



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

**Die Bedeutung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken im
Prozess des Erschließens selbstbestimmter (beruflicher)
Teilhabemöglichkeiten für und mit jungen Erwachsenen mit
erhöhtem Unterstützungsbedarf**

- Eine qualitative Untersuchung unter besonderer Bezugnahme auf die Sicht der MitarbeiterInnen
im Projekt „P.I.L.O.T.“ des Vereins Integration Wien -

verfasst von / submitted by

Eva Schimpelsberger

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2018 / Vienna 2018

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066848

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Bildungswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ. Prof. Dr. Gottfried Biewer

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

Dr. Oliver Koenig

Eidesstattliche Erklärung

„Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und nur die ausgewiesenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Ich habe die vorliegende Arbeit weder in Teilen noch zur Gänze anderwärtig verwendet“.

Unterschrift der Verfasserin

Danksagung

Das Verfassen der Masterarbeit, wie auch das Masterstudium selbst, waren für mich mit intensiven Bemühungen und neuen Herausforderungen verbunden. Rückblickend kann ich sagen, dass die Anstrengungen im Studium jedoch meinen Horizont erweitert und meinen Geist geschärft haben.

In erster Linie möchte ich mich bei meinen *Eltern* für ihre vielseitige Unterstützung und aufmunternden Worte bedanken. Auch das Verständnis, das ihr mir entgegenbringt, ist nicht als selbstverständlich zu nehmen und ich schätze es sehr.

Meine *Freunde* waren in dieser Zeit, welche von Höhen und Tiefen begleitet war, ebenfalls sehr wichtig. Vor allem *Anna-Katharina* und *Sarah*, die ebenfalls zur selben Zeit ihre Arbeiten verfasst haben und meinem Arbeitsteam angehörten, waren eine große Stütze. Durch gemeinsames Tüfteln, Analysieren und Lachen wurden anstehende Unannehmlichkeiten gemeinsam erleichtert.

Ein besonderer Dank gilt meinem Mitbetreuer *Dr. Oliver Koenig*, der für all meine Fragen stets ein offenes Ohr hatte und mir mit konstruktiver Kritik den richtigen Weg wies, damit ich meine Arbeit stetig weiterentwickeln und abschließen konnte.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei meinen *ForschungsteilnehmerInnen* bedanken, die sich Zeit genommen haben, um mit mir offen über ihre Arbeit zu sprechen, und mir somit einen Blick hinter die Kulissen gewährten.

Allen ein von Herzen kommendes Dankeschön!

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in das Themenfeld	1
1.1 Bildungswissenschaftliche Relevanz	3
1.2 Aktueller Forschungsstand.....	5
1.3 Das Projekt „P.I.L.O.T.“	13
1.4 Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützungskreisen	15

THEORETISCHER TEIL

2. Soziale Netzwerke	19
2.1 Die Funktion der Sozialen Unterstützung	22
2.2 Sozialraumorientierung als vernetzende Arbeitsweise	26
3. Anforderungen an netzwerk- und sozialraumorientiert agierende Fachkräfte im Sozialdienst	29

EMPIRISCHER TEIL

4. Methodologie	35
4.1 Gewinnung der ForschungsteilnehmerInnen	35
4.2 Erhebungsmethode samt forschungsethischer Überlegungen.....	36
4.3 Auswertungsmethode und -prozess	39
5. Das Phänomen – „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	47
5.1 Eigenschaften des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	48
5.1.1 Mehr Stakeholder.....	49
5.1.2 Mehr Orte.....	50
5.1.2.1 Mobilität	52
5.1.3 Gestaltungsspielraum der MitarbeiterInnen	52
5.1.4 Abgrenzung zu bereits getätigten Erfahrungen im Berufsleben der MitarbeiterInnen	53
5.2 Konzeptionelle Orientierung als ursächliche Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	55
5.2.1 Mehr Stakeholder.....	56
5.2.2 Mehr Orte.....	57
5.2.2.1 Mobilität	58
5.3 Personenbezogene Einflüsse als intervenierende Bedingungen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	58

5.3.1 Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	59
5.3.1.1 Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bzw. gegenüber der Arbeit mit „mehr Stakeholdern“	60
5.3.1.2 Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der Arbeit nach der Sozialraumorientierung bzw. mit „mehr Orten“	64
5.3.2 Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt „P.I.L.O.T.“	65
5.3.3 Existierendes Soziales Netzwerk der TeilnehmerInnen	68
5.3.4 Position der im Projekt beschäftigten Personen	69
5.3.4.1 Position der Projektleitung	70
5.3.4.2 Position des/der MitarbeiterIn	71
5.3.5 Geschlecht der MitarbeiterInnen bzw. der Projektleitung	72
5.4 Strukturelle Einflüsse als intervenierende Bedingung von „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	73
5.4.1 Konzeptionelle Offenheit.....	74
5.4.2 Pionierphase.....	75
5.4.3 Konzeptionelle Verschränkungen.....	77
5.4.3.1 Verschränkung mit den Eltern der TeilnehmerInnen	77
5.4.3.2 Verschränkung mit KollegInnen aus anderen Angeboten von „Integration Wien“	80
5.4.4 Unterstützungskreis	82
5.4.5 Sozialraumorientierung.....	84
5.4.6 MitarbeiterInnenwechsel	87
5.4.7 Abhängigkeit vom Fördergeber	90
5.4.8 Mangelnde zeitliche Ressourcen	91
5.5 Umgang mit den vorhandenen zeitlichen Ressourcen als Handlungsstrategie für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	93
5.6 Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“	96
5.6.1 Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der TeilnehmerInnenebene	97
5.6.1.1 Neue Kontakte	98
5.6.1.2 Neue Orte kennenlernen	99
5.6.1.3 Steigerung der Selbstständigkeit	100
5.6.1.4 Herausarbeitung der beruflichen Interessensfelder	103

5.6.1.5 Vermittlung von Praktika	105
5.6.2 Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der MitarbeiterInnenebene	106
5.6.2.1 Kennenlernen der TeilnehmerInnen	107
5.6.2.2 Neue Kontakte	109
5.6.2.3 Intensivierung der Beziehungen zu den Stakeholdern	110
5.6.2.4 Kooperationen	111
5.6.2.5 Veränderung der professionellen Tätigkeit	112
5.7 Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“	113
5.7.1 Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der TeilnehmerInnenebene	114
5.7.2 Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der MitarbeiterInnenebene	117
5.7.2.1 Verbesserungswürdiger kollegialer Austausch	117
5.7.2.2 Verbesserungswürdige Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken.....	118
5.8 Zusammenfassung der Ergebnisse des Kodierparadigmas rund um das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	120
Konklusion	126
Literaturverzeichnis	131
Anhang	139
Kurzfassung	139
Abstract	140
Lebenslauf	141

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: „Parallelität der Arbeitsschritte im Verfahren der Grounded Theory" (Strübing 2014, 12; Strauss 1991, 46)	40
Abbildung 2: Filtern der relevanten Inhalte der Kategorien	45
Abbildung 3: Modifiziertes Kodierparadigma (vgl. Schmidt, Dunger, Schulz 2015, 42f; Strauss, Corbin 1996, 78-85).....	46
Abbildung 4: Kodierparadigma im Zusammenhang mit dem Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	48
Abbildung 5: Eigenschaften des Phänomens „Arbeit in und mit größerem Raum“	54

Abbildung 6: Konzeptionelle Orientierung als ursächliche Bedingung für „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	55
Abbildung 7: Konzeptionelle Orientierung als ursächliche Bedingung für „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ im engeren Fokus	58
Abbildung 8: Personenbezogene Einflüsse als intervenierende Bedingung für das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum"	59
Abbildung 9: Strukturelle Einflüsse als intervenierende Bedingung für das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	74
Abbildung 10: Personenbezogene und strukturelle Einflüsse als intervenierende Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf einem Blick	93
Abbildung 12: „Zeit nehmen“ vs. „keine Zeit haben“ als Handlungsstrategie(n) für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	96
Abbildung 13: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“	97
Abbildung 14: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der TeilnehmerInnenebene	98
Abbildung 15: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der MitarbeiterInnenebene.....	107
Abbildung 16: Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“	114
Abbildung 17: Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der TeilnehmerInnenebene	116
Abbildung 18: Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der MitarbeiterInnenebene.....	117
Abbildung 19: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	119
Abbildung 20: Gesamtdarstellung des Kodierparadigmas zur „Arbeit in und mit einem größeren Raum“	125

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Angaben zu den UntersuchungsteilnehmerInnen sowie deren Interviews.....	36
Tabelle 2: Auszug aus der Tabelle zur Kategorie „zeitliche Ressourcen“ mit formalen Angaben	43

Abkürzungsverzeichnis

bspw.	= beispielsweise
bzgl.	= bezüglich
bzw.	= beziehungsweise
ca.	= zirka
ggf.	= gegebenenfalls
IWI	= „Integration Wien“
sog.	= sogenannt
TS	= Tagesstruktur
u.a.	= unter anderem
UK	= Unterstützungskreis
vs.	= versus
z.B.	= zum Beispiel

1. Einführung in das Themenfeld

Die vorliegende Masterarbeit wurde im Rahmen des Masterstudiums Bildungswissenschaft im Schwerpunkt „Inklusive Pädagogik bei speziellem Bedarf“ an der Universität Wien verfasst. Ihr Ziel ist die Herausarbeitung der Bedeutung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken aus Sicht professioneller Fachkräfte in Sozialen Diensten, welche im Projekt „P.I.L.O.T.“ beschäftigt sind. Dieses wird vom Verein „Integration Wien“ durchgeführt und orientiert sich am Vorarlberger Projekt „ifs Spagat“¹, welches bereits seit 1997 junge Menschen mit Beeinträchtigungen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben begleitet. Das erklärte Ziel von „P.I.L.O.T.“ besteht darin, junge Erwachsene mit erhöhtem Unterstützungsbedarf² in ihrer beruflichen Teilhabe zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region zu finden (vgl. Engl 2016a, 1).

Grundsätzlich gibt es in Österreich viele arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung, jedoch werden dabei besonders geschützte Tätigkeiten sowie Werkstätten und nicht der allgemeine Arbeitsmarkt favorisiert (vgl. Koenig 2010, 5). Zudem ist häufig zu beobachten, dass Jugendliche, die nach dem Lehrplan für schwerstbehinderte Schülerinnen und Schüler unterrichtet wurden, direkt in eine Werkstätte übergehen, ohne in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gewesen zu sein (vgl. Fasching, Koenig 2010, 98). Weitere Hürden für den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt liegen in der aktuellen Arbeitsmarktsituation, der mangelnden Bereitschaft von ArbeitgeberInnen, Menschen mit Behinderung anzustellen, sowie dem Rückgang „einfacher“ Tätigkeiten, der festzustellen ist. Auch der herrschende Quotendruck, zu geringe Laufzeiten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und die Überbehütung durch Eltern und Angehörige erschweren Menschen mit Beeinträchtigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzutreten (vgl. Koenig 2010, 140f). Die genannten Sachverhalte können dazu beitragen, dass insbesondere die Personengruppe der Menschen mit Beeinträchtigung in ihren Übergangsprozessen auf Unterstützung angewiesen sind (vgl. Koenig 2014, 372).

Um dem erhöhten Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung im Übergangsprozess sowie dem von „P.I.L.O.T.“ übergeordneten Ziel der beruflichen Teilhabe gerecht zu werden,

¹ Das Projekt „ifs Spagat“ begleitet Menschen mit kognitiver oder mehrfacher Behinderung bei ihrer beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei steht die Abkürzung „ifs“ für „Institut für Sozialdienste.“ (vgl. Weißenbach 2015, 131)

² Die Zielgruppe des Projekts sind Personen, die Kundinnen und Kunden des „Fonds Soziales Wien“ sind und sich entweder in einer Tagesstruktur, in einer Maßnahme nach §10, in der Schule oder in Mobiler Betreuung befinden (vgl. Engl 2016a, 4).

werden im Projekt Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung und der Sozialraumorientierung angewandt, die Prinzipien beinhalten, welche die Orientierung an der Person hervorheben. In der personenzentrierten Arbeit wird die Person selbst mit ihrem Willen und ihrer Motivation als richtungsweisender Orientierungspunkt für den Prozess der beruflichen Integration angesehen. Dabei werden besonders die Fähigkeiten, Stärken und Ressourcen der Person in den Blick genommen. Auch Menschen bzw. die sozialen Beziehungen im Umfeld der jungen Erwachsenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf können in diesem Zusammenhang als Ressource betrachtet werden. (vgl. Doose 2011, 18; Hinte 2014, 16) Jedoch erweisen sich die persönlichen Netzwerke der Zielgruppe oftmals als „klein, belastet, löchrig oder gar bewusst gekappt“ (Doose 2011, 13) – im Gegenzug dazu nehmen professionelle Netzwerke einen größeren Platz im Leben der betroffenen Personen ein. Das bedeutet, dass Beziehungen zu Menschen aus dem privaten Umfeld, wie Familienmitglieder, Freunde, Bekannte, Nachbarn und Kollegen (vgl. Diewald 1991, 60f; Dworschak 2004, 62; Pittius 2011, 43), reduziert sind und demgegenüber Beziehungen zu Menschen aus professionellen Kontexten eine hohe Bedeutung einnehmen (vgl. Pittius 2011, 43). Im Sinne professioneller Unterstützung muss darauf hingearbeitet werden, „erstens die sozialen Beziehungen eines Menschen aussagekräftig zu erfassen und zweitens daraus sinnvolle und wirksame Schritte für die Unterstützung im Alltag abzuleiten.“ (Franz, Beck 2007, 21) Ziele, die mit vernetzenden Arbeitsweisen dieser Art verfolgt werden, sind „die Erhaltung (Stabilisierung von Beziehungen), die Erweiterung (neue Kontakte knüpfen), die Redefinition (qualitative Veränderung, Intensivierung von Beziehungen), die Sanierung (radikale Veränderung durch Abbruch von Kontakten) sowie die Stärkung des Umfelds (Maßnahmen, die das Netzwerk in die Lage versetzen, weiterhin Unterstützung zu leisten).“ (Franz, Beck 2007, 23)

Doose (2011, 13) kritisiert den Umstand, dass die informellen und professionellen Netzwerke häufig wenig „miteinander verbunden [sind], in Spannungsverhältnissen zueinander [stehen] und nicht immer tragfähig [sind].“ Angesichts dieser Tatsache ist es ein Anliegen des Projekts, junge Erwachsene mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zu begleiten, indem ihre Netzwerke genutzt, eventuell neu aufgebaut, (wieder) aktiviert und miteinander verbunden werden. Zudem geht es auf der Netzwerkebene darum, die persönlichen und professionellen Netzwerke einer Person zu pflegen, zu entlasten und zu koordinieren (vgl. ebd., 13, Engl 2016b, 7f). Die theoretische Auseinandersetzung mit der Bedeutung Sozialer Netzwerke sowie der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken ist hinreichend belegt, allerdings bemängeln Oelerich und Schaarschuch (vgl. 2005, 21ff.), dass ein wissenschaftliches Wissen über Aspekte und

Dimensionen professionellen Handelns hinsichtlich vernetzender Arbeitsweisen und der Art, wie professionelles Handeln erworben wird, aktuell kaum vorhanden ist.

Dieser Sachverhalt stellt den Ausgangspunkt des Forschungsvorhabens dar. Das Erkenntnisinteresse richtet sich folglich auf die professionelle Ermöglichungsperspektive der Gestaltung der Arbeit mit und in den informellen und professionellen Netzwerken der jungen Erwachsenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf im Laufe des Projekts „P.I.L.O.T.“ und deren Auswirkung auf die berufliche Teilhabe.

Vor dem Hintergrund der Sinnhaftigkeit vernetzender Arbeitsweisen im sonder- und heilpädagogischen Bereich bzw. im Übergangsprozess von der Schule in die Arbeitswelt sowie des erwähnten Mangels an wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Professionalisierung hinsichtlich der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken ergibt sich folgende Forschungsfrage für diese Masterarbeit:

„Was zeichnet für Professionelle die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken junger Erwachsener mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus?“

Die Gliederung der vorliegenden Masterarbeit sieht wie folgt aus: Der *Einleitungsteil* beinhaltet neben der Darlegung der bildungswissenschaftlichen Relevanz eine Vorstellung des Forschungsstands sowie einen Kurzbericht über das Projekt „P.I.L.O.T.“. Anschließend werden im *theoretischen Teil* der Arbeit die Bedeutung der Sozialen Netzwerke sowie die Funktion der Sozialen Unterstützung thematisiert. Des Weiteren wird sowohl auf die Sozialraumorientierung als eine vernetzende Arbeitsweise als auch auf die Anforderungen für Fachkräfte in sozialen Diensten, die mit dieser Arbeitsform korrelieren, eingegangen. Danach wird die Methodologie zusammen mit dem Zugang zum Forschungsfeld, forschungsethischen Überlegungen sowie der Methodik und dem Auswertungsprozess dargestellt. Der darauffolgende *empirische Teil* widmet sich den an der Erhebung teilnehmenden MitarbeiterInnen. Daran anschließend findet eine Zusammenschau der Ergebnisse statt, welche zudem die Erkenntnisse aus Empirie und Theorie in Verbindung setzt.

1.1 Bildungswissenschaftliche Relevanz

Die Arbeitssuche für Menschen mit Behinderungen wird, angesichts knapper Arbeitsplätze und mangelnder Ressourcen für etwaige Berufsintegrationsmaßnahmen sowie vorhandener Vorurteile, immer schwieriger (vgl. Friedrich 2006, 38; Koenig 2010, 140f). Koenig (vgl. 2010, 5) weist darauf hin, dass sich in Österreich grundsätzlich eine Vielfalt an arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderungen finden

lässt, wobei die Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Ziel im System der beruflichen Integration ist. Allerdings zeigen geringe Vermittlungsquoten von Menschen aus Werkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt, dass das Ziel der Unterbringung am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erfolgreich umgesetzt wird (vgl. Heimlich [2016], [2]; Koenig 2010, 122, 124, 126, 130, 138). Heimlich ([2016], 2) kritisiert die Effektivität der „indirekten beruflichen Integration“ und plädiert allgemein für eine Inklusion, deren Kennzeichen die Anerkennung von Heterogenität und Vielfalt in der Gesellschaft sind (vgl. Hinz 2008, 41). O’Brien (2013, 1) versteht darunter: „people filling a variety of valued social roles in typical settings that allow them [...] to build a more extensive and diverse network of friends, allies, memberships and contacts.“ Von Bedeutung dabei sind die Förderung neuer (unterstützender) Beziehungen sowie verschiedener Formen von Kooperation und Partizipation in der Gesellschaft (vgl. United Nations 2006, [12]).

Aus der Unzufriedenheit mit der derzeitigen Situation von Menschen mit Behinderungen im Übergangsprozess und aufgrund der Leitbilder der Inklusion werden in jüngster Zeit alternative Handlungsansätze für die berufliche Übergangssituation entdeckt, welche die Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und die Förderung von Selbstbestimmung sowie die Bedeutung Sozialer Netzwerke anerkennen und insbesondere die personellen Ressourcen aus dem Umfeld Betroffener in den Übergangsprozess miteinbeziehen (vgl. Hinte 2014, 17; Krammer 2014, 175; Theunissen 2012, 257). Granovetter (1973, 1371ff) fand bspw. heraus, dass Soziale Netzwerke einen Beitrag bei der Jobsuche leisten und Arbeitsstellen oftmals über soziale Beziehungen in den Netzwerken gefunden werden. Es mangelt aber derzeit an wissenschaftlichem Wissen über Aspekte und Dimensionen professionellen Handelns hinsichtlich vernetzender Arbeitsweisen. Demzufolge liegen kaum Erkenntnisse darüber vor, wie professionelles Handeln angeeignet wird. (vgl. Oelerich, Schaarschuch 2005, 21ff.)

Das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit bezieht sich auf die Bedeutung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken für den Prozess des Erschließens selbstbestimmter (beruflicher) Teilhabemöglichkeiten von und mit jungen Erwachsenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus Sicht professioneller Fachkräfte im Sozialdienst. Der geplanten Masterarbeit wird ein Bildungsverständnis zugrunde gelegt, nach dem „Bildung als Möglichkeit zur selbstbestimmten Lebensführung“ anerkannt wird, um „die eigene Identität nicht nur schicksalhaft oder einzig von außen determiniert zu erleben, sondern auch über Möglichkeiten der Selbstverwirklichung und der Auswahl von Handlungsmöglichkeiten zu verfügen.“ (Beck et al. 2012, 5f.) Biewer (2010, 80) konstatiert, dass eine wesentliche Aufgabe der Heilpädagogik „die Erleichterung

und Ermöglichung von Entwicklungsprozessen“ sei. Die menschliche Entwicklung sei für die Heilpädagogik als „ein komplexer, mehrdimensionaler Prozess zwischen Anlage, Reifung, Umwelt, Erziehungs- und Lernbedingungen (Sozialisationsbedingungen) sowie Selbstentfaltungskräften der Person“ (Bundschuh 2007, 58) zu sehen. Somit ist laut Tetzner (2012, 64) mitunter ein Ziel der Pädagogik, „soziale Netzwerke zu erweitern, sodass [...] möglich wird, [dass...] die einzelnen Personen eine zunehmende Handlungsautonomie entwickeln.“

Bildungswissenschaftlich relevant erscheint demnach die Frage, wie es Professionellen gelingt, mit Hilfe vernetzender Arbeitsweisen junge Erwachsene mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in ihrer Entwicklung (hin zu selbstbestimmten beruflichen Teilhabemöglichkeiten) zu begleiten. Ziel ist die Herausarbeitung und Offenlegung personeller und struktureller Faktoren, welche die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken in möglicherweise unterschiedlichen Dimensionen beeinflussen, sowie die Darlegung der Wirkungen dieser Arbeitsform.

1.2 Aktueller Forschungsstand

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem aktuellen Forschungsstand im Hinblick auf die Bedeutung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken für den (beruflichen) Übergangsprozess von Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Dabei sind die Voraussetzungen und Bedingungsfaktoren, wie es professionellen UnterstützerInnen möglich wird, diese neue fachliche Perspektive umzusetzen, von besonderem Interesse. Im Rahmen der Literaturrecherche wurde in Datenbanken, z.B. „Fis-Bildung“ oder „ERIC – Education Resources Information Center“, Suchmaschinen wie „Google-Scholar“ und in diversen Bibliothekskatalogen nach themenbezogenen Werken und (Online-)Publikationen gesucht. Mit Hilfe der stichwortgeleiteten Suche wurden passende Studien recherchiert. Stichwörter waren bspw. „Soziale Netzwerke (von Menschen mit Behinderung)“, „Soziale Netzwerkarbeit“, „Sozialraumorientierung“ und „Professionalisierung bzw. Herausforderung der Sozialraumorientierung“, diese dienten großteils auch in der englischen Übersetzung der Suche. Schlagwörter, welche in wissenschaftlichen Artikeln angeführt wurden, waren wiederum hilfreich bei der Recherche nach neuen Quellen. Die Literaturverzeichnisse von bereits bekannten Büchern und Zeitschriften verwiesen ebenfalls auf weitere einschlägige Publikationen.

Den Recherchen zufolge sind in erster Linie Studien über die Beschaffenheit von Sozialen Netzwerken von Menschen mit Behinderungen und den darin angeführten Unterstützungsleistungen vorhanden. In vielen Fällen handelt es sich im Bildungswesen bei

Studien zu Sozialen Netzwerken um projektnahe Begleitforschungen zu „zielgerichtet initiierten und bewusst gestalteten Netzwerken.“ (Rürup et al. 2015, 137) Darin werden zumeist keine Langzeiteffekte der mit Sozialen Netzwerken arbeitenden Projekte berücksichtigt, weshalb Wirkungsanalysen Sozialer Netzwerke im wissenschaftlichen Diskurs kaum durch Langzeitstudien repräsentiert sind (vgl. ebd., 137f.) Was viele Untersuchungen hingegen aufzeigen, ist, dass die Sozialen Netzwerke von Menschen mit Behinderung meist klein sind und Unterstützungsleistungen oftmals von nur wenigen Personen übernommen werden (vgl. Dworschak 2004, 74). Der Perspektive der professionellen netzwerk- und sozialraumorientierten UnterstützerInnen sowie der Bedeutung von strukturellen und personellen Faktoren für vernetzende Arbeitsweisen wird weniger Aufmerksamkeit gewidmet. Im Nachfolgenden werden für das Thema relevante Studien vorgestellt, die Aspekte aufgreifen, welche die Bedeutung von vernetzenden Arbeitsweisen und zum Teil deren Voraussetzungen und Einflussgrößen darlegen.

Die vorgestellten Untersuchungen befassen sich zum einen mit den Sozialen Netzwerken von Menschen mit Behinderung und zum anderen mit der Persönlichen Zukunftsplanung und der Sozialraumorientierung, da in diesen Ansätzen Soziale Netzwerke eine wichtige Rolle einnehmen (vgl. Doose 2011, 12f.; Schönig, Motzke 2016, 86).

1987 wurde das Konzept des Sozialen Netzwerks erstmals in einen sonderpädagogischen Zusammenhang gebracht. Laut Schiller (vgl. 1987, 77) lagen bis dato noch keine empirischen Untersuchungen zu Sozialen Netzwerken von Menschen mit Behinderungen vor. Daher war das Ziel der Studie, Informationen und Daten über das Maß und die Art Sozialer Netzwerke von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen und einen Einblick in soziale Unterstützungsleistungen zu bekommen (vgl. ebd., 189f). Mit Hilfe von 73 teilweise offenen, teilweise (halb)geschlossenen Interviews von Menschen mit körperlichen und Sehbehinderungen wurden Daten gewonnen (vgl. ebd., 191). Hinsichtlich der Netzwerkgröße schreibt Schiller (vgl. 1987, 214), dass diese außerordentlich reduziert gehalten ist. Im Durchschnitt befanden sich 14 Personen im Sozialen Netzwerk der befragten Menschen mit Behinderung. Im Gegensatz dazu beinhalten Soziale Netzwerke von Menschen ohne Behinderung rund 25 Personen. Ein ähnliches Ergebnis zeigen auch Windisch et al. (vgl. 1991) in ihrer Untersuchung über Netzwerke von Erwachsenen mit geistiger Behinderung sowie von Erwachsenen mit psychischen Auffälligkeiten vor dem Hintergrund unterschiedlicher Wohnformen auf. Anhand der gewonnenen Daten im Rahmen von Interviews war erkennbar, dass die Sozialen Netzwerke der genannten Personengruppen durchschnittlich 15 Personen

enthalten – Netzwerkpersonen mit Behinderungen sind im Vergleich zu Schillers (vgl. 1987) Netzwerkuntersuchungen hochrepräsentiert (vgl. Windisch et al. 1991, 144f). Als äußerst prägnantes Ergebnis dieser Studie ist anzuführen, dass bei der Mehrheit der Befragten Kontakte zur Nachbarschaft oder zu Menschen, die nicht dem Netzwerk der Herkunftsfamilie oder der sogenannten „Behindertenszene“ (Windisch et al. 1991, 148) entstammen, fehlen.

In Schillers (vgl. 1987) Untersuchungen wurde angegeben, dass von durchschnittlich 14 Personen im Netzwerk der befragten ForschungsteilnehmerInnen 9 Personen unterstützende Leistungen erbringen. Besonders familiäre und verwandtschaftliche Hilfe wird in den Bereichen des Haushalts und der Mobilität genannt, überraschenderweise haben Familie und Verwandtschaft im Hinblick auf emotionale Unterstützung wenig Bedeutung. Nach der Gruppe der Familie wurden Freunde und Nachbarn von den befragten Personen angegeben, wenn nach bestimmten Unterstützungssituationen gefragt wurde. Als sehr gering wurde hingegen die Unterstützung von ArbeitskollegInnen und Vereinsmitgliedern angegeben. Im Gegensatz dazu standen den ForschungsteilnehmerInnen zum Untersuchungszeitpunkt bezahlte (Haushaltshilfen, Taxi, Fahrdienst) und professionelle (Krankengymnastik, MasseurInnen, ÄrztInnen, TherapeutInnen) HelferInnen zur Seite. Diese wurden besonders bei gesundheitsrelevanten Unterstützungssituationen und im Bereich der Haushaltshilfe und Mobilität genannt (vgl. Schiller 1987, 216-220).

Für den Bereich „Geselligkeit, Besuche, Unternehmungen“ (ebd., 223) konnte fast eine Verdopplung der monatlichen Kontakte im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen, mit Unterstützungsleistungen verbundenen Bereichen erhoben werden. Es zeigte sich, dass hier den Gruppen der Familie und der Verwandtschaft sowie der Freunde, Nachbarn und Arbeitskollegen mehr Bedeutung zukommt (vgl. ebd., 223). Auch Kniel und Windisch (vgl. 1987, 155-158) konnten in einer Studie zu den Lebensbedingungen von jungen Erwachsenen mit Körperbehinderung und Sinnesschädigungen eruieren, dass der größte Teil an sozialen Unterstützungsleistungen nicht von professionellen Unterstützungsquellen, sondern von informeller Seite kommt.

Eine spätere Studie von Hamel und Windisch aus dem Jahre 1993 brachte ähnliche Ergebnisse zum Vorschein. Es konnte gezeigt werden, dass die Netzwerke nichtbehinderter Menschen größer sind als die von Menschen mit Behinderung und dass Familie und Verwandte bei der zuletzt genannten Zielgruppe als die bedeutsamste Netzwerkgruppe gelten. Zudem legten die Ergebnisse dar, dass die Unterstützung bei den untersuchten Personen häufig auf wenige Netzwerkmitglieder begrenzt ist. Zumeist beschränken sich unterstützende Leistungen sogar auf eine einzige weibliche Familienangehörige, die diese Aufgaben übernimmt (vgl. Hamel,

Windisch 1993, 425f). Dworschak (vgl. 2004, 74) konstatiert anhand der geringen Größe der Sozialen Netzwerke von Menschen mit Behinderung sowie der Erkenntnis, dass in den Sozialen Netzwerken Unterstützungsleistungen ausgetauscht werden (auch wenn nur wenige Personen diese erbringen), dass eine Netzwerkförderung im Rahmen sonder- und heilpädagogischer Handlungsstrategien notwendig sei. Im Projekt „P.I.L.O.T.“ wird dieser Forderung mit Hilfe der Arbeit sowohl nach den Prinzipien der Persönlichen Zukunftsplanung als auch der Sozialraumorientierung nachgegangen.

Robertson et al. (vgl. 2005) untersuchten im Auftrag des englischen Departments of Health den Einfluss von Persönlicher Zukunftsplanung auf das Leben von Menschen mit Lernschwierigkeiten, da bis zu diesem Zeitpunkt keine bzw. kaum grundlegende Ergebnisse zu diesem Themenkomplex vorlagen (vgl. Robertson et al. 2005, i, 8f). Um der Frage nach der Wirkung von Persönlicher Zukunftsplanung nachzugehen, wurden 93 zukunftsplanende Personen, die sich in Projekten befanden, in England über eine Zeit von zwei Jahren hinweg begleitet (vgl. ebd., ii, 24). Bevor mit dem Prozess der Persönlichen Zukunftsplanung gestartet wurde, sammelten die ForscherInnen grundlegende Informationen zu den jeweiligen Personen. Alle drei Monate wurden diese Informationen ergänzt, indem mit Hilfe von Fragebögen und Interviews u.a. nach Tagesaktivitäten, körperlicher Betätigung, dem Sozialen Netzwerk (erhoben durch eine Soziale Netzwerkkarte), nach dem Kontakt mit Familie und Freunden und nach der Persönlichen Zukunftsplanung gefragt wurde. (vgl. ebd., 26) Aus der Auswertung der gesammelten Daten ging hervor dass im Zuge des Prozesses einer Persönlichen Zukunftsplanung eine positive Veränderung nicht nur, aber auch in den Bereichen des Sozialen Netzwerks und des Kontaktes mit Familie und mit Freunden vernommen werden konnte (vgl. ebd., 33). Bei Durchsicht der Ergebnisse wird deutlich, dass sich die Größe der Sozialen Netzwerke der ProbandInnen verdoppelte. Das verbesserte Soziale Netzwerk wurde so definiert, dass sich in der abschließenden Datenerhebung mehr Personen im Netzwerk der Teilnehmerinnen und Teilnehmer befanden als bei der ersten Erhebung (vgl. ebd., 38, 43). Des Weiteren konnte die Forschungsgruppe um Robertson und Emerson (vgl. 2005, 43, 54) eine positive Veränderung im Kontakt zu Familie und Freunden feststellen. Diese Verbesserung zeigte sich zum einen dadurch, dass die Häufigkeit der Kontakte anstieg, die Anzahl der Besuche von Familie und Freunden, die Besuche bei Familie und Freunden oder die Besuche mit Familie und Freunden sich erhöhte oder ein zuvor nicht aktiver Kontakt aktiv wurde. In Zahlen ausgedrückt lassen sich diese Verbesserungen insofern erkennen, dass der Kontakt zur Familie um 17% stieg, zu Freunden um 40% – die Chance, sich mit Familienmitgliedern aktiv

zu treffen, fiel 2,4-mal höher aus, bei Freunden 2,2-mal (vgl. Robertson et al. 2005 38, 43, 54f).

Bestmann (2013) interviewte im Rahmen seiner Studie zur Einzelfallunspecifischen Arbeit in der sozialräumlichen Kinder- und Jugendhilfe professionell tätige Akteure sowie die jeweiligen LeiterInnen der ausgewählten Projekte. Darüber hinaus fanden Befragungen der AdressatInnen und teilnehmende Beobachtungen im Feld statt (vgl. Bestmann 2013, 97f.).

Der Autor (vgl. Bestmann 2013, 246) konnte nachweisen, dass das Konzept der Sozialraumorientierung auf der Ebene der Professionellen ihre Wirkung in dem Sinne entfaltet, dass diese ihre Kooperationsnetzwerke erweitern. Aufgrund eines gesteigerten Informationsflusses und einer hergestellten Transparenz zwischen den Kooperierenden erhöhen sich die Handlungsoptionen der Fachkräfte. Für die Kooperationen sind Neugier, Offenheit und Interesse seitens der Kooperationspartner von Nutzen (vgl. ebd., 151ff., 243). Des Weiteren konnte Bestmann (vgl. 2013, 149) feststellen, dass grundsätzlich auf der Seite der Professionellen die Bereitschaft, Vorhaben so gut wie möglich gemeinsam mit anderen Menschen umzusetzen, vorhanden ist. Zudem konnte aufgezeigt werden, dass regelmäßige (verbindliche) Treffen zwischen KooperationspartnerInnen und personenbezogene Kontinuität wichtige Grundlagen sind, „um sich gegenseitig kennen zu lernen, die jeweiligen Ausgangslagen zu verstehen, nutzbare Kompetenzen und Ressourcen zu entdecken und bei Bedarf auszutauschen sowie prozessbezogene Veränderungen nachvollziehen zu können“ (ebd., 150), kurz gesagt: um positiv wahrgenommene Zusammenarbeit zu schaffen.

Darüber hinaus wird ersichtlich, dass auf struktureller Ebene adäquate Unterstützungsfaktoren essenziell sind, damit die Arbeit nach der Sozialraumorientierung nicht nur auf zufälligen persönlichen Überzeugungen einzelner im Sozialdienst tätiger Fachkräfte beruht, „sondern aus einer konzeptionell intendierten und gesteuerten Professionalität resultiert.“ (ebd., 244) Zugleich konnte im Rahmen der exemplarisch-empirischen Untersuchung herausgefunden werden, dass professionell Tätigen ein entsprechendes Zeitbudget für ihre Arbeit zur Verfügung gestellt werden muss, damit eine umfassende Sozialraumorientierung mit aktiver Netzwerkarbeit umgesetzt werden kann (vgl. Bestmann 2013, 245). Zu diesem Ergebnis kam auch Drabent (vgl. 2002, 208). Dieser untersuchte die Infrastruktur sozialen Engagements gemeinwesenorientierter Arbeit. In Fragebögen wurden insbesondere die Beziehungen zwischen professionellen regionalen Hilfestrukturen für Familien mit behinderten Kindern und dem freiwilligen sozialen Engagement in den Blick genommen (vgl. ebd. 191, 205). Drabent (vgl. 2002, 205) konnte aufzeigen, dass nur 26% der befragten Leistungsanbieter informelle Hilfen in Form von ehrenamtlichen Engagements in ihre Arbeit eingebunden haben. Die

anderen 74% der Befragten konnten dazu keine Angaben machen. Die ForschungsteilnehmerInnen gaben an, dass aufgrund des Zeitmangels Kontakte zwischen professionellen und informellen UnterstützerInnen unterbleiben und sie diese Aufgabe überfordert. Grund für fehlende Vernetzung sind zudem nicht selten „abwertende Konnotationen mit Blick auf nicht ausgebildete ‚Ehrenamtliche‘“ (Drabent 2002, 208) sowie der durch gesetzliche Bestimmungen herausgeforderte Professionalisierungsschub, sodass sich die Verantwortlichen in den Leitungsebenen auf die refinanzierbaren Kernaufgaben der Institution konzentrieren müssen. Drabent (ebd. 210) empfiehlt die Einrichtungen hinsichtlich ihres Zeitmanagements zu überprüfen, um interne Ressourcen ausfindig zu machen und „in den Aufgabenbereich der Vernetzung umzulenken.“

Neben genügend zeitlichen Ressourcen liegt ein weiterer Aspekt gelingender Sozialraumorientierung in der methodischen Kompetenz des Fachpersonals in den Sozialdiensten. Dazu zählen laut Bestmanns (vgl. 2013, 125, 240ff) Ergebnissen u.a. die Fähigkeit zu wertschätzender Kommunikation sowie der Besitz von Wissen über die sozialräumlichen Ressourcen, wobei es abzuwägen gilt, welche Ressource davon in der jeweiligen Ausgangslage unterstützend fungieren könnte. Damit MitarbeiterInnen das in der Sozialraumorientierung verfolgte Prinzip der Orientierung am Willen der Menschen befolgen können, ist die Haltung seitens der Fachkräfte, dass KlientInnen im Arbeitsprozess als MitproduzentInnen anzusehen sind, notwendig. Diese Haltung wiederum wird möglich, wenn es Professionellen gelingt, subjektive Konstruktionen, Bilder und Zuschreibungen über die KlientInnen aufzulösen. (vgl. Bestmann 2013, 121) „Professionalität zeichnet sich dabei durch die Kompetenz der Reflexivität über genau diese Konstruktionsprozesse aus.“ (ebd. 2013, 242) Auch Albrecht (2008) konnte in seiner qualitativ angelegten Studie über „Professionalisierung durch Milieuaktivierung und Sozialraumorientierung“ herausfinden, dass die Haltung von Fachkräften gegenüber der Sozialraumorientierung für die Umsetzung einer sozialraumorientierten Arbeit von zentraler Bedeutung ist. In Interviews mit SozialarbeiterInnen des Caritasverbandes wurde erfragt, inwieweit sich die klassische Einzelfallhilfe durch das Fachkonzept der Sozialraumorientierung weiterentwickelt hat (vgl. Albrecht 2008, 103). Dabei wurden die InterviewpartnerInnen unter dem Bezugspunkt ihrer Positionierung gegenüber der Sozialraumorientierten Arbeit differenziert. Hinsichtlich dessen ergaben sich drei SozialarbeiterInnen-Typologien. Skeptische Professionelle sehen den Handlungsansatz der Sozialraumorientierung kritisch, wohlwollende SozialarbeiterInnen zählen Sozialraumorientierte Arbeit nicht zu ihrem Arbeitsalltag, aber begrüßen diese grundsätzlich und sehen darin eine Erfahrung, der es sich zu stellen gilt (vgl. ebd., 104f.).

„Protagonisten vertreten zum einen radikal oder auch konzeptversöhnlich die Haltung und den Ansatz der Sozialraumorientierten Arbeit. Andererseits stehen sie für die klassischeren und im Verband etablierten Konzepte der Gemeindecaritas und Allgemeine Sozialberatung, die sie gern durch die ‚Anfrage‘ der Sozialraumorientierten Arbeit weiterentwickeln würden.“ (ebd., 105) Die zuletzt genannte Gruppe erkennt Sozialraumorientierung als profiliert und praxisrelevant an. Darüber hinaus arbeiten Protagonisten an der Verbreitung dieser Sichtweise. (vgl. ebd., 111f.) Hinsichtlich ihrer Positionierung gegenüber der Allgemeinen Sozialberatung zeigt sich, dass diese zum einen abgelehnt wird, da sie für die Protagonisten zu vorurteilsvoll ist und Probleme im Vorhinein benennt; zum anderen erkennen konzeptversöhnliche Protagonisten Verbindungsmöglichkeiten von Allgemeiner Sozialberatung und Sozialraumorientierung. „Aus Sozialraumorientierter Arbeit heraus kann ihres Erachtens ein Bedarf an Einzelfallhilfe entstehen [sic], weil sich aus kooperativen Projekten immer auch Anfragen ergeben, in die Sozialarbeiter auch ihre Einzelfallhilfekompetenz einbringen können.“ (Albrecht 2008, 109) In Bezug auf Einzelfallhilfe verbieten sich den Sozialraumprotagonisten im Voraus gefasste Entwicklungszielsetzungen. Diese Personengruppe versucht fortlaufend, offen zu sein für alles und jeden, um anschließend Anstöße zu geben (vgl. ebd., 113).

Trotz dieser positiven Erkenntnisse zeigt Albrecht (2008, 106f., 116f.) im Rahmen seiner Untersuchung auf, dass nur von einer zaghaften Entwicklung und Professionalisierung in Richtung Sozialraumorientierter Arbeit gesprochen werden kann, da die Gruppe der Protagonisten eher klein gehalten ist sowie divergierende Vorgaben in den verschiedenen Konzepten bestehen, nach denen sich die Soziale Arbeit im Caritasverein ausrichtet.

Schrapper (vgl. 2006b, 277) fand heraus, dass sozialräumliche Aktivitäten insbesondere effektiv sind, wenn die professionellen Akteure die Prinzipien der Ressourcennutzung und Vernetzung leben, ihnen ein Netzwerk von Angeboten für die Übergangsgestaltung zur Verfügung steht und diese Sozialen Netzwerke „von einem Verantwortlichen in der Rolle des Gestalters/Motors auf Dauer gestellt, gesteuert, gepflegt und evaluiert“ (Schrapper 2006b, 277) werden.

Im Hinblick auf die Durchforstung des Forschungsstandes zeigt sich laut Dworschak (2004, 72) „deutlich, dass die Netzwerkperspektive bisher eher exemplarisch im sonder- und heilpädagogischen Kontext berücksichtigt wird. [...Es] liegen vereinzelte Studien in den einzelnen Fachrichtungen vor. Diese Arbeiten weisen jeweils unterschiedliche Schwerpunkte auf, sodass nicht von einer systematischen Aufnahme der Konstrukte in die Sonder- und Heilpädagogik gesprochen werden kann“. Da aber die Sozialen Netzwerke von Menschen mit

Behinderungen klein gehalten sind und sie nur von wenigen Personen unterstützt werden, zeigt sich die Notwendigkeit einer Netzwerkförderung im Rahmen sonder- und heilpädagogischer Handlungsstrategien (vgl. Dworschak 2004, 74).

Die Fragen nach den Voraussetzungen und Bedingungsfaktoren der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bzw. der Sozialraumorientierung sowie danach, wie es professionellen Unterstützungspersonen gelingt, diese Arbeitsweise umzusetzen, blieben jedoch zum größten Teil unbeantwortet. Zudem wurden die damit verbundenen Herausforderungen und Ambivalenzen für Fachkräfte, welche nach netzwerk- und sozialraumorientierten Arbeitsweisen handeln, nur am Rande thematisiert.

Vor dem Hintergrund der im Folgenden dargestellten themenbezogenen Theorie und des Forschungsstands verfolgt diese Untersuchung das Ziel herauszuarbeiten, welche Bedeutung die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken im (beruflichen) Übergangsprozess von Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus Sicht professioneller Fachkräfte im Sozialdienst hat und wie sich diese auf selbstbestimmte (berufliche) Teilhabemöglichkeiten auswirkt. Des Weiteren sollen Herausforderungen, Chancen und Grenzen vernetzender Arbeitsweisen von Seiten der MitarbeiterInnen in der (beruflichen) Übergangsphase eruiert werden. In Anbetracht dieser Ausführungen ergibt sich folgende, schon eingangs erwähnte Forschungsfrage in Verbindung mit daraus abgeleiteten Unterfragen:

„Was zeichnet für Professionelle die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken junger Erwachsener mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus?“

- Welche personenbezogenen und strukturellen Faktoren ermöglichen diese Arbeitsweise?
- Welche personenbezogenen und strukturellen Faktoren beeinflussen die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken?
- Welche Einflussgrößen wirken förderlich bzw. hemmend auf die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken?

Im Folgenden wird das Projekt „P.I.L.O.T.“, mit dessen MitarbeiterInnen im Rahmen der Masterthesis Interviews geführt wurden, in Kürze vorgestellt, da ein Grundwissen darüber für das Verständnis der hier dargestellten Untersuchung als bedeutend anzusehen ist.

1.3 Das Projekt „P.I.L.O.T.“

Im Jahr 2015 startete das Projekt „P.I.L.O.T.“ des Vereins „Integration Wien“, welches durch den Fonds Soziales Wien gefördert wird. Als Orientierungshilfe des genannten Pilotprojekts fungiert das Vorarlberger Projekt „ifs Spagat“³, welches bereits seit Ende der 1990er-Jahre junge Menschen mit schweren Behinderungen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben begleitet (vgl. Weißenbach 2015, 130f). Das Projekt „P.I.L.O.T.“ macht es sich zur Aufgabe, junge Erwachsenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in ihrer individuellen Lebens- und Zukunftsplanung zu unterstützen. Dabei ist übergeordnetes Ziel, die Jugendlichen in ihrer beruflichen Teilhabe zu unterstützen und einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt in der Region zu finden bzw. zu schaffen (vgl. Engl 2016a, 1f., 5).

Das Projekt verfolgt dabei einen personenzentrierten Ansatz, bei dem der Blick auf den Willen, die Fähigkeiten und die Möglichkeiten der TeilnehmerInnen zentral ist. Im Fokus steht, dass die KlientInnen gestärkt werden sowie unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit und des familiären Kontextes selbstbestimmt leben können (vgl. Engl 2016b, 1). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird u.a. nach dem Handlungsansatz der „Persönlichen Zukunftsplanung“⁴ gearbeitet, da in diesem die Menschen mit ihren Interessen, Fähigkeiten und Stärken im Mittelpunkt stehen (vgl. Integration Wien 2018b, [2]).

Neben der Projektleitung, welche 15 Wochenstunden im Projekt beschäftigt ist, arbeiten bei „P.I.L.O.T.“ zwei MitarbeiterInnen für jeweils 25 und 30 Wochenstunden. Diese bezeichnen sich selbst als „(Zukunftsreise-)BegleiterInnen“ (Integration Wien 2018b, [5]) der jungen Erwachsenen. Die Heranwachsenden innerhalb der Zielgruppe des Projekts sind zwischen 14 und 30 Jahren alt und befinden sich zur Zeit der Antragsstellung in einer Tagesstruktur, einer Maßnahme nach §10, in der Schule, in Mobiler Betreuung (vgl. Engl 2016a, 4) oder haben keine Beschäftigung (vgl. Integration Wien 2018b, [1]).

„P.I.L.O.T.“ untergliedert sich in verschiedene Projektphasen, für die jeweils zumindest eine angedachte Zeitspanne vorgesehen ist. Für die einzelnen Phasen sind jeweils unterschiedliche Vorhaben angesetzt, jedoch wird im Konzept des Pilotprojekts beschrieben, dass der Projektablauf als lebendiger und organischer Prozess verstanden wird. Das bedeutet, dass die Projektphasen fließende Übergänge haben und die Begleitung fortwährend neu hinterfragt, an

³ Das Projekt „ifs Spagat“ begleitet Menschen mit kognitiver oder mehrfacher Behinderung bei ihrer beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei steht die Abkürzung „ifs“ für „Institut für Sozialdienste.“ (vgl. Weißenbach 2015, 131)

⁴ Die „Persönliche Zukunftsplanung“ wird in Punkt 1.4 näher betrachtet.

vorhandene Bedürfnisse und Ziele angepasst wird sowie dass die Abläufe in den jeweiligen Projektphasen bedarfsgerecht adaptiert werden. Das Arbeitstempo nebst dem Durchlaufen der verschiedenen Phasen ist an den TeilnehmerInnen orientiert, sie werden daher individuell und der Lebensstruktur der KlientInnen angepasst gestaltet. (vgl. Engl 2016b, 2f)

In der „*Vorbereitungsphase*“ werden Erstgespräche mit den TeilnehmerInnen und deren Eltern geführt, um die Bereitschaft für Kooperationen (im Umfeld der TeilnehmerInnen) festzustellen sowie erste Wohlfühlräume zu identifizieren (vgl. Engl 2016a, 4). Anschließend finden in der „*Phase des ersten Kennenlernens und Beziehungsaufbaus*“ die ersten Treffen zwischen dem/der MitarbeiterIn und dem/der KlientIn statt. „In weiterer Folge gewinnen die aufsuchende Arbeit und das Kennenlernen der persönlichen Orte und Lebensräume (Familie, Wohnung, Arbeit, Werkstätte, Vereine, Sport, etc.), mit dem Fokus des Erlebens und Wahrnehmens der Person in diesen Settings an Bedeutung.“ (Engl 2016b, 3) Diese Aktivitäten schließen an einen aktuell diskutierten Praxisansatz in der beruflichen Integration, der Sozialraumorientierung, an. Dieser wird im Konzept des Projekts für die Begleitung der jungen Erwachsenen angeführt (vgl. Engl 2016b, 2) sowie anschließend in der Arbeit unter Punkt 2.2 näher betrachtet.

In der „*Phase der Perspektiventwicklung und persönlichen Zielvereinbarung*“ werden die Lebensräume der TeilnehmerInnen weiterhin erkundet, um folglich die Wünsche, Bedürfnisse, Träume sowie die Vorstellungen der TeilnehmerInnen für deren Zukunft herauszufinden und diese in das Projekt einzubetten. Anhand dessen werden Aktivitäten abgeleitet, welche die TeilnehmerInnen ihren Zielen näherbringen. Zudem werden in dieser Projektphase die Unterstützungskreise⁵ gemeinsam mit den TeilnehmerInnen vorbereitet, anschließend abgehalten, wobei im Zuge dessen auch ein Maßnahmenplan erstellt wird. Besonders wichtig dabei ist „der Aspekt der Nutzung der Ressourcen aus dem Umfeld. Dadurch können und sollen sich Verantwortlichkeiten aufteilen und verschiedene Personen als UnterstützerInnen / WegbegleiterInnen gewisse Aufgaben übernehmen (Netzwerk aufbauen).“ (ebd., 3) Sowohl an diesem Punkt als auch in den Projektphasen zuvor werden die Sozialen Netzwerke der jungen Erwachsenen, deren Bedeutung in Punkt 2 aus einer theoretischen Perspektive erläutert wird, stark eingebunden.

In der „*Phase der Umsetzung und ggf. Adaptierung der, durch die jungen Menschen, individuell definierten Ziele*“ werden diese anhand von gemeinsam überlegten, konkreten Schritten umgesetzt. Die dabei entstandenen Erfahrungen werden, sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting, ausgewertet und reflektiert. Daraus werden die nächsten Aktivitäten

⁵ Ein „Unterstützungskreis“ stellt eine Methode in der Persönlichen Zukunftsplanung dar. Diese Methode findet in Punkt 1.5 nähere Betrachtung.

gemeinsam mit den TeilnehmerInnen vereinbart, danach werden ggf. weitere Unterstützungskreise abgehalten (vgl. Engl 2016b, 4). Der (vorläufige) Abschluss der Begleitung wird mit einem „Zukunftsfest“ zelebriert (vgl. ebd.).

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, entstand die vorliegende Masterthesis im Zuge der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts unter Dr. Oliver Koenig. Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Sichtweise der MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung auf die Bedeutung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken im beruflichen Übergangsprozess von jungen Erwachsenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf.

Neben der starken Einbeziehung der Sozialen Netze der jungen Erwachsenen und dem regelmäßigen intensiven Austausch sowie der Reflexion aller beteiligten Personen und Stellen arbeitet das Projekt nach weiteren zentralen Grundprinzipien (vgl. Engl 2016a, 3), die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung in zwei weiteren Masterarbeiten untersucht wurden. Eine dieser fokussiert die Perspektive junger Erwachsener mit erhöhtem Unterstützungsbedarf, den TeilnehmerInnen des Projekts. Da „P.I.L.O.T.“ in seiner Arbeits- und Denkweise „das Prinzip der Selbstbestimmung und Partizipation in allen Belangen“ im Sinne einer „unterstützten Entscheidungsfindung“ (Engl 2016a, 3) im Übergang von der Schule in den Beruf verfolgt, lag dieser Masterthesis folgende Forschungsfrage zugrunde:

„Wie erfahren junge Erwachsene mit erhöhtem Unterstützungsbedarf informelle und professionelle Unterstützungsbeziehungen bei der (Weiter-)Entwicklung selbstbestimmter beruflicher Perspektiven und Ziele im Kontext der Persönlichen Zukunftsplanung?“

Zudem versucht „P.I.L.O.T.“ die Eltern der jungen Erwachsenen stark in den Prozess der beruflichen Integration zu involvieren, indem diese bspw. an den Unterstützungskreisen ihrer Kinder teilnehmen (vgl. ebd., 5). Im Rahmen der zweiten Masterarbeit wurde die Sichtweise der Eltern auf den beruflichen Übergangsprozess erarbeitet. Die Forschungsfrage dieser Masterthesis lautet:

„Wie entwickelt sich die familiäre Situation im beruflichen Übergangsprozess von jungen Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus Sicht der Eltern?“

1.4 Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützungskreisen

Für das Projekt „P.I.L.O.T.“ stellt das Mobilisieren der Sozialen Netzwerke der jungen Erwachsenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf ein Ziel dar, das es im Prozess des gemeinsamen Arbeitens mit den jungen Erwachsenen zu erreichen gilt (vgl. Engl 2016b, 12). Mit der Hilfe des praktischen Ansatzes der Persönlichen Zukunftsplanung werden die Ressourcen im Umfeld der jungen Erwachsenen ausfindig gemacht (vgl. Engl 2016a, 3; Engl

2016b, 1), im Zuge des Unterstützungskreises wird „ein Unterstützungsnetzwerk auf[ge]bau[t], das zuverlässig funktioniert.“ (Engl 2016b, 12)

Bereits in den 1970er-Jahren entwickelte sich das Konzept des „Person-Centered Planning“ in Nordamerika und findet seit den 90er-Jahren auch im deutschsprachigen Raum als „Persönliche Zukunftsplanung“ immer mehr Beachtung (vgl. Hinz, Kruschel 2015, 35f.). Im Gegensatz zu anderen Hilfsplanungen, bei denen oftmals Professionelle, DienstleisterInnen, Kostenträger und Ämter die Defizite bzw. das Nicht-Können von Menschen mit Behinderungen fokussieren, um darauf aufbauend zu einem individuellen Hilfebedarf zu gelangen und so über das Leben von Menschen mit Behinderung maßgeblich zu bestimmen, stellt die Persönliche Zukunftsplanung einen alternativen Ansatz dar. Ausgehend von der Annahme, „dass jede Person – unabhängig der Art oder Schwere der Behinderung – selbst über ihre Lebenszukunft bestimmen kann, dies gegebenenfalls mit Unterstützung“ (Theunissen 2012, 263), können bei der Persönlichen Zukunftsplanung „Planungen und Entscheidungen über die eigene Lebenszukunft auf die persönliche (Wahl-)Freiheit beziehungsweise an das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation (Mitbestimmung) gebunden werden.“ (ebd., 257)

Eine Persönliche Zukunftsplanung bietet sich insbesondere „in einer Situation des Übergangs, der Veränderung oder auch Stagnation und Hilflosigkeit“ (Siegert 2008, 58) an. Demnach sind dies Situationen, in denen oftmals wichtige Entscheidungen zu treffen sind und/oder sich Lebenssituationen von Menschen verändern bzw. sich verändern sollen. Dabei rücken Bereiche im Kontext der Bildung und Schule, Arbeit, Freizeit, Familie, Wohnen und Selbstvertretung in den Fokus (vgl. Doose 2011, 14, Theunissen 2012, 263). Siegert (vgl. 2008, 57) schreibt, dass die Persönliche Zukunftsplanung etwa beim Übergang von der Schule in das Berufsleben ihre Anwendung findet.

Ausgangspunkt der Überlegungen über die Zukunft eines Menschen sind dessen persönliche Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Potenziale (vgl. Niedermair, Tschann 2007, 168), und Ziel dabei ist, Menschen mit Behinderung bei Entwicklungs-, Planungs- und Realisierungsprozessen ihrer Zukunftsperspektiven unterstützend zur Seite zu stehen (vgl. Doose 2011, 3). Hierbei werden die Betroffenen als ExpertInnen ihres eigenen Lebens betrachtet und respektiert. Zudem wird ihnen zugetraut, dass sie selbst über ihre Zukunft entscheiden können (vgl. Theunissen 2012, 257, 262f).

Professionelle, die nach den Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung arbeiten, sollten einen Blick auf das haben, was Menschen können und welche Kompetenzen sie in ihrem

bisherigen Leben angesammelt haben, um gemeinsam die Zukunft der im Mittelpunkt stehenden Personen zu gestalten (vgl. Niedermair, Tschann 2007, 168). Mit Hilfe einer Vielzahl an methodischen Planungsansätzen wird gemeinsam über die Zukunft des Menschen nachgedacht, es werden Ziele gesetzt, die mit Hilfe eines Unterstützungskreises (engl.: circle of support) verwirklicht werden (vgl. Doose 2011, 9, 15).

Der Unterstützungskreis stellt ein wesentliches Kernelement der Persönlichen Zukunftsplanung dar und trägt zur Bedeutung der Sozialen Netzwerke eines Menschen signifikant bei. Da sich häufig die persönlichen Netzwerke von Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf als löchrig und schwach erweisen und die professionellen Beziehungen in der Überzahl sind (vgl. Doose 2011, 13; Theunissen 2012, 294), ist die Grundidee der Unterstützungskreise, vorhandene Netze der betroffenen Person auszumachen, zu nutzen, zu (re-)aktivieren sowie auszubauen und folglich persönliche Netzwerke mit den professionellen zu verbinden (vgl. Doose 2011, 13, Niedermair, Tschann 1999, 38, Theunissen 2012, 264).

Bei einem Unterstützungskreis versammeln sich verschiedene Menschen, die mit dem Zukunftsplanenden in Verbindung stehen, um aus unterschiedlichen Perspektiven ihre Ideen für die Planung der Zukunft miteinzubringen. Da Gleichaltrige, Freunde, Familie, Bekannte, Lehrkräfte und Professionelle willkommen sind, entsteht ein Sammelsurium an Ideen und möglichen Zukunftsperspektiven (vgl. Boban, Ehler, Ehler 2005, 158; Kirschniok 2010, 20; Theunissen 2012, 264). Zu Beginn wird überlegt, welche Personen zu den Unterstützungskreisen eingeladen werden sollen. Die Ergebnisse dieser Überlegungen sind sehr individuell – je nach behandeltem Thema können auch die eingeladenen Personen variieren. Als Bedingung für diese Personen ist anzuführen, dass sie bereit sind, sich einzubringen. Das bedeutet, sie sind dazu angehalten, gemeinsam über die planende Person nachzudenken, Zeit zu investieren, auch längerfristige Bereitschaft für weitere Zusammentreffen im Unterstützungskreis mitzubringen sowie ebenso außerhalb des Unterstützungskreises mit der betroffenen Personen Kontakt zu halten und desgleichen Aufträge und Verantwortlichkeiten, die sich aufgrund des Treffens des Kreises erschließen, zu übernehmen (vgl. Boban 2007, 174-178; Niedermair, Tschann 1999, 38-42). Daraus ergibt sich, dass in Unterstützungskreisen über Ressourcen Sozialer Unterstützung im Umfeld der Hauptperson gesprochen wird (vgl. Kirschniok 2010, 20). In der Vielfalt der nutzbaren Ressourcen im Kontext der Persönlichen Zukunftsplanung werden für den Bereich der Arbeit Fähigkeitsprofile erstellt, Rahmenbedingungen geklärt, mögliche Arbeitsfelder definiert, ArbeitgeberInnenkontakte herzustellen versucht und Schnupperphasen nachbereitet, zudem wird bei der Lösung von

Schwierigkeiten mitgearbeitet (vgl. Niedermair, Tschann 1999, 38-42).

Roberston et al. (vgl. 2005, 4f) sowie Hinz und Kruschel (vgl. 2015, 50) machen jedoch auch auf Gefahren aufmerksam, welche die zunehmende Etablierung der Persönlichen Zukunftsplanung mit sich bringen kann. Potenzielle Gefahr ist, dass dieser personenzentrierte Ansatz als Allheilmittel betrachtet wird und „ein klassisches ‚Downloading‘muster“ (Hinz, Kruschel 2015, 50) entstehen kann. Werden bspw. Persönliche Zukunftsplanungen verbindlich auferlegt oder die Anzahl der durchgeführten Pläne als Maßstab für den Erfolg von Unterstützungsorganisationen eingesetzt, leidet der Anspruch, positive Veränderungen im Leben von Menschen zu initiieren, und das Risiko der bloßen Durchführung der Pläne steigt. Ähnlich verhält es sich mit dem Unterstützungskreis: Das alleinige Stattfinden eines Unterstützungskreises ist kein Garant für das Gelingen der nachfolgenden Aktionen. Obwohl diese Schattenseiten der Unterstützungskreise wenig thematisiert werden, erwähnen Mount et al. (vgl. 1998, 14), dass die Auswirkungen und Ergebnisse von Unterstützungskreisen variieren. Manche Kreise lösen Probleme auf Anhieb, andere wiederum brauchen längere Zeit, um positive Veränderungen in Gang zu bringen.

Resümierend wird die Bedeutung der Persönlichen Zukunftsplanung mit dem Instrument der Unterstützungskreise als maßgeblicher Handlungsansatz in der Übergangssituation von Menschen mit Behinderung sichtbar. Soziale Ressourcen sowie die Zusammenarbeit von Professionellen und den jeweils vorhandenen Unterstützenden werden hier als stark verankertes Glied im Übergangssystem vernommen und demnach als förderlich für die Übergangsgestaltung festgemacht.

Im nächsten Kapitel werden Soziale Netzwerke aus theoretischer Perspektive betrachtet. Deren Funktion der Sozialen Unterstützung wird dabei ein eigenes Unterkapitel gewidmet, genauso wie dem vernetzenden Handlungsansatz der Sozialraumorientierung.

THEORETISCHER TEIL

2. Soziale Netzwerke

Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie stellen derzeit noch relativ junge sozialwissenschaftliche Gebiete dar, welche sich immer stärker etablieren und zu denen mehr und mehr Publikationen erscheinen (vgl. Kirschniok 2010, 17; Stegbauer 2010, 11; Theile 2015, 18; Weyer 2011, 39). Bei der Durchsicht der vorhandenen Publikationen fällt auf, dass eine Vielzahl an unterschiedlichen Bestimmungen zum Begriff des „Sozialen Netzwerks“ vorliegt, jedoch keine eindeutige Definition angeführt werden kann (vgl. Diewald 1991, 60; Otto 2011, 1376; Pittius 2011, 41; Theile 2015, 34). Ferner werden im Zusammenhang mit dem Begriff des „Sozialen Netzwerks“ immer wieder die sozialen Beziehungen zwischen Akteuren, die miteinander in Verbindung stehen, in den Vordergrund gestellt. Hierbei können diese einzelne Personen, Familien, Haushalte, Institutionen, Unternehmen, Schulen oder Staaten darstellen (vgl. Fuhse 2016, 16; Kirschniok 2010, 25; Pittius 2011, 41; Rürup et. al. 2015, 19; Schiller 1987, 75; Theile 2015, 17; Theunissen 2012, 294). Günther und Nestmann (2011, 376) schreiben bspw., dass Soziale Netzwerke die „gesamten persönlichen Beziehungsgeflechte engerer und entfernterer Familienmitglieder und Verwandte[r], Freunde und Bekannte[r], Nachbarn und Kollegen sowie anderer Kontakte und Bindungen“ eines Menschen beinhalten.

Grundsätzlich wird bei den meisten AutorInnen in der einschlägigen Literatur zwischen informellen und formellen Sozialen Netzwerken eines Menschen unterschieden. Erstere werden oftmals auch als persönliche oder private Netzwerke bezeichnet, sie sind individuell und subjektbezogen. Sie schließen z.B. Familien-, Freundschafts- und Nachbarschaftsbeziehungen mit ein, auf die in der Bewältigung des Lebens und im Alltag spontan zurückgegriffen werden kann. Diese Beziehungen basieren mehrheitlich auf eigener Wahl, Freiwilligkeit und Gegenseitigkeit. (vgl. Diewald 1991, 60f; Dworschak 2004, 62; Laireiter 1993, 17; Pittius 2011, 43) Dahingegen stehen formelle Netzwerke folgenderweise hervor: „[They are a] set of formally specified relationships between superiors and subordinates and among representatives of functionally different groups who must interact to accomplish an organizational task.“ (Ibarra 1993, 58 zit. n. Pittius 2011, 43) Formelle Netzwerke beinhalten professionelle und öffentliche Beziehungen, bei denen die Merkmale der Freiwilligkeit und Gegenseitigkeit nicht unbedingt gegeben sein müssen (vgl. Dworschak 2004, 62). Dazu zählen nicht nur Beziehungen zu Einzelpersonen, sondern auch Beziehungen zu Organisationen, die sich am Erreichen eines Zwecks orientieren, rational strukturiert und in ihrer Funktion stabilisiert sind. (vgl. Pittius

2011, 43, 58)

Neben dieser Einteilung Sozialer Netzwerke stößt man noch auf eine Vielzahl an strukturellen und interaktionalen Kriterien, mit deren Hilfe Netzwerke bestimmt werden können. Nachfolgend werden jene zentralen Merkmale in Anlehnung an Diewald (vgl. 1991, 65-69) und Dworschak (vgl. 2004, 62f.) angeführt, welche auch bei Durchsicht anderer Fachliteratur immer wieder genannt wurden. Diese Kriterien betreffen größtenteils die Morphologie eines Sozialen Netzwerks und sagen demnach kaum etwas über die Qualität der Beziehungen in den Netzwerken aus:

- Die *Größe* des Netzwerks ist gleichzusetzen mit der Anzahl der Personen, mit denen das Individuum in Beziehung steht (vgl. Diewald 1991, 68).
- Die *Erreichbarkeit, Streuung bzw. geographische Distanz* eines Sozialen Netzwerks bezeichnen dessen räumliche Dispersion. Um diese Merkmale zu erfassen, werden die räumlichen Standpunkte der einzelnen Netzwerkakteure ermittelt, auch untereinander und zum Individuum. (vgl. Diewald 1991, 68; Dworschak 2004, 62)
- Werden *Rolle, Herkunftskontext und Homogenität* dieser Netzwerkteilnehmer analysiert und mit dem Individuum in Beziehung gesetzt, zeichnen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den einzelnen Akteuren ab (vgl. Dworschak 2004, 63).
- Die *Dichte* „beschreibt das Ausmaß, in dem die Mitglieder des entsprechenden Netzwerks auf direktem Weg miteinander in Verbindung stehen.“ (Diewald 1991, 69)
- Bei der *Kontakthäufigkeit* wird die durchschnittliche Anzahl der Kontakte zwischen Individuum und Netzwerkteilnehmer ermittelt.
- Ist von der *Dauer bzw. Dauerhaftigkeit* die Rede, dann steht der zeitliche Faktor der sozialen Beziehungen im Fokus der Betrachtung. (vgl. Dworschak 2004, 63)
- Mit der *Gerichtetheit bzw. Reziprozität* in Sozialen Netzwerken werden die Beziehungen hinsichtlich ihrer Einseitigkeit sowie Gegenseitigkeit beschrieben (vgl. Diewald 1991, 67; Dworschak 2004, 63).

Die Funktionen des Sozialen Netzwerks einer Person können breit gefächert sein. Soziologinnen und Soziologen sind sich einig, dass sozialen Beziehungen und damit einhergehend Netzwerken als Geflecht sozialer Beziehungen eine hohe Bedeutung auf individueller Ebene beigemessen werden kann. Das zeigt sich darin, dass Menschen innerhalb der sozialen Beziehungen in ihren Netzwerken Leistungen in Form von emotionaler,

instrumenteller und informationeller Unterstützung, deren Beschreibung noch später in Kapitel 2.1 angeführt wird, austauschen und Hilfe erhalten. Durch das Vorhandensein positiv bewerteter zwischenmenschlicher Beziehungen und dem Vorliegen ausgetauschter Unterstützungsleistungen kann sich das körperliche und seelische Wohlbefinden einer Person steigern. Soziale Netzwerke fungieren als wichtige Träger in der Reduktion von körperlichem bzw. seelischem Leid und dienen der Lebenszufriedenheit. (vgl. Boos et al. 1991, 55f; Diewald 1991, 59; Dworschak 2004, 61; Mewes 2010, 13; Pittius 2011, 43) Diewald (vgl. 1991, 59) erwähnt in diesem Zusammenhang Soziale Netzwerke als Ursprung der Unterstützungsleistungen und erkennt deren Produktion und Verteilung als grundlegende Funktion der Netzwerke an.⁶

Neben diesem bedeutsamen Faktor können noch weitere Funktionen genannt werden, die sich aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Sozialen Netzwerk realisieren lassen. Bspw. werden in der einschlägigen Literatur die Aufrechterhaltung bzw. Stiftung der sozialen Identität, die Vermittlung weiterer sozialer Kontakte, die Förderung sozialer Kommunikation, die Entwicklung sowie der emotionale Halt angeführt (vgl. Boss et al. 1991, 56; Keupp 1987, 30f; Theunissen 2012, 295). Damit Netzwerke unterstützend fungieren und die zuvor genannten Funktionen erfüllen können, ist es unerlässlich, dass die sozialen Beziehungen von der Adressatin bzw. dem Adressaten als zuverlässig, psychisch haltgebend und gesichert bzw. als eine Konstante empfunden werden (vgl. Theunissen 2012, 295).

Wie Soziale Netzwerke selbst in ihren Funktionen variieren, können ebenfalls die sozialen Beziehungen in den Netzwerken unterschieden werden. Granovetter (vgl. 1973) differenziert soziale Beziehungen nach „strong ties“ und „weak ties“: Enge Freundschaften oder die Familie zählen zu den „strong ties.“ Diese Personen haben eine starke Verbindung zueinander. Mit „weak ties“ hingegen werden Beziehungen bezeichnet, die weniger intensiv sind, wie flüchtige Bekanntschaften. Doch insbesondere diese schwachen Beziehungen sorgen für Erfolge der Akteure im Netzwerk. So findet, wie sich immer wieder beobachten lässt, die Vermittlung von freien Arbeitsstellen hauptsächlich über diese zuletzt genannten Kontakte statt (vgl. Granovetter 1973, 1361ff, 1371ff). Putnam (vgl. 2000) ordnet die sozialen Beziehungen nach ihrer Funktion, genau genommen nach der Bindungs- oder Brückenfunktion, ein. Die erste erfüllen sog. „bonding relationships“, diese beziehen sich eher auf nach innen gewandte, intime und identitätsstabilisierende Beziehungen in den Sozialen Netzwerken eines Menschen (vgl. Putnam 2000, 22f.). Beispiele dafür sind „ethnic fraternal organisations, church-based women’s

⁶ Kapitel 2.1 „Soziale Unterstützung“ beschäftigt sich näher mit diesem Thema.

reading groups, and fashionable country clubs.“ (Putnam 2000, 22) Hingegen lassen sich Bürgerrechtsbewegungen, Jugenddienstgruppen oder größere religiöse Organisationen den sog. „bridging reallationships“ zuordnen. Diese beinhalten nach außen gewandte, sozial diversifizierte Beziehungen und können den Zugang zu verschiedenen Identitäts-Rollen möglich machen. (vgl. Putnam 2000, 22)

Die Zugehörigkeit zu einem Sozialen Netzwerk ist jedoch nicht nur von ausschließlich positiven Erfahrungen geprägt, sondern wird auch von belastenden Momenten begleitet. Bspw. bergen sehr große Soziale Netzwerke die Gefahr von hohem Konfliktpotential. Bei großen Netzwerken, die folglich eine hohe Anzahl von Netzwerkmitgliedern innerhalb eines Sozialen Netzwerks aufweisen, ist die Chance, dass Streitigkeiten aufkommen, höher im Gegensatz zu kleinen Netzwerken. Auch Neid, Enttäuschung, Konkurrenz, Einengung, Vorwürfe, Ausnutzung, Aggression, Gewalttätigkeiten, Ablehnung und Kränkung werden im Zusammenhang mit großen Sozialen Netzwerken erwähnt. Haben Menschen hingegen sehr kleine Soziale Netzwerke, sind diese demgegenüber häufiger von Einsamkeitsgefühlen und Isolation betroffen. Eine weitere Eigenschaft von Netzwerken, welche die soziale Isolation und den Rückzug aus der sozialen Umwelt bedingt, ist die Dichte der Netzwerke. Sehr dichte Netzwerke verleiten zu den potenziellen Belastungen, die erwähnt wurden. Als Beispiel kann angeführt werden, dass Netzwerke, die zu sehr auf die Familie fokussiert sind, in der Folge nur schwer Freundschaften und Bekanntschaften aufbauen lassen. (vgl. Theile 2015, 68f; Laireiter, Lettner 1993,101ff)

Beim Konzept der Sozialen Netzwerke werden die Interaktionsbeziehungen und Verbindungen von Personen, Gruppen und Institutionen beschrieben und in Netzwerken analysiert. Es lässt sich festhalten, dass die Sozialen Netzwerke in verschiedenen Funktionen und Dimensionen bestimmt werden können. Die Zugehörigkeit zu einem Sozialen Netzwerk dient dem menschlichen Wohlbefinden. Die Verteilung und Produktion von Unterstützungsleistungen wird als zentrale Funktion der Sozialen Netzwerke beschrieben. Das Konzept der Sozialen Unterstützung wird im Rahmen des nächsten Kapitels betrachtet.

2.1 Die Funktion der Sozialen Unterstützung

Während im Kontext der Sozialen Netzwerke quantitativ-strukturelle Merkmale im Vordergrund stehen, werden beim Konzept der Sozialen Unterstützung (engl. „social support“) qualitativ-funktionale Merkmale sozialer Integration beschrieben und analysiert. Das bedeutet,

dass bei Sozialen Netzwerken insbesondere die quantitativen Aspekte sozialer Beziehungen von Interesse sind. Dazu zählen Charakteristika der Sozialen Netzwerke, wie die Größe, die Dichte, die Frequenz der sozialen Kontakte, die Intensität und Dauer der Beziehungen sowie die Reziprozität. Ausgehend davon können aber keine Aussagen über die Qualität, Funktion und Wirkung der vorhandenen sozialen Beziehungen getroffen werden. Wird der Begriff der Sozialen Unterstützung verwendet, rücken die unterstützenden Handlungen innerhalb eines Netzwerks, deren Funktion, Qualität und Folgen, in den Vordergrund (vgl. Diewald 1991, 59; Rothland 2013, 232).

Weil Soziale Netzwerke sich aber als Infrastruktur der Unterstützungsleistungen erweisen (vgl. Diewald 1991, 59,78; Diewald, Sattler 2010, 689) sowie Soziale Unterstützung (engl. „social support“) „in der Literatur allgemein als die wichtigste Funktion sozialer Beziehungen verstanden wird“ (Röhrle, Laireiter, 2009, 14 zit. n. Kastner 2013, 24), wird deutlich, dass die Konzepte des Sozialen Netzwerks sowie der Sozialen Unterstützung miteinander verbunden sind. Die Zugehörigkeit zu einem Sozialen Netzwerk stellt die Voraussetzung für den Austausch Sozialer Unterstützung(leistungen) dar (vgl. Dworschak 2004, 61; Laireiter 1993, 20; Kastner 2013, 24f; Pittius 2011, 47).

Den Begriff der Sozialen Unterstützung einer klaren Definition zuzuweisen, gestaltet sich als nicht allzu einfach, da es an einer konzeptuellen Klarheit fehlt und viele Ansätze zur Begriffsbestimmung Sozialer Unterstützung zu finden sind (vgl. Diewald 1991, 70; Diewald, Sattler 2010, 689; Otto 2011, 1383; Pittius 2011, 48). Der Terminus wird in vielen Fällen als „eine soziale Ressource gegen Schädigung“ (Nestmann 2000, 135 zit. n. Pittius 2011, 48) beschrieben. Der Mensch erfährt Soziale Unterstützung über den Kontakt und die Beziehung zu anderen Individuen. Demnach resultiert das damit verbundene Phänomen in Interaktionen zwischen Menschen und ist somit Ausdruck sozialer Beziehungen (vgl. Pittius 2011, 48; Wehner 2006, 120). Schiller (1987, 103) definiert den Begriff als „Grad der sozialen Bedürfnisbefriedigung eines Individuums durch signifikant andere Mitglieder eines sozialen Netzwerks.“ Trotz unterschiedlichster Begriffsdefinitionen ist ein allgemeiner Bezugspunkt aller Konzeptionen der Sozialen Unterstützung zu erkennen. Otto (2011, 1383) macht diesen ausfindig, indem er in Anlehnung an Laireiter (2009) schreibt, dass soziale Beziehungen und der Austausch sozialer Unterstützungsleistungen „die grundlegenden Bedürfnisse von Menschen nach Zuneigung, Identität, Sicherheit, Informationen, Rückhalt etc. befriedigen und diese daraus Kraft und Stärke für ihre Lebensbewältigung schöpfen, sie damit ihr Befinden stabilisieren und ihre psychische und somatische Gesundheit aufrecht erhalten.“ (Laireiter

2009, 85 zit. n. Otto 2011, 1383) Angenommen wird, dass allein die bloße Zugehörigkeit zu einem Beziehungssystem, auch ohne Austausch von Unterstützungsleistungen, ausreicht, damit positive Folgen für die Gesundheit von Menschen entstehen können (vgl. Wehner 2006, 122).

Bezüglich der inhaltlichen und funktionalen Systematisierung von Unterstützungsleistungen lässt sich eine Reihe unterschiedlicher Modelle vorfinden (vgl. Diewald 1991, 70; Diewald, Sattler 2010, 69; Kastner 2013, 26; Wehner 2006, 120). In der einschlägigen Literatur wird oftmals die Unterscheidung nach House (1981) vorgestellt. Dieser unterteilt die Soziale Unterstützung in vier Dimensionen und beschreibt diese als “an interpersonal transaction involving one or more of the following: (1) emotional concern (liking, love, empathy), (2) instrumental aid (goods and services), (3) information (about the environment), and (4) appraisal (information relevant to self evaluation).“ (House 1981, 39 zit. n. Reithmayr 2008, 25)

1) Emotionale Unterstützung („emotional support“)

Emotionale Unterstützung „umfasst einerseits Aspekte der allgemeinen Verwirklichung einer positiven Sozialbeziehung, andererseits die Hilfe bei der Lebensbewältigung.“ (Reithmayer 2008, 25) Diese Form der Hilfe äußert sich in Sympathie, Liebe, Aufmerksamkeit, Geselligkeit, Zugehörigkeit, nächststiftendem Verhalten, Wärme, Wertschätzung, liebevoller Zuwendung und Akzeptanz. Zudem werden bei emotionaler Unterstützung immer wieder das Spenden von Trost, das Für-jemanden-da-Sein in schwierigen Situationen und die Bereitschaft, über die Situation zu sprechen, thematisiert. (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 118; Kastner 2013, 26; Reithmayr 2008, 25; Wehner 2006, 120)

2) Instrumentelle Unterstützung („instrumental support“)

Die Form der instrumentellen oder auch praktischen Unterstützung ist häufig dann von Wichtigkeit, wenn konkrete Probleme und Aufgaben vorliegen. Dabei umfasst die instrumentelle Unterstützung die Bereitstellung praktischer Hilfen, Ressourcen und Dienstleistungen, die Besorgung von Gütern, das Bereitstellen finanzieller Aushilfen und die Entlastung von Aufgaben in Notsituationen oder im Alltag. So können Leistungen der instrumentellen Unterstützung von Geldleihen bis hin zu Behördengängen reichen. Dabei wirken die zuvor genannten Hilfsmaßnahmen begünstigend auf die Lebensbewältigung der UnterstützungsempfängerInnen. (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 118; Kastner 2013, 26; Keupp 1987, 31; Reithmayr 2008, 25; Wehner 2006, 120)

3) Informative Unterstützung („informational support“)

Bei der informativen Unterstützung handelt es sich um immaterielle Unterstützungsleistungen, wie der Vermittlung von relevanten Informationen, Anleitungen, Tipps und Ratschlägen (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 118; Kastner 2013, 26; Reithmayr 2008, 26; Wehner 2006, 120).

4) Interpretative Unterstützung („appraisal support“)

Die interpretative Unterstützung, auch „Bewertungsunterstützung“ genannt, bietet „Angebote zur Selbstbeurteilung wie auch zur Deutung und Bewertung von Situationen einschließlich dem Aufzeigen von Lösungsmöglichkeiten.“ (Wehner 2006, 120f.) Dazu erfährt das Unterstützung empfangende Individuum Informationen zu dessen Verhalten und über sich selbst – so wird es in der Einschätzung der eigenen Person sowie individueller Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse unterstützt. Um jemanden in dieser Hinsicht helfen zu können, sind Ehrlichkeit und Akzeptanz zwischen den Personen Voraussetzung. (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 118; Kastner 2013, 26; Reithmayr 2008, 26; Wehner 2006, 120f)

Neben diesen vier Dimensionen Sozialer Unterstützung wird des Weiteren zwischen der wahrgenommenen und erhaltenen Unterstützung unterschieden. Unter erstere fällt die subjektive Einschätzung des Hilfeempfängers „hinsichtlich der Unterstützung, welche ihnen zur Verfügung steht [bzw. in der Zukunft stehen wird; Anm. E.S.], und der Personen, von denen diese kommt.“ (Wehner 2006, 122) Im Gegensatz dazu bezieht sich die erhaltene Unterstützung auf objektiv empfangene Unterstützungsleistungen in der Gegenwart und der Vergangenheit (vgl. Diewald 1991, 80f; Dworschak 2004, 68; Wehner 2006, 122).

Die zumeist positiv konnotierte Soziale Unterstützung kann aber auch als negativ oder belastend bewertet werden. Der Begriff der „negativen Sozialen Unterstützung“ legt die wenig diskutierten Schattenseiten sozialer Beziehungen dar. Sowohl für die Gebenden als auch Empfangenden der Hilfeleistungen können Belastungen auftreten. Die hilfegebenden Personen können bspw. durch psychische, zeitliche oder materielle Einschränkungen selbst an der Verfolgung ihrer Ziele gehindert werden. Auf der Seite der EmpfängerInnen können mit der Annahme von Unterstützung Scham, Unterlegenheitsgefühle oder verpflichtende, unerwünschte Gegenleistungen verbunden werden. Es werden ungefähr zehn Prozent der sozialen Beziehungen in einem Sozialen Netzwerk eines Menschen als belastend eingestuft. (vgl. Diewald, Sattler 2010, 690; Dworschak 2004, 68f., Kastner 2013, 25; Pittius 2011, 49f)

Aufgrund der vorherigen Schilderungen zeigt sich, dass das aus der Netzwerkforschung stammende Konzept der Sozialen Unterstützung den unterstützenden Aspekt sozialer Beziehungen hervorhebt. Dieser kann wesentlich zur Verbesserung der Zufriedenheit in mehreren Lebensbereichen beitragen. Die Zugehörigkeit zu einem Sozialen Netzwerk stellt dabei die Voraussetzung für den Austausch von Unterstützungsleistungen dar. Demzufolge ist ersichtlich: „[J]e besser das soziale Netzwerk zusammengesetzt und je hilfreicher die soziale Unterstützung, desto höher ist auch die soziale Integration von Menschen.“ (Röh 2009, 205) Der nachfolgend vorgestellte Handlungsansatz der Sozialraumorientierung berücksichtigt diese Annahme, indem versucht wird, die Potenziale sozialer Ressourcen ausfindig zu machen und zu mobilisieren.

2.2 Sozialraumorientierung als vernetzende Arbeitsweise

Einige Ansätze der Persönlichen Zukunftsplanung sowie der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken kommt auch in der Sozialraumorientierung eine hohe Bedeutung zu. Dieses Fachkonzept entstammt der Sozialen Arbeit und stellt einen aktuell intensiv diskutierten Handlungsansatz dar. U.a. wird in der Behindertenhilfe nach der Sozialraumorientierung gearbeitet, wenn auch eher sporadisch (vgl. Doose 2011, 12; Hinte 2014, 17; Krammer 2014, 175). Nach Krammer (vgl. 2014, 175) aber erweisen sich die Grundprinzipien dieses Fachkonzepts als für die Behindertenarbeit erfolgreich.

Bei der Durchsicht einschlägiger Literatur fällt auf, dass der Begriff „Sozialraum“ sich bei den verschiedenen Autoren in erheblichem Maße unterscheidet und keine eindeutige Definition existiert. Franz und Beck (vgl. 2007, 33) benennen jedoch die gemeinsamen Bezugspunkte der unterschiedlichen Auffassungen des Begriffs „Sozialraum“. Zunächst ist der Sozialraum „die räumliche Dimension eines sozialen Netzwerks.“ (Strauss 2005, 76 zit. n. Franz, Beck 2007, 33) Das bedeutet, dass der Sozialraum den Ort, an dem soziale Beziehungen gepflegt werden und die Sozialen Netzwerke der Menschen angesiedelt sind, darstellt. Überdies benennt der Sozialraum den Wohn- und Lebensraum von Menschen. (vgl. Franz, Beck 2007, 33)

Der fachliche Ansatz der Sozialraumorientierung zeichnet sich „durch den konsequenten Bezug auf den Willen und den Interessen der Menschen, durch systematische Arbeit mit den Potentialen der Leistungsberechtigten [...] und einer wachen Aufmerksamkeit für das *Lebensumfeld* der Betroffenen, also in der Regel für das *Wohnquartier* oder die jeweilige *Bezugsgruppe*“ (Hinte 2014, 16; Hervorhebung E.S.) aus. Gezielt wird dabei auf die

Möglichkeiten und Ressourcen des Gemeinwesens geachtet und versucht, diese für die Menschen nutzbar zu machen (vgl. Doose 2011, 11).

Neben dem Einsatz in der Behindertenarbeit findet die Sozialraumorientierung in weiteren zahlreichen Feldern der Sozialen Arbeit ihre Anwendung (vgl. Hinte 2008, 13) und zeichnet sich durch folgende Grundprinzipien aus:

- konsequente Orientierung am Willen und den Interessen der Menschen
- aktivierende Arbeit vor betreuender Tätigkeit (mit den Leuten), Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe
- Ressourcen der Menschen und des Sozialraums nutzen
- zielgruppen- und bereichsübergreifend arbeiten
- Kooperation und Vernetzung verschiedener Dienste (vgl. Hinte 2006, 21; Hinte 2008, 1-13).

Es zeigt sich, dass in der Sozialraumorientierung das Zusammenspiel aus Person und deren Umwelt in den Vordergrund rückt (vgl. Kramer 2014, 178). Der genannte Ansatz erstreckt sich über folgende vier Ebenen: „(1) Sozialstrukturelle-sozialpolitische Ebene (2) Organisationsebene (3) Netzwerkebene (4) Individuelle Ebene.“ (Doose 2011, 12) Auf der politischen Ebene wird ersichtlich, dass sowohl gesetzliche als auch strukturelle Faktoren Voraussetzung für die Gestaltungsarbeit eines inklusiven, barrierefreien Gemeinwesens und eines personenzentrierten Hilffsystems sind. Auf der Organisationsebene geht es um den Einbezug von strukturellen Ressourcen, etwa personenzentrierter Dienstleistungen von Vereinen oder Stadtteilen. Die Netzwerkebene zielt ebenfalls auf die Integration der Gegebenheiten in der Umgebung ab. Personen aus den informellen und professionellen Sozialen Netzwerken werden als Ressource anerkannt und in die Arbeit miteingebunden. Auf individueller Ebene rücken, orientiert an den Interessen der Person, dessen Wille und Selbsttätigkeit in den Vordergrund (vgl. ebd., 13f; Hinte 2014, 15ff). Ausgehend davon werden individuelle „Kompetenzen und Spielräume vergrößer[t], [der] Zugang zu Ressourcen ermöglich[t] und persönliche Ziele erreich[t].“ (Doose 2011, 12)

Durch die Arbeit nach dem Ansatz der Sozialraumorientierung kommen bestehende Ressourcen personensorientierter zum Einsatz und können zum Teil auch für professionelle Dienstleistungen Ersatz schaffen. Aufgrund dessen kann sich der Inklusionsgrad für den betroffenen Menschen erhöhen. (vgl. Krammer 2014, 184; Röh 2009, 176f.)

Hinte (vgl. 2014, 18) spricht in seinem Beitrag „Das Fachkonzept ‚Sozialraumorientierung‘ – Grundlage und Herausforderung für professionelles Handeln“ dem territorialen Bezug des Fachkonzepts eine wesentliche Rolle zu. Für die Arbeit mit KlientInnen steht demnach sozialraumorientiert agierenden Fachkräften ein größerer Raum zur Verfügung als Professionellen, die nicht nach diesem Ansatz handeln. Der Raumbezug in der Sozialraumorientierung wird von einigen Vorteilen begleitet. Hinte (2014, 18) schreibt bspw., dass „die räumliche Nähe den Zugang zu öffentlichen Diensten erleichtert [...] [sowie] raumbezogene Hilfsquellen zur Bewältigung prekärer Lebenssituationen [...] wirksam erschlossen und genutzt werden“ können. Familienangehörige, Nachbarn oder Personen aus Vereinen bzw. anderen Gruppen in den räumlichen Milieus können den betroffenen KlientInnen unterstützend zur Seite stehen. Als Beispiele werden konkrete Tätigkeiten, wie Unterstützung bei der Erledigung von Hausaufgaben für Kinder, Hilfestellung bei der Suche und Renovierung von Wohnungen, Erschließung lokaler Beschäftigungsmöglichkeiten und viele mehr genannt. Zudem erleichtert die räumliche Nähe sozialraumorientiert agierenden MitarbeiterInnen die Verzahnung mit anderen im sozialen Raum vorhandenen Ressourcen. Kooperationen mit anderen Trägern und Organisationen, mit Stadtteilvereinen, Dorfgemeinschaften sowie Selbsthilfegruppen können zügiger und reibungsloser vonstattengehen (vgl. ebd., 18).

Diese zahlreichen ein Lebensumfeld prägenden Ressourcen liegen durch den Blick in den Sozialraum im Gesichtskreis der jeweiligen Fachkräfte: „[W]er sich im Sozialraum auskennt, kann die dort vorhandenen ‚Schätze‘ nutzen und im Sinne des professionellen Auftrags nutzen bzw. mit den eigenen Möglichkeiten kombinieren.“ (Hinte, Trees 2007, 70)

Die dargelegten Erkenntnisse geben Aufschluss über die theoretische Auseinandersetzung mit der Bedeutung Sozialer Netzwerke sowie der Sozialraumorientierung, dennoch bleiben Fragen über die praktische Umsetzung der vernetzenden Arbeitsweise noch unbeantwortet. Welche Bedingungen ermöglichen das Agieren nach einer vernetzenden Arbeitsweise? Was brauchen Professionelle, damit sie sowohl netzwerk- als auch sozialraumorientiert arbeiten können, und was braucht es von ihnen? Welche Herausforderungen kommen auf die MitarbeiterInnen sozialer Dienste zu? Und welche Faktoren beeinflussen die Arbeitsweise nach der Sozialen Netzwerkarbeit und Sozialraumorientierung? Da Soziale Netzwerke in der Sozialraumorientierung eine bedeutende Rolle einnehmen und der Sozialraum viele Voraussetzungen mit sich bringt, welche eine erfolgreiche Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken möglich und wahrscheinlich machen (vgl. Schönig, Motzke 2016, 86), werden für

das nachfolgende Kapitel vorwiegend Publikationen, welche sich mit der Sozialraumorientierung beschäftigen, herangezogen, um die genannten Fragen zu beantworten.

3. Anforderungen an netzwerk- und sozialraumorientiert agierende Fachkräfte im Sozialdienst

Wie bereits in der vorliegenden Masterthesis beschrieben, stehen „empirische Befunde über Effekte einer ausdrücklich sozialraumorientiert angelegten Praxis [...] bisher [...] nicht zur Verfügung.“ (Schrapper 2006b, 263) Röh (vgl. 2009, 176f.) betont, dass die Sozialarbeit zwar die Idee hinter dem Konzept der Sozialraumorientierung schon seit längerem kennt, aber erst kürzlich der genannte Handlungsansatz für die Behindertenhilfe und die Pädagogik entdeckt wurde. Aus diesem Grund konstatiert der Autor (vgl. ebd., 177) einen handlungspraktischen Nachholbedarf in der Sozialraumorientierung. Schrapper (2006a, 42) schließt an, dass das „Konzept einer [...] sozialraumorientierten Entwicklung und Gestaltung sozialer Leistungen konzeptionell anspruchsvoll und komplex ist“ und somit auch von Herausforderungen (für Professionelle) begleitet wird.

Ferner wird im Folgenden darzustellen versucht, welche Voraussetzungen und Bedingungsfaktoren von Nöten sind, damit es professionellen UnterstützerInnen möglich wird, diese neue fachliche Perspektive umzusetzen.

Publikationen, welche sich mit der Sozialraumorientierung beschäftigen, verweisen auf die Herausforderung, die mit dem Prinzip der konsequenten Orientierung am Willen und den Interessen der Menschen verknüpft ist. Dafür muss es Professionellen gelingen, anderen defizitorientierten Arbeitsweisen den Rücken zu kehren, um die Arbeit nicht mehr rund um die Probleme und Schwächen der Menschen aufzubauen sowie bereits vorgegebene Handlungskonzepte und Sozialisationsziele aufzugeben (vgl. Schrapper 2006a, 44). Damit das gelingen kann, müssen zuständige Fachkräfte über einen hochgradig ausgeprägten Stärkeblick⁷ verfügen (vgl. Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 28). Früchtel, Budde und Cyprian (2013, 28) weisen darauf hin, dass im Rahmen der Sozialraumorientierung neben einem ausgeprägten Stärkeblick die wesentliche Anforderung an die Fachkraft ist, „die eigenen Möglichkeiten zur Steuerung einer Situation zu verringern, sich zu entmächtigen.“ Dem folgt, dass Professionelle gefordert sind, Ziele zur Erweiterung der Möglichkeiten der Menschen mit ihnen gemeinsam zu entwickeln. Dabei stellt das Maß des Eingriffs seitens der MitarbeiterInnen eine

⁷ Stärkeblick: Professionelle sehen nicht mehr die Schwächen, vielmehr stehen die Stärken der KlientInnen im Vordergrund.

Herausforderung dar. Auf der einen Seite sind Fachkräfte in sozialen Diensten gefordert, nicht belehrend mit Erkenntnissen aus der eigenen Lebenswelt Ziele vorzugeben, auf der anderen Seite müssen sie hingegen eigene Erkenntnisse einbringen, damit das Wissen und Können der Menschen provoziert werden und darauffolgend die Menschen ihre eigenen Ziele erarbeiten können (vgl. Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 28, 44; Röh 2009, 177). Dafür wird nach Theunissen (2012, 119) eine „beständige Achtsamkeit und Reflexion der eigenen Arbeit und gegebenen Situation verlangt, um nicht in die Fallstricke professioneller Macht und Überlegenheit zu geraten.“

Damit die Orientierung am Willen und den Interessen der Menschen sowie die Orientierung im Sozialraum und an den Sozialen Netzwerken kein symbolischer Akt bleiben, ist eine gewisse Haltung der mit dieser Aufgabe betrauten Kräfte Voraussetzung (vgl. Franz, Beck 2007, 38; Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 66; Scheipl 2008, 23). Engagierte, kompetente und glaubwürdige Personen, welche bereit sind, Verantwortung für folgenreiche Prozesse der konkreten Veränderung und Umgestaltung zu übernehmen, sind für die Sozialraumorientierung unverzichtbar (Schrapper 2006a, 47). Zudem geht es darum, dass sozialraumorientiert agierendes Fachpersonal tatsächlich Menschen in ihren Interessen und Eigenarten ernst nehmen und respektieren. Franz und Beck (2007, 38) schreiben in Anlehnung an Hinte (vgl. 2002, 12f.), dass „[a]us dieser Haltung heraus sowie einem Verständnis, dass Menschen immer in räumliche und soziale Zusammenhänge eingebunden sind, [...] die Orientierung am Sozialraum“ entsteht.

Sowohl das Arbeitskonzept der Sozialraumorientierung als auch die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken erfordert (von professionell Tätigen) Kooperationen mit Personen aus dem informellen Umfeld der KlientInnen einzugehen, desgleichen mit anderen Fachdiensten, Selbsthilfeinitiativen, Behörden, Bürgerinitiativen, PolitikerInnen sowie Kultur-, Sport- und Medientätigen (vgl. Röh 2009, 180f.) Schrapper (2006a, 46) betont, dass dabei „eine positive lokale Kultur der Kooperation“ vorausgesetzt wird. Dies bedeutet zugleich jedoch nicht, dass Kooperationen gelingen müssen (vgl. Selg 2006, 197). Die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistern sozialer Einrichtungen sind begrenzt, da diese häufig in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen (vgl. Franz, Beck 2007, 40, 63; Schrapper 2006a, 52). Kooperatives Arbeiten mit Angehörigen und Betroffenen aus dem informellen Umfeld der Menschen wird durch eine potenzielle Kluft sozialer Ungleichheit erschwert. Professionelle HelferInnen und informelle Unterstützungspersonen haben des Öfteren einen unterschiedlichen Bildungshintergrund, überdies verfügen sie über divergierende Kompetenzen. Für Fachkräfte resultiert aus dieser realen Ungleichheit eine Schwierigkeit. Einerseits darf die vorhandene

soziale Ungleichheit zwischen den Beteiligten nicht für eigene Ideen und Zwecke missbraucht werden, andererseits kann und darf sie aber auch nicht ausgeblendet werden. (vgl. Franz, Beck 2007, 63f.)

Um gelingende Kooperationen zu schaffen, müssen „Personen und Institutionen in einen konstruktiven und reibungslosen Arbeits- und Handlungszusammenhang“ (Selg 2006, 199) gebracht werden, Fachkräfte kommunikationssensibel und kommunikationsfähig sein (vgl. Schönig, Motzke 2016, 174) sowie positive Erfahrungen mit der Zusammenarbeit verknüpft werden:

„Nur wenn sich bei Bewohnern und Geschäftsleuten, in der Verwaltung und Politik, bei Mitarbeiterinnen und Leitungen sozialer Einrichtungen und Dienste sich die Erfahrung breit machen kann, die vielen Gespräche und Vorbereitungen, die mühevoll erstellten Papiere und Konzepte, die anstrengenden Verhandlungen und Entscheidungen tragen tatsächlich zu einer produktiven Gestaltung sozialer Verhältnisse [...] bei, entsteht auch Bereitschaft sich immer wieder neu auf solche Entwicklungs- und Arbeitsprozesse einzulassen.“ (Schrapper 2006a, 46)

Werden Kooperationen erfolgreich geschlossen und darauffolgend Unterstützungsleistungen ausgetauscht, ist es unerlässlich, dass pädagogische Fachkräfte sich den Grenzen der Hilfeleistungen bewusst sind. Erstens ist das Verständnis erforderlich, dass professionelle Hilfen durch informelle Unterstützung nicht zu ersetzen, sondern nur zu ergänzen ist (vgl. Franz, Beck 2007, 39, 41). „Ressourcenorientierung heißt nicht, ohnehin ressourcenarme Menschen [...] auszuquetschen mit dem Hinweis auf ihre Eigenkräfte, die von höherem Wert seien, als professionell erbrachte Fremdleistungen.“ (Fehren 2011, 452 zit. n. Theunissen 2012, 120)

Damit Hilfen aus dem informellen Netzwerk angeboten werden können, muss das Netzwerk über eine gewisse Größe verfügen und darf selbst nicht an der Grenze seiner Belastbarkeit sein (vgl. Franz, Beck 2007, 39). Dem folgt, dass die bereits existierenden Sozialen Netzwerke der Betroffenen sozialraum- und netzwerkorientierte Arbeitsweisen in dem Sinne beeinflussen, dass die zu erwartenden informellen Hilfeleistungen davon abhängig sind. Demnach wird von den zuständigen Fachkräften in den Sozialdiensten eine „diagnostische Kompetenz und Erfahrung“ (Schrapper 2006b, 267) hinsichtlich des Einbezugs informeller Unterstützungsleistungen gefordert. Das bedeutet, dass von Professionellen verlangt wird, sowohl Ressourcen als auch Belastungen in den Netzwerken zu erkennen und zu verstehen.

Dabei sind Überlegungen darüber, „welche Belastungen noch ausgehalten werden, wo Unterstützung angenommen und wann Bedingungen, Prozesse und Deutungen trotz aller Unterstützung nicht mehr ausgehalten werden und zum Zusammenbruch führen“ (vgl. Schraper 2006b, 267), notwendig.

Zweitens wird von den professionell tätigen MitarbeiterInnen verlangt, dass sie informelle Netzwerke tatsächlich als Ressource wahrnehmen (vgl. Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 44) sowie Vertrauen in die informelle Unterstützung aufbauen (vgl. Franz, Beck 2007, 41). Dafür bedarf es wiederum positiver Erfahrungen der Professionellen mit dem Einbezug informeller Unterstützungsleistungen.

Damit professionell Tätige in den Sozialdiensten akzeptable Unterstützung und notwendige Hilfen entwickeln, organisieren und vermitteln können, ist ihrerseits ein Wissen über die sozialstrukturellen Bedingungen und die lebensweltliche Prägung im Sozialraum sowie dessen Ressourcen unerlässlich (vgl. Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 44, Schraper 2006b, 267).

Die Arbeitsweise nach sozialraum- und netzwerkorientierten Methoden erfordert von Professionellen demnach einen individuellen und flexiblen Umgang mit den jeweiligen in der Situation auffindbaren Unterstützungsleistungen. Neben der Flexibilität im Umgang mit den Menschen müssen Fachkräfte in Sozialdiensten zudem auch flexibel in ihren Rollen sein. Erstens sind Fachkräfte in Sozialdiensten gefordert, ihre gewohnte Rolle der Professionellen zu ändern und, anstatt primär Unterstützungs- und Betreuungsleistungen zu erbringen, moderierend sowie koordinierend zur Verfügung zu stehen, überdies müssen sie neue Rollen und Aufgaben übernehmen. (vgl. Franz, Beck 2007, 40; Theunissen, Kulig 2011, 281) Theunissen und Kulig (2011, 281) beschreiben diese wie folgt:

- „1. Facilitator und Enabler (z. B. wegbereitende Unterstützung zur Wiederentdeckung von Stärken und Wiedergewinnung von Eigenaktivität und Selbstzutrauen; Angebote und Hilfen zur Aneignung von Empowerment-Fähigkeiten)
2. Biographie-Arbeiter, Sozialraum- und Lebenswelt-Analytiker (zum Verstehen der Person sowie zur Erfassung des Lebensalltags und [der] Lebensbedingungen)
3. Ressourceninformant (zur Vermittlung eines Bildes verfügbarer sozialer Ressourcen und Unterstützungsleistungen)
4. Advisor, Vertrauter und Advocate (als konsultative Beratung und anwaltschaftliche Fürsprache)
5. Mobilizer und Netzwerker (zum Anstiften zu Empowermentprozessen und zur Förderung tragfähiger sozialer Netzwerke)

6. Assistierender Koordinator, Organisator und Moderator (z. B. zur Unterstützung von Meetings)
7. Dialogmanager, Mediator und Brückenbauer (z. B. auch als Vermittlungshilfe bei sozialen Konflikten)
8. Evaluationsassistent oder -beauftragter (zur Wegbereitung und Unterstützung einer [Selbst-]Evaluierung der realisierten Maßnahmen, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse)“

Mit der Aufzählung dieser einzunehmenden Rollen und der zu bewältigenden Aufgaben zeigt sich die Notwendigkeit des Verstehens der Sozialraumorientierung von Professionellen in ihrer Gesamtheit. Die Erkenntnis, dass es in diesem Handlungsansatz immer sowohl um das Zusammenspiel von sozialen und räumlichen Verhältnissen als auch den Zusammenhang von Sozialen Netzwerken und den Lebensräumen von Menschen geht, ist für das Gelingen sozialraumorientierter Arbeitsweisen erforderlich (vgl. Franz, Beck 2007, 64).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Sozialraumorientierung viele Anforderungen an das Fachpersonal in sozialen Diensten stellt. Zunächst wird von diesen die Verlagerung und Erweiterung ihrer Kompetenzen, Rollen, Aufgaben sowie ihres sozialräumlichen Wissens verlangt. Insbesondere müssen Professionelle hinsichtlich ihrer Rolle verstehen, dass mit einer „positive[n] Zurückhaltung“ (Theunissen, Kulig 2011, 281) ihrerseits Ziele zur Erweiterung der Möglichkeiten der Menschen gemeinsam entwickelt werden können. Darüber hinaus ist es wichtig, dass sich die MitarbeiterInnen sozialer Dienste sowohl der Chancen als auch der Grenzen informeller Hilfeleistungen bewusst sind. Dabei ist unerlässlich, darauf zu achten, ob das informelle Netzwerk im Stande ist, Unterstützungsleistungen anzubieten. Zusätzlich dazu erfordern die Arbeitsweisen nach der Sozialraum- und Netzwerkorientierung, Kooperationen einzugehen. Sozialarbeiterische Fachkräfte müssen sich bewusst sein, dass Zusammenarbeit nicht von selbst gelingt und sie diese mit Hilfe einer guten Kommunikationsfähigkeit positiv beeinflussen können. Dieses Kapitel konnte Aufschluss über Anforderungen geben, die an netzwerk- und sozialraumorientierte Fachkräfte gestellt werden. Im Forschungsteil der Arbeit werden diese Erkenntnisse durch empirische Befunde über Voraussetzungen und Bedingungsfaktoren dazu, wie es professionellen UnterstützerInnen möglich wird, diese neue fachliche Perspektive umzusetzen, erweitert und ergänzt.

Im folgenden Kapitel wird näher darauf eingegangen, wie forschungstechnisch gearbeitet wurde, um zu den Erkenntnissen über Voraussetzungen und Bedingungsfaktoren vernetzender Arbeitsweisen zu gelangen.

EMPIRISCHER TEIL

4. Methodologie

Das Ziel, das mit dieser Untersuchung angestrebt wurde, bestand darin, den „subjektive[n] Sinn [...], den die Akteure mit wichtigen persönlichen Beziehungen und mit ihrer Einbettung ins Netzwerk verbinden“ (Fuhse 2016, 146), auszuloten. Daher standen im vorliegenden Forschungsvorhaben die subjektiven Wahrnehmungen und Sinnzuschreibungen der ForschungsteilnehmerInnen im Vordergrund, weswegen dafür ein qualitativer Zugang gewählt wurde. Bude (vgl. 2003, 569) zeigt auf, dass es in der empirischen Sozialforschung um mehr als reine Verifikation oder Falsifikation von Annahmen geht. Da sich mit Hilfe der empirischen Forschung „Modelle des Erklärens und Begriffe des Verständnisses alltäglicher gesellschaftlicher Wirklichkeit ergeben“ (Bude 2003, 569) können, beinhaltet diese das Potenzial, zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung einen Beitrag zu leisten. Folgende Hauptfragestellung wurde, wie in der Einleitung schon beschrieben, dem Forschungsvorhaben vorangestellt:

„Was zeichnet für Professionelle die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken junger Erwachsener mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus?“

Der Fokus dieses Kapitels liegt auf den methodischen Grundlagen des Forschungsvorhabens. Im Folgenden wird ein Überblick sowohl über die Gewinnung der ForschungsteilnehmerInnen (4.1), die Erhebungsmethode sowie die forschungsethischen Überlegungen (4.2) als auch über die Auswertungsmethode bzw. den Auswertungsprozess (4.3) gegeben.

4.1 Gewinnung der ForschungsteilnehmerInnen

Der Zugang zum Projekt „P.I.L.O.T.“ wurde durch den Mitbetreuer Dr. Oliver Koenig ermöglicht, da dieser in einem von der Verfasserin besuchten Seminar an der Universität Wien nach Interessenten für die wissenschaftliche Begleitung des Projekts suchte. Die in „P.I.L.O.T.“ beschäftigten Personen waren die ForschungsteilnehmerInnen, deren Gewinnung durch das Pilotprojekt stattfand. Zu den InterviewpartnerInnen gehörten zwei (bzw. drei) MitarbeiterInnen⁸ sowie die Leitung des Projekts. Der Kontakt zu den ForschungsteilnehmerInnen fand hauptsächlich durch Mitarbeiterin 2 statt, welche in Absprache mit dem Kollegium die Termine für die Interviews koordinierte.

⁸ Durch den MitarbeiterInnenwechsel Ende Juli wurde mit Mitarbeiterin 1 nur ein Interview geführt, anschließend wurden mit Mitarbeiter 3 zwei Interviews gehalten.

Der Untersuchungszeitraum belief sich auf ca. acht Monate und orientierte sich am Projektverlauf. Zwei Erhebungszeitpunkte erschienen als sinnvoll, da so Veränderungsprozesse und Fortschritte erfasst werden konnten. Aufgrund der Vergleichbarkeit der einzelnen Interviews wurde angestrebt, die Interviews der jeweiligen Erhebungsphase ca. innerhalb eines Monats durchzuführen. Die erste Erhebungsphase konnte bis auf eine Ausnahme⁹ im Mai 2016 abgeschlossen werden. Etwa acht Monate später folgte die zweite Erhebungsphase im Dezember 2016 und Jänner 2017. Die Interviews dauerten jeweils zwischen 37 und 103 Minuten, wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und fanden allesamt in den Räumlichkeiten von „Integration Wien“ statt.

In nachfolgender Tabelle sind die personenbezogenen und formalen Angaben aufgelistet:

InterviewpartnerIn	Abkürzung¹⁰	Anzahl der Interviews	Zeitpunkt der Interviews	Anmerkungen
Mitarbeiterin 1	MA_1	1	Mai 2016	
Mitarbeiterin 2	MA_2	2	Mai 2016, Dezember 2016	
Mitarbeiter 3	MA_3	2	September 2016, Jänner 2017	
Projektleitung	PL	2	Mai 2016, Dezember 2016	Das zweite Interview wurde von einem massiven Baulärm begleitet, der von beiden Interviewteilnehmenden als störend empfunden wurde.

Tabelle 1: Angaben zu den UntersuchungsteilnehmerInnen sowie deren Interviews

4.2 Erhebungsmethode samt forschungsethischer Überlegungen

Der erste sowie zweite Datensatz wurde durch Interviews mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Leitung des Projekts erhoben, um Erkenntnisse in Bezug auf die

⁹ Durch den MitarbeiterInnenwechsel wurde das erste Interview mit Mitarbeiter 3 im September 2016 geführt.

¹⁰ Die Abkürzungen werden in der folgenden Arbeit bei den Kurzbelegen angegeben, wenn Aussagen von den jeweiligen Interviews entnommen wurden.

Forschungsfrage zu gewinnen. Mittels qualitativer Methoden in der Netzwerkanalyse, insbesondere mit Interviews, wird die subjektive Konstruktion eines Netzwerks erfasst. Das bedeutet, dass „der subjektive Sinn ausgelotet werden [soll], den die Akteure mit wichtigen persönlichen Beziehungen und mit ihrer Einbettung ins Netzwerk verbinden.“ (Fuhse 2016, 146) Im vorliegenden Fall wurden Leitfrageninterviews verwendet, da diese nach Friebertshäuser und Langer (vgl. 2013, 437) zur Entdeckung und Rekonstruktion von Entwicklungen dienen. Dabei handelt es sich um ein mündlich durchgeführtes, teilstandardisiertes Verfahren. Im Vorfeld werden am Forschungsinteresse orientierte Fragen formuliert, welche zur Strukturierung der Interviews dienen, jedoch nach beliebiger Reihenfolge angesprochen werden können. Es sind offen gehaltene Erzählaufforderungen im Interview enthalten, welche die Befragten anleiten können, ihre subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen mit Erlebnisschilderungen oder Beispielen zu füllen. Zudem haben die Befragten die Möglichkeit, Themen zu ergänzen (vgl. Friebertshäuser, Langer 2013, 439). Im Zuge der Untersuchung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Leitung des Projekts „P.I.L.O.T.“ darum gebeten, „in möglichst freien Assoziationen aus ihrer Sicht über [...] Sozialbeziehungen und deren Bedeutung“ (Fuhse 2016, 146) im persönlichen als auch beruflichen Kontext zu erzählen. Der Fokus der zweiten Interviews lag auf der Erhebung der Veränderungen, welche die MitarbeiterInnen des Vereins „Integration Wien“ seit der ersten Erhebungsphase bemerkten. Dabei wurden vor allem Veränderungen und erfüllende Funktionen der Sozialen Netzwerke der jungen Erwachsenen, Veränderungen des professionellen Netzwerks der MitarbeiterInnen sowie Veränderungen, welche aufgrund der Unterstützungskreise auftraten, erfragt.

Miethe (2013, 929) schreibt in Anlehnung an Hopf (2000), „dass personenbezogene Daten in der Sozialforschung nur mit Einwilligung der Beforschten erhoben werden dürfen und die Forschungsteilnehmer/-innen angemessen über den Zweck der Erhebung informiert werden müssen.“ Vor diesem Hintergrund forschungsethischer Überlegungen wurde versucht, während des gesamten Forschungsprozesses sich dementsprechend die Einwilligung zum Forschungsvorhaben bei den InterviewpartnerInnen einzuholen, deren Anonymität so gut wie möglich¹¹ zu gewähren sowie mit deren Informationen und Erzählungen mit Bedacht umzugehen. Bevor die Interviews durchgeführt wurden, wurde mit den Befragten sowohl der

¹¹ Da auf der Internetseite des Vereins „Integration Wien“ die am Interview teilnehmenden Personen als MitarbeiterInnen sowie Projektleitung von «P.I.L.O.T.» vorgestellt werden, ist deren Anonymität von vornherein dementsprechend eingeschränkt.

Zweck der Erhebung als auch die Verwendung der von ihnen getätigten Aussagen dargelegt sowie die in diesem Fall weitestgehende Anonymisierung ihrer Person versichert. Die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung wurden darauf aufmerksam gemacht, dass aufgrund der kleinen Zielgruppe und schon alleine wegen ihres Auftritts im Internet eine völlige Anonymisierung ihrer Personen nicht möglich ist. Auch die von ihnen getätigten Aussagen erlauben einen Rückschluss auf ihre Person. Mit diesen Informationen wurde zu ermöglichen versucht, dass die befragten Personen mit bestmöglichem Wissen und guter Aufklärung an der Untersuchung teilnehmen können.

Miethe (2013, 931) schreibt, dass manche inhaltliche Informationen der ForschungsteilnehmerInnen zum Gewahrsam der Anonymität nicht übernommen werden müssen, jedoch „der Schutz der individuellen Privatsphäre wie auch wissenschaftliches Erkenntnisinteresse gleichermaßen wichtige Güter“ sind – die Kunst liege darin, „zwischen diesen beiden Polen verantwortlich abzuwägen.“ Bei der vorliegenden Arbeit galt es zu entscheiden, ob gewisse Eigenschaften der InterviewpartnerInnen preis gegeben werden, da die Anonymität der Befragten damit nur mehr wenig gewährt werden konnte. In Absprache mit dem Mitbetreuer Dr. Oliver Koenig wurde entschieden, in der folgenden Darlegung der empirischen Ergebnisse das Geschlecht sowie die Position, welche die InterviewpartnerInnen im Projekt einnehmen, nicht zu verschweigen, da sich diese beiden Eigenschaften bei der Bearbeitung der Daten als das Phänomen beeinflussend herauskristallisierten. Zudem kann trotz der Bekanntgabe dieser Eigenschaften der Grundintention der Anonymität, dass sich für die an der Forschung teilnehmenden Personen keine Nachteile bzw. Schädigungen ergeben sollen (vgl. Miethe 2013, 930), in diesem Fall Rechnung getragen werden. Trotzdem wird zum Zwecke der Anonymisierung in der folgenden Arbeit von „Mitarbeiterin 1, Mitarbeiterin 2, Mitarbeiter 3 sowie der Projektleitung“ die Rede sein, es werden die Abkürzungen „MA_1“, „MA_2“, „MA_3“ und „PL“ in den Kurzbelegen verwendet.

Als forschungsethisch relevant erscheint noch, dass die Forschenden selbst durch ihre Positionierung im Forschungsfeld und ihre eigene Subjektivität Einfluss auf das Forschungsvorhaben nehmen und daher ein gewisses Maß an Reflexivität im gesamten Arbeitsprozess bedeutend ist (vgl. Miethe 2013, 934). Charmaz (2006, 10) macht mit der Aussage „we are part of the world we study and the data we collect“ deutlich, dass eine Einwirkung auf die Forschung seitens der ForscherInnen zum Tragen kommt. Der Verfasserin dieser Masterthesis ist dies durchaus bewusst – es soll darauf aufmerksam gemacht werden,

dass die Interpretationen der Aussagen der MitarbeiterInnen und der Projektleitung nicht als die einzig gültigen, sondern auch nur als eine Lesart (der Verfasserin) zu verstehen sind.

4.3 Auswertungsmethode und -prozess

Die aus den Interviews gewonnenen Daten wurden mit Hilfe der Analyseschritte des Forschungsstils der Grounded Theory ausgewertet, deren Methodologie von den amerikanischen Soziologen Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss in den 1960er-Jahren entwickelt und in ihrer gemeinsamen Monografie „The Discovery of Grounded Theory. Strategies of Qualitative Research“ (1967) veröffentlicht wurde (vgl. Mey, Mruck 2011, 11). Nach der Methodologie der Grounded Theory werden durch die Praxis des Kodierens vorhandene Daten, etwa Transkripte von Interviews, Bilder, Videoaufnahmen, etc., aufgebrochen, konzeptualisiert und neu zusammengesetzt. Es werden Kategorien entwickelt, um Theorien sozialer Wirklichkeit zu entdecken. Diese Theorien schlummern in den Daten und können direkt daraus gewonnen werden (vgl. Hülst 2013, 28; Legewie, Scherwier-Legewie 1995, 71; Strauss, Corbin 1996, 39; Strübing 2014, 9). „Grounded Theory bedeutet, daß [sic], die Theorie ihre Grundlagen in empirischen Daten hat, die ‚systematisch‘ und intensiv ‚analysiert werden, oft Satz für Satz oder Abschnitt für Abschnitt [...] des Interviews [...]; ‚konstantes Vergleichen‘ hat zufolge, daß [sic] umfangreiches Datenmaterial erhoben und dann ausgiebig kodiert wird.“ (Strauss 1998, 51) Dieses Verfahren hilft dem Forschenden, die Vielfalt der Gedanken, welche beim Analysieren der Daten zustande kommt, zu organisieren (vgl. Strauss 1998, 51).

Der Ansatz der Grounded Theory wurde im Laufe der Zeit durch unterschiedliche Auffassungen, vielfache Rezeptionen und Schulen mehrfach weiterentwickelt (vgl. Mey, Mruck 2011, 12). Aus den gemeinsamen Anfängen von Strauss und Glaser entwickelten sich zwei Hauptrichtungen der Grounded-Theory-Methodologie, eine von Glaser, die andere von Strauss, welcher später mit Corbin zusammenarbeitete (vgl. Przyborski, Wohlrab-Sahr 2009, 204). Zu der sogenannten „Second Generation“ (Mey, Mruck 2011, 12) der Grounded Theory sind Juliet Corbin, Adele E. Clarke, Janice Morse und Kathy Charmaz zu zählen.

Die verschiedenen Schulen dieser Forschungsstrategie weisen sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten auf. Die Anhänger der unterschiedlichen Grounded-Theory-Strömungen sind sich einig, dass empirische Forschung darauf abzielt, Theorien, welche in der Forschung begründet sind, zu generieren (vgl. Przyborski, Wohlrab-Sahr 2009, 186). Der Forschungsprozess ist nicht als lineare Vorgehensweise zu betrachten. Die Datenerhebung, das

Kodieren und das Verfassen von Memos sind Arbeitsschritte, die parallel zueinander verlaufen und in Wechselwirkung zueinander stehen (vgl. Charmaz 2006, 10; Przyborski, Wohlrab-Sahr 2009, 204; Strübing 2014, 12). Ähnlich wie Strübing (vgl. 2014, 56) die Forschungsphasen in der Grounded Theory beschreibt, kamen im Fall der vorliegenden Masterarbeit durch das Kodieren und Memoschreiben des ersten Datensatzes sowie dessen Analyse neue Fragen auf, welche im Zuge der zweiten Datenerhebung Eingang in die zweiten Interviews fanden. Die folgende Abbildung veranschaulicht den Forschungsvorgang. Dabei kann die mittlere Spalte der „Datenanalyse“ weiters in „Kodieren“ und „Memoschreiben“ untergliedert werden.

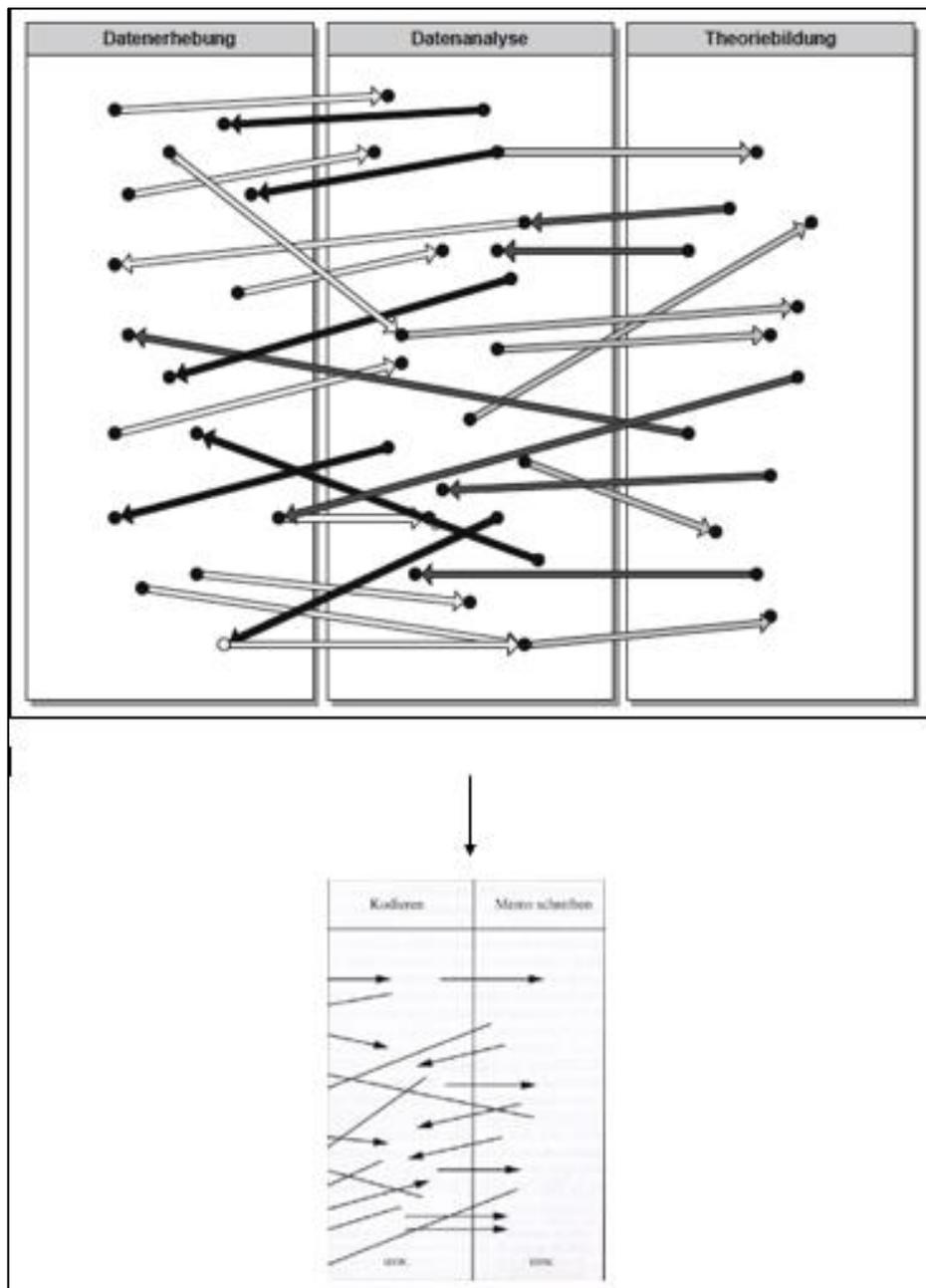


Abbildung 1: „Parallelität der Arbeitsschritte im Verfahren der Grounded Theory“ (Strübing 2014, 12; Strauss 1991, 46)

Das Schreiben von Memos zieht sich durch den gesamten Forschungsprozess, und das Verfassen dieser stellt einen wesentlichen Schritt zwischen der Datenerhebung und der Verschriftlichung dar (vgl. Strübing 2014, 203). Je weiter die forschende Person im Forschungsprozess vorangeschritten ist, desto intensiver, fokussierter und richtungsweisender werden die Memos (vgl. Strauss 1998, 45). Diese zählen dann zu den grundlegenden Bestandteilen einer wachsenden Theorie (vgl. Przyborski, Wohlrab-Sahr 2009, 201). Ein weiteres methodologisches Konzept der Grounded Theory, welches eine wichtige Funktion erfüllt, ist das „Theoretische Sampling.“ Damit ist die gezielte Auswahl von Untersuchungseinheiten, bspw. Datenquellen, Fällen oder Stichproben, gemeint, die „eine bestätigte theoretische Relevanz für die sich entwickelnde Theorie besitzen.“ (vgl. Strauss, Corbin 1996, 148) Demnach orientiert sich die Datensammlung und auch -analyse an der Entwicklung von Konzepten und Kategorien bzw. Theorie.

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an Anselm Strauss` und Juliet Corbins Ansatz der Grounded Theory. Für sie ist diese Methodologie eine Forschungsmethode, die „eine systematische Reihe von Verfahren benutzt, um eine induktiv abgeleitete, gegenstandsverankerte Theorie über ein Phänomen zu entwickeln.“ (Strauss, Corbin 1996, 8) In ihrem Einführungsbuch „Grounded Theory – Grundlagen Qualitativer Sozialforschung“ (vgl. Strauss und Corbin 1996) geben sie dezidierte Handlungsanweisungen für das Untersuchungsvorgehen (vgl. Breuer 2018, 20). Mit der Entwicklung des „Kodierparadigmas“ (Strauss, Corbin 1996, 78), welches an späterer Stelle erklärt wird, definierten Strauss und Corbin ein vorgegebenes, schrittweises Verfahren, welches ForscherInnen in der Anwendung der Grounded-Theory-Methodologie unterstützen soll (vgl. Breuer, Muckel, Dieris 2018, 20). In der hier dargestellten Untersuchung wurde in Anlehnung an ihren Ansatz des Grounded-Theory-Modells nach den drei Auswertungsschritten des offenen, axialen und selektiven Kodierens vorgegangen. Bevor diese Schritte nun näher beschrieben werden, wird zuvor dargelegt, was Kodieren nach Strauss und Corbin bedeutet: „Kodieren stellt die Vorgehensweise dar, durch die die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt werden.“ (Strauss, Corbin 1996, 39) Die forschende Person versieht dabei die Datensegmente mit bündigen Bezeichnungen, um schnell einen Überblick über deren Inhalt zu erlangen (vgl. ebd., 45).

Beim „offenen Kodieren“ handelt es sich um den ersten Schritt des dreistufigen Analyseverfahrens. Dabei werden die Daten als theoretische Konzepte festgehalten. Die in diesen vorkommenden Phänomene werden identifiziert sowie folglich hinsichtlich ihrer

Bedeutungen und Eigenschaften verglichen. Bei diesem Vorgang werden die Daten in zusammenhängende Aussagen, welche eine Sinneinheit bilden, zerteilt – die darin vorkommenden Phänomene werden kodiert, damit sie verschiedenen Konzepten zugeordnet werden können (vgl. Flick 2010, 388ff; Mruck, Mey 2007, 25; Strauss, Corbin 1996, 44ff, Strübing 2008, 16). Das Programm „MAXQDA“, eine Software für qualitative Datenanalyse, diente dabei als unterstützendes Instrument. Für die Benennung der Codes wurde vorwiegend mit „In-Vivo-Codes“ gearbeitet, da sie als besonders geeignet zur Wiedergabe von „participants‘ speech and meanings“ (Charmaz 2006, 55) gelten. Begleitend dazu wurden Memos verfasst, welche kontinuierlich ergänzt und abgeändert wurden. Diese leisteten Hilfestellung bei der Herausarbeitung für die Analyse (vorläufig) interessanter Kategorien und deren möglichen Beziehungen untereinander, überdies wurden in den Memos richtungsweisende Fragen festgehalten (vgl. Strauss, Corbin 1996, 176ff.).

Mit fortschreitender Forschungsarbeit wurden ähnliche Konzepte gruppiert und Kategorien entwickelt. Dabei werden Phänomene auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin untersucht (Charmaz 2006, 59; Przyborski, Wohlrab-Sahr 2009, 199f). Genauer werden dabei nach Strauss und Corbin (1996) die sich entwickelnden Kategorien mit Phänomenen „hinsichtlich ihrer *Eigenschaften* [verglichen], die anschließend *dimensionalisiert* werden können.“ (Strauss, Corbin 1996, 50; Hervorh. i. O.)

Das bedeutet, dass die einzelnen Kategorien bezüglich ihrer Charakteristika bzw. Kennzeichen überprüft wurden. Im Anschluss daran wurden die Eigenschaften im Hinblick auf ihre Dimensionen, also die „Anordnung einer Eigenschaft auf einem Kontinuum“ (ebd., 51), untersucht.

Um für diese Arbeit sowohl innerhalb als auch zwischen den Interviews gut vergleichen zu können, wurden Tabellen zu den jeweils entdeckten relevanten Kategorien erstellt. Diese enthalten Informationen darüber, welche Person welches Themengebiet betreffende Aussagen in welcher Erhebungsphase getätigt hat und mit welchem Kode diese Aussage versehen wurde. Um auf den ersten Blick zu erkennen, welcher Kode welche Erhebungsphase betrifft, wurden die Tabellenabschnitte die erste Erhebungsphase betreffend grau unterlegt. Exemplarisch wird nun des besseren Einblicks halber ein Auszug aus der Tabelle zur Kategorie „zeitliche Ressourcen“ angeführt:

Person	Kode	Interviewpassage	Memo
1_MA2	"nehmen sich viel Zeit" für Gedankenspiele, Durchdenken, etc. (MA2_1, 0034)	wir haben uns da gerade am Anfang noch viel Zeit genommen und so oft zusammengesetzt, Gedankenspiele gemacht, durchgedacht	
1_PL	Kennen lernen braucht viel Zeit (PL_1, 0035)	dass dieses Kennenlernen, dieses Vertrauen aufbauen, viel Zeit braucht	
1_PL	lernt immer wieder, dass 15h zu wenig für das Projekt sind (PL_1, 0078)	ich habe jetzt 15 Stunden für diese Arbeit jetzt nur für mich, Lernergebnis ist immer, ich habe zwar schon vorher gewusst, dass es zu wenig Stunden sind	
2_MA2	fehlt die zeitliche Ressource fürs Netzwerken (MA2_2, 0010)	aber da habe ich so den Eindruck, da fehlt mir die zeitliche Ressource	
2_MA2	das leben wir auch so, wo es mögl. ist & wo Zeit ist (MA2_2, 0012)	und das leben wir auch so dort, wo es möglich ist, und dort, wo die Zeit ist	
2_PL	Dinge stocken, da MA Zeit braucht, Leute kennenzulernen (PL_2, 0002)	und das ist immer noch so ein bisschen, da MITARBEITER 3 natürlich auch diese Zeit braucht, die Leute kennenzulernen	
2_PL	stoßen mit vorhandenen Stunden an Grenzen (bei NWarbeit) (PL_2, 0008)	und in Abgrenzung dazu muss ich einfach sagen, dass wir halt mit dieser zeitlichen Ausstattung, die wir haben, also momentan mit den Stunden, die wir zur Verfügung haben, halt auch an unsere Grenzen stoßen, jetzt schon ja	"Ausrede für wenige NWarbeit"...aber es wird bei jedem immer wieder deutlich, dass die NWarbeit mit dem Zeitfaktor zusammenhängt
2_MA3	gebe dem ganzen Prozess zu wenig Zeit, ja (MA3_2, 0088)	und ich gebe dem ganzen Prozess vielleicht, sage ich jetzt so für mich reflektiert, zu wenig Zeit, ja	er steht zwischen Tür und Angel, Ergebnisse liefern zu wollen und sich dem Tempo der TN anzupassen & personenzentriert zu sein, Frage der Prioritäten, aber wie entscheiden sie, was gerade als wichtig(er) gilt und was nicht

Tabelle 2: Auszug aus der Tabelle zur Kategorie „zeitliche Ressourcen“ mit formalen Angaben

Das offene Kodieren und die im Zuge dessen bereits erstellten Kodes und Kategorien ermöglichen es, in höherem Tempo das Datenmaterial zu durchlaufen. Im nächsten Schritt des axialen Kodierens werden die Daten auf neue Art wieder zusammengesetzt, indem „Verbindungen zwischen einer Kategorie und ihren Subkategorien ermittelt werden.“ (Strauss, Corbin 1996, 76) Dabei werden aber nicht alle identifizierten Phänomene herangezogen, sondern nur diejenigen, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage von Bedeutung sind (vgl. Strübing 2008, 18). Während der Phase des axialen Kodierens fand eine visuelle Darstellung der Daten statt, indem die zuvor in den Tabellen angeführten Kodes wiederum in Cluster eingeteilt wurden, um aus den Themengebieten die für die Analyse relevanten Inhalte weiter herauszufiltern sowie Beziehungen zwischen einzelnen Kategorien zu ermitteln. Folgende Abbildung dient als Veranschaulichungsbeispiel für diesen Arbeitsschritt:

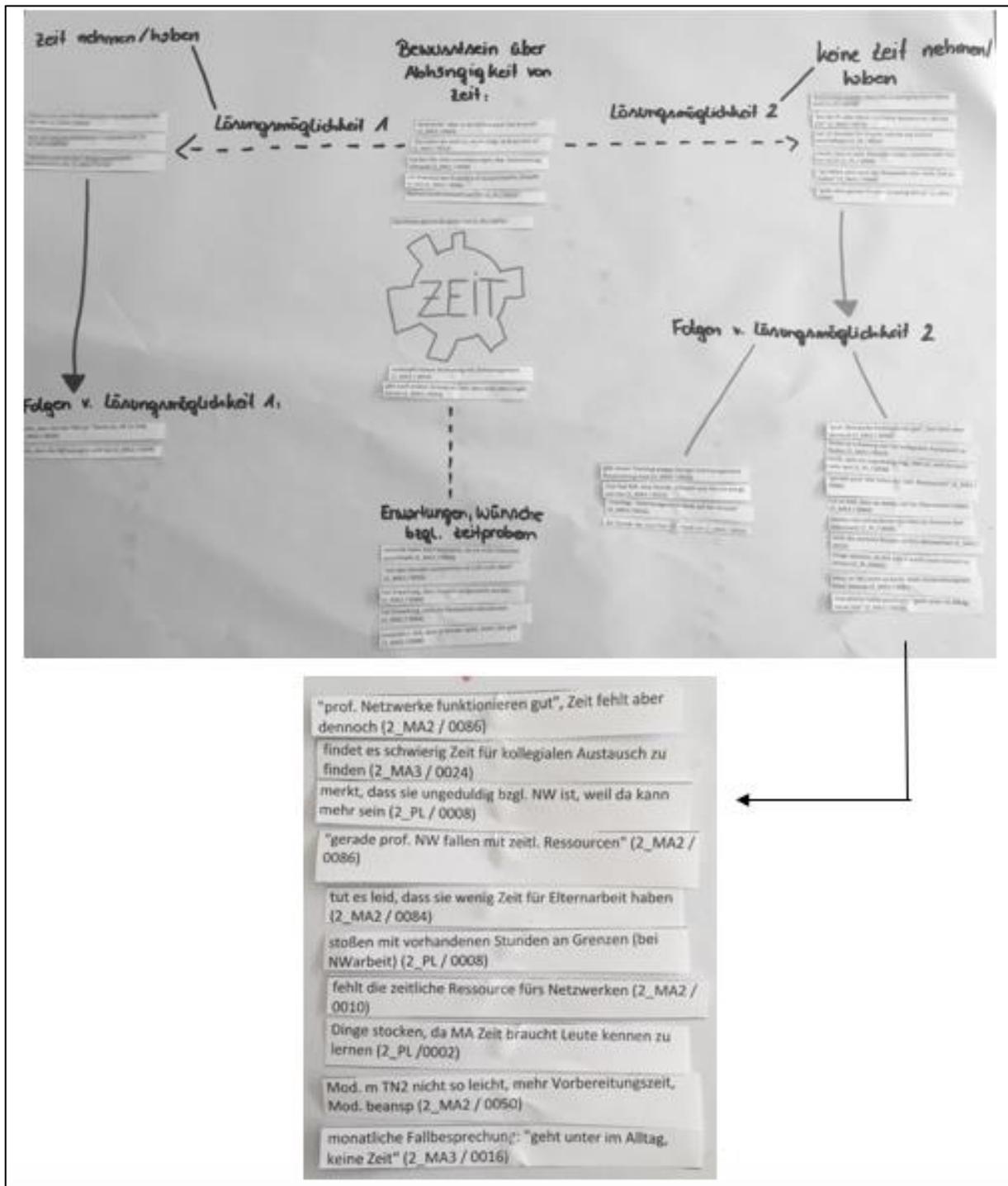


Abbildung 2: Filtern der relevanten Inhalte der Kategorien

Anschließend wurde zur Strukturierung der Beziehungen zwischen den einzelnen Kategorien das Kodierparadigma von Strauss und Corbin (vgl. Strauss, Corbin 1996, 78ff) zur Hilfestellung herangezogen. Mit diesem Modell wird unter den analysierten Beziehungen eine Ordnung hergestellt (vgl. Flick 2010, 393). In der Mitte dieses Modells steht das zu untersuchende Phänomen. Nach Strauss und Corbin (1996, 79) stellt dieses „die zentrale Idee, das Ereignis, Geschehnis [dar], auf das eine Reihe von Handlungen/Interaktionen gerichtet sind, um es zu

bewältigen oder damit umzugehen oder auf das sich eine Reihe bezieht.“ Mit dem paradigmatischen Modell der genannten SozialforscherInnen werden die Zusammenhänge zwischen einem Phänomen, seinen Ursachen, seinen intervenierenden Bedingungen, den Handlungsstrategien der beteiligten AkteurInnen und den daraus resultierenden Konsequenzen beleuchtet.

In der vorliegenden Thesis wurde das klassische Kodierparadigma nach Strauss und Corbin (vgl. Strauss und Corbin, 1996) für die Analyse bedarfsgerecht modifiziert¹², es sieht nun wie folgt aus:

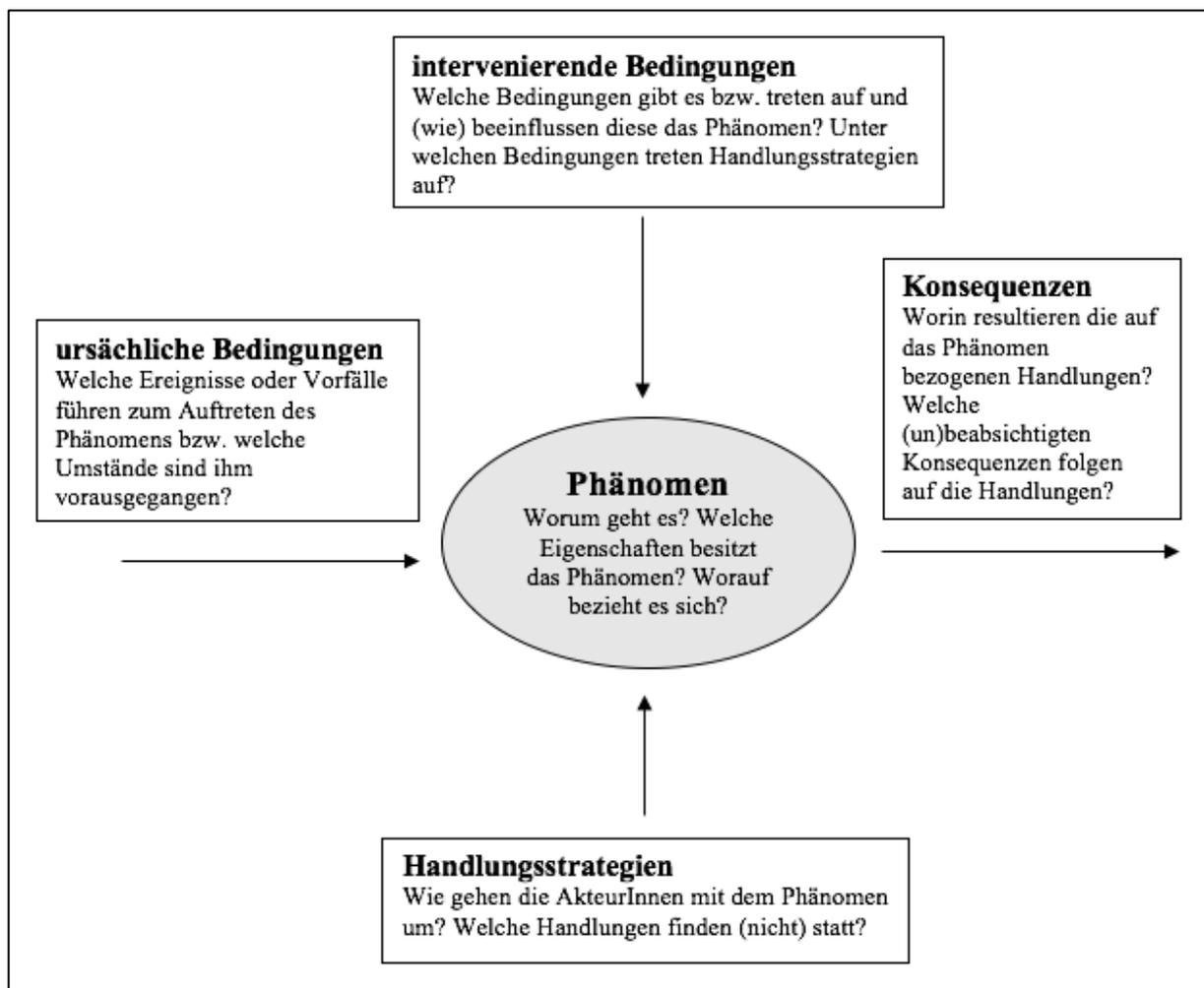


Abbildung 3: Modifiziertes Kodierparadigma (vgl. Schmidt, Dunger, Schulz 2015, 42f; Strauss, Corbin 1996, 78-85)

¹² Die Ebene des Kontexts wurde zum zentralen Phänomen sowie zu den intervenierenden Bedingungen hinzugefügt. Die dem Phänomen zugehörigen Eigenschaften werden anschließend in Punkt 5.1 bei der Beschreibung des Phänomens angeführt. Die Randbedingungen, „innerhalb dessen die Handlungs- und Interaktionsstrategien stattfinden, um ein Phänomen zu bewältigen, damit umzugehen, es auszuführen und darauf zu reagieren“, (Strauss, Corbin 1996, 80f) werden unter den Punkten 5.3 und 5.4 im Zuge der Beschreibung der intervenierenden Bedingungen dargelegt.

Wie auch bei den Auswertungsschritten zuvor, wurden zur vertiefenden Bearbeitung dieses Analyseschritts die Transkripte der InterviewpartnerInnen herangezogen sowie wiederholt Memos geschrieben und überarbeitet. Darin wurden großteils Vorstellungen über mögliche Hauptkategorien und deren Beziehungen untereinander festgehalten (vgl. Strauss, Corbin 1996, 95).

Da die gesamte Auswertung der Daten mit keinem linearen Prozess verglichen werden kann, wurde, wenn ein neues Phänomen auftauchte, auch wieder zum Schritt des „offenen Kodierens“ gewechselt (vgl. Strauss, Corbin 1996, 77).

Der nächste Schritt des „selektiven Kodierens“ gleicht einem Vertiefungsschritt des vorangegangenen Prozesses (vgl. ebd., 95). Unter einer stärkeren Bezugnahme auf die zentrale Fragestellung und einer höheren Abstraktionsebene kristallisiert sich eine Kernkategorie heraus, um die alle anderen Kategorien herum organisiert werden. Die zuvor herausgearbeiteten Zusammenhänge wurden in diesem Schritt zu einer Gesamtstruktur zusammengelegt, welche als Geschichte des zentralen Phänomens der Studie zu verstehen ist (vgl. Flick 2010, 396f).

Im folgenden Teil dieser Thesis werden die Ergebnisse der Analysearbeit vorgestellt, indem das zuvor gezeigte Modell eines Kodierparadigmas mit den Inhalten der Interviews verknüpft wird.

5. Das Phänomen – „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Bei der Anwendung der Grounded-Theory-Methode nach Strauss und Corbin (vgl. Strauss, Corbin 1996) kristallisierte sich die Kategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ als die zentrale Kernkategorie der vorliegenden Untersuchung heraus. Mit der Hilfe des zuvor bereits erwähnten Kodierparadigmas wurde ein Modell entwickelt, welches die ursächlichen Bedingungen und intervenierenden Bedingungen, die Handlungsstrategien und Konsequenzen enthält sowie die zentrale Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ als untersuchtes Phänomen ins Zentrum der Betrachtung rückt. Für die Darstellung der Elemente im Umkreis des Phänomens wurden andere, durch die Auswertung der Daten erschlossene Subkategorien herangezogen. Das Ziel dieser Untersuchung war es, die Beziehungen der einzelnen Subkategorien zum Phänomen genauer herauszuarbeiten und mit Beispielen aus den geführten Interviews zu illustrieren.

In den folgenden Abschnitten werden die Eigenschaften der Kategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ näher beschrieben sowie die einzelnen Elemente des Kodierparadigmas

dargelegt.

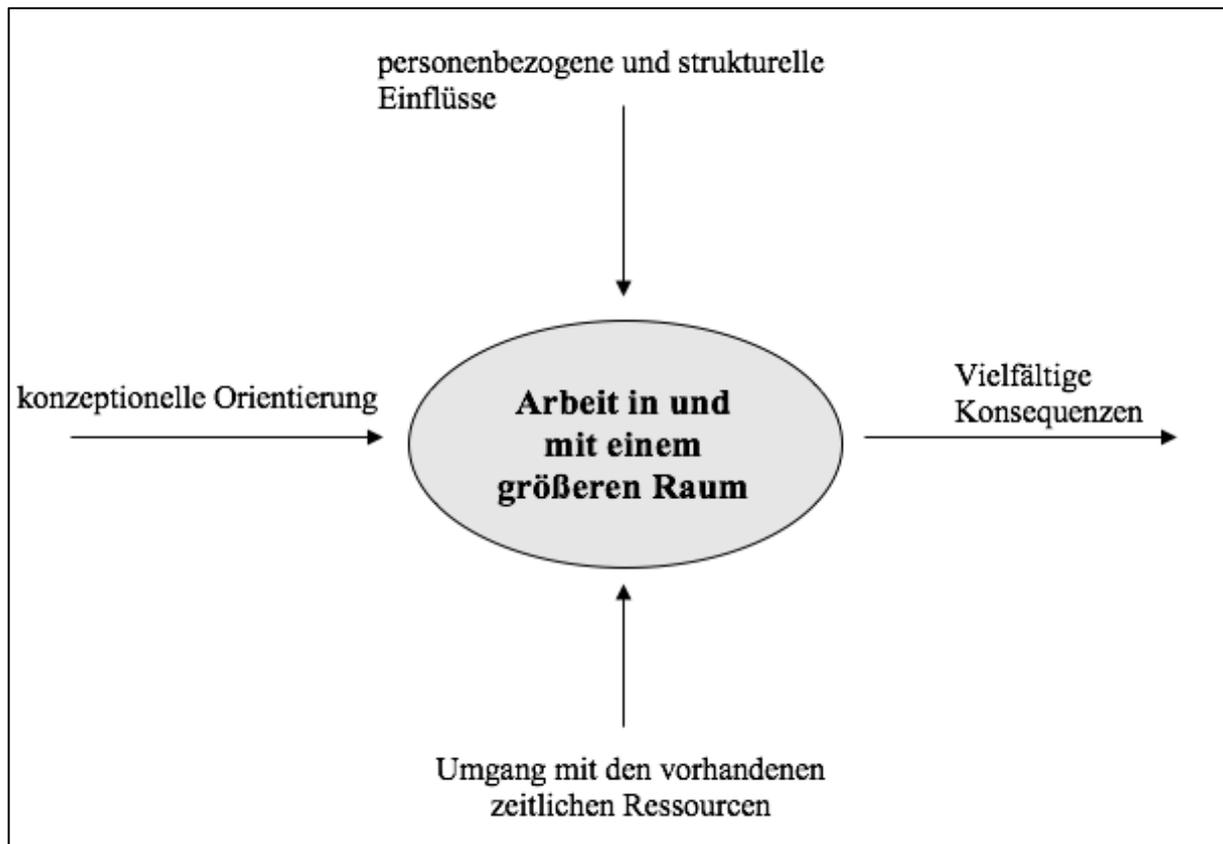


Abbildung 4: Kodierparadigma im Zusammenhang mit dem Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

5.1 Eigenschaften des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Bei der Analyse der vorhandenen Daten zeigte sich die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ als zentrale Kernkategorie, an der sich das aufgestellte Kodierparadigma orientiert. Diese Kernkategorie ist zugleich „das Phänomen“ (Strauss, Corbin 1996, 79) bei der Anwendung des obengenannten Kodierparadigmas.

Die Projektleitung berichtet im ersten Interview: „jetzt startet dieses neue Projekt mit diesem bedeutend größeren Raum, den man [die MitarbeiterInnen und sie; Anm. E.S.] zur Verfügung hat.“ (PL_1, 0028)

Stellvertretend für die Assoziationen aller Befragten, die zur Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ führten, wird eine Aussage von Mitarbeiterin 1 wiedergegeben, welche sie zur Antwort gab, als sie zu ihrer Arbeit im Projekt „P.I.L.O.T.“ befragt wurde:

„[Es] geht darum, zu schauen, welche, wie schaut das soziale Umfeld aus, wie schaut auch das räumliche, örtliche Umfeld aus, wo leben die Menschen, wer ist da Unterstützer in dem Kreis, Ressourcen, wir betrachten alle Personen in dem Umfeld als Ressource, [...] und zu schauen, was ist da und mir geht es immer darum, den Raum zu öffnen auf der

Beziehungsebene, aber Raum auch öffnen auf einer örtlichen Ebene, mit dem Lebensumfeld der Menschen in Begegnung zu gehen.“ (MA1_1, 0006)

Anhand der ausgewählten Interviewpassage wird bereits deutlich, dass verschiedene Aspekte bei der Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ eine Rolle spielen. Im Folgenden wird erläutert, welche Inhalte aufgrund der Aussagen der MitarbeiterInnen und der Projektleitung zu der Kernkategorie bzw. dem Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ führen. Dafür werden die herausgearbeiteten Eigenschaften der Kategorie präsentiert.

Zu diesen zählen:

- Mehr Stakeholder¹³
- Mehr Orte
 - Mobilität
- Gestaltungsspielraum der MitarbeiterInnen
- Abgrenzung zu bereits getätigten Erfahrungen im Berufsleben der MitarbeiterInnen

5.1.1 Mehr Stakeholder

Bei der Durchsicht der Daten stellt sich heraus, dass die Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ durch die Eigenschaft „mehr Stakeholder“ gekennzeichnet ist. Wie bereits Mitarbeiterin 1 (vgl. MA1_1, 0006; siehe Seite XY) zu verstehen gab, ist der größere Raum nicht nur auf die lokale, örtliche Ebene zu reduzieren, sondern auch auf das soziale Umfeld aller am Projekt beteiligten Personen. Durch die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken der am Projekt beteiligten Personen wird Raum auf der Beziehungsebene geöffnet. Dabei wird seitens der Befragten die Erwartung gehegt, Ressourcen ausfindig zu machen sowie zu bündeln und Kooperationen einzugehen (vgl. MA3_2, 0028, 0054; MA2_1, 0010). Mitarbeiter 3 verbindet mit mehr Stakeholdern „Adressen und Ressourcen und Menschen [...sowie] unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven“ (MA3_2, 0034), die zur Verfolgung der Zielsetzung von „P.I.L.O.T.“ herangezogen werden können. Beispielsweise kann, wie in einem Fall, durch die Einbeziehung der Stakeholder ein Praktikum für eine TeilnehmerIn organisiert werden (vgl. PL_2, 0002), indem „man [...] hinterfragt [...], kennt ihr nicht jemanden, der in dem Bereich

¹³ Der Begriff „Stakeholder“ bezeichnet eine Person oder Gruppe, welche Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses oder Projektes hat (vgl. Eilmann et al 2011, 71).

arbeitet“, (PL_2, 0008) somit kann man als Türöffner für ein Praktikum fungieren.

Zum Zeitpunkt der ersten Erhebungsphase werden mit der Eigenschaft „mehr Stakeholder“ Personen verbunden, wie die Eltern und Angehörigen der TeilnehmerInnen, mit denen die MitarbeiterInnen und die Projektleitung schon in Kontakt waren. Zusätzlich erfuhren die im Projekt beschäftigten Personen aus den Erstgesprächen mit den Eltern von bestimmten Personen aus der Familie, die für die TeilnehmerInnen eine Rolle spielen (vgl. MA2_1, 0062). „Mehr weiß ich noch nicht, aber [...] ich denke mir, das werden die jungen Leute mir dann schon selbst erzählen und da werden wir schon auf Suche gehen.“ (MA2_1, 0062)

Neben der personenbezogenen Komponente von mehr Stakeholdern ließ sich auch eine örtliche Komponente der Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ feststellen. Das zu betrachtende Phänomen ist überdies durch die Eigenschaft „mehr Orte“, an denen gearbeitet werden kann, gekennzeichnet. Dieses Charakteristikum wird im folgenden Abschnitt näher erläutert, ebenso wird die Verbindung zwischen den beiden Eigenschaften „mehr Stakeholder“ und „mehr Orte“ erörtert.

5.1.2 Mehr Orte

Bei der Betrachtung des Phänomens bzw. der Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ zeigt sich, dass die MitarbeiterInnen und die Projektleitung mehr Orte für ihre Arbeit zur Verfügung haben. Zum einen können die Räumlichkeiten von „Integration Wien“ zur Arbeit mit den TeilnehmerInnen genutzt werden; zum anderen gibt es auch die Varianten, dass die Treffen im Wohnumfeld der TeilnehmerInnen (vgl. MA3_1, 0054) oder auch an anderen Orten, bspw. in den Tagesstrukturen der TeilnehmerInnen (vgl. PL_1, 0028) oder an Orten, die den TeilnehmerInnen bekannt sind (vgl. MA2_2, 0028), stattfinden.

Angesprochen auf die örtliche Ebene der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, der den MitarbeiterInnen zur Verfügung steht, erklärt Mitarbeiterin 1, dass es

„fein für uns [die MitarbeiterInnen und die Projektleitung; Anm. E.S.] [ist], jetzt hier zu wissen, was gibt es hier im Grätzel¹⁴ um uns herum, welche Möglichkeiten haben wir oder generell in ORT, was gibt es denn so überall, aber die jungen Menschen haben einen Wohnort [...], haben ihr Grätzel, und da ist dann das Angebot einfach, dort das Grätzel

¹⁴ Das umgangssprachliche Wort „Grätzel“ wird von allen befragten Personen verwendet. Es bedeutet „Teil eines Wohnviertels, einer Straße in einem Wohnviertel; Häuserblock.“ (Bibliographisches Institut GmbH 2017, [1])

quasi zu erkunden.“ (MA1_1, 0058)

Das Wesentliche bei der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf der örtlichen Ebene ist, den Orten, an denen sich die jungen Menschen häufig aufhalten, Augenmerk zu schenken. Die Projektleitung fasst das Ziel der Arbeit in und mit einem größeren Raum auf örtlicher Ebene wie folgt zusammen: „[...] da wo man lebt, wo man ist, einmal schauen, warum muss denn ein eigenes Ding organisiert werden, wenn ich gern ins Kaffeehaus gehe, dann gehe ich halt in das nächste Kaffeehaus und muss mir nicht ein Kaffeetreff im Club XY ausmachen.“ (PL_1, 0026)

Das Auskundschaften der Orte trägt erstens das Potenzial in sich, dass die MitarbeiterInnen etwas über die TeilnehmerInnen lernen (vgl. PL_1, 0026). Dazu meint Mitarbeiter 3, dass die jungen Erwachsenen durch das „Unterwegssein“ außerhalb der Räumlichkeiten von „Integration Wien“ in unterschiedlichen Rollen wahrgenommen werden können (vgl. MA3_2, 0100). Zudem erhofft er sich dadurch, „zu erleben, wie sie sich draußen tu[n]“ (MA3_2, 0100), und herauszufinden, „auf was er [ein Teilnehmer; Anm. E.S.] so aufmerksam wird.“ (MA3_2, 0104) Die Leitung von „P.I.L.O.T.“ verbindet mit dem Erkunden der „Grätzeln“ der TeilnehmerInnen ähnliche Lernmöglichkeiten. Für sie ist es vorstellbar, den Willen einer Person im gemeinsamen Unterwegssein herauszufinden. (vgl. PL_1, 0026)

Zweitens kann in der Vorstellung der Befragten über das Erkunden der Orte entdeckt werden, welche Chancen und Möglichkeiten sich in den bereits vertrauten Orten der jungen Erwachsenen für die Zielsetzung des Projekts auf tun könnten (vgl. PL_1, 0028). Dazu ist es notwendig, sich „dort vor Ort einfach mal ein konkretes Bild [zu] machen.“ (MA3_2, 0004)

Wie zuvor bereits angekündigt, besteht zwischen den beiden genannten Eigenschaften des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ eine Verbindung. Auf der einen Seite gibt Mitarbeiterin 2 zu verstehen, dass über die Arbeit mit mehr Stakeholdern auch neue Orte, an denen die TeilnehmerInnen willkommen sind und sich wohl fühlen, in Erfahrung gebracht werden können (vgl. MA2_2, 0058); auf der anderen Seite schreibt die Projektleitung dem Erkunden der Grätzeln der TeilnehmerInnen eine Erweiterung der Sozialen Netzwerke zu, sodass infolgedessen mehr Stakeholder für die Arbeit in „P.I.L.O.T.“ zur Verfügung stehen (vgl. PL_2, 0002). Dergestalt zeigt sich, dass die Eigenschaften „mehr Orte“ und „mehr Stakeholder“ der Kernkategorie sich gegenseitig ergänzen. Beide Eigenschaften können als Basis für die jeweils andere auftreten. Aus diesem Grund sind die zwei genannten Eigenschaften im Wechselspiel zueinander zu betrachten.

Des Weiteren ist die Eigenschaft „mehr Orte“ selbst durch ein Kennzeichen charakterisiert. Um

zu den Orten zu gelangen, an denen die MitarbeiterInnen mit den KlientInnen arbeiten, müssen beide Parteien mobil sein. Die Eigenschaft der Mobilität wird im Nachstehenden erläutert, da sie somit indirekt auch ein Charakteristikum des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ist.

5.1.2.1 Mobilität

Im ersten Interview mit Mitarbeiterin 2 wird ersichtlich, dass sie das im Konzept vorhergesehene Mobilitätstraining als relevant erachtet, indem sie sagt, dass „es einfach wichtig [ist], dass die Leute rausgehen, [...] dass sie aber auch so weit als möglich selbstständig in den Öffis¹⁵ unterwegs sind.“ (MA2_1, 0044) Wenn davon gesprochen wird, dass „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ verrichtet wird, muss ausgehend von der örtlichen Ebene auch die Möglichkeit gegeben sein, sich in diesem Raum fortzubewegen. Daher sprechen die befragten Personen im ersten Interview davon, dass sie mit den TeilnehmerInnen gemeinsam mit den öffentlichen Verkehrsmitteln Wege zurücklegen und trainieren werden (vgl. MA1_1, 0022). Das Mobilitätstraining beinhaltet das Potenzial, dass etwas über die TeilnehmerInnen gelernt werden kann, z.B. „wie sie [die TeilnehmerInnen; Anm. E.S.] [sich] so mit anderen Passanten in dem Fall tu[n].“ (MA3_2, 0100)

Neben den bereits ausgeführten Eigenschaften „mehr Stakeholder“, „mehr Orte“ sowie der Mobilität ist das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ von einem weiteren Charakteristikum gekennzeichnet. Die Eigenschaft des Gestaltungsspielraums der MitarbeiterInnen wird folgend erläutert.

5.1.3 Gestaltungsspielraum der MitarbeiterInnen

Aus den Daten der ersten Interviewreihe geht hervor, dass die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ von einem Gefühl der Freiheit, wie es Mitarbeiterin 1 (vgl. MA1_1, 0066) bezeichnet, begleitet wird. Dabei geht es darum, „dass man innerhalb eines gewissen Rahmens doch relativ frei seine Art und Weise, wie man arbeitet, gestalten kann.“ (MA3_1, 0060) In Verbindung damit steht, dass die im Projekt beschäftigten Personen davon sprechen, dass sie den Raum haben, sich selbst einzubringen (vgl. MA1_1, 0066; MA2_1, 0034). Mitarbeiterin 1 expliziert diese Ansicht, indem sie sagt, dass „ich mich selbst, meine Haltung, mein Wissen, meine Ressourcen und meine Erfahrung und die Methoden, mit denen ich arbeite“ (MA1_1, 0066), einbauen kann.

Zusätzlich assoziieren die InterviewpartnerInnen mit dem vorhandenen Gestaltungsspielraum

¹⁵ Mit der umgangssprachlichen Bezeichnung „Öffis“ meint die Mitarbeiterin öffentliche Verkehrsmittel.

im Projekt die Tatsache, dass sie, je nach vorliegender Situation, individuell agieren können. Ein zentrales Element des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ist, dass „das [die Arbeitsabläufe; Anm. E.S.] nicht immer gleich ausschauen muss, [...] dass man darauf reagiert, was ist denn ausgehende Lebenssituation der Person, um die es geht.“ (PL_2, 0052) Als konkretes Beispiel führt Mitarbeiterin 2 an, dass sehr individuell gehandhabt werden kann, wie oft die TeilnehmerInnen von Bezugspersonen zu den Treffen mit den MitarbeiterInnen begleitet werden (vgl. MA2_1, 0046).

Ein weiteres Charakteristikum der Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ist, dass sie in Abgrenzung zu vorherigen beruflichen Erfahrungen der befragten Personen steht. Diese Eigenschaft des Phänomens wird im folgenden Abschnitt näher betrachtet.

5.1.4 Abgrenzung zu bereits getätigten Erfahrungen im Berufsleben der MitarbeiterInnen

Anhand des Datenmaterials wird ersichtlich, dass das zu betrachtende Phänomen von einer Abgrenzung zu bereits getätigten Erfahrungen im Berufsleben der befragten Personen gekennzeichnet ist.

Auf personenbezogener Ebene geben die MitarbeiterInnen zu verstehen, dass sie in ihren vorherigen beruflichen Laufbahnen wenige Vernetzungen zu anderen Stakeholdern hatten (vgl. MA1_0008; MA2_1, 0006, MA3_1, 0014). Mitarbeiter 3 bspw. überträgt den vollbetreuten Wohnformen, in denen er tätig war, die Verantwortlichkeit für die mangelnde Vernetzung, da sie sich für ihn als ein „relativ in sich abgeschlossener Kosmos“ (MA3_1, 0014) darstellen. Auch Mitarbeiterin 2 erzählt davon, dass sie in ihrer vorherigen beruflichen Laufbahn bei mehreren Vereinen die Haltung wahrgenommen hat, einige Stakeholder, insbesondere die Eltern der KlientInnen, außen vor zu halten (vgl. MA2_1, 0006). Die Projektleitung bestätigt das Erleben der Mitarbeiterin, indem sie erzählt, dass sie „ganz oft [gehört hat], dass die Eltern immer alles verhindern.“ (PL_2, 0068)

Des Weiteren grenzt die Leitung von „P.I.L.O.T.“ die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf einer örtlichen Ebene von anderen Arbeitsweisen ab. Im Gegensatz zu Beratungsgesprächen in den Räumlichkeiten der jeweiligen Institutionen werden über die Erkundung von Orten Wahrnehmungen über die TeilnehmerInnen gemacht, die wiederum für die Zielsetzung von „P.I.L.O.T.“ „nutzbar und verwertbar“ (PL_1, 0026) sein können.

Die anzustrebenden Ziele wiederum wurden von Mitarbeiter 3 mit denen vorheriger Projekte, bei denen er beschäftigt war, verglichen. Im Hinblick darauf gibt er zu verstehen, dass er in „P.I.L.O.T.“ „komplexer an das Ganze herangehen kann“ (MA3_1, 0005) und sich nicht nur auf „diese Lehrstelle, die sie eh meistens nicht wollten, [...] konzentrieren muss.“ (MA3_1, 0005)

Zusätzlich dazu wird bei Durchsicht der Interviews deutlich, dass die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ von einem offenen Blick mit Fokus auf die TeilnehmerInnen begleitet wird (vgl. MA2_1, 0004; PL_1, 0004). Mitarbeiterin 2 grenzt das vorliegende Projekt von den großen Organisationen, bei denen sie zuvor tätig war, ab. Sie erzählt, dass sie dort das Gefühl hatte, dass die Professionellen für und über ihre KlientInnen hinweg entschieden haben (vgl. MA2_1, 0004). Im Gegensatz dazu ist in „P.I.L.O.T.“ „der Blick auf den Menschen sowas von bestimmend.“ (PL_1, 0004) Dieser wird von einer Offenheit begleitet. Dabei zählt es, „den Blick ein bisschen zu schwenken, dass es weggeht von dem auf die Liste zu schauen, wo die Person überall nicht entspricht, sondern überhaupt einmal nur umzudrehen, schauen, wo sind Interessen, Fähigkeiten und Stärken.“ (PL_1, 0004)

Anhand der in diesem Kapitel beschriebenen Ausführungen wird deutlich, dass die Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ von mehreren Eigenschaften gekennzeichnet ist. Mehr Stakeholder, mehr Orte, ein hohes Maß an Gestaltungsspielraum seitens der MitarbeiterInnen sowie die Abgrenzung zu vorherigen beruflichen Erfahrungen der MitarbeiterInnen und der Projektleitung bilden das zu betrachtende Phänomen.

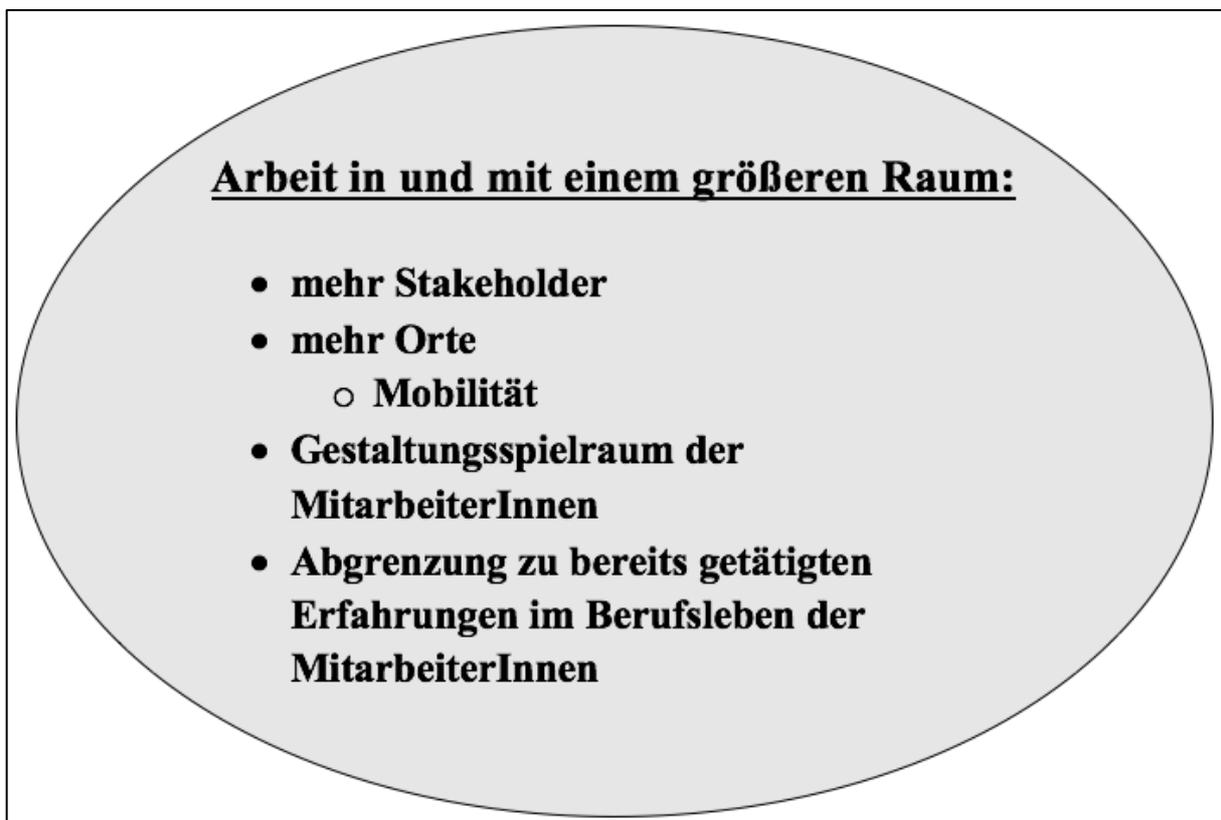


Abbildung 5: Eigenschaften des Phänomens „Arbeit in und mit größerem Raum“

Weiterführend werden die ursächlichen Bedingungen des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ dargelegt.

5.2 Konzeptionelle Orientierung als ursächliche Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Bei der Entwicklung des vorliegenden Kodierparadigmas stellte sich die Frage, welche der entwickelten Kategorien die Ursache für das zentrale Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ sein könnte. Bei diesen Überlegungen erwies sich die konzeptionelle Orientierung im Projekt als ursächliche Bedingung für die Kernkategorie.

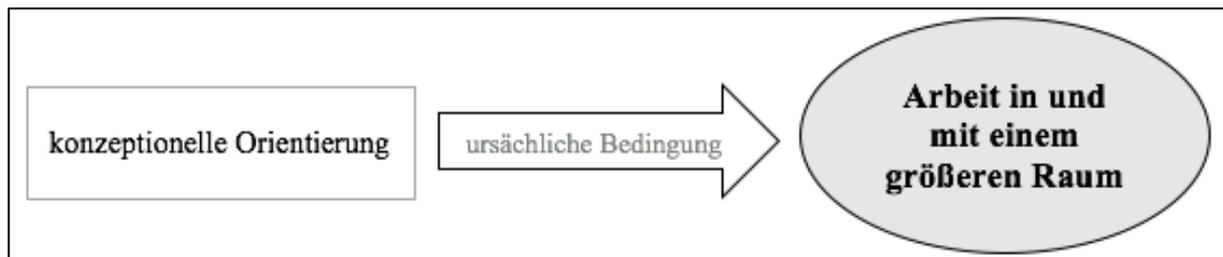


Abbildung 6: Konzeptionelle Orientierung als ursächliche Bedingung für „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Im Weiteren wird zuerst die Entwicklung des Konzepts von „P.I.L.O.T.“ dargelegt. Danach folgt eine nähere Erläuterung des Zusammenhangs zwischen dem Phänomen und der konzeptionellen Orientierung. Dieser wird durch Interviewstellen illustriert.

Die Projektleitung erzählt im ersten Interview die Entstehungsgeschichte des Projektes. 2008 schrieb sie bereits ein Konzept für das angedachte Projekt, jedoch wurde zu diesem Zeitpunkt der Projektantrag nicht bewilligt. Sieben Jahre später wurde die Leiterin von „P.I.L.O.T.“ von Eltern, die sich aus einem anderen Projekt von „Integration Wien“ kannten und zusammenschlossen, bei der Antragsstellung unterstützt. Dann schrieb die Projektleitung abermals ein Konzept (vgl. PL_1, 0014), welches die Weichen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ stellte.

Die MitarbeiterInnen stiegen zu einem Zeitpunkt ins Projekt ein, „wo schon alles auf Schiene war, [...], wo einfach dieses Konzept in monatelanger, jahrelanger Arbeit entwickelt wurde, abgesegnet wurde.“ (MA1_1, 0018) In der ersten groben Fassung des Konzepts finden sich zentrale Grundprinzipien wieder, nach denen im Projekt gearbeitet werden soll. (vgl. Engl 2016a, 3).

Jedoch hatten Mitarbeiterin 1 und 2 die Möglichkeit beim vorgelegten Grobkonzept „in die Tiefe [zu] gehen und das einfach methodisch und theoretisch selbst [zu] unterfüttern.“ (MA2_1, 0034) Da Mitarbeiter 3 verspätet in das Projekt einstieg, wurde ihm zu Anfang sowohl das

Grobkonzept als auch das vertiefende Konzept zur Unterstützung beim Einarbeiten mitgegeben (vgl. MA3_0022).

Auf die zu bewältigenden Aufgaben der MitarbeiterInnen im Projekt angesprochen, geben diese zu verstehen, dass grundsätzlich das Konzept für sie handlungsleitend ist (vgl. MA1_1, 0046, 0066, 0068; MA2_1, 0026). Wortwörtlich sagt Mitarbeiterin 2, dass es für sie „darum geht, die Ansprüche von dem Konzept, das wir gemacht haben, eben auch zu verwirklichen.“ (MA2_1, 0026)

5.2.1 Mehr Stakeholder

In Hinblick auf die personenbezogene Ebene des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ zeigt sich, dass im Konzept des Projekts Verschränkungen mit gewissen Personen aus dem privaten sowie professionellen Umfeld der TeilnehmerInnen angedacht sind. Zum einen gibt es „die Überlegung, [...], dass im Rahmen von der konzeptionellen Vertiefung, dass das Kennenlernen über die Eltern läuft.“ (MA2_1, 0038) Der Erstkontakt findet mit den Eltern der zu begleitenden TeilnehmerInnen statt, und in der Anfangsphase des Projekts wird der Kontakt generell über diese gehalten (vgl. MA1_1, 0026). Zudem gibt es „eine ganz klare im Konzept so angedachte Verschränkung [...], die jungen Erwachsenen kommen ja quasi über Kontakte über das Elternnetzwerk¹⁶.“ (MA1_1, 0022) Im selben Atemzug spricht Mitarbeiterin 1 davon, dass dadurch „mit den anderen Kolleginnen von den anderen Projekten sich zu vernetzen, in Austausch zu gehen“ (MA1_1, 0022) forciert wird.

Neben den im Konzept festgehaltenen Verschränkungen mit Personen aus dem Umfeld der TeilnehmerInnen „ist so ein fixes Moment, einen Unterstützungskreis [...] zu machen.“ (MA2_1, 0062) Mitarbeiterin 2 gibt an, dass das Abhalten von Unterstützungskreisen eine Erwartung ist, welche sie „so konzeptuell gesehen“ (MA2_1, 0062) spürt. Der Unterstützungskreis ist ein methodisches Instrument des praktischen Konzeptes der Persönlichen Zukunftsplanung, nach dem in „P.I.L.O.T.“ gearbeitet wird. Grundidee der Unterstützungskreise ist, vorhandene Netze der betroffenen Personen auszumachen, zu nutzen, zu (re-)aktivieren sowie auszubauen und persönliche Netzwerke mit den professionellen zu verbinden (vgl. Doose 2011, 13; Niedermair, Tschann 1999, 38; Theunissen 2012, 264).

Aufgrund der vorherigen Ausführungen kann angenommen werden, dass auf

¹⁶ Das Elternnetzwerk ist ein weiteres Projekt des Vereins „Integration Wien“, bei dem Eltern, Angehörige sowie Jugendliche mit Behinderung am Übergang Schule-Beruf informiert und beraten werden (vgl. Integration Wien 2018a, [1]).

personenbezogener Ebene die konzeptionelle Orientierung einen Grundstein für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ legt. Durch die vorgegebenen Verschränkungen sind die MitarbeiterInnen gleich zu Anfang des Projekts mit mehr Stakeholdern, sowohl auf informeller als auch professioneller Seite, in Kontakt. Durch das Abhalten von Unterstützungskreisen wird versucht, viele Stakeholder auf einmal zu mobilisieren.

5.2.2 Mehr Orte

Die Projektleitung gibt an, dass das Grobkonzept bei der Antragsstellung 2015 das Prinzip der Sozialraumorientierung berücksichtigt (vgl. PL_1, 0014). Dieser intensiv diskutierte Handlungsansatz stammt aus der Sozialen Arbeit und zeichnet sich u.a. durch eine wache „Aufmerksamkeit für das Lebensumfeld der Betroffenen, also in der Regel für das Wohnquartier oder die jeweilige Bezugsgruppe“, (Hinte 2014, 16) aus. Dabei wird versucht, sich auf externe Ressourcen, welche in den jeweiligen Lebensräumen der betroffenen Personen vorhanden sind, zu konzentrieren (vgl. Hinte 2014, 15f; Hinte, Trees 2007, 45ff).

Bei Bearbeitung des Datenmaterials erwies sich die Orientierung am Konzept auch auf örtlicher Ebene als grundlegende Bedingung der Kernkategorie „Arbeit in und mit einem größeren Raum.“ Das Prinzip der Sozialraumorientierung trägt der Eigenschaft „mehr Orte“ des Phänomens Rechnung.

Dazu meint Mitarbeiterin 2, dass die Sozialraumorientierung sowie die Methoden dieses Handlungsansatzes im Projekt einen hohen Stellenwert einnehmen und die MitarbeiterInnen daher versuchen, diesem Anspruch gerecht zu werden (vgl. MA2_1, 0012). Ihre Aufgabe im Hinblick darauf beschreibt sie wie folgt: „[...] wo es eben auch ganz stark darum geht, wo sind die Plätze, wo die Person oft ist, wo sind Willkommens- und Begegnungsräume, das auch auserkunden.“ (MA2_1, 0014) Für die Projektleitung ist es „ganz basic [...] als Einstieg in unserem Konzept gedacht.“ (PL_1, 0026) Es gehe darum, zu erkennen, wo die jungen Erwachsenen leben, und herauszufinden, welche Möglichkeiten sich dort eröffnen, ebenso darum, bereits vorhandene Ressourcen zu nutzen (vgl. PL_1, 0026).

Aufgrund dessen kann festgestellt werden, dass auf örtlicher Ebene die Orientierung der MitarbeiterInnen am Konzept als Ursache für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ angesehen werden kann. Durch den im Konzept festgehaltenen Handlungsansatz der Sozialraumorientierung werden die Orte des gewohnten Lebensumfelds gemeinsam mit den TeilnehmerInnen besucht und ausgekundschaftet.

5.2.2.1 Mobilität

Um zu den Orten, an denen die jungen Erwachsenen viel Zeit verbringen (vgl. MA1_1, 0058), im Rahmen der Einzeltreffen zu gelangen, ist es nötig, dass die MitarbeiterInnen sowie die TeilnehmerInnen mobil sind. Mitarbeiterin 1 führt an, dass im Konzept vom Projekt „P.I.L.O.T.“ ein Mobilitätstraining angeführt wird, welches zum Ziel hat, „dass die jungen Leute sich so selbstständig wie möglich, selbst fortbewegen können, in den öffentlichen Verkehrsmitteln in ihrer Umgebung.“ (MA1_1, 0022) Um dieses Können zu erreichen, müssen Wege zu verschiedenen Orten, bspw. dem Zuhause oder der Werkstatt der TeilnehmerInnen, zurückgelegt werden.

Es zeigt sich, dass die Berücksichtigung des Mobilitätskonzeptes als Basis in Bezug auf die örtliche Ebene des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ fungiert. Durch das Trainieren von Mobilität sind die MitarbeiterInnen sowie die TeilnehmerInnen in den öffentlichen Verkehrsmitteln der Stadt unterwegs und gelangen so zu Orten des gewohnten Lebensumfelds der KlientInnen.

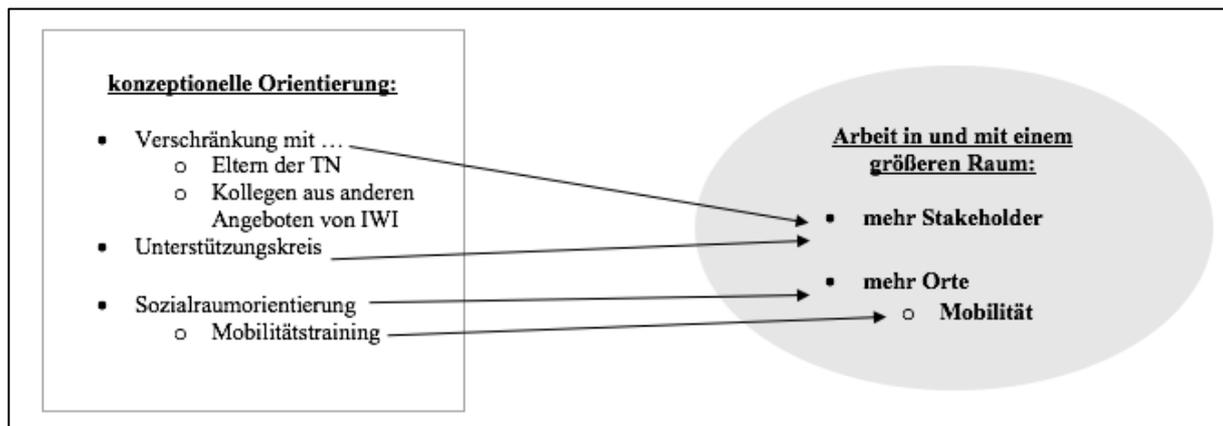


Abbildung 7: Konzeptionelle Orientierung als ursächliche Bedingung für „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ im engeren Fokus

Im folgenden Abschnitt werden die intervenierenden Bedingungen der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ behandelt.

5.3 Personenbezogene Einflüsse als intervenierende Bedingungen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Bei der Entwicklung des Kodierparadigmas kristallisierten sich neben der Subkategorie „strukturelle Einflüsse“, welche im Folgenden in Kapitel 5.4 näher dargestellt wird, auch „personenbezogene Einflüsse“ als intervenierende Bedingungen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ heraus.

Es wurde im Laufe des Forschungsprozesses deutlich, dass insbesondere die Personen der MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ beeinflussen, aber auch die Stakeholder für diese von Bedeutung sind. Da die Einwirkungen der am Projekt teilhabenden Personen vielfältig sind, werden den jeweiligen personenbezogenen Einflussgrößen eigene Abschnitte gewidmet. Gestartet wird dabei mit der Einstellung der MitarbeiterInnen gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, gefolgt von der Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt „P.I.L.O.T.“, dem existierenden Sozialen Netzwerk der TeilnehmerInnen und der Position sowie dem Geschlecht der MitarbeiterInnen. Die nachstehende Abbildung dient als Überblick zu den folgenden Inhalten:

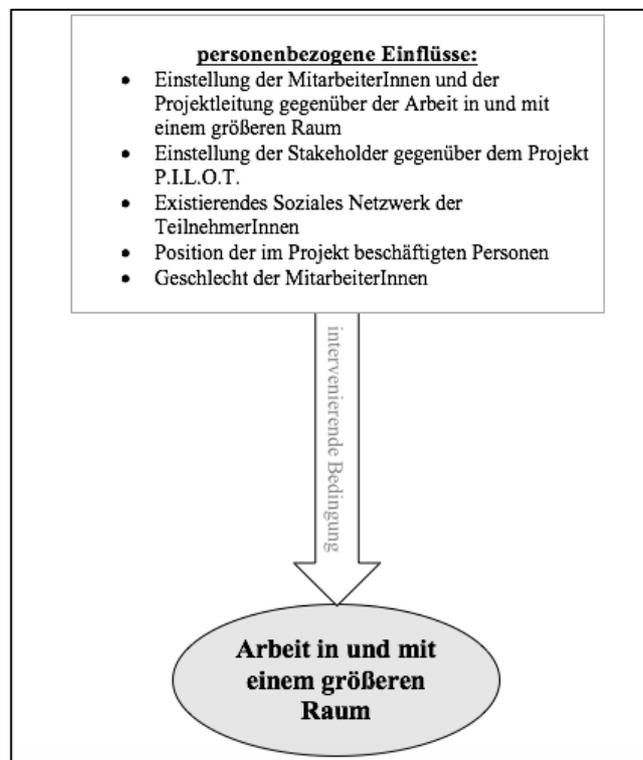


Abbildung 8: Personenbezogene Einflüsse als intervenierende Bedingung für das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

5.3.1 Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Im Nachfolgenden wird zuerst die Einstellung im Hinblick auf die personenbezogene Ebene des Phänomens betrachtet. Dabei werden besonders Passagen aus den Interviews herangezogen, welche die persönliche Bedeutungszuschreibung der MitarbeiterInnen gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken, in diesem Fall mit mehr Stakeholder, beleuchten.

Im Anschluss daran wird die Einstellung der MitarbeiterInnen mit Blick auf die örtliche Komponente der Kernkategorie dargelegt.

5.3.1.1 Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bzw. gegenüber der Arbeit mit „mehr Stakeholdern“

Ein ständiger Begleiter des Forschungsprozesses sind die Fragen: „Was braucht es von den MitarbeiterInnen und der Projektleitung für die Arbeit in und mit einem größeren Raum bzw. was brauchen sie von außen¹⁷?“ Aufgrund der Datenauswertung wird ersichtlich, dass eine positive Einstellung gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken dem personenbezogenen Aspekt der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ förderlich ist. Die nachfolgend erläuterte Subkategorie „Einstellung gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bzw. mit mehr Stakeholdern“ gibt Aufschluss über eine Seite der intervenierenden Bedingungen des Kodierparadigmas. Dabei werden die Motivation und die Haltung der befragten Personen, welche der Arbeit mit mehr Stakeholdern zu Grunde liegen, unter die Lupe genommen, sowie Assoziationen dargestellt, die mit der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken verbunden werden.

Alle befragten Personen räumen bereits am Anfang des Projektes zum Zeitpunkt des ersten Interviews der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken eine hohe Stellung ein (vgl. MA1_1, 0006; MA2_1, 0068; PL_1, 0004; MA3_1, 0048). Mitarbeiterin 2 bspw. sagt, dass sie der Arbeit mit den Stakeholdern „Status quo eine hohe Bedeutung“ (MA2_1, 12, 0068) beimisst. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die InterviewpartnerInnen jeden Menschen im Umfeld der am Projekt beteiligten Personen bzw. jeden Stakeholder als Ressource anerkennen. Stellvertretend für die Ansicht aller befragten Personen wird nun eine Aussage von Mitarbeiterin 1 angeführt, in der sie von ihren KollegInnen und sich selbst spricht: „[W]ir betrachten alle Personen [...] als Ressource, also mit der Haltung gehen wir auch schon mal rein.“ (MA1_1, 0006) So kann nach der Ansicht der im Projekt beschäftigten Personen jeder Stakeholder positive Auswirkungen auf die Arbeit in „P.I.L.O.T.“ und die Verfolgung des Ziels des Projekts haben. Durch die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bzw. mit den Stakeholdern werden, wie sich eine Mitarbeiterin ausdrückt, „Sachen möglich, die sonst nicht möglich sind.“ (MA2_1, 0016) Die positiven Effekte der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken gestalten sich vielfältig. So geht mit dieser ein gesteigerter Informationsfluss (vgl.

¹⁷ Mit „außen“ sind hier Faktoren gemeint, welche die einzelnen Personen selbst nicht beeinflussen können. Bspw. geht es hier um Rahmenbedingungen des Projekts sowie um die Einstellung der jeweiligen NetzwerkpartnerInnen.

MA2_1, 0004; MA3_2, 0004) einher. Im Laufe des zweiten Interviews erwähnt Mitarbeiterin 2, dass sie mit der mobilen Begleitung einer Klientin eng zusammenarbeitet und viel aus den gemeinsamen Reflexionen lernt (vgl. MA2_2, 0022, 0028). Mitarbeiter 3 gibt in seinem zweiten Interview ein Beispiel zum Besten, bei dem er sich mit der Mutter eines/r KlientIn in einem längeren Gespräch austauscht. In diesem Fall gewinnt er durch den Einbezug der Netzwerkpartnerin Informationen, „die recht erhellend waren.“ (MA3_2, 0004) Auf diesen neu gewonnenen Erkenntnissen baut der Mitarbeiter seine weitere Arbeit mit dem/der KlientIn auf. Zuzüglich dazu kristallisiert sich ein weiterer Vorteil durch die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken heraus. Praktika können den TeilnehmerInnen über persönliche Bezüge leichter verschafft werden (vgl. MA1_1, 0074; MA2_2, 0010; MA3_1, 0016, 0056; PL_2, 0008). Beispielshalber konnte Mitarbeiter 3 einer Teilnehmerin einen Schnupperplatz in einem Kindergarten organisieren, da er einen alten Kontakt, den er aufgrund seiner vorherigen beruflichen Laufbahn besitzt, wieder angerufen hat (vgl. MA3_1, 0016, 0056).

Die MitarbeiterInnen wurden in den ersten Interviews auf ihre Aufgabenbereiche angesprochen. Anhand der Antworten wird ersichtlich, dass den befragten Personen bewusst ist, dass sie eine Mitverantwortlichkeit für die personenbezogene Komponente der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ besitzen. Die Leitung von „P.I.L.O.T.“ sieht sich selbst als „Bindeglied.“ (PL_1, 0040) Eine ihrer Aufgaben sei es, zum Vorstand, zu den jeweiligen Fördergebern, zu den MitarbeiterInnen, zu den Eltern und zu den jungen Erwachsenen Brücken zu bauen¹⁸ (vgl. PL_1, 0040-44). Damit ist gemeint, dass die Projektleitung als vermittelndes Element zwischen ihr und ihrem Gegenüber bzw. zwischen zwei Gegenübern fungiert. Die MitarbeiterInnen siedeln ihr Aufgabengebiet ebenfalls darin an, desgleichen im Erkunden der Netzwerke der TeilnehmerInnen (vgl. MA1_1, 0022, 0048, 0050; MA2_1, 0022, MA3_1). Mitarbeiterin 2 beschreibt dies folgenderweise: „Ich sehe es als meinen Auftrag [...] zu schauen, dass man das Netzwerk wirklich gut herausarbeitet, um Ressourcen ausfindig zu machen und Kontakte zu knüpfen.“ (MA2_1, 0022) Aufgrund ihrer Ansicht, dass die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken sehr von einzelnen Personen abhängt (vgl. MA2_1, 0006), und der für sie persönlich hohen Bedeutung dieser Arbeit, kann angenommen werden, dass die Mitarbeiterin die Arbeit mit den Stakeholdern in ihrem Aufgabenbereich sieht.

¹⁸ In diesem Punkt ist es wichtig anzuführen, dass die Leitung von P.I.L.O.T eine andere Position im Projekt als die MitarbeiterInnen einnimmt und sich so ihre Sozialen Netzwerke auch dementsprechend anders gestalten. Ihr Aufgabenbereich die Arbeit mit den Stakeholdern betreffend unterscheidet sich dadurch von dem der MitarbeiterInnen.

Ein Grund, weswegen die MitarbeiterInnen zu einer persönlich hohen Relevanzsetzung der Arbeit mit den Stakeholdern kommen, sind Erfahrungen, die sie während ihres beruflichen Werdegangs sammeln konnten. In manchen vorherigen Arbeitsplätzen der befragten Personen war die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken nicht hoch angesiedelt sowie die Haltung, die Eltern außen vor zu lassen, bestimmend (vgl. MA1_1, 0014; MA2_1, 0006; MA3_1, 0048) – deshalb „hat sich dann auch wenig bewegt.“ (MA1_1, 0014) Mitarbeiter 3 erzählt, dass in seinen früheren Arbeitsstätten „wenig bis kein Fokus darauf [auf die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken; Anm. E.S.] war und dann eben nichts passiert ist, na oder sehr wenig, [...] eher nur aus schweren Notsituationen oder dringenden Situationen [heraus].“ (MA3_1, 0048) Aus diesem Grund hält er es für die bessere Variante, „das Ganze im Vorhinein im Auge zu haben.“ (MA3_1, 0048)

Doch nicht nur Negativerfahrungen aufgrund fehlender Fokussierung der Arbeit mit den Stakeholdern tragen zu der persönlich hohen Bedeutungszuschreibung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bei. Ein weiterer möglicher Grund für die vorhandene positive Einstellung stellen gute Erfahrungen aus den Zeiten vor „P.I.L.O.T.“ dar. Z.B. wurde die Vernetzung mit Wohngemeinschaften oder Werkstätten der KlientInnen in alten Dienstverhältnissen positiv wahrgenommen (vgl. MA2_1, 0006).

Bei Durchsicht der zweiten Interviews wird ersichtlich, dass die getätigten Erlebnisse mit der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken in „P.I.L.O.T.“ die befragten Personen in ihrer positiven Einstellung gegenüber dieser Form der Arbeit bestärkten.

„Also es bestätigt sich schon sehr, dass das Netzwerkarbeiten irrsinnig wertvoll ist, auch einfach nur Anregungen zur Verfügung zu stellen, dass man was erwähnt, was hinterfragt, [...] und man dann einfach ganz banale Fragen stellt, na, kennt irgendwer irgendwen.“ (PL_2, 0008)

Der Umstand, dass sich „die Praktika [...] aus den Netzwerken ergeben“ (MA2_2, 0058) haben, sowie die Erfahrung, dass die Willkommensräume bzw. Wohlfühlorte der TeilnehmerInnen durch das Netzwerken immer deutlicher werden, trägt dazu bei, dass die MitarbeiterInnen behaupten können, der anfänglich schon hoch angesetzte Stellenwert der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bestätige sich (vgl. MA2_2, 0060, 0090; MA3_2, 0056). So lernte Mitarbeiterin 2 bei einer Fortbildungsveranstaltung eine Dame kennen, bei der „ein Teilnehmer vom Projekt jetzt auch eben das EDV-Praktikum gemacht hat.“ (MA2_2, 0010)

Zudem veranlasst aber nicht nur das Organisieren von Praktika, sondern auch die Suche nach möglichen Einsatzbereichen für die KlientInnen die MitarbeiterInnen zur Arbeit mit verschiedenen Stakeholdern. Ebenso wie Mitarbeiterin 2 erzählt auch Mitarbeiter 3 von einer Zusammenarbeit mit professionellen Unterstützungspersonen aus dem Umfeld der KlientInnen

(vgl. MA2_2, 0022, 0028; MA3_2, 0004, 0028). Als Beispiel nennt der Mitarbeiter die Vernetzung mit einer Einzelbetreuung der Tagesstruktur einer Teilnehmerin:

„[M]it der Werkstatt ist es stetig zusammengewachsen, das, und wir tauschen uns aus und haben ungefähr dieselbe Richtung, und es ist auch, was in dem Fall halt auch ganz fein ist, [...] von denen wirklich eine sehr offene Haltung ist und auch die Einstellung, dass die Teilnehmerin eigentlich unterfordert ist, dass das nicht der Platz ist, wo die TEILNEHMERIN 2 auf längere Sicht hingehört.“ (MA3_2, 0028)

Aufgrund dessen, dass er die Zusammenarbeit als „fein“ bezeichnet und beide Parteien dieselbe Richtung verfolgen, kann vermutet werden, dass die Arbeit mit den professionellen Unterstützungspersonen aus dem Umfeld der TeilnehmerInnen einen Betrag dazu leistet, dass in diesem Fall für Mitarbeiter 3 die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken noch bedeutender geworden ist.

Aufgrund der letzten Abschnitte kann angenommen werden, dass die von Anfang an positive Einstellung gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene positiv bedingt. Eine Aussage der Projektleitung unterstützt die in diesem Kapitel ausgearbeitete These, indem sie davon spricht, dass „die Haltung [...] ja da [bei der Arbeit mit den Stakeholdern; Anm. E.S.] so wichtig [ist].“ (PL_2, 0068)

Durch positive und negative berufliche Vorerfahrungen kommen die befragten Personen zu dem Entschluss, dass sie dieser Form der Arbeit hohe Bedeutung beimessen. Die MitarbeiterInnen sehen es in ihrem Aufgabenbereich, gemeinsam mit den jungen Menschen bestehende und potenzielle Kontakte der TeilnehmerInnen aus deren persönlichen sowie professionellen Umkreis zu erfahren sowie zu schließen.

Aufgrund der Arbeit mit den Stakeholdern existiert ein Informationsfluss, die Organisation von Praktikumsplätzen wird erleichtert, Kooperationen mit Personen aus dem Umfeld der TeilnehmerInnen werden positiv besetzt. Aus diesen Gründen werden die MitarbeiterInnen in ihrer positiven Einstellung gegenüber der personenbezogenen Komponente der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ bestätigt.

5.3.1.2 Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der Arbeit nach der Sozialraumorientierung bzw. mit „mehr Orten“

Neben der Einstellung der im Projekt beschäftigten Personen gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bzw. mit „mehr Stakeholdern“ tritt auch die Einstellung gegenüber der Arbeit nach der Sozialraumorientierung bzw. mit „mehr Orten“ als intervenierende Bedingung für das Phänomen auf. Aus der Durchsicht des Datenmaterials geht hervor, dass die vorhandene positive Einstellung gegenüber der Arbeit mit „mehr Orten“ sowohl dem personenbezogenen als auch dem territorialen Aspekt der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ dienlich ist. Dieser Zusammenhang wird folgend mit Interviewstellen illustriert.

Die Projektleitung gibt zu verstehen, dass sie die MitarbeiterInnen um ihre Arbeit an den verschiedenen Orten im Grätzel der TeilnehmerInnen und anderswo beneidet, da sie diese Form der Arbeit mit einem abenteuerlichen Aspekt assoziiert. An verschiedenen Orten tätig zu sein ist für die Leitung des Projekts lustvoll besetzt – sie findet diese sowie die darin verborgenen Potenziale interessant (vgl. PL_1, 0026). Diese Haltung erwartet die „P.I.L.O.T.“-Leitung auch von ihren MitarbeiterInnen (vgl. PL_1, 0032). Die Bereitschaft zur Arbeit nach den Methoden der Sozialraumorientierung wird von der Leitung bei den MitarbeiterInnen als Voraussetzung für die Arbeit im Projekt anerkannt: „[D]as ist ein permanent laufender Auftrag [...], das ist kein Auftrag, den man den Kolleginnen immer mitgeben muss, sondern das ist für mich Teil dieser Grundhaltung, ja, wenn man das da machen will, dann muss das passen, ja, das muss man wollen und da muss man neugierig sein und muss man viel bereit sein, unterschiedlichste Erfahrungen zu machen.“ (PL_1, 0032)

Die Auseinandersetzung mit den Aussagen der MitarbeiterInnen lässt erkennen, dass diese die von der Projektleitung beschriebene Grundhaltung in sich tragen (vgl. MA1_1, 0004, 0006, 0014; MA2_1, 0026, 0062). Mitarbeiterin 1 bspw. erzählt, dass „für mich in meiner Haltung sowas [die Arbeit nach dem sozialräumlichen Prinzip; Anm. E.S.] verinnerlicht“ (MA1_1, 0006) ist.

Als Mitarbeiterin 2 die Frage über die Erwartungen, welche an ihre Person im Projekt gerichtet werden, gestellt wird, spricht sie an, dass in ihrem Glauben von ihr verlangt wird, die Methoden der Sozialraumorientierung in ihre Arbeit einfließen zu lassen (vgl. MA2_1, 0062). Dazu sagt sie, dass dies „aber jetzt auch alles Sachen [sind], die ich so möchte, die auch von mir ausgehen.“ (MA2_1, 0062)

Auch bei Mitarbeiter 3 lässt sich eine positive Grundhaltung gegenüber der Arbeit nach der Sozialraumorientierung ausmachen, indem er sagt, dass er sich für die freie Stelle in „P.I.L.O.T.“ aufgrund gewisser Kriterien beworben hat. Darunter fällt auch die Arbeit an bzw.

mit „mehr Orten“: „[...] wie einfach dieses Projekt gearbeitet hat, [...] mit sozialräumlichen Methoden, wo eben auch gerade dieses Netzwerken [...] drinnen ist [...] und gedacht gut, [...] wenn jemals wieder Arbeitsintegration begleiten, dann nur unter diesen Bedingungen.“ (MA3_1, 0004)

Es zeigt sich, dass bei den im Projekt beschäftigten Personen eine positive Einstellung gegenüber der Arbeit nach der Sozialraumorientierung bzw. mit „mehr Orten“ von Anfang an vorhanden ist. Bei Durchsicht des Interviewmaterials der zweiten Erhebungsphase wird ersichtlich, dass die MitarbeiterInnen ihre Arbeit im Sinne der Sozialraumorientierung in die Tat umgesetzt haben, indem sie immer wieder davon erzählen, dass sie mit den jungen Erwachsenen außerhalb der Räumlichkeiten von „Integration Wien“ unterwegs sind und gemeinsam mit ihnen neue Orte sowie das gewohnte Umfeld der TeilnehmerInnen erkunden. Diese Ereignisse zählen die MitarbeiterInnen zu positiv erlebten Erfahrungen (vgl. MA2_2, 0008, 0026; MA3_2, 0104). Daher wird festgehalten, dass eine positive Einstellung der Arbeit mit „mehr Orten“ gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ förderlich ist, sowohl auf personenbezogener als auch örtlicher Ebene.

5.3.2 Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt „P.I.L.O.T.“

Es zeigt sich, dass es grundlegend förderlich ist, wenn bei den MitarbeiterInnen und der Leitung des Projekts eine positive Einstellung gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ vorhanden ist. Jedoch wird nicht nur die positive Einstellung ihrerseits benötigt, um insbesondere die personenbezogene Komponente des Phänomens bestmöglich realisieren zu können; auch eine positive Einstellung gegenüber dem Projekt bei alljeningen NetzwerkpartnerInnen bzw. Stakeholdern, mit denen die befragten Personen im Laufe des Prozesses in Kontakt treten, ist von Nöten. Wie die Leitung von „P.I.L.O.T.“ „dieses vernetzte Denken, wer spielt denn wo als Player zusammen, damit irgendein Ergebnis zustande kommt“ (PL_1, 0004), beschreibt, zeigt auf, dass in der Arbeit im Projekt zwangsläufig der Kontakt zu anderen Personen bzw. „Playern“ vorhanden ist und dadurch eine gewisse Abhängigkeit gegenüber diesen Menschen in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene verbunden ist. Anhand der Daten wurde ersichtlich, dass den im Projekt beschäftigten Personen bewusst ist, dass es auch bei ihren jeweiligen Gegenübern eine gewisse Einstellung gegenüber dem Projekt benötigt und sich diese in der Folge auf die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung auswirkt.

Die Projektleitung bringt die vorangegangene Schilderung mit ihrer Aussage, dass es „einen

riesen qualitativen Unterschied natürlich auch aus[macht], welche Personen dasitzen“ (PL1_0016), auf den Punkt. Dem fügt sie hinzu: „Wenn das jetzt jemand ist, die per se auch viel mit dem anfangen kann, geht es [die Zusammenarbeit; Anm. E.S.] natürlich leichter wie, wenn du jemanden zuerst einmal überzeugen musst und dann die Skepsis immer noch da ist.“ (PL_1, 0016) Zwar spricht die Leitung von „P.I.L.O.T.“ in dieser Passage allgemein, doch kann vermutet werden, dass diese in Bezug zu einer Person bei fördergebender Stelle steht, welche ausschlaggebend dafür war, dass das Projekt überhaupt erst einmal bewilligt wurde (vgl. PL_1, 0014).

Neben dieser Person bei fördergebender Stelle spielten auch die Eltern bei der Entwicklung bzw. Antragsstellung des Projekts eine wesentliche Rolle (vgl. PL_1, 0014). Diese Personen sind mitverantwortlich, dass das Projekt zustande gekommen ist, und „haben [gesagt], wir wollen so ein Projekt.“ (MA1_1, 0018) Dadurch zeigt sich, dass von Seiten der Eltern eine Freiwilligkeit darin besteht, dass ihre Söhne und Töchter an diesem Projekt teilnehmen. Anzunehmen ist, dass die Eltern, welche der Initiativgruppe angehören, dem Projekt gegenüber positiv gestimmt sind und sich die vorhandene Freiwilligkeit förderlich für die Zusammenarbeit zwischen den im Projekt beschäftigten Personen und den Eltern auswirkt (vgl. MA1_1, 0032, 0038). Mitarbeiterin 1 bspw. beschreibt es als „total schön, mit all diesen Angehörigen und Eltern zu sprechen.“ (MA1_1, 0038) Die Eltern teilen bei den Erstgesprächen mit den MitarbeiterInnen schon vieles von ihrer Geschichte und der Geschichte ihres Kindes. Davon abgeleitet wird gemeinsam mit den Eltern überlegt, wie das erste Zusammentreffen der jeweiligen KlientIn und den MitarbeiterInnen vonstatten geht (vgl. MA1_1, 0032, 0038).

Auf die Zusammenarbeit mit den Eltern angesprochen, gibt Mitarbeiterin 1 zu verstehen, dass sie die Arbeit mit den Angehörigen im Projekt „P.I.L.O.T.“ als „Geschenk“ (MA1_1, 0038) erlebt: „Es ist total schön, mit denen zu sprechen, und auch in dem Fall einfach, wie wertschätzend, wie schön das ist, das da gesprochen wird.“ (MA1_1, 0038)

Zuzüglich zur Erkenntnis, dass die Freiwilligkeit bzw. die Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt sich positiv auf Kooperationen auswirkt, zeigt die Projektleitung auf, dass in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene nicht nur einzelne Menschen, wie die Eltern der KlientInnen, sondern auch „Stellen, da gehör[en] für mich Organisationen und alle möglichen Dinge, auch Firmen dazu“ (PL_1, 0020), von Bedeutung sind.

So stellt Mitarbeiterin 2 dar, dass der Fokus auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ mit mehr Stakeholdern grundsätzlich von Träger zu Träger unterschiedlich ist (vgl. MA2_1, 0006). Jedoch macht sie auch deutlich, dass eine Zusammenarbeit sehr von einzelnen Personen

in den jeweiligen Trägerschaften beeinflusst wird, indem sie sagt: „[I]ch hab das sehr unterschiedlich erlebt [...], kann jetzt nicht mal sagen, dass das so eine generelle Haltung bei dem Verein war, was mein Erleben ist, [...] dass es sehr von den Personen abhängt, inwieweit man dem [der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken; Anm. d. Verfasserin] Bedeutung zumisst“ (MA2_1, 0006), weshalb dementsprechend unterschiedliche Kooperationsbereitschaft vorhanden ist.

Im zweiten Interview konnte die Mitarbeiterin bereits von Kooperationen berichten (vgl. MA2_2, 0022, 0030, 0032), welche die vorangegangene These unterstützen, dass sowohl die Einstellung der MitarbeiterInnen und der Projektleitung gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken als auch die Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt für die Qualität der Zusammenarbeit ausschlaggebend sind. Bspw. wird die Mitarbeiterin zu Informationsveranstaltungen der Schule einer TeilnehmerIn eingeladen, obwohl zur Schule eher wenig direkter Kontakt vorhanden ist. Jedoch hat die Institution „ein sehr großes Interesse am Projekt selber.“ (MA2_2, 0030)

Auch Mitarbeiter 3 konnte im zweiten Interview von Kooperationen mit unterschiedlichen Menschen aus dem Umfeld der KlientInnen berichten (vgl. MA3_2, 0028, 0112). Dabei waren für ihn wie für Mitarbeiterin 2 (vgl. MA2_2, 0086) neben einer gewissen positiven Grundeinstellung gegenüber dem Projekt für das Gelingen der jeweiligen Zusammenarbeit ausschlaggebend, „dass wir [die Stakeholder und seine Person; Anm. E.S.] da an denselben Strang ziehen.“ (MA3_2, 0028) Im Weiteren heißt es: „[E]s ist auch halt immer eine Interessensfrage, also Frage der Interessen, aber wenn man halbwegs dasselbe Bild hat, dieselben Vorstellungen, dieselbe Haltung hat [...], dann läuft das eigentlich ganz fein.“ (MA3_2, 0060) So konnte er von einer Kooperation mit einer Person aus dem professionellen Umfeld nur Gutes berichten, da in diesem Fall die Vorstellung der Mitarbeiterin aus der Werkstatt einer TeilnehmerIn mit den eigenen übereinstimmten (vgl. MA3_2, 0028):

„[W]ir [...] haben ungefähr dieselbe Richtung und [...] es ist ja auch kein Konkurrenzdenken dabei, [...] weil von denen wirklich eine sehr offene Haltung ist und auch die Einstellung, dass die Teilnehmerin eigentlich unterfordert ist.“ (MA3_2, 0028)

So kann angenommen werden, dass Kooperationen als gut erlebt werden, wenn die Vorstellungen und Ziele der einzelnen Stakeholder übereinstimmen und diese Tatsache auch Voraussetzung für eine angenehm empfundene Zusammenarbeit darstellt.

Gegenüber all den positiven Erfahrungen, in deren Zuge die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung eine positive Einstellung gegenüber dem Projekt wahrnahmen, existiert auch ein Negativbeispiel, das die vorangegangene Erkenntnis unterstützt. Im Fall einer Zusammenarbeit mit Personen aus dem persönlichen Kreis einer TeilnehmerIn widerstrebt Mitarbeiter 3 die ablehnende bzw. konsumierende Haltung einer NetzwerkpartnerIn. Zusätzlich dazu meinte er, dass die Vorstellungen der einzelnen Parteien in diesem Fall nur zum Teil übereinstimmen. Trotz dessen konnte gemeinsam an einer Lösung des vorhandenen Problems gearbeitet werden. Jedoch zeigt sich, dass Mitarbeiter 3 von den Stakeholdern ein gewisses Engagement erwartet und nicht möchte, dass diese nur Konsumenten der Leistung sind, sondern auch mit einer gewissen Einstellung mitarbeiten (vgl. MA3_2, 0112).

Somit wird ersichtlich, dass sich die Einstellung der einzelnen Stakeholder gegenüber dem Projekt auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auswirkt. Auf personenbezogener Ebene des Phänomens beeinflusst die Einstellung der jeweiligen NetzwerkpartnerInnen die Kooperationen, welche mit den MitarbeiterInnen geschlossen werden.

5.3.3 Existierendes Soziales Netzwerk der TeilnehmerInnen

Im zweiten Interview des Mitarbeiters 3 wird zum ersten Mal eine Gegebenheit, welche auch die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene beeinflusst, angesprochen. Diese wurde von den anderen MitarbeiterInnen bzw. der Projektleitung nicht direkt angeführt. Offen jedoch bleibt, warum gerade Mitarbeiter 3 die Besonderheit anspricht, dass die bereits existierenden Sozialen Netzwerke der TeilnehmerInnen die bzw. seine „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene beeinflussen. Auf die von ihm mit den KlientInnen getätigte Netzwerkarbeit angesprochen, schildert der Befragte, dass er diese nur teilweise macht, da „bei manchen [TeilnehmerInnen; Anm. E.S.] [...] es mehr oder weniger nicht notwendig [ist], weil die ein recht gutes soziales Kontaktnetzwerk haben.“ (MA3_2, 0052) Mit dieser Aussage lässt sich jedoch nur ein Aspekt der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken verbinden, nämlich jener der Erweiterung der Sozialen Netzwerke der TeilnehmerInnen. Da Mitarbeiter 3 hingegen aber davon spricht, dass er mit seinen KlientInnen Netzwerkkarten erstellt (vgl. MA3_2, 0040), um Informationen über das Soziale Netzwerk zu gewinnen sowie den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, ihr Soziales Netzwerk gemeinsam zu strukturieren und zu reflektieren, wird deutlich, dass ein größeres Soziales Netzwerk, das vorhanden ist, nur einen Teil der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken redundant macht.

Nicht nur die Beschaffenheit des Sozialen Netzwerks wirkt sich auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene aus, vielmehr kann auch angenommen werden, dass Veränderungen in den Sozialen Netzwerken der TeilnehmerInnen für die MitarbeiterInnen Folgen haben können. Dies wird bei Mitarbeiter 3 anhand eines Beispiels deutlich, in dem er beschreibt, dass in der Freizeitassistenz einer TeilnehmerIn eine Person ausgewechselt wurde, was „ziemliche Turbulenzen mit sich gezogen [hat], weil die TEILNEHMERIN 2 sich schwer tut, Leute zu verabschieden, und wenn sich eine gewisse Beziehung [...] aufgebaut hat, auch schwer loslassen kann.“ (MA3_2, 0004) In dieser Phase war es für Mitarbeiter 3 „ein bisschen zäh“ (MA3_2, 0004) zur TeilnehmerIn eine Beziehung aufzubauen, dennoch konnte nach einem Gespräch mit der Mutter der TeilnehmerIn vereinbart werden, dass in regelmäßigen Abständen Termine abgehalten werden. Zwar wirkt sich die Veränderung im Sozialen Netzwerk der TeilnehmerIn nicht unmittelbar auf die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken aus, dafür aber insbesondere auf die Arbeit mit der TeilnehmerIn selbst, sodass ein klärendes Gespräch mit einem Elternteil der KlientIn geführt wurde (vgl. MA3_2, 0004); dies lässt sich wiederum der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken zuordnen. So kann angenommen werden, dass Veränderungen in den Netzwerken der TeilnehmerInnen indirekt auch auf die personenbezogene Komponente der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ Einfluss nehmen.

5.3.4 Position der im Projekt beschäftigten Personen

Bei Bearbeitung des Datenmaterials kristallisierte sich die Subkategorie „Position der im Projekt beschäftigten Personen“ als intervenierende Bedingung in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ heraus. Die Position der im Projekt beschäftigten Personen spielt insbesondere bezüglich deren Aufgabenbereich und in der Folge in der Arbeit mit den Stakeholdern eine Rolle.

Die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung erzählen in den Interviews von der Herausforderung, welche mit der personenzentrierten Grundhaltung und gleichzeitig enger Einbeziehung der Eltern der KlientInnen einhergeht. Für die im Projekt beschäftigten Personen ist es nicht immer leicht, sich an den Bedürfnissen, Fähigkeiten und dem Willen der TeilnehmerInnen zu orientieren und zugleich mit den Erwartungen der Eltern konfrontiert zu sein (vgl. MA3_1, 0054; PL_1, 0060, PL_2, 0024, 0028). Die Projektleitung beschreibt dieses Dilemma wie folgt: „[D]ie Erwartungen von den Eltern sind sicher [...], es so zu machen, dass es für das Kind gut passt, ja, und da denke ich mir, das kann auch schon ein bisschen haarig

werden [...], weil was ist, wenn das in eine andere Richtung geht, wie sich die Eltern das erwartet haben.“ (PL_1, 0060)

In diesem Punkt erlangt die jeweilige Position, welche die im Projekt beschäftigten Personen einnehmen, Bedeutsamkeit. Das heißt, dass die Position bzw. die Anstellung als Projektleitung oder als MitarbeiterIn Einfluss auf das zuvor beschriebene Dilemma haben.

5.3.4.1 Position der Projektleitung

Die Leitung von „P.I.L.O.T.“ sieht sich selbst in Bezug auf die Elternarbeit in der Rolle, „einerseits die Eltern sehr stark einzuholen, gleichzeitig die Kolleginnen auch immer wieder darauf hinzuweisen, ihr habt den Auftrag, primär mit den Jugendlichen zu arbeiten.“ (PL_1, 0060) Im Zuge dessen spricht die Leitung an, dass, wenn sich bei den Eltern und der jungen Person verschiedene Richtungen ergeben, es den MitarbeiterInnen möglich sein muss, bei den KlientInnen zu bleiben, sodass die Zuständigkeit für die Eltern ein bisschen mehr bei ihrer Person liegt (vgl. PL_1, 0040). Bspw. ist die Projektleitung damit beschäftigt auszudifferenzieren, wie ein Angebot für die Eltern gestaltet werden kann, damit sich diese im Projekt „gut mit[genommen]“ (PL_2, 0028) fühlen. Dafür werden Verlaufsgespräche mit den Eltern der TeilnehmerInnen geführt. Anliegen dieser können sein, wenn „das Projekt auch in seinem Konzept auch Thema ist, [...] wenn es einfach von der Rollenklärung schwierig ist und vielleicht ein Thema ist, was nur Mama, Papa betrifft, wo es vielleicht ein vertrauliches Gespräch [...] braucht [...] [sowie] den Eltern einfach auch ein bisschen [...] unser Blickwinkel vermittelt werden soll [...].“ (PL_2, 0024) In diesen Fällen gibt die Leitung des Projekts an, dass die Klärung der beschriebenen Anliegen eher auf ihrer Seite liegt, damit die MitarbeiterInnen sich vordergründig um die Arbeit mit den KlientInnen kümmern können (vgl. PL_2, 0024). Der Vorteil der leitenden Position in „P.I.L.O.T.“ liegt „einfach in der größeren Distanz.“ (PL_1, 0034) Bei der Klärung von heiklen Situationen, wie bei nicht übereinstimmenden Erwartungen der einzelnen Stakeholder, die aufeinandertreffen, kann die Position der Leitung förderlich sein. Laut Projektleitung kann sie „wortident dasselbe [wie die MitarbeiterInnen; Anm. E.S] sagen, wenn es ich dann sage, weil ich nicht drinnen bin, ja, und weil ich auch einen anderen Auftrag in dem ganzen Werkel habe, kommt es anders an.“ (PL_2, 0024)

In Bezug auf den Stakeholder des Fördergebers verbindet die Leitung mit ihrer Position gewisse Aufgaben. Vor allem ist sie als Leitung damit konfrontiert, für den Weiterbestand von „P.I.L.O.T.“ zu sorgen (vgl. PL_2, 0028) sowie das Projekt vor dem Fördergeber zu

rechtfertigen (vgl. PL_2, 0068). Die Projektleitung gibt an, dass insbesondere ihre Person in der Position der Projektleitung mit den Vorgaben und Erwartungen des Fördergebers konfrontiert ist (vgl. PL_2, 0028, 0068). Als „Bindeglied“ (PL_1, 0040) zwischen den einzelnen NetzwerkpartnerInnen sieht es die Leitung von „P.I.L.O.T.“ als ihre Aufgabe, die offenen Ziele des Projekts sowie die Vorgaben vom Fördergeber „zusammenzubringen.“ (PL_2, 0028) Dabei ist es für sie eine Herausforderung, in einem systembestimmten¹⁹ Feld die TeilnehmerInnen trotz Erwartungshaltung des Fördergebers im Vordergrund zu halten (vgl. PL_2, 0072).

Es zeigt sich, dass die Position, welche die Befragte im Projekt einnimmt, Einfluss auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene nimmt, in dem Sinne, dass sie zum einen insbesondere der Abhängigkeit von einem Fördergeber ausgesetzt ist und mit den Erwartungshaltungen der fördergebenden Stelle konfrontiert wird; zum anderen kann die Position der Leitung positiv in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ hinsichtlich der konzeptionell angedachten Verschränkung mit den Eltern sein. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Position der MitarbeiterInnen nicht genauso vorteilhaft für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ist. Deren Vorzug erkennt die Leitung des Projekts in der „Qualität der Begleitung“ (PL_2, 0024), welche durch die „unmittelbare Nähe“ (PL_2, 0024) zu den TeilnehmerInnen gekennzeichnet ist.

5.3.4.2 Position des/der MitarbeiterIn

Auch die MitarbeiterInnen sprechen die Herausforderung an, mit den TeilnehmerInnen sowie deren Eltern zur gleichen Zeit zu arbeiten (vgl. MA2_2, 0070; MA3_1, 0054). Mitarbeiter 3 bspw. teilt mit, dass es dadurch auch zu Rollenvermischungen kommen kann. Nachdem im Projekt nach dem sozialraumorientierten Prinzip gearbeitet wird, kann dies auch zur Folge haben, dass die MitarbeiterInnen die KlientInnen zu Hause besuchen. Mit den Hausbesuchen wird die Problematik assoziiert, dass „man [...] ins Private reinkommt [...] und die Eltern natürlich auch [...] ihre eigenen Wünsche, Erwartungen, Ängste haben [...] und da schnell einmal auch quasi in so eine [...] Sozialarbeiter[n] ähnliche Rolle für die Eltern hineinkommt.“ (MA3_1, 0054)

¹⁹ Wenn die Projektleitung von Systemen spricht, meint sie das System der Maßnahmenlandschaft zur beruflichen Integration von Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf, welches durch Abhängigkeiten von Fördergebern gekennzeichnet ist. Dazu zählt sie auch das Projekt „P.I.L.O.T.“, da es von einer fördergebenden Stelle finanziert wird (vgl. PL_2, 0028).

Jedoch sind sich die MitarbeiterInnen darüber klar, dass sie in ihrer Rolle als MitarbeiterInnen vordergründig für die jungen Erwachsenen da zu sein haben (vgl. MA2_1, 0022; MA3_1, 0054). Dabei müssen sie aber aufpassen, sich bewusst als Begleiter der KlientInnen gegenüber den Eltern abzugrenzen und diesen Fokus nicht zu verlieren (vgl. MA3_1, 0054). Um sich diese Aufgabe zu erleichtern, wurden die Treffen im Zuhause der TeilnehmerInnen reduziert (vgl. MA2_2, 0026; PL_2, 0024) – Mitarbeiterin 2 bemüht sich, wie sie sagt, „schnell einmal mit ih[nen] raus[zu]gehen [ins Grätzel der TeilnehmerInnen; Anm. E.S.].“ (MA2_2, 0020)

Ersichtlich wird, dass die Position, welche die jeweilige im Projekt beschäftigte Person einnimmt, die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene beeinflusst. Mit den verschiedenen Positionen werden unterschiedliche Qualitäten assoziiert. Es kann dabei aber nicht behauptet werden, dass grundsätzlich die Position der MitarbeiterInnen besser oder schlechter für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ als die Position der Projektleitung ist. Dasselbe gilt auch umgekehrt, jedoch kann festgestellt werden, dass je nach Position unterschiedliche Aufgaben in die Zuständigkeit der MitarbeiterInnen bzw. der Projektleitung fallen. Zudem sind die im Projekt beschäftigten Personen, je nach Position, vordergründig für eine Art von Stakeholdern zuständig, in diesem Fall die MitarbeiterInnen für die KlientInnen und die Projektleitung für deren Eltern.

5.3.5 Geschlecht der MitarbeiterInnen bzw. der Projektleitung

Neben der Subkategorie „Position der MitarbeiterInnen bzw. der Projektleitung“ erweist sich auch das Geschlecht dieser Personen als bedeutende Einflussgröße in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, insbesondere bezüglich deren Eigenschaft „mehr Stakeholder“. Die Auswirkungen des Geschlechts der im Projekt beschäftigten Personen lassen sich auf der Seite der TeilnehmerInnen feststellen, welche ebenfalls als Stakeholder im Projekt anzusehen sind, da sie von den Aktivitäten des Projekts direkt betroffen sind (vgl. o.A. [2017], [2]).

Nachdem im Projekt ein MitarbeiterInnenwechsel stattfand und ab diesem Zeitpunkt ein männlicher Mitarbeiter im „P.I.L.O.T.“-Team vorhanden war, war dessen²⁰ Geschlecht erstmals Thema in den Interviews.

Mitarbeiter 3 spricht bereits bei seiner ersten Befragung die Tatsache an, dass er als männliche Person in einem Bereich, der sonst eher von einem Frauenüberschuss gekennzeichnet ist, tätig ist. Mit seinem „Dasein als männliches Wesen“ (MA3_1, 0062) verbindet er starke

²⁰ Da in den Interviews nur über das männliche Geschlecht und dessen Einfluss gesprochen wird, werden keine Aussagen in Zusammenhang mit dem weiblichen Geschlecht getroffen.

Erwartungen. Diese werden von ihm beschrieben als „verschiedene Art, an die Teilnehmer heranzugehen, [...] männlicher Bezugspunkt, Bezugsperson, sowas halt, ja, in die Richtung.“ (MA3_1, 0062) Anzunehmen ist, dass Mitarbeiter 3 diese Vorstellung aufgrund der Tatsache hat, dass im Projekt auch männliche Teilnehmer, die sich in der Pubertät befinden, vertreten sind. Es kann somit vermutet werden, dass sich das Geschlecht der MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung auf die Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen auswirkt. Diese wiederum sind eine bedeutende Einflussgröße in der Arbeit mit den Stakeholdern.

Auch Mitarbeiterin 2 und die Projektleitung sprechen im zweiten Interview das Geschlecht des neuen Mitarbeiters an. Sie sind glücklich, dass nach dem Wechsel ein Mann im Team ist (vgl. MA2_2, 0042; PL_2, 0002), weil „im Kontext Netzwerke denken, [...] einfach auch diese männliche Rolle oder diese männliche Repräsentanz irrsinnig wertvoll ist.“ (PL_2, 0002) Mitarbeiterin 2 erlebt diese Gegebenheit in der Begleitung der TeilnehmerInnen als sinnvoll, da die jungen Erwachsenen die Möglichkeit bekommen, sich mit dem „Thema Mann sein“ (MA2_2, 0042) auch mit einem Mann auseinandersetzen zu können bzw. sich in der gemeinsamen Auseinandersetzung mit diesem Thema bei einem Mann eventuell wohler fühlen als bei einer weiblichen Mitarbeiterin. So entschieden sich bspw. die im Projekt beschäftigten Personen aufgrund des männlichen Geschlechts des Mitarbeiters 3 zu einer Aufweichung der MitarbeiterIn-TeilnehmerIn-Zuteilung. Bei einem Teilnehmer findet die Begleitung zu zweit statt, „weil so das Sexualpädagogische bei ihm auch im Vordergrund steht, Thema Mann sein, und das macht jetzt eben auch der, mein Kollege, der MITARBEITER 3.“ (MA2_2, 0042)

Somit zeigt sich, dass das Geschlecht der im Projekt beschäftigten Personen die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene beeinflusst, und zwar dergestalt, dass ggf. die MitarbeiterIn-TeilnehmerIn-Zuteilung aufgeweicht wird und die KlientInnen in machen Themen folgend von einem Mann begleitet werden.

5.4 Strukturelle Einflüsse als intervenierende Bedingung von „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Neben den bereits angeführten personenbezogenen Einflüssen stellte sich auch die Subkategorie „strukturelle Einflüsse“ als intervenierende Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ heraus. Diese zeigen sich auf vielfältige Art und Weise, sodass den jeweiligen strukturellen Einwirkungen eigene Abschnitte gewidmet werden. Beginnend mit der konzeptionellen Offenheit im Projekt werden nachfolgend die Kategorien „Pionierphase“, „konzeptionelle Verschränkungen“, „Sozialraumorientierung“, „Unterstützungskreis“,

„MitarbeiterInnenwechsel“, „Abhängigkeit eines Fördergebers“ sowie „mangelnde zeitliche Ressourcen“ näher dargelegt.



Abbildung 9: Strukturelle Einflüsse als intervenierende Bedingung für das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

5.4.1 Konzeptionelle Offenheit

Bei Durchsicht der Daten wird erkennbar, dass im vorliegenden Projekt eine konzeptionelle Offenheit vorhanden ist. Diese ist insbesondere dem Charakteristikum „Gestaltungsspielraum der MitarbeiterInnen“ des Phänomens zuträglich.

Die MitarbeiterInnen geben in den ersten Gesprächen zu verstehen, dass das Konzept des Projekts zwar einen Rahmen bildet und sie dadurch „Formvorgaben von außen“ (MA1_1, 0038) haben, „wobei [aber] das Konzept ja eh irrsinnig offen ist.“ (PL_2, 0024) Dadurch wird es ihnen möglich, „relativ frei [ihre] Art und Weise, wie [sie] arbeite[n], zu gestalten.“ (MA3_1, 0060) Dies wird von den MitarbeiterInnen durchwegs als positiv empfunden (vgl. MA1_1, 0066, 0068; MA3_1, 0060).

Durch die Offenheit im Konzept können die angedachten Zeitabläufe an die jeweilige vorhandene Situation angepasst werden. Dazu sagt Mitarbeiterin 1: „[...] wie die [Zeitabläufe; Anm. E.S.] jetzt durchlaufen werden, in welchem Tempo oder auch immer wieder Rückschleifen, du kommst auch auf was drauf, [...] ach nein, doch nicht, und dann wieder zurück zum Anfang, da gehen wir einfach ganz dynamisch da mit.“ (MA1_1, 0038)

Auch in Bezug auf konkrete Situationen, die nach der Vorstellung der MitarbeiterInnen auftreten können, gibt es individuelle Lösungen, welche auf die vorhandenen Bedürfnisse der KlientInnen zugeschnitten sind. „Das ist auch im Konzept so verankert, wenn man jetzt merkt, es braucht da am Anfang zum Beispiel noch mehr Begleitung, [...] dass es einfach auch sehr individuell gehandhabt wird, ob jetzt zwei oder dreimal jemand mitkommt oder ob es das gar nicht braucht.“ (MA2_1, 0046)

Die vorherigen Ausführungen zeigen auf, dass die konzeptionelle Offenheit das Charakteristikum des „Gestaltungsspielraums der MitarbeiterInnen“ das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ beeinflusst. Angenommen werden kann, dass die konzeptionelle Offenheit den MitarbeiterInnen ermöglicht, sich an den jeweils vorhandenen Situationen und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen zu orientieren, sodass dies förderlich für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ist.

5.4.2 Pionierphase

Neben der konzeptionellen Offenheit tritt bei der Bearbeitung des Datenmaterials die Subkategorie „Pionierphase“, welche das Projekt erleben durfte, als intervenierende Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ hervor.

Das vorliegende Projekt fungiert als ein Pilotprojekt (vgl. PL_1, 0004, 0014). Der Begriff des Pilotprojekts meint ein „Projekt, in dem versuchsweise neuartige Verfahren, Arbeitsweisen o. Ä. [oder Ähnliches; Anm. E.S.] angewendet werden.“ (Bibliographisches Institut GmbH 2017, [1]) Zudem gibt die Projektleitung an, dass sich „P.I.L.O.T.“ in einem Projektaufbau befindet, welcher immer viele Fragen mit sich bringt (vgl. PL_1, 0060). Dabei schwingt für sie eine große Schwierigkeit mit, welche sie wie folgt beschreibt:

„[W]ir reden davon, dass man Fehler machen darf, ja, und dass im konkreten Arbeiten der Weg erst sichtbar wird, und das ist einfach eine Riesenherausforderung, weil [...] da stolpern wir über etwas darüber, und dann denke ich mir, das hätte ich aber schon wissen können, da hätte ich mir schon vorher was überlegen können, also wirklich, dieses sich

selbst gegenüber oder auch den Mitarbeiterinnen gegenüber, dieses vollkommene Zugestehen, Fehler machen zu dürfen.“ (PL_2, 0072)

Um solche Situationen so gut wie möglich zu vermeiden bzw. für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ gewappnet zu sein, hält die Projektleitung die MitarbeiterInnen an, sich in der Vorbereitungsphase des Projekts mit dem Konzept auseinanderzusetzen sowie Soziale Netzwerkkarten von den MitarbeiterInnen und vom Verein „Integration Wien“ zu erstellen, ebenso eine Grätzeltkarte von der Umgebung rings um den Sitz des Vereins (vgl. MA1_1, 0018; PL_1, 0026, 0052).

Mitarbeiterin 2 assoziiert diese Anfangszeit mit einem „sanften Einstieg“ (MA2_1, 0034) ins Projekt und empfindet diesen als „schön und bereichernd.“ (MA2_1, 0034) Für sie war es ein „Ankommen, Wachsen, Entstehen lassen und dann ins Tun kommen.“ (MA2_1, 0036) Weiters berichtet die Mitarbeiterin, dass „wir [Mitarbeiterin 1 und 2; Anm. E.S.] wirklich drei Monate gut Zeit gehabt [haben], das Grobkonzept, [...], dass wir da auch wirklich in die Tiefe gehen und das einfach methodisch und theoretisch selbst unterfüttern können und wirklich unseren Input machen haben können.“ (MA2_1, 0034) Nach Erfüllung dieser Aufgabe steht den MitarbeiterInnen ein Grundstock an Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung, der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken sowie der Sozialraumorientierung für ihre Arbeit zur Verfügung (vgl. MA1_1, 0048). Mitarbeiterin 1 ist sich sicher, dass Mitarbeiterin 2 und ihre Person mit diesem methodischen Grundstock gut vorbereitet für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener und örtlicher Ebene sind. Daher können die MitarbeiterInnen „dann auch spontan in dem Moment, aus den Methoden, aus dem Wissen heraus“ (MA1_1, 0048) flexibel und kreativ mit vorliegenden Situationen bedarfsgerecht umgehen.

Bei Durchsicht der Daten der zweiten Erhebungsphase wird jedoch deutlich, dass die Pionierphase des Projekts dafür verantwortlich ist, dass manche Prozesse spät gestartet wurden. So gibt bspw. Mitarbeiterin 2 rückblickend zu verstehen, dass erst ab Mai bewusst versucht wurde, eine Beziehung zu den Stakeholdern aufzubauen, „da davor für mich auch ein Stück weit diese Ankommensphase war und das Zurechtfinden.“ (MA2_2, 0012) Retrospektiv erzählt die Projektleitung, dass sie aufgrund der Arbeit in „P.I.L.O.T.“ herausfand, „dass man viel schneller, viel unbekümmerter einfach in dieses Netzwerk tun gehen sollte.“ (PL_2, 0008) So zeigt sich, dass durch die Pionierphase, welche das Projekt durchlebt, die Arbeit mit den Stakeholdern zu Anfang von „P.I.L.O.T.“ vermindert wird.

Aufgrund der vorangegangenen Schilderung wird ersichtlich, dass sich die Pionierphase, in der sich das Projekt befindet, auf das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auswirkt. Die Auswirkungen werden in dem Sinne erkennbar, dass die MitarbeiterInnen sich zur Anfangszeit des Projekts vorbereitend mit dem Konzept auseinandersetzen und sich ein Methodenpool aufbauen, welches sie für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener sowie örtlicher Ebene nutzen können. Jedoch ist die Pionierphase eines Projekts auch immer mit Fragen und Fehlern verbunden (vgl. PL_1, 0060), desgleichen geht mit dieser ebenfalls eine Verlangsamung des Einstiegs in die Arbeit mit den Stakeholdern einher. So scheint die Subkategorie „Pionierphase“ sowohl förderlich als auch hinderlich für das Phänomen zu sein.

5.4.3 Konzeptionelle Verschränkungen

Wie bereits in Kapitel 5.2.1 dargelegt, werden im Konzept des Projekts Verschränkungen zu bestimmten Personen zu Beginn des Projekts angedacht. Bspw. läuft das Kennenlernen über die Eltern der TeilnehmerInnen, im Gleichen sind die KlientInnen bereits aus anderen Angeboten von „Integration Wien“ bekannt. Diese Umstände beeinflussen die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene derart, dass dieser zu Beginn des Projekts gleich geöffnet wird. Den MitarbeiterInnen wird zum einen vorgeschrieben, mit welchen Stakeholdern sie in Kontakt treten sollen, zum anderen haben sie die Chance, in Austausch mit Personen aus dem privaten sowie professionellen Netzwerk der TeilnehmerInnen zu treten.

Wie sich diese ursprünglich ursächlichen Bedingungen zu intervenierenden entwickelten und sich demnach weiter auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auswirken, wird im Folgenden näher dargestellt.

5.4.3.1 Verschränkung mit den Eltern der TeilnehmerInnen

Die befragten Personen geben im Laufe der Interviews an, dass sich der forcierte Einbezug der Eltern in das Projektgeschehen für sie stimmig anfühlt und sie davon überzeugt sind, dass die Eltern im Prozess mitberücksichtigt werden sollten (vgl. MA2_1, 0006; PL_2, 0028). Aus diesem Grund ist von Anfang an das Bemühen, mit der Familie in Kontakt zu stehen, vorhanden (vgl. MA2_1, 0030). Mitarbeiterin 2 bspw. beschreibt den Vorgang des Kennenlernens der TeilnehmerInnen mit Verschränkung der Eltern wie im Konzept angedacht. Bei den Erstgesprächen mit den Eltern der TeilnehmerInnen wurden die Zuteilungsideen, also welche MitarbeiterIn welche TeilnehmerIn begleitet, reflektiert – die Familie hatte Raum, um ihre Geschichte und die Geschichte ihres Kindes zu erzählen. Zudem wurden bei diesem Gespräch

Andockpläne für die ersten Aufeinandertreffen der jungen Erwachsenen und der MitarbeiterInnen gemeinsam entwickelt (vgl. MA2_1, 0038). Des Weiteren wurde im Zuge dieses Treffens

„ganz klar [gesagt] [...], dass alles, was im Rahmen unserer Begleitung passiert, aufgrund der personenzentrierten Haltung ist und einfach auch das gemacht wird, was die jungen Personen wollen, und haben auch ganz klar angesprochen, dass, wenn das jetzt nicht ihren Interessen entspricht, wir immer die Interessen der jungen Personen verfolgen.“ (MA2_1, 0004)

Diese Tatsache veranlasst die befragten Personen zur Behauptung, dass die Arbeit mit den Stakeholdern, in diesem Fall den Eltern, ein Spannungsfeld sein kann (vgl. MA2_1, 0006; MA3_2, 0106). Mitarbeiterin 2 gibt zu verstehen, dass das Arbeiten „ein spannendes Moment [wird], da dann auch wirklich zu schauen, dass die Person immer im Mittelpunkt bleibt, aber die Eltern berücksichtigt werden.“ (MA2_1, 0006) Mitarbeiter 3 gibt zudem an, dass es sich als „ein schwierigeres Feld [darstellt], als ich mir gedacht habe.“ (MA3_2, 0106) Er hätte es sich leichter vorgestellt, die Eltern in das Projektgeschehen einzubeziehen, da mit ihnen im Vorfeld Gespräche geführt wurden, sie die Betreuungsvereinbarung unterschrieben haben sowie die Eltern großteils aus der Initiativgruppe stammen, welche für das Entstehen des Projekts mitverantwortlich war (vgl. MA3_2, 0106).

Trotzdem müssen die Erwartungshaltungen der einzelnen NetzwerkpartnerInnen, in diesem Fall der Eltern sowie der TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen, nicht übereinstimmen (vgl. MA1_1, 0084): „Die Erwartungen von den Eltern sind sicher [...], es so oder so zu machen [...], das kann auch schon ein bisschen haarig werden [...], weil was ist, wenn das in eine andere Richtung geht, wie sich die Eltern das erwartet haben.“ (PL_1, 0060) Ist dies der Fall, bedarf es wie in einem Beispiel einer TeilnehmerIn weiterer klärender Gespräche mit den Eltern (vgl. MA3_2, 0112). Dazu sagt Mitarbeiter 3, „dass die [Mutter einer TeilnehmerIn, Anm. E.S.] sich kurz gefasst andere Vorstellungen vom Projekt gemacht hat [...] und jetzt irgendwie gemerkt hat, das läuft eh nicht so [...], hat am Anfang diese Haltung relativ stark gezeigt [...], was habt's ihr für Vorschläge, was habt ihr zu sagen [...] ja, also diese Konsumationshaltung auch ein bisschen, das ist schwierig.“ (MA3_2, 0112)

So zeigt sich, dass bei gleichzeitigem Einbezug der Eltern in das Projektgeschehen sowie Orientierung an den Wünschen der TeilnehmerIn die MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen der Stakeholder konfrontiert sind. Diese Tatsache wird von den

InterviewpartnerInnen als herausfordernd erlebt. Doch auch die Möglichkeit, dass die MitarbeiterInnen die TeilnehmerInnen in ihrem Wohnumfeld besuchen, birgt anspruchsvolle Aufgaben in Bezug auf die Verschränkung mit den Eltern in sich.

Durch die Hausbesuche passiert es schnell, dass die MitarbeiterInnen unbewusst in Familiendynamiken einsteigen, sodass es zu Rollenvermischungen kommt. Daher sind die MitarbeiterInnen sehr gefordert in ihrer Rolle, primär für die jungen Erwachsenen da zu sein (vgl. PL_2, 0024). In diesem Zusammenhang erwähnt Mitarbeiterin 2 eine Familie, bei der Elternarbeit ein großes Thema ist. Dabei richtet sich der Fokus auf die „Mutter [...], die mit sehr [...] Persönlichem auch immer wieder kommt.“ (MA2_2, 0026) Solche Situationen stellen die jeweiligen MitarbeiterInnen vor eine Herausforderung, da sie zum einen hauptsächlich die jungen Erwachsenen begleiten, zum anderen aber auch den Auftrag haben, die „Eltern im jeweilig individuellen Beziehungsprozess mit den TeilnehmerInnen mit zu berücksichtigen.“ (PL_2, 0024) Mitarbeiterin 2 gibt an, dass diese Tatsache für sie nach wie vor ein Lernfeld darstellt, sie aber zum Zeitpunkt des zweiten Interviews bereits gelernt hat, „dass ich für mich jetzt so schneller diese Momente erkenne, wo ich mich als Begleiterin der TeilnehmerInnen zu den Eltern [...] abgrenzen muss und gewisse Themen auch ganz bewusst an die Projektleitung abgebe²¹.“ (MA2_2, 0026)

Um den MitarbeiterInnen die Handhabung mit dem zuvor beschriebenen Dilemma zu erleichtern, werden die Zeiten bzw. die Treffen im Zuhause der TeilnehmerInnen verkürzt. Aufgrund dessen gibt Mitarbeiterin 2 an, dass sie zur Zeit der zweiten Erhebungsphase viel mit den TeilnehmerInnen draußen unterwegs ist (vgl. MA2_2, 0026).

Des Weiteren sind sich die im Projekt beschäftigten Personen der Relevanz dieses Themas bewusst – die Einbeziehung der Eltern ist so immer wieder Gegenstand von Teambesprechungen. Bei diesen wird gemeinsam reflektiert, was die Eltern als Begleitung des Prozesses brauchen, jedoch stellt dieser Punkt die im Projekt beschäftigten Personen vor eine schwierige Aufgabe (vgl. MA2_2, 0070, 0072). Insbesondere die Projektleitung beschäftigt sich damit auszudifferenzieren, wie ein Angebot für die Eltern gestaltet werden kann, damit sich diese „gut mit[genommen]“ (PL_2, 0028) fühlen.

²¹ In diesem Punkt spielen die Positionen, welche die im Projekt beschäftigten Personen einnehmen, eine Rolle. Wie sich der Zusammenhang zwischen Position und übernommenen Aufgaben im Hinblick auf den Einbezug der Eltern gestaltet, kann unter dem Punkt 5.3.4 „Position der im Projekt beschäftigten Personen“ genauer nachgelesen werden.

Die vorherigen Ausführungen zeigen auf, dass die im Konzept verankerte Verschränkung mit den Eltern der TeilnehmerInnen als Herausforderung auf personenbezogener Ebene in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ von den InterviewpartnerInnen wahrgenommen wird. Dabei sind insbesondere die MitarbeiterInnen in ihrer Rolle als BegleiterIn für die KlientInnen gefordert. Es gilt als anspruchsvoll, der personenzentrierten Grundhaltung gerecht zu werden und sich an den Fähigkeiten, Bedürfnissen und Wünschen der TeilnehmerInnen zu orientieren sowie die Eltern und deren Erwartungshaltungen mitzubersichtigen. Konsequenz dieses Dilemmas ist, dass die Besuche im Zuhause der TeilnehmerInnen reduziert werden.

Wenngleich soll auch angeführt werden, dass das Tätigwerden mit den Eltern der jungen Erwachsenen dementsprechend vorteilhafte Auswirkungen auf die Arbeit hat. Generell meint Mitarbeiterin 2, dass sie die Eltern in ihrer Elternrolle „als sehr reflektiert und total fein“ (MA2_1, 0076) und die Zusammenarbeit mit ihnen als positiv erlebt (vgl. MA2_2, 0004). In einem Fall hat die gemeinsame Bearbeitung eines aufgetretenen Problems viel „auf dieser Elternnetzwerkebene [...] gemacht.“ (MA2_2, 0032) Von da an war für Mitarbeiterin 2 ein starkes Vertrauen zwischen ihr und dem Vater, der in die Bearbeitung des Problems involviert war, spürbar (vgl. MA2_2, 0032). Zudem wird die Familiennetzwerkkarte, die von den Eltern der TeilnehmerInnen erstellt wurde, von Mitarbeiterin 2 als wesentlicher Anhaltspunkt in der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken genannt, indem sie darüber Informationen zum vorhandenen Sozialen Netzwerk der Familie der TeilnehmerInnen generieren kann (vgl. MA2_2, 0044). Es wird festgehalten, dass der Einbezug der Eltern somit nicht nur herausfordernd in Bezug auf die personenbezogene Ebene der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ sein kann, sondern angenommen werden kann, dieser könne auch der genannten Form der Arbeit dienlich sein.

5.4.3.2 Verschränkung mit KollegInnen aus anderen Angeboten von „Integration Wien“

Die jungen KlientInnen sind nicht nur die Kinder der Personen aus der Initiativgruppe, sondern zum Teil auch TeilnehmerInnen aus anderen Angeboten von „Integration Wien“, wie etwa dem Elternnetzwerk. Mitarbeiterin 1 erzählt, dass diese Verschränkung im Konzept des Projekts angedacht ist und so die Vernetzung bzw. der Austausch mit den KollegInnen aus den anderen Dienstleistungen forciert wird (vgl. MA1_1, 0022). Im Folgenden werden ausschließlich die Erfahrungen von Mitarbeiterin 2 angeführt, da diese die einzige InterviewpartnerIn ist, welche von ihren Erlebnissen mit den KollegInnen aus den anderen Angeboten von „Integration Wien“ berichtet.

Sie erzählt, dass das Netzwerk von „Integration Wien“, also das Elternnetzwerk und das der Freizeitassistenz, für einen ihrer KlientInnen große Bedeutung hat (vgl. MA2_1, 0056). Dieser wurde beim ersten Zusammentreffen der beiden von einer Kollegin aus dem Elternnetzwerk begleitet (vgl. MA2_1, 0042). Der Teilnehmer stellte die Person der Mitarbeiterin 2 vor und hat „erzählt, was sie schon gemeinsam gemacht haben, [...] und ich erzählte dann, was so die Anliegen des Projektes sind.“ (MA2_1, 0044) In diesem Fall kann angenommen werden, dass die Verschränkung mit anderen Angeboten von „Integration Wien“ der Entlastung der MitarbeiterInnen von „P.I.L.O.T.“ nützt, indem die Aufgabe der Kontaktabahnung gemeinsam mit Personen aus dem professionellen Umfeld der TeilnehmerInnen geteilt wird. Zum einen wird der Teilnehmer von einer ihm bereits bekannten Person begleitet, was dem jungen Erwachsenen vermutlich Sicherheit vermittelt, zum anderen steht die Kollegin aus dem Elternnetzwerk Mitarbeiterin 2 bei der Kontaktaufnahme zur Seite. Am Ende des Interviews gibt die Mitarbeiterin zu verstehen, dass sie die Zusammenarbeit mit den KollegInnen von den anderen Angeboten von „Integration Wien“ als „total schön“ (vgl. MA2_1, 0076) erlebt.

Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews äußert sich die Mitarbeiterin, dass sich der interne Austausch im Rahmen von „Integration Wien“ intensiviert habe. Dabei spricht sie insbesondere die KollegInnen aus der Freizeitassistenz sowie die KollegInnen aus dem Elternnetzwerk an. Im Vergleich zum ersten Interview werden nun auch die MitarbeiterInnen der Freizeitassistenz erwähnt, denn einige TeilnehmerInnen haben sich in der Zwischenzeit der zwei Interviews FreizeitassistentInnen hinzugenommen (vgl. MA2_2, 0012). Jedoch werden die Kooperationen mit den FreizeitassistentInnen von „Integration Wien“ von Mitarbeiterin 2 nicht näher ausgeführt. Die Zusammenarbeit mit KollegInnen aus dem Elternnetzwerk betrifft vor allem die Unterstützungskreise, die im Projekt „P.I.L.O.T.“ angedacht sind. Dazu sagt Mitarbeiterin 2, dass die KollegInnen aus dem Elternnetzwerk sie „unterstützt haben, so bei der Planung und Umsetzung von Unterstützungskreisen durch Erfahrungen, mit Gesprächen, durch gemeinsame Reflexion, durch Inputs“ (MA2_2, 0012), zudem habe eine Kollegin als Co-Moderatorin bei einem Unterstützungskreis fungiert (vgl. MA2_2, 0028).

Die Unterstützungskreise werden im Konzept als ein Eckpfeiler in der Arbeit in „P.I.L.O.T.“ angeführt und genutzt, um vorhandene Netze der betroffenen Personen zu mobilisieren sowie auszubauen. Da die KollegInnen aus dem Elternnetzwerk Mitarbeiterin 2 insbesondere in puncto Unterstützungskreise helfend zur Seite stehen, kann behauptet werden, dass der Einbezug der MitarbeiterInnen aus den anderen Angeboten von Integration Wien der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene förderlich ist.

Im nächsten Unterpunkt wird nun auf die Bedeutung der Unterstützungskreise in Bezug auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ eingegangen.

5.4.4 Unterstützungskreis

Das Abhalten von Unterstützungskreisen wird im Konzept des Projekts „P.I.L.O.T.“ angedacht, und dieses Vorhaben wurde von Mitarbeiterin 2 und Mitarbeiter 3 zwischen den zwei Erhebungszeitpunkten in die Tat umgesetzt. Die Projektleitung wurde von einem Teilnehmer als Gast zu einem der Unterstützungskreise eingeladen. Im Folgenden werden die Erfahrungen der InterviewpartnerInnen geschildert.

Generell zeigt sich, dass die Befragten bei den Unterstützungskreisen Vorteile in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene ausmachen können.

Bereits vor dem tatsächlichen Stattfinden eines Unterstützungskreises haben die MitarbeiterInnen einen Nutzen von dieser Methode. Bei den Vorbereitungen auf diese Treffen werden gemeinsam mit den TeilnehmerInnen Überlegungen dazu angestellt, welche Personen sie bei ihrem persönlichen Kreis dabei haben möchten. Mit Hilfe der Einladungen für die Unterstützungskreise wird es den MitarbeiterInnen möglich, Informationen über das Soziale Netzwerk der TeilnehmerInnen zu generieren bzw. auch näher zu erfahren, welchen Bezug die KlientInnen zu den eingeladenen Stakeholdern haben (vgl. MA2_2, 0044; MA3_2, 0040, 0048). So beschreibt Mitarbeiterin 2 den Unterstützungskreis als „Indikator“ (MA2_2, 0044), um herauszufinden, welche Personen für die TeilnehmerInnen von Bedeutung sind.

Einen weiteren Vorteil der Unterstützungskreise erkennen die MitarbeiterInnen darin, dass sie bei diesem die Möglichkeit bekommen, Stakeholder, von denen die jungen Erwachsenen ihnen bei gemeinsamen Treffen erzählen, persönlich kennenzulernen (vgl. MA2_2, 0030, 0036; MA3_2, 0038). Die Unterstützungskreise empfindet Mitarbeiterin 2 als „ein ganz wichtiges Moment, [um zu sehen], wer ist bereit zu unterstützen, wer hat Ressourcen, wer stellt eine Ressource für die Person dar.“ (MA2_2, 0044) Im Folgenden können Aufgaben an diese Personen ausgelagert werden, um im Zuge dessen einige Stakeholder, bspw. die Eltern der TeilnehmerInnen, oder sich selbst als MitarbeiterIn zu entlasten (vgl. MA2_2, 0044; MA3_2, 0038, 0040, 0048). Mitarbeiter 3 berichtet z.B. davon, dass sich im Unterstützungskreis seines/r TeilnehmerIn bereits Ressourcen herauskristallisiert haben und „man sicher ein paar Sachen auslagern und kooperieren“ (MA3_2, 0028) kann. Somit wird vermutet, dass der Unterstützungskreis Ursprung eventueller Kooperationen sein kann.

Auf der anderen Seite gibt die Projektleitung jedoch zu verstehen, dass ein Unterstützungskreis auch fruchtender Boden für „heikle“ (PL_2, 0048) Situationen ist, da zur gleichen Zeit am gleichen Ort verschiedene Stakeholder aufeinandertreffen. Insbesondere die MitarbeiterInnen, die zugleich ModeratorInnen der Unterstützungskreise sind, werden in den Kreisen mit den unterschiedlichen Ideen, Inputs und Erwartungshaltungen der einzelnen Unterstützungskreismitglieder sowie der Hauptperson konfrontiert (vgl. PL_2, 00048, 0060). So erzählt Mitarbeiter 3 von einem Unterstützungskreis einer TeilnehmerIn, welchen er moderierte, wo „das Ganze relativ schnell gekippt [ist], in so ein schon Ideen sammeln [...] für den TEILNEHMER 4, was er da machen soll und Veränderungen sind gut [...], aber ein bisschen über den TEILNEHMER 4 drüber.“ (MA3_2, 0010) Dem fügt der Mitarbeiter im Laufe des Interviews noch hinzu, dass die „Leute [...] gute Ideen haben und auch den TEILNEHMER 4 sehr mögen, aber halt, es sind ihre Ideen, ja, und der Part, ob es dann für den TEILNEHMER 4 okay ist, weniger reflektiert wird.“ (MA3_2, 0064) Treten solche Situationen auf, sind die MitarbeiterInnen noch zum selben Zeitpunkt gefordert, auf die verschiedenen aufeinandertreffenden Erwartungshaltungen zu reagieren. Im Falle des Unterstützungskreises, der von Mitarbeiter 3 moderiert wurde, meinte dieser, dass er die vorhandene negative Dynamik gut abwehren konnte (vgl. MA3_1, 0010, 0078).

Damit einhergehend zeigt sich, dass es in Unterstützungskreisen herausfordernd sein kann, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Ansprüchen zu haben, Aufmerksamkeit sowohl der TeilnehmerIn als auch den geladenen Stakeholdern zu schenken. Aufgrund der Erfahrungen des Unterstützungskreises in „P.I.L.O.T.“, bei dem ein Teilnehmer sehr viel Zeit für sich in Anspruch nahm (vgl. PL_2, 0060), wurde der Leitung klar, „wie wichtig es ist [...] stark an der Person [an der TeilnehmerIn; Anm. E.S] orientiert zu sein, die Person zu unterstützen, [...] gleichzeitig aber auch den Unterstützerinnen viel Raum zu geben, weil die Leute nehmen sich ja Zeit und sind dabei, dass sie ins Gespräch kommen können.“ (PL_2, 0002)

Offen bleiben die Ergebnisse der Unterstützungskreise, da diese erst kurz vor dem zweiten Interview stattfanden und somit noch keine (Langzeit-)Effekte festgemacht werden konnten. Jedoch zeigt sich, dass das Abhalten von Unterstützungskreisen die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene positiv beeinflusst. Zum einen bieten die Unterstützungskreise den MitarbeiterInnen die Möglichkeit, die Stakeholder persönlich kennen zu lernen, zum anderen können die MitarbeiterInnen durch den Unterstützungskreis Informationen über die Sozialen Netzwerke der KlientInnen gewinnen. Jedoch beinhaltet ein Unterstützungskreis auch Herausforderungen für die MitarbeiterInnen, da mit diesem die

Bedingung gegeben ist, dass zur gleichen Zeit am gleichen Ort die verschiedenen Stakeholder mit ihren unterschiedlichen Ideen und Inputs aufeinandertreffen. Nichtsdestotrotz macht Mitarbeiter 3 deutlich, dass, auch wenn es zu „heiklen“ (PL_2, 0048) Situationen kommt, es wesentlich sei, „dass man [im Unterstützungskreis; Anm. E.S.] Neues hört, zumindest einmal über die TeilnehmerInnen, und dann sich Richtungen auf tun, die man ausprobieren kann“ (MA3_2, 0104) – darauf aufbauend könne, so dessen Ansicht, auch das übergeordnete Ziel der beruflichen Integration verfolgt werden.

5.4.5 Sozialraumorientierung

Neben der Methode des Unterstützungskreises sind im Konzept des Projekts „P.I.L.O.T.“ auch andere Handlungsansätze angeführt, die von den MitarbeiterInnen zur Arbeit herangezogen werden. Das Projekt setzt auf einen aktuell intensiv diskutierten Handlungsansatz: die aus der Sozialen Arbeit stammende Sozialraumorientierung. Aufgrund der Auswertung der Daten wird ersichtlich, dass die MitarbeiterInnen diesem Rechnung tragen, indem sie immer wieder davon erzählen, dass sie mit den jungen Erwachsenen außerhalb der Räumlichkeiten von „Integration Wien“ unterwegs sind und gemeinsam mit ihnen neue Orte sowie das gewohnte Umfeld der TeilnehmerInnen erkunden (vgl. MA2_2, 0008, 0026; MA3_2, 0104). Bei Durchsicht des vorhandenen Datenmaterials wird ein Zusammenhang zwischen dem vorab im Konzept verankerten Handlungsansatz der Sozialraumorientierung und der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ festgestellt. Wie sich dieser näher darstellt, wird im Nachfolgenden erläutert.

Im ersten Interview berichtet die Projektleitung davon, dass Mitarbeiterin 2 bereits in der Tagesstruktur eines Teilnehmers öfter zu Besuch war (vgl. PL_1, 0028). Wie bereits beschrieben, werden dank der konzeptionellen Orientierung an sozialraumorientierten Prinzipien solche Besuche bzw. Treffen außerhalb der Räumlichkeiten von Integration Wien möglich. Den MitarbeiterInnen des Projekts steht für ihre Arbeit „ein bedeutend größere[r] Raum“ (PL_1, 0028) zur Verfügung. Diesen assoziiert die Leitung des Projekts auch mit der Arbeit mit den Stakeholdern, da der erweiterte Raum das Potential beinhaltet, dass die MitarbeiterInnen möglichst viele Menschen aus dem Umfeld der KlientInnen kennenlernen können (vgl. PL_1, 0028). In diesem besagten Fall berichtet Mitarbeiterin 2 insbesondere von der Offenheit und dem Interesse der BetreuerInnen der Tagesstruktur der KlientIn, welches ihrer Person als professionelle Mitarbeiterin und dem Projekt entgegengebracht wird (vgl. MA2_1, 0016).

Im zweiten Gespräch mit Mitarbeiterin 2 fällt auf, dass mit der Sozialraumorientierung insbesondere eine Intensivierung der professionellen Netzwerke der TeilnehmerInnen

einhergeht (vgl. MA2_2, 0008). Es wird erwähnt, dass sich der Austausch und die Qualität der Kooperationen zu Personen, die in einer professionellen Unterstützungsbeziehung mit den KlientInnen stehen, verbessert haben. Bspw. profitierte die zuvor angeführte Zusammenarbeit mit den Tagesstruktur-MitarbeiterInnen einer Teilnehmerin, und der Austausch mit den BetreuerInnen wird von der Mitarbeiterin als „intensiver und authentischer“ (MA2_2, 0008, 0038) erlebt.

Zudem spricht die Mitarbeiterin die Kooperation mit einer mobilen Begleitung einer Teilnehmerin an, welche sie im Zuge des Erkundens gewohnter und neuer Orte mit dieser kennenlernte. Diese Zusammenarbeit wird von der Befragten als positiv erlebt (vgl. MA2_2, 0022), sie berichtet in diesem Zusammenhang von Gelegenheiten, „wo ich auch die Rückmeldung von der Kollegin von ORGANISATION bekommen habe, dass das für sie auch total fein war, [...] auch die Teilnehmerin in diesem Setting [an gewohnten und neuen Orten gemeinsam mit Mitarbeiterin 2; Anm. E.S.] zu erleben, und da habe ich mir total viel aus dem Austausch [...] nehmen können.“ (MA2_2, 0022) Zusätzlich dazu „vernetz[en]“ (MA2_2, 0022) sich Mitarbeiterin 2, die Projektleitung, die mobile Begleitung der Teilnehmerin sowie deren Leitung zu viert, und „das ist ein Netzwerk, [...] wo wirklich alle davon profitiert haben, das hat auch die NAME [mobile Begleitung der Teilnehmerin; Anm. E.S] zurückgemeldet, dass das für sie total entlastend war und fein, dass wir da so gut kooperiert haben miteinander.“ (MA2_2, 0022)

Die räumlich entgrenzte Arbeit nach den methodischen Prinzipien der Sozialraumorientierung erweist sich nicht nur als förderlich zur Intensivierung der Kooperation von professionellen Unterstützungssystemen, sondern führt auch zu einer höheren Aufmerksamkeit für Möglichkeiten und Ressourcen, die sich aus „Kurzbegegnungen aus dem Alltag“ (Engl 2016b, 8) ergeben. Die Projektleitung gibt zu verstehen, dass „diese Form von Arbeiten [nach der Methode der Sozialraumorientierung; Anm. E.S.] Möglichkeiten schafft, neue Situationen, neue Personen, andere Personen, [...] kennenzulernen.“ (PL_2, 0044) Insbesondere hebt sie dabei hervor, wie wichtig es sei, Kontakt zu Menschen herzustellen, die nicht aus dem pädagogischen, sozialpsychologischen Feld kommen, um deren Ansichten kennenzulernen und auszuloten, welche Chancen diese Begegnungen in sich tragen (vgl. PL_2, 0044). Bspw. berichtet Mitarbeiterin 2 davon, dass sie mit einer Teilnehmerin immer zu einem Bäcker in ihrem „Grätzl“ (MA2_2, 0026) gehe und dort die Leute schon kenne. Dieser besagte Bäcker sei „wirklich so ein Willkommensort für sie geworden, wo sie akzeptiert wird.“ (MA2_2, 0026) Zum einen werden auf örtlicher Ebene dank der Sozialraumorientierung Willkommens- und

Begegnungsräume ausgemacht und zum anderen beinhaltet die Tatsache, dass Mitarbeiterin 2 die Leute in der Bäckerei schon kennt (vgl. MA2_2, 0026), das Potenzial, mit Personen, welche nicht aus dem sozialpsychologischen Feld kommen (vgl. PL_2, 0044), in Austausch zu treten und deren Ansichten kennenzulernen.

Ein weiterer Punkt, dem das Arbeiten nach den methodischen Prinzipien der Sozialraumorientierung förderlich zu sein scheint, ist das Organisieren von Praktika. Dazu berichtet die Projektleitung, dass „im Zusammenhang mit dem Unterwegssein [im Grätzel der TeilnehmerInnen; Anm. E.S.] [...] das Praktikum im Blumengeschäft [entstanden ist], da ist sie [Mitarbeiterin 2; Anm. E.S.] schon öfter gewesen, da war sie eben schon Blumen kaufen.“ (PL_2, 0040) Der persönliche Bezug zum Blumengeschäft im Grätzel der Teilnehmerin erleichtert Mitarbeiterin 2, ein Praktikum für die Klientin zu organisieren. Zum anderen kann festgehalten werden, dass aufgrund des Besuchs des Blumengeschäfts, ganz nach dem Sinne der Sozialraumorientierung, die Idee aufgekommen ist, der Teilnehmerin dort eventuell ein Praktikum zu verschaffen.

Des Weiteren dient die Sozialraumorientierung einem weiteren Aspekt des übergeordneten Ziels des Projekts. Die MitarbeiterInnen können im Zuge des Erkundens des Sozialraums auch etwas über die TeilnehmerInnen lernen und dieses Wissen zum Zwecke der beruflichen Integration nutzen. So beschreibt z.B. Mitarbeiter 3, dass er mit einem Klienten auf dem Weihnachtsmarkt war, „um zu schauen, wie er auf was und ob er auf was reagiert [...] ich arbeite mich dadurch [durch das Erkunden des Sozialraumes; Anm. E.S.] so langsam heran, was ihm so gefallen könnte.“ (MA3_2, 0008)

Abgesehen von den genannten positiven Aspekten der Sozialraumorientierung erwähnen die InterviewpartnerInnen auch einen Gesichtspunkt dieses Handlungsansatzes, der sich als herausfordernd darstellt. Die ersten Termine mit den KlientInnen finden oftmals in den Räumlichkeiten von „Integration Wien“ statt (vgl. MA2_1, 0044; MA3_1, 0054), jedoch sei dies rückblickend „immer schwerer geworden, weil in Bezug auf die Wegbegleitung und der Zeit, deshalb haben wir die Treffen verlagert.“ (MA2_2, 0026) Die Treffen wurden dann zum Teil gleich an gewohnten bzw. neuen Orten in der Stadt oder zum Teil auch im Zuhause der TeilnehmerInnen abgehalten. Doch die Besuche in den Wohnungen und Häusern der KlientInnen wurden zwischen erster und zweiter Erhebungsphase reduziert, um zu vermeiden, dass die MitarbeiterInnen in Familiendynamiken²² einsteigen (vgl. PL_2, 0024). Aufgrund der

²² Dieser Punkt wird im Kapitel 5.4.3.1 näher behandelt und aufgrund dessen an dieser Stelle nicht näher ausgeführt. Zum besseren Verständnis wird jedoch ein Zitat angeführt: „[...] die

Reduktion der Treffen im Zuhause der KlientInnen erfuhren wiederum die Treffen in den Grätzeln der TeilnehmerInnen einen Anstieg.

Die Beispiele machen deutlich, dass die verrichtete Arbeit nach sozialräumlichen Prinzipien und Arbeitsweisen auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ einwirkt. Hinsichtlich der personenbezogenen Ebene des Phänomens wird erkennbar, dass das Kennenlernen der Personen aus dem Umfeld der KlientInnen den MitarbeiterInnen aufgrund des Unterwegsseins im Grätzel der TeilnehmerInnen erleichtert wird. Dabei lernen sie Personen aus dem professionellen sowie dem persönlichen Sozialen Netzwerk der KlientInnen kennen, wobei insbesondere Kooperationen mit Individuen aus dem professionellen Umkreis der jungen Erwachsenen angeführt werden. Diese wiederum werden von den MitarbeiterInnen positiv wahrgenommen, dies kann zu einer Entlastung der professionellen MitarbeiterInnen führen. Wie in einem Beispiel (vgl. MA2_2, 0022) beschrieben, fühlt sich die mobile Begleitung einer Teilnehmerin durch die gemeinsame Arbeit mit Mitarbeiterin 2 entlastet.

Auf örtlicher Ebene der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ können die MitarbeiterInnen aufgrund der Sozialraumorientierung die Willkommens- und Begegnungsräume der TeilnehmerInnen erschließen. Über den persönlichen Bezug der KlientInnen sowie der MitarbeiterInnen zu den besuchten Orten wird das Organisieren von Praktika erleichtert. Kurzum kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeit nach dem Prinzip sozialraumorientierter Methoden der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ sowohl auf personenbezogener als auch örtlicher Ebene dienlich ist.

5.4.6 MitarbeiterInnenwechsel

Drei Monate, nachdem das Kennenlernen zwischen den MitarbeiterInnen und den TeilnehmerInnen stattfand, trat im Projekt ein für alle Stakeholder unvorhersehbares Ereignis ein. Mitarbeiterin 1 entschied sich, das Projekt zu verlassen, sich „von der Behindertenhilfe wegzuentwickeln und [...] in den Flüchtlingsbereich“ (MA2_2, 0008) zu gehen.

In der Auswertung der Daten zeigt sich, dass der MitarbeiterInnenwechsel Veränderungen in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene mit sich brachte. Zum einen verabschiedet sich eine bereits bekannte Netzwerkpartnerin aus dem Sozialen Netzwerk der TeilnehmerInnen, von deren Angehörigen, der Mitarbeiterin 2 sowie der

Mutter auch sagt, wir sind alleine, aber wir in den seltensten Fällen dann alleine sind und das macht was.“ (MA2_2, 0026)

Projektleitung; zum anderen findet eine neue Person Eintritt in das Umfeld der am Projekt beteiligten Personen. Weiterführend wird dieses Ereignis näher betrachtet.

Im Zuge der zweiten Interviews führen Mitarbeiterin 2 sowie die Projektleitung gleich zu Anfang der Gespräche den MitarbeiterInnenwechsel an. Dadurch kann angenommen werden, dass dieser für die im Projekt beschäftigten Personen als Ereignis wahrgenommen wurde, welches signifikant war und das Projekt in seinem Ganzen sowie die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ beeinflusst.

Mitarbeiterin 2 bspw. beschreibt dieses Ereignis als „eine Phase, die ich [...] als intensiv erlebt habe, weil der Wechsel recht abrupt war“ (MA2_2, 0008), sie verbindet eine Unsicherheit mit dieser Zeit (vgl. MA2_2, 0012). Aufgrund der Erfahrung, welche im Zuge des Personalwechsels der Freizeitassistenz einer Teilnehmerin gemacht wurde, sind sich Mitarbeiterin 2 sowie die Projektleitung dessen bewusst, dass unter den KlientInnen auch Individuen sind, „die sehr stark auch auf Veränderungen [ihr Soziales Netzwerk betreffend; Anm. E.S.] reagieren.“ (PL_2, 0008) So überlegt das übrig gebliebene „P.I.L.O.T.“-Team in dieser Phase, „wie [...] wir das [den MitarbeiterInnenwechsel; Anm. E.S.] gut tragen [können], dass es auch den Teilnehmerinnen und Angehörigen gut geht damit.“ (MA2_2, 0012) Mit dieser Aussage wird deutlich, dass der MitarbeiterInnenwechsel sowohl das Soziale Netzwerk des restlichen „P.I.L.O.T.“-Teams als auch des der KlientInnen sowie deren Familien betrifft.

Näher dazu gibt die Projektleitung an, dass sich der MitarbeiterInnenwechsel insbesondere „massiv auf die Arbeit mit den Jugendlichen“ (PL_2, 0002) auswirkt. Die TeilnehmerInnen, welche zuerst bei Mitarbeiterin 1 waren, bekamen eine/n neue BegleiterIn im Projekt. Mitarbeiterin 2 führt jedoch an, dass sie einen Teilnehmer, der zuerst von Mitarbeiterin 1 begleitet wurde, übernahm und dass dieser den „Übergang wirklich gut angenommen“ (MA2_2, 0038) hat. Nichtsdestotrotz gibt die Leitung des Projekts zu verstehen, dass der Wechsel der MitarbeiterInnen für die jungen Erwachsenen kurzzeitig eine Unterbrechung der laufenden Prozesse bedeutet (vgl. PL_2, 0002). Diese Unterbrechung aufgrund des MitarbeiterInnenwechsels erachtet die Projektleitung als „einerseits nicht sehr positiv für die Begleitungsprozesse, [...] weil ja grad Kennenlernen, Vertrauen aufbauen und so der Schritt ins Konkrete und auch ins Netzwerkarbeiten gewesen wäre, und das ist halt damit ins Stocken kommen.“ (PL2_0002) Der Leitung von „P.I.L.O.T.“ ist bewusst, dass die vorangegangenen Prozesse nicht nahtlos weitergeführt werden können, weil der neue Mitarbeiter 3 dementsprechend Zeit braucht, sich einzuarbeiten sowie die jungen Erwachsenen kennenzulernen (vgl. PL_2, 0002, 0008).

Diese Schilderung der Projektleitung bestätigt sich im ersten Interview mit Mitarbeiter 3, in dem er erklärt, dass er in „puncto Netzwerk [...] noch nicht viel gemacht“ hat (MA3_1, 0038). Seine Feststellung hängt wahrscheinlich mit der Gegebenheit zusammen, dass das Interview kurz nach seinem Einstieg im Projekt geführt wurde, und er meinte, er habe zur Zeit der ersten Erhebung das Theoriematerial, welches er von den KollegInnen bekam, durchgearbeitet und die Abläufe im Projekt beobachtet (vgl. MA3_1, 0022, 0068). So ist anzunehmen, dass sich der Wechsel der MitarbeiterInnen auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auswirkt, in dem Sinne, dass der personenbezogenen Ebene dieser Form der Arbeit für gewisse Zeit weniger Beachtung geschenkt wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass neue MitarbeiterInnen, wie die Projektleitung beschreibt, dementsprechend Zeit brauchen, um im Projekt anzukommen.

Obwohl der MitarbeiterInnenwechsel sich in diesem Fall unterbrechend auf die Arbeit als Ganzes und insbesondere auf die Arbeit mit den Stakeholdern auswirkt, lassen sich durchaus positive Folgen des Wechsels der MitarbeiterInnen feststellen.

Bspw. gibt die Leitung des Pilotprojekts zu verstehen, dass die TeilnehmerInnen gut auf Mitarbeiter 3 reagieren und die Sozialen Netzwerke der KlientInnen mit dem Kontakt des neuen Mitarbeiters auch erweitert werden. Zusätzlich sind Mitarbeiterin 2 und die Projektleitung glücklich, dass nach dem Wechsel sich ein Mann dem Team angeschlossen hat (vgl. MA2_2, 0042; PL_2, 0002). Mitarbeiterin 2 erlebt diese Gegebenheit in der Begleitung der TeilnehmerInnen als sinnvoll, da die KlientInnen die Möglichkeit haben, Angelegenheiten bzgl. des Themas „Mann sein“ auch mit einem Mann klären zu können (vgl. MA2_2, 0042).²³ Zudem erhebt sich für Mitarbeiterin 2 der kollegiale Austausch und die darauffolgende Reflexion durch Mitarbeiter 3 „auf eine andere Ebene“ (MA2_2, 0008), infolgedessen erlebt sie die Zusammenarbeit als wertvoll (vgl. MA2_2, 0008). Diese Feststellung der Mitarbeiterin 2 könnte damit zusammenhängen, dass die MitarbeiterIn-TeilnehmerIn-Zuordnung im Projekt aufgeweicht wird und „dort, wo ein Bedarf ist und wo es auch sinnvoll ist, wir auch zu zweit arbeiten.“ (MA2_2, 0008) Durch das gemeinsame Arbeiten an einer/m KlientIn könnte der Austausch zwischen den MitarbeiterInnen profitiert haben, weil sie aus ihren verschiedenen Perspektiven eine Sachlage gemeinsam betrachten können.

Aufgrund der zuvor angefügten Ausführungen zeigt sich, dass der MitarbeiterInnenwechsel die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene beeinflusst. Zunächst

²³ Weiteres dazu kann in Kapitel 5.3.5 „Geschlecht der MitarbeiterInnen bzw. der Projektleitung“ nachgelesen werden.

wirkt sich der Wechsel der MitarbeiterInnen auf die Begleitungsprozesse, auf die Sozialen Netzwerke der KlientInnen sowie auf das bereits bestehende „P.I.L.O.T.“-Team aus. Für die Begleitungsprozesse bedeutet der Wechsel der MitarbeiterInnen eine Unterbrechung, und im Projekt tritt eine Phase der Unsicherheit auf. So wird die intervenierende Bedingung des MitarbeiterInnenwechsels eher den hemmenden Einflussgrößen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, insbesondere in Bezug zu den Stakeholdern, zugeordnet. Das Soziale Netzwerk der am Projekt beteiligten Personen verändert sich. Es fällt ein/e bereits bekannte NetzwerkpartnerIn weg, zugleich findet jedoch ein/e neue/r NetzwerkpartnerIn Eintritt in das Umfeld der TeilnehmerInnen, deren Angehörigen, der Mitarbeiterin 2 und der Projektleitung. Der kollegiale Austausch zwischen den MitarbeiterInnen profitierte durch den neuen Mitarbeiter, und dass mit dem neuen Mitarbeiter ein Mann im Projekt beschäftigt ist, wird sowohl von Mitarbeiterin 2 als auch der Projektleitung als wertvoll erachtet.

5.4.7 Abhängigkeit vom Fördergeber

Eine weitere Gegebenheit, welche mit dem Projekt verbunden ist, stellt die Tatsache dar, dass „P.I.L.O.T.“ von einem Fördergeber finanziert wurde. Bei Durchsicht des Datenmaterials erweist sich die „Abhängigkeit von einem Fördergeber“ als intervenierende Bedingung für das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum.“ Insbesondere das Charakteristikum des „Gestaltungsspielraums der MitarbeiterInnen“ wird von der Abhängigkeit eines Fördergebers beeinflusst. Wie sich dieser Zusammenhang genauer darstellt, wird im Folgenden erläutert.

Den InterviewpartnerInnen ist bewusst, dass neben den verschiedenen Stakeholdern auch seitens des Fördergebers gewisse Erwartungshaltungen an das Projekt gerichtet werden (vgl. MA1_1, 0084; PL_2, 0072; MA3_2, 0088). Diese Vorstellungen korrespondieren jedoch nicht immer mit der personenzentrierten Grundhaltung, welche für die MitarbeiterInnen handlungsleitend ist. Dabei werden die jungen Erwachsenen als Hauptpersonen im Prozess anerkannt. Das bedeutet, dass die TeilnehmerInnen aufgrund ihrer Bedürfnisse, Wünsche und Fähigkeiten entscheiden, welche Schritte als Nächstes gesetzt werden und wie sie die Zeit für sich gestalten möchten (vgl. MA1_1, 0028, 0038, 0084).

Mitarbeiter 3 erklärt das daraus folgende Dilemma, welches aus der Abhängigkeit von einem Fördergeber resultiert. Es hänge damit zusammen, „dass das Projekt halt gewisse Ergebnisse braucht und dass man daher schaut, dass was passiert und dass man dann relativ schnell [...] davon abkommt, dass die Teilnehmer das Tempo vorgeben.“ (MA3_2, 0088) Auch Mitarbeiterin 1 merkt in Bezug zur Abhängigkeit von einem Fördergeber „oft, dass da so ein

bisshen ein Druck entsteht, hoch, würde ich gerne, und das steht natürlich im kompletten Gegensatz zu einer personenzentrierten Grundhaltung.“ (MA1_1, 0084)

In den Aussagen der MitarbeiterInnen schwingt die Ambivalenz mit, auf der einen Seite für einen Fördergeber zu arbeiten sowie für den Fortbestand des Projekts gewisse Ergebnisse erzielen zu wollen, auf der anderen Seite der personenzentrierten Haltung Rechnung zu tragen. Selbst betitelt die Projektleitung diesen Umstand als ein „Spannungsfeld.“ (PL_2, 0062)

Es wird ersichtlich, dass die unterschiedlichen Erwartungen, welche an die MitarbeiterInnen herangetragen werden, als herausfordernd in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ betrachtet werden können. Durch die Abhängigkeit von einem Fördergeber sind die MitarbeiterInnen in ihrer (Handlungs-)Freiheit gehemmt, da sie fortlaufend daran denken, welche Handlungen den Erwartungen des Fördergebers entsprechen, damit das Projekt weiterhin bestehen bleiben kann.

5.4.8 Mangelnde zeitliche Ressourcen

Als weitere intervenierende Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ erweisen sich mangelnde zeitliche Ressourcen. Vom Fördergeber sind für jede im Projekt beschäftigte Person eine gewisse Anzahl von Stunden vorgesehen. Die Projektleitung ist im Projekt „P.I.L.O.T.“ 15 Stunden (vgl. PL_2, 0028), Mitarbeiterin 2 hingegen ist 30 Stunden und Mitarbeiter 3 im Ausmaß von 25 Stunden beschäftigt (vgl. MA2_2, 0010). Die erste Erhebungsphase fand relativ am Anfang des Projektes statt, so sind insbesondere in den zweiten Befragungen dank Erfahrungen in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen und den Stakeholdern explizite Aussagen zum Thema Zeit zu finden.

Im Zusammenhang mit der Frage nach der seit dem ersten Interview vollzogenen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene wird oftmals von den MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung berichtet, dass es generell Thema ist, mit den vorhandenen Stunden auszukommen (vgl. MA2_2, 0084, 0086; PL_2, 0008, 0068; MA3_2, 0016, 0024). Es wird angegeben, dass es an zeitlichen Ressourcen fürs Netzwerken mangelt und dass es von den befragten Personen als schwierig empfunden wird, Zeit für die Arbeit mit den Stakeholdern zu finden (vgl. MA3_2, 0024). Insbesondere der kollegiale Austausch leidet unter den knappen zeitlichen Ressourcen, dem Informationsfluss innerhalb des „P.I.L.O.T.“-Teams wird „Luft nach oben“ (MA3_2, 0016) zugesprochen.

Zudem bedauert es Mitarbeiterin 2, dass wenig Zeit für die Elternarbeit und Ausgestaltung der Sozialen Netzwerke bleibt (vgl. MA2_2, 0084). Überdies wird angegeben, dass aufgrund der mangelnden Zeitressourcen das Potenzial des Projekts und somit generell auch die im Konzept verankerte Netzwerkarbeit noch nicht ausgeschöpft werden kann. Es zeigt sich, dass die InterviewpartnerInnen die Einflussgröße der Zeit mit der Gestaltung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken in Zusammenhang setzen, indem Mitarbeiterin 2 Folgendes äußert: „[I]ch merke, also gerade diese Kombi mit den Netzwerken steht und fällt mit zeitlichen Ressourcen.“ (MA2_2, 16, 0086)

Im Bedauern dieses Sachverhalts und den Äußerungen zum Wunsch nach mehr Zeit (vgl. MA2_2, 0084; PL_2, 0068) zeigt sich wiederum, dass grundlegend die Motivation zur Arbeit mit den Stakeholdern bei den MitarbeiterInnen und der Leitung vorhanden sind.

Die vorangegangenen Ausführungen legen offen, dass die zur Verfügung stehende Zeit im Projekt die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ insbesondere auf personenbezogener Ebene beeinflusst. Durch die knappen zeitlichen Ressourcen leiden sowohl der kollegiale Austausch im „P.I.L.O.T.“-Team als auch die Elternarbeit sowie generell die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken. Somit stellen die mangelnden zeitlichen Ressourcen eine hemmende Einflussgröße in der Arbeit mit den Stakeholdern dar.

Als Abschluss dieses Kapitels werden in der folgenden Grafik die in Kapitel 5.3 und 5.4 dargestellten Inhalte visualisiert. Die mit „+“ gekennzeichneten Einflüsse sind der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ förderlich, die mit „-“ gekennzeichneten Einflüsse hemmend, und die mit „+/-“ gekennzeichneten Einflussgrößen wirken entweder sowohl förderlich als auch hemmend auf das Phänomen oder beeinflussen dieses zwar, aber verhalten sich neutral.

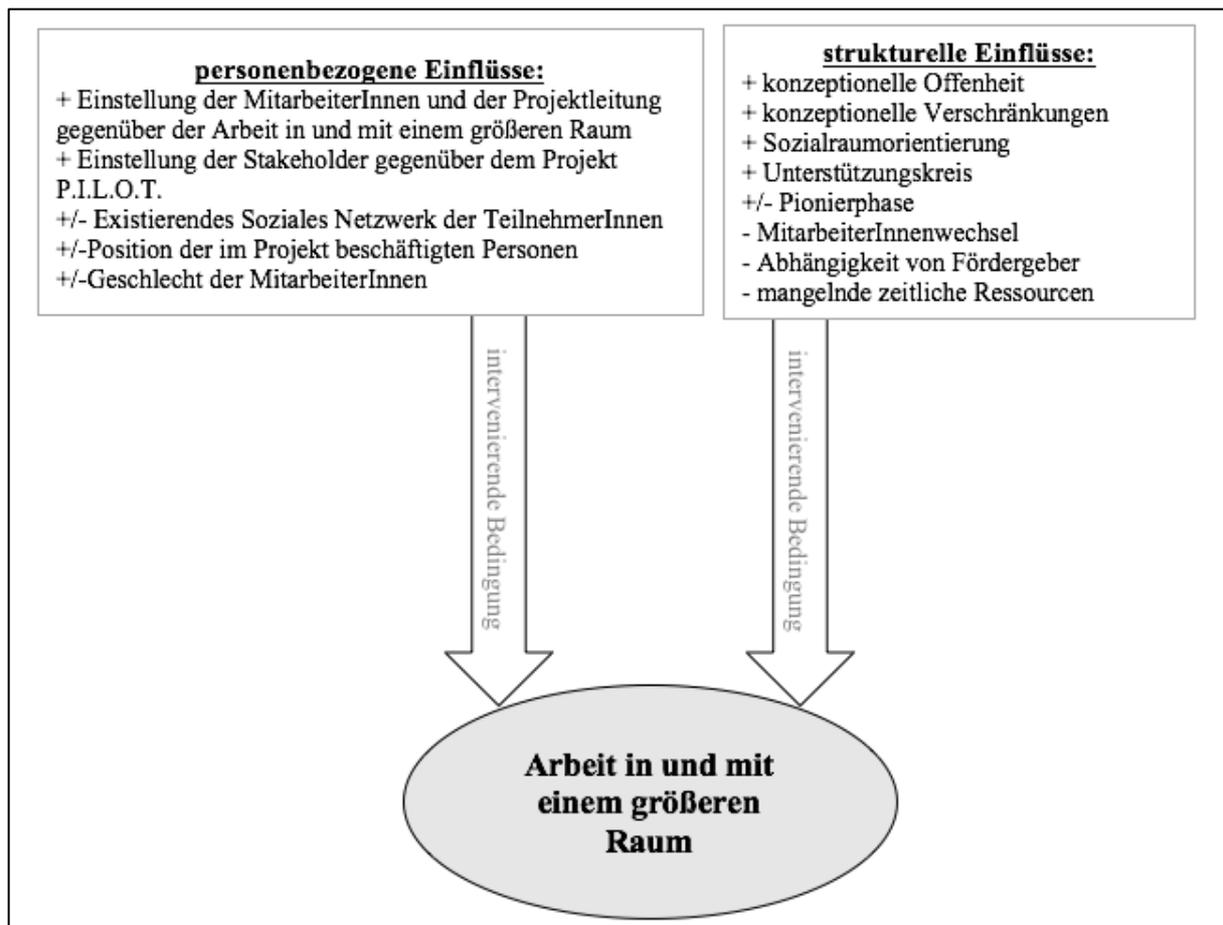


Abbildung 10: Personenbezogene und strukturelle Einflüsse als intervenierende Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf einem Blick

Welche Handlungsstrategien die im Projekt beschäftigten Personen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ entwickelten, wird im nächsten Kapitel zum „Umgang mit den vorhandenen zeitlichen Ressourcen als Handlungsstrategie“ erläutert.

5.5 Umgang mit den vorhandenen zeitlichen Ressourcen als Handlungsstrategie für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Wie im vorherigen Unterkapitel 5.4.8 geschildert, sind die MitarbeiterInnen und die Leitung im Projekt mit knappen zeitlichen Ressourcen konfrontiert. Bei Durchsicht des Datenmaterials wird klar, dass alle befragten Personen häufig auf dieses Thema zu sprechen kommen und dass sie die Einteilung der mangelnden zeitlichen Ressourcen sehr beschäftigt. So spricht Mitarbeiterin 2 am Ende des zweiten Interviews dem Thema Zeit in Bezug zum Projekt als Ganzes hohe Signifikanz zu, indem sie sagt: „um dieses Potenzial [des Projekts; Anm. E.S.] voll auszuschöpfen, sind wir wieder bei der Zeit (lacht), genau, komme ich nicht darum herum, dass es das braucht.“ (MA2_2, 0086)

Aufgrund dieser und vieler ähnlicher Aussagen der befragten Personen wird festgestellt, dass

das Thema Zeit von hoher Bedeutung und der Umgang mit diesem Faktor handlungsleitend für die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung ist. Somit erweist sich bei der Entwicklung des Kodierparadigmas zur „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ die Subkategorie „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ als vorliegende Handlungsstrategie der in „P.I.L.O.T.“ beschäftigten Personen.

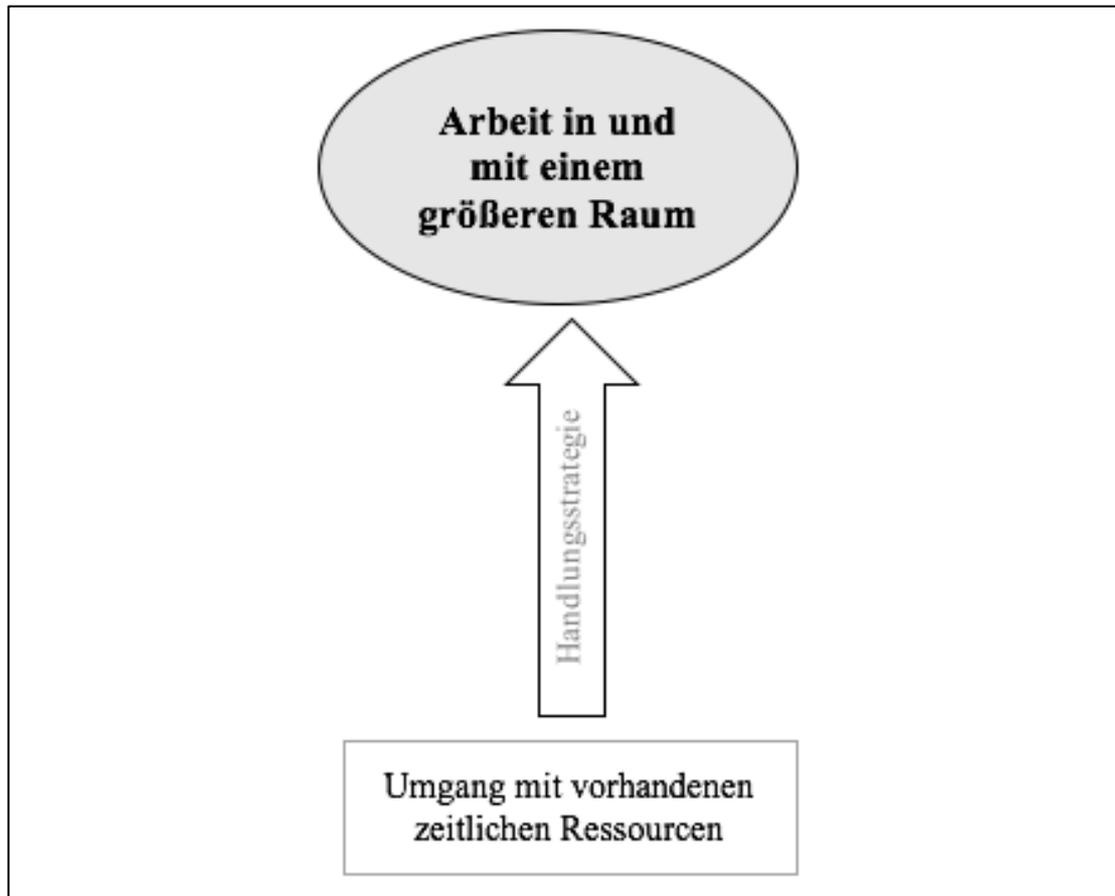


Abbildung 11: Umgang mit den vorhandenen zeitlichen Ressourcen als Handlungsstrategie für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Bei näherer Betrachtung der Handlungsstrategie des Phänomens wird deutlich, dass sich die Strategie „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ selbst in zwei weitere Unterordnungen gruppieren lässt. Zunächst ist die Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ feststellbar. Hierbei nehmen sich, wie die Bezeichnung der untergeordneten Handlungsstrategie schon verrät, die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung für gewisse Dinge Zeit und führen bestimmte Tätigkeiten durch. Z.B. erwähnt Mitarbeiterin 2, dass bezüglich des Beziehungsaufbaus zu den TeilnehmerInnen und deren Angehörigen „da wirklich die Zeit sich zu nehmen was gebracht hat.“ (MA2_2, 0004) Des Weiteren investierten die MitarbeiterInnen Zeit, um mit den TeilnehmerInnen deren Sozialraum zu erkunden. Daraus konnten die Willkommensräume bzw. Wohlfühlorte der KlientInnen ausfindig gemacht (vgl. MA2_2,

0058) sowie darauf aufbauend Praktika organisiert (vgl. PL_2, 0002) und das Weg- und Fahrtentraining absolviert werden (vgl. MA3_2, 0104).

Auf der anderen Seite entscheiden sich die befragten Personen, dass sie für manche Arbeiten „keine Zeit haben“, sodass gewisse Aufgabengebiete darunter leiden. Mitarbeiter 3 macht bspw. deutlich, dass ihn die Abhängigkeit von einem Fördergeber tendenziell eher dazu verleitet „dem ganzen Prozess [der begleitenden Entwicklung der TeilnehmerInnen; Anm. E.S.] [...] zu wenig Zeit“ (MA3_2, 0088) zu geben. Da „das Projekt halt gewisse Ergebnisse braucht, [schaut man] [...] daher [...], dass was passiert und dass man dann relativ schnell, oder ich relativ schnell, davon abkomme, dass die Teilnehmer das Tempo vorgeben.“ (MA3_2, 0088) Generell sagt die Projektleitung, „dass wir halt mit dieser zeitlichen Ausstattung, die wir haben, also momentan mit den Stunden, die wir zur Verfügung haben, halt auch an unsere Grenzen stoßen.“ (PL_2, 0008) Bspw. zwingen die knappen zeitlichen Ressourcen die InterviewpartnerInnen dazu, sich für den kollegialen Austausch im „P.I.L.O.T.“-Team (vgl. MA3_2, 0016) sowie für die Elternarbeit (vgl. MA2_2, 0084) und generell für die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken (vgl. MA3_2, 0024) wenig Zeit zu nehmen bzw. keine Zeit dafür zu haben, da diese an anderer Stelle gebraucht wird.

Aufgrund dieser Unterordnungen im Hinblick auf den „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ lässt sich der Teil der Handlungsstrategie des Kodierparadigmas folgendermaßen abbilden:

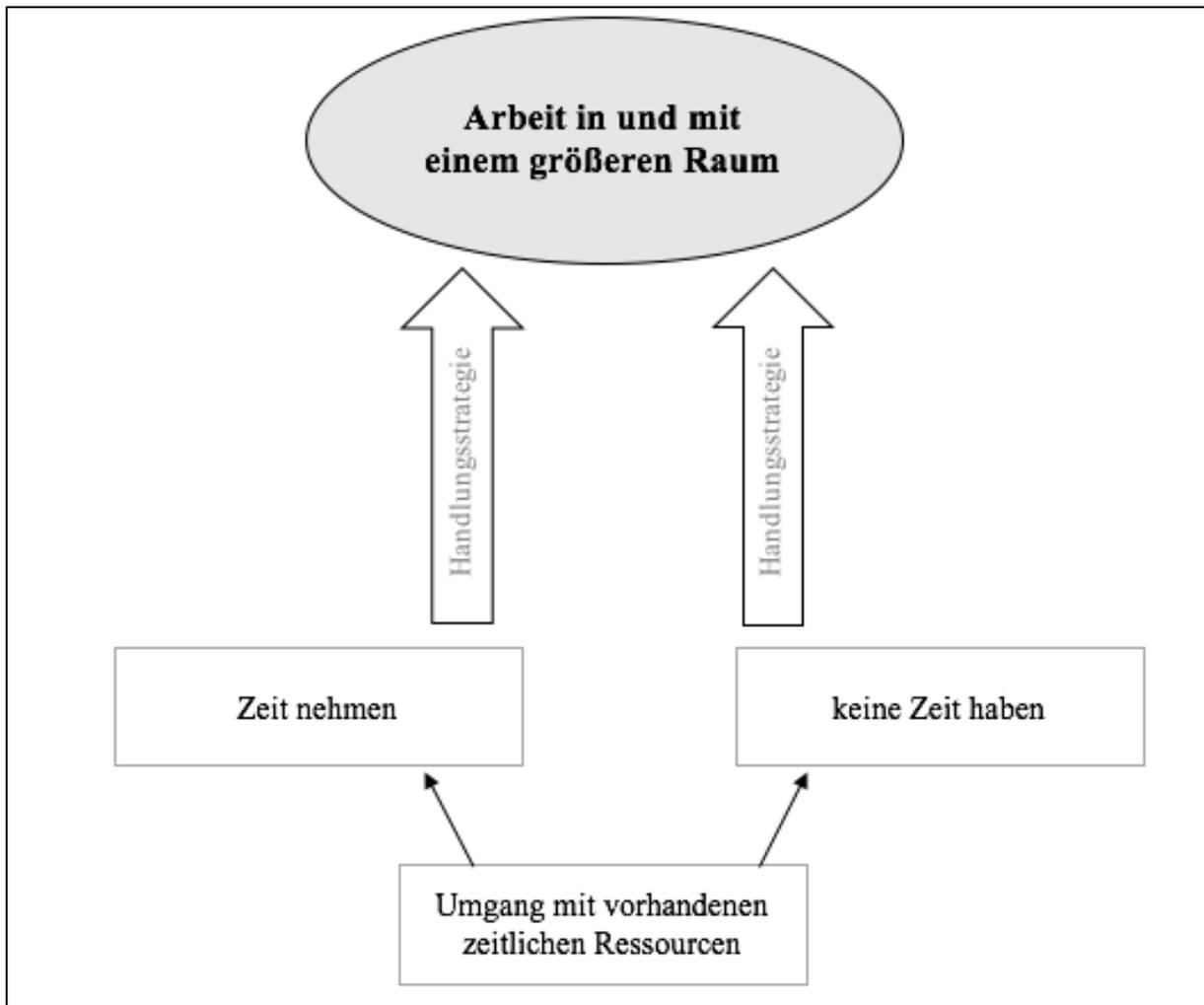


Abbildung 12: „Zeit nehmen“ vs. „keine Zeit haben“ als Handlungsstrategie(n) für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Welche Konsequenzen die Handlungsstrategien „Zeit nehmen“ und „keine Zeit haben“ nach sich ziehen, wird anschließend näher betrachtet.

5.6 Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“

Die ursächliche Bedingung „konzeptionelle Orientierung“ führt zu dem Phänomen der „Arbeit in und mit einem größeren Raum.“ Dieses ist wiederum von „personenbezogenen und strukturellen Einflüssen“ als intervenierende Bedingungen geprägt, wobei die Handlungsstrategie „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ von den befragten Personen entwickelt wurde. Diese lässt sich wiederum des Weiteren in zwei konträre Strategien dividieren. Somit sind auch die Konsequenzen der Handlungsstrategien zum Teil gegensätzlich sowie sehr vielfältig. Da sich die Folgen auch darin unterscheiden, für welche am Projekt beteiligte Personengruppe sie resultieren, wird anschließend zusätzlich auch die TeilnehmerInnen- bzw. MitarbeiterInnenebene gesondert betrachtet.

Die folgenden Schilderungen beziehen sich auf die Konsequenzen, welche sich ergeben, wenn die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung die Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ anwenden. Resümierend kann schon im Vorhinein vorweggenommen werden, dass die Konsequenzen dieser Handlungsstrategie für die TeilnehmerInnen dazu dienen, ihnen neue Möglichkeiten und vielfältige Erfahrungen zu verschaffen, „damit sie [die TeilnehmerInnen; Anm. E.S.] wieder mehr Grundlage haben, Entscheidungen zu treffen oder sich Richtungen [für die (berufliche) Zukunft; Anm. E.S.] vorstellen zu können.“ (MA3_2, 0072)

Auf der Seite der MitarbeiterInnen zeigt sich, dass die Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ Sicherheit schafft und sie in ihrem Tun bestätigt werden (vgl. MA2_2, 0090; PL_2, 0008).

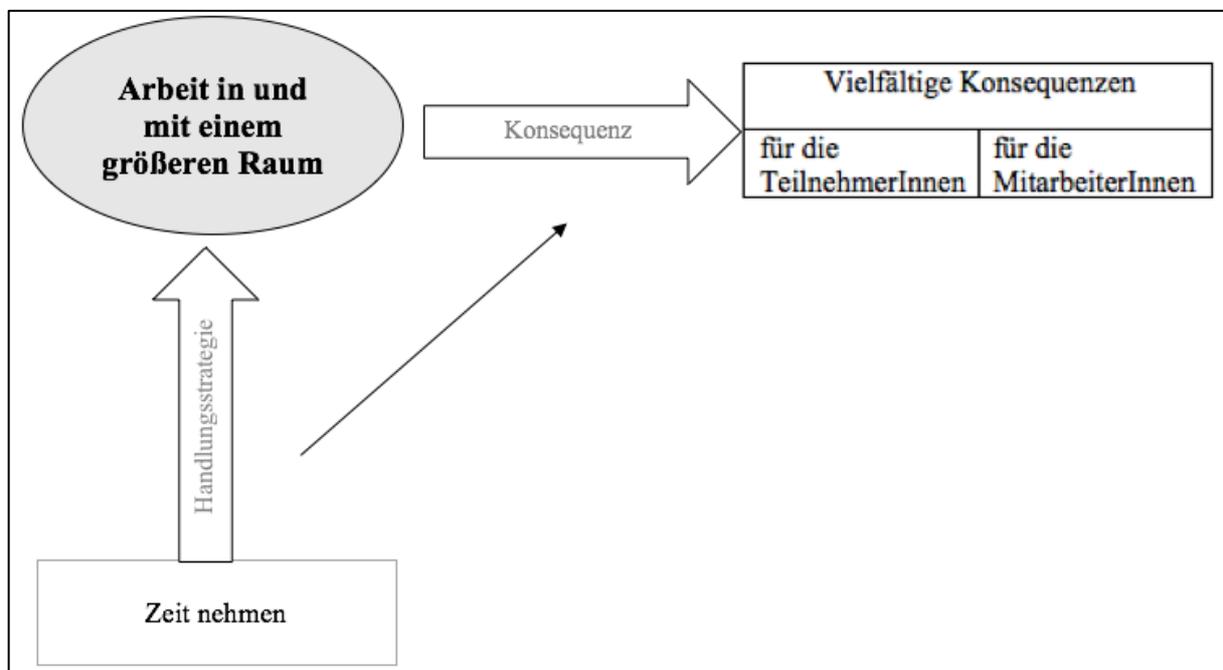


Abbildung 13: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“

5.6.1 Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der TeilnehmerInnenebene

In den folgenden Abschnitten werden die Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ für die TeilnehmerInnen näher betrachtet.

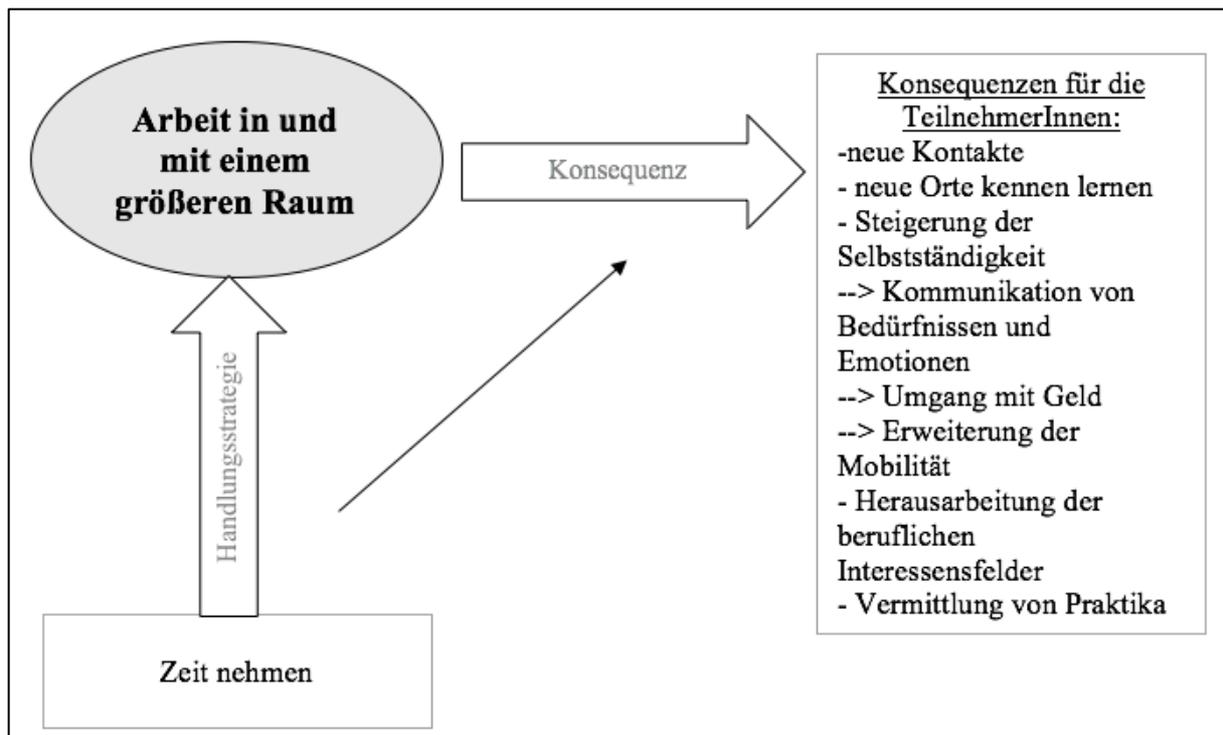


Abbildung 14: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der TeilnehmerInnenebene

5.6.1.1 Neue Kontakte

Als eine Konsequenz der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ sind neue Kontakte auf der TeilnehmerInnenseite zu erachten.

Da sich die MitarbeiterInnen bereits zu Anfang des Projektes bei einem gemeinsamen Termin mit den KlientInnen und deren Eltern treffen, haben diese die Möglichkeit, einander kennenzulernen. Bei gemeinsamem Kochen konnten die MitarbeiterInnen, die Eltern der jungen Erwachsenen sowie diese selbst untereinander Kontakt aufbauen (vgl. MA1_1, 0026). Im Rahmen des Projekts folgten weitere Treffen mit allen TeilnehmerInnen zusammen. Durch die TeilnehmerInnenworkshops wurde den KlientInnen das gegenseitige Kennenlernen ermöglicht (vgl. MA2_2, 0034; MA3_2, 0018). Dabei entwickelten sich erste Bekanntschaften der TeilnehmerInnen untereinander (vgl. MA2_2, 0034). Bspw. „hat sie [eine Teilnehmerin; Anm. E.S.] jetzt zu einem Teilnehmer, zum NAME, wirklich, also da entsteht gerade was, sie hat ihn auch zu ihrem Zukunftskreis eingeladen, er hat auch wirklich als Unterstützer Aktivitäten, gemeinsame, angeboten.“ (MA2_2, 0034) Bei diesem TeilnehmerInnenworkshop war auch Gelegenheit, die neu hinzugekommen KlientInnen, welche von den MitarbeiterInnen vorgestellt wurden, kennenzulernen und ihnen zu erzählen, was im Projekt schon gemacht wurde. Dabei schilderte jede TeilnehmerIn den neuen Mitgliedern mit Hilfe von Plakaten, welche Aktivitäten sie im Rahmen von „P.I.L.O.T.“ erleben konnten und was sie noch zu tun gedenken (vgl. MA3_2, 0018, 0020).

Doch nicht nur die TeilnehmerInnenworkshops bieten den KlientInnen neue Kontakte. Auch bei den verschiedenen Aktivitäten, welche die jungen Erwachsenen mit den MitarbeiterInnen machen, lernen sie neue Leute kennen. Z.B. geht Mitarbeiterin 2 mit einer ihrer KlientInnen zu einem Kurs für Keramikarbeiten, „wo sie jetzt auch wirklich schon sich als Mitglied aus meiner Sicht erlebt [...], wo die Leute sie schon kennen, mit ihr in Interaktion treten.“ (MA2_2, 0026) Zudem bietet das Mobilitätstraining den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mit anderen Passagieren in den öffentlichen Verkehrsmitteln in Begegnung zu treten. Dazu schildert Mitarbeiter 3 eine Beobachtung: „[D]er [ein Teilnehmer; Anm. E.S.] hat immer zwei solche [...] Klapperschlangen [...] und die hat er in der Straßenbahn auch ausgepackt, und macht immer recht einen Wirbel, wenn er das macht, und er hat ein sehr gewinnendes, charmantes Lächeln, und in kürzester Zeit hat der neben ihm mit ihm geredet, da vorne hat wer mit ihm geredet.“ (MA3_2, 0100) Anhand solcher Situationen kann der Mitarbeiter lernen, welche sozialen Rollen die TeilnehmerInnen „draußen einnehmen, wie sie auf Leute zugehen und wie die Reaktionen dieser Personen auf die KlientInnen dann ausfallen (vgl. MA3_2, 0100).

Es zeigt sich, dass, wenn den Stakeholdern bzw. der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ sowohl auf personenbezogener als auch örtlicher Ebene sowie dem Weg- und Fahrtenstraining von den MitarbeiterInnen Zeit geschenkt wird, die TeilnehmerInnen die Möglichkeit bekommen, Kontakte zu noch unbekanntem Menschen aufzubauen. Diese Tatsache beinhaltet, dass die TeilnehmerInnen, wie in einem Fall, „gemeinsame Sache“ (MA2_2, 0034) machen können, was zumindest das Potenzial in sich trägt, dass sich die jungen Erwachsenen durch die Begegnungen im zwischenmenschlichen Umgang mit neuen Personen ausprobieren können.

5.6.1.2 Neue Orte kennenlernen

Mit Hilfe der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ lernen die TeilnehmerInnen neue Orte kennen. Diese Tatsache beinhaltet, dass die KlientInnen, Kontakt zu noch unbekanntem Personen aufbauen können (vgl. MA2_2, 0026) und mögliche berufliche Interessensfelder ihrerseits entdecken (vgl. MA3_2, 0004, 0008). Doch dient der Besuch neuer Orte auch dem Aufbau einer Wochenstruktur, die bei manchen der TeilnehmerInnen zum Teil nicht vorhanden ist. Einige der TeilnehmerInnen besuchen weder eine Tagesstruktur, Werkstätte oder Schule noch gehen sie in ihrer Freizeit anderen Aktivitäten nach. Daher geht Mitarbeiterin 2 bspw. mit einer ihrer KlientInnen einmal wöchentlich zu einem Kurs, wo „sie jetzt auch schon auf der Warteliste [steht], wo es darum geht, dass sie einmal in der Woche dort hingehen kann, weil sie sehr kreativ ist und viel malt und einmal in der Woche einen Fixpunkt dort hat.“ (MA2_2, 0020)

Im Zuge solcher Besuche können ebenfalls „Willkommensräume“ (MA2_2, 0026) der KlientInnen ausfindig gemacht werden. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass sich die TeilnehmerInnen an diesen Orten wohl und sicher fühlen und sie somit selbstständig agieren können. Dies äußert sich im selbstständigen Sprechen mit neuen Personen sowie dem selbstständigen Bestellen und Bezahlen in Lokalen (vgl. MA2_2, 0038).

Aufgrund der in diesem Kapitel geschilderten Ausführungen wird ersichtlich, dass eine Konsequenz der Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf örtlicher Ebene das Kennenlernen neuer Orte ist. Damit gehen weitere positive Effekte einher, wie der Aufbau einer Wochenstruktur oder die Entdeckung von Willkommensräumen.

5.6.1.3 Steigerung der Selbstständigkeit

Setzen die MitarbeiterInnen die Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ein, werden erste Schritte in Richtung einer gesteigerten Selbstständigkeit der TeilnehmerInnen gemacht. Das Lernen des Ablesens der Uhrzeit (vgl. MA2_2, 0028), in den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs zu sein (vgl. MA2_2, 0028, 0036; PL_2, 0020; MA3_2, 0100), Gefühle zu verbalisieren (vgl. MA2_2, 0032) sowie mit eigenem Geld haushalten zu müssen (vgl. MA2_2, 0038): All dies fördert die Autonomie der KlientInnen. Diese Aspekte von Selbstständigkeit bzw. Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ werden nachfolgend näher betrachtet.

Kommunikation von Bedürfnissen und Emotionen

Mitarbeiterin 2 gibt im ersten Interview an, dass ihre KollegInnen und sie im Zuge der ersten Treffen mit den TeilnehmerInnen

„gemerkt [haben] [...], dass das so ein Aspekt ist, was wir bei unserer Arbeit auch reinbringen wollen, dieses Auch-mal-sagen-Können, dass man heute vielleicht keinen guten Tag hat, oder auch mal sagen kann, he, ich finde jetzt, das Treffen ist nicht gut gelaufen, oder einfach auch negative Gefühle zu kommunizieren, ohne dass es negative Konsequenzen hat.“ (MA2_1, 0044)

Aufgrund der Arbeit mit den Stakeholdern bzw. der Arbeit im Unterstützungskreis sind die MitarbeiterInnen zum Teil gefordert, die Bedürfnisse sowie Emotionen der jungen Erwachsenen zu thematisieren und Taktiken zu entwickeln, wie mit diesen umgegangen werden soll. Dabei sticht eine Erzählung von Mitarbeiterin 2 besonders ins Auge, bei der sie die

Entwicklung einer ihrer KlientInnen beschreibt. Bei den Vorbereitungen für den Unterstützungskreis dieser KlientIn merkt Mitarbeiterin 2, dass diese immer ruhiger wird, wenn der Name der Lebensgefährtin ihres Vaters fällt (vgl. MA2_2, 0030). Darauf behutsam angesprochen „hat sie [die TeilnehmerIn; Anm. E.S.] es wirklich geschafft [...] zu benennen, dass es vielleicht keine gute Idee ist, die neue Lebensgefährtin vom Vater einzuladen, weil es dann der Mama vielleicht nicht gut geht.“ (MA2_2, 0030) Daraufhin fällt die TeilnehmerIn die Entscheidung, dass sie die neue Lebensgefährtin des Vaters nicht zu ihrem Unterstützungskreis einladen möchte (vgl. MA2_2, 0030) Gemeinsam planen Mitarbeiterin 2 und besagte KlientIn, wie sie mit dieser Situation umgehen können: „Sie [hat] für sich ganz klar gesagt, sie möchte als Erstes mit dem Papa reden, sie möchte, dass ich [Mitarbeiterin 2; Anm. E.S.] dabei bin, sie möchte mit der Mama reden, da möchte sie mich auch dabei haben, und komplett klar und straight ihr Ding gemacht.“ (MA2_2, 0032) Laut Mitarbeiterin 2 konnte die TeilnehmerIn in den Gesprächen sehr gut ihre Emotionen in Worte fassen, und so stieß sie bei ihrem jeweiligen Gegenüber auf Verständnis.

Doch nicht nur dieses Beispiel macht deutlich, dass die jungen Erwachsenen im Rahmen der Arbeit mit den Stakeholdern, insbesondere in den Unterstützungskreisen, ihre Gefühle und Bedürfnisse verbalisieren. Die TeilnehmerInnen kommunizieren zunächst mit den MitarbeiterInnen, was sie in ihrem persönlichen Unterstützungskreis suchen. So bittet eine Teilnehmerin ihre Gäste um Unterstützung beim Lernen der Uhr oder im Umgang mit Geld (vgl. MA2_2, 0028). Zudem bewertet ein Klient in seinem Kreis jede Idee, welche von den Gästen als möglicher Arbeitsbereich vorgebracht wurde. Dabei konnte auch kommuniziert werden, dass manche Ideen missfielen (vgl. PL_2, 0058).

Die Vorbereitungen für sowie die Unterstützungskreise selbst, welche zur personenbezogenen Komponente der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ gezählt werden können, veranlassen die MitarbeiterInnen dazu, die Gefühlslagen der TeilnehmerInnen herauszuarbeiten (vgl. MA2_2, 0032, 0058; PL_2, 0058; MA3_2, 0020, 0074). In den angeführten Beispielen funktionierte dies gut. So zeigt sich, dass eine Konsequenz der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ die Fähigkeit ist, Gefühlen Ausdruck zu verleihen. Dieses Können wiederum kann zu einer gesteigerten Autonomie bzw. Selbstständigkeit seitens der TeilnehmerInnen führen.

Umgang mit Geld

Zwei TeilnehmerInnen konnten, aufbauend auf ihrer im Prozess erworbenen Fähigkeit, Bedürfnisse und Emotionen zu kommunizieren, ihrer zuständigen Mitarbeiterin 2 sagen, dass sie gerne auch den Umgang mit Geld lernen möchten. Dieses Können trainiert die Mitarbeiterin

im Zuge der Sozialraumorientierung und Grätzelerkundung. Sie beschreibt dieses bei einem Teilnehmer, dass „es jetzt auch schon zwei drei Lokale [gibt], wo wir [ein Teilnehmer und Mitarbeiterin 2; Anm. E.S.] auch immer wieder hingehen mit dem Fokus, er bezahlt dann selber.“ (MA2_2, 0038)

Auch mit der zweiten KlientIn geht die Mitarbeiterin in Lokalen in ihrem Grätzel essen. Dabei bezahlt die junge Erwachsene selbst und führt mit der Unterstützung von Mitarbeiterin 2 ein Kassabuch, um einen Überblick über ihr Taschengeld und ihre Ausgaben zu haben. Um sich des Weiteren Unterstützung für das Vorhaben, den Umgang mit Geld zu lernen, zu suchen, verbalisierte die TeilnehmerIn das Bedürfnis nach Hilfe in ihrem persönlichen Unterstützungskreis. Diesen besuchte auch jener Teilnehmer, welcher ebenfalls dasselbe Bedürfnis teilt (vgl. MA2_2, 0028). „Also da entsteht gerade was, dass die gemeinsame Sache machen, weil so das Thema Geld bei beiden präsent ist und sie gesagt haben, he, tun wir da gemeinsam.“ (MA2_2, 0034)

Somit zeigt sich, dass die Fähigkeit, mit Geld umzugehen, eine Konsequenz der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf örtlicher Ebene sein kann. Durch die Lokalbesuche aufgrund der Arbeit nach der Sozialraumorientierung eröffnet sich den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, den Umgang mit Geld zu üben.

Erweiterung der Mobilität

Wie bereits beschrieben, zieht die Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ eine gesteigerte Selbstständigkeit der TeilnehmerInnen bzw. auch eine Unabhängigkeit von deren Familien nach sich. Ein Teil dieser besteht in der Erweiterung der Mobilität der TeilnehmerInnen. Da sich die MitarbeiterInnen für das Charakteristikum „Mobilität“ des zu betrachtenden Phänomens Zeit nehmen, können die KlientInnen mittlerweile selbstständig gewisse trainierte Wege alleine zurücklegen. Dies wiederum entlastet die Familienangehörigen sowie weitere Bezugspersonen der jungen Erwachsenen, da sie sich der Aufgabe der Wegbegleitung der KlientInnen entledigen können.

Mitarbeiterin 2 erzählt, dass bei allen TeilnehmerInnen das Mobilitätstraining durchgeführt wird. „Also das ist bei allen Thema, aber halt auch je nachdem, wo sie gerade stehen.“ (MA2_2, 0018) So zeigt sich auch das Weg- und Fahrtenstraining bei den verschiedenen TeilnehmerInnen in seiner Vielfalt. Ein/e TeilnehmerIn ist dadurch bspw. in der Lage, in der Früh auf den

Fahrtendienst zu verzichten und auch schon ganz alleine mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in die Tagesstruktur zu fahren (vgl. MA2_2, 0036). Insbesondere die Wege von den Schulen, Tagesstrukturen bzw. vom Verein „Integration Wien“ zu den Wohnorten der jungen Erwachsenen wurden gemeinsam trainiert (vgl. MA2_2, 0028, 0036; PL_2, 0020; MA3_2, 0100), „was total gut funktioniert aus meiner [der Mitarbeiterin 2; Anm. E.S.] Sicht auch, dass sie [die TeilnehmerInnen; Anm. E.S.] diese Wege auch schon alleine machen können.“ Mit dem Training des Zurücklegens dieser Wege wird zudem auch ein weiterer Aspekt der Autonomie der TeilnehmerInnen geübt, nämlich der des „selbstständige[n] Auf- und Zusperren[s] [der Haus- bzw. Wohnungstüre; Anm. E.S.] mit eigenem Schlüssel.“ (MA2_2, 0036)

Als positive Konsequenz der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ erweist sich eine gesteigerte Mobilität der jungen Erwachsenen. Wird Zeit für das Weg- und Fahrtraining im Projekt aufgebracht, sind die TeilnehmerInnen immer mehr in der Lage, Wege alleine ohne Hilfe zurückzulegen, was wiederum zur Selbstständigkeit der KlientInnen sowie zur Unabhängigkeit von Bezugspersonen beiträgt.

Die Schilderungen der bei Punkt 5.6.1.3 angeführten Abschnitte zeigen auf, dass auf TeilnehmerInnenebene eine gesteigerte Selbstständigkeit eine Konsequenz der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ ist. Widmen die MitarbeiterInnen der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ Zeit, erwerben die KlientInnen Fähigkeiten wie das Lesen der Uhr, den Umgang mit Geld, die Kommunikation von Emotionen und Bedürfnissen, Mobilität sowie das Auf- und Zusperren ihrer Wohnungstüren. Diese Fertigkeiten befähigen die TeilnehmerInnen zu einem selbstständigeren Leben und können somit zum Teil auch deren Familienangehörigen und anderweitige Bezugspersonen entlasten.

5.6.1.4 Herausarbeitung der beruflichen Interessensfelder

Eine weitere Konsequenz, die sich im Zuge der Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ erkennen lässt, sind Ideen für mögliche Einsatzbereiche in Bezug auf das weitere berufliche Leben der KlientInnen. Insbesondere durch die Anwendung der Methode des Unterstützungskreises und durch die Arbeit nach der Sozialraumorientierung können mögliche berufliche Interessensfelder gewonnen bzw. auch ausgeschlossen werden.

Im Zuge des Projekts fanden fünf Unterstützungskreise statt. Mitarbeiterin 2 erzählt, dass einer ihrer KlientInnen seinen Unterstützungskreis „Ideenkreis“ betiteln wollte, „wo es ganz bewusst darum gegangen ist, Ideen zu sammeln für einen möglichen Kurs, den er [ein Teilnehmer; Anm. E.S.] gerne machen würde, aber auch für Praktikum oder Arbeit.“ (MA2_2, 0038) Doch nicht nur im Rahmen dieses Unterstützungskreises, sondern auch in dem der anderen vier Kreise wurden die Gäste gebeten, ihre Vorstellungen für die Zukunft der Hauptperson mitzuteilen (vgl. MA2_2, 0036; MA3_2, 0010; PL_2, 0058). Dabei lassen sich gut Ideen für mögliche Einsatzbereiche der jungen Erwachsenen ableiten, diese haben bereits im Kreis die Möglichkeit, zu jedem Vorschlag ihre Meinung kundzutun (vgl. PL_2, 0058) oder diese Ideen gemeinsam mit ihrer MitarbeiterIn durchzuarbeiten (vgl. MA3_2, 0010). Mitarbeiter 3 erzählt vom Unterstützungskreis eines Teilnehmers Folgendes:

„Es sind wirklich Ideen, nach Ideen, nach Ideen gekommen, wir haben es aufgegliedert in die Bereiche Freizeit, Arbeit, Sonstiges [...] und wir [werden] uns jetzt dann in den Reflexionsrunden das langsam durcharbeiten und mal schauen, dass er [ein Teilnehmer; Anm. E.S.] eine Vorstellung dazu kriegt, dass er weiß, zu wo er ja oder nein sagen kann.“ (MA3_2, 0010)

Abgesehen von den Unterstützungskreisen bietet aber auch die Arbeit nach der Sozialraumorientierung Aufschluss über mögliche Arbeitsbereiche der jungen Erwachsenen. Wie die Leitung des Projekts bereits im ersten Interview zu verstehen gab, können im Unterwegssein mit den jungen Erwachsenen verschiedene Wahrnehmungen geübt werden, die dann „erlebbar, nutzbar, wahrnehmbar und verwertbar“ (PL_1, 0026) gemacht werden können. Mitarbeiter 3 z.B. ist im Sinne der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf örtlicher Ebene viel mit seinen TeilnehmerInnen außerhalb der Räumlichkeiten von „Integration Wien“ unterwegs (vgl. MA3_2, 0004, 0008). Mit einem seiner KlientInnen war der Mitarbeiter auf dem Weihnachtsmarkt, „um zu schauen, wie er auf was und ob er auf was reagiert.“ (MA3_2, 0008) Dabei konnte er feststellen, dass bei dem jungen Erwachsenen ein gewisses Interesse für Holzarbeiten vorhanden ist (vgl. MA3_2, 0008).

Auch der Besuch bei einem Tag der offenen Tür von „Wien Work“²⁴ gibt Aufschluss über mögliche berufliche Interessensfelder der jungen Erwachsenen (vgl. MA3_2, 0008).

Doch werden mit dem Unterwegssein nicht nur neue Ideen für mögliche Einsatzbereiche der TeilnehmerInnen gewonnen, es können auch welche ausgeschlossen werden. Aufgrund des

24 „Wien Work ist ein gemeinnütziges Unternehmen der Sozialwirtschaft mit arbeitsmarktpolitischem Auftrag.“ (Wien Work [2018], 1)

Tipps der Mutter einer Klientin, dass sich diese besonders gut mit Kindern tut, besuchte Mitarbeiter 3 gemeinsam mit ihr ein Kindercafé. Bei diesem Besuch „habe ich [Mitarbeiter 3; Anm. E.S.] nicht so den Eindruck gewonnen, dass das die TEILNEHMERIN 2 sehr interessiert, die war an viel[em] andere[n] interessiert.“ (MA3_2, 0004) So erzählt der Mitarbeiter, dass er sich im Zuge der Sozialraumorientierung noch weiter auf die Suche nach möglichen Einsatzbereichen der Teilnehmerin macht und vorhandene Ideen der Stakeholder überprüft (vgl. MA3_2, 0004).

Es zeigt sich, dass mögliche Einsatzbereiche in beruflicher Hinsicht für die jungen Erwachsenen erschlossen werden, da sich die MitarbeiterInnen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, sowohl auf personenbezogener als auch örtlicher Ebene, Zeit nehmen. Im Speziellen verhalfen der Unterstützungskreis als auch die Arbeit nach sozialräumlich orientierten Methoden zur Herausarbeitung beruflicher Interessensfelder.

5.6.1.5 Vermittlung von Praktika

Alle InterviewpartnerInnen waren sich einig, dass Soziale Netzwerke für die Weitergabe von Informationen sorgen und diese somit gesteigert werden können. Netzwerke können zum Austausch von Tipps dienen, und die Stakeholder können Anregungen zur Verfügung stellen (vgl. MA2_1, 0004; PL_2, 0008). Nehmen sich die befragten Personen Zeit für genau diese Arbeit bzw. den Austausch mit den am Projekt beteiligten Personen, finden sie heraus, ob „ihr [die Stakeholder; Anm. E.S.] nicht jemanden kennt, der in dem Bereich arbeitet.“ (PL_2, 0008) Wie bereits dargestellt, können über persönliche Bezüge Praktika mit größerer Leichtigkeit organisiert werden. Bei der Durchsicht des Datenmaterials weist sich die Vermittlung von Praktika als eine Konsequenz der Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene aus.

Die Projektleitung gibt z.B. an, dass „ein Teilnehmer [...] ja jetzt auch schon ein Praktikum gemacht [hat], was über eine Netzwerkaktivität entstanden ist, und das nächste Praktikum steht genau aus dem Grund wieder für ihn an.“ (PL_2, 0008) Im Beispiel mit Mitarbeiterin 2 wird der Kausalzusammenhang zwischen Handlungsstrategie und Konsequenz gut deutlich. Die Mitarbeiterin nimmt sich bei einer Fortbildungsveranstaltung Zeit, eine andere Besucherin der Veranstaltung näher kennenzulernen. Sie treten in ein Gespräch und tauschen sich aus, was sie beruflich tun. Dieser Austausch führte wiederum dazu, dass „ein Teilnehmer vom Projekt jetzt eben auch das EDV-Praktikum [bei besagter Besucherin der Veranstaltung; Anm. E.S.] gemacht hat.“ (MA2_2, 0010)

Doch nicht nur die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene führt zur Vermittlung von Praktika. Widmen sich die MitarbeiterInnen der örtlichen Komponente des Phänomens, zeigen sich mögliche Orte, an denen die TeilnehmerInnen einen Praktikumsplatz in Anspruch nehmen können. Die Projektleitung bspw. erzählt, dass ein Unterstützungskreis in einem Lokal einer Klientin stattfand. Sie sagt, „wir haben schon geredet na ja, dass sie dort vielleicht mal ein Praktikum macht, weil es so eine offene, ein offenes Ambiente ist.“ Ebenso entstand die Idee zum Praktikum einer Teilnehmerin in einem Blumengeschäft in ihrem Grätzel dadurch, dass Mitarbeiterin 2 mit besagter Klientin vor Ort war und sie dort Blumen kauften (vgl. MA2_2, 0028).

Zudem wird bei Durchsicht der Interviews ersichtlich, welche positiven Effekte ein Praktikum für die jungen Erwachsenen haben kann. Zum einen entdecken die KlientInnen dabei ihre schon vorhandenen Fähigkeiten, was mit Erfolgserlebnissen verbunden ist, zum anderen erkennen die jungen Erwachsenen aber auch, in welchen Bereichen sie noch einen Verbesserungsbedarf haben. Zu den Praktika sagt Mitarbeiterin 2: „[W]as ein Praktikum ermöglicht, an das kann ich und da bin ich darauf gekommen, das kann ich und da bin ich gut und das würde ich noch gern lernen [...] ja, welche Qualität diese Lernerfahrungen [...] haben.“ (MA2_2, 0028)

Durch diese und viele weitere Beispiele (vgl. PL_2, 0020; 0040; 0044; MA3_2, 0056) wird erkennbar, dass die Vermittlung von Praktika ein Resultat der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ ist. In diesen Fällen widmen sich die MitarbeiterInnen sowohl der personenbezogenen als auch der örtlichen Komponente des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ und können dadurch, gefolgt von persönlichen Bezügen, den KlientInnen leichter Praktikumsplätze verschaffen.

5.6.2 Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der MitarbeiterInnenebene

In den folgenden Abschnitten werden die Konsequenzen, welche auf der Seite der MitarbeiterInnen resultieren, betrachtet, wenn sich diese für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ Zeit nehmen.

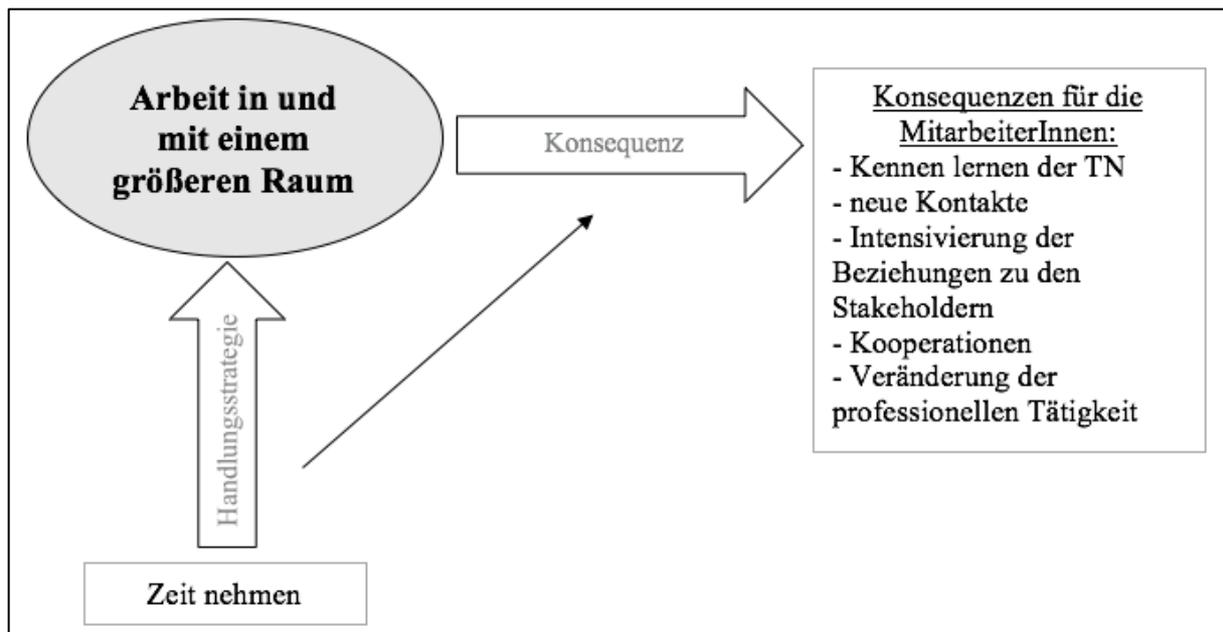


Abbildung 15: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ auf der MitarbeiterInnenebene

5.6.2.1 Kennenlernen der TeilnehmerInnen

Anhand der vorherigen Ausführungen wird deutlich, dass die MitarbeiterInnen im Zuge der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ dementsprechend viel Zeit auch mit den TeilnehmerInnen selbst verbrachten. Als eine Konsequenz der Arbeit erweist sich, dass die InterviewpartnerInnen die KlientInnen, die sie begleiten sollen, besser kennenlernen.

Dazu sagt Mitarbeiterin 2, dass von Mai weg

„zwei Monate lang intensive Beziehungsarbeit [gefordert] war, mit den Teilnehmern und TeilnehmerInnen, ich habe gemerkt, auch mit den Familien [...], dass da so der nächste Schritt erreicht wurde, da meine ich damit Vertrauen, eine wirklich gute Kommunikationsbasis, auch eine andere Offenheit, das habe ich auch bei den TeilnehmerInnen gemerkt, das war auch spürbar, dass da wirklich ja die Zeit sich zu nehmen, was gebracht hat.“ (MA2_2, 0004)

Im Zuge der Einzeltreffen mit den KlientInnen unternahmen die MitarbeiterInnen verschiedene Aktivitäten mit den TeilnehmerInnen und konnten dabei beobachten „wie er [ein Teilnehmer, stellvertretend; Anm. E.S.] auf was und ob er auf was reagiert.“ (MA3_2, 0008) Die Grätzlerkundung, einzelne Treffen im Zuhause der KlientInnen, Besuche in den Tagesstrukturen und Werkstätten der TeilnehmerInnen sowie auf Tagen der offenen Tür oder bei Freizeitangeboten, die Begleitung von Praktika und das Mobilitätstraining; dies alles hat zur Folge, dass die MitarbeiterInnen ihre TeilnehmerInnen in verschiedenen Settings

kennenlernen konnten. Zusätzlich tragen auch die Unterstützungskreise, gemeinsame Freizeitaktivitäten, wie das Schwimmen gehen und Kochen, sowie die Treffen bei „Integration Wien“, bei denen geplaudert und gemeinsam Arbeitsblätter der Persönlichen Zukunftsplanung bearbeitet werden (vgl. MA2_2, 0028), zur Intensivierung der Beziehung zwischen MitarbeiterIn und TeilnehmerIn bei. Diese Erfahrungen führen allesamt dazu, dass die MitarbeiterInnen die verschiedenen Facetten und Charakterzüge der jungen Erwachsenen erleben können. Trotzdem gibt es für die MitarbeiterInnen einschneidende Erlebnisse, die wesentlich zur Intensivierung der Beziehung der TeilnehmerInnen beitragen.

Bspw. teilt eine Teilnehmerin Mitarbeiterin 2 bei den Vorbereitungen zu ihrem Unterstützungskreis ihre Emotionen mit. Sie möchte nicht, dass die neue Lebensgefährtin des Vaters im Kreis dabei ist, weil sie ihre Mutter sowie ihre Großeltern nicht verletzen will (vgl. MA2_2, 0030) Durch die gemeinsame Bearbeitung dieser Problemlage hat dies „die Beziehung, die ich zu ihr habe, [...] auf das nächste Level gebracht, ja, weil ich auch so zum ersten Mal dieses ganz starke Vertrauen [...] gespürt habe.“ (MA2_2, 0032)

Doch nicht nur die direkte Arbeit mit den TeilnehmerInnen selbst beinhaltet das Potenzial, mit diesen besser vertraut zu werden. Auch in Gesprächen mit den Stakeholdern können die MitarbeiterInnen etwas über die KlientInnen in Erfahrung bringen. Mitarbeiter 3 bspw. berichtet vom Austausch mit einer Mutter einer jungen Erwachsenen „wo wir [...] ein paar Hintergrundinformationen gekriegt haben, die recht erhellend waren.“ (MA3_2, 0004)

Des Weiteren bieten die Vorbereitungen zu den Unterstützungskreisen den MitarbeiterInnen die Möglichkeit, etwas über ihre TeilnehmerInnen in Erfahrung zu bringen. Den Aussagen der InterviewpartnerInnen zufolge lernen diese dabei insbesondere etwas über die Beziehungen, welche die KlientInnen zu anderen Stakeholdern haben (vgl. MA2_2, 0044; MA3_2, 0040). Bspw. lud eine Klientin von Mitarbeiter 3 ihre eigenen Eltern nicht zu ihrem Unterstützungskreis ein, worauf der Mitarbeiter nach dem Grund dafür fragte. Dadurch konnte er etwas über die junge Erwachsene lernen – mittlerweile weiß er, dass die Eltern für sie von Bedeutung sind, sie aber z.B. auch einmal gerne ohne Eltern auf Urlaub fahren will. Dadurch schließt Mitarbeiter 3 auf einen vorangehenden Abnabelungsprozess der Klientin (vgl. MA3_2, 0040).

Es zeigt sich, dass mit der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auch das Kennenlernen der TeilnehmerInnen einhergeht. Neben den üblichen Aktivitäten, welche die MitarbeiterInnen mit ihren KlientInnen unternehmen, gibt es auch besonders einschneidende Erlebnisse, bei denen die Bekanntschaft mit den TeilnehmerInnen vertieft werden kann.

5.6.2.2 Neue Kontakte

Die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ zieht nicht nur neue Kontakte für die Seite der TeilnehmerInnen nach sich, sondern auch für die InterviewpartnerInnen.

Neben der Arbeit mit den TeilnehmerInnen sowie deren Familienangehörigen und professionellen Unterstützungspersonen, welche in dieser Thesis bereits vorkamen und ebenfalls als neue Kontakte gezählt werden können, berichten die befragten Personen auch von neuen Personen, die kennengelernt wurden und die nicht zwingend in Verbindung zu den KlientInnen stehen. Diese Kontakte werden vor allem für das eigene professionelle Handeln der MitarbeiterInnen genutzt.

Bspw. erzählt Mitarbeiterin 2, dass sie im Zuge einer Fortbildungsveranstaltung als Privatperson dem Netzwerk der Persönlichen Zukunftsplanung beigetreten ist und seit dieser Tagung im regelmäßigen Austausch mit einem anderen Besucher der Veranstaltung steht. Dabei erwähnt sie, „wie gut es tut, mit Gleichgesinnten [...], die mit derselben Methode dieselbe Haltung vertreten, wie gut es tut, sich mit diesen zu vernetzen.“ (MA2_2, 0052) Aufgrund der Gespräche mit dem Mann reflektiert Mitarbeiterin 2 ihr professionelles Handeln und kann laut eigenen Aussagen dieses durch neuen Input weiterentwickeln (vgl. MA2_2, 0052).

Auch Mitarbeiter 3 erzählt von einem neuen Kontakt, welcher in keiner Verbindung zu den TeilnehmerInnen steht. Gemeinsam mit der Projektleitung lud er die Leiterin vom Regionalforum, welches er nach dem MitarbeiterInnenwechsel besucht hatte, ein, „damit wir das alles [die Punkte des Regionalforums] mal in Ruhe und bei besseren Bedingungen durchsprechen, durchschauen können.“ (MA3_1, 0046) Dabei wollte der Mitarbeiter herausfinden, ob er Angebote des Regionalforums für sein professionelles Handeln mit den TeilnehmerInnen nutzen könnte (vgl. MA3_1, 0046).

Es zeigt sich, dass durch die Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nicht nur der Kontakt zu den TeilnehmerInnen, deren Eltern sowie professionellen Unterstützungspersonen, wie im Konzept vorgesehen, aufgebaut werden kann, sondern im Rahmen von „P.I.L.O.T.“ auch neue Kontakte zu den TeilnehmerInnen unbekanntenen Personen entstehen. Insbesondere sind dies Kontakte, die dem professionellen Sektor entstammen und die MitarbeiterInnen daher in ihr berufsbezogenes professionelles Netzwerk aufnehmen.

Im nächsten Punkt wird näher erläutert, wie sich die Intensivierung der Beziehungen zu den Stakeholdern, die auch zu neu gewonnenen Kontakten zählen, gestaltet.

5.6.2.3 Intensivierung der Beziehungen zu den Stakeholdern

Bei Durchsicht des Datenmaterials der zweiten Erhebungsphase kann festgestellt werden, dass sich die Beziehungen zwischen den MitarbeiterInnen und den Trägern aus den sozialen Netzwerken der TeilnehmerInnen intensiviert haben. Wie bereits angeführt, resultiert diese Konsequenz daraus, dass „von Mai weg [...] ein, zwei Monate intensive Beziehungsarbeit war“ (MA2_2, 0004), und sich die befragten Personen auch für die Arbeit mit den Stakeholdern Zeit nahmen. Insbesondere durch den Austausch und die gemeinsame Arbeit mit den Familien und Angehörigen wurde „der nächste Schritt erreicht [...], da meine ich damit Vertrauen, eine wirklich gute Kommunikationsbasis, auch eine andere Offenheit.“ (MA2_2, 0004)

Zunächst können die MitarbeiterInnen im Rahmen der TeilnehmerInnenworkshops, die gegen Ende auch von den Eltern besucht werden, zu den Familien eine Beziehung aufbauen. Dabei wird den Eltern der KlientInnen von den jungen Personen selbst erzählt, was bereits im Projekt gemacht wurde, und anschließend ist noch Zeit, in netter Atmosphäre in Austausch zu treten (vgl. MA3_2, 0020). Hinzu kommt, dass die MitarbeiterInnen im Zuge der Begleitungsarbeit auch hin und wieder bei den TeilnehmerInnen zu Hause sind und teilweise dort Aktivitäten unternehmen, etwa das gemeinsame Kochen von Desserts (vgl. MA2_2, 0026). Dabei ist die Möglichkeit gegeben, die Eltern der jungen Erwachsenen in ihrem privaten Umfeld kennenzulernen. In Bezug auf diese Tatsache erzählt die Projektleitung, dass den MitarbeiterInnen schnell einmal das „Du-Wort“ angeboten wurde und somit ein persönlicherer Bezug zu den Eltern entwickelt werden konnte (vgl. PL_2, 0024). Abgeleitet aus den Erzählungen der MitarbeiterInnen gibt die Projektleitung eine Schilderung zur besseren Verständlichkeit des Sachverhalts wieder. Sie erzählt von einer ganz banalen Situation: „[die] Begleiterin von „P.I.L.O.T.“ arbeite[t] mit einem Teilnehmer daheim, und der Papa oder die Mama ist da [...] dann wird vielleicht auch ein bisschen geplaudert über irgendetwas anderes, und übrigens das ist und das ist, das steht jetzt gerade an, weil [...].“ (PL_2, 0024)

Doch nicht nur die Beziehungen zu den Stakeholdern aus den privaten Sozialen Netzwerken der KlientInnen haben von der Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene profitiert. Auch die Beziehungen zu den NetzwerkpartnerInnen aus den professionellen Umfeld der jungen Erwachsenen haben einen Nutzen davon getragen: „Da habe ich [Mitarbeiterin 2; Anm. E.S.] gemerkt, da hat sich einfach die Qualität der Zusammenarbeit verbessert, der Austausch ist intensiver und authentischer [ge]worden.“ (MA2_2, 0008) Z.B. tauscht sich Mitarbeiter 3 regelmäßig mit Professionierten aus der Werkstatt einer seiner TeilnehmerInnen aus (vgl. MA3_2, 0028). Auch Mitarbeiterin 2

berichtet von Beziehungen zu professionellen Unterstützungspersonen der KlientInnen (vgl. MA2_2, 0022, 0036).

Bei der Auseinandersetzung mit den Daten wird klar, dass sich diese Aussage sowohl auf die Beziehung zu Professionellen von anderen Organisationen als auch auf die Beziehungen innerhalb des Vereins „Integration Wien“ übertragen lässt. Da einige TeilnehmerInnen FreizeitassistentInnen über den Verein beziehen und durch die Hilfestellung von KollegInnen des Elternnetzwerks bei den Vorbereitungen zu den Unterstützungskreisen, hat sich der Austausch im internen „Integration Wien“-Netzwerk intensiviert (vgl. MA2_2, 0012).

Aufgrund der vorangegangenen Ausführungen wird ersichtlich, dass, wenn sich die MitarbeiterInnen Zeit für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene nehmen, sich die Beziehungen zu den Stakeholdern intensivieren. Welche Konsequenzen diese Intensivierungen mit sich bringen können, wird im nächsten Punkt „Kooperationen“ erläutert.

5.6.2.4 Kooperationen

Wie im vorherigen Punkt beschrieben, resultiert aus der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ eine Intensivierung der Beziehungen zwischen den MitarbeiterInnen und den Stakeholdern. Dabei entstehen insbesondere mit professionellen NetzwerkpartnerInnen der TeilnehmerInnen Gemeinschaftsarbeiten. Diese werden im Folgenden exemplarisch als Konsequenz der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ angeführt.

Mitarbeiterin 2 gibt an, dass sie die Unterstützung der KollegInnen aus den anderen Angeboten von Integration Wien als positiv erlebt (vgl. MA2_2, 0012). Speziell bei den Unterstützungskreisen, welche sie zuvor erst einmal moderiert hat, stehen ihr KollegInnen aus dem Elternnetzwerk mit Rat und Tat zur Seite. Diese geben Hilfestellung bei der Planung und Vorbereitung der Kreise – sind Gäste darin, und stellen sich zum Teil als Co-ModeratorInnen zur Verfügung (vgl. MA2_2, 0028).

Doch auch vereinsextern berichten die MitarbeiterInnen davon, dass gemeinsame Sache mit Personen aus dem professionellem Umfeld der KlientInnen gemacht wird (vgl. MA2_2, 0022, 0038; MA3_2, 0004, 0108, 0112). Mitarbeiter 3 z.B. vernetzt sich bei einer seiner TeilnehmerInnen schwerpunktmäßig mit deren Einzelbetreuung in der Tagesstruktur: „[W]ir haben uns zusammengetan und geschaut, was rausschaut, was wir glauben, was für mögliche Adressen es gibt, wo wir mal hinschauen können, um der TEILNEHMERIN 2 eine Alternative [...] zur TS [Tagesstruktur; Anm. E.S.] zu bieten.“ (MA3_2, 0004) Da Mitarbeiter 3 in Bezug

zu dieser Kooperation von einem „Wir“ spricht, kann angenommen werden, dass er die Mitarbeiterin der Tagesstruktur und sich als gemeinsam arbeitendes Team anerkennt.

Auch Mitarbeiterin 2 erzählt im zweiten Interview von der Arbeit mit den professionellen Stakeholdern. Die Zusammenarbeit mit einer mobilen Begleitung einer Teilnehmerin wird höchst positiv bewertet, indem sie sagt, dass sie von dem Austausch mit dieser Person sehr profitiert habe (vgl. MA2_2, 0022). Auch die mobile Begleitung selbst meint, dass sie die gemeinsamen Treffen mit Mitarbeiterin 2 und der Teilnehmerin als aufschlussreich empfunden habe und „es total fein war [...] die Teilnehmerin in diesem Setting [in den gemeinsamen Treffen, bspw. Schwimmen gehen; Anm. E.S.] zu erleben.“ (MA2_2, 0022) Auch Mitarbeiterin 2 selbst sagt dazu, dass dies eine Zusammenarbeit sei, die „ich sehr positiv bewerten kann und möchte, wo wirklich alle davon profitiert haben, das hat auch die NAME zurückgemeldet, dass das für sie total entlastend war und fein, dass wir da so gut kooperiert haben miteinander.“ (MA2_2, 0022)

Bei manchen auftretenden Problemlagen wird im Projekt sowohl mit Personen aus dem professionellen als auch privaten Umfeld zusammengearbeitet. Da eine Teilnehmerin zwei Projekte zu derselben Zeit besucht und es so zu terminlichen Überschneidungen sowie Stress bei der Teilnehmerin kam, suchten die Projektleitung mit den Eltern der Klientin und den Verantwortlichen sowie mit dem für die Teilnehmerin Zuständigen des besagten anderen Projektes das Gespräch (vgl. MA3_2, 0028, 0108, 0112). Dabei haben alle Beteiligten überlegt, „wie einerseits wir uns besser zusammentun, also kommunizieren, und wie wir auch für die TEILNEHMERIN 1 einen besseren Weg finden [...] wie wir das gestalten, dass wir da an denselben Strang ziehen, und [...] dass wir da gemeinsam tun, damit es erstens zu keinen Überschneidungen mehr kommt und die TEILNEHMERIN 1 in keinen Stress mehr kommt.“ (MA3_2, 0028)

Es zeigt sich, dass durch die Anwendung der Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ Kooperationen entstehen. Da die befragten Personen die Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern meist positiv bewerten, kann angenommen werden, dass Kooperationen den MitarbeiterInnen Sicherheit vermitteln und Entlastung bieten, da Verantwortlichkeiten untereinander aufgeteilt werden.

5.6.2.5 Veränderung der professionellen Tätigkeit

Da sich die MitarbeiterInnen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, welche von einer Abgrenzung zu bereits getätigten Erfahrungen im Berufsleben der befragten Personen

gekennzeichnet ist, Zeit nehmen, verändert sich auch deren professionelle Tätigkeit. Die Betrachtung des Datenmaterials zeigt, dass die MitarbeiterInnen ihrer professionellen Tätigkeit nicht nur aufgrund der Vorschriften im Konzept so nachgehen, wie sie es tun, sondern dass sie wirklich hinter dieser besonderen Form der Arbeit in anderen Kontexten stehen.

Bspw. sagt Mitarbeiterin 2, dass „diese ganzen Annahmen, die am Anfang so theoretisch waren, dass sich die für mich mit Leben gefüllt haben und dass eigentlich, das, was wir so als unsere Basis und [als] Fundament definieren, dass sich für mich noch mehr stimmiger und einfach bestätigt hat in allem, was wir getan haben.“ (MA2_2, 0090) Auch in den Interviews der anderen befragten Personen finden sich Aussagen wieder, bei denen klar wird, dass sie diese Arbeitsweise verinnerlicht haben und vollkommen dahinter stehen (vgl. PL_2, 0008; MA3_2, 0054).

Resümierend kann festgestellt werden, dass die zuvor angeführten Konsequenzen sowohl auf der Seite der TeilnehmerInnen als auch der MitarbeiterInnen wiederum für beide Personengruppen Folgewirkungen nach sich ziehen. Die positiven Ergebnisse der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ verschaffen den MitarbeiterInnen Sicherheit und bestätigen sie in ihrem veränderten professionellen Handeln. Dadurch gehen sie bewusst der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nach und können so weiterhin erfolgreich den TeilnehmerInnen Möglichkeiten und Erfahrungen bieten, auf deren Grundlage die KlientInnen Entscheidungen treffen und sich Richtungen für ihre (berufliche) Zukunft vorstellen können.

5.7 Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“

Die anschließenden Darstellungen beziehen sich auf die Konsequenzen, welche resultieren, wenn die InterviewpartnerInnen die Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ verfolgen. wie bei der Strategie „Zeit nehmen“ werden im Datenmaterial Konsequenzen aufseiten der TeilnehmerInnen sowie der MitarbeiterInnen festgestellt.

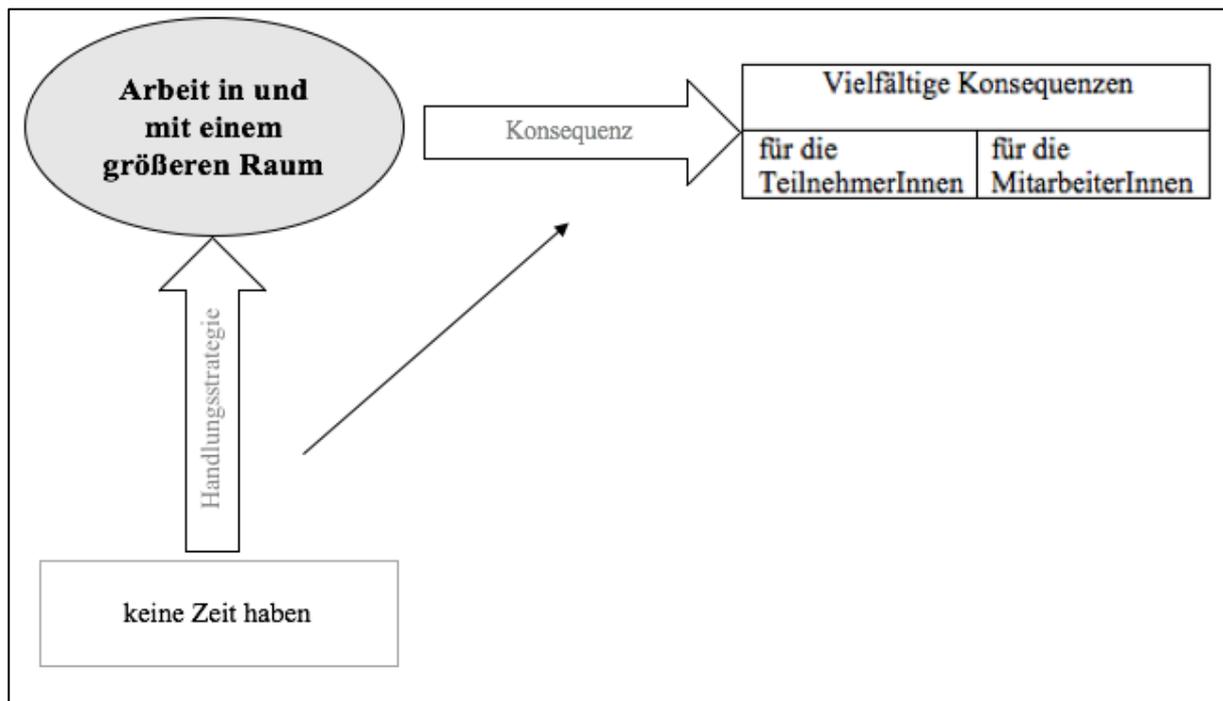


Abbildung 16: Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“

Bevor jedoch nachstehend die Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ im Detail geschildert werden, soll noch darauf hingewiesen werden, dass die Handlungsstrategie „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ die MitarbeiterInnen vor eine Herausforderung stellt. Da die befragten Personen im Projekt sehr frei arbeiten können und ihnen auch die Entscheidung obliegt, ob sie sich für manche Dinge „Zeit nehmen“ oder „keine Zeit dafür haben“, lastet ein gewisser Druck auf deren Schultern. Mitarbeiterin 1 sagt, dass sie manchmal einen ordentlichen Druck verspürt (vgl. MA1_1, 0066). Dabei stellt sie sich Fragen wie: „[W]ie soll ich wählen, wenn ich die Möglichkeiten nicht kenne und [...] also befreit, es gibt ja auch ganz viel Luft zu atmen, aber es ist auch ein wuah, da ist ganz schön viel Raum, ja, wo ist die Struktur und Hilfe, [...] das ist eine große Anstrengung auch für uns.“ (MA1_1, 0068) Zusätzlich dazu ist anzumerken, dass die MitarbeiterInnen versuchen, nach ihrem bestmöglichen Wissen zu handeln (vgl. MA1_1, 0066; MA2_1, 0026), – auch die Entscheidung, für manche Dinge keine Zeit zu haben, ist wohl überlegt und kann argumentiert werden (vgl. MA3_1, 0056; MA2_2, 0026).

5.7.1 Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der TeilnehmerInnenebene

Die Datenanalyse lässt erkennen, dass bei den MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung durchaus das Bewusstsein vorhanden ist, dass für die TeilnehmerInnen Konsequenzen resultieren, wenn sie für gewisse Dinge keine Zeit haben. Doch es wird auch deutlich, dass sie

diese Dinge nicht konkret benennen können, da sie dabei von Vermutungen sprechen (vgl. MA2_2, 0050; PL_2, 0048; MA3_2, 0088). Mitarbeiter 3 gibt an, er könne sich vorstellen, dass durch die Entscheidung, sich für manche Dinge keine Zeit zu nehmen, „man Manches versäumt, weil nicht alles, aber, wenn man nicht richtig mitschwingt, dann wird ein bisschen was vergeudet eigentlich an Sachen, die da sind.“ (MA3_2, 0088)

Zusätzlich dazu fällt auf, dass die TeilnehmerInnen zum Teil in der Möglichkeit, selbst tätig zu werden, gehemmt werden, wenn sich die MitarbeiterInnen für die Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ entscheiden (vgl. MA2_2, 0026, 0028; MA3_2, 0056, 0088). Dies wird z.B. deutlich, als Mitarbeiter 3 davon spricht, dass er das Kindergartenpraktikum einer TeilnehmerIn organisierte: „[D]iesen Kindergarten [...] habe schon jetzt ich angerufen, und eigentlich habe ich mir währenddessen gedacht, geschickter wäre es fast gewesen, die TEILNEHMERIN 1 hätte ihn angerufen.“ (MA3_1, 0056) Doch mit der Begründung, dass es um einen seiner alten Kontakte ging und das Organisieren eines Praktikums schneller vonstattengeht, wenn er die Leitung des Kindergartens anruft, entschied sich der Mitarbeiter für diese Variante (vgl. MA3_1, 0056). Hätte er beschlossen, dass die TeilnehmerIn die Kindergartenleitung selbst kontaktiert, so hätte er sich wiederum Zeit nehmen müssen, um die TeilnehmerIn auf das Telefonat entsprechend vorzubereiten. Auch bei der Organisation anderer Praktika kam diese Strategie zum Einsatz: Die MitarbeiterInnen kontaktierten die jeweiligen AnsprechpartnerInnen der Betriebe selbst (vgl. MA3_1, 0056; MA2_2, 0028; MA3_2, 0056). Die Einschränkung in der Möglichkeit zur Selbsttätigkeit der TeilnehmerInnen wirkt sich wiederum auf deren Selbstständigkeit aus. Diese wird dadurch ebenfalls gehemmt.

Doch nicht nur beim Organisieren der Praktika werden die TeilnehmerInnen in ihrer Möglichkeit zur Selbsttätigkeit bzw. Selbstständigkeit eingeschränkt, wenn die Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ angewendet wird. Mitarbeiterin 2 erzählt, dass „zu Beginn wir uns da teilweise noch bei IWI [Abkürzung für den Verein „Integration Wien“; Anm. E.S.] getroffen haben, das ist dann aber immer schwerer geworden, weil in Bezug auf die Wegbegleitung und der Zeit.“ (MA2_2, 0026) Auch dieser angeführte vorläufige Entschluss mindert die Möglichkeit zur Selbsttätigkeit der TeilnehmerInnen. Da die Einzeltreffen eine Zeit lang vermehrt im Zuhause der TeilnehmerInnen abgehalten wurden, warteten diese daheim auf die MitarbeiterInnen, anstatt mit ihnen gemeinsam im Sinne des Mobilitätstrainings, welches die Steigerung der Selbstständigkeit der TeilnehmerInnen zur Folge hat, bspw. den Weg von „Integration Wien“ zu ihrem Wohnort zu trainieren.

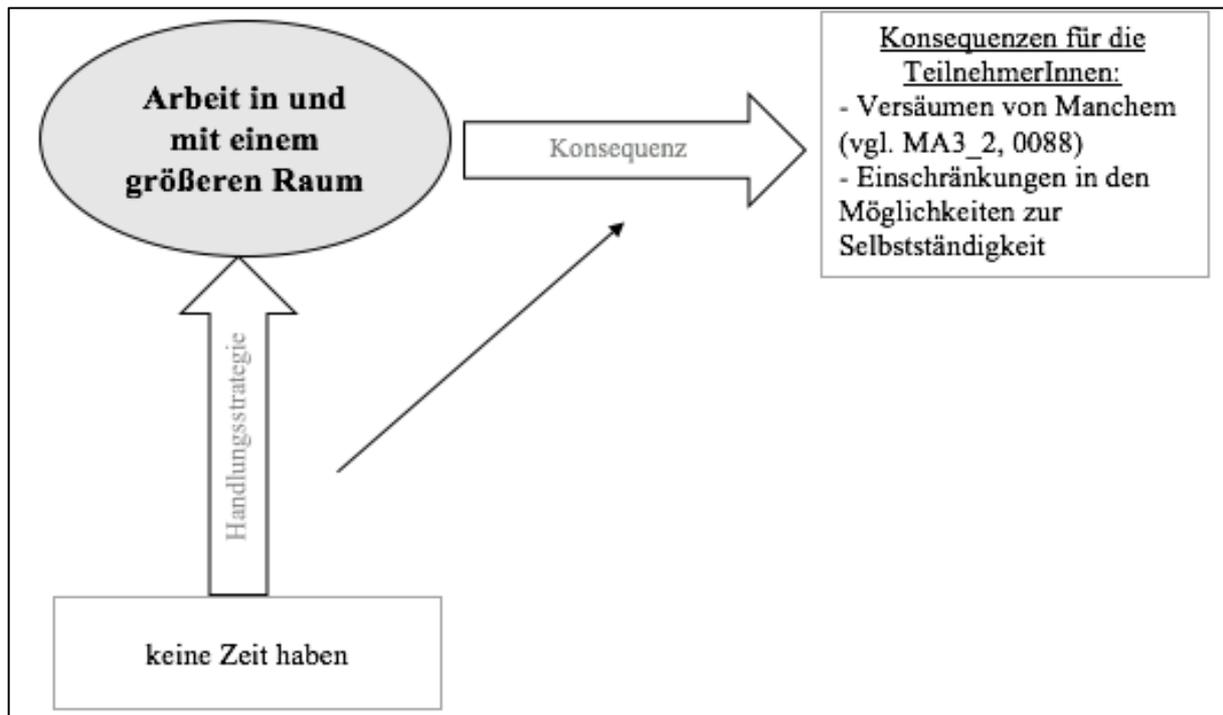


Abbildung 17: Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der TeilnehmerInnenebene

Im Gegensatz zu den Konsequenzen der Handlungsstrategie „Zeit nehmen“ sind die vorangegangenen Schilderungen weder unter einer Überschrift einzuordnen noch sehr detailreich. Was jedoch aufgezeigt werden kann, ist, dass die Strategie „keine Zeit haben“ auch Konsequenzen für die TeilnehmerInnen nach sich zieht, selbst wenn diese nicht konkret benannt werden können. Es wird anhand der vorausgegangenen Ausführungen deutlich, dass die TeilnehmerInnen in ihren Möglichkeiten zur Selbsttätigkeit und damit einhergehend zur Selbstständigkeit eingeschränkt werden, wenn die MitarbeiterInnen die Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ wählen. Damit steht des Weiteren in Zusammenhang, dass die TeilnehmerInnen in ihren Lernmöglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung eingeschränkt werden.

Überdies zeigt Mitarbeiter 3 auf, dass dadurch auch gewisse Dinge versäumt werden. Offen bleibt, was bei der Anwendung der Strategie „keine Zeit haben“ versäumt wird, sei es nun ein Talent, ein (berufliches) Interessensgebiet eines Teilnehmers oder ein potenzieller ressourcenreicher Kontakt, welche allesamt unentdeckt bleiben. Zusammenfassend kann aber gesagt werden, dass „dann [...] ein bisschen was vergeudet [wird] eigentlich an Sachen, die da sind.“ (MA3_2, 0088)

5.7.2 Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der MitarbeiterInnenebene

In den folgenden Abschnitten wird ein Überblick über die Konsequenzen der Anwendung der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ seitens der MitarbeiterInnen gegeben.

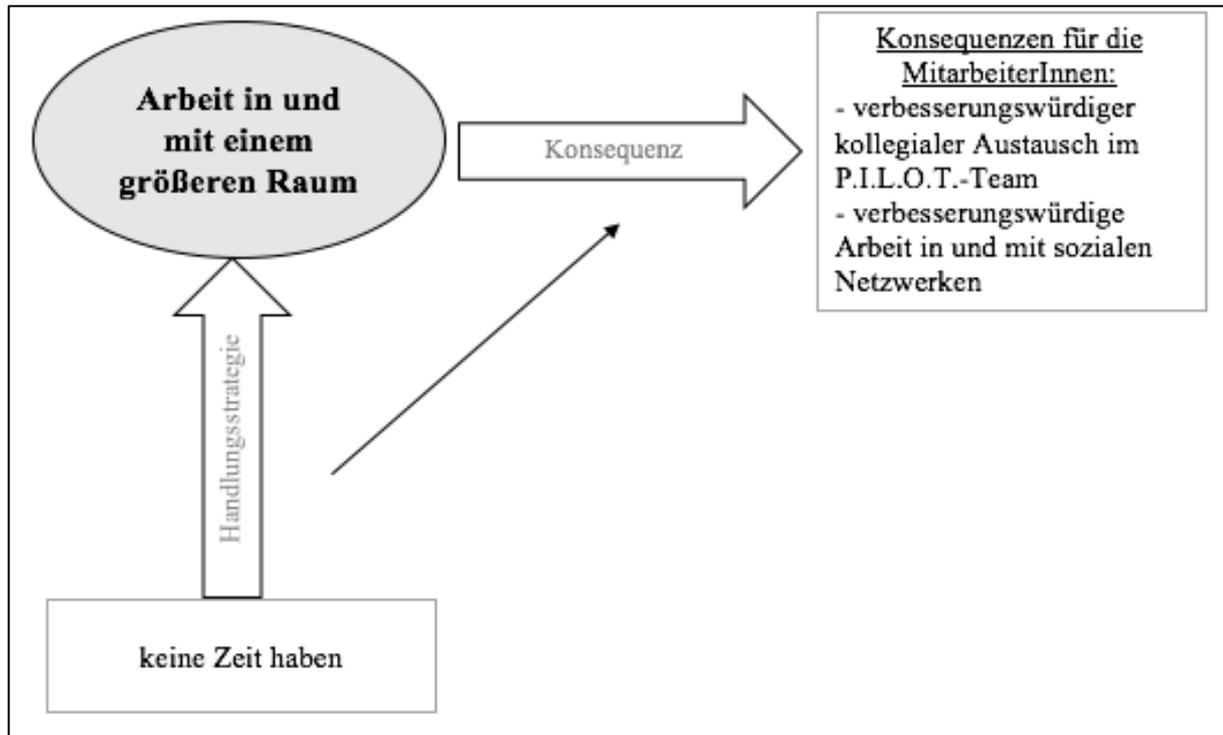


Abbildung 18: Konsequenzen der Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ auf der MitarbeiterInnenebene

5.7.2.1 Verbesserungswürdiger kollegialer Austausch

In den ersten Interviews geben die befragten Personen noch an, dass sie in der Anfangsphase des Projekts viel mit ihren KollegInnen aus dem „P.I.L.O.T.“-Team in Austausch stehen (vgl. MA1_1, 0020; MA2_1, 0034). Dies änderte sich jedoch zwischen den zwei Interviews. Zwar gibt Mitarbeiterin 2 zu verstehen, dass für sie der kollegiale Austausch durch Mitarbeiter 3 auf eine andere Ebene gekommen ist (vgl. MA2_2, 0008), aber dem zum Trotz ist eine Konsequenz der Strategie „keine Zeit haben“ ein verbesserungswürdiger kollegialer Austausch. Insbesondere Mitarbeiter 3 spricht diesen an und erzählt davon, dass „es gar nicht so leicht [ist], innerhalb dieser ganzen anderen Geschichten auch Zeit zu finden und vor allem einen Rahmen zu finden, das ist alles recht informell und quasi so [...] zwischen Tür und Angel [...], was teilweise eh auch Qualitäten hat, aber ausschließlich so ist mir zu wenig.“ (MA3_2, 0024, 0026) Aufgrund dessen wurde das Thema „Zeitmanagement“ in Verbindung mit dem Informationsfluss im Team auch beim Teamtag, der extern begleitet wurde, besprochen. Von diesem Teamtag nahmen die im Projekt beschäftigten Personen mit, dass Mitarbeiterin 2 und 3 jeden Montag von 13 bis 14 Uhr einen Jour fix haben (vgl. MA3_2, 0016): „Das heißt, eine

Stunde [zu] haben, wo wir schauen, was die Woche bringt, wie wir tun, auch die Möglichkeit haben, uns ein bisschen auszutauschen, was mit den jeweiligen Leuten gerade ist, und bisschen alternative Inputs kriegen, aber eine Stunde ist schnell um.“ (MA3_2, 0016) Zwar ist anzunehmen, dass Mitarbeiter 3 diese wöchentliche Besprechung für gut befindet, jedoch trotzdem im kollegialen Austausch weiterhin Verbesserungsbedarf erkennt, indem er sagt, dass „da [...] Luft nach oben“ (MA3_2, 0016) ist. Z.B. wurde beim Teamtag eine monatliche Fallbesprechung im gesamten „P.I.L.O.T.“-Team vereinbart, allerdings „gibt es ist keine Zeit dafür, ja, es geht unter im Alltag einfach.“ (MA3_2, 0016)

Es zeigt sich, dass die Strategie „keine Zeit haben“ insbesondere Konsequenzen für die personenbezogene Ebene der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nach sich zieht. Da die befragten Personen für den Austausch im Kollegium keine Zeit finden, leidet dieser darunter und erweist sich somit als verbesserungswürdig.

5.7.2.2 Verbesserungswürdige Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken

Neben dem verbesserungswürdigen Informationsfluss im „P.I.L.O.T.“-Team zeigt sich auch generell die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken nach dem Befinden der MitarbeiterInnen als ausbaufähig. Insbesondere diese Form der Arbeit „steht und fällt mit zeitlichen Ressourcen.“ (MA2_2, 0086) Dazu meint Mitarbeiterin 2, dass „in Bezug auf Netzwerke und Netzwerkarbeit [...] teilweise die Zeit dafür [fehlt], also mit den 30 Wochenstunden und der Begleitung der Teilnehmerinnen und Eltern, Elterngeschichten, bin ich mehr als ausgelastet.“ (MA2_2, 0010) Zwar konnten die MitarbeiterInnen und die Projektleitung, wie in den vorangegangenen Kapiteln aufgezeigt, die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auf personenbezogener Ebene auch realisieren, was auch die Konsequenz der Strategie „Zeit nehmen“ ist; jedoch besteht nach der Meinung der befragten Personen ein Bedarf im Ausbau der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken. Insbesondere Mitarbeiterin 2 erkennt einen Verbesserungsbedarf. Dazu sagt sie, es sei ihr schmerzlich, dass sie immer weniger Zeit für die Elternarbeit habe (vgl. MA2_2, 0084), und dass sie „gerne mehr netzwerken [würde], ich würde auch gerne schauen, dass da mehr an, unter Anführungszeichen, Netzwerken entsteht, aber da habe ich so den Eindruck, da fehlt mir die zeitliche Ressource.“ (MA2_2, 0010)

Zwar funktioniert die Zusammenarbeit mit Stakeholdern aus dem professionellen Umfeld der am Projekt beteiligten Personen für Mitarbeiterin 2 sehr gut, sie erwähnt aber in demselben Atemzug, dass auch hier zu wenig Zeit vorhanden ist (vgl. MA2_2, 0086). Die Leitung von

„P.I.L.O.T.“ merkt, dass „ich [die Projektleitung; Anm. E.S.] immer ungeduldig [bin], weil da [die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken] kann noch viel mehr sein.“

Nichtsdestotrotz oder vielleicht gerade deswegen sind die befragten Personen davon überzeugt, dass das Potenzial der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken vollends ausgeschöpft werden sollte (vgl. MA2_2, 0060; PL_2, 0008). Die befragten Personen haben sich für das kommende Jahr vorgenommen, diesem Vorhaben wieder mehr Zeit zu schenken (vgl. MA2_2, 0084; MA3_2, 0016).

Um einen Überblick über die gesamten Konsequenzen der Handlungsstrategien zu schaffen, werden zum Abschluss dieses Kapitels die Konsequenzen beider Handlungsstrategien („Zeit nehmen“ und „keine Zeit haben“) bildlich dargestellt.

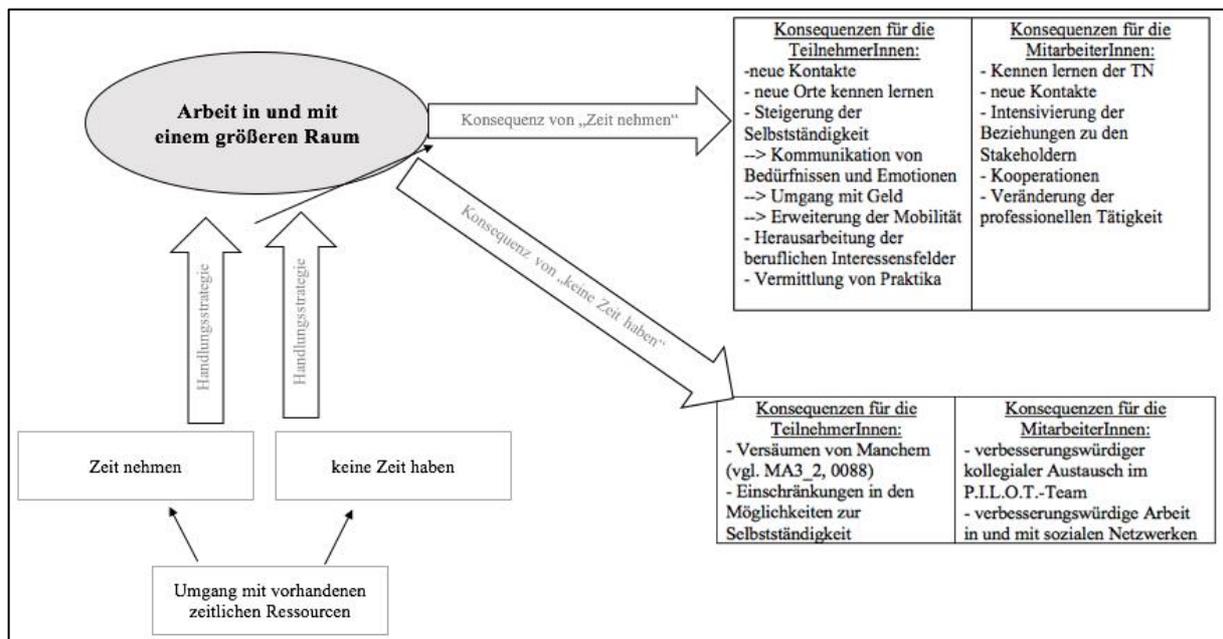


Abbildung 19: Konsequenzen der Handlungsstrategie „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ in der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

5.8 Zusammenfassung der Ergebnisse des Kodierparadigmas rund um das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ stellt das Phänomen des vorliegenden Kodierparadigmas dar. Diese zentrale Kernkategorie ist durch mehrere Eigenschaften gekennzeichnet. Die Charakteristika „mehr Stakeholder“, „mehr Orte“, „Mobilität“, „Gestaltungsspielraum der MitarbeiterInnen“ sowie die „Abgrenzung zu bereits getätigten Erfahrungen im Berufsleben der MitarbeiterInnen“ bilden zusammen das Phänomen. Den MitarbeiterInnen steht für ihre Arbeit im Projekt „P.I.L.O.T.“ ein größerer Raum zur Verfügung, als sie von ihren alten Dienstverhältnissen gewohnt sind. Auf personenbezogener Ebene haben sie die Möglichkeit, mit mehr Stakeholdern, also Personen, die ein Interesse am Projekt zeigen, zusammenzuarbeiten. Auf territorialer Ebene ist es den MitarbeiterInnen möglich, ihre Arbeit an verschiedenen Orten, z.B. an den Wohnorten oder in den Räumlichkeiten von „Integration Wien“, zu verrichten. Die MitarbeiterInnen begleiten die TeilnehmerInnen auch zu den Räumlichkeiten verschiedener Freizeitangebote oder besuchen gemeinsam Berufsmessen sowie Lokale in der Stadt. Auf dem Weg dorthin findet zugleich ein Mobilitätstraining der TeilnehmerInnen statt. In den verschiedenen Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit im Projekt „P.I.L.O.T.“ spiegelt sich das hohe Maß an Gestaltungsspielraum seitens der MitarbeiterInnen wider.

Als ursächliche Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ erweist sich die konzeptionelle Orientierung des Projekts. Auf personenbezogener Ebene legt diese durch vorgegebene Verschränkungen mit Personen sowohl aus dem privaten als auch professionellen Umfeld einen Grundstein für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“. Zudem wird durch das Abhalten von Unterstützungskreisen versucht, viele Stakeholder auf einmal zu mobilisieren. In Bezug auf die Eigenschaft „mehr Orte“ des Phänomens wird durch den im Konzept festgehaltenen Handlungsansatz der Sozialraumorientierung möglich, dass die MitarbeiterInnen die Orte des gewohnten Lebensumfeldes sowie neue Orte gemeinsam mit den TeilnehmerInnen besuchen und auskundschaften. Zusätzlich dazu zeigt sich, dass die Berücksichtigung des Mobilitätskonzeptes grundlegend für die örtliche Ebene des Phänomens „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ ist. Durch das Trainieren von Mobilität sind die MitarbeiterInnen sowie die TeilnehmerInnen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln der Stadt unterwegs und gelangen so zu den Orten, an denen gearbeitet wird.

Neben der Subkategorie „strukturelle Einflüsse“ ist auch die Kategorie „personenbezogene

Einflüsse“ als intervenierende Bedingung für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ anzusehen.

Bei den *personenbezogenen Einflüssen* rücken vor allem die Personen der MitarbeiterInnen sowie der Projektleitung in den Vordergrund. Deren positive Einstellung gegenüber der Arbeit mit „mehr Stakeholdern“ sowie gegenüber der Arbeit an „mehr Orten“ wirkt sich förderlich auf die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, sowohl auf personenbezogener als auch örtlicher Ebene, aus. Doch auch die Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt „P.I.L.O.T.“ ist für das Phänomen von Bedeutung. Diese nimmt Einfluss darauf, ob und wie sich eventuell nachfolgende Kooperationen zwischen MitarbeiterInnen und den Stakeholdern entwickeln.

In puncto Elternarbeit gewinnt die jeweilige Position, welche die im Projekt beschäftigten Personen einnehmen, an Bedeutung. Das heißt, dass die Position bzw. die Anstellung als Projektleitung oder als MitarbeiterIn Einfluss darauf haben, wie die Eltern der TeilnehmerInnen die Aussagen der Personen des „P.I.L.O.T.“-Teams auffassen: Die der MitarbeiterInnen sind von einer Qualität der unmittelbaren Nähe, die der Projektleitung von einer Qualität der größeren Distanz gekennzeichnet. Neben der Position der im Projekt beschäftigten Personen spielt auch deren Geschlecht, insbesondere bei der Begleitung der TeilnehmerInnen, eine Rolle. Durch die Existenz eines männlichen Mitarbeiters haben die KlientInnen die Möglichkeit, wenn sie das möchten, in manchen Themen von einem Mann begleitet zu werden. Ggf. wird daher die MitarbeiterIn-TeilnehmerIn-Zuteilung aufgeweicht.

Bei den *strukturellen Einflüssen* erweisen sich manche Faktoren als für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ förderlich, andere wiederum wirken hemmend darauf. Dazu gesellen sich noch Einflussgrößen, welche das Phänomen zwar beeinflussen, aber tendenziell eher weder in eine positive noch eine negative Richtung gehen. Dazu zählt bspw. die Kategorie „Pionierphase.“ Die Auswirkungen dieser zeigen sich in dem Sinne, dass sich die MitarbeiterInnen zur Anfangszeit des Projekts vorbereitend mit dem Konzept auseinandersetzen und sich ein Methodenpool aufbauen, welches sie für die spätere Arbeit nutzen können. Jedoch geht mit dieser Zeit ebenfalls eine Verlangsamung des Einstiegs in die Arbeit mit den Stakeholdern einher.

Zu den für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ förderlichen, strukturellen Einflüssen zählen die konzeptionelle Offenheit im Projekt, die Verschränkungen mit Personen aus dem Umfeld der TeilnehmerInnen, der Unterstützungskreis sowie die Sozialraumorientierung. Die konzeptionelle Offenheit im Projekt ermöglicht den MitarbeiterInnen, sich an den jeweils vorhandenen Situationen und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen zu orientieren. Zudem zieht die Verschränkung mit Personen aus dem Umfeld der KlientInnen positiv wahrgenommene

Kooperationen nach sich und erweist sich bei der Vorbereitung der Unterstützungskreise als hilfreich. Diese bieten den MitarbeiterInnen zum einen die Möglichkeit, die Stakeholder persönlich kennenzulernen, zum anderen die Chance, Informationen über die Sozialen Netzwerke der KlientInnen zu gewinnen. Neben den Unterstützungskreisen wird auch nach sozialräumlichen Prinzipien im Projekt gearbeitet. Hinsichtlich der personenbezogenen Ebene des Phänomens wird ersichtlich, dass das Kennenlernen der Personen aus dem Umfeld der KlientInnen den MitarbeiterInnen aufgrund des Unterwegsseins im Grätzel der TeilnehmerInnen erleichtert wird. Dabei lernen sie Personen aus dem professionellen sowie dem persönlichen Sozialen Netzwerk der KlientInnen kennen, wobei insbesondere Kooperationen mit Personen aus dem professionellen Umkreis der jungen Erwachsenen angeführt werden. Auf örtlicher Ebene der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ können die MitarbeiterInnen aufgrund der Sozialraumorientierung die Willkommens- und Begegnungsräume der TeilnehmerInnen erschließen.

Demgegenüber ist das Projekt auch von strukturellen Einflüssen begleitet, welche sich zur „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ hemmend verhalten. Der MitarbeiterInnenwechsel ist mit einer Unterbrechung der Begleitungsprozesse und einer Phase der Unsicherheit im Projekt verbunden. Durch die Abhängigkeit von einem Fördergeber sind die MitarbeiterInnen in ihrer (Handlungs-)Freiheit gehemmt, da sie stetig überlegen, welche Handlungen den Erwartungen des Fördergebers entsprechen, damit das Projekt weiterhin bestehen bleiben kann. Des Weiteren ist das Projekt durch knappe, zeitliche Ressourcen gekennzeichnet, worunter sowohl der kollegiale Austausch im „P.I.L.O.T.“-Team als auch die Elternarbeit sowie generell die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken leidet.

Da die MitarbeiterInnen dem Thema Zeit in Bezug zum Projekt hohe Signifikanz zusprechen und sie die Einteilung der zeitlichen Ressourcen sehr beschäftigt, kristallisiert sich der „Umgang mit vorhandenen zeitlichen Ressourcen“ als Handlungsstrategie des vorliegenden Kodierparadigmas heraus. Bei näherer Betrachtung der Handlungsstrategie des Phänomens wird ersichtlich, dass sich diese in zwei weitere Unterordnungen gruppieren lässt. Auf der einen Seite steht die Handlungsstrategie „Zeit nehmen“. Hierbei nehmen sich die MitarbeiterInnen sowie die Projektleitung für gewisse Dinge Zeit und führen bestimmte Tätigkeiten durch. Auf der anderen Seite entscheiden sich die befragten Personen, dass sie für manche Arbeiten „keine Zeit haben“, sodass gewisse Aufgabengebiete darunter leiden.

Da die Strategien „Zeit nehmen“ und „keine Zeit haben“ konträr sind, so sind auch deren Konsequenzen zum Teil konträr sowie sehr vielfältig.

Verfolgen die MitarbeiterInnen die Strategie „*Zeit nehmen*“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, resultieren positive Konsequenzen auf der TeilnehmerInnenebene. Diese bekommen die Möglichkeit, neue Kontakt aufzubauen sowie neue Orte kennenzulernen. Zudem erwerben die KlientInnen Fähigkeiten, wie das Lesen der Uhr, den Umgang mit Geld, die Kommunikation von Emotionen und Bedürfnissen, Mobilität sowie das Auf- und Zusperrn ihrer Wohnungstüren, welche mit einer gesteigerten Selbstständigkeit einhergehen. Da sich die MitarbeiterInnen für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“, sowohl auf personenbezogener als auch örtlicher Ebene, Zeit nehmen, werden berufliche Interessensfelder der jungen Erwachsenen erschlossen und daraufhin auch Praktika für die TeilnehmerInnen organisiert.

Es zeigt sich, dass mit der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ auch das Kennenlernen der TeilnehmerInnen einhergeht. Neben den üblichen Aktivitäten, welche die MitarbeiterInnen mit ihren KlientInnen unternehmen, gibt es auch besonders einschneidende Erlebnisse, bei denen die TeilnehmerInnen gut kennengelernt werden können.

Es zeigt sich, dass durch die Strategie „Zeit nehmen“ für die „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nicht nur der Kontakt zu den TeilnehmerInnen, deren Eltern sowie professionellen Unterstützungspersonen, wie im Konzept vorgesehen, aufgebaut werden kann, sondern im Rahmen von „P.I.L.O.T.“ auch neue Kontakte zu noch unbekanntem Personen entstehen – insbesondere sind dies diejenigen Kontakte, die sich auch dem professionellen Sektor zuordnen lassen und die MitarbeiterInnen daher in ihr berufsbezogenes professionelles Netzwerk aufnehmen. Es folgen Kooperationen mit Personen sowohl aus dem professionellen als auch privaten Umfeld der TeilnehmerInnen. Diese werden von den MitarbeiterInnen zumeist als positiv erlebt.

Die zuvor angeführten Konsequenzen sowohl auf der Seite der TeilnehmerInnen als auch der MitarbeiterInnen sind positive Ergebnisse der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“. Daher werden weitere in ihrem professionellen Handeln bestätigt und fühlen sich damit sicher. Dadurch gehen sie bewusst der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nach und können den TeilnehmerInnen erfolgreich Möglichkeiten und Erfahrungen bieten, auf deren Grundlage die jungen Erwachsenen Entscheidungen treffen und sich Richtungen für ihre (berufliche) Zukunft vorstellen können.

Wenden die MitarbeiterInnen die Strategie „*keine Zeit haben*“ an, werden gewisse Dinge versäumt. Offen jedoch bleibt, was bei der Anwendung der Strategie „keine Zeit haben“

versäumt wird. Zusammenfassend kann aber gesagt werden, dass „dann [...] ein bisschen was vergeudet [wird] eigentlich an Sachen, die da sind.“ (MA3_2, 0088) Zuzüglich dazu werden die TeilnehmerInnen in ihrer Möglichkeit zur Selbsttätigkeit und darauffolgend zur Selbstständigkeit eingeschränkt. Damit verbunden ist, dass die Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ zudem die TeilnehmerInnen in ihren Lernmöglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung hemmt.

Auf der MitarbeiterInnenebene zeigt sich, dass die Strategie „keine Zeit haben“ insbesondere Konsequenzen für die personenbezogene Ebene der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nach sich zieht. Eine verbesserungswürdige Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken sowie ein verbesserungswürdiger kollegialer Austausch sind Folge davon, dass die MitarbeiterInnen aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen die Handlungsstrategie „keine Zeit haben“ anwenden.

In der nachstehenden Abbildung wird ein Überblick über das gesamte Kodierparadigma rund um das Phänomen „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ gegeben:

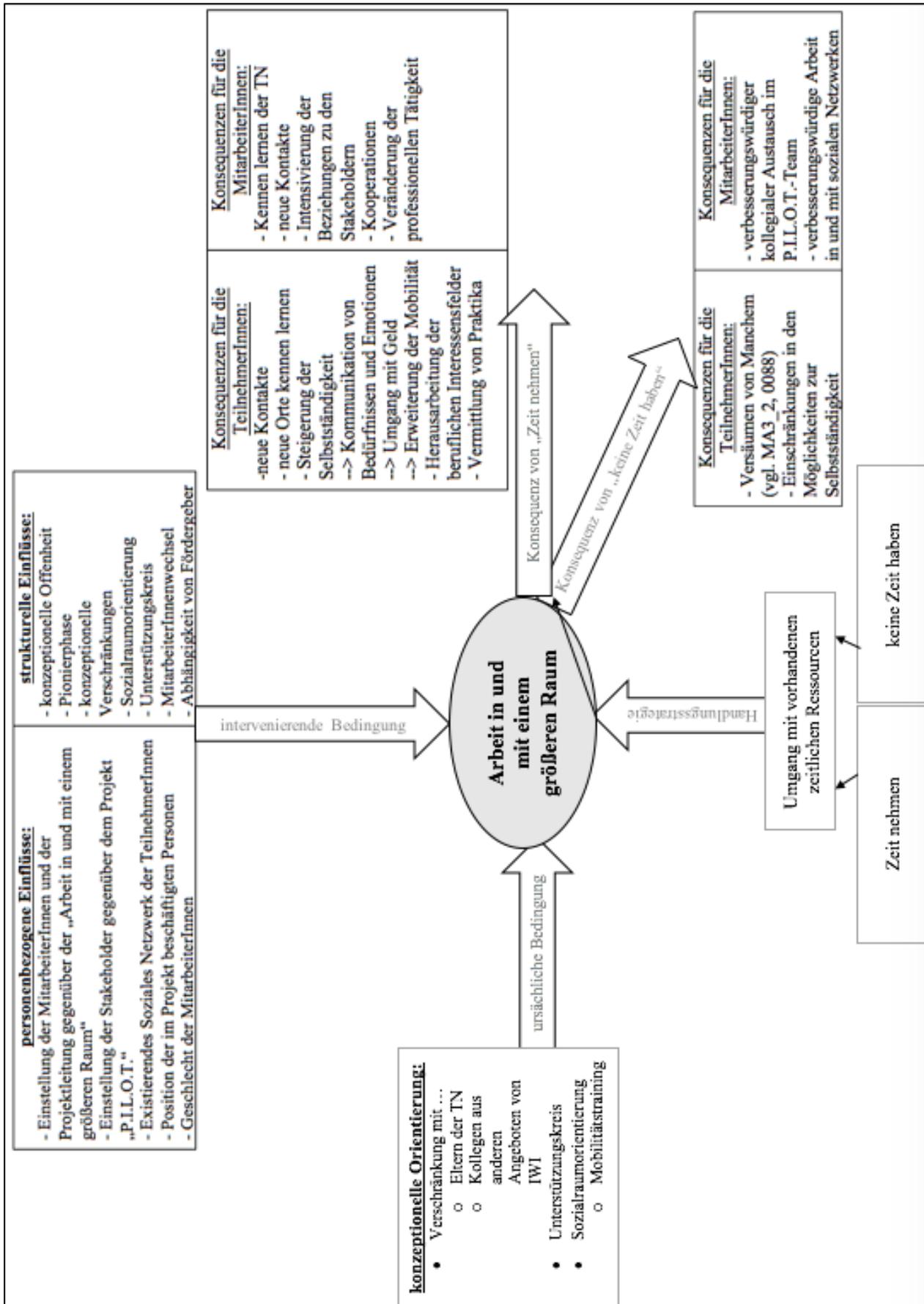


Abbildung 20: Gesamtdarstellung des Kodierparadigmas zur „Arbeit in und mit einem größeren Raum“

Konklusion

Grundlegend konnte in der vorliegenden Masterarbeit aufgezeigt werden, dass die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken dem Prozess des Erschließens selbstbestimmter beruflicher Teilhabemöglichkeiten zuträglich ist. Im Falle des Projekts „P.I.L.O.T.“ konnten die MitarbeiterInnen gemeinsam mit Personen aus dem informellen und professionellen Umfeld der TeilnehmerInnen berufliche Interessensfelder herausarbeiten sowie Freizeitangebote, Kurse und Praktika organisieren. Die Sozialen Netzwerke fungierten, wie theoretisch beschrieben wurde, im Projekt als Infrastruktur der Sozialen Unterstützung (vgl. Diewald 1991, 59,78; Diewald, Sattler 2010, 689). Ganz im Sinne der Sozialen Unterstützung wurden in den sozialen Beziehungen bspw. Informationen – u.a. zwischen Eltern und MitarbeiterInnen – ausgetauscht (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 118), welche im beruflichen Integrationsprozess von Bedeutung waren. Wie in dieser Arbeit bereits dargestellt, finden sich genug Publikationen, welche sich mit vernetzenden Arbeitsweisen beschäftigen, jedoch sind Netzwerk- und Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit aktuell kaum Gegenstand empirischer Untersuchungen. Mit Hilfe dieser Arbeit konnten theoretische Befunde über die Ermöglichungsperspektive seitens der Professionellen bestätigt, ergänzt sowie erweitert werden.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung bestätigen, dass die Arbeitsweise nach der Sozialraumorientierung viele Voraussetzungen mit sich bringt, welche die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken möglich und wahrscheinlich macht (vgl. Schönig, Motzke 2016, 86). Durch das gemeinsame Erkunden von bereits bekannten und neuen Orten von Menschen ist professionellen Kräften die Möglichkeit gegeben, erstens Personen aus dem Umfeld der Betroffenen kennenzulernen sowie zweitens neue Kontakte mit noch unbekanntem Stakeholdern – ob auf informeller oder professioneller Seite – zu schließen. Folgende Äußerung der Projektleitung verdeutlicht dies: „[...] also wo schon für mich dieser Anteil ist, dieses offene Unterwegssein, mitschauen, was gibt’s da und mit hinein gehen, und somit [sind] auch erste Schritte für Netzwerkerweiterung gelaufen.“ (PL_2, 0002)

Jedoch reicht die bloße Übernahme von theoretischen Grundsätzen der Netzwerk- und Sozialraumorientierung in die professionelle Praxis nicht aus, um diese Ansätze so gut wie möglich umzusetzen. Franz und Beck (vgl. 2007, 38) halten fest, dass eine gewisse Haltung der Fachkräfte in den Sozialen Diensten einen Grundbaustein für die Arbeit nach sozialräumlich orientierten Prinzipien, in denen Sozialen Netzwerken eine hohe Bedeutung zukommt, darstellt.

Zum einen müssen Professionelle einen ausgeprägten Blick auf den Willen, die Interessen, die Fähigkeiten sowie Stärken der Menschen besitzen (vgl. Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 28; Schrapper 2006a, 44) und zum anderen sind sie gefordert abzuwägen, welche Situationen welches Maß an professionellem Eingriff benötigen. Diese Notwendigkeit verlangt nach einer „beständige[n] Achtsamkeit und Reflexion der eigenen Arbeit, [...] um nicht in die Fallstricke professioneller Macht und Überlegenheit zu geraten.“ (Theunissen 2012, 119) Hinsichtlich der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken wird von professionell tätigen MitarbeiterInnen gefordert, dass sie informelle Netzwerke tatsächlich als Ressource anerkennen (vgl. Früchtel, Budde, Cyprian 2013, 44) sowie Vertrauen in die informelle Unterstützung aufbauen (vgl. Franz, Beck 2007, 41).

Die Erkenntnis, dass die der sozialraumorientierten Arbeit zugrundeliegende Haltung professionell Tätiger bedeutsam ist, bestätigt sich in den Ergebnissen der qualitativ-empirischen Untersuchung. Es konnte festgestellt werden, dass die vorhandene Einstellung der befragten Personen gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ diese maßgeblich positiv beeinflusst und die MitarbeiterInnen aus einer Selbstverständlichkeit heraus viel mit den Stakeholdern in Kontakt und häufig mit den jungen Erwachsenen außerhalb der Räumlichkeiten von „Integration Wien“ unterwegs waren. Diese Tatsache resultiert im hohen Maße daraus, dass „wir [die MitarbeiterInnen und die Leitung des Projekts; Anm. E.S.] alle Personen in dem Umfeld als Ressource [betrachten]“ (MA1_1, 0006) und es „fein für uns [ist], [...] zu wissen, was gibt es hier [im Sozialraum; Anm. E.S.]“ (MA1_1, 0058)

Neben der Einstellung der MitarbeiterInnen gegenüber der „Arbeit in und mit einem größeren Raum“ nimmt auch die Einstellung der Stakeholder gegenüber dem Projekt einen hohen Stellenwert ein. Sind die NetzwerkpartnerInnen gegenüber „P.I.L.O.T.“ grundlegend positiv gestimmt, folgen in vielen Fällen Kooperationen, welche für die Arbeit nach netzwerk- und sozialraumorientierten Arbeitsweisen bezeichnend sind (vgl. Röh 2009, 180f.). Obwohl aus theoretischer Perspektive betrachtet behauptet werden kann, dass Kooperationen mit anderen Dienstleistern sozialer Einrichtungen häufig begrenzt sind, da diese in Konkurrenz zueinander stehen (vgl. Franz, Beck 2007, 40, 63; Schrapper 2006a, 52), wurde insbesondere die positiv erlebte Zusammenarbeit mit Personen aus dem professionellen Netzwerk der jungen Erwachsenen in den Interviews von den „P.I.L.O.T.“-MitarbeiterInnen angeführt. Als erfolgreich wird die gemeinsame Arbeit wahrgenommen, wenn die daran beteiligten Personen „an demselben Strang ziehen“ (MA3_2, 0028) und sich diese folglich „in eine[m] konstruktiven und reibungslosen Arbeits- und Handlungszusammenhang“ (Selg 2006, 199) befinden. In der

empirischen Untersuchung zeigte sich, dass vorliegende Kooperationen aus Sicht der Professionellen, welche im Projekt „P.I.L.O.T.“ tätig sind, positiv konnotiert sind. Aufgrund der positiven Erfahrungen werden die MitarbeiterInnen in der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken bestätigt und weiterhin angeleitet, eine vernetzende Arbeitsweise zu verfolgen.

In der theoretischen Auseinandersetzung zeigte sich, dass, wenn Kooperationen erfolgreich geschlossen und folglich Hilfen angeboten werden, pädagogische Fachkräfte sowohl die Chancen als auch die Grenzen der Sozialen Netzwerke sowie der Unterstützungsleistungen in den Blick nehmen müssen (vgl. Theunissen 2012, 120). Informelle Hilfen unterscheiden sich von professionellen und sollen diese nicht ersetzen, sondern sie ergänzen: „Um dies leisten zu können, müssen sie [die Sozialen Netzwerke; Anm. E.S.] zudem eine gewisse Größe haben und dürfen nicht bereits an der Grenze ihrer Belastbarkeit angelangt sein.“ (Franz Beck 2007, 39) Daraus folgt, dass die vorhandenen Sozialen Netzwerke der Menschen dementsprechend die Arbeit mit und in ihnen beeinflusst. Zum einen wird sichtbar, dass die Hilfeleistungen davon abhängig sind, zum anderen wurde im Laufe des Projekts deutlich, dass bestimmte Aspekte der Sozialen Netzwerkarbeit je nach Beschaffenheit des Netzwerks „nicht notwendig [sind], weil die ein recht gutes soziales Kontaktnetzwerk haben.“ (MA3_2, 0052) In diesem Fall fällt darunter die Aufgabe der Erweiterung des Sozialen Netzwerks (vgl. Franz, Beck 2007, 23).

Im Zuge der Literaturrecherche wurde zwar ersichtlich, dass zeitliche Ressourcen für vernetzende und sozialraumorientierte Arbeitsweisen von Bedeutung sind (vgl. Bestmann 2013, 245; Drabent 2002, 208), jedoch konnte aufgrund der vorliegenden qualitativen Untersuchung herausgefunden werden, dass der Faktor Zeit bezüglich der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken einen sehr hohen Stellenwert einnimmt. Diesen fasst eine MitarbeiterIn zusammen: „Gerade diese Kombi mit den Netzwerken steht und fällt mit zeitlichen Ressourcen.“ (MA2_2, 0086) Da das Projekt des Vereins „Integration Wien“ eine ganzheitliche Begleitung der jungen Erwachsenen anstrebt (vgl. Engl 2016a, 1f.), fallen viele verschiedene Aufgaben in den Tätigkeitsbereich der MitarbeiterInnen. Angesichts der mangelnden zeitlichen Ressourcen sind diese gefordert, zwischen den verschiedenen Aufgaben zu priorisieren sowie die Gesamtsituation der jungen Erwachsenen in den Blick zu nehmen, um abzuwägen, welchen Dingen mehr und welchen wiederum weniger Beachtung geschenkt wird. So ist die Qualität sowie Quantität der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken im Fall des Projekts „P.I.L.O.T.“ aus Sicht der MitarbeiterInnen von den knappen zeitlichen Ressourcen in Mitleidenschaft gezogen worden. Insbesondere der Austausch im „P.I.L.O.T.“-Team, die Elternarbeit sowie

generell die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken kann, den Einschätzungen der InterviewpartnerInnen zufolge, als ausbaufähig eingestuft werden. Dafür lässt sich jedoch festhalten, dass insbesondere der direkten Arbeit mit den jungen Erwachsenen große Aufmerksamkeit gewidmet wurde und sich diese dadurch weiterentwickelten, ein höheres Maß an Selbstständigkeit aufweisen sowie selbstbestimmte berufliche Perspektiven entwickeln konnten.

Die empirische Untersuchung konnte neben den Einflüssen der Haltung bzw. Einstellung der professionell Tätigen und Stakeholder sowie der vorhandenen zeitlichen Ressourcen auf die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken weitere beeinflussende Momente entdecken, welche noch keine theoretische Auseinandersetzung erfuhren. Bspw. zeigte sich mit dem Wechsel des Fachpersonals das Gewicht einer geringen Fluktuation für vernetzende Arbeitsweisen. Zudem konnte herausgefunden werden, dass sich Eigenschaften, wie das Geschlecht der MitarbeiterInnen, die konzeptionelle Offenheit mit wenigen Vorgaben, etwa in Form der Verschränkung mit den Eltern oder der Methode des Unterstützungskreises, sich auf die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken im Falle von „P.I.L.O.T.“ auswirkten.

Vor dem Hintergrund der in der Arbeit gewonnen Erkenntnisse folgt für die Praxis vernetzender Arbeitsweisen, dass dazu engagierte, kompetente, glaubwürdige sowie beständige Fachkräfte von Nöten sind, welche Verantwortung für folgenreiche Prozesse der konkreten Veränderung und Umgestaltung übernehmen. Zudem müssen diese Personen gewillt sein, mit den Potenzialen der Sozialen Netzwerke zu arbeiten, sowie diese tatsächlich als Ressourcen betrachten. Auf struktureller Ebene ist für die Praxis vernetzender Arbeitsweisen zentral, das Fachpersonal mit einem entsprechenden Zeitbudget auszustatten, welches neben der Begleitung von Menschen auch explizit die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken vorsieht.

Für Fachkräfte in Sozialen Diensten folgt aus der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken und der Sozialraumorientierung, dass sie stetig auf ihr professionelles Handeln achten und dieses reflektieren müssen. Dieses verändert sich mit der genannten Arbeitsform von einer professionellen Dominanz zu einem professionellen Miteinander, welches sich insbesondere am Menschen orientiert, um gemeinsam Ziele zur Erweiterung seiner Möglichkeiten zu entwickeln. Die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken und nach der Sozialraumorientierung bedeutet für Professionelle, offen für alte und neue Kontakte, Kooperationen sowie auch Konflikte zu sein und die Einrichtungen ihrer Institution zu verlassen bzw. anstatt in einem

Beratungsgespräch im Unterwegssein mit Menschen etwas über sie und ihr soziales sowie räumliches Umfeld zu erfahren.

Aus pädagogischer Perspektive sind die Professionalisierung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken sowie der Sozialraumorientierung und Voraussetzungs- sowie Bedingungsfaktoren dieser Arbeitsweisen von Interesse, damit Menschen bestmöglich bei der Gestaltung ihres Lebens begleitet werden können. Empirisch betrachtet erscheint eine erneute Erhebungsphase mit einem zeitlichen Abstand von mehreren Monaten im Rahmen des Projekts „P.I.L.O.T.“ als sinnvoll, um den Bedeutungsgrad mancher bereits durch diese Untersuchung bekannter Einflussfaktoren zu erfahren sowie neue beeinflussende Momente für die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken zu identifizieren. Darüber hinaus blieb auch die Frage nach der Langzeitwirkung vernetzender Arbeitsweisen offen. Von besonderem Interesse wäre es, der Nachhaltigkeit der Unterstützungskreise auf den Grund zu gehen. Inwieweit konnten die fixierten Ziele der ersten Kreise realisiert werden, und inwiefern wurden die Stakeholder dadurch veranlasst, auch ohne Stattfinden eines Unterstützungskreises den Betroffenen Hilfen anzubieten? Jene Überlegungen stellen einen möglichen Ausgangspunkt für die Konzipierung eines anschließenden Forschungsvorhabens dar.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, P. (2008). Professionalisierung durch Milieuaktivierung und Sozialraumorientierung? Caritas-Sozialarbeit in der Entwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH
- Beck, I., Feuser, G., Jantzen, W. et al. (2012). Vorwort der Gesamtherausgeber. In: Beck, I., Greving, H. (Hrsg.): Lebenslage und Lebensbewältigung. Band 5: Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik. Stuttgart: Kohlhammer, 5-8
- Bestmann, S. (2013). Finden ohne zu suchen. Einzelfallunspecifische Arbeit in der sozialräumlichen Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden: Springer
- Bibliographisches Institut GmbH. (2017). Grätzel, das. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Graetzel>, [1-2] (Download: 13.12. 2017)
- Bibliographisches Institut GmbH (2017). Pilotprojekt. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Pilotprojekt> , [1-3], (Download: 08.01.2018).
- Biewer, G. (2010). Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 2. Aufl.
- Boban, I., Ehler, J., Ehler, U. (2005). Persönliche Zukunftsplanung in einem Unterstützerkreis – oder: „Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden!“ (Francisco Goya). In: Jerg, J. Armbruster, J., Walter, A. (Hrsg.). Selbstbestimmung, Assistenz und Teilhabe. Beiträge zur ethischen, politischen und pädagogischen Orientierung in der Behindertenhilfe. Stuttgart: Verlag Evangelischer Gesellschaft.
- Boban, I., Hinz, A. (2005). Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützerkreisen – ein Ansatz auch für das Leben mit Unterstützung in der Arbeitswelt. In: Bieker, R. (Hrsg.) Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer, 133-147
- Bude, H. (2003). Die Kunst der Interpretation. In: Flick, U., von Kardoff, E., Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2. Aufl., 569-579
- Bundschuh, K. (2007): Entwicklung. In: Bundschuh, K., Heimlich, U., Krawitz, R. (Hrsg.): Wörterbuch Heilpädagogik. Ein Nachschlagewerk für Studium und pädagogische Praxis. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 3. Aufl., 58-62
- Breuer, F., Muckel, P., Dieris, B. (2018). Zur Geschichte der Grounded Theory. In: Breuer, F. (Hrsg.). Reflexive Grounded Theory, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 15-36,

25.03.2018)

- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications
- Charmaz, K. C. (2011). Den Standpunkt verändern: Methoden der konstruktivistischen Grounded Theory. In: Mey, G., Mruck, K. (Hrsg.): *Grounded Theory Reader*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Aufl., 181-205
- Diewald, M. (1991). *Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung?: Soziale Unterstützung in informellen Netzwerken*. Berlin: Ed. Sigma
- Diewald, M., Sattler, S. (2010). Soziale Unterstützungsnetzwerke. In: Stegbauer, C., Häußling, R. (Hrsg.) *Handbuch Netzwerkforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 689 - 700
- Doose, S. (2011). „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen. Kassel: Netzwerk People First Deutschland e.V.
- Drabent, R. (2002). Infrastruktur soziales Engagement. In: Thimm, W., Wachtel, G. (Hrsg.): *Familien mit behinderten Kindern. Wege der Unterstützung und Impulse zur Weiterentwicklung regionaler Hilfesysteme*. Weinheim und München: Juventa, 191-214
- Engl, W. (2016a). Konzept: Pilotprojekt ‚Spagat – Integrative Struktur‘ (Arbeitstitel)
- Engl, W. (2016b). Theoretische und Methodische Vertiefung der Inhalte des Grundkonzeptes
- Fasching, H., Koenig, O. (2010). *Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen*. Wien: Universität Wien
- Flick, U. (2010). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 3. Aufl.
- Franz, D., Beck, I. (2007). *Umfeld- und Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe. Empfehlungen und Handlungsansätze für Hilfeplanung und Gemeindeintegration*. Hamburg, Jülich: Eigenverlag Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft
- Friebertshäuser, B., Langer, A. (2013). Interviewformen und Interviewpraxis. In: Friebertshäuser, B., Langer, A., Prengel, A. (Hrsg.). *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 4. Aufl., 437-455
- Friedrich, J. (2006). *Orientierung im Entscheidungsprozess: Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie zum*

- Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
Hamburg: Dr. Kovač
- Früchtel, F., Budde, W., Cyprian, G. (2013). Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken. Wiesbaden: Springer VS, 3. Aufl.
- Fuhse, J. (2016). Soziale Netzwerke. Konzepte und Forschungsmethoden. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft GmbH
- Granovetter, M. (1973) The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology 78, 6, 1360–1380
- Hamel, T., Windisch, M. (1993). Soziale Integration. Vergleichende Analyse von sozialen Netzwerken nichtbehinderter und behinderter Erwachsener. In: Neue Praxis 5, 425-439
- Heimlich, U. ([2016]). Direkte berufliche Integration – die Netzwerkperspektive. http://www.edu.lmu.de/lbp/forum/texte/direkt_beruf.pdf (Download: 01.10.2016)
- Hinte, W. (2006). Sozialraumorientierung. Stand und Perspektiven. In: Kalter, B., Schrapper, C. (Hrsg.): Was leistet Sozialraumorientierung? Konzepte und Effekte wirksamer Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa, 21-40
- Hinte, W. (2008). Sozialraumorientierung: ein Fachkonzept für Soziale Arbeit. Vortrag für den Fachtag Sozialraumorientierung am 28.5.2008. https://www.fulda.de/fileadmin/buergerservice/pdf_amt_51/sozialraumorientierung/Sozialraumorientierung_Vortrag_W_Hinte_28_5_08.pdf (Download: 28.03.2018)
- Hinte, W. (2014). Das Fachkonzept „Sozialraumorientierung“ – Grundlage und Herausforderung für professionelles Handeln. In: Fürst, R., Hinte, W. (Hrsg.). Sozialraumorientierung. Ein Studienbuch zu fachlichen, institutionellen und finanziellen Aspekten. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, S. 9-28
- Hinte, W., Trees, H. (2007). Sozialraumorientierung in der Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa
- Hinz, A. (2008). Inklusion – historische Entwicklungslinien und internationale Kontexte. In: Hinz, A., Körner, I., Niehoff, U. (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 33-52
- Hinz, A., Kruschel, R. (2015). Geschichte und aktueller Stand von Zukunftsplanung. In: Dies. (Hrsg.). Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 35-52
- Hülst, D. (2013). Grounded Theory. In: Friebertshäuser, B., Langer, A., Prengel, A. (Hrsg.). Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 4. Aufl., 281-300

- Integration Wien (2018a). Elternnetzwerk.
<http://www.integrationwien.at/index.php/de/elternnetzwerk-deutsch>, [1-7] (Download: 01.02.2018)
- Integration Wien (2018b). Projekt P.I.L.O.T.
<http://www.integrationwien.at/index.php/de/pilot-deutsch> (Download: 23.03.2018) [1-6]
- Jungbauer-Gans, M. (2002). Ungleichheit, soziale Beziehungen und Gesundheit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Keupp, H. (1987). Soziale Netzwerke – Eine Metapher des gesellschaftlichen Umbruchs? In: Keupp, H., Röhrle, B. (Hrsg.). Soziale Netzwerke. Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Kirschniok, A. (2010). Circles of Support. Eine empirische Netzwerkanalyse. Wiesbaden: VS Springer Fachmedien
- Kniel, A., Windisch, M. (1987). Soziale Netzwerke behinderter Menschen. Forschungsstand und Überlegungen zu netzwerkorientierten sozialarbeiterischen Handlungsstrategien. In: Soziale Arbeit 36, 6, 190 – 200
- Koenig, O. (2010). Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009. Wien: Universität Wien
- Koenig, O. (2014). Erwerbsarbeit als Identitätsziel. Ein Modell von Möglichkeiten für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Wiesbaden: Springer VS
- Krammer, A. (2014). Personenzentrierte und Lebensraumbezogene Soziale Arbeit (auch bei Menschen mit Behinderung. In: Fürst, R., Hinte, W. (Hrsg.): Sozialraum-Orientierung. Ein Studienbuch zu fachlichen, institutionellen und finanziellen Aspekten. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 175-188
- Laireiter, A. (1993). Begriffe und Methoden der Netzwerk- und Unterstützungsforschung. In: Laireiter, A. (Hrsg.). Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung. Konzepte, Methoden und Befunde. Bern: Verlag Hans Huber, 15-44
- Laireiter, A., Lettner, K. (1993). Belastende Aspekte Sozialer Netzwerke und Sozialer Unterstützung. Ein Überblick über den Phänomenbereich und die Methodik. In: Laireiter, A. (Hrsg.). Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung. Konzepte, Methoden und Befunde. Bern: Verlag Hans Huber, 101 – 114
- Legewie, H., Scherwier-Legewie, B. (1995). Person, Wissenschaft und Geschlechterverhältnis. Anselm Strauss im Gespräch mit Heiner Legewie und Barbara Scherwier-Legewie. In: Journal für Psychologie, 3, 1, 64-75

- Mey, G., Mruck, K. (2011). Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven. In: dies. (Hrsg.). Grounded Theory Reader. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden 2. Aufl., 11-48
- Miethe, I. (2013). Forschungsethik. In: Friebertshäuser, B., Langer, A., Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 4. Aufl., 927-937
- Mount, B., Beeman, P., & Ducharme, G. (1988). What Are We Learning About Circles of Support? A Collection Of Tools, Ideas, and Reflections on Building and Facilitating Circles of Support. Manchester: Communitas
- Niedermaier, C., Tschann, E. (1999). „Ich möchte arbeiten“. Der Unterstützungskreis. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 4 (5), 37-42
- Niedermair, C., Tschann, E. (2007). Kompetenzorientierte Planung im SPAGAT. In: Hinz, A. (Hrsg.). Schwere Mehrfachbehinderung und Integration. Herausforderungen, Erfahrungen, Perspektiven, 168-172
- o.A. [2017]. Managementhandbuch. Kapitel 051. Stakeholder erkennen und analysieren. Was sind Stakeholder und was bedeutet das Stakeholder-Konzept? <https://www.businesswissen.de/hb/was-sind-stakeholder-und-was-bedeutet-das-stakeholder-konzept/>, [1-11], (Download: 21.12.2017)
- O'Brien, J. (2013). Understanding Inclusion. <http://www.inclusion.com/downloads/obrienarchive/System%20Change%20and%20Leadership/Understanding%20Inclusion.pdf> (Download: 01.10.2016)
- Oelerich, G., Schaarschuch, A. (2005). Theoretische Grundlagen und Perspektiven sozialpädagogischer Nutzerforschung. In: Oelerich, G., Schaarschuch, A. (Hrsg.). Soziale Dienstleistungen aus Nutzersicht – Zum Gebrauchswert Sozialer Arbeit. München: Ernst Reinhardt, 9-27
- Otto, U. (2011). Soziale Netzwerke. In: Otto, H. Thiersch, H. (Hrsg.). Handbuch Soziale Arbeit. München: Ernst Reinhardt, 4. Aufl., 1376 - 1389
- Pittius, K. (2011). Spannungsfeld Netzwerke. Über "Hemmschuhe", "Rückenstärker" und "Türöffner" in Erwerbsbiographien körperbehinderter Frauen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot
- Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2009). Grounded-Theory-Methodologie. In: Dies. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Verlag, 2. Aufl., 183-217

- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster Paperbacks
- Reithmayr, K. (2008). Soziale Unterstützung – ein Erfolgsfaktor für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer beruflichen Rehabilitation? <http://kups.ub.uni-koeln.de/2484/> (Download: 11. Oktober 2016)
- Roberston, J., Emerson, E., Hatton, C., Elliott, J., McIntosh, B., Swift, P., Krijnen-Kemp, E., Towers, C., Romeo, R., Knapp, M., Sanderson, H., Routledge, M., Oakes, P., Joyce, T. (2005). The Impact of Person Centred Planning. <http://mhfid.unified.co.uk/content/assets/pdf/publications/impact-person-centred-planning.pdf?view=Standard> (15. September 2016) Institute for Health Research, Lancaster University
- Röh, D. (2009). *Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe*. München Basel: Ernst Reinhardt Verlag
- Rothland, M. (2013). Soziale Unterstützung. Bedeutung und Bedingungen im Lehrerberuf. In: Rothland, M. (Hrsg.): *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2. Aufl., 231-250
- Rürup, M., Rübken, H., Emmerich, M., Dunkake, I. (2015). *Netzwerke im Bildungswesen. Eine Einführung in ihre Analyse und Gestaltung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Scheipl, J. (2008). Sozialraumorientierung als Herausforderung. In: *Sozial Extra* (2008), 32, 1, 21-23
- Schiller, B. (1987). *Soziale Netzwerke behinderter Menschen. Das Konzept Sozialer Hilfe- und Schutzfaktoren im sonderpädagogischen Kontext*. Frankfurt am Main: Peter Lang
- Schmidt, J., Dunger, C., Schulz, C. (2015). Was ist „Grounded Theory“? In: Schnell, M.W., Schulz, C., Heller, A., Dunger, C. (Hrsg.): *Palliative Care und Hospiz. Eine Grounded Theory*. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, 35-59
- Schrapper, C. (2006a). Grenzen und Perspektiven einer sozialraumorientierten Gestaltung der Jugend- und Erziehungshilfen. Oder: Warum ist so schwierig, was viele so gut finden? In: Kalter, B., Schrapper, C. (Hrsg.): *Was leistet Sozialraumorientierung? Konzepte und Effekte wirksamer Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim und München: Juventa, 41-53
- Schrapper, C. (2006b). Von Nichts kommt Nichts. Zentrale Befunde und Hinweise aus einer empirischen Untersuchung zur Leistungsfähigkeit von „Sozialraumorientierung“. In: Kalter, B., Schrapper, C. (Hrsg.): *Was leistet Sozialraumorientierung? Konzepte und Effekte wirksamer Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim und München: Juventa, 263-281
- Schönig, W., Motzke, K. (2016). *Netzwerkorientierung in der Sozialen Arbeit. Theorie, Forschung, Praxis*. Stuttgart: Kohlhammer

- Selg, E. (2006). Gelingende Kooperation im Sozialraum geschieht nicht von selbst. Die Präventionsarbeit des Jugendhilfenetzwerks aus Sicht der Sozialen Dienste. In: Kalter, B., Schrapper, C. (Hrsg.): Was leistet Sozialraumorientierung? Konzepte und Effekte wirksamer Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa, 197-200
- Siegert, J. (2008). Persönliche Zukunftsplanung: Schlüsselement auf dem Weg der beruflichen Integration. In: Zeitschrift für das Sehgeschädigten-Bildungswesen 128, 57-67
- Strauss, A. L., Corbin, J. (1996). Grundlagen der Qualitativen Sozialforschung. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union
- Strauss, A. L. (1998). Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München: Fink, 2. Auflage
- Strübing, J. (2014). Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils. Wiesbaden: Springer VS, 3. Auflage
- Tetzer, M. (2012). Sozialpädagogische Theorieperspektiven und der Capabilities Approach. In: Schmid, M., Tetzer, M., Rensch, K., Schlüter-Müller, S. (Hrsg.). Handbuch Psychiatriebezogene Sozialpädagogik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, 58 - 77
- Theile, M. (2015). Soziale Netzwerkbeziehungen als Ressource. Soziale Beziehungen im Lebenslauf von Jugendlichen in der Heimerziehung. Siegen: Universitätsverlag
- Theunissen, G. (2012). Lebensweltbezogene Behindertenarbeit und Sozialraumorientierung. Eine Einführung in die Praxis. Freiburg im Breisgau: Lambertus
- Theunissen, G. Kulig, W. (2011). Empowerment und Sozialraumorientierung in der professionellen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. In: Lampke, D., Rohrman, A. Schädler, J. (Hrsg.): Örtliche Teilhabeplanung mit und für Menschen mit Behinderung. Theorie und Praxis. Wiesbaden: Springer VS, 269-284
- United Nations (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Genf: United Nations. <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>, [1-28] (Download: 03.10.2016)
- Weißbach, V. (2015) ifs Spagat – Berufliche Integration durch Unterstützungskreise. In: Kruschel, R., Hinz, A. (Hrsg.): Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 131-140
- Wien Work [2018]. Über uns. <https://www.wienwork.at/de/ueber-uns>, [1-4] (Download: 24.01.2018)

Windisch, M., Hamel, T., Mitzlaff, S. u.a. (1991). Wohnformen und soziale Netzwerke von Erwachsenen mit geistiger und psychischer Behinderung. Ergebnisse einer vergleichenden Studie. In: Neue Praxis 21, 2, 138-150

Anhang

Kurzfassung

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Bedeutung der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken für den Prozess des Erschließens selbstbestimmter (beruflicher) Teilhabemöglichkeiten für und mit Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf aus Sicht professioneller Fachkräfte im Sozialdienst. Im Zuge zweier Erhebungsphasen wurden Leitfadeninterviews mit jenen Fachkräften geführt, die im Projekt „P.I.L.O.T.“ beschäftigt sind. Ziel war die Herausarbeitung von Voraussetzungen und Bedingungsfaktoren, die professionell Tätigen die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken ermöglicht. Die Bedeutung von Sozialen Netzwerken, ihrer Funktion der Sozialen Unterstützung sowie das Fachkonzept der Sozialraumorientierung wurden näher betrachtet. Die Auswertung und Interpretation der Daten fand mittels Verfahrensschritte der Grounded Theory Forschungsmethodologie nach Strauss und Corbin statt.

Die Ergebnisse der Masterarbeit zeigen, dass die Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken erstens durch die konzeptionelle Orientierung des Projekts ermöglicht und zweitens von personellen und strukturellen Bedingungen beeinflusst wird. Die Haltung der Professionellen und der Stakeholder gegenüber der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken ist für Kooperationen von hohem Wert. Auch das Stattfinden von Unterstützungskreisen im Projekt erweist sich als der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken förderlich, da in diesem Setting das informelle und professionelle Netzwerk der jungen Erwachsenen zusammenkommt. Ein weiterer Eckpfeiler vernetzender Arbeitsweisen stellt das vorhandene Zeitbudget, welches MitarbeiterInnen zur Verfügung steht, dar. Haben Fachkräfte in Sozialen Diensten genügend Zeit, um mit und in den Sozialen Netzwerken ihrer KlientInnen zu arbeiten, können diese, wie im Falle des Projekts, die Stakeholder kennen lernen, eine Beziehung zu ihnen aufbauen und Kooperationen eingehen, um folglich gemeinsam berufliche Interessensfelder der jungen Erwachsenen herauszuarbeiten sowie Praktika zu organisieren. Andererseits zeigt sich, dass wenn der Arbeit in und mit Sozialen Netzwerken weniger Zeit gewidmet wird, insbesondere der Austausch im Kollegium und mit Eltern als verbesserungswürdig gilt.

Abstract

This master's thesis deals with the importance of working in and with social networks in the process of developing self-determined (professional) participation opportunities for and with people who have a greater need for assistance from the point of view of professional social workers. In the context of two survey phases, semi-structured interviews were conducted with those social service professionals, who are participating in the project "P.I.L.O.T". The aim was to determine the preconditions and conditional factors which enable professionals to work in and with social networks. The importance of social networks, their role as social support provider and the concept of "Sozialraumorientierung" (Engl.: social space orientation) were examined in greater depth. The data evaluation and analysis were performed on the basis of grounded theory research methodology procedures according to Strauss and Corbin.

The results of the master's thesis indicate that working in and with social networks firstly, is made possible by the conceptual orientation of the project and secondly, is influenced by personnel and structural conditions. The attitude of professionals and stakeholders towards social networking has great significance for collaboration between these parties. Moreover, the concept of circles of support as part of the project has a beneficial effect on working in and with social networks, as this setting brings the informal and professional network of young adults together. Another fundamental principle of networking is the available time budget. If social service professionals have enough time for working with and in their clients' social networks, they can, as in the case of the project "P.I.L.O.T", get to know the stakeholders, build relationships with them, and establish partnerships in order to jointly identify the young adults' areas of professional interest as well as to organize internships. On the other hand, the results show that when less time is devoted to social networking, especially the exchange of information within the staff and with the parents is considered to be worthy of improvement.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Eva Schimpelsberger
Geburtsdatum: 31.05.1993
Geburtsort: Wels
Staatsangehörigkeit: Österreich

Werdegang

2014 – 2018 Masterstudium „Bildungswissenschaft“ an der Universität Wien
2011 – 2014 Bachelorstudium „Lehramt an Sonderschulen“ an der Privaten
Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz
2003 - 2011 Bundesrealgymnasium Enns
1999- 2003 Volksschule Kronstorf