

Werte und Haltungen in der Sozialen Arbeit

Judith Rieger

»Menschen beteiligen sich immer dann, wenn sie spüren, dass Beteiligung keine Alibiaktion ist, sondern sie ihre eigenen Spuren in den Ergebnissen wiederfinden, also immer dann, wenn sie wissen, dass es einen Unterschied macht, ob sie dabei sind oder nicht.«

Jennifer Burczyk

Leiterin des Fachdienstes Familie und Jugend der Stadtverwaltung Hennigsdorf

Der Begriff Partizipation ist in aller Munde, doch was versteht man darunter konkret in der Sozialen Arbeit? Warum spielt Partizipation für die Wertebasis und das berufliche Selbstverständnis in der Sozialen Arbeit eine so große Rolle? Was macht eine partizipative fachliche Haltung aus, und welches Menschen- und Adressatenbild wird damit impliziert? Mit diesen Fragen befasst sich der folgende Text.

1. Wertebasis in der Sozialen Arbeit

Nach internationalem Professionsverständnis entfaltet sich Soziale Arbeit aus humanitären und demokratischen Idealen heraus und basiert auf dem Respekt vor der Gleichheit, Besonderheit und Würde aller Menschen (1). Soziale Arbeit versteht sich als Profession, die als Teil des Staatswesens, einen Beitrag zur Verwirklichung von Freiheitsrechten, der Legitimation der Gesellschaftsform und zur Transformation der Gesellschaft leistet (2). Soziale Arbeit beinhaltet ein politisches Mandat und mischt sich in normative Diskurse der Gesellschaft ein (3). Fachkräfte treten dafür ein, dass jeder Mensch am gesellschaftlichen Leben teilhaben und sich mit seiner individuellen Art in soziale und politische Prozesse einbringen kann (4). Zu ihrem Auftrag gehört es, Menschen zu unterstützen mehr Kontrolle über ihre Lebenssituation zu erlangen, ihnen Mut zu machen und sie zu befähigen, sich für ihre Ziele einzusetzen und sich mit anderen zusammenzutun, um Missstände abzubauen. Es geht demnach um den Zugang zu Ressourcen in unserer Gesellschaft, die Mitgestaltung demokratischer Verfahren und die Unterstützung kollektiver Prozesse der Selbstbestimmung (5).

Dieses Selbstverständnis basiert auf einem annähernd 100 Jahre währenden Menschenrechtsdiskurs in der Sozialen Arbeit. Exemplarisch wird hier der Text der Britin Eglantine Jebb »Geneva Declaration of the Rights of the Child« (Genfer Erklärung der Rechte des Kindes) aus dem Jahr 1924 benannt, dessen Gültigkeit vom Völkerbund einstimmig bestätigt wurde (6). So weisen auch die gegenwärtigen internationalen Fachstandards Soziale Arbeit soziale Gerechtigkeit und die Menschenrechte als Wertebasis der Sozialen Arbeit aus (7).

Aus diesem Wertefundament ergibt sich für die Soziale Arbeit eine Orientierung an den Grundsätzen des Empowerments. Dabei spielt Einflussnahme mittels Partizipation - auf der Wertebasis der Sozialen Arbeit - eine entscheidende Rolle: zivilgesellschaftliche Zusammenschlüsse werden gefördert, Adressatinnen und Adressa-

ten werden in sozialen Einrichtungen Entscheidungsbefugnisse übertragen und Bürgerinnen und Bürger werden bei der Übernahme gesellschaftspolitischen Engagements begleitet (8).

2. Partizipation in der Sozialen Arbeit

Partizipation in der Sozialen Arbeit bedeutet, »[...] an Entscheidungen mitzuwirken und damit Einfluss auf das Ergebnis nehmen zu können« (9). Hierbei muss für alle Beteiligten klar sein, auf welche Weise eine Entscheidung gefällt wird und wie weit das Recht auf Mitbestimmung reicht (10).

2.1 Aushandlung

Da Aushandlung als wesentlicher Modus Sozialer Arbeit verstanden wird (11), benötigen die Fachkräfte partizipative Verfahren zur Gestaltung dieser Aushandlungsprozesse. Die partizipative Herangehensweise ermöglicht ein handlungspraktisches Korrektiv zur Organisationsmacht (12) und zeugt von Respekt gegenüber fremden Lebensentwürfen und der Anerkennung des Eigensinns jedes Menschen.

Partizipative Verfahren sind zwar sehr anspruchsvoll, dafür bringen sie selbstgenerierend ihre eigenen Prozessschritte, Zielsetzung, Methoden und Ergebnisse hervor und schaffen somit den Nährboden für eine starke Identifikation der Zielgruppe und nachhaltige Ergebnisse. Darüber hinaus erzeugen sie häufig Emergenz, das heißt, sie führen über das hinaus, was in sie hineingegeben wurde, indem sie z.B. Selbstwirksamkeitsempfinden stärken, neue Ideen und unvorhergesehene Lösungen ermöglichen.

2.2 Zugang

Partizipative Soziale Arbeit beginnt nicht im Erstkontakt sondern bereits in der Konzeptionsphase. Die Fachkräfte müssen zuerst ein Verständnis für die Lebenswelt der Adressat/innen entwickeln. Auf der Basis eines zugewandten Herangehens können Ideen dafür entstehen, wie die Zielgruppe für das Angebot begeistert werden kann, wie das Angebot aufgebaut sein sollte und welche Hürden abgebaut werden müssen, um Partizipation zu ermöglichen. Das beginnt schon bei ganz banalen Hindernissen. Wenn beispielsweise ein Jugendamt nicht über einen Aufzug verfügt, werden Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind und Eltern, die ihre Kinder im Kinderwagen mitbringen, Zugänge erschwert.

2.3 Verbindung von Fach- und Erfahrungsexpertise

Die partizipative Ausrichtung ist auch als Prozess der Machtverschiebung zu verstehen, der die Entscheidungshoheit der Fachkräfte klar auf gesetzliche Schutz- und Kontrollaufgaben reduziert. Bedenkensträger fragen daher, wozu es dann überhaupt noch Fachkräfte benötige, wenn diese nicht mehr als Expert/innen für die Lösung der Probleme gelten. Doch die Stärke des partizipativen Ansatzes liegt gerade darin, dass das Erfahrungswissen der Adressatinnen und Adressaten und das Fach- und Methodenwissen der Fachkraft sich ergänzen (13). Durch den gegenseitigen Austausch gewinnen die Beteiligten neue Erkenntnisse, die sie für die Entwicklung von Handlungsalternativen und Lösungsideen nutzen können.

Der Fokus der professionellen Leistung verschiebt sich und Fachkräfte schaffen einen Rahmen des Ermöglichtens. Vor dem Hintergrund dieses partizipativen Rollenverständnisses konzentrieren sie sich darauf Arbeitsbeziehungen aufzubauen und Dialoge zu führen. Sie spüren die Ressourcen der Betroffenen auf und erkunden gemeinsam mit den Betroffenen, wie diese Ressourcen für die Gestaltung von Lösungen genutzt werden können. Sie bringen Ideen ein und helfen Menschen beim Ausbau von Kompetenzen, um sich selbst vertreten und Einfluss nehmen zu können. Sie rücken strukturelle und sozialpolitische Problemlagen in die Wahrnehmung der Öffentlichkeit und Politik und bringen soziale Ungleichheiten ins Bewusstsein machtvoller gesellschaftlicher Instanzen.

2.4 Unvoreingenommenheit und Dialogfähigkeit

Ein Dialog ist ein Zwiegespräch; die Vorsilbe »dia« kommt aus dem Griechischen und bedeutet »durch; hindurch; zwischen«. Ein Dialog findet zwischen zwei Personen statt. Nach Alinsky geht es bei der Dialogführung um die »Socratic Method« (14). Die Kunst des Sokrates, die sog. »Mäeutik« (Hebammenkunst), möchte durch interessiertes und neugieriges Nachfragen neuen Gedanken im Gegenüber auf die Welt verhelfen. Die Fachkraft nimmt eine »lernende Haltung« (15) ein. Zuhören kann nur, wer bereit ist, vorschnelle Urteile und Interpretationen beiseite zu lassen und achtsam darauf zu warten, was das Gegenüber sagt. Das kann Gedanken und Ideen in der anderen Person auslösen, deren Vorhandensein ihr vor dem Gespräch nicht bewusst war. Deshalb kann die Fachkraft anfangs nicht vorgeben, was die konkreten Ziele der Hilfe sein werden, denn Antworten ergeben sich erst im Gespräch mit den Betroffenen. Wie sie aussehen, hängt Großteils von den Adressat/innen, ihren Vorstellungen und Möglichkeiten ab.

Dazu braucht es eine offene, fragende Haltung, die nicht moralisierend wirkt. In der Begegnung zwischen Adressat/innen und Fachkräften beeinflussen sich die Möglichkeiten des Wahrnehmens und Verstehens ständig gegenseitig. Äußerungen knüpfen an das an, bauen auf das auf, was gerade die eigene Wahrnehmung beeinflusst hat. Die Aussagen, Aktennotizen, etc. der Fachkräfte unterliegen ihrer begrenzten subjektiven Beobachtungsgabe. Alles Gesagte bezieht sich auf vorherige Erfahrungen und ist an die begrenzte Wahrnehmung der Gesprächspartner/innen gekoppelt. Wie die Fachkraft auf die Adressat/innen zugeht, kann großen Einfluss auf deren Bereitschaft haben, sich auf Gespräche einzulassen (16). Im Idealfall gelingt es der Fachkraft eine Stimmung zu erzeugen, die den Adressat/innen signalisiert, dass ihre eigenen Einschätzungen von großem Wert für den Erfolg der Hilfe bzw. das Gelingen des Projektes sind. Betroffene fühlen sich dann als gleichwertige Interaktionspartner/innen, auch wenn die Machtasymmetrie im Rollenverhältnis dadurch nicht aufgehoben wird.

3. Motivlagen für eine partizipative Haltung in der Sozialen Arbeit

3.1 Was ist eine fachliche Haltung?

Die fachliche Grundhaltung speist sich aus handlungsleitenden Einstellungen gegenüber Menschen, Situationen, Phänomenen und Arbeitsprozessen (17). Sie basiert auf persönlichen Überzeugungen, theoretischem Wissen und praktischer Erfahrung und macht einen wichtigen Teil der eigenen Professionalität aus, da sie als innerer Kompass dient, der im Arbeitsalltag die nötige Orientierung gibt, um Entscheidungen treffen zu können (18).

3.2 Menschenbild

Die hier vorgestellte partizipative Haltung basiert auf einem solidarischen Einstehen für selbstbestimmte Menschen. »Der erste Grundsatz aller universalistischen Gerechtigkeitstheorien ist Autonomie, Selbstbestimmung und individuelle Freiheit« (19). Soziale Arbeit soll daher einen Beitrag zur Sicherung dieser Freiheit leisten. Selbst im Zwangskontext zielt die Arbeit der Fachkräfte langfristig auf die Hilfe zur Selbsthilfe und die Rückgewinnung von Selbstverantwortung und Selbstbestimmung, auch wenn sie phasenweise mit einer Autonomiebeschneidung verbunden ist (20). Gerade in Hilfesettings, die kontrollierende und begrenzende Aspekte beinhalten, ist es wichtig Menschen nicht als sog. »Problemfälle« zu kategorisieren und anzusprechen. Um Betroffene zu vermitteln, dass sie es sind, die den wichtigsten Beitrag zur Lösung von Problemen einbringen können, ist es weiterführend sie in möglichst alle Entscheidungsschritte über Art, Ausmaß und Zielsetzung von Hilfeleistungen einzubinden.

3.2.1 Selbstbestimmung

Die Anerkennung menschlicher Autonomie und Eigendynamik kann nicht losgelöst von einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Expertenschaft und Fachexpertise erfolgen. Es ist hilfreich zu hinterfragen, ob professionelle Machtansprüche oder eigene Erwartungen der Fachkraft an die Lösung eines Problems die Lösungsfindung der Adressat/innen blockieren. »Respekt und Bescheidenheit sind notwendige Korrektive zu institutioneller Macht, Überlegenheit aus Expertenwissen und persönlichen Bedürfnissen« (21). Fachkräfte sind keine Experten dafür, wie sich Menschen zu verhalten haben, sondern dafür den Unterstützungsprozess zu gestalten. Sie bemühen sich, den Adressat/innen so zu begegnen, dass diese ihre eigenen, oftmals verkannten Entscheidungsspielräume wahrnehmen und ausbauen (22). Die Arbeitsaufträge, Inhalte und Ziele sollen von den Betroffenen selbst definiert werden und es soll weitestgehend die Möglichkeit geben, die Vorschläge der Fachkräfte ablehnen zu können. Als erfahrene Gestalter/innen ihres Alltags tragen sie schließlich die Fähigkeit zu Wachstum und Weiterentwicklung in sich.

3.2.2 Solidarität

Der Respekt gegenüber anderen entsteht aus der Identifikation als Mensch mit der Menschheit (23). Jeder Mensch ist in seiner Entwicklung auf andere angewiesen, jeder Mensch erfährt und benötigt zur Bewältigung bestimmter Lebensphasen die Solidargemeinschaft. Solidarität schützt davor, sich als außen stehend zu sehen und von diesem Standpunkt aus Menschen zu be- und verurteilen. Adressatinnen und Adressaten brauchen sich nicht zu schämen, wenn sie Unterstützung benötigen, schließlich haben sie einen rechtlichen Anspruch darauf.

Hinzu kommt, dass ein Großteil individueller Schwierigkeiten auf sozialen Problemlagen basiert, für die der Einzelne keine Schuld trägt und die er auch nicht alleine beheben kann (24). Daher trägt die gesamte Gesellschaft die Verantwortung für den Umgang mit sozialer Ungleichheit.

3.3 Adressat/innenbild

Partizipative Soziale Arbeit versteht die Adressatinnen und Adressaten als mündige Expert/innen ihrer eigenen

Entwicklung, die sich in alle Entscheidungen, die sie betreffen, potenziell einmischen wollen und dürfen, da sie Träger/innen von Rechten sind. Jeder Betroffene ist einzigartig und hat seine individuelle Lebensgeschichte. Jede und jeder hat eine eigenständige Persönlichkeit und lebt »eigen-sinnig«. Wie sich ein Mensch verhält, ergibt aus dessen Perspektive immer einen Sinn, den es zu entschlüsseln gilt (25). Daher geht es darum, die eigen-sinnigen Lebensweisen und Problemlösungsversuche von Menschen prinzipiell anzuerkennen und »[...] zu würdigen, dass mit Veränderungen auch Anstrengungen und Risiken des Scheiterns verbunden sind« (26).

4. Facetten der partizipativen fachlichen Haltung

Im Folgenden werden fünf konkrete Facetten beschrieben, die für eine professionelle Haltung in der Sozialen Arbeit charakteristisch sind.

4.1 Professionelle Neugier

Die innere Haltung, d.h. wie man einem anderen Menschen begegnet, bestimmt maßgeblich, ob und wie sich eine konstruktive und vertrauensvolle Atmosphäre aufbauen lässt (27). Voraussetzung dafür ist echtes Interesse an den Adressat/innen und »Verständnis« (28). Professionelle Neugier zeigt sich in der Offenheit für neue Einsichten (29) und der Freude am Entdecken neue Lösungsaspekte.

4.2 Stärkenblick

Fachkräfte schwenken ihren Blick von den Problemen auf die Stärken. Sie machen sich ihre Vorbehalte bewusst und versuchen, sich davon zu lösen. Es geht darum, den Menschen möglichst ohne Hintergedanken zu begegnen und bereits gestellte Diagnosen oder vorgefertigte Zielevorgaben zu hinterfragen (30). Es gilt die Stärken eines Menschen zu erkennen und zu verstehen, warum er auf eine bestimmte Weise handelt. Was kann ich von diesem Menschen lernen? Was hat er mir zu sagen? Wobei hat er sich in der Vergangenheit selbstwirksam und erfolgreich erlebt?

4.3 Respekt und Anerkennung

Der Begriff Respekt ist auf das Lateinische respectus, »das Zurückblicken; die Rücksicht« zurückzuführen. Das dazugehörige Verb respektieren, das im 16. Jahrhundert aus dem Französischen respecter übernommen wurde, bedeutet »achten; anerkennen«. Dementsprechend ist Respekt ein umsichtiges und achtendes Umgehen miteinander, das die Anerkennung der anderen Person impliziert (31). »Respekt ist für uns aktiver als Toleranz. Er hat ein wesentliches Element der Empathie: Ich akzeptiere nicht nur, wer du bist. Ich versuche auch, die Welt aus deiner Perspektive zu sehen« (32). Um Menschen, die provozierend und fremd auf Fachkräfte wirken, nicht von den Angeboten der Sozialen Arbeit auszuschließen ist es hilfreich dem ganzen Menschen in Würde zu begegnen und seine Lebensleistung als solche anzuerkennen, auch wenn einige Verhaltensweisen der Person deutlich und nachvollziehbar kritisiert werden.

4.4 Offenheit

4.4.1 Offenheit für das Gegenüber

Um sich auf neue Situationen und fremde Personen einzulassen, bedarf es der Offenheit. Das bedeutet offen zu sein für die Gedanken, Ideen und Standpunkte des anderen, die auf den bisherigen Erfahrungen in seiner Lebenswelt beruhen. In der Entwicklung seiner Begrifflichkeit von »Lebenswelt« benennt Habermas als »[...] die strukturellen Komponenten der Lebenswelt Kultur, Gesellschaft und Person« (33). Damit Kommunikation funktioniert bedarf es eines gemeinsamen Wissens, das oft kulturell bedingt und unbewusst vorhanden ist. Das bedeutet aber nicht, dass man von einem gemeinsam geteilten kulturellen Wissen ausgehen kann. In der Offenheit für den anderen und in der »lernenden Haltung« (34) liegt die Möglichkeit, den eigenen Gedankenhorizont zu überschreiten. Es bedeutet, die eigenen Denkweisen in Frage zu stellen und bereit zu sein, diese in Frage stellen zu lassen. Es geht um das Akzeptieren »[...] anderer, komplementärer oder sich ergänzender, unterschiedlicher Wahrheiten« (35).

4.4.2 Offenheit für Veränderungen und Aufgabe von Routinen

Routinen geben Sicherheit und beschleunigen Handlungsvollzüge, da ein Ablauf einfach durchgeführt werden kann, ohne detailliert hinterfragt werden zu müssen. Routinen haben also ihre Berechtigung. In der Arbeit mit Menschen ist es aber von Bedeutung die Offenheit für ihre individuelle Lebenswirklichkeit zu wahren und mit angemessener Flexibilität darauf einzugehen. Dazu gehört die Bereitschaft, von den eigenen bzw. organisatorischen Regeln und Vorstellungen abzuweichen, wenn es dem Erfolg der Arbeit dienlich ist.

4.4.3 Offenheit durch Rollenflexibilität

Die zentrale Aufgabe der Fachkraft ist es den Entwicklungsprozess der Adressat/innen zu begleiten. Manchmal ist es für die Menschen aber auch sehr hilfreich, wenn die Fachkraft auf reflektierte Weise in die Rolle einer verständnisvollen, tröstenden Freundin oder einer direktiven Kontrolleurin schlüpft, um Blockaden im Hilfeprozess zu überwinden.

5. Transparenz

Transparenz ist entstanden, wenn die Adressat/innen über die Abläufe und Regeln innerhalb der Einrichtung bzw. des Trägers informiert sind und ihnen klar ist, welche Aufgaben die Fachkraft hat und wann bzw. wie sie selbst Einfluss nehmen können. Dieser Handlungsaspekt zeigt sich innerhalb einer Einrichtung im sog. »strukturellen Empowerment« (36).

Darüber hinaus geht es um den Anspruch der Anerkennung und Offenlegung unterschiedlicher, teils sogar widersprüchlicher Interessen unter bzw. zwischen den Betroffenen und Beteiligten. Die Umsetzung kann nicht immer harmonisch ablaufen, da Lernen oft in der Reibung stattfindet. Daher ist es wichtig, den eigenen fachlichen Standpunkt zu klären und ihn respektvoll und eindeutig zu benennen (37). Adressat/innen, Kolleg/innen und Vorgesetzte verdienen ein Gegenüber, das sich zeigt und positionieren kann.

6. Fazit

Soziale Arbeit will es Menschen ermöglichen ihre eigenen Spuren zu hinterlassen und die Erfahrung zu machen, dass es sich lohnt sich für die eigene Sache zu engagieren. Den Menschen wird hierbei bewusst, dass sie Betroffene und Gestaltende in einer Person sind. Sie erleben, wie gut es sich anfühlt einen eigenen Beitrag für eine positive Veränderung geleistet zu haben. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sind bei dieser Aufgabe mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Die eigene fachliche Grundhaltung kann ihnen helfen sich mit professioneller Neugier, Offenheit und Respekt zu nähern und die Anerkennung, die Transparenz und die Stärken der Menschen im Blick zu behalten.

Anmerkungen

(1) vgl. <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work>

(2) vgl. Erath 2004

(3) vgl. Hosemann/ Trippmacher 2003

(4) vgl. Rieger/ Straßburger 2014, S. 44

(5) vgl. ebd.

(6) vgl. Healy 2001

(7) Siehe hierzu u.a. das UNO-Dokument »Human Rights and Social Work« (1994) und die »Standards in Social Work Practice meeting Human Rights« (2010) der International Federation of Social Workers (IFSW), sowie die international anerkannte Definition Sozialer Arbeit der Generalversammlungen der IFSW und der International Association of Schools of Social Work (IASSW) vom Juli 2014.

(8) vgl. Rieger/ Straßburger 2014, S. 46

(9) Straßburger/ Rieger 2014, S. 230

(10) vgl. ebd.

(11) vgl. Seckinger 2011, S. 316

(12) vgl. Rieger 2015, S. 344

(13) vgl. Rieger/ Straßburger 2014, S. 47

-
- (14) Alinsky 1999, S. 103
- (15) vgl. Hartkemeyer u.a. 2006, S. 78 ff.
- (16) vgl. Rieger 2003, S. 76
- (17) vgl. Herwig-Lempp/ Schwabe 2002, S. 11
- (18) vgl. Rieger 2014, S. 57
- (19) Brunkhorst/ Otto 1989, S. 373
- (20) vgl. Rieger 2003, S. 82
- (21) Hosemann/ Geiling 2005, S. 35
- (22) vgl. Herwig-Lempp/ Schwabe 2002, S. 13
- (23) vgl. Renner 2014, S. 80
- (24) vgl. Rieger 2014, S. 64
- (25) vgl. Rieger 2014, S. 63
- (26) Hosemann/ Geiling 2005, S. 37
- (27) vgl. Renner 2014, S. 78
- (28) Hosemann/ Geiling 2005, S. 37
- (29) vgl. Freire 2006, S. 148 f.
- (30) vgl. Rieger 2014, S. 62
- (31) vgl. Renner 2014, S. 79
- (32) Hartkemeyer u.a. 2006, S. 79
- (33) Habermas 1995, S. 594
- (34) vgl. Hartkemeyer u.a. 2006, S. 78 ff.
- (35) Habermas 1995, S. 594
- (36) Straßburger 2014, S. 91 f.
- (37) vgl. Rieger 2013, S. 32 f.

Literaturverzeichnis

- Alinsky, Saul D. (1999): Anleitung zum Mächtigsein. Ausgewählte Schriften. 2. Auflage, Göttingen.
- Brunkhorst, Hauke/ Otto, Hans-Uwe (1989): Soziale Arbeit als gerechte Praxis. In Neue Praxis, Jg. 19/5, S. 372–374
- Erath, Peter (2004): Wissenschafts- und Praxisentwicklung der Sozialen Arbeit/ Sozialarbeit in Deutschland. In: Sozialmagazin Jg. 29/1, S. 37-46
- Freire, Paulo (2006): Der soziale Dialog braucht einen langen Atem und Gelassenheit. Ein Gespräch mit Paulo Freire, Sao Paulo. In: Hartkemeyer, Martina/ Hartkemeyer, Johannes F./ Dhority, L. Freeman (Hrsg.): Miteinander denken. Das Geheimnis des Dialogs. 4. Auflage, Stuttgart, S. 143-149
- Healy, Lynne M. (2001): International Social Work. Professional Action in an Interdependent World, New York.
- Habermas, Jürgen (1995): Theorie des kommunikativen Handelns, Band 2, Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, 3. Auflage, Frankfurt am Main.
- Hartkemeyer, Martina/ Hartkemeyer, Johannes F./ Dhority, L. Freeman (2006): Miteinander denken. Das Geheimnis des Dialogs. 4. Auflage, Stuttgart.
- Herwig-Lempp, Johannes/Schwabe, Mathias (2002), Soziale Arbeit. Zitiert aus pdf online:
<http://www.herwig-lempp.de/veroeffentlichungen/>
erschienen in: Wirsching, Michael/ Scheib, Peter (Hrsg.): Paar- und Familientherapie, Berlin, S. 475-488
- Hosemann, Wilfried/ Trippmacher, Brigitte (Hrsg.) (2003): Soziale Arbeit und soziale Gerechtigkeit, Baltmannsweiler.
- Hosemann, Wilfried/ Geiling, Wolfgang (2005): Einführung in die systemische Soziale Arbeit, Freiburg im Breisgau.
- Renner, Gisela (2014): Einander verstehen – Gelingende Kommunikation als Basis partizipativer Arbeit. In: Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hrsg.): Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim und Basel, S. 78-81
- Rieger, Judith (2003): Vom Zwang zur Freiwilligkeit, unveröffentlichte Diplomarbeit unter dem Geburtsnamen Schobert, Fachbereich Soziale Arbeit, Otto-Friedrich-Universität Bamberg.
- Rieger, Judith (2013): Teilgabe verwirklichen - Betroffenenwissen, lokale Netzwerkarbeit und Insiderkenntnis als Bausteine der Beteiligung in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Unsere Jugend. Die Zeitschrift für Studium und Praxis der Sozialpädagogik, Heft 1, S. 24–34
- Rieger, Judith (2014): Die individuelle Basis für Partizipation: Haltung und Fachkompetenz. In: Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hrsg.): Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim und Basel, S. 56–73

Rieger, Judith/ Straßburger, Gaby (2014): Warum Partizipation wichtig ist – Selbstverständnis und Auftrag sozialer Berufe. In: Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hrsg.): Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim und Basel, S. 42–49

Rieger, Judith (2015): Partizipation als Korrektiv der Sozialen Arbeit. In: Soziale Arbeit. Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete, 64/9, S. 341-347

Seckinger, Mike (2011): Empowerment. In: Otto, Hans Uwe/ Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4. Aufl., Neuwied, S. 313-319

Straßburger, Gaby (2014): Die institutionelle Verankerung von Partizipation: Strukturelle Weichenstellungen. In: Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hrsg.): Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim und Basel, S. 82–99

Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (2014): Partizipation kompakt – Komplexe Zusammenhänge auf den Punkt gebracht. In: Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hrsg.): Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim und Basel, S. 230–240

Weblinks:

Geneva Declaration of the Rights of the Child (1924): online:

<http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm>

International Federation of Social Workers/IFSW (2010): »Standards in Social Work Practice meeting Human Rights«, online:

http://cdn.ifsw.org/assets/Standards_meeting_Human_Rights- Final_Report_.pdf

International Federation of Social Workers/IFSW (2014):

<http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>

United Nations (1994): »Human Rights and Social Work. A Manual for schools of Social Work and the Social Work Profession«, online:

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training1en.pdf>

Autorin

Judith Rieger, Diplom-Sozialpädagogin (FH) und Systemische Individual-, Paar- und Familientherapeutin mit langjähriger Berufserfahrung im Jugendamt. Sie promoviert zum Thema »Partizipation in der Kinder- und Jugendhilfe« an der Freien Universität Berlin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Sie ist in Forschung und Lehre tätig und bietet Beratung und Fortbildungen für soziale Einrichtungen an.

Kontakt

Judith Rieger

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

Köpenicker Allee 39-57

Raum: 1.068

10318 Berlin

Tel. (030) - 50 10 10 915

E-Mail: judith.rieger@khsb-berlin.de

www.judith-rieger.de

Redaktion

Stiftung Mitarbeit

Redaktion eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft

Eva-Maria Antz, Ulrich Rüttgers

Ellerstr. 67

53119 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de