



NETZWERKARBEIT KONKRET!

Kompetent und wirksam im Sozialraum agieren

Struktur

1. Was sind Netzwerke? – Netzwerkverständnis
2. Wozu Netzwerke? – Anliegenorientierung
3. Mit wem netzwerken? – Partner:innen identifizieren
4. Gelungene Zusammenarbeit? – Beziehungsformen im Netzwerk



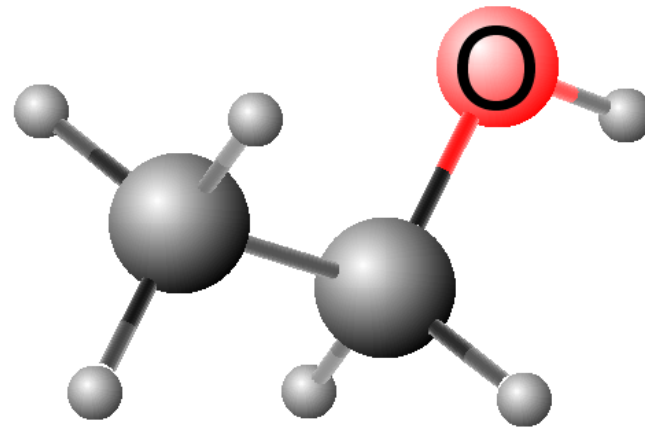
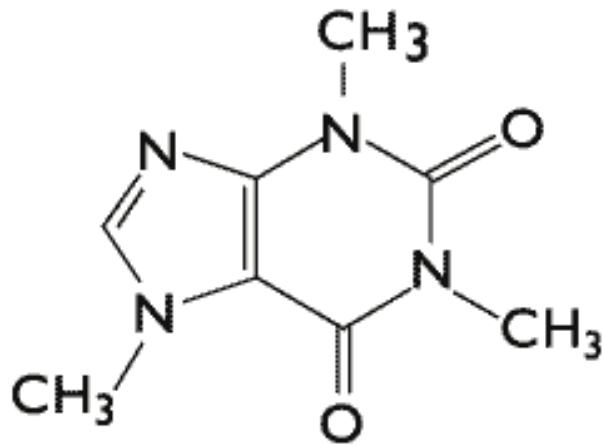
1. Netzwerkverständnis



Was sind Netzwerke?

Netzwerke sind **Strukturen**,
die aus den **Verbindungen**
einzelner, formal unabhängiger
Elemente entstehen:

Chemische Netzwerke



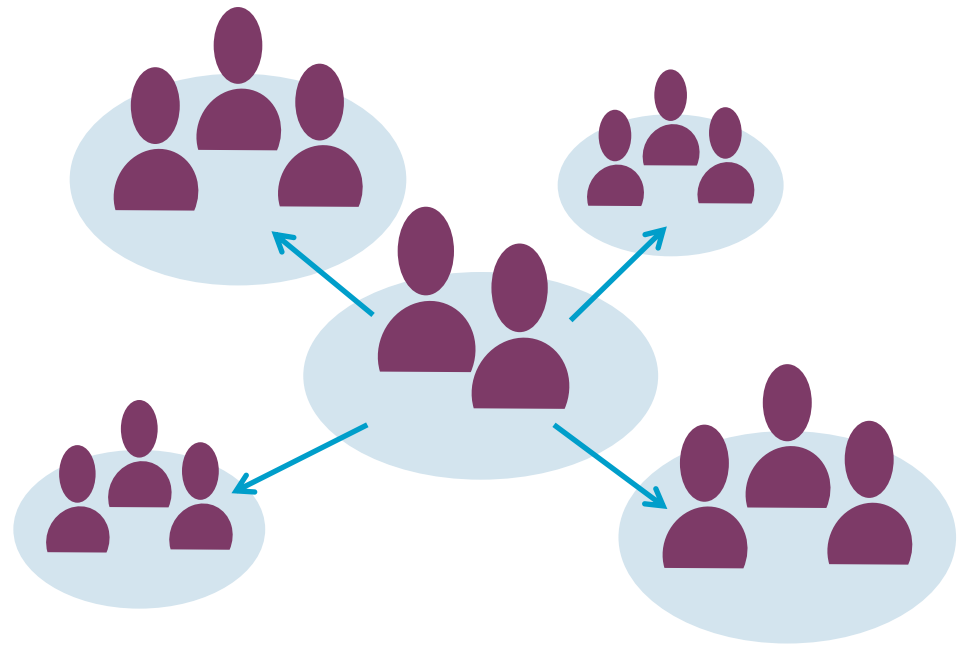
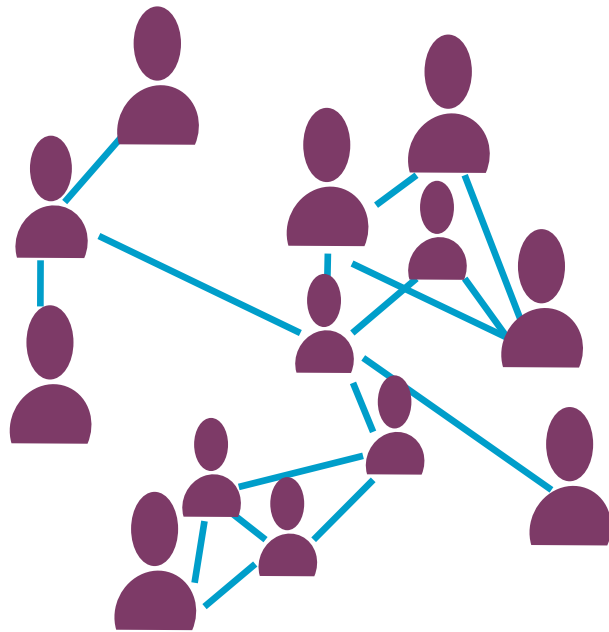
U-Bahn Netzwerke



Neuronale Netzwerke

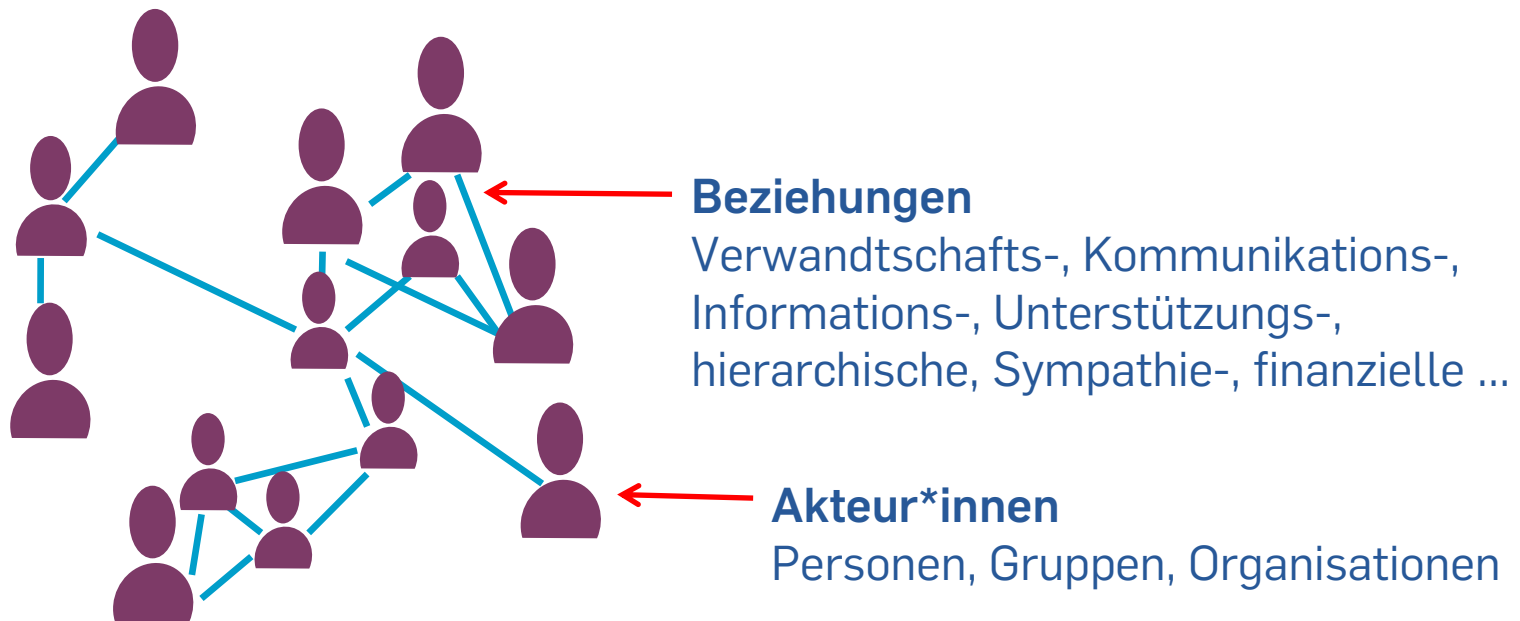


Soziale Netzwerke



Soziale Netzwerke

= Beziehungsstrukturen zwischen Akteur*innen



Organisierte soziale Netzwerke

... sind bewusst koordinierte Beziehungen zwischen Akteur*innen, die **gemeinsam** Themen bearbeiten.

... sind kein Selbstzweck und sind nicht per se erstrebenswert, sondern verfolgen **individuelle und gemeinsame Anliegen und Ziele**.

Es gilt nicht das Motto „je mehr Kontakte, desto besser!“, sondern **„Wer kann zur Zielerreichung beitragen?“**

Netzwerkanalyse und Netzwerkarbeit sind **Instrumente**, um (pastorale) Ziele zu erreichen.

Organisierte soziale Netzwerke (Beispiele)

Netzwerke für
frühe Hilfen



karlsruhe
www.karlsruhe-tourismus.de

Tourismus-
netzwerke



Metropolregion-
Netzwerke



Netzwerke
gegen
Rechts



Karriere-
Netzwerke





Potenziale organisierter Netzwerkarbeit



Was kann Arbeit in Netzwerken?

Individuelle Gewinne durch Netzwerkarbeit

- // Ergänzung eigener Fähigkeiten und Möglichkeiten
- // Langfristiger Mehrwert für die eigene Arbeit
- // Einsparung von Such- und Informationskosten
- // Gezieltes Einbringen von individuellen Expertisen
- // Erweiterung der eigenen Perspektive
- // Anerkennung, Ansehen und Reputation



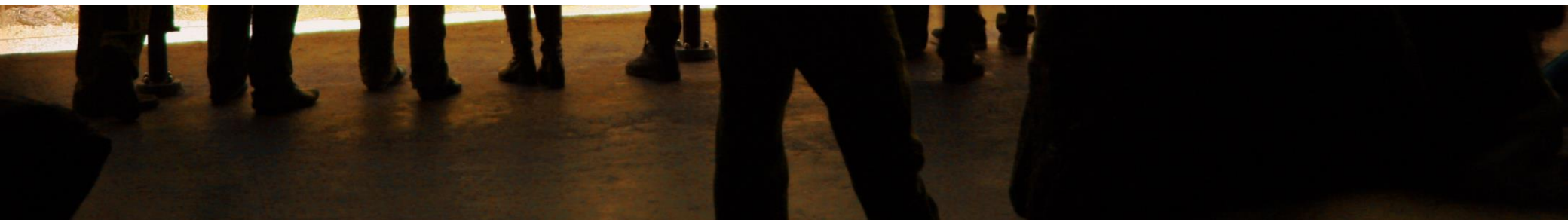
Was kann Arbeit in Netzwerken?

Gewinne für den Sozialraum

- // Gemeinsame Interessen werden gebündelt und verfolgt
- // Gemeinsame Ziele von Kooperationspartnern*innen werden erreicht
- // Ressourcen werden gebündelt
- // Hohe Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit durch Vertrauen im Netzwerk
- // Schnelle, unkomplizierte Handlungsfähigkeit
- // Hohe Sichtbarkeit im Sozialraum



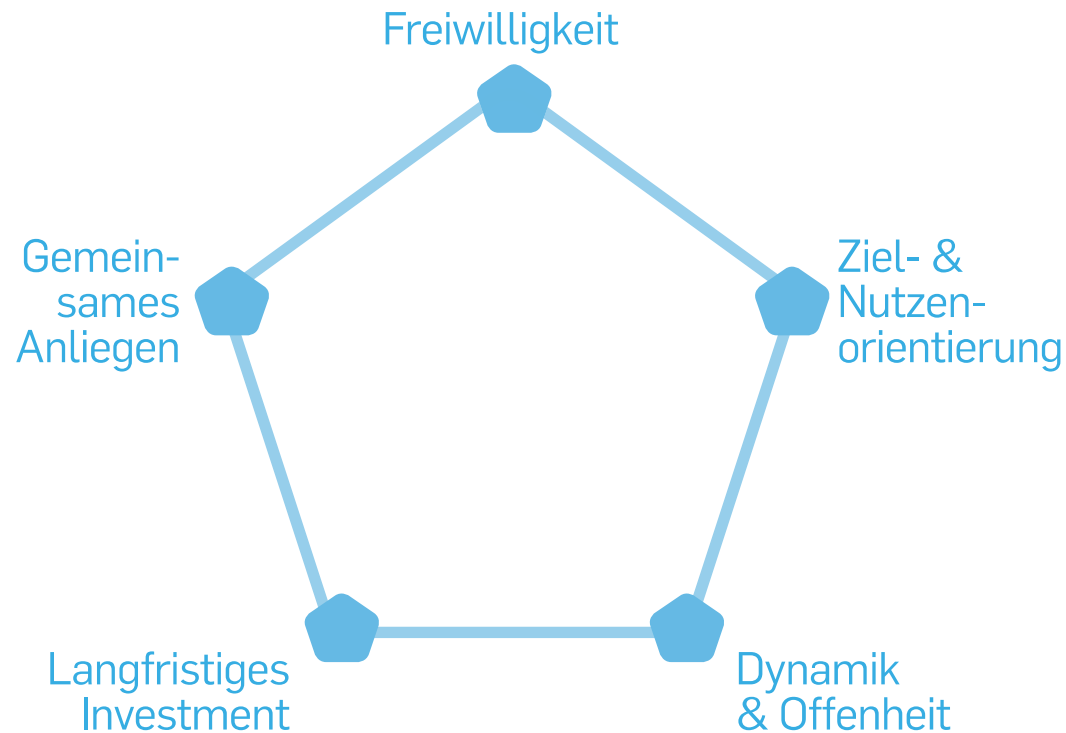
Fragen?





2. Anliegenorientierung

Die Prinzipien

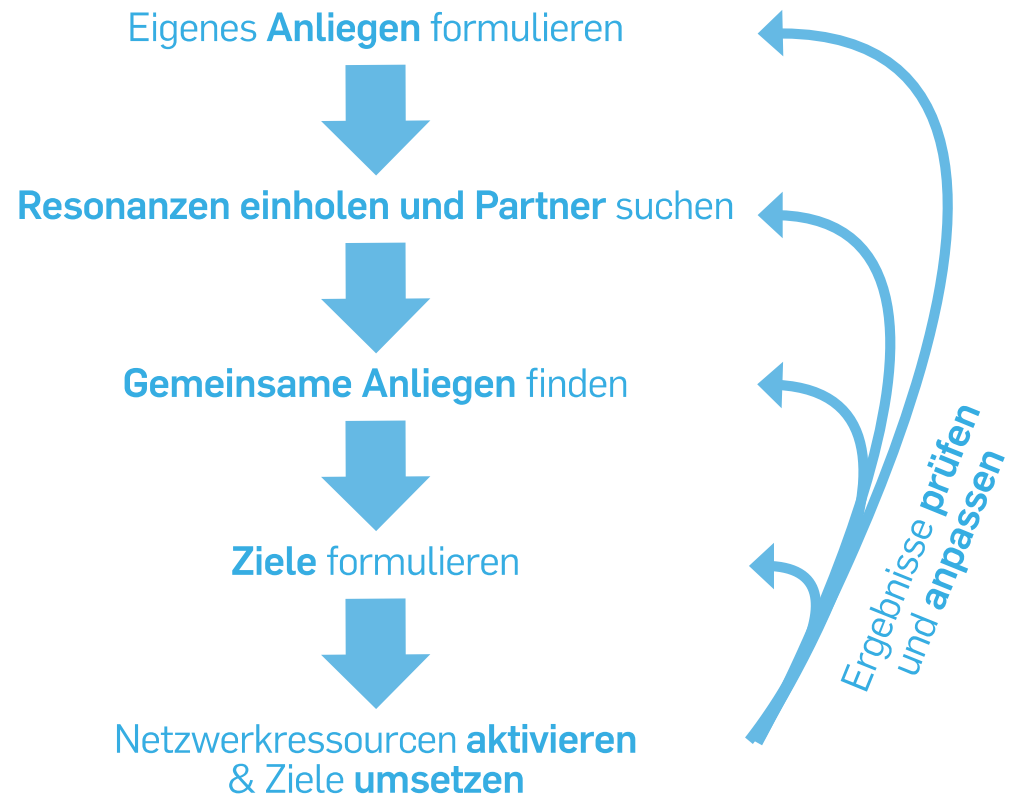




... Vernetzung ist kein Selbstzweck.
Netzwerkarbeit dient immer einem (pastoralen) Anliegen
und fragt
„Wozu?“



Der Prozess





Wozu bist Du da...

... Kirche von Trier, Mainz, Limburg und Fulda?

... Pfarrei ...?

... Pastoraler Ort ...?

... Einrichtung ...?



Ein Anliegen ...

... motiviert mich als Person.

... passt zu meiner beruflichen Funktion.

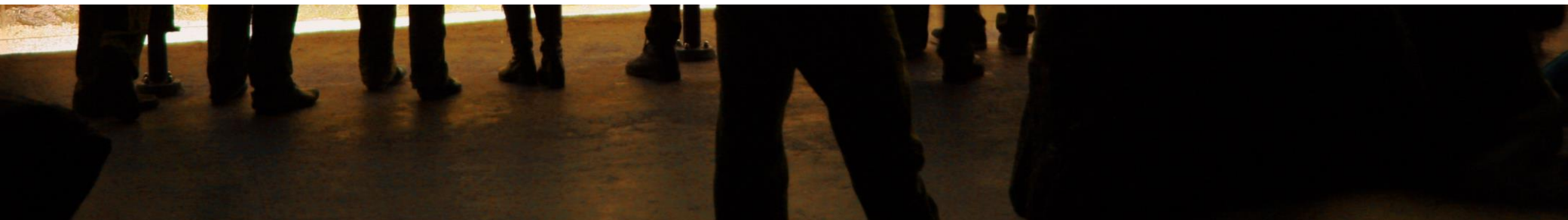
... gehört zu den Kernaufgaben meiner Organisation.

... orientiert sich an den Bedarfen in meinem Sozialraum.

... ist für andere professionelle Akteur*innen verständlich und anschlussfähig und relevant.



Arbeitsphase





3. Partner*innen identifizieren



Potentielle Partner*innen ...

... sind im eigenen Sozialraum aktiv oder für ihn relevant.

... verfügen (wahrscheinlich) über Ressourcen, Wissen, Informationen, Kapazitäten die ich nicht habe.

... haben (wahrscheinlich) Interesse am Anliegen oder ein ähnliches Anliegen.

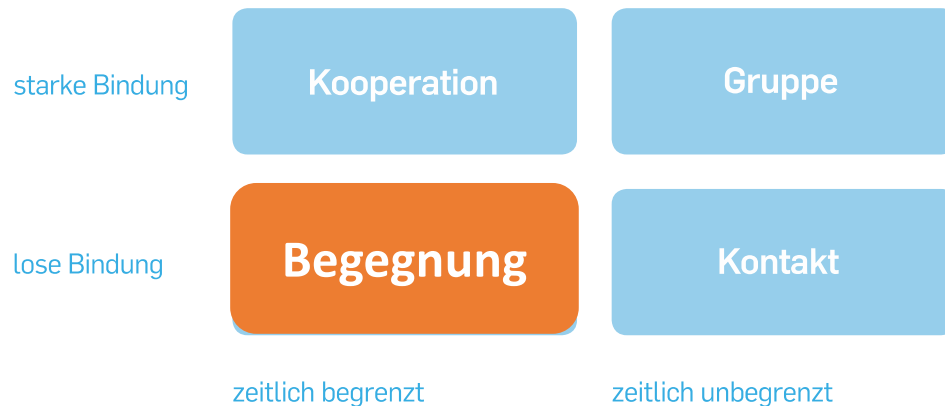
... können Vereine, Unternehmen, öffentliche Stellen und Einrichtungen, zivilgesellschaftliche Initiativen, Glaubensgemeinschaften, Selbständige, Stiftungen und andere sein.

3. Beziehungsformen im Netzwerk



Beziehungsformen im Netzwerk

Beziehungsformen im Netzwerk



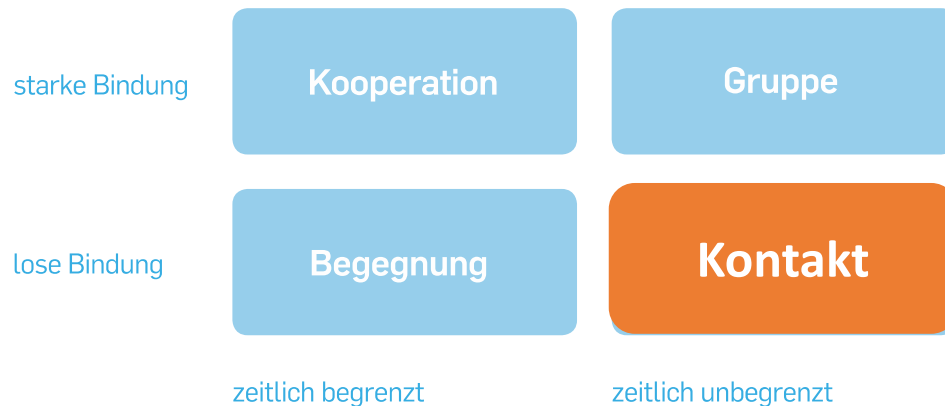
Merkmale:

- Spontan oder geplant
- Große Fremdheit/ Heterogenität
- Unverbindlichkeit
- Alles kann, nichts muss

Potenzial:

- Neue Eindrücke, Informationen, Perspektiven, Beziehungen
- Test der Relevanz eigener Themen
- Spontan große Wirksamkeit
- Evt. Ausgangspunkt für stärkere Beziehungen

Beziehungsformen im Netzwerk



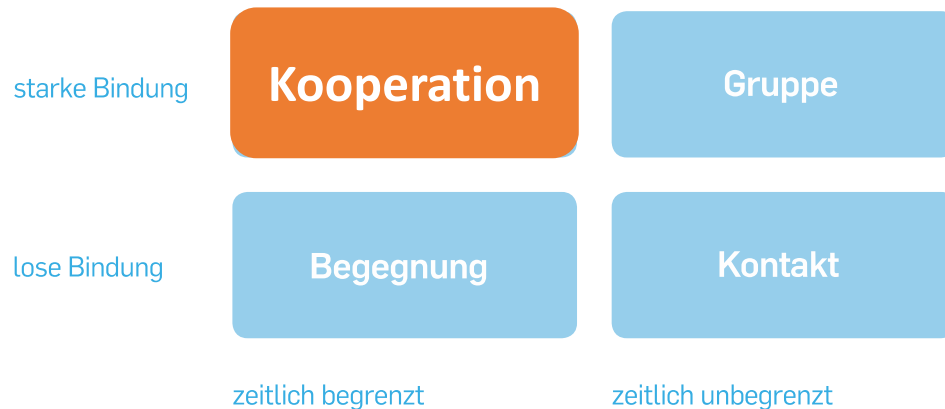
Merkmale:

- Adressierbare Kontakte zu spez. Themen/Anliegen
- Muss gepflegt werden, aber mit geringer Intensität und Ressourcen möglich
- Oft komplementäre Akteur*innen
- Über größere zeitliche und räumliche Distanz

Potenzial:

- Spontane Informationen, Ansprechbarkeit und Ressourcenmobilisierung
- Starke Offenheit
- Spontane Resonanz und Verbreitungsmöglichkeit zu eigenen Themen.

Beziehungsformen im Netzwerk



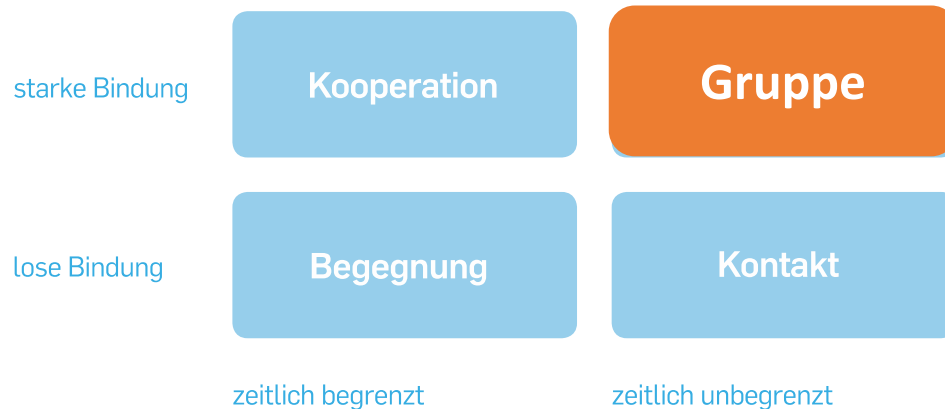
Merkmale:

- Enge Bindung und zu Zusammenarbeit zu gemeinsamen konkreten Ziel.
- Klarer Endpunkt vorab festgelegt.
- Rollen, Aufgaben, einzubringenden Ressourcen und Ergebniserwartungen sind klar kommuniziert und verteilt.

Potenzial:

- Umsetzung eines konkreten Zielanliegen
- Enge Interaktion zwischen Akteur*innen
- Klare Absehbarkeit der Investitionen
- „Sichtbare Erfolge“
- Anschlusskooperationen möglich

Beziehungsformen im Netzwerk



Merkmale:

- Kontinuierliche Zusammenarbeit, Ausbildung von Routinen
- Großer, regelhafter zeitlicher Einsatz
- Hohe Homogenität, Vertrauen, gegenseitige, persönliche Bekanntheit
- Hohe spezifische Themenkompetenz
- Eigene (Team-)Identität

Potenzial:

- Hohe spezifische Kompetenz zu spontan aufkommenden Themen
- Gemeinschaftsgefühl, Rückhalt/Safe Space
- Übernahme von „Daueraufgaben“

Beziehungsformen im Netzwerk

starke Bindung

Kooperation

Gruppe

lose Bindung

Begegnung

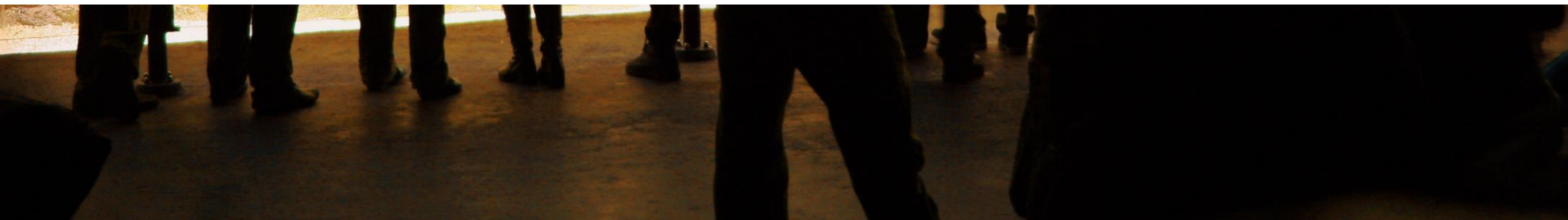
Kontakt

zeitlich begrenzt

zeitlich unbegrenzt



Reflexionsphase 3



KONTAKT

Dr. Miriam Zimmer, M.A.
Ruhr-Universität Bochum
O-Werk
Universitätsstraße 150
44801 Bochum

Miriam.zimmer@ruhr-uni-bochum.de
www.zap-bochum.de



MIRIAM ZIMMER



Kirche ist dann stark, wenn sie sich vernetzt

Wie professionelle Zusammenarbeit mit Partnern vor Ort gelingt



echter

Nachweis S. 5:

Foto: Boris Golz Fotografie, Arnsberg / Agentur: heftzwecke – die gestalten, Arnsberg

Nachweis S. 10:

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/65/Caffeine_molecule.png

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/28/Mol_geom_ethanol.PNG?uselang=de-formal

Nachweis S. 11:

<https://stadtplanberlin360.de/ubahn-plan-berlin#.XTl3XHvgrIU>

Nachweis S. 12:

Bild von Gerd Altmann auf Pixabay

Nachweis S. 29:

Dahrendorf, Ralf / Abels, Heinz (2010):

Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle, Wiesbaden.

Goffman, Erving (1956):

The presentation of self in everyday life, Edinburgh. Merton, Robert K. (1968): Social Theory and Social Structure.

Nachweis S. 30:

Belbin, R. Meredith (2011): Management Teams. Why They Succeed or Fail, Amsterdam.

Nachweis S. 32:

Fuhse, Jan (2012):

Rollen in Institutionen als symbolische Ordnungen in Netzwerken, in: Berliner Journal für Soziologie 22 (2012), S. 359-384.

Nachweis S. 44 – 46:

Von Gliszczyński, Moritz (2017): Forschungsprojekt - Gelingende Kooperation im Sozialraum.

Abschlussbericht. Verfügbar unter:

https://www.lag-nds.de/system/files/dateianhaenge/lag_geko_1_abschlussbericht_v2.pdf

Nachweis S. 50:

Sydow, Jörg (1992): Strategische Netzwerke – Evolution und Organisation. Wiesbaden: Gabler.

Nachweis S. 51/52:

Kühl, Stefan (2017): Laterales Führen. Eine kurze organisationstheoretisch orientierte Handreichung, Wiesbaden: Springer VS.