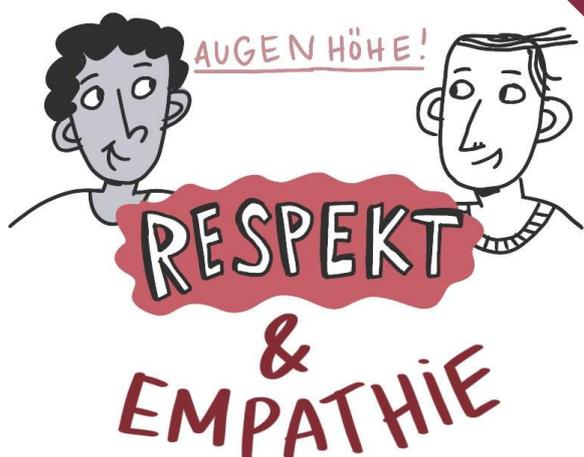


Online-Konferenz

Qualität in der Migrationssozialarbeit

Eine Frage der Haltung?

2. Juni 2021



Konferenz- dokumentation

Programmablauf

- 10.00** Begrüßung & Vorstellung des Konferenzthemas | 03
Anne Müller, Leitung FMI
Cosima Schmitt, Moderation
- 10.15** Grußwort MSGIV | 08
Rainer Liesegang, Leiter der Abteilung für Soziales, Familie, Pflegepolitik und Integration im MSGIV
- 10.30** Vortrag „Halt und Haltung in der Migrationssozialarbeit“ | 12
Prof. Dr. Jan V. Wirth, Sozialarbeiter sowie Professor und Studiengangsleitung Soziale Arbeit an der AKAD University, Stuttgart
- 11.15** Moderierte Fragerunde & Diskussion
- 12.00** Mittagspause
- 12.45** Thementische | 30
- TT1: Was macht Migrationssozialarbeit zur Menschenrechtsprofession? | 31
- TT2: Profession vs. Wirtschaftlichkeit – Sozialarbeitende zwischen den Stühlen? | 33
- TT3: Welchen Mehrwert hat ein bestehendes Leitbild für die Praxis? | 36
- TT4: Inwieweit beeinflussen persönliche Überzeugungen die professionelle Haltung? | 39
- 13.30** Pause
- 13.45** Podiumsdiskussion: „Qualität in der Migrationssozialarbeit – Eine Frage der Haltung?“ | 42
Prof. Dr. Jan V. Wirth, Sozialarbeiter & Studiengangsleitung Soziale Arbeit
Sebastian Muy, Sozialarbeiter BBZ Berlin & Promovend an der PH Freiburg
Fereshta Hussain, Sozialpädagogin im SOS-Familienzentrum Berlin
Thomas Kaminsky, Leiter Flüchtlingsarbeit, IB Potsdam-Mittelmark
Anne-Rebekka Düsterhöft-Wallner, Heimkoordinatorin GU Stahnsdorf
- 14.45** Zusammenfassung & Verabschiedung | 57
- 15.00** Ende der Veranstaltung

Begrüßung und Vorstellung des Konferenzthemas

Anne Müller, Leitung FMI
Cosima Schmitt, Moderation
Jana Kreisl, Illustratorin



BEGRÜßUNG: Anne Müller

„Haltung ist eine kleine
Sache, die einen GROßEN
Unterschied macht!“

RAHMENBEDINGUNGEN
müssen passen!

A cartoon illustration of a woman with dark curly hair, wearing a red long-sleeved shirt, holding up a large, empty rectangular frame. A red arrow points from the text 'RAHMENBEDINGUNGEN müssen passen!' towards the frame.

Anne Müller, Leitung FMI

BEGRÜßUNG

Sehr geehrtes Fachpublikum,
liebe Kolleginnen und Kollegen

„Haltung ist eine kleine Sache, die einen GROßEN Unterschied macht!“

Nun hatte Sir Winston Churchill (1974-1965) sicher nicht die Soziale Arbeit oder die heutige Konferenz im Blick, als er diese Aussage tätigte. Dennoch trifft sein Zitat genau die Intention der heutigen Veranstaltung. In diesem Sinne möchte ich Sie im Namen des Fachzentrums für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration recht herzlich zu unserer heutigen Konferenz: „Qualität in der Migrationssozialarbeit – Eine Frage der Haltung?“ begrüßen.

Ganz besonders freut es mich, hier heute auch Herrn Liesegang, den Abteilungsleiter für Soziales, Familie, Pflegepolitik und Integration aus dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz begrüßen zu dürfen.



Herr Liesegang hat sich, wie sie dem aktualisierten Programm entnehmen können, dankenswerter Weise bereit erklärt, den heutigen Austausch fachlich mit einem Grußwort zu begleiten. An dieser Stelle möchte ich mich außerdem einmal für die seit vielen Jahren konstruktive Zusammenarbeit mit dem Referat 25 bedanken.

Vor fast vier Jahren hatte das FMI erstmals dazu eingeladen, sich gemeinsam über das Thema „Was ist gute Migrationsarbeit in Brandenburg – Zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ auszutauschen.

Der damalige Fachtag bildete den Auftakt von jährlich wiederkehrenden Konferenzen, die sich mit verschiedenen Fragestellungen rund um die Qualität und die Professionalisierung der Migrationssozialarbeit beschäftigten. Der Anspruch des FMI war und ist es, in seiner täglichen Arbeit einen Beitrag

zum Prozess dieser Professionalisierung zu leisten.

Bereits auf unserer Konferenz im Jahre 2019 wurde dabei deutlich, wie konfliktgeladen die Spannungsfelder sind, in denen sich Beschäftigte in den Bereichen Migration und Integration täglich bewegen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Soziale Arbeit in diesen Bereichen per se kein statisches Aufgabenfeld ist. Vielmehr greift Migrationssozialarbeit in die verschiedensten Bereiche des täglichen Lebens ein und unterliegt ständigen Veränderungen. Ging es 2015 und 2016 noch vorrangig um die Unterbringung Geflüchteter, so stehen heute eher Qualitätsdebatten und Fragestellungen einer integrativen beziehungsweise inklusiven Sozialen Arbeit im Vordergrund.

Beschäftigte in diesen Tätigkeitsfeldern – und dies wissen Sie alle am besten – stehen permanent vor gewaltigen und sich dynamisch verändernden Aufgaben – und zwar qualitativ wie quantitativ.

Die kurz angerissene Komplexität der zu leistenden Aufgaben und Problemlagen hat allerdings durch die Pandemie eine zuvor nicht zu erahnende Verstärkung erhalten. Und so ist es nicht verwunderlich, wenn Beschäftigte der Migrationssozialarbeit bis an die Grenzen der eigenen Belastbarkeit kommen. Umso mehr freut es mich, dass Sie sich trotz der ungeheuren Aufgaben, vor denen Sie täglich stehen, die Zeit genommen haben, um mit uns heute gemeinsam in den fachlichen Austausch zu gehen. Dies unterstreicht den Wunsch, sich vom Standpunkt einer wachsenden professionellen Identität in Struktur- und Qualitätsdebatten zu begeben.

Die Pandemie ist dabei natürlich auch am FMI nicht spurlos vorbeigegangen. Wir haben uns stetig bemüht, unsere Angebote an die gegebene Situation anzupassen. So haben wir im letzten Jahr die Koordinierung des Krisenberatungsteams übernommen, Anfang dieses Jahres ein neues Beratungsformat „DigiDi mit dem FMI“ ins Leben gerufen und – dies zeigt die heutige Konferenz – die eigene Digitalisierung vorangetrieben.



Unerwähnt möchte ich auch nicht lassen, dass sich deshalb aus gegebenem Anlass unsere Konferenz im November auch mit dem Thema der Digitalisierung in der Sozialen Arbeit beschäftigen wird.

Lassen Sie mich noch einmal kurz den Bogen zu unseren vergangenen Konferenzen spannen. Denn dort wurde vor allem deutlich, wie elementar Rahmenbedingungen und konstante Strukturen sind, um professionell arbeiten zu können. Auf einen Erfolg möchte ich dabei kurz verweisen. So ist es uns zum Beispiel gelungen, zusammen mit dem Paritätischen Bildungswerk Landesverband Brandenburg e.V. eine modulare Weiterbildung für die sogenannten Quereinsteiger*innen zu entwickeln, welche die Grundlagen der Sozialen Arbeit vermittelt. Diese Weiterbildung ermöglicht nach erfolgreicher Teilnahme Planungssicherheit und eröffnet diesbezüglich eine gewisse Zukunftsperspektive in Brandenburg.

Langfristige und konstante Strukturen beeinflussen also nachhaltig die Qualität der Sozialen Arbeit und letztendlich sind sie für eine gelingende Integration ausschlaggebend.

Umso unverständlicher erscheint daher die aktuelle Diskussion, die Integrationspauschale und die sogenannte MSA II abschaffen zu wollen.

Gerade nach der Pandemie werden die aufgebauten und geschaffenen Strukturen – vor allem für vulnerable Gruppen – dringend benötigt. Dies zeigen auch aktuelle Studien, die sich zum Beispiel mit der Zunahme von häuslicher Gewalt – insbesondere gegenüber Frauen und Kindern – und der Zunahme seelischer Probleme in Folge erzwungener Isolation beschäftigen. Wie soll ein Mehrbedarf an Regelstrukturen durch Kürzungen gedeckt werden? Und dies in einem Handlungsfeld der Sozialen Arbeit, welches auch in der Zukunft noch stärker an Bedeutung gewinnen wird. Diese Frage wird uns sicher alle zusammen in den kommenden Monaten stark beschäftigen.

Nun aber soll erst einmal die Orientierungsqualität im Mittelpunkt stehen. Alle Teilnehmenden an unserer vorab getätigten Umfrage gaben an, dass für sie Qualität und eine professionelle Haltung zusammenhängen.



Inwieweit eine professionelle Haltung als Kompass dient und professionelles Handeln beeinflusst, gibt der anschließende Vortrag wieder. Es freut mich ganz besonders, dass wir dafür Herrn Professor Dr. Wirth gewinnen konnten, der uns hierzu gleich noch tiefere Einblicke geben wird. Die Teilnehmenden der Umfrage waren sich außerdem überwiegend einig, dass feststehende Qualitätskriterien gewinnbringend für die Praxis sind. Was dies im Einzelnen bedeutet, darüber werden wir

uns an den Thementischen und bei der anschließenden Podiumsdiskussion austauschen. Am Ende des Tages wissen wir dann auch, ob Haltung tatsächlich eine kleine Sache ist, die einen großen Unterschied macht.

Ich freue mich auf den heutigen Austausch und wünsche uns allen einen spannenden Tag mit – im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten – interessanten Diskussionen! Und jetzt darf ich im „Spotlight“ ganz herzlich Herrn Liesegang begrüßen.



Grußwort MSGIV

Rainer Liesegang

Leiter der Abteilung für Soziales, Familie,
Pflegepolitik und Integration im
Ministerium für Soziales, Gesundheit,
Integration und Verbraucherschutz



Rainer Liesegang, MSGIV

GRUßWORT

Sehr geehrte Frau Müller,
sehr geehrte Damen und Herren,

es freut mich sehr, dass das Fachzentrum die Fachtagung online realisieren konnte. Auch wenn ich heute gar nicht der Veranstalter bin, so danke ich Ihnen dennoch für Ihre Teilnahme in so großer Zahl. Zeigt das doch sehr deutlich, wie wichtig die Qualitätsdebatte für Ihren Arbeitsbereich ist. Es ist mir ein großes Anliegen, Ihnen für Ihr außerordentliches Engagement unter den Corona-Bedingungen zu danken.



Ich weiß, dass sich gerade die Beschäftigten in der Migrationssozialarbeit oftmals bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit und darüber hinaus engagieren. Und dabei zeichnet Sie aus, dass Sie Menschen in schweren Situationen und auch Notlagen Hilfe zum Leben geben. Das ist mehr. Dazu gehört eine Berufung und vor allem eine Haltung. Ja, ich ziehe meinen Hut vor Ihrem Einsatz und ihrem Engagement.

Mit der Novellierung des Landesaufnahmegesetzes im Jahr 2016 wurde die Migrationssozialarbeit in Brandenburg auf gesetzliche Füße gestellt und den Kommunen als Pflichtaufgabe übertragen. Die Migrationssozialarbeit beruht in Brandenburg also nicht auf Freiwilligkeit oder gar einem freundlichen Entgegenkommen. Ich lege großen Wert auf die Feststellung, dass wir der Migrationssozialarbeit durch die Regelung in einem Gesetz die Bedeutung zugemessen haben, die ihr auch zusteht.



Dies gilt sowohl für die Migrationssozialarbeit für Geflüchtete im Verfahren und Geduldete als auch für die sogenannte MSA II, also die für die Rechtskreiswechslerinnen und -wechsler. Wie Sie wissen, ist die MSA II derzeit im Gesetz bis 31. Dezember 2021 befristet. Es ist unser Ziel, die MSA II künftig längerfristig zu etablieren. Das wird im Hinblick auf die Corona bedingten Haushaltsbelastungen in den laufenden Haushaltsverhandlungen kein Alleingang werden. Weil wir aber um die Bedeutung der Aufgabe wissen, hat sich dies die Hausleitung des Sozial- und Integrationsressorts weit oben auf die Agenda geschrieben.

Neben der Verankerung der MSA im Landesaufnahmegesetz haben wir 2016 auch untergesetzliche Regelungen zur Anzahl der in der MSA Beschäftigten, zur Aufgabenverteilung zwischen unterbringungsnaher MSA und den Fachberatungsdiensten sowie zu den Qualitätsstandards in der MSA getroffen.

Migrationssozialarbeit ist ja auch nicht unbedingt jedermanns und jederfraus Sache und ich weiß durchaus um die Schwierigkeiten, gerade im Flächenland Brandenburg mitunter ausreichend Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter für dieses Handlungsfeld zu finden.

Dem Rechnung tragend und weil wir großen Wert auf die Qualifikation der in der MSA Beschäftigten legen, haben wir gemeinsam mit dem Paritätischen Bildungswerk und dem Fachzentrum für Migration und Integration ein Angebot geschaffen, solides Wissen berufsbegleitend zu erwerben. Denn, und da komme ich nochmals zu Ihrem Tagungsthema zurück: Was nutzt die beste Haltung ohne Empathie und vor allem solides Wissen!

Sie werden sich heute ausführlich mit dem Thema Haltung in der Migrationssozialarbeit auch oder vor allem im Kontext der Qualität der MSA beschäftigen. Dazu gehört sicherlich auch die Frage, ob es denn die richtige Haltung überhaupt gibt und wer diese Haltung denn möglicherweise bestimmt. Sind es die Sozialarbeitenden selbst, sind es die Träger, die Ausbildungsstellen und Hochschulen oder sind es gar staatliche Stellen, die die Haltung durch Vorgaben beeinflussen?

Eine gute Qualifikation hat einen erheblichen Einfluss auf die persönliche Haltung. Davon bin ich überzeugt. Deshalb haben wir Regelungen zu den Qualitätsstandards in der MSA geschaffen und werden diese, wenn nötig, auch weiterentwickeln. Mehr mittelbaren Einfluss auf die Haltung von

Sozialarbeitenden würde ich auch gar nicht wollen und akzeptieren.

Ich will mit niemandem zusammenarbeiten, der mir, nur, weil er über einen Umweg aus der Kostenerstattung des Landes finanziert wird, nach dem Munde redet. Und ich weiß, dass das für meine Mitarbeitenden gleichermaßen gilt.

Ich hoffe immer auf einen qualifiziert konstruktiven und auch kritischen Austausch, der bitte nicht in einer „Konsenssoße“ aufgehen möge.

Sie haben sich ein wirklich spannendes und wichtiges Thema für diesen Fachtag gegeben. Ich wünsche Ihnen gute sowie bereichernde Erkenntnisse. In diesem Sinne herzliche Grüße aus Potsdam.

Ich bitte Sie abschließend um Nachsicht, dass ich mich nach dem Vortrag von Herrn Professor Wirth, auf den ich mich sehr freue, wegen weiterer Termine aus der Veranstaltung ausklinken werde.

Vielen Dank!



Fachvortrag

Halt und Haltung in der Migrationssozialarbeit

Prof. Dr. Jan V. Wirth

Sozialarbeiter sowie Professor und
Studiengangsleitung Soziale Arbeit an der
AKAD University, Stuttgart



Begleitwort zum Fachvortrag

Halt und Haltung in der Migrationssozialarbeit

von Jan V. Wirth

Migrationssozialarbeit gehört aufgrund gesellschaftlicher Transformationen und der damit verbundenen Veränderung in Gesellschaft und Politik im Selbstverständnis als Einwanderungsgesellschaft zu den spannendsten Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Wir haben es hier mit einem quantitativ und qualitativ bedeutungsvollen Handlungsfeld zu tun. Daher tauchen verstärkt Fragen nach der Sicherung bzw. Entwicklung von Qualität des professionellen Handelns auf.

Qualität basiert auf verschiedenen Dimensionen und Aspekten. Qualität entsteht in einer konzeptuellen, einer strukturellen, einer prozesshaften, einer ergebnishaften und einer interaktiven Dimension. Allgemein lässt sich über Qualität sagen, dass sie über den Grad der Erfüllung von verschiedenen und wechselseitigen Erwartungen an ein Produkt oder Dienstleistungen Auskunft gibt. Generell könnten wir über Dienstleistungen der Sozialen Arbeit sagen,



[Hier](#) gelangen Sie zum Videomitschnitt des Vortrags.



[Hier](#) gelangen Sie zur dazugehörigen Präsentation.

dass sie Menschen bzw. Familien helfen, unterstützen, schützen, fördern, begleiten sollen, damit diese als selbstbestimmte Akteur/innen an der Gesellschaft in einer wertgeschätzten Weise teilnehmen können.

Für die Migrationssozialarbeit gilt, dass ein Mindestmaß an Qualität erzielt wurde, wenn grundlegende menschliche Bedürfnisse nach Unterkunft, Nahrung, Krankenversorgung, Austausch und Sicherheit erfüllt sowie darüber hinausführend weitere gesellschaftliche Teilnahmemöglichkeiten gewährleistet werden. Um nun diese Dienstleistungen zur möglichst hohen Zufriedenheit (Erwartungserfüllung) der Beteiligten ausführen zu können, ist Soziale Arbeit auf die sogenannte *Koproduktion* verwiesen: Soziale Arbeit kann diese Dienstleistungen nur produzieren, indem sie sich in Beziehung, Interaktion und Kommunikation mit ihren Adressat/innen bringt und zusammen mit diesen wertschätzende und ressourcenreiche Arbeitsbündnisse aufbaut.

In diesen Beziehungen und Bündnissen sind beide Seiten und Parteien aufeinander angewiesen und jeweils nicht in der Lage, die Beziehung oder das Bündnis in je eigener Weise zu gestalten und zu steuern. Zudem nehmen die Beteiligten nicht nur formale Rollen wie die einer pädagogischen Fachkraft und die eines Adressaten ein und exekutieren diese mechanisch. Das Rollenhandeln, das Ausgestalten einer be-

ruflichen Rolle, steht in enger Wechselwirkung mit der Person der pädagogischen Fachkraft, die in bestimmter Nähe und Distanz und Identifikation in je eigener biographisch gefärbter Weise diese Rolle übernimmt und ausfüllt.

Offenkundig stehen also Qualität, Solidarität, professionelles Handeln in einem engen Zusammenhang mit einer persönlichen Haltung auf die Welt, auf die Klientel und auf die Grenzen und Möglichkeiten des eigenen beruflich-professionellen Handelns, die Fachkräfte in den Beruf mitbringen oder in ihrem Berufsleben entfalten bzw. weiterentwickeln.

Mein Vortrag beschäftigt sich gemäß dem Titel und Thema der Konferenz mit der Frage, inwieweit die Qualität in der Migrationssozialarbeit auch eine Frage der Haltung ist und von dieser beeinflusst wird. Die Migrationssozialarbeit stellt insofern ein exklusives Handlungsfeld der Sozialen Arbeit dar, insofern dieses Handlungsfeld jung ist, von heterogenen kulturellen Erwartungen durchzogen ist, mit Adressat/innen zu tun hat, die ihrer Grundrechte als Menschen beeinträchtigt bzw. beraubt wurden, und von besonderen Sprachbarrieren geprägt ist.

Das Ziel der Migrationssozialarbeit lässt sich in doppelter Weise beschreiben: einerseits als Integration, diese verstanden als Heranführung an und Eingliederung in bestimmte Wertegemeinschaften und -systeme; andererseits als Herstellung und Gewährleistung der jeweils individuellen Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilnahme an den für die Lebensführung relevanten Teilsystemen und Institutionen der Gesellschaft. Die These lautet, dass diese mit der Migrationssozialarbeit als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit verbundenen besonderen Ausprägungen die Notwendigkeit einer spezifischen Haltung seitens der pädagogischen Fachkräfte hervorbringt, um die Qualität professionellen Handelns zu gewährleisten bzw. zu sichern.

Vielen Menschen fällt es zu Beginn von Denkbewegungen und Reflexionsleistungen leichter, nicht von einer allgemeinen Theorie oder abstrakten sozialen Zusammenhängen, sondern von sich selber als Mensch und Person auszugehen. Als Personen erwerben wir im Laufe des Lebens bzw. unserer Sozialisation in der Familie, im Bildungssystem, in politischen Systemen wie auch im öffentlichen Raum etc. ein Set (Muster) von Einstellungen, Werten und Überzeugungen (Folie 4).

Forschungsinstitut für Sozialarbeit in der
deutschen Migration und Integration **FMI**

Was ist eine persönliche Haltung?

- Jede Person erwirbt in einem lebenslangen Prozess eine (beeinflussbare) Haltung zur Welt, den Dingen, den Leuten und deren Beziehungen untereinander
- Haltung ist ein hoch individuelles und eigentümliches Muster von Einstellungen, Werten und Überzeugungen (z.B. Menschenbilder, Glaubenssätze, Ängste, Ziele, Hoffnungen)

© FMI 2018 | ANNO UNIVERSITÄT WÜRZBURG

Folie 4

Diese persönliche Haltung ist hoch individuell und bei sehr genauer Betrachtung wahrscheinlich auch einmalig, weil abhängig von den jeweiligen biografischen Erfahrungen und Handlungszusammenhängen. Haltung ist demgemäß ein Sammelbegriff von einstmals interaktiv oder kommunikativ gewonnenen Einsichten, Erkenntnissen und Urteilen, die im Laufe der Zeit wiederholt und reproduziert wurden, sodass sie schließlich kondensiert und im Verfestigen begriffen sind.

Hierbei kann die Metapher eines Röhrensystems hilfreich sein: Informationen, Wissen, Urteile und Erfahrungen werden in diesem Röhrensystem der Erkenntnis bzw. der Kognition befördert und lagern sich mit der Zeit an den Rohrwänden ab. Manche Röhren werden stärker benutzt als andere und hier sammelt sich dann auch entsprechend mehr an den Rohrwänden ab. Diese Ablagerungen verfestigen sich wie Kalk,

sodass das Rohr mit der Zeit weniger an neuen bzw. aktuell gewonnenen Informationen etc. durchlässt. Die Haltung ist demgemäß ein größerer Zusammenhang von miteinander kommunizierenden Röhren (Verknüpfungen), die bei entsprechender Verfestigung (Verkalkung) der Haltung stark an Durchlassfähigkeit verlieren oder sogar gänzlich verstopfen.

Damit wird schnell klar, dass eine Haltung sowohl eine gewisse Festigkeit, aber auch Möglichkeiten ihrer Verflüssigung darbieten muss. Einmal gewonnene Überzeugungen oder Einstellungen müssen überprüft werden, wenn sich beispielsweise Lebenslagen, soziale und gesellschaftliche Verhältnisse verändern. Für die Lebensführung ist es demnach von Bedeutung, dieses Muster und dieses Netz von Dispositionen in Situationen von Krisen oder Übergängen in seinen Beschränkungen oder Möglichkeiten zu reflektieren und dementsprechend an neue Situationen oder Perspektiven anzupassen.



Gemäß des Tatbestandes, dass Menschen, Personen berufliche und formale Rollen ausfüllen, ist – in Ergänzung und Erweiterung der persönlichen Haltung – eine professionelle Haltung von der dynamischen (beweglichen) und volatilen (flüchtigen) Verschränkung des authentischen Selbstbezugs der Person wie auch der objektiv wie durch Bildung, Intervention und Teambearbeitung gewonnenen und Selbstkompetenzen der Fachkraft geprägt.



Folie 6

Auf Folie 6 wird versucht zu zeigen, wie das professionelle Handeln in seiner Verfestigung zu einer Haltung durch die Eckpunkte eines Dreiecks eingerahmt wird. Dabei spielen sowohl normative Gesichtspunkte, theoretische und methodische Kompetenzen wie auch das eigene biografisch Erleben der Person eine maßgebliche Rolle. Das sogenannte Dreifachmandat (Tripel-Mandat) ist ein instruktives Angebot für sozialpädagogische Fachkräfte, Nähe und Dis-

tanz zwischen Individuum bzw. Gruppe und einer Gesellschaft bzw. Mehrheitsgesellschaft als Spannungsfeld und Handlungsspielraum wahrzunehmen und sich darin zu bewegen – gemäß der gleichwohl biografisch wie auch professionell erzeugten Handlungsmöglichkeiten und Mittel. Eine professionelle Haltung innerhalb des Tripel-Mandats ist bestenfalls in der Lage, eine allgemeine *situationsübergreifende* Sinnhaftigkeit und Nachvollziehbarkeit des Handelns sowie eine *situationspezifische*, klientenangemessene Sensibilität für die Bedürfnisse und Erwartungen zu erzeugen (Folie 8).

Forschungsinstitut für Betriebsökonomie an der
Wirtschaftsuniversität Wien **FMI**

Wozu dient eine **professionelle** Haltung innerhalb des Triple-Mandats?

- erzeugt eine **situationsübergreifende** Sinnhaftigkeit und Nachvollziehbarkeit des Entscheidens und Handelns (z.B. Wahrung universaler Werte wie die Menschenrechte)
- andererseits eine **situationspezifische** Sensibilität für die Möglichkeiten, Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beteiligten (Wahrung der situativen Angemessenheit des Handelns)

JOY WIRTH | AREAS University / UNIVERSITÄT WIEN

Folie 8

Fachkräfte brauchen die Fähigkeit, in der aktuellen Situation angemessen auf die Adressat/innen zu reagieren und mit ihnen ein Arbeitsbündnis zu schaffen.

In dieser aktuellen Situation werden jedoch auch Orientierungen benötigt, die über den Moment hinausgehen so wie es eben Werte vermögen. Solche Werte sind beispielsweise die Menschenrechte, die Autonomie der Lebensführung, die Hilfe zur Selbsthilfe oder die Wechselseitigkeit von Geben und Nehmen.

Wie nun bekommen wir eine professionelle Haltung oder können gezielt versuchen eine solche anzusteuern? Mein Vorschlag für heute lautet, dass es bedeutet, *innezuhalten*. Wir sollten beispielsweise innehalten, wenn wir so sehr unter Handlungsdruck geraten, dass wir keine Zeit und keinen Ort haben, um unser professionelles Handeln mit unseren Werten abzugleichen. Mindestens genauso relevant erscheint mir die Frage und die Reflexion darüber, inwiefern die Beteiligung der Adressat/innen so *umfassend wie möglich* erfolgt ist. Professionell handelnde Teams sind demgemäß daran zu erkennen, dass sie sich Reflexionsgelegenheiten einräumen, und zwar sowohl regelmäßiger Weise als auch bei krisenhaft auftretenden Bedarfen.



Auf der Folie 12 sind eine Reihe von weiteren Punkten und Gründen aufgeführt, wozu wir innehalten sollten. Hier geht es um das Ermöglichen von Nachdenken, das Teilen von Erfahrungen, die Reflexion des eigenen Handelns, um so eine Weiterentwicklung der eigenen Praxis und der Qualität derselben zu erreichen.

Wozu sollten wir innehalten? Um...

- ein Nachdenken über erlebte Fälle und Episoden der alltäglichen Praxis zu ermöglichen
- berufsbedingten Problemen, Krisen, Ambivalenzen, aber auch von positiven Erfahrungen, Ausdruck zu geben und mit anderen zu teilen
- das eigene Handeln zu hinterfragen und dafür im Team die Wahrnehmungsfähigkeit und Bereitschaft zu steigern
- allmähliche Anders / und Neujustierung in immer neuen kritisch überdachten Versuchen zur Änderung der eigenen Praxis zu erreichen
- das eigene Handeln mit Bezug auf das zur Verfügung stehende Wissen abzugleichen (Methoden, Theorien, ethische Verpflichtungen)

Fachverband für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration FMI

JAN V. WITTE | AGAD UNIVERSITY / UNIVERSITÄT BIELEFELD 12

Folie 12

Ein Handlungsfeld wie die Migrationssozialarbeit ist in besonderer Weise für Rassismus und Diskriminierung zu sensibilisieren. Dazu brauchen wir unter anderem mehr Wissen über die verschiedenen Zugehörigkeits- und Identitätsverständnisse von Immigrant/innen. Außerdem gehört dazu die Bereitschaft der Fachkräfte, dass sie die eigenen kulturellen Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen haben, um nicht selbst in die Falle subtiler Diskriminierungsmechanismen zu geraten (Folie 14).

Diskriminierung entsteht nämlich in der allgemeinen sozial anerkannten oder schul-

Wozu sollten wir innehalten?

Um zu erkennen: **Rassismus** wird vielfach **nicht thematisiert**, in seiner Alltäglichkeit und institutionellen Verankerung **nicht wahrgenommen, individualisiert, naturalisiert, pathologisiert** oder als quasi **unumgängliche** Folge der allgemeinen wirtschaftlichen Rezession dargestellt.

Fachverband für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration FMI

JAN V. WITTE | AGAD UNIVERSITY / UNIVERSITÄT BIELEFELD 14

Folie 14

terzuckend hingenommenen Verwendung kategorialer Unterscheidungen. Mit diesen Unterscheidungen werden gesellschaftliche Ordnungen stabilisiert bzw. soziale Gruppen und Personenkategorien markiert. Aus diesen erwachsen Begründungen und Rechtfertigungen bestimmter gesellschaftlicher Ungleichheiten und Benachteiligungen.

Genauer betrachtet, entsteht Diskriminierung durch die Unterscheidung von Gruppen oder Personen und in der dadurch zugeschriebenen Zugehörigkeit und der Zuschreibung jeweils negative Eigenschaften. Pädagogische Fachkräfte hätten demnach Andere, aber auch sich selbst danach zu befragen, welche Unterscheidungen sie verwenden und welche Bewertungen von Eigenschaften oder Verhaltensweisen mit der Unterscheidung in alternativer Lesart verbunden sein könnten.

Diskriminierung vollzieht sich jedoch auch durch Institutionen (Folie 17).

Innehalten, um **institutionelle** Diskriminierung wahrzunehmen (Bsp. Schule)

Informations für Bildungsinstitutionen hinsichtlich Migration und Integration FMJ

- geschieht dadurch, dass der besondere Förderungsbedarf, der im Fall migrantischer Schüler ggf. aus unzureichender Vertrautheit mit der deutschen Schriftsprache resultiert, weitgehend ignoriert wird; eine qualitativ hochwertige Sprachförderung findet nicht in ausreichendem Umfang statt.
- Schüler/innen mit Migrationshintergrund werden häufiger auf Sonder- und Förderschulen verwiesen, indem unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache als generelle sprachliche Entwicklungsprobleme missverstanden werden
- Schulen als Halbtagschulen setzen voraus, dass Schüler/innen zu Hause angemessene Bedingungen zum Lernen vorfinden und auf elterliche Unterstützungsleistungen zurückgreifen können (Scherr 2016)

© U.V. WYTH | ABO University / universität Bochum 17

Folie 17

Im Bildungssystem findet nach wie vor zu wenig Sprachförderung in entsprechender Qualität statt. Dadurch kann es passieren, dass unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache als generelle sprachliche Entwicklungsprobleme einzelner Schülerinnen bzw. Schüler missverstanden werden. Hier Haltung zu zeigen bedeutet, Halt zu machen und die eigenen Verhaltensweisen wie auch die eigene gesellschaftliche Position zu reflektieren. Es geht dabei um die Steigerung der Achtsamkeit und Empfindsamkeit für Diskriminierung und über individuelle Vorurteile und Handlungen hinausgehende Betrachtungsweisen von Diskriminierung in Strukturen, Organisationen und Institutionen. Haltung zu zeigen bedeutet, Halt zu sagen und zu fragen, in welche Gruppen und mit welchen Zielen die Adressat/innen von Migrationssozialarbeit eingeteilt werden.

In manchen Ländern wird an dieser Stelle zwischen negativer und positiver Diskriminierung unterschieden. Wenn beispielsweise zielgruppenspezifische Angebote gemacht werden sollen, stellt dies auch eine Form der Diskriminierung dar, freilich unter der Maßgabe, dass diese Angebote zu einer Erweiterung der Inklusions- und Handlungsmöglichkeiten der Zielgruppe führen.

Wenn wir in der Migrationssozialarbeit begreifen, dass Qualität mit der Entwicklung von Haltung und Kompetenzen zu tun hat, können wir uns selber befragen, welche Erfahrungen wir jeweils mit anderen Kulturen oder Personen gemacht haben. Wir können uns befragen danach, zu welchen Reibungen, Unterschiedlichkeiten, Missverständnissen es gekommen ist und nach deren tieferen Gründen oder Ursachen suchen. Denn die eigene Zugehörigkeit zu einer westlich-christlich-kapitalistisch geprägten Leistungsgesellschaft kann dazu führen, die damit verbundenen Selbstverständlichkeiten, Normen und Werte zu wenig zu hinterfragen.



Aber unser Ziel in der Migrationssozialarbeit ist es ja gerade, den reflexiven Umgang mit anderen Kulturen zu erlernen und anderen zu zeigen, wie gemeinsam Gesellschaft gelingen kann!

Obwohl Reflexivität als Grundvoraussetzung für pädagogische Fachkräfte gilt, scheint es mir häufig der Fall zu sein, dass die damit verbundene Perspektivenveränderung nicht radikal genug nachvollzogen wird. Es geht nicht nur darum, die Folgen seines Handelns zu begreifen oder sich Feedback zu geben, das allzu oft im wechselseitigen Auf-die-Schulterklopfen endet.

Professionelle Reflexivität lässt sich anhand zweier Schlüsselmerkmale erkennen: erstens, die eigene Version, Interpretation oder Auffassung von Welt, Situationen oder Prozessen könnte auch anders sein, zweitens es könnte in so gut wie jeder Situation auch anders gehandelt werden. Wenn wir diese Schlüsselmerkmale ernst nehmen, führt dies in einen vertieften Reflexionsmodus, dessen Ergebnisse uns möglicherweise zutiefst überraschen und verändern könnten.



In der transkulturellen Kompetenz (Folie 22) erwerben wir pädagogische Fachkräfte die professionellen Eigenschaften und Verhaltensmöglichkeiten, sich auf andere Kulturen und Personen einzulassen.

Hochschule für Sozialarbeit der
Bremen-Region und Umgebung **FMI**

Transkulturelle Kompetenz

- Neugierde, Offenheit und Interesse, sich auf andere Kulturen und Personen einzulassen
- die Fähigkeit sich in die Welt des Gegenübers hineinzuversetzen und das Erfassen der Gefühle und Bedürfnisse anderer
- Bewusstsein und Kenntnis der eigenen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse
- Reflexion von eigenen Vorurteilen und Stereotypen gegenüber anderen Kulturen, Personen und Verhaltensweisen

ISS V WITH LEAD University / Universität Bremen

Folie 22

Aber nicht nur das. Erst wenn wir die eigenen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse in den Blick nehmen und die eigenen Vorurteile und Stereotypen gegenüber anderen Kulturen und ihren Lebensformen selbstkritisch thematisieren, können wir eine solche transkulturelle Kompetenz entwickeln.

Die oben stehende Überlegungen lassen sich wie folgt zusammenfassen: die Migrationssozialarbeit ist ein Handlungsfeld der Sozialen Arbeit, das in vielfältiger Hinsicht von Ambivalenzen (Kulturen, Religionen, Lebensformen, Wertesysteme, Handlungspraxen etc.) durchzogen ist.

Ausnutzen von AMBIVALENZ
jenseits von richtig oder falsch

Diese Ambivalenzen begreifen wir nicht voreilig als Problem, sondern vielmehr als Anlass und Gelegenheit, Haltung zu entwickeln und Qualität auf differenzensible Weise weiterzuentwickeln, weil wir uns – mit dieser Haltung – genau den Spielräumen widmen können, die eben nicht von Eindeutigkeiten, Selbstgewissheiten und kultureller Borniertheit, sondern von Widersprüchen, Ambivalenzen, Dilemmata, Konflikten hervorgebracht werden. Um nun diese Widersprüche und Ambivalenzen oder sogar Konflikte zu bearbeiten, braucht es Methoden, mit deren Hilfe wir den einstmals gewonnenen Standort verlassen können. Es braucht dazu Theorien, mit denen wir den jeweiligen Standort begründen.

Und schließlich braucht es eine Haltung, mit der wir auch in widrigsten Umständen unsere sozialpädagogische und sozialarbeiterische Fachlichkeit und Menschlichkeit gleichermaßen bewahren können (Schlussfolie).

Fachzentrum für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration **FMI**

Der ambivalenzreflexive **Dreiklang** der grundständig dilemmatischen Zukunft der MSA

- Ohne Theorien können wir unseren Standort nicht begründen.
- Ohne Methoden können wir unseren Standort nicht wechseln.
- Ohne Haltung können wir in widrigen Umständen unsere fachliche Position nicht halten.

Jan V. Wirth | AAO University / Universität Bielefeld 22

Folie 23

Danke sehr!

Jan V. Wirth

20.07.2021, Universität Bielefeld

www.systemisch-arbeiten.info



Moderierte Fragerunde und Diskussion

Jan V. Wirth, Professor für Soziale Arbeit
Cosima Schmitt, Moderation



Cosima Schmitt: Wie beeinflusst die eigene Haltung die Soziale Arbeit?

Jan V. Wirth: Im Prinzip ist das doppelte und dreifache Mandat auf jede berufliche Situation anwendbar. Wenn mir ein Mensch sein Anliegen formuliert, überlege ich zum Beispiel als erstes, wie lässt sich das mit meinen anderen Aufträgen in Einklang bringen. Die andere Frage ist: Ist es mir gelungen, die Lebenssituation des Klienten bzw. der Klientin zu erfassen?

Vorher kann sich das doppelte oder dreifache Mandat noch gar nicht entfalten. Wir brauchen also erstmal ein relativ gutes Wissen über die Lebenssituation, über das Anliegen und über die Bedarfe der Person. An dieser Stelle entsteht dann unter Umständen eine sehr große Diskrepanz: Eventuell sind die Erwartungen zu hoch und wir können ihnen nicht entsprechen. Und dann haben wir es ebenfalls mit den Aufträgen der Organisation zu tun: Wie viel Zeit haben wir, um Fälle zu bearbeiten?

Da stecke ich also ständig in diesem Dilemma, aus dem ich nicht mehr raus kann. Ich sehe mich ständig in Bewegung. Albert Einstein hat gesagt: *„Das Leben ist wie Fahrrad fahren, um die Balance zu halten, musst du in Bewegung bleiben.“* Insofern ist meine Einladung an uns, an Sie, beweglich zu bleiben.

Das kann aber auch negative Folgen haben. Es kann zum Beispiel sein, dass es nicht zur Teamkultur passt, zum Auftraggeber nicht passt.

Frage aus dem Chat: In welchen Bereichen sehen Projektbeschreibungen oder Aufgabenbeschreibungen die Wahrnehmung des Tripelmandats vor?

Jan V. Wirth: Ich bin ganz fest der Ansicht, dass das noch nicht in die Praxis integriert ist, auch nicht konzeptionell. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, der reflektiert und vielleicht sogar in die Agenda und das Ethikleitbild der Organisationen mitaufgenommen werden sollte. Leider verfügen kleine oder mittelständische Sozialunternehmen oftmals über kein Ethikleitbild – und ich denke dabei zuerst an die Mitarbeitenden. Soziale Arbeit kann sich manchmal sehr in dem Umgang mit den eigenen Leuten unterscheiden. Das muss man leider feststellen.

Cosima Schmitt: Wie kann ich mir bewusst machen, was meine eigene Haltung ist? Es fließen schließlich auch Dinge mit ein, die mir wohlmöglich nur halb bewusst sind, beispielsweise Erfahrungen in der Kindheit oder Erfahrungen mit einzelnen Menschen, die mich dann zu Pauschalisierungen verleiten.

Jan V. Wirth: Idealerweise bieten Weiterbildungsangebote oder berufsbildende Angebote, wie Studiengänge Sozialer Arbeit, die Ressourcen oder die Möglichkeiten dazu an, zum Beispiel um biografisch zu arbeiten. Und ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber wenn ich über meine eigene Autobiografie nachdenke, stelle ich zum Beispiel fest, dass es eine gewisse Zugewandtheit in Richtung Osten gibt, da ich in der DDR großgeworden bin. In den 70er Jahren hatten wir viele Begegnungen mit Menschen aus Ungarn, Polen, Rumänien, Bulgarien. Das war als Kind super spannend und schön. Und ich spüre diese Hingezogenheit bis heute ins hohe Alter. Unreflektiert würde mir das wahrscheinlich einfach so vorkommen, als ob dies einfach total nette Menschen sind, mit denen man gut lachen, feiern, arbeiten und gestalten kann. Aber es hat doch einen Grund, und der liegt wahrscheinlich in der Biografie. Sozialpädagogisch können wir unsere eigenen Lebensbiografien betrachten – und zwar auch als Kolleg*innen – und sagen: Das hat mich geprägt.

Ein Beispiel für bewegliches Arbeiten und Denken wäre also, sich Zeit zu nehmen im Team – oder auch gemeinsam mit anderen Teams des Trägers – für offene Biografiearbeit.



Cosima Schmitt: Es ist also wichtig, im Arbeitsalltag Räume zu schaffen, die es ermöglichen, über die eigene Biografie nachzudenken und sich zu fragen, was die eigene Haltung geprägt hat und sie beeinflusst?!

Jan V. Wirth: Man sollte es auch nicht dem Zufall überlassen. Die Arbeit allein macht nicht automatisch erfahrener und reflektierter. Bei der Supervision ist zu bedenken, dass sie auch Ängste auslösen kann, ähnlich wie die Beteiligung an einem Rollenspiel. Biografiearbeit kann unter Umständen polarisieren, sie sollte also auch nicht zu therapeutisch betrieben werden. Stattdessen kann man auch ganz leichte Fragen stellen, zum Beispiel zu welchen Kulturen man sich besonders hingezogen fühlt. Auch so kann man gut in den transkulturellen Dialog kommen. Dabei können dann pauschale Stereotype vielleicht nicht aufgebrochen, jedoch aufgearbeitet werden.

Es wäre doch toll, so einen zwanglosen Dialog über die verschiedenen Lebensweisen in die Arbeit zu integrieren.

Gleichzeitig muss ich mich immer auch fragen: Was steht im Zentrum meiner Arbeit? Ich würde also immer erst einmal überlegen: Was mache ich da eigentlich? Und das führt zwangsläufig auch zu einer Entschleunigung des Arbeitens. Dann kann man wohlmöglich keine 70 Fälle mehr bearbeiten, sondern nur noch 50 – wo wir wieder bei der ökonomischen Dimension sind.

Frage aus dem Chat: Kann eine qualitative professionelle und professionsgebundene Soziale Arbeit überhaupt ohne ein partizipativ erstelltes und gelebtes „Leitbild“ funktionieren? Oder wäre dies dann nur Arbeiten im Sozialen und nicht Soziale Arbeit?

Jan V. Wirth: Gebunden an die Professionsethiken und an die Berufskodizes würde ich sagen, das ist eigentlich nicht zukunftsfähig. Es wird aber so gemacht. Die Mitglieder der Organisationen setzen sich zusammen und erstellen gemeinsam ein Leitbild. Es ist schade, dass nicht noch mehr transkulturelle und partizipative Elemente strukturell im Leitbild verankert werden.

Eigentlich sollte jede Organisation ein eigenes Leitbild entwickeln. Wir sollten individuelle, beteiligungsorientierte Leitbilder haben, die neben den Aufträgen auch das Tripelmandat reflektieren und befähigen, damit umzugehen.

Cosima Schmitt: Kann das gemeinsame Erarbeiten eines Leitbilds genauso wichtig sein wie das Haben eines Leitbilds, also das gemeinsame Nachdenken und Reflektieren?

Jan V. Wirth: Das Erarbeiten eines Leitbilds sollte idealerweise gar nicht aufhören. Sobald ein Leitbild vorhanden ist, müssen wir uns fragen, ob es noch aktuell ist. Mindestens zwei Personen sollten beauftragt sein, dies der Geschäftsführung zurückzumelden. Es geht bei allen Methoden und Verfahren in der Sozialen Arbeit ja nicht um das Ergebnis. Ganz radikal betrachtet, sollten diese Prozesse ja ergebnisoffen sein. Sie werden natürlich vorstrukturiert durch die Ressourcen, die wir anbieten können. Ergebnisoffen würde aber heißen, dass dieser Prozess eigentlich niemals endet.





Kommentar im Chat: Eine Ich-Du-Wir-Ebene zum Thema Leitbild/Haltung im Team ermöglicht auch das konkrete Ansprechen kritischer Themen und Situationen.

Frage aus dem Chat: Man darf nicht vergessen, dass auch die Forschung größtenteils durch oder aus einem „westlichen“ Weltbild geprägt ist. Inwieweit fließen Forschungen und Studien aus anderen Weltbildern in die hiesige Forschung mit ein?

Jan V. Wirth: Zur Migrationssozialarbeit kann ich das nicht abschließend beurteilen. Wir müssen uns grundsätzlich ein Bild darüber machen, was ein westliches Weltbild ist. Wir würden wahrscheinlich eine marktwirtschaftliche Gesellschaft, Konzerne, Monopolbildung, die westliche Kleinfamilie und ebenfalls das alte und jüngere Christentum bzw. die christliche Lehre dazuzählen. Patriarchale Lebensformen

und der Umgang mit kirchlichen und weltlichen Autoritäten müssten kritisch betrachtet werden, aber auch die Formen der Freizeitgestaltung, der Arbeits- und Lebensformen in der Familie und der Berufsausübung. Ebenso würde die Priorisierung bestimmter Lebensziele, z.B. das des individuellen Glücks, bei näherer Betrachtung viele Fragen aufwerfen.

Kommentar im Chat: Es fehlt für die professionelle Soziale Arbeit ein greifbarer „dritter Raum“ zum Austausch von Praxis und Wissenschaft und zum Dazulernen.

Kommentar im Chat: Jedoch ist wichtig, dass die Wissenschaft in der praktischen Arbeit Leitfaden bleibt (bzw. wird) und uns nicht als Selbstzweck beschäftigt – auf jeden Fall nicht in der Position eines Sozialarbeiters, der vor den Alltagsaufgaben der Integrationsbegleitung steht.

Kommentar im Chat: Ja, deswegen der „dritte Raum“ (in Bezeichnung eines Lernraumes). Hierzu gab es von Michael Leinenbach einen Anstoß durch einen Fachartikel.

Kommentar im Chat: Eine sehr nützliche Publikation von Michael Leinenbach. Es geht aber in erster Linie um eine Überwindung der akademischen Entfernung von der Praxis für die universitäre Wissenschaft. Auch hier handelt sich um einen imaginären „dritten Raum“ im Sinne der Aufwertung der Praxis für die Studierenden.

Kommentar im Chat: Den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis halte ich für eine unmittelbar anstehende Kernaufgabe für die Migrationssozialarbeit.

Cosima Schmitt: Welche top drei praktischen Tipps würden Sie den Teilnehmenden mitgeben? Was ist besonders wichtig, um innezuhalten und sich der eigenen Haltung bewusst zu werden und sie gegebenenfalls weiterzuentwickeln?

Jan V. Wirth: Einerseits brauchen wir nach dem Stand der Dinge fachlich legetis oder state of the art moderierte oder geführte Teamgespräche. Das ist das mindeste,

denn dazu brauchen wir keine externen Ressourcen. In allen Bereichen, in denen es um Grundrechts- oder Menschenrechtsfragen geht, ist Supervision als regelmäßiger Bestandteil der Organisation unabdingbar. Die großen Drei sind also: Intervention, Supervision und – nicht nur das auf Papier geschriebene – Recht auf Fort- und Weiterbildung.

Cosima Schmitt: Was ist Haltung und welche Aspekte bringt sie mit sich?

Jan V. Wirth: Es erfordert tatsächlich Mut, Dinge zu tun, die für andere unerfreulich sind, selbst mit der eigenen Gewissheit über Rückversicherung durch Fachgespräche richtig aufgestellt zu sein. Auch Menschen, die in Wissenschaft und Politik erfolgreich sind, sind bereit, Rückzieher zu machen, ihre Lebenswege und ihre Entscheidungen zu überdenken und zu ändern. Es geht nicht nur darum, vorwärts, sondern auch rückwärts zu rudern. Viele denken eher an vorwärts und gemeinsames Rudern, aber es heißt auch manches Mal, alleine zu fliegen und sich einen neuen Kontext zu suchen, wenn die Bemühungen, den eigenen professionellen Kontext zu professionalisieren, nicht funktionieren.



Kommentar im Chat: Haltung ist den Mut zu finden für sich selbst, die Wissenschaft und somit letztendlich für die Profession einzustehen...

Kommentar im Chat: Laut Herkunftswörterbuch ist Haltung Verwahrung, Gewahr-sam, Inhalt, Verhalten, Benehmen. Habe wir diese Dimensionen der Haltung hinreichend beleuchtet? Wie sieht der Bogen zur Qualität in der MSA jetzt aus?

Zitat im Chat: Theorie ohne Praxis ist sinnlos und Praxis ohne Theorie ist blind.

Jan V. Wirth: Das ist richtig, es gibt in der Sozialen Arbeit aber auch mindestens drei verschiedene Auffassungen dazu. Es gibt tatsächlich ernst zu nehmende Theorien in der Sozialen Arbeit, die behaupten, dass es die Differenz zwischen Theorie und Praxis überhaupt nicht gibt: Über Praxis kann nicht gesprochen werden, wenn nicht gleichzeitig über Theorie gesprochen wird.

Es gibt kein Handeln einfach so, sondern es wird immer interpretiert.

Frage aus dem Chat: Was sagt es über die Haltung der MSA aus, wenn partizipative Teilhabe beispielsweise über „Heimbeiräte“ oder „Ausländerbeiräte“ verweigert wird?

Jan V. Wirth: Wenn Heimbeiräte oder Ausländerbeiräte zu wenig Mitbestimmungsmöglichkeiten haben, dann ist das vom fachlichen Standpunkt her nicht hinnehmbar und unerträglich. Natürlich gibt es diesen Pragmatismus im Alltag, er darf jedoch nicht dazu führen, dass wir uns zurückziehen und sagen, dass es nicht funktioniert. Stattdessen sollten wir immer wieder den Finger darauflegen. Es geht ja nicht nur Diskriminierung von rechtsextremen Jugendlichen aus dem Erzgebirge aus – dies ist natürlich ein Stereotyp. Es finden sich ebenso interessante Diskriminierungsphänomene in den für Inklusion interessanten Bereichen.

Zum Beispiel werden Sprachkurse oder andere Angebote, wodurch sich die Menschen eine selbstbestimmtere Lebensführung aufbauen können, zu einer bestimmten Zeit und in einem bestimmten Maße angeboten. Das eigentliche Ziel Sozialer Arbeit ist ja, Menschen und Familien dabei zu begleiten, eine selbstbestimmte Lebens-

führung, die sie wertschätzen – und nicht, die wir wertschätzen – hier zu ermöglichen. Und wenn es nun passiert, dass die Leute ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten nur symbolisch ausführen können, dann sagt es erst einmal über die Migrationssozialarbeit nicht viel aus – es sei denn, sie sagt, „Da kann man halt nichts machen!“.



TT1: Was macht Migrationssozialarbeit zur Menschenrechtsprofession?

Ralf Mahlich, Akademischer Mitarbeiter im Institut für Soziale Arbeit, BTU Cottbus
Nina-Luisa Zilezinski und Julia Müller, FMI

TT2: Profession vs. Wirtschaftlichkeit – Sozialarbeitende zwischen den Stühlen?

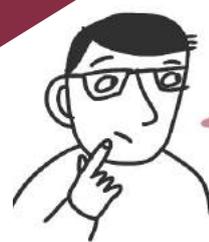
Maria Schäfer, Soziologin und Leiterin der GEW-Fachgruppe „Sozialpädagogische Berufe“
Kristina Strübing und Nataly Rodriguez, FMI

TT3: Welchen Mehrwert hat ein bestehendes Leitbild für die Praxis?

Fabian Gunkel, Geschäftsführer Soziale Arbeit Mittelmark (SAM e.V.)
Schirin Wiesand und Anne Müller, FMI

TT4: Inwieweit beeinflussen persönliche Überzeugungen die professionelle Haltung?

Jala El Jazairi, Heimleitung GU Staudenhof und Anwältin für Menschenrechte
Dr. Niels Barmeyer und Silvia Halpap, FMI



Dafür muss es doch eine LÖSUNG geben!

Unterschiedliche & HERANGEHENSWEISEN

Thementische



Termine machen
ANTRÄGE aus füllen
Wohnung finden

Ralf Mahlich & Nina-Luisa Zilezinski

Was macht Migrationssozialarbeit zur Menschenrechtsprofession?

Innerhalb des Thementischs beschäftigten sich die Teilnehmenden mit der Leitfrage, was die Migrationssozialarbeit zur Menschenrechtsprofession macht. Um sich der Frage zu nähern, wurden die Teilnehmenden zunächst dazu animiert, Position zu beziehen, ob es sich bei der Migrationssozialarbeit überhaupt um eine Menschenrechtsprofession handelt. Obgleich die Positionierung eine starke Tendenz zu Bejahung aufwies, zeichnete das Ergebnis auch die Diversität unter den Teilnehmenden und somit den Diskussions- und Austauschbedarf ab.

Um einen weiteren Schritt zur Klärung der Hauptfrage des Thementischs zu unternehmen, schloss der Input von Ralf Mahlich mit einer Einführung in die Geschichte der Menschenwürde und der Menschenrechte an. Dabei ging er auf die vier Phasen der Verrechtlichung der Menschenwürde ein, welche die Grundlage zur noch heute aktuellen Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bilden.

Während die erste Phase der Verrechtlichung der Menschenwürde bereits circa 300 v. Chr. auf der ganzen Welt begann, mündete die vierte Phase 1973 in der Ratifizierung der Menschenrechtsverträge im Sozial- und Zivilpakt. Die Themen Menschenwürde und Menschenrechte wurden auch in Deutschland schon immer behandelt, wobei es in Zeiten des dritten Reiches zu einem großen Bruch kam, der bis in die 1960er Jahre anhielt. Ein Umdenken und schlussendlich ein Wandel hin zur Fokussierung der Menschenwürde und Menschenrechte aller, konnte sich erst in den darauffolgenden Jahren durch das politische Engagement verschiedener Sozialarbeiter*innen etablieren. Der Zusammenschluss von Sozialarbeitenden und Adressat*innen der Sozialen Arbeit und die Vertretung gemeinsamer politischer Ziele gilt als Meilenstein in diesem Umdenkungsprozess, obgleich dies auch Kritik hervorbrachte. Ralf Mahlich verwies in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Sozialarbeiterin Silvia

Staub-Bernasconi, welche durch die zu dem Zeitpunkt neue Auslegung der Professionsdebatte der Sozialen Arbeit einen Anstoß gab, der bis heute in Form des Tripelmandats anerkannt ist.

Das Tripelmandat ergänzt die Profession Soziale Arbeit, welche sich zuvor im Doppelmandat lediglich zwischen den Ansprüchen von Staat und Adressat*innen ergo zwischen Kontrolle und Hilfe bewegte, um die eigene Fachlichkeit Sozialarbeitender. Über das Tripelmandat wurde die Komponente der professionellen Haltung aufgegriffen und somit ein Bogen zu dem bereits gehörten Hauptvortrag gespannt. Des Weiteren führte Herr Mahlich die Anwendung der Menschenrechte in der alltäglichen sozialarbeiterischen Arbeit aus, indem er diese als Analyseinstrument und Argumentationsstütze beschrieb. Essentiell sei dabei die Bildung und das Wissen um die Menschenrechte und die stete Auseinandersetzung und Sensibilisierung durch Diskussionen.

Mit diesen abschließenden Worten bekamen die Teilnehmenden die Möglichkeit, selbst Stellung bezüglich der Frage, ob die Migrationssozialarbeit eine Menschenrechtsprofession sei respektive was die Soziale Arbeit zu einer macht, zu beziehen.

Die Diskussion beschäftigte sich insbesondere mit dem Dilemma, dass es sich bei den Menschenrechten um keineswegs „gefühlte Argumente“, sondern um konkrete Rechte handle, diese jedoch im Berufsfeld der Migrationssozialarbeit häufig nicht als eben solche akzeptiert werden würden. Dabei wurde das Augenmerk auf die Zusammenarbeit mit bürokratisch arbeitenden Verwaltungen gelegt, in denen, nach Angaben einer anwesenden Person, die Menschenrechte als Argument schlichtweg nicht anführbar seien. Die Teilnehmenden wünschten sich eine Konkretisierung der Menschenrechte auf die jeweiligen Arbeitsbereiche in der Praxis. Ein weiteres Thema im Kontext der Menschenwürde und der Menschenrechte war die Situation und die Lebensbedingungen in Gemeinschaftsunterkünften. Durch gewisse Regularien in der Unterbringung würden die Rechte der Personen stark beschränkt und Sozialarbeitenden fehle aus diversen Gründen der notwendige Handlungsspielraum. Die Beschränkung der Menschenrechte in Gemeinschaftsunterkünften führte die Teilnehmenden zu der politischen und für viele Sozialtätigen frustrierenden Frage, wie eine solche Situation in der Werteunion Europa überhaupt möglich sei.

Maria Schäfer & Kristina Strübing

Profession vs. Wirtschaftlichkeit – Sozialarbeitende zwischen den Stühlen

Ökonomisierung der Sozialen Arbeit war das umfangreiche Thema, dem sich die Teilnehmenden innerhalb des zweiten Thementischs widmeten. Dabei wurden sowohl Parameter der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit definiert als auch Folgen eben dieser beispielhaft beschrieben. Die Teilnehmenden kamen zu dem Schluss, dass die Übernahme ökonomischer Konzepte in die Soziale Arbeit sowohl Chancen als auch kontraproduktive Nebenfolgen mit sich bringt. Außerdem erschien die Etablierung von Vernetzungsstrukturen und landesweiten Dialogformaten von Fachkräften und öffentlichen Trägern beziehungsweise politischen Instanzen als wichtiger Schritt, um die eigene Profession zu schützen.

Die Zeit während des Thementischs lebte hauptsächlich von dem Austausch der Teilnehmenden. Frau Schäfer begann ihren Input mit einem Beispiel, welches den immer wieder vorkommenden Loyalitätskonflikt von Sozialarbeiter*innen gegenüber ihren Arbeitgebern aufgrund finanzieller Kürzungen beschrieb.

Anschließend gab sie eine Definition der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit. In Anlehnung an die Sozialpädagogin Mechthild Seithe definierte sie die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit als die Übertragung wirtschaftlicher Gesetze auf die Soziale Arbeit. Wobei innerhalb ökonomischer Gesellschaftsformen weder die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse noch die individuelle Entwicklung fokussiert würden, da der primäre Fokus auf einer Gewinnmaximierung läge.

Daraufhin wurde von den Teilnehmenden angemerkt, dass die Soziale Arbeit sich schon immer in ökonomischen Strukturen und Abhängigkeiten bewegt hätte. Das Spannungsgeflecht hätte sich jedoch dahingehend verändert, da die Profession Soziale Arbeit als konsumierendes Gewerbe gesehen wird und von politischen Entscheidungen bezüglich der Finanzierung abhängig und somit durch begrenzte Legislaturperioden nicht nachhaltig gestaltet würde. Ein weiterer Aspekt, der innerhalb des Austauschs thematisiert wurde, ist das rezipro-

ke Abhängigkeitsverhältnis zwischen öffentlichen und privaten Trägern. Nicht nur private Träger und Sozialarbeitende sind demnach von einer guten Sozialen Arbeit im Sinne der eigenen Profession abhängig, auch öffentliche Träger sollten an einer qualitativ hochwertigen Sozialen Arbeit als brückenbauende Instanz interessiert sein. Die Spannungen zwischen Ökonomie und Sozialer Arbeit ergeben sich durch den entstehenden Wettbewerb um finanzielle Ressourcen und den möglichen Verlust des Stellenwerts der Fachlichkeit und Qualität der Sozialen Arbeit. Kontraproduktive Folgen der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit wurden demnach als Deprofessionalisierung und Prekarisierung bezeichnet und mit Beispielen der erhöhten Fluktuation oder schwindenden Qualität der Arbeit ausgeschmückt.

Die Teilnehmenden konnten sich jedoch auch darauf einigen, dass ökonomische Konzepte, wie Instrumente der Evaluierung oder Standardisierung, (in gewissem Maß) zur Qualitätssteigerung der Sozialen Arbeit beitragen können. Fraglich blieb jedoch, wie sinnhaft die Evaluierung, Standardisierung und Finanzierung von fachfremden Instanzen ist.



Eine weitere Erkenntnis war, dass Soziale Arbeit und Ökonomie nicht trennbar voneinander seien, die Soziale Arbeit sich allerdings nicht bloß ökonomische Konzepte überstülpen lassen sollte. Daher debattierten die Teilnehmenden mit Frau Schäfer über Möglichkeiten, sich selbst zu engagieren. Dabei wurde versucht, unterschiedliche Ebenen einzuschließen und sowohl zu überlegen, was mache ich als Sozialarbeiter*in als auch was kann der private Träger machen, um sich eben nicht dem Wettbewerbsdruck zu beugen, sondern mit Qualität zu überzeugen. Aus den Beiträgen der Teilnehmenden ergab sich, dass ein Konsens im Land Brandenburg bestehen sollte,

- was für eine Migrationssozialarbeit geleistet werden soll (bezogen auf die Qualität) und
- was sie kosten kann/muss (bezogen auf den Preis/finanzielle Ressourcen).

Die Teilnehmenden sprachen sich des Weiteren dafür aus, einen neutralen Ort mit einer unabhängigen Moderation zu schaffen, um mit Fachkräften Fach- und Qualitätsstandards bezüglich ihrer Kosten zu eruieren und diese gesammelt an verantwortliche Institutionen zu übergeben. Dies könnte zu einer Erhöhung des gegenseitigen Verständnisses und der fachlichen Perspektive in öffentlichen Trägern führen.

Als Fazit des Thementischs wurde festgehalten, dass qualitativ hochwertige Soziale Arbeit im Land Brandenburg geleistet werden soll und aufgrund dessen weiterhin über die ökonomische Ausrichtung diskutiert werden muss, um so die eigene Profession und professionelle Haltung zu schützen.

Fabian Gunkel & Schirin Wiesand

Welchen Mehrwert hat ein bestehendes Leitbild für die Praxis?

Thementisch III war der Frage gewidmet, welchen Mehrwert ein bestehendes Leitbild für die Praxis besitzt.

Die Vorstellung der Umfrageergebnisse, die bereits vor der Konferenz erfasst wurden, bildeten den Einstieg in das Thema. Durch sie wurde deutlich, dass 96 % der Teilnehmenden sich bereits näher mit dem Leitbild des eigenen Trägers beschäftigt haben. Dass Leitbilder generell in der Lage sind, handlungsleitend zu wirken, wurde von 78 % der Konferenzteilnehmenden befürwortet, während 22 % dieser These kritisch gegenüberstanden. Bei der Frage nach den Adressat*innen des Leitbildes wurde deutlich, dass mehrheitlich die Überzeugung vorherrschte, dass das Leitbild einer Organisation von „innen nach außen“, also vom Team zur Öffentlichkeit, wirken sollte. Diese Meinung vertrat auch der Geschäftsführer von Soziale Arbeit SAM e.V. Potsdam-Mittelmark, Fabian Gunkel, der sich bereiterklärt hatte, einen Input in Form eines Interviews zu geben.

Herr Gunkel, der ursprünglich aus der Wirtschaft kommt, lernte dort die Funktion eines Leitbildes kennen. Anstatt im damaligen Unternehmen einfach ein Leitbild vorzugeben, wurden die Mitarbeitenden an dem Prozess beteiligt. Ziel sollte laut Herrn Gunkel sein, „eine hohe Passung zwischen dem, was sowieso schon als Identität im Unternehmen gelebt, und dem, was als Identität nach außen getragen wird“, herzustellen.

Im Verlauf des Interviews wurde deutlich, dass auch Herr Gunkel der Meinung ist, dass Leitbilder generell in der Lage sind, handlungsleitend zu sein. Die König*innendisziplin sei aber, diese nicht nur als „Papiertiger“ aufzustellen, sondern auch wirklich in die eigene Praxis zu übertragen. Wichtig sei dabei ein Entwicklungsprozess, an dem die Mitarbeitenden teilhaben und sich einbringen können. Um ein Leitbild nachhaltig zu gestalten, sollte man sich zum Beispiel bei Teammeetings durchaus darauf berufen.

Laut Herrn Gunkel ist es spannend, das sozialarbeiterische Verhalten und Vorgehen in bestimmten Arbeitssituationen aus Perspektive des Leitbildes zu überprüfen und die verschiedenen Standpunkte zu berücksichtigen. Für eine solche Auseinandersetzung benötigt man vor allem zeitliche Ressourcen. Wenn sich die Zeit für die Entwicklung und Reflexion des Leitbildes nicht genommen wird, verliere dieses seine Handlungsrelevanz.

Seine anschließenden Ausführungen verdeutlichten jedoch die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit: „Das letzte Jahr war extrem überlagert für die Mitarbeiter*innen in der Migrationssozialarbeit durch Corona und die besondere Herausforderung, extreme Belastungen, die auch damit verbunden waren – in unseren Einrichtungen auch Quarantänesituationen.



Das kennen sicherlich andere Kolleg*innen auch. Die ganze Leitbildthematik war so weit weg, weil man so stark im Operativen, im „Doing“ und im Heute war [...]. Man musste sich mit Themen wie Essensausgabe beschäftigen. Da ist es natürlich schwierig, eine abstrakte Ebene wie ein Leitbild zu rekurrieren. Es ist tatsächlich herausfordernd, eine Offenheit im Team zu erzeugen und diesen Abstraktionsprozess zu ermöglichen. Im letzten Jahr gab es kaum Gelegenheit, im Team Reflexionsräume zu eröffnen, weil man ganz stark mit anderen Themen beschäftigt war. Das ist die Frage, auf die es – außer Fleiß – keine gute Antwort gibt, zumindest kenne ich noch keine.“

Herr Gunkel sah ganz klar einen Zusammenhang zwischen einem Leitbild und der Qualität der Sozialen Arbeit in den Bereichen Migration und Integration. Seiner Meinung nach geht es um ein Rollenverständnis, Zielbestimmungen und einer Haltung, aus der man agieren möchte: Wo möchte ich hin? Was soll meine Arbeit bewirken?

Leitbildentwicklung ist also ein dynamischer Prozess und benötigt ein Selbstverständnis für Reflexionsräume. Durch die komplexen Aufgaben im Arbeitsalltag bestehe die Gefahr, dass sich dafür nicht die benötigte Zeit genommen wird.

Der Punkt laut Herrn Gunkel ist, „dass es viele Dinge gibt, für die wir uns Zeit nehmen, die nicht zwingend wichtiger sind. Es muss ein Selbstverständnis geben, eben diese Reflexionsräume in den Teammeetings zu schaffen. Nur so kann es funktionieren. Das klingt nun vielleicht nach Sonntagsrede, aber das soll es nicht sein. Ich verstehe das durchaus – so habe ich es im letzten Jahr in der Migrationsarbeit kennengelernt – als eine lohnenswerte Herausforderung.“

Die anschließende Diskussion der Teilnehmenden ergab, dass ein Leitbild für professionelle Soziale Arbeit notwendig ist.

Die Leitbildentwicklung sollte als zweischrittiger Prozess strukturiert werden: Zunächst wird das Leitbild intern und erst im zweiten Schritt bezüglich seiner Außenwirkung gestaltet. Entscheidend ist dabei Zeit für Reflexion, um die Umsetzung des Leitbildes zu diskutieren. Fortwährende Leitbildentwicklungsprozesse wären eine Möglichkeit. Im Laufe des Thementischs wurde aber auch deutlich, dass dies im Arbeitsalltag aufgrund der zeitlichen Kapazitäten schwer umzusetzen ist.

Zitate aus dem Chat:

- ✓ Ein Leitbild kann nur ein Leitbild sein, wenn dieses partizipativ mit allen Agierenden entwickelt und gedacht wird und in einem stetigen Prozess hinterfragt wird.
- ✓ Ein Leitbild gibt in prekären Situationen Halt, sich selber nicht zu verlieren.
- ✓ Am Beginn der Implementierung nah am Mitarbeitenden, später nah am Außen.

Jala El Jazairi & Dr. Niels Barmeyer

Inwieweit beeinflussen persönliche Überzeugungen die professionelle Haltung?

Nachdem bereits im Hauptvortrag am Vormittag über die professionelle Haltung Sozialarbeitender gesprochen wurde, griff der Thementisch die Frage nach der Beeinflussung der professionellen Haltung durch persönliche Überzeugungen auf. Wie essentiell persönliche Überzeugungen für den individuellen Einsatz im Arbeitsfeld Migration und Integration sein können, wurde durch den Input und den anschließenden regen Austausch der Teilnehmenden deutlich.

Erste Impulse setzte Jala El Jazairi durch Erzählungen aus ihrer eigenen Biographie. Derzeit leitet sie zwei Einrichtungen für Geflüchtete in Potsdam und war zuvor als Menschenrechtsanwältin in Syrien tätig. Auf die Frage, wie ihr persönlicher Bezug in die Professionalität einwirkt, beschrieb sie ihre eigene Fluchterfahrung als wichtigen Faktor für das Engagement für benachteiligte Menschen, insbesondere für geflüchtete Frauen. Durch ähnliche biographische Erfahrungen sieht sie sich in der Lage, als Vertreterin für politische Teilhabe von Geflüchteten aufzutreten.

In ihrer Arbeit legt Frau El Jazairi den Fokus auf die individuelle Entwicklung der Bewohnerinnen, ihre Kompetenzen und Talente und arbeitet zwischen Hilfebedarf und Empowerment. Sie betonte, wie wichtig ihr der Erhalt ihrer Werte war. Ihre Erfahrung durch die Arbeit mit Frauen aus dem Nordirak wie auch aus dem Libanon ermöglichte ihr, sich auch in Deutschland für den besonderen Schutz und die Teilhabemöglichkeiten von Frauen einzusetzen.

Im Anschluss an den Impulsvortrag von Frau El Jazairi tauschten sich die Teilnehmenden zu der Frage aus, inwieweit die professionelle Haltung Sozialarbeitender auch von persönlichen Überzeugungen geprägt sei. Zunächst gaben die Teilnehmenden an, dass ihre persönlichen Überzeugungen aus verschiedenen individuellen Lebenslagen erwachsen seien und sich diese Umstände auch nicht unter dem Schirm der Profession Sozialer Arbeit verbergen ließen. Insbesondere durch Erzählungen über den Einstieg in das Arbeitsfeld wurde deutlich, dass die eigene Geschichte und Sozialisation wie auch die Vermittlung von

Werten und Denkweisen durch die Familie, eine Rolle für die Ausübung des Berufs spielt. Für die einen waren es eigene schwierige Lebensumstände, für die anderen das Gefühl der Betroffenheit angesichts der Umstände und des Leids durch Flucht und Vertreibung. Andere nannten wiederum die neue Herausforderung in der Konfrontation mit Lebensumständen, die nicht wie ihre eigenen sind, als Motivation für die Arbeit. Als weiteren Aspekt wurde das Menschsein an sich und Eigenschaften, wie die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren und Mitgefühl zu entwickeln, betont. Zur Fundierung zitierte eine teilnehmende Person Antoine de Saint-Exupery:

*„Mensch sein heißt Verantwortung fühlen: sich schämen beim Anblick einer Not, auch wenn man offenbar keine Mitschuld an ihr hat; stolz sein über den Erfolg der Kamerad[*innen]; seinen Stein beitragen im Bewusstsein, mitzuwirken am Bau der Welt.“*

Dazu wurde reziprok diskutiert, wie berufsbezogene Kompetenzen sich aus persönlichen Überzeugungen ableiten ließen und welchen Einfluss diese auf die tagtägliche Arbeit der Teilnehmenden hat. Häufig ist es der ähnliche Erfahrungsschatz, zum Beispiel das Geschlecht, die eigene Rolle (als

Mutter) oder auch das Alter, der einen Beitrag leistet, eine vertrauensvolle Beziehung zu den Klient*innen aufzubauen. Des Weiteren wurde der Blick auf die „eigene Kultur“ durch die Arbeit mit Menschen unterschiedlicher Kulturen geschärft. Sowohl Erfolge als auch Herausforderungen und Schwierigkeiten in der interkulturellen Arbeit führten dazu, dass das eigene Hilfeverhalten proaktiv in der professionellen Arbeit eingesetzt werden konnte. Auch gaben einige Teilnehmende an, dass ihre Erfahrungen im außerdeutschen Kontext hilfreich für ihre professionelle Haltung im Handlungsfeld der Migration und Integration seien. Die berufsbezogene Kompetenz des lösungsorientierten Arbeitens wurde durch die Auseinandersetzung mit unbekanntem Lebensweisen und Problemlagen aus- bzw. aufgebaut.

Die Teilnehmenden berichteten von Hindernissen, wie Rückschritten im Arbeitsprozess, Missverständnissen und ungewohnten Lebens- und Entscheidungsweisen, und der Konfrontation mit der eigenen Sichtweise.



Dies führte meist dazu, dass sie sich methodisch nochmal neu orientieren mussten und ein stetiger Veränderungsprozess in ihren persönlichen Überzeugungen und im Umkehrschluss auch in ihrer professionellen Haltung gegeben sei. Außerdem profitiere die Migrationssozialarbeit in Brandenburg im Allgemeinen und die professionelle Haltung im Individuellen von der Arbeit in vielfältigen Teams, in denen die einzelnen Mitarbeiter*innen unterschiedlich sozialisiert und geprägt seien. Die Teilnehmenden des Thementischs konnten sich darauf einigen, dass persönliche Überzeugungen sich auf die professionelle Haltung auswirken. Zugleich ließen

sich Kompetenzen der Profession Sozialer Arbeit aus diesen ableiten. Für die Teilnehmenden sind bestimmte „Soft Skills“, wie eine gute Menschenkenntnis, Empathie und Offenheit, grundlegende Voraussetzungen, um Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration adäquat ausführen zu können.

Allerdings müssen im professionellen Kontext auch immer wieder andere Ressourcen, wie Zeit, mitbedacht werden – denn nur, wenn man ausreichend Zeit zur Verfügung hat, kann der zu unterstützenden Person die notwendige Anerkennung entgegengebracht werden.



Prof. Dr. Jan V. Wirth

Sozialarbeiter & Studiengangsleitung Soziale Arbeit

Sebastian Muy

Sozialarbeiter BBZ Berlin & Promovend an der PH Freiburg

Fereshta Hussain

Sozialpädagogin SOS-Familienzentrum Berlin

Thomas Kaminsky

Leiter Flüchtlingsarbeit, IB Potsdam Mittelmark

Anne-Rebekka Düsterhöft-Wallner

Heimkoordinatorin GU Stahnsdorf



Podiums- diskussion

Cosima Schmitt: Gab es Situationen in Ihrem Berufsleben, wo Sie gemerkt haben, meine eigene Haltung beeinflusst doch sehr stark die Art und Weise, wie ich arbeite oder welche Schwerpunkte ich setze?

Anne-Rebekka Düsterhöft-Wallner: Man ist tagtäglich mit der Frage der Haltung konfrontiert. An einem Punkt musste ich einen Bereich verlassen, weil ich es nicht mit meiner Haltung vereinbaren konnte, wie dort mit den Menschen umgegangen wurde. Für mich ist es wichtig, dass ich den Menschen als solches im Mittelpunkt sehe, im Zentrum, in seiner Menschenwürde. Und ich bin Personen in der Sozialen Arbeit begegnet, bei denen das Gegenteil der Fall war und ich das Gefühl hatte, in dieser Gruppe kann ich nichts dagegen tun. Damals habe ich die gesamte Soziale Arbeit für einen Moment in Frage gestellt...

Sebastian Muy: Ich bin seit Jahren bei einem Träger, bei dem ich das Gefühl habe, das passt mit meinem Verständnis von professioneller Haltung grundsätzlich gut zusammen. Bei uns hat eine Haltung der kritischen Parteilichkeit eine gewisse Selbstverständlichkeit. In der Praxis hat man mit Leuten zu tun, die von Verletzungen ihrer Rechte und sozialer Ausschließung betroffen sind. Sie stehen vor Problemen, an welchen sie selber nicht viel ändern können – und an welchen man auch mit Mitteln der Beratung nicht immer unmittelbar etwas verändern kann. Dann ist die Frage, wie kann man die Menschen möglichst effektiv dabei unterstützen, zu ihren Rechten zu kommen. Und das kann auch heißen, dass man methodisch über Beratungen hinausgeht und zum Beispiel versucht, durch Lobbyarbeit auf kommunaler Ebene die Weisungslage zu verändern, oder auch Personen, die sich zusammenschließen und protestieren, aktiv dabei zu unterstützen.

Fereshta Hussain: Bei mir ist da zum einen meine biografische Haltung. Da ich selbst als Geflüchtete nach Deutschland gekommen bin, habe ich diesen ganzen Prozess und die ganzen Problematiken, die Menschen mit Fluchterfahrungen hier haben, auch schon erlebt.



Deshalb bin ich auch schon lange ehrenamtlich in diesem Bereich tätig. Zweitens ist da meine berufliche Haltung: Dort verrete ich die professionelle Haltung, die unter anderem mein Arbeitgeber vorgibt – wobei sich die mit meiner Biografie und meiner persönlichen Haltung teilweise vermischt. Für mich ist es so: Wenn bei mir jemand vor der Tür steht, ob jetzt in der Arbeit oder auch privat, selbst wenn ich keine Zeit habe oder die Person keinen Termin hat, ich sage niemals Nein – weil ich weiß, wie sich das anfühlt. Wenn jemand vor mir steht und Hilfe braucht, egal wer, ist für mich in dieser Situation klar, dass ich frage: Inwieweit kann ich helfen? Und wenn ich die Person verweise, stelle ich sicher, dass sie an anderer Stelle die benötigte Hilfe bekommt.

Cosima Schmitt: In Thementisch 4 kam die These auf, dass alle Sozialarbeitenden einen persönlichen Bezug zur Sozialen Arbeit haben. Was birgt es für Vorteile und was für Nachteile, dass Soziale Arbeit ein Beruf ist, der so stark auf persönlichen Erfahrungen fußt?

Jan V. Wirth: Ich glaube, die emotionale Betroffenheit ist der Türöffner in die Soziale Arbeit. Entweder ist man betroffen von den Erfahrungen, die andere gemacht haben, oder man ist selbst betroffen. Ich habe mit Heiko Kleve in unserem Buch geschrieben: Es gibt zwei bedeutende Tage im Leben einer Sozialarbeiterin oder eines Sozialpädagogen. Der eine ist der, an dem man Sozialarbeiter*in wird und der andere Tag ist der, an dem man erkennt, warum man es geworden ist.

Ich möchte an dieser Stelle auf den Kommentar im Chat reagieren, dass Soziale Arbeit nicht ergebnisoffen agieren sollte. Wenn wir die Betroffenen ernst nehmen, können wir meiner Meinung nach nicht mit vorgefertigten Zielstellungen, die dann alles weitere restringieren oder dirigieren, an den Fall herangehen. Wenn wir Soziale Arbeit als etwas begreifen, das Brücken baut, sollte die Brücke auch von beiden Seiten gebaut werden. Und da wir aber nicht



genau wissen, wo die Brücke von beiden Seiten zusammengebaut wird, muss dieser Prozess ergebnisoffen sein.

Und ich denke auch, das eben von Frau Hussain angesprochene Nein kann unter Umständen ein Schock für Personen in schwierigen Lebenssituationen sein. Man kann das auch so machen, dass man den anderen nicht kränkt und gleichzeitig andere Möglichkeiten aufzeigt. Also Nein sagen, dabei aber auch weitere Türen öffnen.

Kommentar im Chat: Ich möchte entschieden widersprechen, dass es sich in der Sozialen Arbeit nicht um Ergebnisse handeln sollte. Es sollte sich nicht ausschließlich um Ergebnisse handeln, aber Soziale Arbeit ohne Ergebnisse geht nicht.

Cosima Schmitt: Im Chat wird gerade geschrieben, das Problem an dem persönlichen Zugang zum Beruf sei, dass es Probleme von Nähe und Distanz geben kann. Geht das in der Praxis überhaupt, empathisch arbeiten, die Arbeit dann aber nicht mit nach Hause zu nehmen?

Jan V. Wirth: Es erfordert Mut – nicht nur hier, sondern auch im Team – zu sagen, ich habe Fehler gemacht. Man lädt damit ja dazu ein, dass sich andere parasitär von diesen Fehlern ernähren. Wenn diese Fehlerkultur nicht da ist, dann kann man bedauerlicherweise auch nicht sagen: Ich habe da letzte Woche tatsächlich alles vergessen, was in unserem Leitbild steht.

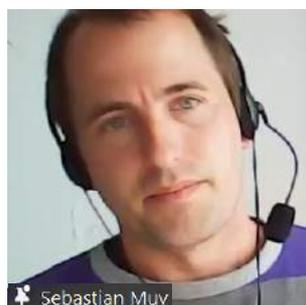
Anne-Rebekka Düsthöft-Wallner: Nähe-Distanz ist selbstverständlich ein großes Thema. Ich nehme die Sachen auch mit nach Hause. Und natürlich muss eine Fehlerkultur vorhanden sein. Ich habe gemerkt, es hilft ungemein, wenn man nach einem Fehler sofort mit dem Team Rücksprache hält und in die Reflexion geht. Die Hilfe zur Selbsthilfe ist schließlich auch nicht immer leicht. In den Unterkünften kommen Bewohner*innen, legen einem beispielsweise ein Schreiben hin und erwarten, dass man sich kümmert. Und natürlich ist es manchmal ein sehr schwieriger Weg, zu sagen: Nein, wir kümmern uns darum gemeinsam, denn das sind Dinge, die du auch mal allei-



Jan Wirth



Fereshta Hussain



Sebastian Muy



Anne-R. Düsthöft Wallner



Thomas Kaminsky

ne machen musst. Das dauert natürlich auch seine Zeit. Und manchmal ist die Zeit so knapp und dann gerät man in diese Falle, es schnell allein zu erledigen. In solchen Momenten ist es wichtig, in den Reflexionsraum zu gehen und zu überlegen, wie man es besser machen könnte.

Cosima Schmitt: Wie gehe ich am besten damit um, wenn meine eigene Überzeugung, wie der Beruf ausgeübt werden sollte, und das „System Soziale Arbeit“, also die vorhandenen Ressourcen, nicht kompatibel sind?

Fereshta Hussain: Wenn mir nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, schaue ich mir immer zuerst den Fall genau an. Inwieweit kann und muss ich überhaupt unterstützen? Wie dringend ist der Fall? Kann ich die Angelegenheit verschieben, übergeben oder die Person verweisen?

Ich schaue also immer nach der Zeit und den Ressourcen, auch meiner Kolleg*innen, oder nach dem Netzwerk, das mir zur Verfügung steht.

Cosima Schmitt: In Thementisch 2 war eine gewisse Frustration zu spüren, dass man immer sparen und ein möglichst günstiges Angebot machen soll, es dann aber nicht mehr schafft, gute Leute einzustellen und sie zu halten. Wie geht man mit der Diskrepanz zwischen ökonomischen und sozialpädagogischen Zielstellungen um?

Teilnehmer*in: Man muss mit den Geflüchteten auf derselben Augenhöhe kommunizieren, welche Kapazitäten sie selber haben und wie man diese in die Arbeit integrieren kann.



Manchmal gibt es den Bedarf nach Begleitung, manchmal nach Übersetzung. Ich würde erst einmal im Umfeld der Person schauen, ob es dort nicht jemanden gibt, der das übernehmen kann. Wenn es aufgrund fehlender Ressourcen nicht genügend Fachkräfte gibt, dann muss man sich vernetzen. Ich habe stets davon profitiert, dass wir ein Netzwerk haben. Ich bin seit einem Jahr, auch aus wirtschaftlichen Gründen, alleine als Heimleitung ohne Sozialarbeiter*innen tätig und um ehrlich zu sein, ohne andere Beratungsstellen, einem Netzwerk und Kolleg*innen, die woanders arbeiten, könnte ich das gar nicht schaffen. Aber auch so ist es nicht einfach...

Kommentar im Chat: Das Amt bezahlt die Sozialarbeit in den Heimen. Wie kann es sein, dass der Träger dann keine Sozialarbeitenden zur Verfügung stellt?

Kommentar im Chat: Es gilt sich auch abzugrenzen. Man muss abwägen, bei wem Anleitung Sinn macht und bei wem es verlorene Liebesmüh ist.

Kommentar im Chat: Aber was tun, wenn man merkt, dass es verlorene Liebesmüh ist?

Kommentar im Chat: Den Beratungsprozess hinterfragen, das Setting hinterfragen. Hinterfragen, hinterfragen, hinterfragen... Vielleicht gibt es einen unbekanntem Punkt, der die Arbeit zur verlorenenen Liebesmüh macht.

Kommentar im Chat: Manchmal kann es helfen, die Langsamkeit zu entdecken...

Cosima Schmitt: Wie findet man einen Weg zwischen ökonomischer Ausrichtung und Sozialer Arbeit, die den fachlichen Kriterien genügt?

Jan V. Wirth: Eine Möglichkeit wäre das Erstellen einer Ressourcenkarte. Und da Ressourcen nicht isoliert zu behandeln sind, sondern immer in einem Ziel- oder Zweckzusammenhang stehen, können wir uns fragen, inwieweit die vorhandenen Ressourcen zu den angestrebten oder ausgehandelten Zielen passen.



Haltung ist für mich immer auch kommunikative Haltung. Wir können schauen, wie die Kommunikation ausgebaut werden muss, um beispielsweise Ressourcen zu erzeugen; oder die Fachkräfte entsprechend ihrer Fähigkeiten einsetzen, sodass sich das Team entlang bestimmter Zielstellungen weiterentwickelt und damit auch bestimmte Entwicklungsnotwendigkeiten bei den einzelnen Fachkräften identifiziert und im Einvernehmen mit ihnen dann auch umgesetzt werden. Wenn man keine externen Ressourcen hat, wäre es doch schön, wenn man jemanden im Team hat, der beispielsweise zum Ende des Teamgesprächs unbeschwert über ein neues Fachbuch im Bereich der Migrationssozialarbeit informiert und dafür auch die Ressourcen bekommt. Man könnte im Team auch einen Außenbeobachter oder eine Qualitätsbeobachterin installieren und sagen, man wechselt jedes Jahr die Rollen.

Und dann könnten wir natürlich auch noch an die lernende Organisation denken.



Zum Beispiel geht es bei der Digitalisierung, die Sie auch sehr gut zur Professionalisierung einsetzen könnten, ja nicht um das Anwenden von Technik, sondern um Kommunikation und Vernetzung. Und lassen Sie uns doch auch da in den nächsten Jahren nachschauen, ob Professionalisierung in der Migrationssozialarbeit nicht nur heißt, wir richten unser Team so ein, dass wir uns in einer bestimmten Weise in den nächsten Jahren entwickeln. Klar, das Geld spielt eine große Rolle, und da sind wir auch wieder bei der Diskrepanz zwischen ökonomischen und sozialpädagogischen Zielstellungen. Ich glaube aber, dass wir diesen Konflikt zwischen diesen verschiedenen Rationalitäten nicht intern aushandeln sollten. Wir sollten lieber für das sozialpädagogische Handeln stehen.

Cosima Schmitt: Es gibt hier im Chat den Wunsch nach konkreten Beispielen, an denen wir das Für und Wider von Qualität in der Sozialen Arbeit besprechen. Gibt es konkrete Beispiele, woran man das festmachen kann, ob man eine gute und zukunftsweisende Sozialarbeit macht oder eine, die noch optimierbar ist?

Sebastian Muy: Das Trippelmandat beruht ja einerseits auf wissenschaftlichen, welt-spezifischen Fachwissen und andererseits auf der Berufsethik. Die Berufsethik bezieht sich wiederum zentral auf Menschenrechte, aber auch auf die Haltung der kritischen Parteilichkeit. Der DBSH beschreibt Letzteres wie folgt: *„Kritische Parteilichkeit erfordert von den Professionellen der Sozialen Arbeit, sich gegenüber den öffentlichen Auftraggebern und den Anstellungsträgern für die Hilfesuchenden einzusetzen und Forderungen im Zusammenhang von Aufgaben, Handlungsvorschriften und Zielen auf der Grundlage der Berufsethik kritisch zu hinterfragen und Fehlentwicklungen und Probleme zu benennen.“* Das bedeutet, dass für eine professionelle Soziale Arbeit eigentlich so eine weitgehende fachliche Unabhängigkeit unter Bedingungen finanzieller Anhängigkeit zentral ist. Soziale Arbeit muss ihre Aufgaben also auch ein Stück weit selbst definieren anhand ihrer eigenen professionellen und berufsethischen Maßstäbe. Dies kann je nach Feld natürlich auch zu Interessenskonflikten führen. Grundsätzlich will ich sagen, Soziale Arbeit hat da praktisch die Aufgabe, ihren Adressat*innen beim Zugang zu ihren Rechten zu verhelfen.

Ein relevantes Beispiel wären hier Rechtsmittel gegen Ablehnungsbescheide von Behörden, also die Unterstützung, gegen nachteilige behördliche Entscheidungen vorzugehen; oder auch das Thema Schutz der Unverletzlichkeit der Wohnung im Kontext von Abschiebungen aus Flüchtlingsunterkünften. Unterkunftsnaher Sozialarbeit ist ja immer wieder mit der Situation konfrontiert, dass ihre Adressat*innen von Abschiebungen bedroht sind. Oft kommt die Polizei unangekündigt, um die Person zur Abschiebung abzuholen. Dann ist es wichtig, dass die Sozialarbeitenden, aber auch die anderen Beschäftigten die Rechtslage und Rechtsprechung kennen und ihre Adressat*innen soweit wie möglich vor ungerechtfertigten Grundrechtseingriffen schützen. Da die Zimmer in Flüchtlingsunterkünften Wohnungen im Sinne von Artikel 13 Grundgesetz sind, gilt hier das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung. Daraus folgt auch, dass jede Durchsuchung einer Wohnung nur mit richterlichem Durchsuchungsbeschluss rechtens ist. Wenn dieser fehlt, ist die Mitwirkung daran sowohl berufsethisch als auch rechtlich sehr fragwürdig. Menschen zu ihren Rechten zu verhelfen, setzt also zweierlei

voraus: Einerseits Wissen um die Rechtslage, die Rechtsprechung und die strittigen Fragen, um sich informiert positionieren zu können, aber auch eine Haltung der kritischen Parteilichkeit, um sich auch für den Schutz der Rechte der Bewohner*innen einzusetzen, wenn man mit gegenteiligen Interessen und Auffassungen seitens Polizei und Ausländerbehörde konfrontiert ist. Das ist für mich nur ein Beispiel von vielen, das zeigt, wie das professionelle Mandat und die Ebenen Wissen und Haltung untrennbar zusammenhängen.

Kommentar Im Chat: Literaturtipp: Pelzer, Marei (2021): Abschiebungen aus der Flüchtlingsunterkunft. Rechtlicher Rahmen und Handlungsmöglichkeiten für die Soziale Arbeit in Hessen. Hrsg.: Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e.V./Hessischer Flüchtlingsrat.

Kommentar aus dem Chat: Menschen umfassend über ihre Rechte informieren, sie die Entscheidung treffen lassen und bei der Umsetzung unterstützen! Auch wenn das evtl. bedeutet, gegen eigene Überzeugungen oder Arbeitgeberwünsche zu agieren – zum Beispiel unterbringungsnahe MSA in Kreisträgerschaft und Unterstützung bei Rechtsdurchsetzung gegebenenfalls auch auf gerichtlichem Weg.



Kommentar aus dem Chat: Manchmal möchten unsere Klient*innen keine Informationen über ihre Rechte und Konsequenzen hören. Das wird als pessimistische Verkomplizierung wahrgenommen.

Kommentar im Chat: Das erlebe ich auch und oft im Zusammenhang mit einer Resignation vor der aktuellen Situation, da Wünsche und Vorstellungen gerade nicht realisierbar sind.

Anne-Rebekka Düsterhöft-Wallner: Das kann ich sehr gut nachvollziehen. Zum einen ist es schwierig, die Rechtslage verständlich zu erklären, zum anderen haben wir es in den Unterkünften mit 70 bis 80 Prozent traumatisierten Personen zu tun. Das Hauptaugenmerk in der Gesprächsführung liegt also oftmals woanders. Mir wäre wichtig, dass viel mehr psychische Beratungen stattfinden. Bei uns gab es zum Beispiel einen riesen Disput in der Unterkunft, als

ein junger Mensch sehr aggressiv gegenüber der Security wurde. Wir mussten abwägen: Auf der einen Seite war die Security, die forderte, dass der Mann Hausverbot bekommt. Auf der anderen Seite lebte aber auch die Familie des Mannes bei uns. Wir haben uns deshalb dafür entschieden, unter der Bedingung, dass er zu den Beratungssettings kommt, nur ein temporäres Hausverbot auszusprechen. Dieses Vorgehen hat sich gelohnt. Durch viele Gespräche kamen die Hintergründe und Ursachen für sein Handeln zum Vorschein und wir konnten ihm durch Vernetzung mit Xenion und der Opferperspektive dringend benötigte Unterstützung zukommen lassen.

Kommentar im Chat: Jeder Mensch möchte mit seinem Handeln etwas Positives für sich erreichen. Deswegen ist qualitative Soziale Arbeit sich Zeit nehmen, mit dem Menschen sprechen und nach dem eigentlichen Problem suchen, um dann gemeinsam Lösungen oder Alternativen zu erarbeiten, auch wenn es dauert...

Kommentar im Chat: Es ist ausschlaggebend mit welchen Kategorien der*die Klient*in denkt. Die Bewohner*innen sollen im Idealfall dort abgeholt werden, wo sie sich gedanklich gerade befinden. Dem-

entsprechend ist von Fall zu Fall zu entscheiden, ob die rechtlichen Gegebenheiten im (noch) fremden Land von Relevanz sind oder erst später angesprochen werden. Das System ist tatsächlich kompliziert und widersprüchlich, und zwar für alle Beteiligten.

Kommentar im Chat: [Hier](#) eine gute Analyse zum Thema Hausordnungen (auch Hausverboten) aus konsequent menschenrechtlicher Perspektive.

Cosima Schmitt: Erleben Sie eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit in der Sozialen Arbeit? Also dem, was man eigentlich möchte im Sinne einer Menschenrechtsprofession, und dem was man mit den vorhandenen Ressourcen erreichen kann?

Jan V. Wirth: Das Konzept der Menschenrechtsprofession finde ich für die Soziale Arbeit sehr relevant – gerade für diesen Bereich. Aber ich muss darauf bestehen, dass wir den Weg der Professionalisierung und der Qualifizierung verwissenschaftlichen. Weil wir sonst einer Praxis das Wort geben, die die Probleme sucht, die sie selbst erfunden hat. Das Problem bei den Menschenrechten und dem DBSH ist grundsätzlich die Frage der Legitimierung.

Einen Handlungsleitfaden und ein Konzept zu haben ist gut, aber beim DBSH ist es auffällig, dass nicht klar ist, wo der eigentlich herkommt, wer die gewählt hat. Daher lassen Sie uns gemeinsam darauf schauen und fragen: Wo kommt denn die Sache her und nur, weil die Sache schon einschlägig verbreitet ist, ist es das, wonach wir suchen?

Bei der Menschenrechtsprofession wird das Sein des Menschen in den Vordergrund gerückt. Und immer dann sprechen wir über reale Bedürfnisse, die die Leute haben. Das ist wichtig. Aber es gibt auch eine ganze Reihe von ernstzunehmenden Theorien, die genau das Gegenteil erfolgreich praktizieren, erforschen und machen, beispielsweise der soziale Dekonstruktivismus. Ich möchte das einmal provokativ formulieren: Warum brauchen wir psychologische Beratung? Wir könnten das doch alles selber, wenn wir uns entsprechend qualifizieren würden. Wir brauchen keine Anamnese, wir brauchen im Sinne von traumatisierten Menschen die Möglichkeit und Gelegenheit, hier sichere Orte zu schaffen, Vertrauen und Arbeitsbeziehungen herzustellen. Das sind die klassischen Tugenden der Sozialen Arbeit. Da brauche ich keine anderen Professionen.

Warum sollten wir unsere Professionalisierungsmöglichkeiten verschenken und an andere delegieren? Ich möchte Sie alle ermutigen, die Vielfalt der Theorien und der Handlungsansätze zu beachten.

Teilnehmer*in: Ich bin nicht Ihrer Meinung, Herr Wirth, dass wir Traumata im Alltag bearbeiten können. Wir können die Leute motivieren, zum Beispiel mit motivierender Gesprächsführung, oder gemeinsam Unterstützung finden, vielleicht in Form einer Selbsthilfegruppe. Aber Traumata und psychische Probleme gehören definitiv nicht auf den Tisch der Sozialarbeitenden, sondern dringend in ärztliche Behandlung. Und davon haben wir in Brandenburg zu wenig, nicht nur für Migrant*innen, sondern für uns alle!

Jan V. Wirth: Ich stimme Ihnen zu, dass es Situationen und Konstellationen gibt, die wir nicht bearbeiten können. Der Punkt ist nur der, dass wir auch etwas unter unserer eigenen Alltagsorientierung leiden können. Wenn wir Generalisierung und Spezialisierung zusammendenken, dann ist es so, dass uns die Alltags- und Lebensweltorientierung im Wege stehen, wenn es darum geht, notwendige spezielle Qualifikationen aufzubauen.

Und das halte ich für wichtig. Wir brauchen in der Sozialen Arbeit einerseits die Alltagsorientierung und andererseits auch eine tiefgehende Expertise, die auf dem Studium der Sozialen Arbeit und bestimmten Nachqualifizierungen aufbaut.

Thomas Kaminsky (über den Chat): Anspruch und Wirklichkeit werden immer auseinanderklaffen, das ist Teil unserer Profession. Die kontinuierliche Arbeit in unserer Region und Engagement haben Vertrauen innerhalb unseres Netzwerks geschaffen, das uns heute – nach sechs Jahren – gut bei der Lösung vieler Einzelaufgaben unterstützt. Also: ernsthaft dranbleiben.

Kommentar im Chat: Soziale Arbeit ist immer ein allseitig realer Bestandteil prekärer und ambivalenter Realitäten. Soziale Arbeit als Profession dagegen ist die Liebe zum Engagement aus Erkenntnis und lässt somit letztendlich Taten folgen. Sie ist fundamentale Wertschätzung dem Menschen gegenüber. Die Profession macht Werte erleb- und erfahrbar. Soziale Arbeit ist Anerkennung dessen, was machbar ist, und auch Anerkennung dessen, was nicht machbar ist. Soziale Arbeit ist, dem Menschen Würde und ein Ansehen zu geben.

Kommentar im Chat: Qualität: gute theoretische Grundlagen, unvoreingenommene Haltung, Planung der Tätigkeit laut den Zielen, gut bezahlte Stelle, Supervision, und der Wunsch zu helfen.

Teilnehmer*in: Gerade in der Jugendhilfe ist das Spannungsfeld sehr groß! Ich gehe oft mit einem schlechten Gefühl nach Hause. Die Jugendlichen sind zum Teil schwer traumatisiert. Sie haben in ihrem Herkunftsland viele Schicksalsschläge erlitten, haben drei Jahre Flucht hinter sich, waren auf der Flucht im Gefängnis und haben dann hier keinen Therapieplatz bekommen. Wenn wir auf dem freien Wohnungsmarkt nach Ende der Jugendhilfe keine Wohnung für sie bekommen, müssen sie in eine Gemeinschaftsunterkunft wechseln. Diese Jugendlichen aufzufangen und eine Perspektive zu eröffnen, bleibt meist ein Wunschtraum. Deshalb sage ich ganz klar: Man muss als Sozialarbeiter*in einen guten Umgang damit finden.

Teilnehmer*in: Ich habe eine Frage an Frau Düsterhöft-Wallner als Heimleitung. Bei uns im Landkreis ist die Haltung, dass man Geflüchteten in der Unterkunft keine Mülltrennung beibringen kann und deshalb gibt

es ausschließlich Hausmülltonnen, in wenigen Standorten zusätzlich eine Papiertonne. Das Fazit ist, dass wenn die Menschen umziehen, sie sehr schnell den Unmut anderer Mieter*innen auf sich ziehen, weil sie sich nicht an die Mülltrennung halten. Können Sie diese Haltung nachvollziehen?

Anne-Rebekka Düsterhöft-Wallner: Das ist für mich überhaupt nicht nachvollziehbar. Tatsächlich ist dieses Thema das nächste Projekt, das ich mit den Bewohner*innen gemeinsam vorhabe. Der Landkreis muss natürlich mit einbezogen werden, damit die Tonnen zur Verfügung stehen.

Teilnehmer*in: Ich arbeite im Ein- und Auszugsmanagement und wollte nur klarstellen, dass natürlich in den Gemeinschaftsunterkünften schon mit den Bewohner*innen trainiert wird, wie mit den Abfällen umzugehen ist. Gerade wenn die Menschen in den eigenen Wohnraum ziehen, wird das thematisiert. Wir arbeiten in der Beratung mit Piktogrammen und Leitfäden, andere Kolleg*innen geben sogar Workshops.

Kommentar im Chat: Mülltrennung ist ein gutes Beispiel für Anspruch und Wirklichkeit. Wenn die Mindeststandards auf so einem geringen Niveau bleiben (6m²/Person),

kann man nicht erwarten, dass neben einem Schrank, einem Tisch, einem Stuhl und einem Bett auch noch drei Papierkörbe im Zimmer aufgestellt werden.

Teilnehmer*in: Wenn wir über solche Themen wie Mülltrennung sprechen, was ja nur eines von vielen ist, dann ist die Frage: Woran scheitert es? Scheitert es wirklich an den Bewohner*innen oder liegt es dann doch vielleicht ein Stück weit an den Mitarbeitenden? Haltung bedeutet für mich auch, am Thema dranzubleiben. Wenn es beim ersten Mal nicht klappt, muss man es wieder und wieder versuchen.

Frage aus dem Chat: Wie lassen sich Netzwerke für die Soziale Arbeit als Instrument besser nutzen? (Wäre für mich auch ein Teilaspekt von Qualität in der MSA.)

Jan V. Wirth: Vernetzung muss Bestandteil und Querschnittsaufgabe sein – idealerweise von allen. Wir benötigen natürlich die Ressourcen vom Träger. In NRW haben Jugendämter beispielsweise die Trennungs- und Scheidungsberatung ausgegliedert und in Hände von Fachkräften gegeben, die dafür qualifiziert sind. So etwas schwebt mir auch für die Migrationssozialarbeit vor: dass wir einerseits generalis-

tische und andererseits spezialisierte Expert*innen haben. Und die können sich natürlich auch auf Netzwerkarbeit spezialisieren.

Kommentar im Chat: Ich denke, wir sollten uns der Traumapädagogik stellen, in Abgrenzung zu Traumatherapie.

Kommentar im Chat: „Wir brauchen die Ressourcen“ ist das Stichwort. Bei Ausschreibungen seitens der Landkreise/kreisfreien Städte sollten Zeiten für Fortbildungen und Netzwerkarbeit mit finanziert und einkalkuliert werden.

Kommentar im Chat: Bei Ausschreibungen sollte außerdem mehr Gewichtung auf die Qualität der Sozialen Arbeit gelegt werden als die derzeitigen 70%!

Kommentar im Chat: Bei uns sieht die Gewichtung bei der Wertung folgendermaßen aus: Integrations- und Beratungsstrategie (40%), regionale Einbindung im Hilfesystem & Kooperation mit geeigneten Akteuren (Netzwerkarbeit) (20 %), Qualitätssicherung und Dokumentation (25 %), Öffentlichkeitsarbeit (5 %), Darstellung der Kostenkalkulation (10 %).

Kommentar im Chat: Ein kleines Fazit aus unserer Diskussion: Ein Qualitätsbaustein

könnte ein regelmäßiger Austausch über Best Practice zwischen den Akteur*innen der MSA vor Ort sein.

Kommentar im Chat: Übersichten mit möglichen Netzwerken und Netzwerkpartner*innen, die gepflegt und quartalsweise aktualisiert werden, tragen zur besseren Vernetzung der Landkreise in Brandenburg bei und stellen Ressourcen zur Verfügung. Diese Aufgabe sehen wir bei den Landesintegrationsbeauftragten sowie den zuständigen Fachstellen.

Kommentar im Chat: Dies sollte unbedingt durch das Land angestrebt werden.

Cosima Schmitt: Abschlussfrage: Was sollt jede und jeder Sozialarbeitende machen, um die eigene Haltung zu reflektieren:

Jan V. Wirth: „Halt, liebe Chefin! Halt, lieber Chef! Ich brauche jetzt Zeit zum Nachdenken mit meinen Kolleg*innen und möchte regelmäßige Fortbildungen. Wir können gerne eine Entwicklungsvereinbarung schließen, aber bestimmte Bausteine müssen meiner Meinung nach in dem Arbeitsprofil enthalten sein.“

Sebastian Muy: Haltung kommt alleine nicht aus. Es braucht Qualifizierung, Vernetzung und die nötigen Ressourcen, um

das professionelle Mandat ausüben zu können. Da das immer auch mit sozial-, fiskal- und migrationspolitischen Fragen zu tun hat, sollte man im gegebenen Rahmen das Beste zugunsten der Adressat*innen machen, aber den Rahmen zugleich nicht unhinterfragt akzeptieren, sondern auf die Diskrepanzen aufmerksam machen.

Fereshta Hussain: Für mich spielen der Austausch mit Kolleg*innen, Supervisionen und stetige Qualifizierung eine große Rolle. Darüber hinaus finde ich die Vernetzung und den Austausch mit anderen Einrichtungen sowie eine Zusammenarbeit mit den Universitäten und Forschungseinrichtungen sinnvoll.

Anne-Rebekka Düsterhöft-Wallner: Für mich sind Fachlichkeit, Austausch und Reflexion ganz wesentliche Bestandteile unserer Arbeit. Fachlichkeit beinhaltet für mich auch, mich mit neuen Erkenntnissen auseinanderzusetzen. Zum Beispiel wurde hier im Chat ein Link zum Thema Hausordnung eingestellt. Genau diesen Austausch benötigen wir. Ein anderer Punkt, den ich für sehr wichtig erachte, ist die Betrachtung von Macht in der Sozialen Arbeit. Es ist wichtig, sich der vorhandenen Asymmetrie bewusst zu sein



Zusammenfassung und Verabschiedung

Anne Müller, Leitung FMI
Cosima Schmitt, Moderation

Eigene Vorurteile
nicht mitnehmen...



Auf eigene
**PSYCHO
HYGIENE**
achten!

Mitfühlend
aber nicht
mitleidend...



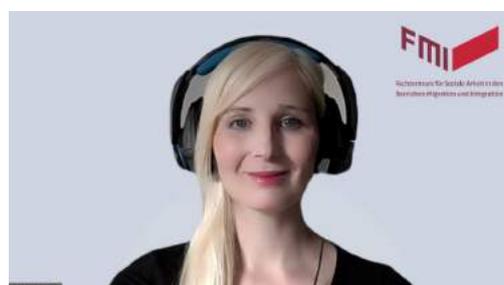
Anne Müller, Leitung FMI
Cosima Schmitt, Moderation

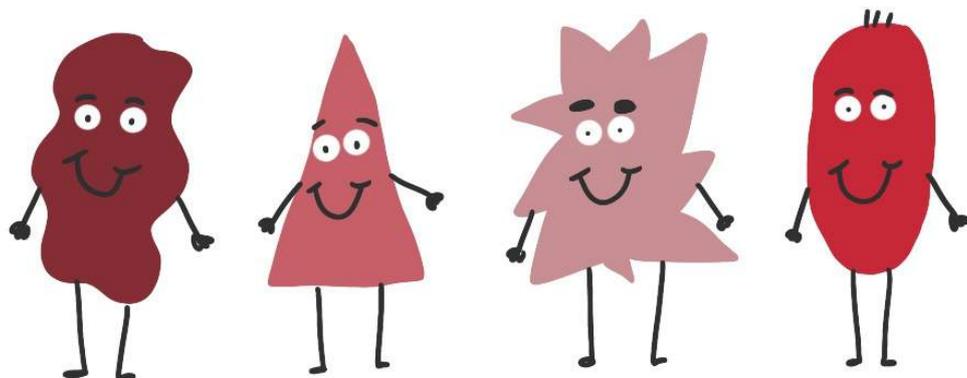
Verabschiedung

Cosima Schmitt: Ich danke Ihnen fürs Zuhören, Mitmachen und Mitdiskutieren. Der Tag heute hat wieder einmal gezeigt, dass es sich bei der Sozialen Arbeit um ein sehr besonderes Berufsfeld handelt, in dem die Menschen viel persönliche Erfahrung, viel persönliche Haltung und auch viel professionelle Vorerfahrung mitbringen und man gar nicht anders kann, als das auch irgendwie in seinem Beruf zu spiegeln. Aus diesem Grund muss es auch die Zeit und den Raum geben, über das Thema Haltung nachzudenken, sich auszutauschen und Netzwerke zu bilden. In einem der Thementische sagte jemand, „Eigentlich müssten wir uns Leitbild mal dringend überarbeiten, aber es liegt ja immer etwas Anderes auf dem Tisch und wir haben ja sowieso schon tausend andere Sachen zu tun.“

Wann sollen wir das auch noch machen?“ Und trotz dieser tausend Dinge ist es so wichtig, sich über solche grundsätzlichen Dinge Gedanken zu machen, um eben auch letztlich seinem eigenen Anspruch von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession gerecht zu werden.

Anne Müller: Ich möchte abschließend den Bogen zu meinem heute eingangs gebrachten Zitat spannen: „Haltung ist eine kleine Sache, die einen großen Unterschied macht.“ Die Konferenz hat gezeigt, dass es sich eben um keine kleine Sache handelt. Wenn ich das Zitat also umformulieren könnte, würde es folgendermaßen lauten: „Haltung ist eine entscheidende, notwendige und bedeutsame Sache, die in der Praxis den großen Unterschied ausmacht.“





JEDER IST ANDERS!

Impressum

Herausgeber*in:

FMI – Fachzentrum für Soziale Arbeit in den Bereichen Migration und Integration

Am Bürohochhaus 2-4

14478 Potsdam

www.isa-brb.de

Redaktion & Layout:

Christina Inninger

Illustrationen: Jana Kreisl

Das FMI ist ein Projekt der

Gefördert aus Mitteln des MSGIV.



Gesellschaft für
Inklusion und
Soziale Arbeit e.V.



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Integration
und Verbraucherschutz