

Vernetzung von Netzwerken in NRW am Beispiel ZWAR (Zwischen Arbeit und Ruhestand) und EFI (Erfahrungswissen für Initiativen)

Ute Schünemann-Flake und Karin Nell

Beitrag zur online - Dokumentation anlässlich der Fachtagung des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) "Wo Vernetzung Sinn ergibt: Chancen für Mitarbeitende, Kunden und Organisationen" am 13. September 2007 in Köln

Zu den ReferentInnen:

Ute Schünemann-Flake, Dipl. Pädagogin: Ich bin seit 1987 Fachberaterin der ZWAR Zentralstelle NRW, die Kommunen, (Wohlfahrts-)Verbände, Träger, Einrichtungen und Vereine bei der Gestaltung einer zukunftsorientierten Seniorenarbeit berät.

Die ZWAR Zentralstelle NRW bietet Beratung, Qualifizierung, Vernetzung für die soziale Arbeit mit Menschen ab 50 Jahren an. Beratungen zielen auf die Modernisierung der sozialen Arbeit mit älteren Menschen in den Kommunen in NRW sowie auf die Initiierung und Verstetigung von sozialen Netzwerken für Menschen ab 50 Jahren. Schwerpunkte der Qualifizierungsangebote sind die Modernisierung der sozialen Arbeit mit älteren Menschen, die Entwicklung nachhaltiger Strukturen für soziale Netzwerke älterer Menschen, die Förderung bürgerschaftlichen Engagements und die Förderung von Selbstbestimmung, Selbstorganisation und gesellschaftlicher Teilhabe (siehe ausführlicher www.zwar.org).

Karin Nell, Dipl. Pädagogin: Ich bin seit 20 Jahren im Bereich der gemeinwesenorientierten Altenarbeit der Diakonie in Düsseldorf tätig. Meine Aufgabenschwerpunkte waren von Anfang an: die Förderung von Selbsthilfe und Selbstorganisation in der Seniorenarbeit, die Entwicklung und Erprobung innovativer Fortbildungskonzepte zur Gewinnung und Begleitung von Menschen im nachberuflichen Leben sowie der Aufbau von Vernetzungsstrukturen. Seit 8 Jahren arbeite ich – im Rahmen eines Kooperationsprojektes - für das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein.

Dort bin ich seit 2002 für das EFI-Schulungsprogramm mit verantwortlich, das vom Ministerium für Generationen, Frauen, Familie und Integration des Landes NRW gefördert wird. Projektidee ist (in der Fortführung des Bundesmodellprogramms im Zeitraum 2002 – 2006) Menschen der Generation 50+ anzusprechen, die aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden bzw. ausgeschieden sind bzw. die Kindererziehungsphase abgeschlossen haben, und im bürgerschaftlichen Engagement ihr Erfahrungswissen aktiv in neue Verantwortungsrollen einbringen wollen. Ziel ist, diese Menschen zu sogenannten SeniorTrainerInnen zu qualifizieren (siehe ausführlicher www.forum-seniorenarbeit.de / EFI NRW)

2006 ist Ute Schünemann-Flake von der ZWAR Zentralstelle NRW zu uns gestoßen; seither sind wir gemeinsam mit Ute Frank, Claudia Hartmann und Gerrit Heetderks, für das komplexe Fortbildungsprogramm der seniorTrainer und seniorTrainerinnen zuständig. Wir leiten die Seminare zum Einstieg in das EFI-Programm und begleiten darüber hinaus so genannte Lernplattformen. Diese Lernplattformen dienen dem Austausch und der kollegialen Beratung von Aktiven in den unterschiedlichen EFI-Projekten; sie sind gleichzeitig die Knotenpunkte in einem sich neu bildenden dichten EFI-Netzwerk.

Bei der Vorbereitung unseres Beitrags für die KDA-Tagung wurde uns deutlich, dass man an unserer konkreten Zusammenarbeit ablesen kann, wie sich die Vernetzung komplexer Netzwerke vollzieht, welche Chancen damit verbunden sind - aber auch, welche Probleme entstehen können und auf welche ungeplanten Entwicklungen man gefasst sein muss.

Wir haben bei der Vorbereitung unseres Beitrags - ganz im Sinne vernetzender Arbeit – zunächst den *gemeinsamen Nenner* gesucht.

Unsere zentrale Fragestellung lautete: Welche konkreten Erfahrungen haben wir beide mit der Vernetzung des komplexen Netzwerks der ZWAR Zentralstelle NRW und der Netzwerke von Kirche und Diakonie im Rheinland gemacht? Was hat unsere Vernetzung erleichtert? Was hat sie erschwert? Welches Erfahrungswissen möchten wir an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung weitergeben? Welche Themen möchten wir zur Diskussion stellen?

Wir haben uns dann für zwei „Herzansliegen“ entschieden: die Haltung in der Netzwerkarbeit (Teil 1) und die Notwendigkeit der Entwicklung und Beachtung von (neuen) Spielregeln in der vernetzenden Arbeit (Teil 2).

Teil 1:

Zum Begriff der „Haltung“ in der Netzwerkbegleitung (Kurzer Input)

Ein wesentliches Kriterium zum Aufbau, zur Begleitung und Koordination nachhaltiger sozialer Netzwerkarbeit ist der Aspekt der „**Haltung**“ in der Begleitung von Netzwerken.

Dieser Aspekt impliziert die kontinuierliche Reflexion und Selbstvergewisserung der jeweiligen Rolle und des Selbstverständnisses im Rahmen von prozessorientiertem und prozessbegleitendem Arbeiten in sozialen Netzwerken. Dies kann im Rahmen von Selbstmanagement und supervisorischer Begleitung seine Umsetzung finden.

Allgemein steht die **Haltung** eines jeden Menschen für ein Weltbild, das sich aus vielen kumulativ wirkenden Determinanten aus Erziehung und Sozialisation zusammensetzt. Sie ist durch das Vorhandensein von bewussten und unbewussten Anteilen sowohl Grundlage für menschliches Handeln als auch im beruflichen Zusammenhang unserem Handeln, Agieren, Intervenieren vorgeschaltet.

Die Auswirkungen der hier nur skizzenhaft vermerkten Aspekte für Umgang und Kommunikation in Netzwerken sind bedeutsam für die Erreichung von Zielvorstellungen in der Arbeit mit Netzwerken:

Polarisiert kann unterschieden werden zwischen rational-naturwissenschaftlicher Wahrnehmung und der relational-phänomenologischen Wahrnehmung. Beide verdienen ihre Beachtung und ihre Zugehörigkeit

So bildet sie sich ab in der Wahrnehmung von und im Umgang mit Menschen, Gruppen und Netzwerken:

Während die *rational-naturwissenschaftliche Wahrnehmung* geprägt ist durch Aspekte wie der Sach- und Problemorientierung (z. B. wer ist Schuld?), Rivalität und

Kampf, ab-spalten, ausschließen, Ab- und Ausgrenzen, einengen, gegenüberstellen zeichnet sich auf der anderen Seite die *relational-phänomenologische Wahrnehmung* aus durch Würdigung, Kooperation und Dialog, Kommunikation und Austausch, Gleichzeitigkeit (sowohl als auch), Lösungsorientierung, Wertschätzung und Vertrauen. Das Bewusstsein, das heißt auch, die jeweilige Haltung und Einstellung, prägen das Denken, die Gefühle und das Verhalten.

Eine relational-phänomenologischen Wahrnehmung von und im Umgang mit Menschen in Netzwerken ermöglicht die respektvolle Einbeziehung aller Beteiligten in ihren Unterschiedlichkeiten und die Fragen nach möglichen Lösungen in offenen Kommunikationsstrukturen. Es entstehen Zeit und Raum für prozesshafte Entwicklungen, die die Schaffung nachhaltiger Strukturen und eigenständiges auf Selbstorganisation zielendes Handeln bewirken.

Prozessorientiertes Arbeiten bedeutet darüber hinaus, dass die Verantwortung für die Ergebnisse bei den TeilnehmerInnen liegt.

Eine in diesem Sinn verstandene **Haltung** ermöglicht die Gestaltung von Lernräumen, in denen die TeilnehmerInnen sich mit den Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Lebens- und Berufspraxis einbringen, diese im Austausch wertschätzend reflektieren und gemeinsam weiter entwickeln können. Dabei geht es nicht um Übernahme und Vorgabe von Lösungen, Patentrezepten und eindimensionalen Konzepten, sondern um selbstverantwortlich entwickelte „Lernergebnisse“ im Sinne stets neu gefundener und zu entdeckender Lebens- und Arbeitsqualitäten. Dies eröffnet letztlich einen verändernden Blick auf neue Perspektiven und Möglichkeiten und orientiert sich am Förderlichen, nicht am Hinderlichen.

„Wertschätzung“ kann in diesem Zusammenhang als maßgeblicher Motor verstanden werden, indem eine Sicht der Dinge lebendig wird, die ein Wohlwollen für sich, das Gegenüber und die Umwelt/Gesellschaft/Natur ermöglicht.

Barbara Mettler-von Meibom (A.a.O., S. 93 – 96) beschreibt in diesem Zusammenhang sehr anschaulich den „Transformationszyklus der Wertschätzung“



Eine in o.g. Sinne beschriebene Haltung beim Aufbau, zur Begleitung und Koordination nachhaltiger sozialer Netzwerkarbeit braucht im Prozess eine kontinuierliche Überprüfung und Reflexion und bedarf vor allen Dingen eines Raumes für Entwicklung. Hier gilt es, im jeweiligen Zusammenhang, ein Leitbild resp. Zielvorstellungen zu entwickeln, die den beteiligten Personen im Einzelnen, der Gruppe im Besonderen und der tragenden Organisation im Ganzen „Rechnung“ tragen.

Teil 2:

Entwicklung und Beachtung von Spielregeln in der vernetzenden Arbeit (Arbeit in Kleingruppen)

Im zweiten Teil unseres Workshops wollten wir den TeilnehmerInnen eine kleine Kostprobe unseres methodischen Ansatzes im EFI-Programm geben. Wo immer es möglich ist versuchen wir, den Einstieg in ein Thema über eine kreative Gruppen- oder Einzelarbeit zu gestalten.

Beim Thema „Spielregeln für die Zusammenarbeit in Netzwerken“ fielen uns die Straßenverkehrsregeln und die Verkehrsschilder ein, vielleicht, weil das Thema „Verkehrsschilderwald“ in den letzten Monaten in der Düsseldorfer Lokalpresse intensiv diskutiert wird.

In einem Spielwarenladen besorgten wir ca. 70 Playmobil-Verkehrsschilder, verteilten sie an die Seminar-TeilnehmerInnen und baten sie, sich von den Verkehrsregeln inspirieren zu lassen. Anhand der „Gebote“ und „Verbote“-Zeichen sollten sie selbst Regeln für die Zusammenarbeit in Netzwerken formulieren.

Die Arbeit in den Kleingruppen schien den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Spaß zu machen. Offenbar waren die kleinen Plastikschilder gut geeignet, den Erfahrungsaustausch anzuregen.

Im Plenum wurden die Ergebnisse der Kleingruppen zusammengetragen. Auch wenn einige Regeln sehr humorvoll oder überspitzt formuliert wurden, so wird in allen Aussagen ein Erfahrungswissen im Bereich vernetzender Arbeit deutlich.

Wir betrachten die so zusammengekommenen Formulierungen als „ersten Aufschlag“ für die Erstellung eines Katalogs von Regeln für eine gelingende Netzwerkarbeit. Unser Vorschlag: Gemeinsam wird der Katalog in den nächsten Wochen und Monaten ergänzt.

Die Ergebnisse der Kleingruppen:

Verkehrsregeln für die Zusammenarbeit in Netzwerken

- Einsteigen / Aussteigen lassen!
- 10 % (bisschen Schwund ist immer) Verluste sind zu verkraften!
- Es sollte von EINZELNEN nicht zu viel „Getöse“ gemacht werden!
- Stopp - Vereinbarungen treffen für Umgang!
- Alle sind gleichberechtigt!
- Es wird erlaubt, im Kreis zu denken! (Picabia: „Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann.“)

- Nutzen muss klar sein!
- „Kreisverkehr“ Ideen einbringen => befruchtet gegenseitig => Kreativität!
- Achtung falsche Richtung!
- Grenzen erkennen, aber das Ziel nicht aus den Augen verlieren!
- Achtung: Regeln beachten!
- Ideen passieren lassen (nicht bewerten/ nicht aufhalten)!
- Regeln für Engstellen, z.B. regelmäßige Treffen - Regeln bieten Möglichkeiten!
- Alle Ideen sind erwünscht! Keine Beschränkungen! Konkurrenzschranken abbauen! Alle arbeiten in eine Rechnung! Keine Diskriminierung!
- „Vorfahrt“ - Vorfahrt achten für Neue + Neues!
- Baustellengefahr beachten und beseitigen!
- In der Ruhe liegt die Kraft! Auch die Langsamen, die scheinbar stehen, einbeziehen!
- Schafft Euch schöne Parkplätze!
- Achtung Kinder – Vernetzung von JUNG und ALT hat VORFAHRT!
Stopp – keine Einzelinteressen! - Stopp - Zeit nehmen, um zu überlegen, wie Vernetzung stattfindet!
- Stopp – Überprüfung durch externe Beratung - Achtung – auf den Anderen achten!

- Achtung – Vernetzung! - VORFAHRT für Vernetzung!

- Vorfahrt gewähren! Neue Impulse aufnehmen! Anderen Raum geben!
Offen sein - für alles!
- Achtung mobile Hindernisse auf der Fahrbahn!
- Trotz Vorfahrt (Vision) Gegenverkehr (Ideen) beachten!
- Klare Ziele formulieren!

Zum Abschluss des Workshops haben wir festgehalten:

Wichtig für eine gelingende Vernetzung von Netzwerken ist die persönliche Haltung aller Beteiligten zur Netzwerkarbeit. Netze knüpfen und komplexe Netzwerke zusammenführen kann nur, wer von der Bedeutung moderner Netzwerkarbeit überzeugt ist und deren Wirkung selbst erfährt.

Vernetzende Arbeit setzt eine hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit voraus. Wer in Netzwerken tätig ist, braucht Frustrationstoleranz.

Netzwerke „fallen nicht vom Himmel“: Sie müssen behutsam aufgebaut und sorgfältig gepflegt werden. Netzwerke sind keine Hängematten, in denen sich Einzelne ausruhen können.

Vernetzung kann Entwicklungen stark beschleunigen, aber auch – nicht zuletzt wegen der wachsenden Komplexität des Geschehens und der notwendigen Rückkopplungsprozesse in den jeweiligen Systemen – zu extremer Verlangsamung führen.

In einem Netzwerk geht die Leistung des Einzelnen im Gesamtprozess oft unter. Die Präsentation von Ergebnissen muss in der WIR-Form erfolgen, wobei die Wertschätzung für die individuellen Anteile zum Ausdruck gebracht und gewürdigt werden sollte. Kein leichtes Unterfangen!

Unsere Erfahrungen in der praktischen Arbeit decken sich stark mit den Aussagen von Peter Zemmann im Eingangsreferat der KDA-Tagung.

Vieles spricht dafür, sich in Zukunft ausführlicher mit den Regeln für vernetzende Arbeit auseinanderzusetzen.

Literatur:

Mettler-von Meibom, Barbara: Wertschätzung, Wege zum Frieden mit der inneren und äußeren Natur. München 2006