

**15. Bundestagung und
Bundesdelegiertenversammlung der
Arbeitsgemeinschaft Deutscher
Bewährungshelferinnen und
Bewährungshelfer e.V.**

Vom 17.- 19.5. 2018 in Berlin

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

Vortrag

Kontrolle - Widerstand – Freiräume

Dr. Marie-Luise Conen
am 19.5.2019 in Berlin
Context-Institut, Berlin

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

- ✦ Um so mehr die postmoderne Welt aus den Fugen gerät, desto mehr wird kontrolliert

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

- ✦ Es wird versucht, die Klienten immer mehr zu kontrollieren (ARGE, Child-Registra, Internet-Pranger...)
- ✦ ... und zunehmend werden professionelle Helfer mehr kontrolliert

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

- ✦ Fachkräfte werden verantwortlich gemacht, dass sie nicht die geforderten Veränderungen bei den Klienten erreichen.

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

- ✦ Was haben wir Fachkräfte dazu beigetragen, dass wir für das (weiterbestehende) Problemverhalten der Klienten verantwortlich gemacht werden?

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

- ✦ Welches Weltbild, welche Idee von Veränderung bei Menschen besteht bei den Auftraggebern/ Arbeitgebern steckt hinter der Idee, dass man Klienten Veränderungen aufzwingen kann?

- ✦ Wir versprechen in Konzepten, Verhandlungen, Hilfeplanungen, Hilfeplangesprächen usw. usw.
- ✦ Dass wir diese Probleme lösen können / werden!

- ✦ Können wir die Probleme der Klienten lösen?
- ✦ oder können wir helfen, die Klienten so zu unterstützen, dass sie „ihre Probleme lösen

- ✦ Idee der Instruierbarkeit von Verhalten – sehr weit verbreitet
- ✦ obwohl viele von sich sagen, dass sie systemisch arbeiten – und damit dass innere Prozesse (Haltungen, Einstellungen, Lebensbilanzen usw.) nicht instruierbar sind

- ✦ Menschen verändern sich wo, wie weit, wann und wodurch ?
- ✦ Zwang fordert Änderungsverhalten ein, aber Klient beschließt dieser Aufforderung nachzugehen

- ✦ Vielfach führt Armut und gesellschaftliche Ausgrenzung dazu, dass Menschen sich als abgekoppelt in eine andere „Welt“ mit anderen Werten und Vorstellungen verabschieden – und keinen Anschluss mehr suchen/ wollen an Diskurs der Mehrheit
- ✦ - somit hat Ausgrenzung und Verelendung einen gesellschaftlichen Preis

- ❏ Diese Menschen sind nicht mit Maßnahmen und Trainings sowie „An-die-Hand-nehmen“ in den allgemeinen Diskurs zurückzuführen
- ❏ Sie brauchen Respekt und Anerkennung ihrer Lebensvorstellungen – durch uns Fachkräfte

- ❏ Recht auf Exzentrizität (Cecchin)
- ❏ Ist Klient bereit die Konsequenzen zu tragen – wenn machtvollere Diskurse Anpassung einfordern?

Soziale Kontrolle

- ❏ Wichtiger Legitimationshintergrund für Fachkräfte

Zielsetzung sozialer Kontrolle:

- ❏ Ausschließung oder Eingliederung?
- ❏ Moderne Gesellschaften sprechen die Interessen der Adressaten von sozialer Kontrolle an
- ❏ Fachkraft macht Klienten deutlich, dass sich Zusammenarbeit lohnt

Kontrolle ist kein Selbstzweck

Soziale Kontrolle erfolgt durch:

- ❏ Sozialisation (Gesellschaft lehrt Normen und Werte)
 - ❏ Direkte Verhaltenskontrolle (Polizei, Justiz)
 - ❏ Resozialisation (Hilfen für Menschen in schwierigen Lebenssituationen)
- inwieweit nehmen wir Einfluß, dass unser Part die Resozialisation ist (und nicht z.B. direkte Verhaltenskontrolle)

Die üblichen Methoden der Ausgrenzung, Kontrolle und Ausschaltung sind kurzsichtig – auch verführerisch, weil sie unmittelbare Lösungen für komplexe und chronische soziale Probleme zu liefern scheinen, aber auf lange Sicht mit potentiellen Folgen belastet sind.

Cecchin et al 2006, S. 161

Ist Klient bereit die Konsequenzen zu tragen – wenn machtvollere Diskurse Anpassung einfordern?

Hier sollte die Arbeit einer Fachkraft ihren Ansatz finden

Statt dessen:

Versprechungen an Klienten, aber vor allem an Kostenträger, dass man mit Methode X, mit Maßnahme Y und Arbeitsansatz Z „die Probleme lösen“ kann

Statt dessen:

Einfordern von Leistungen von den Fachkräften, deren Arbeits- und Gestaltungsbedingungen, oftmals auch deren Selbstverständnis, eigentlich nicht deren Realisierung ermöglichen

Statt dessen:

Soziale Kontrolle – ausgehend von der Annahme, dass weniger eine soziale Situation als vielmehr eine Person das Problem ist

Haley, 1981

Wünsche nach Vorhersagbarkeit von Verhalten und Handeln eines Individuums: u.a. Präventionskarussell, Gehirncans, Testung von Tätern

Im Gegensatz zu den Zielen von Fachkräften, die dem Leben von Klienten mehr Komplexität verleihen wollen, Zugang zu neuen Alternativen sowie Eigenaktivierung für eigene Ideen und Handlungen ermöglichen

- ✦ Fachkräfte fördern die Unvorhersagbarkeit ihrer Klienten und gehen dabei auch Risiken ein
- ✦ Soziale Kontrolleure wollen die Risiken kleinhalten

- ✦ Fachkräfte u.a. aus dem Strafvollzug, Bewährungshilfe, Jugendgerichtshilfe u.ä.m. sind in den letzten Jahren zunehmend unter Druck geraten, mehr Einfluß auf das Verhalten von Klienten zu nehmen und deren Verhalten vorhersagbarer zu machen

- ✦ Fachkräfte können ihren Auftrag als Kontrolleur nicht ausschließen
- ✦ Fachkräfte hat im Auftrag von Gerichten, Behörden u.ä. m. das Verhalten der Klienten (Probanden, u.ä.m.) zu überprüfen, sie müssen sich jedoch nicht mit diesem Auftrag identifizieren

Unter Fachkräften wenig/ kaum Diskussion über Selbstverständnis in ihrer Zuordnung ihrer Rolle und Aufgabe – Klientenarbeit und Staat als Auftraggeber

- Zunehmendes Kontrollbedürfnis des Staates und der Gesellschaft gegenüber den Fachkräften
- „- wir bekommen es um die Ohren geworfen“
- werden mit einbezogen in die erweiterte Kontrolle

Eindruck: Fachkräfte haben lange in „Schonraum“ gearbeitet – nun wo die Verhältnisse härter werden, fordert man von uns das ein, wofür man meint, uns zu bezahlen

- Druck und Kontrolle der Mitarbeiter
- Abbau von „Gegen“-Leistungen der Arbeitgeber
- Psychosoziale Arbeit – eine Arbeit wie andere auch...

- ... Hohe Bereitschaft (vor allem von Berufsanfängern) sich allem und jedem anzupassen
- ... Hohe Ängstlichkeit, kein oder nur unzureichendes politisiertes Verständnis von der Profession
- ... Mangelnde/ keine Politisierung während der Ausbildung (FH, H)

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen – Gehalt (Prekarisierung), Zuarbeit durch andere, erschwerte Abstimmungsprozesse, haargenaue Vorgaben...
viel Kontrolle....

Wer sich nicht wehrt, der lebt verkehrt ...

Reaktionen:

- Gegenwehr (Organisationsgrad sollte zunehmen)
- Resignation und Rückzug (ähnlich den Klienten)

Vierorts: Top Down-Veränderungen

Konzepte, Konzepte, Konzepte ...
z.B. Überschwemmung von Konzepten

Grundideen werde nicht (mehr) ausreichend verfolgt – sondern Methoden und Methöddchen aneinandergereiht – Ideen werde nicht zu Ende gedacht.

- ✦ Offener Widerstand vielfach nicht möglich
- ✦ auch noch nicht mal eine Diskussion... Oder Erörterung und Abwägung innerhalb des Trägers – Anordnungen überwiegen dann

- ✦ Subversive Strategien nutzen
- ✦ Um das eigene Überleben zu sichern und Wege zu finden, eigene Vorstellungen einzubringen oder durchzusetzen

- ✦ Wer fragt, bekommt eine Antwort
- ✦ Wie frage ich, dass ich die Antwort bekomme, die ich haben möchte? !!!

- ✦ Welches Verständnis habe ich von meiner Einrichtung?
- ✦ Wo liegen die (potentiellen) strukturbedingten Knackpunkte? (Strukturanalyse)

Wo ist Kooperation notwendig? – wirklich notwendig – und wo ist sie aufgesetzt, frißt Zeit und ist mehr oder weniger nicht sinnig

- ✦ Welche Strategien kann ich persönlich entwickeln, um diese Arbeit noch viele Jahre tun zu können?
- ✦ Mit wem kann ich darüber sprechen, wer teilt ähnliche Einschätzungen

- die Macht der Chefs und die Macht eines Teams
- Schweigen ist auch eine Antwort

Dienst nach Vorschrift

Gelassenheit

Viele Veränderungen.... viel Hektik viel heiße Luft – auch das wird irgendwann durchgestanden sein....

Sich Einbringen in die (machtvollen) Diskurse
z.B. zur Wirksamkeit

Geschlossenheit?

Geschlossenheit!

Realisieren der Fachkräfte:

Ich bin „Arbeitskraftunternehmer

- # Lockerung der Bindung zw. Mitarbeiter und Einrichtung
- # **Arbeitskraftunternehmer** – Eigenverantwortlichkeit
- # Suche nach Glück in der Selbständigkeit, weg von den Gängeleien und Willkür von Verwaltungsapparaten

Die Zeiten ohne Kämpfe sind vorbei!

- # Streik
- # Weigerung
- # Demonstrationen
- # SitIn/ GoIn
- # Betriebsrat/ Interessenvertretung
- # Brandbriefe schreiben, Öffentlichkeit herstellen

Steuerung und Wirkung – Das geht uns alle an!!!

- ✦ Generalvorwurf der mangelnden Effizienz psychosozialer Arbeit
- ✦ Maximale Auslastung von Ressourcen
- ✦ Standardisierung von Prozessen und Strukturen
- ✦ Steuerungsgläubigkeit

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

✦ Steuerung durch Planer

- ✦ Erkennen ---) Planer verkennen Eigendynamik von Systemen, daher entweder Planungen obsolet werden lassen (was Klienten derzeit tun) oder in deren Diskurse in verschiedenster Form eingreifen/ einmischen

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

✦ Evaluation – Ideologie der Meßbarkeit – eigene Ideen einbringen

- ✦ Wer definiert was erfolgreich, was wirksam war?

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

Dokumentationen:

- ✦ Papier ist geduldig!
- ✦ Subversion: Textbausteine, mit Klienten Text erarbeiten... Wer liest diese Berichte ... Forscher, für was... Theoretiker, die „Berufsidentitätsdiskurs“ „abschließen wollen...

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

Unterlaufen von Vorgaben

Klienten haben darin eine große Kompetenz

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

Vorschriften sind dazu da, dass man herausfindet, wie man trotzdem arbeiten kann

Dr. Marie-Luise Conen
Context-Institut, Berlin

- # Heimlich Gutes tun
- # Seins machen, aber keinem davon erzählen

Freiräume wahrnehmen, sie ausbauen und gleichzeitig Einfluß nehmen (Kollegen/ Öffentlichkeit)

- # Eigene Kriterien für Erfolg suchen, bei sich selbst anlegen, mit anderen sich dazu austauschen
- # Also eigene Bewertungen setzen und nicht die Bewertung Außenstehenden überlassen – und deren Bewertungen nicht selbst übernehmen

- # Suche nach Zusammenschluß
- # Organisieren in kleinen Einheiten

Sich kundig machen in Widerstandsformen – Sit-ins, Go-ins ... dazu Fortbildungen suchen

Under-Cover Arbeiten (heimliche Treffen)

Überzogene Vorgaben sehr ernst nehmen

Subversives Denken und Handeln üben

Das Andersdenken von Kollegen nicht als
Bedrohung wahrnehmen

Analyse der eigenen Unzufriedenheiten in der
Organisation und in der Arbeit

Viele sagen: Mit den Klienten kann ich gut
arbeiten, aber die anderen.... Kollegen,
Einrichtungen, Kostenträger....

Suche nach Nischen

Foucault:

Idee des immer-präsenten Potentials von
Widerstand

Cecchin:

Randständigkeit ist von Vorteil

Cecchin:

Handeln – ohne die Illusion der Kontrolle

✦ Respektlosigkeit gegenüber der eigenen Position sein – und gegen den Strom schwimmen

✦ Hinterfragen von Vorgaben und herrschenden Strömungen (offen oder sich alleine fragen)

✦ Nicht zu gehorsam gegenüber dem Arbeitskontext sein

✦ Ich frage oft: wer sagt, dass Sie das so machen müssen?

Erkennen:

- nur das eigene Verhalten ist das einzige beeinflussbare Verhalten
- und dies münden lassen in Engagement und Aktivitäten
- zur Verbesserung der Arbeitssituation
- zur Verbesserung der inhaltlichen Arbeit mit Klienten

Politische Aktion beginnt mit dem Sprechen darüber

Ferdinand Lasalle 1863

