

Matthias Bartscher, Stadt Hamm, Jugendamt

Schlaglichter: Für integrierte Bildungsangebote im Stadtteil – Erfordernisse an die Qualifizierung und Erfahrungen mit neuen Konzepten

Die folgenden Thesen beruhen auf meinen Erfahrungen als Kinderbeauftragter der Stadt Hamm und als Stadtteilkoordinator im Hammer Norden, einem der „ältesten“ Stadtteile im Programm „Soziale Stadt“. In diesen Funktionen bin ich koordinierend, leitend, beratend und auch als Projektverantwortlicher tätig. Eine konzeptionelle Schnittstelle all dieser Aktivitäten ist die Erarbeitung des kommunalen Armutsberichts für die Stadt Hamm (Stadt Hamm 2000), der darauf abzielte, die gesellschaftliche Integration benachteiligter Menschen zu verbessern. Hierfür wurden die verschiedenen kommunalen Handlungsfelder analysiert und Handlungsvorschläge erarbeitet. Das Ziel einer verbesserten Integration stand auch damals schon unter dem Fokus, die vorhandenen Arbeitsfelder unter dem Damoklesschwert des drohenden Kollapses der öffentlichen Finanzen effektiver und zielorientierter weiterzuentwickeln. Meine Auffassung ist, dass es auch unabhängig vom aktuellen Kostendruck zu einer verantwortlichen sozialen Arbeit gehört, mit vorhandenen Ressourcen sorgsam umzugehen und nicht auf jedes neue soziale Problem mit der Forderung nach neuen Projekten unter Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel zu reagieren¹. Während dann in der Praxis oft über „Einsparungen“ und „soziale Einschnitte“ lamentiert wird, steigen die Budgets für hauptamtliche Sozialarbeit und staatliche Transferleistungen sowie der Grad der Professionalisierung vieler sozialer Handlungsfelder. Daraus leitet sich zunächst die generelle Anforderung an Qualifizierung ab, dass Fachkräfte der verschiedenen Handlungsfelder lernen müssen, mehr Ressourcenverantwortung und Konzeptionshoheit für ihre Arbeit zu übernehmen, während sich für Führungskräfte die Herausforderung stellt, diesen Prozess zuzulassen oder ggf. zu initiieren und die Gelder für die entsprechenden Weiterbildungen und Beratungsprozesse bereitzustellen.

Die folgenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern werfen ein „Schlaglicht“ auf die gegenwärtige Praxis in Hamm. Zu erwähnen ist, dass wir die mei-

sten Qualifizierungen mit unserem Kooperationspartner, dem Institut für Weiterbildung an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik unter der Marke „Akademie für Kultur- und Sozialmanagement Hamm“ (www. akus-hamm. de) umsetzen.

I. Paradigmenwechsel in Pädagogik und sozialer Arbeit als Herausforderung für Qualifizierung

Mein erstes Plädoyer bezieht sich auf die Vermittlung einer zukunftsorientierten Pädagogik, zugeschnitten auf die beiden Handlungsfelder Jugendhilfe und Schule. Was ist unter einer „zukunftsorientierten Pädagogik“ zu verstehen? Während der Trend der pädagogischen Konzeptionen seit den siebziger Jahren auf der Annahme beruhte, dass man nur genügend Angebote machen und auf Kinder, Jugendliche und erwachsene Klienten/innen eingehen müsse, damit ihre Entwicklung quasi zwangsläufig eine positive Richtung nehme, sind die Grenzen dieses Ansatzes immer offensichtlicher geworden. „Wertschätzung“, „Akzeptanz“, „Ressourcenorientierung“ waren die Kernbegriffe, die gleichzeitig eine Therapeutisierung sozialer Arbeit kennzeichnen. Im Täter wurde in erster Linie das Opfer gesehen, und die Schuld für Entwicklungsstörungen und Defizite wurde den gesellschaftlichen Umständen zugeschrieben. Solange es Arbeitslosigkeit und Ungerechtigkeit gäbe, müsse man Fehlverhalten von Kindern und Jugendlichen akzeptieren oder hinnehmen. Schon der Begriff „Fehlverhalten“ war indiziert, da er eine aufgestülpte normative Wirklichkeit impliziere. Dass Prügel und Erpressung sind und derartige Verhaltensweisen aus Sicht der betroffenen Opfer durch nichts schönzureden sind, wurde damit verleugnet. Eine trennscharfe Differenzierung zwischen der Durchsetzung und Aufrechterhaltung gesellschaftlicher und institutioneller (z.B. schulischer) Normen einerseits und der therapeutischen Aufarbeitung von Normverletzungen mit einsichtsbereiten Jugendlichen andererseits war damit in weiten Teilen nicht gegeben.

In vielen Schulen, aber auch in den benachteiligten Stadtteilen eskalierte die Situation² in den neunziger Jahren und forderte neue Entwicklungen heraus. Unter der Flagge einer „konfrontativen Pädagogik“ (vgl. z.B. Weidner u.a. 2000; Weidner/Kilb 2004) wurden aus der erfolgreichen Arbeit mit Gewalttätern im Strafvollzug Verallgemeinerungen erarbeitet, die einen Paradigmenwechsel in der Pädagogik einleiteten, der zwar längst noch nicht vollzogen,

1) Wobei ich strukturelle Defizite in der Ausstattung des Bildungssystems (z.B. Lehrer-Schülerrelationen) oder die überproportionale Belastung einzelner Arbeitsbereiche damit nicht verleugnen will

2) Auch im Hammer Norden war „Jugendgewalt“ einer der Auslöser zur Initiierung der Stadtteilarbeit.

aber überfällig und wohl auch unvermeidlich ist. Verallgemeinert gesprochen geht es nach meiner Auffassung um eine größere Verbindlichkeit auf allen Ebenen pädagogischer und sozialer Arbeit:

- In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht es um die Neudefinition der Rolle der Pädagogen/innen als Führungspersönlichkeiten. Sie sollten wieder stärker als zuvor Regeln und Normen festsetzen und ihre Einhaltung kontrollieren. Dies jedoch nicht als rückwärtsgewandte Attitüde, sondern unter Beibehaltung der Prinzipien von Wertschätzung und Akzeptanz, der Anerkennung der Rechtsstellung von Kindern und Jugendlichen und ihrer aktiven Einbeziehung in diesen Prozess.
- Es geht um die Herausforderung und Aus handlung einer stärkeren Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit zwischen pädagogischen Einrichtungen und den Eltern³ der Kinder und Jugendlichen, die diese besuchen: In Schulen werden in den letzten Jahren verstärkt „Erziehungsverträge“ mit Eltern und Schülern/innen geschlossen, um die abgesprochenen Kooperationsvereinbarungen in schriftliche Form zu gießen, während in den Kindertageseinrichtungen dieses Instrument eher skeptisch beurteilt wird und man den Fokus eher auf die Gestaltung der kommunikativen Ebene legt (klare Darstellung der Erwartungen an die Eltern zu Beginn des Betreuungsverhältnisses, offensiveres Ansprechen von Störungen, Rückmeldungen nach unentschuldigtem Fernbleiben von Aktivitäten, zu denen man sich gemeldet hatte usw.).
- Eine stärkere Verbindlichkeit in der Kooperation von Einrichtungen bedeutet: Vernetzung wird hier nicht als Reihe beliebiger freiwilliger Treffen verstanden, sondern als geregelte und vereinbarte Kooperation zu festgesetzten Zielen und mit entsprechenden Controlling-Instrumenten.
- Wichtig ist auch die Unterstützung von Eltern bei einer zugewandten, aber auch grenzsetzenden Erziehung.

All dies markiert einen Qualifizierungsbedarf, um diese Entwicklung fachlich und konzeptionell umzusetzen. Hierzu haben wir bisher folgende Qualifizierungsbausteine entwickelt:

1. Eine vierzehntägige Weiterbildung⁴ zur

3) Ein Beratungsgespräch in einer Kindertageseinrichtung führte zu einem Schlüsselerlebnis: Bei der Diskussion dieses Themas sagte eine Teilnehmerin: „Jeder Tennisverein schreibt die Mitwirkung der Mitglieder vertraglich fest und wer nicht mitarbeitet, muss zahlen. Was wir uns an Unverbindlichkeiten und uneingehaltenen Zusagen von Eltern gefallen lassen, würde ich mir im Privatleben nie gefallen lassen!“

4) sieben zweitägige Module

„Fachkraft für Gewaltprävention“. Hierbei handelt es sich um eine umfassende Ausbildung rund um den Themenkomplex Gewalt und Regelverletzungen. Es geht sowohl um die Intervention in der Arbeit mit gewalttätigen und grenzverletzenden Jugendlichen als auch um die präventive Arbeit z.B. in Grundschulen. Die Weiterbildung steht unter dem Leitbild „Konfrontation und Partizipation“ und geht von der Annahme aus, dass Partizipation die Übernahme von Verantwortung für die eigene Lebensführung einschließlich der Folgen für Betroffene des eigenen Handelns bedeutet. Die Weiterbildung umfasst die Arbeit an einer Handlungsveränderung, eine Methodenschulung (Mediation, Trainingsmethoden für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, theaterpädagogische Elemente, Aktivierungsmethoden), themenbezogene Selbsterfahrung, Reflexion der institutionellen Einbindung und der Wirkungen. Der nächste Kurs beginnt im November 2005. Die Weiterbildung befähigt pädagogische Fachkräfte, Projekte in der eigenen Institution oder im Auftrag anderer durchzuführen, die Spanne reicht von präventiven Maßnahmen in der Grundschule bis hin zu Antigewalttrainings mit gewalttätigen Jugendlichen.

2. Zur Zeit adaptieren wir das Konzept der „elterlichen Präsenz mit den Methoden des gewaltfreien Widerstandes“ (Haim Omer/Arist von Schlippe 2003 und 2004). Hierbei handelt es sich um ein Coaching für Eltern, die ihren Kindern und Jugendlichen im Laufe eines negativen Entwicklungsprozesses unterlegen sind. Die Trainer/innen analysieren mit den Eltern die Formen der Eskalation, arbeiten die emotionale Situation auf und begleiten die Eltern bei der Durchführung von gewaltfreien, nicht eskalierend wirkenden Aktionen. Gleichzeitig entwickeln wir aus diesem Konzept entsprechende Seminarformen zur Stärkung der elterlichen Präsenz, die auch in einem nicht-therapeutischen Kontext realisiert werden können.

3. Im Rahmen der Elternschule Hamm haben wir bisher einen Workshop zum Thema „Erziehungsverträge“ mit Teilnehmern/innen aus unseren Elternschuleinrichtungen durchgeführt, in dem verschiedene Ansätze vorgestellt und diskutiert wurden. Hier ist weitere Entwicklungsarbeit notwendig, um die entsprechenden Konzepte v.a. für Schulen und Kindertageseinrichtungen auszuarbeiten, zu reflektieren und weiterzuverbreiten. Es zeigte sich, dass die Diskussion in Schulen deutlich unter der Überschrift „Erziehungsverträge“ steht, während die Tageseinrichtungen unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen eher den Fokus auf die Ausgestaltung einer verbindlichen Beziehung setzen.

II. Methodische Kompetenzen als Basis einer effektiven und wirkungsvollen Arbeit

Aus meiner Sicht zeigt sich immer mehr, wie sehr das Modell eines „lebenslangen Lernens“ auch für die berufliche Praxis in den Arbeitsfeldern der „Sozialen Stadt“ wie in der Sozialen Arbeit generell gilt. Selbst langsam den Wechsel zur „älteren Generation“ vollziehend wird mir bei aller Kritik an der Ausbildung von Erziehern/innen, Sozialarbeitern/innen und Lehrern/innen immer klarer, dass zwar methodische Grundlagen vermittelt werden können, doch ist es völlig illusorisch, einem siebzehnjährigen Fachschüler oder einer zwanzigjährigen Studentin vermitteln zu wollen, wie Eltern – gerade mit allen Schwierigkeiten in benachteiligten Lebenslagen – im Hinblick auf eine bessere Erziehung ihrer Kinder beraten werden können, wie gewalttätige Jugendliche ernsthaft konfrontiert und in ihren Verhaltensmustern irritiert werden können, oder wie belastbare Kooperationsnetzwerke aufgebaut werden können. Bis heute werden diese Kompetenzen, die ja bei erfahrenen Fachkräften durchaus vorhanden sind, weitgehend autodidaktisch erworben – um den Preis, dass viele Kolleginnen und Kollegen diese Mühen scheuen, den Rückzug in die innere Emigration antreten und damit für eine offensive soziale Arbeit weitgehend verloren sind. Hier fehlen sowohl Angebote zur Weiterbildung als auch die Herausforderung durch die Leitung, sich an diesen Angeboten zu beteiligen. Dies betrifft neben den oben angesprochenen Weiterbildungen vor allem die Qualifizierung in folgenden Bereichen:

1. Grundlegende Moderations-Kompetenzen sowohl im Hinblick auf die effektive Gestaltung von institutionellen Planungs- und Kooperationsprozessen und die Gestaltung von Beteiligungsprojekten (z.B. Zukunftswerkstätten) und Aktivierungsmaßnahmen, als auch im Hinblick auf die Gestaltung und Moderation von Bildungsmaßnahmen z.B. in Elternseminaren. Während sich herausgestellt hat, dass die Weiterbildungen mit Basisqualifikationen im Bereich „Moderation“ nicht so gut angenommen wurden, so ist die Weiterbildung „Gestaltung und Moderation von Elternseminaren“ sehr gut akzeptiert und auch evaluiert worden. Sie wird im kommenden Herbst neu ausgeschrieben.
2. Ein zweiter Bereich von Kernkompetenzen ist der der Beratung. Mir ist im Rahmen einer eigenen Beraterausbildung immer klarer geworden, wie auf der einen Seite ein praktikables Bündel von methodischem Handwerkszeug bereitsteht, mit dem eine Menge von Problemen unterschiedlichster Art zu lösen sind, wie wenig dies aber gleichzeitig schon in der Aus-

bildung vermittelt werden kann (auch wenn die hier geschaffene Basis sicher noch verbessert werden kann). Beratung gehört in den meisten Handlungsfeldern der sozialen Arbeit zu den Kerntätigkeiten, sowohl in der Arbeit mit den Menschen in den Stadtteilen als auch in der Beratung von Mitarbeitern/innen, Einrichtungen und Projekten. Generell geht es darum, Problemlösungsprozesse zu begleiten, anzuregen und zu qualifizieren – und was ist sozialraumorientierte soziale Arbeit anderes als die Lösung riesiger Berge von Problemen? Unser Qualifizierungsangebot setzt bei der „Beratung von Eltern im Alltag von Kindertageseinrichtungen und Schulen“ an. Unsere Idee war, die dort sowieso stattfindenden Gespräche zwischen Fachkräften und Eltern so zu qualifizieren, dass sie effektiver zur Problemlösung beitragen oder eine zielgerichtete Weitervermittlung an entsprechende Beratungsstellen leisten können. Gespräche von der Art „Ihr Kind ist auffällig, Sie sollten vielleicht mal zur Erziehungsberatung gehen“ sollten der Vergangenheit angehören. Strukturell entstehen in vernetzten Strukturen oft Engpässe, weil man sich besser kennt, Klienten/innen daher besser vermitteln kann – zur eigenen Entlastung – mit der Konsequenz, dass dann bei den Einrichtungen, zu denen man vermittelt, neue Engpässe entstehen, die wiederum bei den Adressaten/innen zu Frust und Resignation führen („Da brauchst du auch nicht hinzugehen“). Insofern gehört zum Ausbau eines effektiven Netzes gleichzeitig die Regel, Problemfälle nur dann weiterzuvermitteln, wenn man selbst nicht mehr weiter weiß, und gleichzeitig die Kompetenzen zur Problemlösung vor Ort zu erhöhen. Die Kompetenz für Beratung nimmt hier eine zentrale Rolle ein. Der nächste Kurs „Beratung von Eltern im Alltag von Kindertageseinrichtungen und Schulen“ (Umfang: 6 Weiterbildungstage) wird im Herbst ausgeschrieben und beginnt im Mai 2006.

3. Ein dritter Methodenbaustein ist das „Case Management“. Dies war eine der zentralen Forderungen im kommunalen Armutsbericht Hamm, da hier sehr deutlich geworden ist, wozu eine gutgemeinte, aber unverbindliche Kooperation führen kann. Wenn Klienten/innen aus der Erkenntnis einer Problematik und einer fachlichen Überforderung zielgerichtet an fachspezifische Dienste weitervermittelt werden, dann aber keine Kontrolle und Steuerung über den weiteren Verlauf der Hilfe stattfindet, bleiben letztlich die Klienten/innen auf der Strecke. „Case Management“ setzt hier an, indem verabredet wird, wer für einen Fall verantwortlich ist und die verschiedenen Maßnahmen steuert. „Case Management“ wird, soweit wir über die Arbeitsfelder der „Sozialen Stadt“ sprechen,

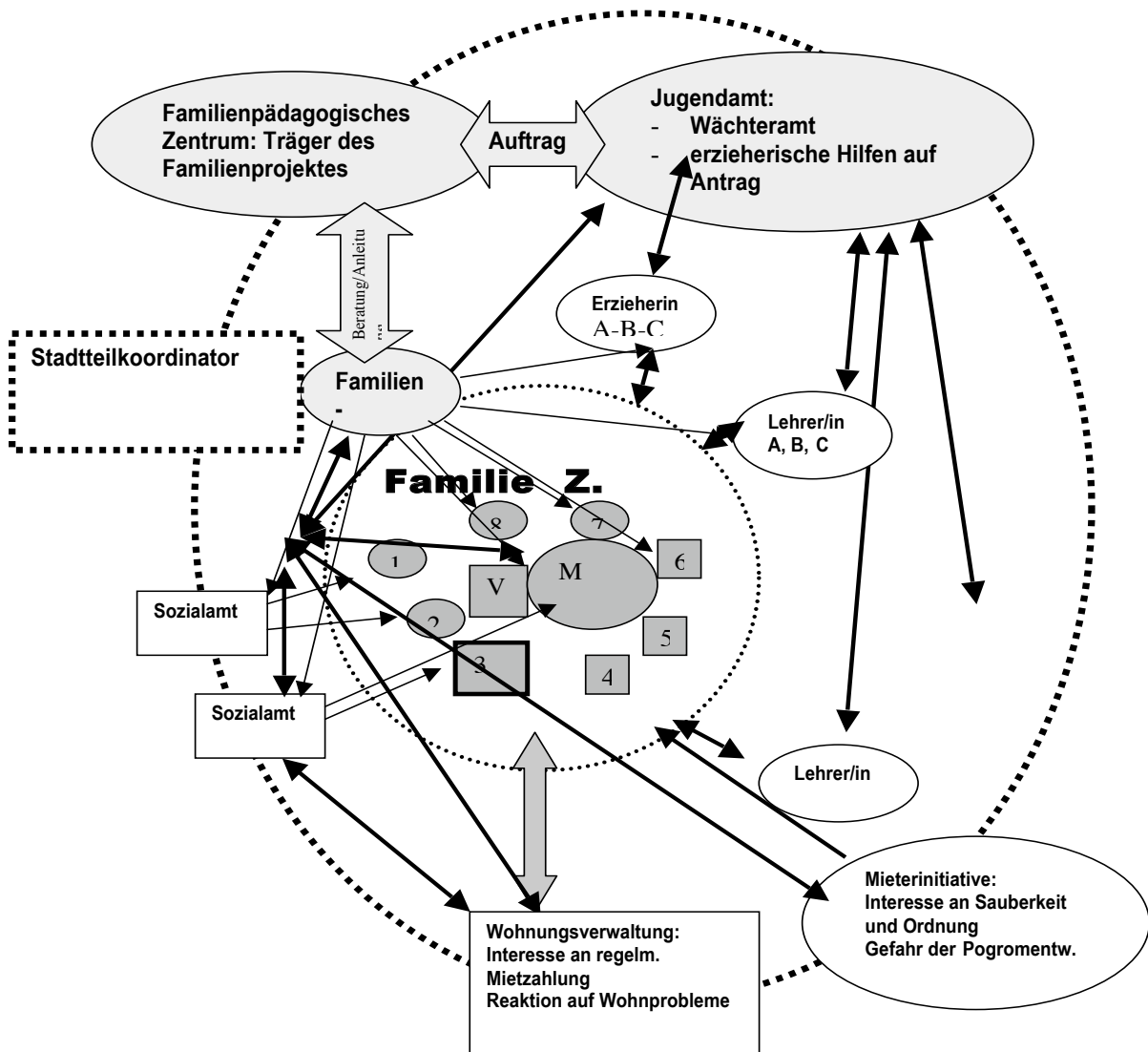
vor allem in der Erziehungshilfe und der Arbeitsmarktintegration systematisch praktiziert. Auch hierzu sind die Mitarbeiter/innen durch die Ausbildung nicht genügend qualifiziert. Wir haben in Hamm bisher zwei Ausbildungsgänge realisiert, und der dritte wird gerade vorbereitet.

4. Ein weiterer wichtiger Bereich ist der der Methoden zur Aktivierung und Beteiligung unterschiedlicher Bewohnergruppen. Die Methoden zur Aktivierung und Beteiligung von Bewohnern/innen sind bekannt und werden in verschiedenen Moderations-Weiterbildungen qualifiziert vermittelt (z.B. bundesweit durch das Deutsche Kinderhilfswerk, in Nordrhein-Westfalen durch „Prokids“ oder in Schleswig-Holstein durch die Fachhochschule Lüneburg). Aus meiner Sicht besteht das zentrale Erfordernis darin, dass Fachkräfte lernen und sich sicher darin fühlen, Bewohner/innen zu aktivieren und zur stärkeren Eigenverantwortung herauszufordern (vgl. Bartscher 2000; 2004). Dies gilt theoretisch als Selbstverständlichkeit, doch die Praxis zeigt, dass Fachkräfte sehr oft dazu neigen, ihre Klienten/innen weitaus mehr als notwendig zu versorgen, zu betreuen, ihnen Angebote zu machen. Nach wie vor verbreitet

ist ebenso die Praxis, lebensweltfern und fachspezialisiert zu arbeiten, so dass die Chancen einer lebensweltorientierten Aktivierung nicht genutzt werden können. Wie eine Aktivierung und Beteiligung gelingen kann, die nicht entmündigt, bei der die Betroffenen aber auch nicht allein gelassen werden, müsste noch viel mehr Thema und Übungsfeld in Ausbildung und Weiterbildung sein. Bei unseren Hammer Fortbildungen ist dieser Aspekt in die Weiterbildungen „Case Management“ (siehe II.3.) und „Fachkraft für Gewaltprävention“ (siehe I.1.) integriert

III. Zielgerichtete Vernetzung als Herausforderung an Qualifizierung

Kooperation und Vernetzung sind zu Schlüsselbegriffen der sozialraumbezogenen sozialen Arbeit, teilweise aber auch zu inhaltslosen, modischen Worthülsen geworden. Wer vernetzt sich mit wem mit welchen Zielen zu welchen Zeiten unter Vernachlässigung welcher anderen Vernetzungsstrukturen? Wie komplex die Angelegenheit ist, soll folgendes Schaubild verdeutlichen:



- Es stellt einen Teil der Fachdienste und Gruppen dar, die mit einer „besonders auffälligen“ Familie arbeiten. Wenn man „integriert“ arbeitet – und dies ist Aufgabe und Perspektive einer/s Stadtteilkoordinators/in bzw. Stadtteilmanagers/in – dann kommen schon mal 40 Personen zusammen, wie im Falle einer Supervision zu dieser Familie geschehen. Für eine effektive und intelligente Vernetzung stellen sich also besondere Herausforderungen.

Intelligente und effektive Vernetzung:

Die Aufgabe stellt sich zunächst der/dem einzelnen Mitarbeiter/in, die/der für sich entscheiden muss, in welches Netz sie/er sich einklinkt, aber auch für Projektleiter/innen und Führungskräfte, die die entsprechenden Vernetzungsstrukturen gestalten und steuern. Das Problem einer sozialraumbezogenen Vernetzung besteht darin, dass sie zu den in der bundesrepublikanischen Sozialen Arbeit vorhandenen, historisch entwickelten Vernetzungsebenen hinzukommt. Traditionell vorgefunden werden:

- die hierarchische Vernetzung in einer Organisation mit ihren Besprechungen, Gremien und Arbeitsebenen;
- die fachspezifische Vernetzung in Fachteams, Facharbeitskreisen und Fachverbänden. Hierbei sind unterschiedliche Spezialisierungsebenen zu berücksichtigen: Entsprechende Gremien finden sich in differenzierten Konkretisierungsstufen. Es gibt Arbeitskreise für sehr spezialisierte Arbeitsgebiete, es gibt z.B. Austausch auf der Ebene der Säulen der Jugendhilfe (Jugendarbeit, Erzieherische Hilfen usw.), und es gibt Vernetzungsstrukturen auf der Ebene der Sozialen Arbeit insgesamt;
- die Selbstorganisation in der Rolle als Arbeitnehmer/in in Betriebsräten und Gewerkschaften,
- die zunehmende Herausforderung zur Mitwirkung in unterschiedlichen Projekten im Sinne von Projektmanagement – zumindest für die aktiven und engagierten Kolleginnen und Kollegen.

Zu all diesen Gremien, Arbeitskreisen, Ausschüssen, Arbeitsrunden und Projektgruppen kam die sozialraumorientierte Vernetzung in Stadtteilgremien hinzu. Mit großer Berechtigung können all die, die diese Entwicklung kritisch sehen (Wer macht schließlich noch die konkrete Arbeit?) fragen, wann das Ende der Fahnenstange erreicht ist. Es bringt wenig, projektbezogene oder sozialraumorientierte Vernetzungsstrukturen rein additiv einzufügen. Vielmehr stellt sich die Frage, ob Sitzungsrhythmen reduziert, Gremien abgeschafft oder zusammengelegt werden können, ob und wann die persönliche Teilnahme erforderlich ist usw.

Die Gestaltungskompetenz zur Vernetzung ist sowohl bei den Kollegen/innen als auch bei den Führungskräften nach meiner Auffassung sehr ausbaufähig.

Schaffung von Verbindlichkeiten in Netzwerken und Einrichtung von Steuerungsmechanismen:

Ein weiteres Problem in Netzwerken ist, dass sie meist auf der Ebene der Praktiker/innen vor Ort entwickelt wurden und praktiziert werden. In vielen Netzwerken gibt es keine formalen Regelungen, die z.B. Verfahrensweisen bei Konflikten vorsehen. Einerseits sind gerade Freiwilligkeit, das Fehlen einer Rechtsstruktur und Flexibilität wichtige Charakteristika von Netzwerken, doch andererseits fehlt eine Verbindlichkeit, die insbesondere bei Problemen und Konflikten die Beteiligten zusammenhält und dafür sorgt, dass die Konflikte ausgetragen werden. Dieses Problem stellt sich insbesondere, wenn die Rahmenbedingungen bzw. der Gegenstand der Kooperation mit Schwierigkeiten behaftet sind. Und dies ist in „Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf“ mit der entsprechenden Klientel geradezu die Regel. Zwar können auch die Erfahrung gemeinsamer Herausforderungen und die Bewältigung von Problemen Solidarität und Zusammenhalt bewirken, doch gibt es ebenso oft die Erfahrung, dass sich die Probleme, die schwierige Gruppen und Familien mit großen Störungen (siehe Beispiel oben) mit sich bringen, oftmals ins Helfersystem verlagern, zu Brüchen in der Kooperation führen und für die Aufrechterhaltung der Probleme sorgen.

Insgesamt gibt es aus meiner Sicht im Hinblick auf die Gestaltung und Steuerung von Netzwerken einen erheblichen Qualifizierungsbedarf, den wir auch in Hamm bei weitem noch nicht befriedigt haben. Bisher gibt es folgende Lösungsansätze:

- Einen großen Fortschritt bewirken arbeitsfeldübergreifende Weiterbildungen. Zu allen oben genannten Themen werden die Weiterbildungen unter diesem Prinzip durchgeführt. Zwar ist manchmal ein gewisser Verlust an fachspezifischer Intensität hinzunehmen, doch wird dieser durch den Gewinn an Verständigung, Offenheit und soweit es gelingt, Akteure aus gleichen Sozialräumen zusammenzubringen – praktischer Vernetzung mehr als wettgemacht.
- Ebenso wirksam – und bezogen auf die konkreten Problematiken noch effektiver – sind arbeitsfeldübergreifende Supervisionen und Klausurtagungen.
- Auch die Weiterbildung „Case Management“ ist ein Schritt zur effektiven Steuerung von fallbezogenen Netzwerken.

Was uns nach wie vor fehlt, ist eine spezielle Weiterbildung zur sozialraumbezogenen Steuerung und Gestaltung von Netzwerken.

Sollten Sie an den angesprochenen Weiterbildungen und weiteren Informationen zu unserer Arbeit interessiert sein, erhalten Sie Informationen unter:

www.akus-hamm.de

www.hamm.de/elternschule

www.hammer-norden.de

Literatur

Bartscher, Matthias (1998): Partizipation von Kindern in der Kommunalpolitik, Freiburg.

Bartscher, Matthias (2000): „Chancen und Grenzen der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen – Ermutigung zur Partizipation in der Stadtteilarbeit“; in: Regiestelle E&C der Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“) (Hg.): Chancen und Möglichkeiten der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Quartiersmanagements, Berlin.

Bartscher, Matthias; Kriener, Martina (2001): „Rechte von Kindern und Jugendlichen“, in: Schroer, Wolfgang; Struck, Norbert; Wolff, Mechthild (Hg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim, S. 1051-1070.

Bartscher, Matthias (2004): Fördern und Fordern – Wege aus den pädagogischen Sackgassen. Unveröffentlichter Vortrag, Hamm (beim Autor zu beziehen).

MAGS – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (1997): Tagungsdokumentation „Kinderrechte! Kinderpflichten?“, Düsseldorf.

Stadt Hamm (2000): Lebenslagen benachteiligter Menschen in Hamm - Kommunaler Armutsbericht, Hamm.

Omer, Haim; von Schlippe, Arist (2003): Autorität ohne Gewalt. Coaching für Eltern von Kindern mit Verhaltensproblemen, Göttingen.

Omer, Haim; von Schlippe, Arist (2004): Autorität durch Beziehung. Die Praxis des gewaltlosen Widerstandes in der Erziehung, Göttingen.

Weidner, Jens; Kilb, Rainer; Kreft, Dieter (Hg.) (2000): Gewalt im Griff. Band 1: Neue Formen des Anti-Aggressivitäts-Trainings, Weinheim.

Weidner, Jens; Kilb, Rainer (2004): Konfrontative Pädagogik. Konfliktbearbeitung in Sozialer Arbeit und Erziehung, Wiesbaden.