (2008)

Bei einem Nettogehalt bis € 1.000.- jährlich € 65.-

Bei einem Nettogehalt von € 1.001.- bis € 1.400.- jährlich € 85.-

Bei einem Nettogehalt von über € 1.401.- jährlich € 95.-

Studierende Mitglieder oder Mitglieder in Karenz jährlich € 29.-

Bei Telebanking: obds - Landesgruppe Tirol 6010 Innsbruck Postfach 219

Sparkasse Innsbruck, Blz. 20503, Kontonr.: 0000 - 018259

Bitte unbedingt das Jahr angeben.

Bei Änderungen bzgl. Karenz bitte sofort Mail an den obds - Landesgruppe Tirol

obds - Landesgruppe Tirol

Das Letzte für SIT 78...

Nicht nur in Kärnten ist es Ziel von PolitikerInnen und zuständigen BeamtInnen, AsylwerberInnen weit weg von Ortschaften und deren Bevölkerung, weit weg von Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfsangeboten kontrollierbar und möglichst kostengünstig unterzubringen.

Das Flüchtlingsheim in Fieberbrunn am Bürglkopf ist das beste Beispiel: Zwei Stunden Fußweg vom nächsten Ort entfernt, liegt es auf 1500 Meter Seehöhe. Was für manche AsylwerberInnen einer „Strafversetzung“ gleichkommen mag – diese Formulierung wird immer wieder verwendet -, verhindert nahezu jede Integration. So weit ab vom Schuss ist es den Flüchtlingen kaum möglich, am Ortsgeschehen teilzunehmen. Dies gilt in besonderem Maße für Frauen und Kinder. So ist auch die Übersiedelung von Asylwerberinnen und deren Kindern nach Weidach/Leutasch zu betrachten. Die aktuelle Diskussion ist aber in zweifacher Hinsicht unerträglich: Nicht nur, dass die Asylwerberinnen erstens erneut weit weg von Unterstützungsangeboten gebracht werden sollen – was auch von zahlreichen Fraueneinrichtungen scharf kritisiert wird. Die Flüchtlinge sind zweitens in der Gemeinde Leutasch auch noch unerwünscht. In widerlicher und menschenverachtender Weise wird mit 400 Unterschriften und einem Gemeinderatsbeschluss auf eine „Sorge“ der Leutascher aufmerksam gemacht: den Tourismus! „Gute“, gewinnbringende „Gäste“ werden hier den „bösen Flüchtlingen“ gegenübergestellt.

Das Bundesministerium für Inneres stellt nun offenbar die Finanzierung von Rechtsberatungen ein. Das macht einmal mehr deutlich, welchen Status AsylwerberInnen in Österreich haben sollen: Sie sind unerwünscht, und schon gar nicht sollen sie auf Rechtsansprüche pochen können, sondern dankbar sein. Dass sich dabei auch das Land Tirol aus der Verantwortung stiehlt, zeigt sich etwa daran, dass Einrichtungen, die u. a. Rechtsberatung anbieten, wie FLUCHTpunkt (www.fluchtpunkt.org), helping hands oder die Caritas Flüchtlingsberatung nicht oder nicht ausreichend finanziert werden.

Die ständige Kriminalisierung von AsylwerberInnen und die Spaltung in gute und böse Flüchtlinge durch PolitikerInnen, Polizei, BeamtInnen, aber leider auch durch VertreterInnen der Sozialen Arbeit selbst ist einer der Gründe, warum die Ablehnung gegenüber Flüchtlingen nicht nur, aber auch, in Österreich immer größer wird.

Magdalena Melcher