

**Beschlußvorlage 4  
zur ADBeV-Delegiertenversammlung vom 29. - 30.11.1997 in  
Potsdam zur :**

**Konzeption zur Sprecherebene in der Bewährungshilfe  
(vorgelegt vom ADBeV - Erweiterten Vorstand)**

Die Konzeption/Position zur „Sprecherebene in der Bewährungshilfe“ wurde im Geschäftsführenden und Erweiterten Vorstand erarbeitet und wird nun der Delegiertenversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Die Konzeption wurde zur Diskussion in der ‘ADBeV-aktuell’ veröffentlicht und liegt diesem Antrag bei.

**Die ADBeV-Delegiertenversammlung beschließt:**

**Die Delegiertenversammlung stimmt dem Modell „Konzeption zur Sprecherebene in der Bewährungshilfe“ als Position der ADBeV zu.**

## Position/Konzeption zur Sprecherebene in der Bewährungshilfe

### 1. Ausgangspunkt

Nach über 40 Jahren Entwicklungsgeschichte der Bewährungshilfe hat sich auch die Position der/-s sog. Sprecherin/-s/Federführenden/Koordinatorin/-s/Gruppenleiterin/-s etc. mit unterschiedlicher Prägung, Begrifflichkeit und Kompetenz nach regionalen Belangen vielfältig ausgestaltet.

In einem bundesweiten Sammlungsprozeß wurden die verschiedenen Konzeptionen ausgetauscht, miteinander verglichen und aus den Vorzügen der einzelnen Systeme ein *Idealtypus* herausgearbeitet.

### 2. Bewährungshilfe 2000 - Arbeiten im Team

Die Erfahrungen der BewährungshelferInnen zeigen, daß die bisherige Form der Arbeit den Status des 'Einzelkämpfers' mit sich bringt. Die Zeit- und Energiereserven, die darüberhinaus bleiben für weiteres Engagement und sog. Leitungsaufgaben, sind beschränkt.

Eine Fortentwicklung der Bewährungshilfe als bedarfsorientierte Einrichtung im Bereich der Resozialisierung findet deshalb nur langsam und wenig zufriedenstellend statt.

Zur Umsetzung der eigenen Fachlichkeit bedarf es daher einer Bündelung der vorhandenen Kapazitäten, Erfahrungen und Know-Hows.

Teamarbeit ermöglicht daher eine effiziente, auf regionale Belange abgestimmte Arbeitsform, die zeitgemäß, flexibel und berufsfeldorientiert auf die vorhandenen Problemfelder eingehen kann.

Innerhalb des Teams wird ein/-e gewählte/-r SprecherIn für die Dauer eine bestimmte Dauer gewählt, in der Regel mindestens 2, max. 4 Jahre.

#### 2.a. Team - Definition

Das Team bilden die bzw. ein Teil der SozialarbeiterInnen einer Dienststelle, die zur Erfüllung bestimmter Aufgaben im Gegensatz zu hierarchischen und autoritär strukturierter Arbeitsorganisation mehr Demokratievorstellungen entsprechend zusammenwirken; Kennzeichen der Teamarbeit sind:

- partnerschaftliches Verhalten
- gegenseitige Anerkennung und Achtung der fachl. Qualifikation
- Achtung der persönlichen Integrität
- gleichberechtigte Mitbestimmung aller Mitglieder des Teams bei der Diskussion von Methoden, Inhalten und Zielen der Arbeit und ihrer Durchführung.
- gemeinsame Zielrichtung
- kollegiale Kontrolle der Ziele.

## 2.b. Aufgaben des Teams

Das Team benennt bzw. wählt Mitglieder, die sich mit folgenden Schwerpunkten befassen:

- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitssituation</li> <li>- Wohnsituation</li> <li>- Soziale Einbindung</li> <li>- finanzielle Situation</li> <li>- Auffälligkeiten, bes. Problemschwerpunkte, z. B. Suchtentwicklung</li> <li>- Kooperation mit freien Trägern</li> </ul> | } | der Probanden |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>- Belange</li> </ul>  | } | der BwH       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahl der/-s SprecherIn</li> <li>- institutionalisierte Gespräche (nicht Dienstbesprechung!)</li> </ul>   |   |               |

Natürlich können weitere Schwerpunkte aufgegriffen werden.

Die Arbeit der einzelnen BewährungshelferInnen sowie des Teams orientiert sich an den Standards der Bewährungshilfe.

Durch das Arbeiten im Team findet eine ständige Kontrolle der eigenen Arbeit sowie der Gesamt-Teamleistung statt.

Das Team trifft sich regelmäßig, möglichst wöchentlich, wofür Raum und Dienstzeit zur Verfügung steht.

## 2.c. Verhalten im Team

Jedes Teammitglied ist für die disziplinierte, korrekte und zielgerichtete Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben sowie für die Qualität seiner Leistung und damit für das Gesamtergebnis des Teams verantwortlich!

Hierfür wird vom Teammitglied erwartet, daß es

- das eigene Wissen und die eigenen Erfahrungen an die anderen Teammitglieder weitergibt,
- alle Aufgaben übernimmt, die durch das entsprechende Können und Wissen erledigt werden können,
- die eigenen Fähigkeiten durch Lernen von den anderen Teammitgliedern erweitert.
- das Team und die/-en SprecherIn allen Belangen unterstützt,
- die persönlichen Ziele dem Ziel des Teams unterordnet,
- aktiv an Verbesserungen mitarbeitet,
- sich aktiv an der Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt,
- mit den anderen Teammitgliedern den Arbeitsablauf im Team organisiert.

### 3. Voraussetzungen

Um die Möglichkeiten der Teamarbeit zu fördern, müssen die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, d. h. Dienstzeit und - räumlichkeiten, aber auch ein entsprechender Freiraum für die Kompetenz der/-s Bewährungshelferin/-s.

Eine begleitende Supervision ermöglicht es dem einzelnen Kollegen, offen über Notwendigkeiten und Schwierigkeiten mit Probanden, Kollegen u. a. zu sprechen und neue Handlungsschritte zu erarbeiten.

Vorausgesetzt werden muß weiterhin die Schaffung einer Sonderlaufbahn gemäß der Prämisse: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Individuelle Regelungen einzelner Teamgemeinschaften hinsichtlich Fallentlastungen, zeitlich befristeter Zulagen u.a. haben daneben ihren Bestand.

### 4. Die Sprecherin/der Sprecher - zuständig für die Belange der Bewährungshilfe

Im Sinne und im Einklang mit den Standards der Bewährungshilfe sowie der Verschwiegenheitspflicht übernimmt die/er Sprecher/-in folgende Aufgaben:

- Sammlung und rechtzeitige Verteilung von Informationen
- AnsprechpartnerIn für sachliche Belange, den Schreibdienst und das Team
- Abgrenzung zu fachfremden Tätigkeiten
- Förderung der Außendarstellung, Repräsentation bei Außenkontakten
- Initiativen zur Durchführung von Dienstbesprechungen, Arbeitskreisen u. a.
- Sicherstellung und Förderung der kollegialen Beratung der Teammitglieder
- Sicherstellung der Durchführung der Beschlüsse des Teams
- Mitwirkung bei Einstellungen, Praktikantenausbildungen
- Klärung und Koordination des Fortbildungsbedarfes
- Einwirkung bei Konflikten mit Kollegen/dienstrechtlichen Verfahren/Entlassungen
- Regelmäßiger Austausch mit anderen SprecherInnen
- Einarbeitung des Nachfolgers.

Kontrolle beruflichen Handelns findet in erster Linie durch Fortbildung, Inter- und Supervision statt.

KollegInnen, die an der Teamarbeit nicht teilnehmen wollen oder können, werden von einem externen Referenten geprüft.

### 5. Wahlmodus/Rotationsprinzip

Das Team wählt die/den TeamsprecherIn für eine bestimmte Dauer mit einfacher Mehrheit. Die Abstimmung ist geheim, Briefwahl ist möglich. Die Wahlen werden von der/dem amtierenden TeamsprecherIn durchgeführt.

Die personelle Zuordnung der Vertiefungsgebiete erfolgt ebenfalls neu.

So erlebt, trägt und übt jede/-r bestimmte Verantwortlichkeiten aus.

Deshalb sollte auch jedes Teammitglied die SprecherInfunktion ausüben.

Möglichkeiten der Wiederwahl bzw. Wiederernennung können in kleineren Teamgemeinschaften vereinbart werden.