



Netzwerkarbeit in der Praxis

Qualitative Untersuchungen in der Quartiersarbeit
Osnabrück Schinkel und Quakenbrück Neustadt

Autor*innenteam:

Birka Hackmann | Niels Ole Hamann | Meike Jansen | Sanna Jungclaus |
Victor Ajke Kalu | Jakob Kottmeyer | Ellen Krüger | Patrizia Langliz |
Helena Lübke | Micha Pfordt | Julia Pohl | Janina Reher | Katrin
Rosenberger | Clara Schweitzer | Phil Tenostendarp | Lena Weierstraß

Verantwortliche Lehrende: Michael Tieden | Marina Granzow

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Projekt 1 Schinkel	4
1. Einleitung.....	4
2. Auftragsbeschreibung, Forschungsfragen (Arbeitshypothesen), methodisches Vorgehen	5
3. Stichprobe (Untersuchungskohorte).....	9
4. Auswertungsmethode	9
5. Ergebnisse.....	10
6. Resümee/ Handlungsempfehlung	22
Projekt Quakenbrück	25
1. Einleitung.....	25
2. Auftragsbeschreibung, Forschungsfragen (Arbeitshypothesen), methodisches Vorgehen	25
3. Stichprobe (Untersuchungskohorte).....	28
4. Auswertungsmethode	28
5. Ergebnisse.....	30
6. Arbeitsergebnis Steckbriefe	39
7. Resümee/ Handlungsempfehlung	40
Quellen Projekt Quakenbrück	44
Anhang Projekt Schinkel	46
Anhang 1: Steckbrief Sozialträgerkonferenz	46
Anhang 2: Einverständniserklärung Datennutzung.....	47
Anhang 3: Einleitungstext für das Interview.....	48
Anhang 4: Themenblöcke Schinkel Interview	49
Anhang 5: Netzwerkkarte mit räumlicher Anordnung	50
Anhang 6: Beispielhafte Netzwerkkarte (Fokus auf Beziehungen) (eigene Darstellung).....	51
Anhang 7: Beispielhafte Netzwerkkarte (Fokus auf Arbeitsbereiche) (eigene Darstellung)	52
Anhang 8: Beispielhafte Netzwerkkarte (Fokus auf Nähe zum Quartiersmanagement) (eigene Darstellung).....	53
Anhang Projekt Quakenbrück	55
Anhang 1: Bevölkerungsdaten der Stadt Quakenbrück.....	55
Anhang 2: Interviewleitfaden	58
Anhang 3: Steckbrief	63
Anhang 4: Aufgabenverteilung.....	64
Anhang 5: Ausführliche Bewertung der Forschungsfragen & Arbeitshypothesen.....	64

Einleitung

Die Hochschule Osnabrück bietet in ihren Studienprogramm von Bachelor und Master Soziale Arbeit im Kontext von Lehrveranstaltungen Praxisforschungsprojekte in Zusammenarbeit mit konkreten Fragestellungen aus und für die Praxis an. Im Sommersemester 2021 hat eine Studiengruppe des MA Studienganges Lokale Gestaltung sozialer Teilhabe in zwei Projekten zum Thema Netzwerk und Netzwerkmanagement gearbeitet. Die theoretische Einbettung in Netzwerktheorie und Gemeinwesenarbeit erfolgte im Rahmen der Hochschullehre durch zwei Fachkolleg*innen.

Sinn und Zweck dieser Arbeitsform ist das Agieren als Praxisforschende im Studienverlauf an aktuellen Fragestellungen, die wir als Hochschullehrende gemeinsam mit Praxiskolleg*innen erörtern und formulieren. Das Lernziel ist das eigene Entwickeln von Forschungsfragen, das Entwickeln von Instrumenten und die Durchführung und Bewertung der praktischen Forschungstätigkeiten. Das alles geschieht in enger Verzahnung mit den kooperierenden Praxiskolleg*innen, Kommunen, Projektunterstützenden in den Projekten vor Ort. In diesem Fall ist das die Samtgemeinde Quakenbrück/ Sanierungsgebiet Quakenbrück Neustadt und die Stadt Osnabrück, Sanierungsgebiet Schinkel/ Quartiersmanagement/ BauBeCon als Sanierungsträger. Im Verlauf des Frühjahrs 2021 sind die Fragestellungen erarbeitet worden, die Studierenden haben im April/ Mai 2021 die Erhebungen anhand ihres entwickelten Instrumentes durchgeführt. Die Arbeit am Forschungsbericht wurde Herbst 2021 beendet und für den Herbst 2021 ist die Ergebnispräsentation im Rahmen der jeweiligen Sanierungsgremien geplant. Begleitet wurde der Gesamtprozess von Lehrenden, hervorzuheben sind an dieser Stelle insbesondere die Motivation und das außergewöhnliche Engagement der Studierenden in diesem Kontext geht weit über das in „normalen“ Modulen zu leistende hinaus.

Für eine erste grundsätzliche Einordnung ist es zunächst wichtig, sich dem Netzwerkbegriff als Gegenstand der Betrachtung zu nähern: Einen allgemeingültigen Netzwerkbegriff zu definieren, ist so gut wie unmöglich. Fischer und Kosellek (2013) schreiben: „Der [Netzwerk-] Begriff ist in allen Lebensbereichen anzutreffen, jedoch ebenso omnipräsent wie dadurch begriffsleer“ (Fischer/ Kosellek, 2013, S. 11). Dass Netzwerke überall präsent sind, bestätigt der Ausdruck „No person is an island“ (Otto, 2018, S. 1478) in diesem Kontext: Menschen sind soziale Wesen und verbinden sich zwangsläufig mit anderen. Dadurch entstehen Geflechte sozialer Beziehungen von Menschen, aber auch von Organisationen, weswegen Netzwerke eine Rolle in der Sozialen Arbeit spielen müssen. Es steht auch die Frage nach Unterstützung im Mittelpunkt: „Es geht um die Frage nach Möglichkeiten, durch professionelle netzwerkbezogene Interventionen die lebensweltliche Unterstützungspotenziale insbesondere von Individuen, teilweise aber auch von Gruppen und Gemeinwesen zu stärken“ (ebenda, S. 1479).

Otto (2018) begründet das Fehlen eines allgemeingültigen Netzwerkbegriffs einerseits damit, dass sich viele verschiedene Professionen mit Netzwerken beschäftigen,

darunter zum Beispiel Psychologie, Mikrosoziologie, Ethnologie oder auch die Soziale Arbeit. Andererseits ist es so, dass aufgrund von Modernisierungsprozesse soziale Netzwerke dynamischer sowie oft unübersichtlicher geworden sind – quantitativ und qualitativ – und damit schwerer zu beschreiben sind (vgl. Otto, 2018, S. 1478f.).

Grundsätzlich lassen sich im Rahmen der Sozialen Arbeit drei Ausrichtungen von Netzwerkorientierung definieren: Den Netzwerkansatz, der im Sinne eines theoretischen Blicks zur Auftragsbestimmung sowie Definition Sozialer Arbeit hilfreich ist, das Netzwerken als methodisches Handeln und das Netzwerk als institutionelle sowie professionelle Handlungsebene der Sozialen Arbeit (vgl. Fischer/ Kosellek, 2013, S. 11). Die weitere Bearbeitung an dieser Stelle wird sich mit der dritten Ausrichtung beschäftigen, also dem interprofessionellen Netzwerk als Handlungsebene.

In fast allen Netzwerken lassen sich bestimmte Merkmale finden. Dazu gehören *Kooperation*, die durch Austauschprozesse der Beteiligten geprägt ist, *Emergenz*, die durch Kooperation ausgelöst wird und neue sowie eigene Strukturen und Regeln entstehen lässt, *Innovation*, da bestehende Systeme verändert werden und Neues entsteht, ebenso wie ein *gemeinsames Leitbild*, welches der Identifikation mit den Zielen und der Strategie des Netzwerks dient. Kooperation grenzt sich von Netzwerken unscharf ab, grundsätzlich ist Kooperation eine Voraussetzung sowie ein Bestandteil von Netzwerken und eine Methode zur Umsetzung von Zielen, aber eher auf einzelne Vorhaben bezogen und somit zeitlich begrenzt. Netzwerkarbeit geht also über eine bloße Kooperation hinaus (vgl. Quilling et al., 2013, S. 12f.), weswegen nun die Definition von Netzwerken folgen soll, die dieser Ausarbeitung zu Grunde liegt: „Ein Netzwerk ist eine Struktur von Verbindungen unabhängiger Akteure, die gemeinsam ein Thema bearbeiten und dazu ihre Ressourcen einsetzen. Das Netzwerk ist operativ offen und weitestgehend ohne Hierarchien, darüber hinaus ist es ein nicht von vornherein befristeter Zusammenschluss mehrerer Akteure“ (Schöning/ Matzke, 2016, S. 19). Ein Netzwerk besteht demnach aus einer Menge von Beziehungen, die miteinander verflochten sind, aber nicht abhängig voneinander existieren. Sie arbeiten gemeinsam themen- sowie ressourcenorientiert und sind nicht von Hierarchien geprägt. In dieser Definition sind Struktur- sowie Interaktionsmerkmale bestimmt, die auch in der Sozialen Arbeit zentral sind (vgl. ebenda, S. 20) und bildet deswegen die Grundlage dieser Ausarbeitung.

Um innerhalb eines Netzwerks vertrauensvoll miteinander zu arbeiten, braucht es die Erfüllung bestimmter Prinzipien, die Quilling et al. (2013) aufgestellt haben:

1. Eine gemeinsame Grundlage, die über gemeinsam erarbeitete Ziele definiert wird (informell oder vertraglich festgehalten),
2. Flache Hierarchien sowie eine transparente Kommunikation im Netzwerk,
3. Die Kontrolle über das gemeinsame Wirken in Form von einem gemeinsamen Gremium,
4. Ein Netzwerkmanagement, welches sich auf interprofessionelle Zusammenarbeit aufbauen muss,
5. Akteur*innen behalten ihre Autonomie und bleiben selbstständige Einheiten,
6. Eine kontinuierliche Verständigung und Konsensbildung,

7. Eine professionelle Steuerung von Netzwerken über Projektmanagementmethoden,
8. Eine Zielgerichtete und ergebnisbezogene Kommunikation, die z. B. durch professionelle Moderation gewährleistet wird,
9. Die Bereitstellung zeitlicher, finanzieller, sozialer Ressourcen wie auch Fortbildung der Akteur*innen, die operative Arbeit leisten und
10. Der Aufbau des Netzwerks mit jeweiligen Arbeitsgruppen kann erfolgsentscheidend sein (vgl. Quilling et al., 2013, S. 13f.).

Netzwerke werden auch von Quilling et al. (2013) als kein Allheilmittel beschrieben, können allerdings in der und für die Praxis Vorteile bringen. Dazu gehören ein guter Informationsfluss, Effizienz, Synergieeffekte, Kosteneinsparungen und Transparenz (in Richtung Klient*innen/ Adressat*innen). Weiterhin können Doppelstrukturen abgebaut sowie gemeinsame Schnittstellen definiert werden, Ressourcenbündelung kann stattfinden, das Leistungsspektrum erweitert werden und ein ressortübergreifender Wissenszuwachs kann stattfinden (vgl. ebenda, S. 29).

Projekt 1 Schinkel

1. Einleitung

In der vorliegenden Ausarbeitung soll die Netzwerkstruktur der Sozialträgerkonferenz im Sanierungsgebiet des Osnabrücker Stadtteils Schinkel untersucht werden. Das Sanierungsgebiet wurde 2018 im Rahmen des Städtebau-Förderungsprogramms „Sozialer Zusammenhalt – Zusammenleben im Quartier gemeinsam gestalten“ der Stadt Osnabrück und der BauBeCon, einem Bau- und Sanierungsunternehmen, ins Leben gerufen. Das Gebiet umfasst eine Fläche von ~94 Hektar und soll circa 2028 abgeschlossen werden. Die grobe Zielsetzung des Sanierungsgebietes ist die Schaffung von städtebaulicher, sozialer und kultureller Infrastruktur (vgl. Stadt Osnabrück, 2020). So sollen neue Formen der Zusammenarbeit geschaffen und eine Verbesserung des Lebensgefühls im Stadtteil erreicht werden. Als Teil dieses Projektes wurde daher die Sozialträgerkonferenz als lokales Gremium für soziale Akteur*innen geschaffen.

Ein Netzwerk wird im Folgenden als eine Verbindung unabhängiger Akteur*innen verstanden, die ein gemeinsames Thema bearbeiten und gemeinsame Ziele verfolgen. Netzwerke sind operativ offen und haben in der Regel nur wenige Hierarchien. Im Gegensatz zu dem Begriff der Kooperationen handelt es sich bei Netzwerken um zeitlich unbefristete Strukturen (vgl. Quilling et al, 2013: 11f). Konkret handelt es sich bei dem Forschungsobjekt um ein Netzwerk aus 40 professionellen sozialen Trägern und Dienstleister*innen, die im oder in der Nähe des Sanierungsgebiets tätig sind. Das Netzwerk wird von dem örtlichen Quartiersmanagement geleitet und soll die Vernetzung, Lebensbedingungen, Bürgerbeteiligung sowie das Image des Stadtteils verbessern. Das Netzwerk ist zusätzlich zu der Gesamt-Konferenz in thematische Arbeitsgruppen organisiert. Hierbei handelt es sich um die Schwerpunkte Bildung und Qualifizierung, Nachbarschaftliches Zusammenleben, Integration und Gesundheit. Diese arbeiten nach Bedarf und Interesse auch getrennt von der Großgruppe. Treffen des

gesamten Netzwerkes sind zweimal jährlich vorgesehen, bis April 2021 hat sich das Netzwerk zweimal getroffen. Ziel der vorliegenden Forschung ist es, das Netzwerk genau zu erfassen, eine Soll-Struktur sowie mögliche Zukunftsperspektiven aus Sicht der Teilnehmenden zu erarbeiten. Dadurch sollen, ausgehend von den Bedarfen der Akteur*innen, Arbeitsansätze für das Netzwerk gesammelt werden. Dies wurde in Rücksprache mit dem örtlichen Quartiersmanagement festgelegt. Die Endergebnisse sollen dem Netzwerk als Feedback und Anregung zur Verfügung gestellt werden.

Dazu wurde die Forschungsfrage „Wie gestaltet sich das Netzwerk der Sozialträgerkonferenz? Was sind Motive, Ziele und Erwartungen der beteiligten Akteur*innen?“ formuliert. Diese soll als erstes weiter konkretisiert und um Hypothesen erweitert werden. Danach lässt sich ein dazu passendes Erhebungsinstrument entwickeln. Anschließend werden die Auswahl der Stichprobe und Auswertungsmethode begründet. Nach diesen theoretischen Ausführungen werden dann die Ergebnisse der Interviews im Detail dargestellt. Dadurch können die Fragestellung und die Hypothesen beantwortet werden. Abschließend werden noch einige kurze, beispielhafte Handlungsanweisungen und Zukunftsperspektiven für das Netzwerk formuliert.

Aufgrund der Corona-Pandemie fanden fast alle Interaktionen mit den Proband*innen via E-Mail, Telefon oder Video-Konferenzen statt. Negative Einflüsse aufgrund von mangelndem face-to-face-Kontakt sind aber aufgrund der eher unpersönlichen Thematik nicht zu erwarten.

2. Auftragsbeschreibung, Forschungsfragen (Arbeitshypothesen), methodisches Vorgehen

Aus der Fragestellung „Wie gestaltet sich das Netzwerk der Sozialträgerkonferenz? Was sind Motive, Ziele und Erwartungen der beteiligten Akteur*innen?“ lassen sich einige Fokuspunkte der Untersuchung ableiten. Zuerst soll der Ist-Stand des Netzwerkes erfasst werden, dies ist bereits zum Teil schon durch Voruntersuchungen und Kontakt mit dem Quartiersmanagement geschehen. Auch sollen die Interessen, Bedürfnisse und Sichtweisen der Teilnehmer*innen festgehalten werden. Dazu wurden vier untergeordnete Fragestellungen abgeleitet. Dies ermöglicht später eine detailliertere Beantwortung der Teilaspekte.

Die erste lautet, ist die Notwendigkeit des Netzwerkes ist allen Akteur*innen bekannt“. Dies ist relevant, um die Motivation für die Teilnahme an der Konferenz zu überprüfen.

Als zweite Fragestellung wurde „Besteht ein klare Netzwerkstruktur oder muss diese sich erst noch bilden?“ gewählt. Hier wird auf den organisatorischen Ist-Stand und eine mögliche Struktur für die Zukunft abgezielt.

Als dritte Fragestellung soll den Ist-Stand auch inhaltlich erfassen: „Sind die Ziele und Aufgaben des Netzwerkes sind bestimmt, bzw. bekannt?“. Viertens soll durch die Forschungsfrage „Sind alle relevanten Akteur*innen auch Teil des Netzwerkes?“ untersucht werden, ob sich die Sozialträgerkonferenz noch erweitern muss oder bereits arbeitsfähig ist.

Diese Fokussierung wurde im Vorhinein mit dem Quartiersmanagement rückgekoppelt. Nach dieser gemeinsamen Zielformulierung agierte das Team der Durchführenden aber

relativ unabhängig. Im Folgenden soll das Vorgehen und die Auswahl des Erhebungsinstruments erläutert werden. Danach werden kurz die Gütekriterien qualitativer Forschung dargestellt. Um möglichst detaillierte und tiefgreifende Daten zu erhalten, wurde eine qualitative Vorgehensweise gewählt. Konkret handelt es sich hierbei um ein halbstandardisiertes Leitfaden-Interview. Da Methoden der Interviewführung oft nicht trennscharf unterschieden werden, wird dies auch manchmal als fokussiertes Interview bezeichnet (vgl. Lamnek, Krell, 2016: 349ff). Andererseits bildet das halbstandardisierte Interview auch je nach Literatur eine eigene Interviewform (vgl. Helfferich, 2011: 36ff). Essenziell ist aber, dass im Folgenden ein auf Vorinformationen basierender Katalog an Fragen entworfen wird. Damit sollen an der Thematik beteiligte Personen zu ihren subjektiven Erfahrungen und Meinungen befragt werden. Da für die Erstellung des Leitfadens und die effektive Nachbereitung ein gewisses Vorwissen über die Thematik benötigt wird, eignet sich dieses Vorgehen nicht für rein explorative Forschungen. Stattdessen können bereits bekannte Strukturen gut untersucht werden.

Der Leitfaden ist in der Regel in Themenblöcke und mehrere untergeordnete Fragen unterteilt, diese werden auch als „Codes“ und „Sub-Codes“ bezeichnet. Sie bilden den Kern des Interviews und dienen als Rahmen für die spätere Auswertung (vgl. Kleemann, Kränke, Matuschek, 2013: 208f).

Dieser klar strukturierte Katalog ermöglicht es den durchführenden Personen, das Gespräch leichter auf die gewünschte Thematik zu lenken und gleichzeitig eine natürliche Gesprächsatmosphäre zu bewahren (vgl. Lamnek, Krell, 2016: 334). Generell soll ein Großteil der Redezeit bei den Proband*innen liegen, daher sollten die Fragen möglichst offen, animierend oder sogar provokant formuliert werden (vgl. Nohl, 2017: 18). So werden die Antworten nicht eingeschränkt oder durch die Fragestellung beeinflusst. Kleinere Abweichungen von den Vorgaben sind dabei, solange sie Zielführend sind oder den Gesprächsfluss fördern, zulässig. Da keine totale Freiheit in der Durchführung gegeben ist oder im Gegensatz dazu der Wortlaut strikt eingehalten werden muss, lässt sich das Vorhaben als halbstandardisiert kategorisieren. Dennoch ist es durch den immer sehr ähnlichen Ablauf möglich, die Daten der einzelnen Interviews untereinander zu vergleichen (vgl. Nohl, 2017: 17). Allerdings sollen die Befragungen dadurch nicht zu sehr standardisiert werden, die Antworten dürfen nicht durch starke Vorgaben beeinflusst werden.

Außerdem sollen die formalen Daten zu den Proband*innen schriftlich in einem kurzen Steckbrief festgehalten werden. Es erwies sich allerdings in diesem Rahmen nicht als praktikabel, jedes Mitglied des Netzwerkes in einem Interview zu befragen. Daher wurde den Personen, die nicht direkt befragt werden konnten, der Steckbrief mit zusätzlichen kurzen Fragen zugeschickt (siehe Anhang 1). Diese zusätzlichen Fragen wurden aus dem Leitfaden abgeleitet und sollen schriftlich beantwortet werden. Die beiden Erhebungsinstrumente werden später detailliert erläutert. Durch diese Mischung aus Leitfaden-Interviews und Steckbriefen sollen qualitativ hochwertige Daten gesammelt werden, die gleichzeitig auch durch eine etwas breitere, quantitative Datengrundlage ergänzt werden.

Während des gesamten Prozesses sollen ebenfalls die Gütekriterien der qualitativen Forschung beachtet werden. Diese sind Offenheit, Kommunikation, reflexive Prozesshaftigkeit, Flexibilität und Explikation (vgl. Lamnek, Krell, 2016: 33).

Ein offener und unvoreingenommener Ansatz ist wichtig, da jedes Erhebungsinstrument Informationen selektiv aufnimmt und so vorher unbekannte Daten nicht erhoben oder nicht berücksichtigt werden können (vgl. Helfferich, 2011: 155ff). Daher sollen die Methoden bewusst offen und explorativ gehalten werden, eine zu große Strukturierung könnte negative Auswirkungen haben. Die Erhebung sollte auch als Kommunikation zwischen Forschendem und Subjekt angesehen werden. Dies bedeutet, dass alle erhobenen Daten durch die Linse der Subjektivität gesehen werden müssen. Des Weiteren sollten diese Daten nicht als statische Bilder, sondern als Ausschnitte von dem Prozess der sozialen Realität betrachtet werden (vgl. Lamnek, Krell, 2016: 35). Ein Wandel der Situation kann auch die Datenlage ändern. Dies heißt, dass der Forschungsprozess konstant reflektiert und angepasst werden muss. Auch werden die Daten durch den Wandel der Sozialträgerkonferenz mit der Zeit an Aussagekraft verlieren. Eine flexible Reaktion auf neue Erkenntnisse sollte also nicht durch eine zu starre Struktur eingeschränkt werden. Abschließend sollte das gesamte Vorgehen gemäß dem Prinzip der Explikation offengelegt werden. So soll der Prozess nachvollziehbar und verständlich bleiben.

Auch wird besonderer Wert auf die Anonymität der Proband*innen und den Datenschutz gelegt. Die konkrete Umsetzung wird im Folgenden weiter besprochen.

Ein Pre-Test der Erhebungsmethoden durch eine Untersuchungsgruppe entfällt aufgrund der spezifischen Datenerhebung. Stattdessen wurden die Instrumente mit dem Quartiersmanagement abgesprochen und gruppenintern reflektiert. So sollten die Kernziele eines Pre-Tests, nämlich Verständnis, Interesse der Befragten, Struktur und Dauer der Befragung trotzdem erreicht werden (Kaiser, 2014: 69).

Leitfaden: Wie bereits erwähnt, ist es das Ziel des Leitfadens das Interview zu lenken und bei der Auswertung als Code-System zu dienen. Den Proband*innen wurde vorab auch eine Datenschutzvereinbarung zugesendet (siehe Anhang 2). Dadurch konnte das Einverständnis bezüglich der Aufnahme des Interviews und der Verarbeitung der Daten vor Beginn des Interviews eingeholt werden.

Nach diesen Formalia wurde eine Begrüßung und die anfangs genannte Definition des Netzwerkbegriffes vorgelesen, so sollen Unklarheiten bezüglich der Thematik vermieden werden (siehe Anhang 3). Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Begriffe „Sozialträgerkonferenz“ und „Netzwerk“ als Synonyme füreinander verwendet werden. Mit Blick auf Datenschutz und freiere Antworten wurden die Proband*innen darauf hingewiesen, sich sicher und locker zu fühlen, also möglichst frei und offen zu reden oder auf Wunsch Fragen zu überspringen (vgl. Fuß, Karbach, 2019: 97ff).

Der Leitfaden wurde in vier thematische Blöcke und eine offene Erzähl-Aufforderung am Ende unterteilt (siehe Anhang 4). Dadurch können die Daten später mit einer klaren Struktur ausgewertet werden. Zusätzlich wurden kurze Einleitungssätze hinzugefügt, so sollen Gesprächspausen und Unsicherheiten bei den Durchführenden vermieden werden.

Im ersten Themenblock sollen allgemeine Informationen gesammelt werden. Nach einer Vorstellung wurden die für die Proband*innen bereits bestehenden Netzwerke thematisiert. Dadurch soll untersucht werden, wie relevant Netzwerkarbeit im Alltag der Proband*innen ist und ob es Parallelen zur Sozialträgerkonferenz gibt. Dann wurde erfragt, wie der Kontakt zur Sozialträgerkonferenz hergestellt wurde. Dies kann Aufschluss darüber geben, wie neue Teilnehmende erreicht oder motiviert werden können.

Der zweite Block thematisiert die Gründe für die Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz. Dazu wird zuerst nach einem möglichen Nutzen, der aus der Teilnahme gewonnen werden könnte, gefragt. Auch werden Erwartungen und Wünsche der Proband*innen an das Netzwerk untersucht. Zudem wird das Verhältnis der Konferenz zu den bereits bestehenden Netzwerken der Proband*innen thematisiert. Dies kann für eine Bündelung von Netzwerken und eine Anpassung der Konferenz an die Bedürfnisse der Teilnehmenden hilfreich sein.

Als dritter Block werden die Position und Rollen der Akteur*innen im Netzwerk untersucht. Der individuelle Einfluss kann die Motivation und Meinung über das Netzwerk stark beeinflussen. Die Zufriedenheit mit den Abläufen, Kritik und Verbesserungsvorschläge sollen hier auch erfasst werden. Daraus lassen sich dann Verbesserungsvorschläge und Ergänzungen für die Sozialträgerkonferenz ableiten.

Als vierter Block soll der Nutzen der Sozialträgerkonferenz für die Proband*innen besprochen werden. Dies zielt konkret auf die inhaltliche Ausrichtung und Anpassung der Sozialträgerkonferenz an die Bedürfnisse der Teilnehmenden ab. Auch können so interne Abläufe überarbeitet werden. Der Nutzen der Konferenz beeinflusst direkt die Teilnahmebereitschaft und sollte daher besonders beachtet werden.

Als letzte Frage werden die Proband*innen noch gebeten sich ein ideales Netzwerk vorzustellen und dieses zu beschreiben. Diese Ideen können dann als Vorlage für die weitere Entwicklung des Netzwerkes dienen.

Der Leitfaden endet mit der Erinnerung sich bei den Proband*innen zu bedanken und der Aufforderung sie nach Feedback und Ergänzungen zu fragen.

Die Daten, die hier noch auftauchen können, werden dann entweder den passenden Fragen zugewiesen oder in einer gesonderten Auswertungskategorie gebündelt. Hier muss gesagt werden, dass eine hohe Anzahl an Ergänzungen auf Schwächen im Leitfaden hinweisen kann.

Steckbrief: Als zweites Erhebungsinstrument wurde wie bereits erwähnt ein Steckbrief an alle Mitglieder des Netzwerkes geschickt (siehe Anhang 1). Dieser soll lediglich Name, Kontaktdaten und Arbeitsfeld festhalten. Eine kompakte Sammlung dieser formalen Daten wurde für die weitere Arbeit des Netzwerkes und das Forschungsprojekt als sinnvoll erachtet. Alle, die nicht direkt interviewt wurden, erhielten zusätzlich zu dem Steckbrief drei aus dem Leitfaden abgeleitete Fragen. Zuerst wurde nach den Wünschen und Hoffnungen bezüglich der Konferenz gefragt. Danach wurde gefragt, ob und wieso die Proband*innen das Netzwerk als wichtig erachten. Abschließend wurden die restlichen Proband*innen ebenfalls gebeten, ihr ideales Netzwerk zu beschreiben. Ziel

dieser Erhebung ist die Unterstützung der aus den Interviews gewonnenen Daten durch eine kurze, aber möglichst vollständige Befragung der Zielgruppe.

Allerdings kann es passieren, dass aufgrund von geringen Rücklauf oder kurzen Antworten, mit dieser Art der Behebung vergleichsweise wenige und aussageschwache Daten erhoben werden können. Da sich die Fragen gut den bereits genannten Teilen des Leitfadens zuordnen lassen, kann eine Auswertung der Daten jedoch gemeinsam mit dem Leitfaden erfolgen.

3. Stichprobe (Untersuchungskohorte)

Die Auswahl der Stichprobe ist aufgrund der klaren Thematik und der Akteur*innen im Netzwerk eingeschränkt. Daher wurden zuerst die bisherigen Teilnehmenden der Sozialträgerkonferenz angesprochen. Die Gruppe der Durchführenden versuchte dabei in einem Quotenverfahren Personen aus jeder Arbeitsgruppe des Netzwerkes, jeder Art der vorhandenen Institutionen und jedem Arbeitsbereich mit einzubeziehen (vgl. Gehring, Weins, 2010: 219f). So konnte eine größtmögliche Heterogenität der Stichprobe und eine entsprechende Bandbreite an Daten gewährleistet werden (vgl. Albers et al, 2009: 81). Gleichzeitig wird die Vielfältigkeit der Daten auch durch den Einsatz der Steckbriefe für den Rest des Netzwerkes unterstützt. Aufgrund der strengen Anonymisierung der Daten erfolgt keine detaillierte Vorstellung der jeweiligen Proband*innen. Insgesamt wurden 16 Akteur*innen kontaktiert, davon wurden 14 Interviews durchgeführt. Zusätzlich konnte ein Interview aufgrund von technischen Schwierigkeiten nicht ausgewertet werden.

4. Auswertungsmethode

Die gesammelten Interviews wurden in einem einheitlich festgelegten Format transkribiert. Dabei wurden die Standards für wissenschaftliche Transkripte eingehalten. Das Gesprochene wird Wort für Wort ohne Korrekturen und Vereinfachungen wiedergegeben (vgl. Fuß, Karbach, 2019: 18f). Auch Geräusche und Pausen wurden, sofern diese auffällig waren, vermerkt. Diese können je nach Kontext ebenfalls wichtige Aussagen, zum Beispiel Unsicherheit bei der Antwort, enthalten. Allerdings wurden Pausen zur besseren Lesbarkeit der Transkripte nicht immer vermerkt.

Im Sinne der Pseudonymisierung wurde alle Namen, Orte und Einrichtungen durch einen Code ersetzt. Dafür wurden zuerst alle sensiblen Daten aufgelistet und dann in jedem Transkript einheitlich durch einen Platzhalter ersetzt (vgl. Fuß, Karbach, 2019: 29f). Dadurch ist die Anonymisierung und Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet. Beispiele dafür sind „P1, P2, etc.“ für Personen und „Einrichtung A, B, C, etc.“ für alle Institutionen und Einrichtungen. Andere persönliche Informationen, die nicht für die Erhebung relevant waren, wurden gestrichen.

Zur Unterstützung der Auswertung wird die Analyse-Software MAXQDA verwendet. Dabei können Texte, Audio-Dateien oder andere Medien mit Hilfe verschiedener Instrumente bearbeitet und wichtige Informationen gebündelt werden. Die Fragen und Themenblöcke des Leitfadens dienen dabei in der Regel als Code-System. Diese werden als farblichen Markierungen in der Software dargestellt und bündeln die Informationen aus den Transkripten (vgl. Kuckartz, Rädiker, 2020: 23ff). Dadurch können alle

Informationen zu einem Thema aus allen Interviews schnell aufgerufen und fokussiert bearbeitet werden.

Da keine komplexere Auswertung nötig war und jedes Thema durch eine Frage beantwortet wurde, konnte die Struktur des Leitfadens direkt für die Auswertung übernommen werden. Jeder Themenblock erhielt einen Code und jede Frage einen entsprechenden Sub-Code. Um das Zitieren aus den Interviews zu ermöglichen, werden in der Software automatisch alle Redeanteile in Absätzen durchnummeriert. Daher erfolgt bei einem Zitat der Verweis auf die betreffende Person und den Absatz des entsprechenden Redeanteils (Beispiel vgl. PX, Abs. X).

5. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Erhebungen vorgestellt. Die Auswertung der Steckbriefe von Personen, die nicht direkt befragt wurden, hat zu keinen nennenswerten Ergebnissen geführt. Von 19 verschickten Anfragen wurden nur vier ausgefüllt zurückgeschickt. Aufgrund von diesem zu erwartenden Mangel an Daten werden diese nicht gesondert vorgestellt. Die Fragen des Interviews werden hingegen einzeln in der Reihenfolge des Leitfadens besprochen. Die Überschrift jedes Abschnittes ist dabei der genaue Wortlaut der gestellten Frage (siehe Anhang 4). Die ersten drei Fragen werden allerdings nicht besprochen. Sie dienen als Kontext für die Auswertung der anderen Fragen und mussten größtenteils anonymisiert werden. Daher wäre eine separate Vorstellung nicht mit dem Datenschutzgrundsätzen vereinbar. Im ersten Themenblock wird dementsprechend nur die vierte Frage vorgestellt.

Frage vier: Wie sind Sie auf die Sozialträgerkonferenz aufmerksam geworden? Die allermeisten Träger sind schon frühzeitig auf die Sozialträgerkonferenz aufmerksam geworden. Am häufigsten wurden sie per Mail von dem Quartiersbüro kontaktiert (vgl. P2, Abs. 13; P3, Abs. 22; P4, Abs. 16,18; P7, Abs. 21,23), es kam aber auch vor, dass die Quartiersmanager*innen direkt vorbeigekommen sind (vgl. P15, Abs. 16). Andere Träger haben sich von sich aus bei dem Quartiersbüro gemeldet. Einige geben an, sich immer auf dem Laufenden zu halten und deswegen schon früh von dem Projekt „Soziale Stadt“ gehört zu haben (vgl. P9, Abs. 14; P10, Abs. 12). Andere nennen die Beteiligung an den Wochenmärkten, die Presse und das Bürgerforum als Plattform, worüber sie auf die Sozialträgerkonferenz aufmerksam geworden sind (vgl. P10, Abs. 12). Viele geben dabei an, neugierig gewesen zu sein und nach Möglichkeiten geschaut zu haben, eigene Angebote im Stadtteil einbringen zu können (vgl. P10, Abs. 16; P13, Abs. 12). Die Initiative, eigene Angebote einzubringen, kam dabei sowohl von den Institutionen selbst als auch von den Quartiersmanager*innen (vgl. P3, Abs. 22). Auch persönliche Gründe, wie die persönliche Nähe zum Stadtteil, weil die Person dort aufgewachsen sei, wurden genannt (vgl. P14, Abs. 10). (proaktiv durch QM, Neugierde, Netzwerk/ Angebote im Stadtteil, persönlicher Bezug)

Motive für die Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz

Zur Ermittlung der Motive der Einrichtungen für ihre Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz wurden vier Fragen aufgestellt. Dabei stehen die Standpunkte der Proband*innen und deren Gründe für die Teilnahme an der Konferenz im Fokus.

Frage fünf: Was könnte für Ihre Institution ein möglicher Mehrwert durch die Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz sein? In Bezug auf die Mehrwerte, die sich durch die Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz für die Institutionen ergeben könnten, werden drei Argumente wiederkehrend genannt: **Vernetzung**, **Ressourcennutzung** und die **Zielgruppe**. Einen Mehrwert sehen die Befragten demnach in der Vernetzung untereinander. So empfindet P3 eine stadtteilbezogene Sozialträgerkonferenz als die „perfekte Gelegenheit damit alle Akteure sich mal kennenlernen und ja sich besser absprechen können oder eben die Angebote, die es gibt, besser weiter kommunizieren können“ (P3, Abs. 26). Die Sozialträgerkonferenz diene demnach einerseits dazu, dass die beteiligten Akteur*innen vermehrt in Kontakt treten und ein Überblick über die Trägerlandschaft im Stadtteil entsteht. Andererseits könne durch diese Vernetzung besser miteinander kommuniziert werden, beispielsweise über bestehende Angebote. Durch das Wissen über die einzelnen Institutionen und welche Angebote sie bereitstellen, kann auch die jeweilige Zielgruppe profitieren. So können die Einrichtungen ihre Klient*innen an andere Einrichtungen weitervermitteln, sofern diese ein bedarfsgerechtes Angebot vorweisen. Ähnliche Aussagen lassen sich bei mehreren Befragten wiederfinden, welche die Möglichkeit sich untereinander besser kennenzulernen als eine Voraussetzung für eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit sehen (vgl. P2, Abs. 15; P4, Abs. 22; P7, Abs. 25; P9, Abs. 16; P13, Abs. 14). Diesbezüglich hebt P7 die gesellschaftliche Verantwortung der Institutionen hervor:

Und ich finde auch grad so aus gesellschaftlicher Sicht ist es ja, also, man muss ja auch so ein bisschen multiprofessionell zusammenarbeiten, das ist ja dringend erforderlich, gerade wenn es um Themen wie Integration, Inklusion geht, Gleichberechtigung und Gleichstellung (P7, Abs. 25)

Für die interviewte Person stellt die **Multiprofessionalität** innerhalb des Netzwerkes eine wichtige Bedingung dar, um auf gesellschaftliche Anforderungen eingehen zu können. Dabei hebt sie bestimmte Themen hervor, bei denen eine multiprofessionelle Zusammenarbeit besonders notwendig sei. Ein weiterer Mehrwert, der aus der Vernetzung innerhalb der Sozialträgerkonferenz resultiert, besteht laut P9 darin, dass daraus gegebenenfalls **neue Netzwerke** entstehen können. Neben der alltäglichen Arbeit sei es schwierig bestehende Netzwerke aufrechtzuerhalten oder sich neue zu erschließen, weshalb sich von der Sozialträgerkonferenz erhofft wird, dort konkret anzusetzen. Netzwerkarbeit soll demnach wieder vermehrt in den Fokus gerückt werden (vgl. P9, Abs. 16).

Als zweiten zentralen Mehrwert lässt sich die **Ressourcennutzung** bzw. **-teilung** benennen. P5 fasst den Gedanken präzise zusammen, der sich in mehreren Interviews erkennen ließ (P2, Abs. 15; P3, Abs. 26; P16, Abs. 40):

Als Einzelkämpfer ist es immer schwierig, gewisse Dinge zu erreichen, auch für seine Adressaten. Und da hat man gar nicht die Möglichkeiten. Also eine Sozialträgerkonferenz, das heißt verschiedene Träger, die in dem Quartier vielleicht

auch sitzen oder auch nicht sitzen, aber vor allen Dingen dort aktiv sind, die an einen Tisch zu bringen. Das schürt ja auch Ressourcen, bringt ja auch Ressourcen zusammen und bündelt Vereine in Themen und Wirklichkeiten (P5, Abs. 24)

Durch die Absprache der Institutionen innerhalb der Sozialträgerkonferenz und die **Kenntnis über die gegenseitigen Angebote**, können die Ressourcen deutlich besser genutzt werden. Somit können die Einrichtungen ihre **Angebote besser voneinander abgrenzen**, indem gesagt wird „das könnt ihr machen, das können wir machen und die Arbeit im Stadtteil dann effektiver gestaltet“ (P3, Abs. 26) wird.

Zuletzt hervorzuheben ist der Nutzen für die Zielgruppe, den die Befragten als möglichen Mehrwert für ihre Institutionen benennen. Demnach empfinden es viele Interviewpartner*innen als besonders wichtig, dass die Klient*innen bzw. die Menschen im Stadtteil einen Nutzen aus der Sozialträgerkonferenz ziehen können (vgl. P1, Abs. 30; P4, Abs. 22; P5, Abs. 24; P10, Abs. 18; P15, Abs. 18). Dieser Nutzen resultiert aus den zuvor benannten Mehrwerten, also der Vernetzung und der Ressourcenteilung. Denn indem sich die Institutionen „zusammentun, können sie ein tolles Angebot **für Bewohner hier im Quartier** auf die Beine stellen“ (P5, Abs. 26).

Frage 6: Welche Erwartungen haben Sie an die Sozialträgerkonferenz? Der Bezug zur Zielgruppe lässt sich auch hinsichtlich der Erwartungen an die Sozialträgerkonferenz wiedererkennen. Die Befragten erhoffen sich durch die Sozialträgerkonferenz **positive Effekte für ihre Adressat*innen**. Sie wünschen sich, dass ihre jeweilige Zielgruppe mehr Aufmerksamkeit erreicht und auch andere Träger sich um deren Belange kümmern (vgl. P9, Abs. 20; P12, Abs. 20; P13, Abs. 16). P15 bezieht die Erwartung weniger auf die eigene Zielgruppe als vielmehr auf die gesamte Bevölkerung im Schinkel, so wird sich durch das Netzwerk erhofft „für die Menschen im Stadtteil ääh besser da zu sein und deren **Lebenssituation zu verbessern**“ (P15, Abs. 22). Anknüpfend an die Zielgruppe erwarten die Befragten außerdem, „nicht an den Zielgruppen vorbeizuarbeiten, sondern die Bedarfe klar [zu] definieren und entsprechende Bedarfe, dann neue Handlungsschritte ja anzugehen, zu gestalten“ (P2, Abs. 28). Es geht demnach zusätzlich darum, die **Bedarfe** der dort lebenden Menschen zu **erfassen** und einzubeziehen. Die Sozialträgerkonferenz wird dafür als nützlich wahrgenommen, da sich die Akteur*innen in diesem Rahmen über Themen, Probleme, Lebenslagen und Wahrnehmungen austauschen können (vgl. P6, Abs. 26; P7, Abs. 27). Des Weiteren erwarten die Befragten, dass die in dem Netzwerk erarbeiteten Projekte tatsächlich umgesetzt werden und Veränderungen in dem Stadtteil bewirkt werden können. Demnach soll die Sozialträgerkonferenz nicht nur als bloßes Austauschformat bestehen, sondern „auf eine Handlungsebene“ (P14, Abs. 15) übertragen werden (vgl. P2, Abs. 17). Denn erst wenn die geplanten Projekte auch umgesetzt werden, können sich positive Effekte für die Lebensbedingungen der Stadtteilbewohner*innen ergeben (vgl. P1, Abs. 32). Langfristig gesehen erwartet P5, „dass es nach diesen zehn Jahren hier ein bisschen anders aussieht wie vorher, so städtebaulich und auch vom Miteinander“ (P5, Abs. 30). Diese langfristige Betrachtung des Netzwerkes wurde zwar nur von den wenigsten Befragten explizit genannt, dennoch kann angenommen werden, dass mehrere sich eine **langfristige Zusammenarbeit** wünschen. Die Erwartung gemeinsame Projekte umzusetzen und Veränderungen im Stadtteil zu bewirken, lässt zumindest darauf

schließen, so sind solche Veränderungen nicht in kurzer Zeit zu erreichen. Konkret geht P4 auf den Wunsch eines langfristig bestehenden Netzwerkes ein. P4 erachtet die Stärkung des Netzwerkes als wichtig, damit dieses auch nach dem Ende des Förderprogramms „Sozialer Zusammenhalt“ noch weiter bestehen kann:

die Erwartung ist letztlich Stärkung des Netzwerks, was dann hoffentlich auch über diesen Zeitraum hinaus, das ist glaub ich angedacht für 10 Jahre, besteht und sich gegenseitig stärken kann (P4, Abs. 24)

Darüber hinaus spielt die Vielfalt an Institutionen in der Sozialträgerkonferenz eine wichtige Rolle. Davon erhoffen sich die Befragten auch eine Vielfalt an Ideen, Möglichkeiten und Wegen, die sich für die Einrichtungen ergeben. Während zuvor möglicherweise noch bestimmte Angebote für oder Zugänge zu Klient*innen verschlossen waren, können diese durch die Zusammenarbeit in dem Netzwerk gemeinsam erschlossen werden (vgl. P10, Abs. 20; P19, Abs. 24).

Frage 7: Wie stellen Sie sich den Austausch innerhalb des Netzwerkes vor? Insgesamt scheinen die Befragten mit dem bisherigen Austausch in der Sozialträgerkonferenz, aber auch in den gebildeten Arbeitsgruppen, zufrieden zu sein. Der Umgang miteinander wird als höflich sowie diszipliniert beschrieben. Gleichzeitig spielen Hierarchien laut P6 keine Rolle (vgl. P6, Abs. 30). Genau das ist es auch, was sich die Interviewpartner*innen wünschen: ein Austausch auf Augenhöhe (vgl. P7, Abs. 29; P10, Abs. 24). Hinsichtlich der Sozialträgerkonferenz als Austauschformat für alle Akteur*innen benennen die Befragten, dass der Turnus von regelmäßigen halbjährlichen Treffen als sinnvoll erachtet wird. Die Sozialträgerkonferenz diene somit als Format, um sich „allgemein über alle entscheidenden Punkte“ (P4, Abs. 26) auszutauschen bzw. die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen vorzustellen (vgl. P3, Abs. 30; P15, Abs. 28). Darüber hinaus wird auch das bisherige Vorgehen bezüglich der Koordination des Netzwerkes und der Treffen als positiv bewertet. So brauche es eine*n Koordinator*in, welche*r die Treffen koordiniert und die Führung übernimmt, insbesondere bei der großen Anzahl an Teilnehmenden (vgl. P7, Abs. 29). Besonders hervorgehoben wurden die Arbeitsgruppen, über welche der Austausch laut Interviewpartner*innen überwiegend stattfinden wird. Die Befürwortung der Bildung von themenspezifischen Arbeitsgruppen wird mehrfach betont, da dadurch ein besserer Austausch (Kommunikation) in kleineren Gruppen und auf gleicher Ebene stattfinden kann (vgl. P3, Abs. 30; P5, Abs. 34). Während die Notwendigkeit von regelmäßigen Treffen häufig genannt wurde (vgl. P1, Abs. 34; P7, Abs. 29; P9, Abs. 22), macht P13 eine konkrete Aussage, wie Regelmäßigkeit in der eigenen Arbeitsgruppe verstanden wird:

Diese Themen zu setzen und um daran zu arbeiten, muss man sich schon regelmäßig treffen, regelmäßig austauschen ähm, und wir haben angedacht alle 6-8 Wochen immer so 1,5 Stunden und auch vielleicht noch andere Akteure mit dazu einzuladen (P13, Abs. 18)

Die Arbeitsgruppe empfindet demnach Treffen im Rhythmus von sechs bis acht Wochen als angemessen, die ungefähr anderthalb Stunden in Anspruch nehmen sollen. Darüber hinaus erwägt die Arbeitsgruppe weitere Akteur*innen, die nicht zu der Arbeitsgruppe oder möglicherweise auch nicht zu dem Netzwerk gehören, einzuladen. Zu der Wahl der thematischen Ausrichtung der Arbeitsgruppen wird kaum eine Aussage getroffen. Einzig

P5 merkt an, dass die Themen vorab vom Quartiersmanagement vorgegeben waren und dort zukünftig „mehr Raum [...] für freie Themen“ (P5, Abs. 34) gelassen werden müsste. Ebenfalls kritisiert wird die digitale Durchführung der Sozialträgerkonferenz oder der Arbeitsgruppentreffen. Dort wünschen sich die Befragten in Zukunft wieder **Präsenztreffen, weil sie die Qualität der Zusammenarbeit erhöhen** (vgl. P5, Abs. 34; P6, Abs. 30). Gleichzeitig können digitale Austauschformate, wie ein E-Mailverteiler oder eine Homepage, auf der aktuelle Themen veröffentlicht werden, auch einen Nutzen darstellen (vgl. P4, Abs. 26).

Frage 8: Wie vereinbar ist die Sozialträgerkonferenz mit Ihren bestehenden Netzwerken?

Die Vereinbarkeit der Sozialträgerkonferenz mit bestehenden Netzwerken wurde von einem Großteil der Befragten benannt bzw. wurde in keinem Interview von einer Nicht-Vereinbarkeit berichtet. Ein Grund für die Vereinbarkeit ergibt sich daraus, dass die Teilnehmenden der Sozialträgerkonferenz und der anderen Netzwerke sehr ähnlich sind (vgl. P1, Abs. 36; P4, Abs. 28; P7, Abs. 31; P16, Abs. 50). Das wird keineswegs als Nachteil angesehen, sondern als **Grundlage für eine gute Vernetzung** in den Netzwerken (vgl. P1, Abs. 36). Laut Aussage der Befragten findet demnach keine Überschneidung, Dopplung oder Behinderung zwischen den Netzwerken statt. **Vielmehr ermöglicht die Sozialträgerkonferenz mehr Kommunikation untereinander**, sodass sie als Ergänzung zu den bestehenden Netzwerken betrachtet wird (vgl. P10, Abs. 30; P16, Abs. 50). Darüber hinaus können die Netzwerke auch voneinander profitieren, indem „Ideen aus anderen Netzwerken“ (P12, Abs. 24) in die Sozialträgerkonferenz eingebracht werden und die Sozialträgerkonferenz wiederum andere Netzwerke beeinflusst, wie P3 zusammenfasst:

Also kein Netzwerk ist eigentlich erst mal irgendwie umsonst und dann muss man auch mal gucken, kann ich hier gewonnenen Kenntnisse vielleicht sogar in die anderen Netzwerke tragen? Das ist jetzt stadtteilbezogen ganz konkret und wenn dann irgendwelche, ja tollen Ergebnisse, Erfolge dort erzielt werden können, Best Practice Projekte oder so, kann man die wieder weiter tragen in die anderen Netzwerke auf Landesebene (P3, Abs. 34)

Die Sozialträgerkonferenz hat demnach laut Aussagen der Befragten eine **Daseinsberechtigung** und kann für andere Netzwerke nützlich sein. P3 hebt die Stadtteilorientierung des Netzwerkes als positive Eigenschaft hervor, wodurch möglicherweise besondere Projekte geschaffen werden, die wiederum auf Ebene des Bundeslandes genutzt werden können. Das Netzwerk wird in diesem Fall als bedeutsam und nützlich dargestellt.

Notwendigkeit des Netzwerkes

Der dritte Frageblock beschäftigt sich mit dem internen Aufbau und den Prozessen des Netzwerkes. Hier soll auch auf die konkrete Umsetzung von Maßnahmen und deren Sicherung geachtet werden.

Frage 9: Welche Rolle nimmt Ihre Institution im Netzwerk ein? Die Rolle der Institution im Netzwerk hat P5 ziemlich passend zusammengefasst: „Unsere Rolle im Netzwerk ergibt sich natürlich aus der Zielgruppe“ (Abs. 64). Auffällig ist, dass die meisten Institutionen ihre **Rolle im Netzwerk stark von ihrer Zielgruppe** abhängig machen. Viele **Institutionen sehen sich als „Sprachrohr“** (P3, Abs. 36, P7, Abs. 33), **„Schlüssel“** (P16, Abs. 54) oder **„Vermittlerin“** (P15, Abs. 46) zu **ihrer** Adressat*innen. Sie sehen sich als Personen, die sicherstellen, dass alle Bevölkerungsgruppen mitbedacht werden und auch als Identifikationspersonen, weil sie einen besseren Zugang zur Bevölkerung haben: „und wenn da eine von den Beschäftigten dasteht, die kommen ja auch aus dem Schinkel, ne. Die spricht die Leute natürlich ganz anders an.“ (P16, Abs. 54) (vgl. P15 Abs. 46). Neben der Funktion als Vermittlerin sehen viele Institutionen ihre **Rolle darin, Ressourcen anzubieten**. Vor allem die **Bereitstellung von Räumen**, in denen niedrigschwellige Angebote stattfinden können, wird häufig genannt (vgl. P6, Abs. 36; P9, Abs. 32, 34; P14, Abs. 22). Aber auch die **fachliche Expertise** wird als Ressource genannt (vgl. P2, Abs. 31; P6, Abs. 36): „Wir haben fachliches Know-how. Wir wissen gut, wie... welche Bedarfe hier im Schinkel und bei uns am Standort herrschen“ (P2, Abs. 31). Ebenfalls auffällig ist, dass sich viele Institutionen eher eine kleine Rolle zuschreiben (vgl. P1; Abs. 41; P10, Abs. 34; P15, Abs. 46). Häufig machen sie die **Größe ihrer Rolle von der Art des Handlungsfeldes** und der Zielgruppe abhängig (vgl. P3 Abs. 36; P9, Abs. 32; P10, Abs. 34). Ihre Rolle beschreiben sie in dem Rahmen häufig **als mitarbeitende, aktive Akteur*innen** (vgl. P4, Abs. 32; P14, Abs. 22).

Frage 10: Wie kann aus Ihrer Sicht gesichert werden, dass die Ziele bzw. die Maßnahmen des Netzwerkes umgesetzt werden? Bei der Frage nach der Sicherung der Umsetzung von Maßnahmen und Zielen gab es sehr viele und ausführliche Rückmeldungen. Dabei ging es viel um **Projektplanung, Zuständigkeiten, Ressourcen** und **Engagement**. Auch die Verankerung des Quartiersmanagement im Stadtteil wurde dabei als wichtiger Punkt genannt (vgl. P14, Abs. 30). Bezüglich der Projektplanung wurde auf das schon vorhandene **Handlungskonzept IHK**, das integrative Handlungskonzept verwiesen, welches die Abläufe verschriftlicht und einen guten Überblick bietet (vgl. P4, Abs. 34). Dabei wurde auch geäußert, dass es nicht darauf ankomme, die Maßnahmen möglichst schnell umzusetzen, sondern das Ganze auf längere Zeit zu betrachten (vgl. P4, Abs. 34). Als wichtigste Schritte für eine gute Projektplanung wurden regelmäßige Treffen genannt (vgl. P2, Abs. 39; P7, Abs. 35; P9, Abs. 36; P12, Abs. 28), die einer gewissen Strategie oder Steuerung unterliegen (vgl. P2, Abs. 39; P5, Abs. 66; P7, Abs. 35): „dafür braucht es halt wieder diese **Koordination einfach, jemand der strategisch das ein bisschen leitet** und **führt, das dokumentiert** [...], sich dafür verantwortlich fühlt“ (P7, Abs. 35).

Auffällig dabei ist die Frage nach der Verantwortung der Projektplanung. Mehrere Institutionen äußerten den **Wunsch nach einer Person, die die Verantwortung**

übernimmt: „Also irgendwo, es geht ja um erst die Frage, wer steuert das Ganze?“ (P5, Abs. 66). Häufig wurde daraufhin das Quartiersmanagement in die Pflicht genommen (vgl. P3, Abs. 38; P5, Abs. 66; P6, Abs. 40). Dieses sei dafür zuständig die Abläufe zu dokumentieren, sie auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und dafür nötige Ressourcen bereitzustellen (vgl. P3, Abs. 38; P5, Abs. 66, 70; P6, Abs. 40). Dabei wurde insbesondere die Evaluation als wichtiges Instrument genannt, um die **Umsetzung der Maßnahmen zu garantieren** (vgl. P2, Abs. 35; P13, Abs. 39): „Sind die Projekte, die wir uns überlegt haben, passgenau bedarfsorientiert? Wenn ja, kann es ja weitergehen. Wenn nicht, müssen wir sie verändern“ (P2, Abs. 35). Allerdings wurde auch geäußert, dass das Quartiersmanagement nicht allein dafür zuständig sei. Das **Quartiersmanagement müsse fachlich begleitet werden, auch in Form eines Korrektivs (Opposition?)**, um sicherzustellen, dass verschiedene Blickrichtungen eingenommen werden (vgl. P5, Abs. 66). Ebenso könne die Evaluation auch intern in der Gruppe passieren (vgl. P13, Abs. 39).

Interessant sind auch die Aussagen zu den einzelnen Teilnehmer*innen. Mehrere Institutionen gaben an, vieles hänge von dem **Engagement und der Motivation** der Teilnehmer*innen ab (vgl. P2, Abs. 35; P4, Abs. 34; P13, Abs. 43; P14, Abs. 25; P15, Abs. 52). Wenn die Motivation da sei, sei schon vieles gesichert (vgl. P4, Abs. 34). Damit dies gelinge, sei es notwendig, dass jede*r mit **Themen arbeitet, mit denen sie auch konkret im Arbeitsalltag** zu tun haben (vgl. P13, Abs. 43). Spannend ist dabei auch die Aussage: „ich glaube, dass es einfach davon lebt, dass Persönlichkeiten mitmischen, die bestimmte Ideen und bestimmte Visionen und auch bestimmte Bedarfe sehen und engagiert und motiviert daran arbeiten“ (P14, Abs. 25). Dadurch würde eine **Dynamik** entstehen, die wiederum andere anstecken würde und dazu führen würde, dass **konkrete Handlungen** daraus entstehen (vgl. P14, Abs. 25). Als weitere Punkte für eine gelingende Umsetzung der Maßnahmen wurden zudem das **Transparentmachen der bisherigen Ziele für die Öffentlichkeit** und die **gemeinsame Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen** mit den Menschen im Schinkel genannt (vgl. P7, Abs. 35; P14, Abs. 30). Insgesamt fällt auf, dass vor allem die **Projektplanung und die Motivation der Mitarbeitenden als wichtigste Instrumente der Umsetzung** genannt wurden. Bis auf P14 hat kein*e Akteur*in über die Partizipation der Einwohner*innen des Stadtteils Schinkels gesprochen.

Frage 11: Worin bestehen Ihrer Meinung nach Grenzen des Netzwerkes? Auch bei der Frage nach den Grenzen des Netzwerkes kamen viele, teils sehr unterschiedliche Antworten von den Befragten. Zum einen schien es einigen aktuell noch schwer zu fallen, diese Frage zu beantworten, vielleicht, weil der Prozess gerade erst gestartet wurde (vgl. P7, Abs. 37; P14, Abs. 35). Auch sehen einige überhaupt keinen Bedarf in der Diskussion nach Grenzen. Sie verweisen darauf, dass „der **Wunsch nach einer intensiven Kooperation und Zusammenarbeit und Vernetzung** schon sehr groß ist“ (P15, Abs. 54) und daher noch gar nicht von Grenzen gesprochen werden könne (vgl. P14, Abs. 35). Direkt auffallend ist jedoch, dass die meisten vor allem den Faktor Zeit, als größte Grenze des Netzwerkes sehen (vgl. P2, Abs. 41; P4, Abs. 37; P6, Abs. 46; P7, Abs. 37; P9, Abs. 38; P12, Abs. 30; P13, Abs. 51; P16, Abs. 58, 60): „und irgendwo ist eine

zeitliche Ressource halt vorbei, also wir haben halt einfach nicht unendlich zeitliche Ressourcen, um uns nur damit zu beschäftigen“ (P4, Abs. 37). Auch bei der vorherigen Frage nach der Umsetzung, wurde bereits der Wunsch nach einem **Stundenkontingent** geäußert (vgl. P12, Abs. 28). Dabei wird konkretisiert, dass zum Beispiel entschieden werden müsse, an welche Netzwerktreffen die Institutionen teilnehmen können (vgl. P2, Abs. 41; P12, Abs. 30): „Und das ist auch schwierig, wenn ich zweimal hintereinander meine Gruppe absagen muss und ich aber in Beziehung mit den Leuten arbeite und dann in einer Sozialträgerkonferenz bin, dann verliere ich irgendwann die Basis“ (P2, Abs. 41). Auch die Frage, zu welcher Uhrzeit die Treffen stattfinden sollen, sei dabei relevant. Einige haben zum Beispiel andere Schichtzeiten, von daher müsse ein passender gemeinsamer Termin gefunden werden (vgl. P2, Abs. 41; P16, Abs. 58). Interessant ist dabei auch die Aussage, dass es während der COVID-19-Pandemie einfacher gewesen sei sich zu treffen und nun, wo wieder mehr Präsenztreffen möglich sind, reale Treffen deutlich zeitaufwendiger werden, weil u.a. auch zusätzlich wieder mehr Dinge anstehen würden (vgl. P16, Abs. 58).

Neben dem Faktor Zeit wurden auch finanzielle Ressourcen als Grenzen genannt (vgl. P7, Abs. 37; P10, Abs. 38). Die meisten Institutionen würden aus dem Non-Profit-Bereich kommen und daher begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung haben (vgl. P10, Abs. 38). Dazu passend wurden auch die vielen Anträge genannt, die in der Regel eine **lange Laufzeit der Beantragung** benötigen: „Das heißt schnell auf kurzem Wege, ein Projekt, das ähm eine hohe Wirksamkeit hat umzusetzen, erscheint mir schwierig“ (P10, Abs. 38). Es wäre leider nicht möglich, auch wenn die Motivation da ist, direkt anzupacken und loszulegen (vgl. P6, Abs. 46). Darüber hinaus würden sich einige Dinge gar nicht beeinflussen lassen. Zum einen gebe es rechtliche Grenzen, u.a. mit dem Datenschutz (vgl. P4, Abs. 37; P6, Abs. 46) und zum anderen seien einige Dinge strukturell bedingt: „Und da haben die Sozialakteure nicht die Macht, Strukturen zu verändern. Da muss die Politik mit einbezogen werden und das sind dann ganz langfristige Ziele“ (P3, Abs. 43).

Zuletzt wurden aber auch interne Grenzen genannt. So wurden zum Beispiel unterschiedliche Haltungen genannt, die ab einem bestimmten Bereich nicht mehr miteinander vereinbar wären. In dem Falle könnte eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich sein (vgl. P10, Abs. 38). Auch wenn unterschiedliche Institutionen verschiedene Maßnahmen wollen, könnte es zu Schwierigkeiten kommen: „Und ich glaube, dass man sich bis zu einem bestimmten Punkt auch aufeinander einlassen kann. Aber ich glaube, dass das halt ab einer bestimmten Grenze nicht mehr geht“ (P15, Abs. 54). Zuletzt wurde zudem genannt, dass wenn die Institutionen zu viele Versprechungen machen würden, die nicht eingehalten werden könnten, dass dann ebenfalls eine Umsetzung schwierig werden könnte (vgl. P5, Abs. 72).

Bedarfe des Netzwerkes und das ideale Netzwerk

Der vierte Block beschäftigt sich mit den aktuellen Projekten der Proband*innen und wie diese mit Hilfe der Konferenz umgesetzt werden können. Hier wird ein besonderer Fokus auf die Arbeitsgruppen gelegt.

Frage 12: Welche Projekte gibt es aktuell, die im Netzwerk umgesetzt werden könnten?

Die befragten Personen nennen verschiedene Projekte oder Projektideen, die im Netzwerk umgesetzt werden, oder in Zukunft umgesetzt werden können. Teilweise sind das Projekte, die das gesamte Netzwerk betreffen, aber oftmals auch Projekte, die in den unterschiedlichen Arbeitsgruppen umgesetzt werden. Beispielsweise ist in einer Arbeitsgruppe eine Ist-Analyse im Gange, die sich auf die Angebote, Ressourcen und Bedarfe einer bestimmten Zielgruppe im Stadtteil bezieht (vgl. P13, Abs. 53). Des Weiteren beschäftigt sich eine Jugendbefragung im Stadtteil, an der 150 Kinder und Jugendliche teilgenommen haben, mit den Meinungen dieser vor Ort (vgl. P5, Abs. 76; P9, Abs. 40). Die Befragung ist mittlerweile abgeschlossen und nun wird im Quartiersmanagement geschaut, wo die Bedarfe der Kinder und Jugendlichen im Stadtteil eingebracht werden können (vgl. P9, Abs. 40). Neben der Befragung von Kindern und Jugendlichen hat ein*e weitere*r Akteur*in die Idee Migrant*innen und Senior*innen zu befragen, um dort Angebote, Bedarfe und Ressourcen herauszuarbeiten (vgl. P16, Abs. 70). In einer Arbeitsgruppe steht der konkrete Plan eines inklusiven Cafés, das zwei Mal im Monat stattfinden soll und Klient*innen beteiligt sowie die eigene Arbeit der Akteur*innen öffnet. Dieses Café befindet sich aktuell in der Phase der Beantragung (vgl. P10, Abs. 42). Außerdem ist ein Sportprojekt in der Entwicklung, welches sich in der Finanzierungsphase befindet. Das Projekt soll nicht nur einer bestimmten Zielgruppe zur Verfügung stehen, sondern für den gesamten Stadtteil geöffnet werden (vgl. P10, Abs. 50). Ein*e andere*r Akteur*in nennt die bereits bestehenden Großprojekte im Stadtteil, wie beispielsweise das Stadtteilstadtteilfest und Schinkel-Ist-Bunt, die aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden konnten (vgl. P9, Abs. 40). Außerdem wird die Notwendigkeit einer muttersprachlichen Beratung genannt, die als Projekt im Netzwerk umgesetzt werden könnte (vgl. P5, Abs. 76).

Nein, schon aus dem Grund, gibt's hier in dem Bereich auf jeden Fall ganz klar einen Bedarf an muttersprachlicher Beratung, um einfach Zugänge zu ermöglichen. Das könnte einen Part von dieser Sozialträgerkonferenz sein oder ein Projekt, was auch umgesetzt wird, teilweise passiert es schon (P5, Abs. 76)

Um die Meinung von Kindern zum Stadtteil zu erheben ist eine Projektidee entstanden, die sich im Ursprung Kita-Koffer nennt, aber im weiteren Verlauf umbenannt werden soll. Dort geht es darum, dass Kinder eine Stadtteilbegehung machen und mithilfe verschiedener Utensilien eine Art Stadtteilanalyse aus ihrer Sicht durchführen und somit ihre Meinung zu bestimmten Orten etc. erhoben wird (vgl. P16, Abs. 68, Abs. 70). Außerdem ist ein Rucksack-Projekt geplant, das Familien gezielte Unterstützung bei der Bildung ihrer Kinder geben soll und von den Familienbegleiter*innen in den Familien initiiert wird (vgl. P15, Abs. 32). Schulen, Sozialer Dienst und Familienbegleiter*innen sollen so vernetzt werden, dass Familien noch gezielter unterstützt werden können und beispielsweise der Übergang in die Grundschule oder in die weiterführende Schule besser gestaltet werden kann (vgl. P15, Abs. 32; P4, Abs. 41). Anschließend daran hat ein*e Akteur*in die Idee, durch ein Projekt Familien untereinander zu vernetzen und Brücken zwischen Einrichtungen und Familien zu schaffen (vgl. P12, Abs. 32). Weitere Projekte sind ein Mentor*innen-Projekt, der Ausbau der Integrationsberatung und Sprachförderung, die Verwirklichung von Ideen in der Stadtteilzeitung und die Senior*innenwochen (vgl. P7, Abs. 39; P3, Abs. 45; P1, Abs. 59; P4, Abs. 41). Ein Projekt, das sich auf die Arbeit im gesamten Netzwerk bezieht und umgesetzt werden kann, ist ein Portfolio bzw. eine Netzwerkkarte für Klient*innen und Einrichtungen. Klient*innen und Akteur*innen erhalten dadurch einen genauen Überblick,

wo sie hingehen können, wenn sie in verschiedenen Bereichen Unterstützung benötigen (vgl. P15, Abs. 32).

Frage 13: Was könnten Ihrer Meinung nach mögliche nächste Schritte sein? Diese Frage beantworten die befragten Personen weitestgehend im Hinblick auf die einzelnen Arbeitsgruppen, in denen sie sich befinden. Vielen Akteur*innen, die in der Sozialträgerkonferenz sind, ist es zu Anfang wichtig sich in den gebildeten Arbeitsgruppen auszutauschen.

Ich glaube also, ich würde mir wünschen, dass sich der fachliche Austausch dann noch ein bisschen gut gestaltet. Das man die unterschiedlichen Sichtweisen, weil jeder kriegt ja immer so ein paar Mosaiksteinchen aus seinem, seinem Erleben mit und dass man die Chance hat, diese Mosaiksteinchen so auszutauschen, dass vielleicht doch nochmal ein komplexeres Bild entsteht (P6, Abs. 60)

Neben dem Austausch untereinander, stellt die Bildung von Kooperationen im Anschluss daran ebenfalls einen wichtigen nächsten Schritt dar. Andere Akteur*innen sollen kennengelernt werden und in die bestehenden Arbeitsgruppen eingebunden werden, wenn sie für diese wichtig sind (vgl. P6, Abs. 60; P3, Abs. 51; P13, Abs. 55; P2, Abs. 43). Eine Person nennt neben dem Austausch in den Arbeitsgruppen ebenfalls den Austausch zwischen den Arbeitsgruppen als nächsten möglichen Schritt, weil Überschneidungen zu bestimmten Themen diesen notwendig machen (vgl. P13, Abs. 57). Des Weiteren stellt sich der gemeinsame Ideenaustausch als sehr wichtig dar (vgl. P7, Abs. 41). Ein möglicher nächster Schritt ist es, sich über eigene Ideen Gedanken zu machen, diese in den Arbeitsgruppen vorzustellen und dort zusammenzuführen (vgl. P16, Abs. 74). Bis zum nächsten Treffen können sich die Akteur*innen mit den Fragen „Was kann meine Institution machen?“ (P3, Abs. 51) und „Was sind meine Möglichkeiten?“ (P3, Abs. 53) beschäftigen. Außerdem wollen sich verschiedene Personen der Arbeitsgruppen mit den eigenen Bedarfen und Schwierigkeiten beschäftigen, sich aber auch Gedanken über mögliche Stärken und Ressourcen der einzelnen Akteur*innen machen (vgl. P7, Abs. 41; P3, Abs. 53; P2, Abs. 43). Neben dem Austausch und der Ideenentwicklung sehen viele der Befragten die konkrete Planung von Projekten in den Arbeitsgruppen als möglichen nächsten Schritt. Hier geht es um die Fragen „was sind eigentlich Projekte, an denen sich mehr Sozialträger beteiligen können, um mehr Power da reinzubringen?“ (P10, Abs. 56) und „was wollen wir als erstes unterstützen und wer macht was?“ (ebd.). Es sollen kleinschrittig Projekte in den Arbeitsgruppen angegangen und umgesetzt werden (vgl. P15, Abs. 40; P5, Abs. 80; P7, Abs. 41). Die Arbeitsgruppen wollen sich koordinieren und an ihren Themen weiterarbeiten und die ausdiskutierten Ideen sollen konkretisiert und in die Handlung übergeben werden (vgl. P4, Abs. 45; P1, Abs. 62). Die umgesetzten Projekte sollen dann in der nächsten Sozialträgerkonferenz vorgestellt werden (vgl. P15, Abs. 40). Außerdem geht es einer Arbeitsgruppe auch darum, dass an bereits bestehenden Projekten weitergearbeitet wird (vgl. P7, Abs. 39).

Frage 14: Wie könnten die Arbeitsgruppen bei der Durchführung behilflich sein?

Die Hilfe der Arbeitsgruppen bei der Durchführung sehen die Befragten der Sozialträgerkonferenz darin, dass dadurch bestimmte Träger, die dieselben Zielgruppen ansprechen, miteinander vernetzt sind und voneinander profitieren können (vgl. P13, Abs. 61; P7, Abs. 45). Die Arbeitsgruppen bieten einen verbindlichen Rahmen, „in dem Träger dann immer wieder zusammenkommen können und zusammengeführt werden“ (P10, Abs. 58). Außerdem sind aus Sicht der Akteur*innen die Arbeitsgruppen sehr hilfreich für die Durchführung, da sie Austausch bieten, in ihnen eine tiefere Kommunikation oder Verstehensprozesse stattfinden können und ressourcenschonend, also zeitsparend, gearbeitet werden kann (vgl. P9, Abs. 48; P3, Abs. 56; P6, Abs. 70). In den Arbeitsgruppen können die Akteur*innen ihre individuellen Potenziale aufdecken und miteinander teilen. Jede*r bringt eigenes Fachwissen mit und stellt dieses für die Weiterarbeit zur Verfügung (vgl. P7, Abs. 45).

Also ich denke, was gut ist, dass da jetzt sehr unterschiedliche Leute zusammensitzen, die sich nicht unter Umständen vorher noch nicht kannten. Also es ist einfach so ein neues Input, neues Brainstorming, neue Ideen entwickeln, Dinge aus verschiedenen Perspektiven betrachten, mal üben eigenen Tellerrand gucken und denke, das das ist ein Vorteil, einfach äh wach zu bleiben (P16, Abs. 76)

Des Weiteren werden die Arbeitsgruppen als hilfreich in der Unterstützung bei Bedarfen gesehen (vgl. P6, Abs. 62; P3, Abs. 56). In Bezug auf die Zielgruppen der Arbeit kann geklärt werden, was diese benötigen, um ihre Ziele zu erreichen, aber auch für die Akteur*innen werden Bedarfe und Nutzen in den Arbeitsgruppen geklärt (vgl. P12, Abs. 36; P12, Abs. 37). Hinsichtlich der Umsetzung von Projekten werden die Arbeitsgruppen als Durchführende gesehen, die die grundlegende Arbeit leisten, Projektideen entwickeln und diese ausarbeiten (vgl. P14, Abs. 43; P15, Abs. 41). Kleinere Gruppen sind laut der befragten Personen aktiver, flexibler und handlungsfähiger als große Gruppen, weshalb es hilfreicher ist sich in den Arbeitsgruppen zusammenzufinden. Themen können in den Arbeitsgruppen konkretisiert und wieder transportiert werden (vgl. P9, Abs. 50; P2, Abs. 47; P12, Abs. 36; P1, Abs. 64).

Das ideale Netzwerk

Abschließend erfolgte eine offene Aufforderung, die individuellen Wünsche für eine perfekte Zusammenarbeit auszudrücken.

Frage 15: Stellen Sie sich Ihr ideales Netzwerk vor, wie sähe dieses aus? Das ideale Netzwerk besitzt für die befragten Personen eine gewisse Konstanz und Stabilität (vgl. P6, Abs. 76). Treffen finden regelmäßig über die Projektarbeit hinaus statt, die verschiedenen Akteur*innen kennen sich gut und wissen über die jeweiligen Stärken der anderen Bescheid (vgl. P13, Abs. 65; P1, Abs. 66; P6, Abs. 76). Außerdem ist Offenheit eine wichtige Eigenschaft für ein ideales Netzwerk (vgl. P6, Abs.76; P15, Abs. 62). Die Teilnehmer*innen setzen ihre eigenen Ressourcen aktiv ein, sind aber dennoch offen für die Ressourcen und Fähigkeiten der anderen Akteur*innen im Netzwerk (vgl. P6, Abs. 76). Wichtig ist weiterhin, dass alle Menschen, die eingebunden sind, auch von der Arbeit im Netzwerk profitieren können. Netzwerkarbeit sollte das Klientel unterstützen und zu einer Verbesserung des Stadtteils führen (vgl. P15, Abs. 62; P3,

Abs. 58), sodass die Zielgruppe davon profitieren kann und der Mehrwert des Netzwerkes deutlich wird (vgl. P14, Abs. 50; P16, Abs. 78). Neben der Finanzierung, also finanziellen Ressourcen bzw. einem Budget, das zur Verfügung steht, um verschiedene Projekte zu verwirklichen (vgl. P1, Abs. 68; P10, Abs. 62; P2, Abs. 49), stellt für eine*n Teilnehmer*in die persönliche Betroffenheit der Akteur*innen hinsichtlich der Angelegenheiten des Netzwerkes einen weiteren Punkt eines idealen Netzwerkes dar. Dieses besteht aus Teilnehmer*innen die „selbst in so einem Netzwerk in irgendeiner Form betroffen sind“ (P13, Abs. 65) und „konkret einen Berührungspunkt haben mit dem Thema des Netzwerkes“ (ebd.). Sie haben Ideen oder Anregungen aus eigener Erfahrung heraus und stellen Fragen oder weisen auf Bedarfe hin (ebd.). Im Hinblick auf die Zusammenarbeit im idealen Netzwerk ist den befragten Personen wichtig, dass viel Austausch stattfindet, der locker gestaltet wird (vgl. P9, Abs. 52)

Viel Austausch, auch mal nicht im Büro sitzen und Austausch zu führen, sondern auch mal durch den Stadtteil zu gehen und dabei bei einem lockeren Spaziergang oder so mal ein paar Ideen zu spinnen und dafür halt auch im Alltag sich Zeit nehmen können (P9, Abs. 52)

Es soll ressourcenschonend gearbeitet werden, damit keine Zeit und kein Raum verschwendet wird und die Zusammenarbeit im Netzwerk sollte durch einen gemeinsamen Handlungsplan und gute Absprachen gestaltet werden (vgl. P3, Abs. 58). Außerdem muss es „immer kleinere Gruppierungen geben, die sich zu bestimmten Themen schon mal vorab informieren und damit beschäftigen, um das dann in dem Gesamtnetzwerk vorzustellen und einzubringen“ (P4, Abs. 54). Gleichzeitig ist einigen Befragten Multiprofessionalität im Netzwerk sehr wichtig. Im idealen Netzwerk sollen viele Akteur*innen vertreten sein, die alle Zielgruppen bedienen, sodass auch alle Menschen im Quartier sichtbar werden (vgl. P5, Abs. 84; P7, Abs. 47). Viele verschiedene Akteur*innen bringen viele unterschiedliche Ressourcen in das Netzwerk ein und arbeiten zusammen, um Maßnahmen, Aktionen und Angebote zu gestalten (vgl. P5, Abs. 86). Außerdem sollte es in einem idealen Netzwerk eine Person geben, die verantwortlich für die Leitung bzw. die Moderation der Sitzungen ist, den Ablauf vorgibt und diesen steuert, damit ein gewisser Rahmen gegeben ist (vgl. P7, Abs. 47; P2, Abs. 53). Bezüglich der Grundhaltung zeichnet sich ein ideales Netzwerk dadurch aus, dass die Teilnehmer*innen den Mehrwert der Arbeit im Netzwerk sehen (vgl. P16, Abs. 78), „alle eine gute Haltung haben und Spaß haben was Neues kennenzulernen und Interesse haben“ (ebd.).

Also Wunschvorstellung wäre natürlich, alle Beteiligten Akteure haben Interesse, sind motiviert auch für dieses Netzwerk etwas zu tun, tragen zu bestimmten Zeitpunkten ihre Informationen zusammen, es herrscht letztendlich eine Transparenz im Handeln, so dass halt wie gesagt alle davon profitieren, dass dieses Netzwerk existiert (P4, Abs. 52).

Die Teilnehmer*innen sollen eine große Kooperationsbereitschaft und Motivation in das Netzwerk mitbringen und dieses als Bereicherung sehen. Sie sollten aktiv, interessiert und innovativ sein und sich mit gegenseitiger Wertschätzung, mit Respekt und auf Augenhöhe begegnen (vgl. P15, Abs. 62; P2, Abs. 49; P7, Abs. 47; P1, Abs. 68; P6, Abs. 76).

6. Resümee/ Handlungsempfehlung

Im Folgenden werden die anfangs genannten Forschungsfragen kurz beantwortet. Abschließend sollen darauf basierende Handlungsvorschläge formuliert werden.

1. Die erste Annahme „Die Notwendigkeit des Netzwerkes ist nicht allen Akteur*innen bekannt“ wurde nicht bestätigt. Die Proband*innen nannten wiederholt die drei Aspekte der Vernetzung, Ressourcennutzung und Stärkung der Zielgruppe. Die Mitgliedschaft in einem multiprofessionellen Netzwerk wird als interessant und für die jeweiligen Zielgruppen der Akteur*innen als hilfreich angesehen. So sollen unter anderem Adressat*innen durch mehrere, sich ergänzende Institutionen gleichzeitig bearbeitet und das Sanierungsgebiet durch die Vernetzung aufgewertet werden.
2. „Es besteht noch keine klare Netzwerkstruktur. Diese muss sich erst noch bilden.“ lässt sich nicht vollständig bestätigen. Die Arbeitsgruppen werden im Allgemeinen als eine sehr positive und nützliche Struktur angesehen. Allerdings gibt es auch Anmerkungen bezüglich der konkreten Arbeitsweise innerhalb der Gruppen. Ein Mangel an thematischer Freiheit und der Wunsch nach besserer Koordination wurden dabei genannt. Letzteres gilt auch für die Gesamtkonferenz. Des Weiteren wurde angeregt, die Struktur der kleinen Arbeitsgruppen noch auszuweiten.
3. Daran anschließend lässt sich die Überlegung zu Zielen und Aufgaben des Netzwerkes folgendermaßen auswerten. Die Proband*innen sehen, wie bereits bei der ersten Forschungsfrage erwähnt, klare Aufgabenbereiche und Ziele, vor allem in den Arbeitsgruppen. Allerdings befinden sich diese teilweise noch den Anfängen und beschäftigen sich daher eher mit dem professionellen Austausch, der Bedarfs-Analyse und der Ideensammlung.
4. sollte noch getestet werden, ob bereits alle relevanten Akteur*innen Teil des Netzwerkes sind. Diese Forschungsfrage lässt sich schwer beantworten, da definiert werden muss, was für das Netzwerk relevant ist. Die Interessen der Proband*innen haben gezeigt, dass ein großer Wert auf Multiprofessionalität gelegt wird. Diese ist zwar anscheinend schon zu einem befriedigenden Grad erreicht, dennoch sollte sich das Netzwerk sofern möglich noch weiter diversifizieren. Gleichzeitig ist die Motivation der Teilnehmenden ein häufiges Thema. Die Akteur*innen müssen also nicht nur relevant und interessant, sondern auch in einem hohen Maße zur Mitarbeit bereit sein. Neben der Ausweitung des Netzwerkes scheint also auch eine interne Stärkung der Motivation sinnvoll.
5. Zur Beantwortung der Forschungsfrage „Wie gestaltet sich das Netzwerk der Sozialträgerkonferenz? Was sind Motive, Ziele und Erwartungen der beteiligten Akteur*innen?“ sollten erneut die Arbeitsgruppen betrachtet werden.
6. Das Instrument der Sozialträgerkonferenz wurde zwar für den Austausch von Informationen und spezielle, größere Projekte als sinnvoll erachtet, praktische Arbeit erscheint aber nur in kleineren und fokussierten Gruppen umsetzbar. Da sich diese Arbeitsgruppen noch größtenteils selbst organisieren müssen, kann

keine Aussage über deren endgültige Form getroffen werden. Allerdings wird der von Hierarchien freie und professionelle Umgang sehr wertgeschätzt.

7. Dennoch gibt es Wünsche, die vor allem auf eine Moderation oder klare Koordination der Sitzungen abzielen. Auch erscheint eine thematische und projektorientierte Aufteilung in Kleingruppen sehr beliebt zu sein und sollte weiter untersucht werden.
8. Die Ziele und Erwartungen der Akteur*innen zielen vor allem auf den Austausch von Informationen und die Verbesserung der Lebensbedingungen im Sanierungsgebiet ab. Konkrete Maßnahmen beschäftigen sich aufgrund der relativ kurzen Existenz des Netzwerkes mit der Erhebung von Bedarfen, die Schaffung von neuen Verbindungen sowie von neuen Anlaufstellen für das Klientel. Dies liegt auch daran, dass die Zusammenarbeit von den Proband*innen generell sehr langfristig geplant wird und andere Projekte erst später bearbeitet werden sollen.

Als abschließende Handlungsanweisungen lassen sich nun zwei Punkte formulieren:

1. Als erstes wird zu dem Aufbau einer Netzwerkkarte geraten. Hier können alle beteiligten Akteur*innen eingetragen und mit verschiedenen Schwerpunkten dargestellt werden. Die Mitglieder des Netzwerkes können beispielsweise basierend auf ihrer räumlichen Positionen, Beziehungen untereinander oder Zielgruppen sortiert werden. Beispiele dafür finden sich im Anhang (siehe Anhänge 5-8). Diese Datengrundlage kann dann zur schnellen Eingliederung neuer Mitglieder oder der Umstrukturierung des Netzwerkes verwendet werden. So können neue Konstellationen für Arbeitsgruppen oder Projekte erkennbar werden. Da diese Karte allerdings erst erstellt und dann konstant überarbeitet werden muss, sollte auch ein Anreiz zur Beteiligung gefunden werden. Dies kann zum einen dadurch geschehen, dass die Ziele der Karte transparent gemacht werden und die Akteur*innen darin einen eigenen Nutzen für sich sehen können. Es wäre daher ratsam vorab einen auf der Karte basierenden Handlungsplan mit lohnenswerten Zielen zu entwickeln. Dabei könnte es sich zum Beispiel um eine interne Neuorganisation oder eine komplexe Projektarbeit handeln.

2. Dementsprechend sollten als zweite Anregung die Arbeitsgruppen weiter ausgebaut werden. Eine thematische oder projektorientierte Spezialisierung kann die Effektivität der Gruppen und die Motivation der Teilnehmer*innen weiter erhöhen. Auch kann davon ausgegangen werden, dass in naher Zukunft die erwähnten „Findungsphasen“ der Arbeitsgruppen abgeschlossen sein werden und sich klare Vorstellungen in Bezug auf die Arbeitsweise herausgebildet haben. Neben der Aufteilung der Gruppen kann dann auch die Arbeitsweise und Organisationsstruktur reflektiert und überarbeitet werden. Erste Ansätze zu der gewünschten Arbeitsstruktur wurden dabei in den Fragen 7, 10, 13 und 15 gesammelt. Beispielsweise kann eine wechselnde Moderation in den Gruppen dafür sorgen, dass alle abwechselnd in die Verantwortung gezogen werden und Vertreter*innen verschiedener Fachrichtungen die Diskussionen leiten. Außerdem erscheint es sinnvoll, dass für jede Sitzung eine klare Agenda formuliert wird, dadurch wird eine bessere Struktur und die Möglichkeit zur effektiven Vorbereitung geboten.

Da eine detaillierte Erhebung der Gruppenstrukturen nicht der Fokus der Erhebung war und sich diese teilweise noch strukturiert haben, bietet sich in Zukunft eine weitere Untersuchung dieses Themenfeldes an.

Projekt Quakenbrück

1. Einleitung

Die Gemeinde Quakenbrück liegt in der Samtgemeinde Artland und wird von der Samtgemeinde selbst als „[...] geschichtlicher, wirtschaftlicher und kultureller Mittelpunkt zwischen dem Osnabrücker Nordland und dem Oldenburger Münsterland und FH-Standort“ (Samtgemeinde Artland, o.J.) beschrieben.

In Quakenbrück leben insgesamt 14.461 Menschen mit einem Durchschnittsalter von 41,03 Jahren (vgl. Anhang 1) auf einer Fläche von 17,95 km² (vgl. Meine Stadt, o. J.). Von den 14.461 Menschen haben 4.011 Personen einen Migrationshintergrund, ein Großteil davon kommt aus Rumänien und Griechenland, aber auch einige Personen aus Lettland, Polen, Türkei sind unter anderem vertreten (vgl. Anhang 1).

Die Stadt scheint durch die Bahnschienen zweigeteilt zu sein. Eine beeindruckende städtebauliche Historie und viele alte Fachwerkhäuser finden sich auf der Altstadtseite Quakenbrücks, auf der anderen Seite befindet sich Quakenbrücks Neustadt mit neueren Bauten sowie vielem sozialen Wohnungsbau, wo der Großteil der Personen mit Migrationshintergrund leben.

Dementsprechend ergeben sich für die verschiedenen Teile Quakenbrücks unterschiedliche Bedarfe. Die Neustadt scheint abgeschottet durch die Bahnschienen von der geschichtsträchtigen Altstadt zu sein, die Ziel von Ausflügen wird. Die multikulturelle Neustadt hat im Vergleich eher Bedarfe an sozialen Einrichtungen und Integration sowie Inklusion. Deswegen gibt es dort seit 2003 im Rahmen von dem Förderprogramm „Sozialer Zusammenhalt“ (früher: „Soziale Stadt“) das Quartiersmanagement, welches neben den damit zusammenhängenden Sanierungs- und Baumaßnahmen den Zusammenhalt innerhalb des Stadtteils stärkt und gemeinsam mit den Bewohner*innen den Stadtteil gestaltet (vgl. IBIS, o. J.).

2. Auftragsbeschreibung, Forschungsfragen (Arbeitshypothesen), methodisches Vorgehen

Das Forschungsprojekt „Netzwerke“ wurde im Sommersemester 2021 an der Hochschule Osnabrück im Zuge des Seminars „Gestaltung von Teilhabe im sozialen Raum: Soziale und interprofessionelle Netzwerke“ eingeführt. Aufgabe sollte sein, einen ausgewählten Raum auf seine teilhabenden Strukturen zu untersuchen (s. Tabelle 1 unten). Dabei sollte ein Rahmenplan für die künftige Netzwerkarbeit in den jeweiligen Stadtteilen entstehen. In einer Auftaktveranstaltung wurden extern, Quartiersmanager*innen, aus dem Osnabrücker Schinkel und dem ländlich gelegenen Quakenbrück eingeladen. Es wurde eine Vorstellung der jeweiligen Projekte vorgenommen und die Studierenden erhielten die Möglichkeit, sich mit den Themen vertraut zu machen und Fragen zu den Projekten zu stellen. Die Gruppen, jeweils verantwortlich für Quakenbrück und Schinkel, sollten dann eine spezifische Aufgabenstellung aus der Praxis bearbeiten. In einem nächsten Treffen wurden dann zusammen mit den Kooperationspartner*innen erste Projektideen und Zielvorstellungen konkretisiert.

Im Seminar	Aus Quakenbrück
Ausgewählter Raum soll auf teilhabende Strukturen untersucht werden	IST-Stand des Netzwerks in Quakenbrück dokumentieren
Analyse und Einordnung der Netzwerkakteur*innen	Analyse wichtiger Aspekte im Netzwerk, z.B. die Kommunikation
Entwicklung eines Rahmenplanes für die Netzwerkarbeit	Netzwerkstrukturen der Einrichtungen visualisieren → neuer Auftrag
Präsentation der Ergebnisse	Als Ergebnis strukturierte Datensammlung

Tabelle 1 Auftragslage der Projektarbeit

Im Folgenden geht es um das Projekt im Raum Quakenbrück. In Tabelle 1 wird die dazugehörige Auftragslage dargestellt (siehe oben). Im Mai 2021 startete die Arbeit in den beiden Projektgruppen. Begleitend dazu gaben die Lehrenden theoretische Inputs zu quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden sowie Grundlagen des praktischen Arbeitens im Gemeinwesen. Der Umgang in der Praxis wurde somit theoretisch gesichert und die Phase des praktischen Arbeitens im Raum konnte stattfinden.

Netzwerke bestehen, wie bereits erwähnt, aus institutionellen, wie auch privaten Räumen. Durch die Wahrnehmung der Menschen entsteht eine räumliche Praxis (vgl. Löw/ Sturm 2019, S. 9). In Quakenbrück ist diese Praxis unmittelbar durch die Vernetzung der Einrichtungen geprägt. So tragen sie ihren Teil zu einer räumlichen Struktur bei (vgl. Kessl/ Maurer 2019, S. 177). Die daraus resultierende Aufgabe lautete, den momentanen Zustand des interprofessionellen Netzwerks in Quakenbrück zu untersuchen (siehe Tabelle 1, rechte Spalte). Ein Wunsch aus Quakenbrück lautete, es möge im Zuge der Untersuchungen auch visuelle Produkte geben, wie zum Beispiel die Daten in Form einer aktuellen Netzwerkkarte. Unmittelbar nach dem Auftrag startete der praktische Forschungsprozess in und um Quakenbrück. Dabei interessierte die Studierenden, wie die Zusammenarbeit der sozialen Einrichtungen funktioniert. Die Einrichtungen wurden in Absprache mit der Quartiersmanagerin kontaktiert und über das Forschungsvorhaben informiert. Parallel dazu erarbeitete die Studierendengruppe einen Interviewleitfaden (siehe Anhang 2). Im Juni und Juli 2021 fanden dann die Interviews über Zoom sowie vereinzelt in Präsenz statt. Die Einrichtungen wurden zu einer subjektiven Definition des bestehenden Netzwerks, ihrer Rolle in und ihren Erwartungen gegenüber dem Netzwerk befragt (siehe Interviewleitfaden, Anhang: 2). Danach gab es eine umfassende Auswertung der Interviews mit *MAXQDA*. Durch die Einteilung in Kategorien ließen sich erste Daten zu Ergebnissen interpretieren. Vor dem Abschluss der Forschung kam die Gruppe mit der Quartiersmanagerin zusammen, um ihr einen Einblick in die Ergebnisse zu geben. Dies führte dazu, dass sich der ursprüngliche Auftrag noch einmal veränderte. Es wurde sich gewünscht, die Darstellung der Ergebnisse nicht visuell als Netzwerkkarte, sondern als strukturierte Datensammlung vorzunehmen.

Die Quartiersmanagerin aus Quakenbrück ging mit einem gezielten Anliegen in die Projektarbeit mit der Hochschule. Sie wollte mehr über die Interessen der Einrichtungen in Quakenbrück erfahren, um die Arbeit im Netzwerk verbessern zu können.

Hintergrund des Anliegens war, dass es bei Netzwerktreffen noch Verbesserungsansätze, zum Beispiel bei der Struktur oder der Verständigung gemeinsamer Ziele gegeben habe. Die Auftragslage (siehe Tabelle 1) mündete in eine Recherche der ansässigen Einrichtungen. Parallel entwickelten die Studierenden eine erste Fragestellung. Es sollte herausgefunden werden, wie das Netzwerk der Stadt Quakenbrück beschaffen ist. Der Ist-Zustand sollte analysiert werden.

Analysen im städtischen Raum eignen sich durch ihre formale Offenheit, um ein ausgesuchtes Gebiet auf mehrere Fragestellungen hin zu untersuchen (vgl. Schwalbach 2017, S. 37). Eine Begrenzung auf eine einzelne Frage ist demnach nicht notwendig. In der Phase der Kontaktaufnahme bekamen die Studierenden Informationen zu den Arbeitsweisen und den Vorstellungen, sodass sie ihre Vermutungen in der Gruppe festhalten konnten. Um die weiteren Abläufe zu gestalten, legte die Gruppe drei zentrale Arbeitshypothesen fest. Diese lauten wie folgt:

- (1) Es gibt unterschiedliche Definitionen vom Netzwerk und Auffassungen darüber, wer diesem angehört.
- (2) Die Zusammenarbeit zwischen den Netzwerkakteur*innen und die Struktur innerhalb des Netzwerks ist ausbaufähig.
- (3) Die Zielsetzung des Netzwerks ist nicht allen Akteur*innen gleichermaßen bewusst.

Anhand der Fragestellungen wurde dann ein Leitfaden für die Befragung der Einrichtungen erstellt, der genauer im nächsten Kapitel, dem methodischen Vorgehen, erläutert wird.

Methodisches Vorgehen: Grundsätzlich lässt sich empirische Sozialforschung in qualitative und quantitative Sozialforschung differenzieren. Die qualitative Sozialforschung grenzt sich dadurch ab, dass sich die verbalisierte, subjektiv wahrgenommene soziale Wirklichkeit, der im Fokus stehenden Probanden, interpretativ auswerten lässt (vgl. Bortz/ Döring 2002, S. 295). Dabei gibt es keine endgültige Wahrheit, sondern nur individuelle Ansichten und Perspektiven. Das Ziel der qualitativen Sozialforschung besteht darin, diese subjektive Wahrnehmung auf die Wirklichkeit zu rekonstruieren und in ihrer Sinnhaftigkeit reflexiv darzustellen (vgl. Lamnek/ Krell 2016, S.44). Der verbale Zugang, beispielsweise in Form von Interviews, bietet dabei die Möglichkeit, „die Subjekte selbst zu Sprache kommen lassen; sie selbst sind zunächst die Experten für ihre eigenen Bedeutungsinhalte“ (Mayring 2016, S. 66).

Die Interviews der vorliegenden Arbeit wurden leitfadengestützt durchgeführt. Grundsätzlich wird der Leitfaden anhand des Erkenntnisinteresses und der Hypothesen erstellt. Dieser dient sowohl als Orientierungsrahmen, als auch als Gedächtnisstütze, und bietet den Forschenden dadurch einen roten Faden während des Interviews. Außerdem erhält der/die Forschende die Möglichkeit, sich während des Gesprächs Notizen zu machen, um an anderer Stelle gezielter auf bedeutsame Thematiken eingehen zu können (vgl. Witzel 1985, S. 227ff.). Das leitfadengestützte Interview bietet zusätzlich den Vorteil, den befragten Personen Freiräume für Antworten zu schaffen, da die Fragestellungen nicht-direktiv gestellt werden. So können auf der einen Seite die

befragten Personen ihre subjektiven Wahrnehmungen frei erzählen und sind an keine Antwortmöglichkeiten gebunden (vgl. Hug/ Poscheschnik 2010, S. 100f.). Auf der anderen Seite werden die befragten Personen auf die Forschungsfrage hingeleitet, sind in ihrer Beantwortung jedoch ungebunden (vgl. Mayring 2016, S.66). Hinsichtlich dieses Vorteiles ist die Auswahl der Studierenden das leitfadengestützte Interview zu nutzen, begründet.

Der Leitfaden beinhaltet eine begrenzte Anzahl an Fragen, eine formale Übersichtlichkeit sowie eine gute Handhabbarkeit. Dabei gilt es, die Fragen nicht abzulesen, sondern einen natürlichen Argumentationsfluss zu generieren, wodurch das Interview zu einem selbstverständlichen Gespräch wird (vgl. Helfferich 2009, S. 180). Dabei sollte der Leitfaden „so offen und flexibel wie möglich, aber gleichzeitig so strukturiert, wie es das Forschungsinteresse erfordert“ (Lamnek/ Krell 2016, S. 334) gestaltet werden.

3. Stichprobe (Untersuchungskohorte)

Die Personen, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von Interesse waren, wurden per E-Mail angefragt. Dort wurden bereits allgemeine Informationen zum Seminarinhalt und dem dazugehörigen Forschungsprojekt aufgeführt und darauf hingewiesen, dass das Interview aufgezeichnet und transkribiert werden soll. Nachdem die Terminvereinbarungen stattgefunden haben, wurden die Interviews, aufgrund der Corona-Pandemie, mit der Online-Plattform *Zoom* durchgeführt, nur Einzelne konnten unter Einhaltung von Hygienemaßnahmen in Präsenz stattfinden. Vor Beginn der Tonaufnahme wurde nochmals auf die Anonymisierung aller personenbezogenen Daten hingewiesen und nach Einwilligung der Interviewpartner*innen die Aufnahme gestartet. Mit Beendigung des Interviews wurde auch die Tonaufnahme gestoppt. Anschließend wurden die Tonaufnahmen der insgesamt 13 durchgeführten Interviews mithilfe der Software *Trint* transkribiert und anschließend händisch nachgebessert.

4. Auswertungsmethode

Die Auswertung der Daten erfolgt inhaltsanalytisch, wobei auf die Entwicklung eines Kategoriensystems zurückgegriffen wurde. Die Kategorien dienten bereits bei der Erstellung der Leitfragen als Grundlage und wurden auf Basis des Erkenntnisinteresses der Forschenden in Form von Hypothesen (s. Kapitel 1.3) sowie des Interesses der Auftraggeberin festgelegt. Die Kategorien führten bei der anschließenden Analyse dazu, dass die vorliegenden Daten überschaubar und verständlicher werden (vgl. Hug/ Poscheschnik 2010, S. 152f.). Das Datenmaterial soll in Sinnabschnitten dargestellt und mithilfe der zuvor beschriebenen theoretischen Hintergründe analysiert werden. So können subjektive Deutungsmuster prägnant ausgewertet werden.

In der vorliegenden Arbeit wird in Ober- und Subkategorien differenziert. Die Oberkategorie bildet sich durch die jeweilige Leitfrage (s. Tabelle 2). Die dazugehörigen Subkategorien wurden anhand des erweiterten Erkenntnisinteresses verfasst. Das Kategoriensystem dient im Auswertungsprozess als zentrale Analyseeinheit (vgl. Mayring 2016, S.87f.). Die erste Oberkategorie bildet die allgemeine **Beschreibung des Netzwerks**, welche zusätzlich als Einstiegsimpuls für das Interview genutzt wurde. Die

Subkategorien *Institution*, *Rolle im NW* und *Aufgabe im NW* dienen zu einer Konkretisierung des Bezugs zum Netzwerk der befragten Personen. Die zweite Oberkategorie **Akteur*innen des NW** beinhaltet die Beschreibung der zugehörigen Netzwerkpartner*innen, um eine Vorstellung von Größe und Struktur der Netzwerkpartner*innen zu erhalten. Sie beinhaltet die Subkategorien *Organisation des NW*, *Mitgliedschaft Arbeitsgruppe* und *Verbindung zum QM*. Die nächste Oberkategorie, *Ziel des NW*, fokussiert sich auf die Zielsetzung des Netzwerks, um dahingehend herauszufinden, ob das Netzwerk lediglich als Möglichkeit zum informellen Austausch genutzt wird oder einem expliziten Ziel folgt. Dementsprechend wurden die Subkategorien *Rolle zur Zielerreichung* und *Erfahrung mit NW* festgelegt. Die vierte Oberkategorie **Kommunikation**, dient dem Zweck die Intensität und vorhandenen Kommunikationsprozesse aufzudecken. Als Subkategorien dienen deshalb die *Art der Kommunikation*, *Qualität der Kommunikation* und *Wünsche für die Kommunikation*. So können sowohl Ist-Stand als auch Wunschzustand abgefragt werden. Als letzte Oberkategorie sind die *Erwartungen an das NW* zu nennen. Dabei sollen Perspektiven für die Verbesserung des Netzwerks bzw. der Arbeit innerhalb des Netzwerks abgeleitet werden. Abgefragt wurde dies mithilfe der Subkategorie *Wünsche an das NW*.

Das erarbeitete Kategoriensystem dient als Grundlage für die Datenauswertung. Diese wurde mithilfe der Codiersoftware *MAXQDA 20* durchgeführt, in der die Codierungen der Transkriptionen den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden können. Dabei dienen die Oberkategorien als Obercodes und die Subkategorien als Subcodes.

Tabelle 2 zeigt die in *MAXQDA 20* generierten Kategorien und die Häufigkeiten der genannten Codes.

Leitfrage	Auswertungskategorie	Gesetzte Codes
Bitte stellen Sie sich zum Einstieg erst einmal selbst vor, und beschreiben Sie ihren Bezug zum Netzwerk.	Beschreibung des NW	98
Bitte beschreiben Sie was für Sie das Netzwerk ist und wer aus Ihrer Sicht dazugehört?	Akteur*innen des NW	126
Beschreiben Sie bitte das Ziel des Netzwerks aus Ihrer Sicht und die Bedeutung Ihrer Institution dabei.	Ziel des NW	99
Wie würden Sie die Kommunikation innerhalb Ihres Netzwerks beschreiben?	Kommunikation	65
Erzählen Sie doch bitte einmal, wie Ihre Erwartungen an das Netzwerk genau aussehen.	Erwartungen an das NW	80

Tabelle 2 Kategorien

5. Ergebnisse

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der gebildeten Kategorien schrittweise dargestellt werden, um Übersichtlichkeit sicherzustellen. Abschließend wird eine Bewertung der Ergebnisse vorgenommen.

Zu Beginn der Interviews wurden die Interviewpartner*innen zu ihrem **Bezug zum Netzwerk** befragt, was eine Beschreibung des Netzwerks, ihre eigene Aufgabe sowie ihre Rolle beinhaltet. Durch diesen Einstiegsimpuls konnte eine erste Verbindung zur forschungsleitenden Frage hergestellt werden, indem zunächst das Netzwerk allgemein beschrieben wird. Die Aufgaben und Rollen wurden dabei als sehr heterogen beschrieben. Es gibt aktive Netzwerkpartner*innen, die konkret für die Förderung des Netzwerks zuständig sind, eine federführende oder organisatorische Rolle dabei einnehmen und sich selbst „als eine Art Brücke“ (Interview_K_1) wahrnehmen. Des Weiteren gibt es passive Mitglieder, welche eher beobachtend teilnehmen und für die Rückkopplung der Ergebnisse mit ihren eigenen Einrichtungen oder der Verwaltung zuständig sind. Ein zentraler Punkt ist, „dass die [Aufgaben] präsent sind, auch für die anderen Netzwerkpartner“ (Interview_P_2). Das Repräsentieren des eigenen Arbeitsbereichs und das Vermitteln „zwischen Anwohner und Akteuren vor Ort“ (Interview_C_02) wird dabei betont.

Bei der Frage nach der **Beschaffenheit des Netzwerks** hat sich herausgestellt, dass es vor allem um „lokales bzw. kommunales“ (Interview_P_1) geht. Hinsichtlich dessen berichten die Befragten einerseits davon, dass „im Endeffekt alle [dazugehören]“ (Interview_P_1) jedoch andererseits nicht ersichtlich ist, welches Netzwerk überhaupt gemeint ist und wer Mitglied dieses Netzwerks ist: „Ja... Ich glaube... Also ich würde das Netzwerk... Der Punkt ist, ich bin mir manchmal unsicher, von welchem Netzwerk wir sprechen. Das ist so. Ich glaube, das geht auch vielen Akteuren so“ (Interview_J_2).

Dabei wird betont, dass es nicht nur ein Netzwerk in Quakenbrück gibt, sondern das mehrere Netzwerke existieren. Dies macht deutlich, dass das Verständnis, was überhaupt ein Netzwerk ist, bei den Netzwerkpartner*innen auseinander geht. Das führt zu unterschiedlichen Problematiken. Zum einen wird so eine große Intransparenz ausgelöst, die sich sowohl auf die Aufgaben innerhalb des Netzwerks als auch auf die Rolle auswirkt. Zum anderen herrscht eine große Unsicherheit, weil nicht allen das Ziel des Netzwerks gleichermaßen bewusst ist.

Das führt dazu, dass die Netzwerkpartner*innen einen unterschiedlichen Nutzen des Netzwerks wahrnehmen. Zum einen wird das Netzwerk als ein „allgemeines Austauschgremium“ (Interview_M_1) und „Informationsquelle“ (Interview_H_1) genutzt, in dem man „immer das Neuste [erfährt]“ (Interview_H_2) und sich „im Grunde nur aus[...]tauscht“ (Interview_K_1). Das macht deutlich, dass es Mitglieder innerhalb des Netzwerks gibt, die die Arbeit dort als etwas Lockeres empfinden und deshalb kein konkretes Anliegen mitbringen. Es wird betont, dass das Netzwerk dazu dient „auch Problembereiche zu identifizieren, Themen zu erkennen, sich auszutauschen, wer was anbieten kann an Hilfen, sich gegenseitig dazu nutzen“ (Interview_M_1).

Des Weiteren führt der nicht vorhandene Konsens über die Netzwerkstrukturen dazu, dass viel über informelle Gespräche geregelt wird, denn „das, wovon Quakenbrück und der Nordkreis insgesamt total lebt, das sind die informellen Netzwerke“ (Interview_J_1). Hier wird ersichtlich, dass durch die Verwendung des Plurals in mehrere kleinen Netzwerke, nur wenige von dem informellen Austausch profitieren und nicht das Gesamtnetzwerk. Zudem besteht dadurch die Problematik, dass, „wenn man nicht vor Ort sitzt, mit nem Büro, [...] man irgendwie schon ein bisschen verloren [hat]“ (Interview_J_1). Ein konkretes Ziel und Anliegen könnte dafür sorgen, dass jedem*r Netzwerkpartner*in die Treffen gleichermaßen Mehrwert bieten und der Erfolg des Netzwerks nicht von einem Büro vor Ort abhängig gemacht wird.

Die Erkenntnisse aus der ersten Oberkategorie lauten zusammenfassend, dass die Grundlagen für ein funktionierendes Netzwerk vorhanden sind, aber der Austausch und der Mehrwert eines Netzwerks nicht gänzlich genutzt wird und wenigen bewusst ist, denn: „Quakenbrück hat sich zu Tode genetztwerkt und auch wenig Verbindung untereinander gehabt“ (Interview_M_1).

Akteur*innen des Netzwerkes: Bei der Beschreibung des Netzwerks wurden konkrete Arbeitsgruppen bzw. Projekte benannt, wie AG Soziale Angebote, Netzwerk Soziale Angebote, AG Bildung, Netzwerk Bildung, Beirat Jugend stärken im Quartier, Fest der Kulturen, Präventionsrat, Frühe Hilfen, Projekt: deine Chance und Sozialraum AG. Teilweise wurden alle Akteur*innen als „das große Netzwerk“ (Interview_C_2) oder „gesamte Netzwerk“ (Interview_P_1) bezeichnet und als allgemeines Austauschgremium benannt. Das Austauschgremium wird hier nicht als das Netzwerk betrachtet, welches miteinander arbeitet. Eine prägende Aussage, die auf die Frage geantwortet wurde, „DAS Netzwerk gibt es so in dem Sinne nicht“ (Interview_M_1). Dies zeigt, dass den Akteur*innen nicht klar ist, was das Netzwerk ist bzw. jede*r etwas anderes unter dem Netzwerk versteht. Auf der einen Seite herrscht das Verständnis vor, dass die AGs das Netzwerk sind, auf der anderen Seite wird zwischen dem Netzwerk und den AGs unterschieden. Entsprechend werden Strukturen als nicht transparent wahrgenommen. Die Intransparenz trifft teilweise auch auf AGs zu, wenn die Personen diesen nicht angehören, ist nach außen nicht ersichtlich wer der jeweiligen AG angehört.

Auf die Frage, wer aus Sicht des/der Interviewten zum Netzwerk gehört, wurden konkrete Akteur*innen und Einrichtungen benannt, wie Kitas, Grundschulen, Schulsozialarbeiter*innen, VHS, Caritas, Diakonie, Kirchengemeinden, INVIA, EJF, Polizei (vgl. u.a. Interview_J_1; Interview_M_1; Interview_K1). Neben diesen sozialen Akteur*innen Quakenbrücks wurden auch „alle Vereine, Verwaltung und Organisationen“ (Interview_C_2) benannt, die dazu gehören. Es zeigt sich, dass die Interviewten jeweils nur einen Ausschnitt des Netzwerks kennen, aufgrund dessen jede*r unterschiedliche Mitglieder benennen kann und dementsprechend einen individuellen Blick auf das Netzwerk hat.

Zu der Frage nach der Organisation des Netzwerks wurde herausgefunden, dass sich das Netzwerk und die AGs als Teil des Netzwerks, unterschiedlich organisieren. Das

Netzwerk trifft sich nicht regelmäßig, „es gab jetzt vor zwei Jahren ein großes Netzwerk Treffen, aber an sich ist das ja sehr allgemeines Austauschgremium“ (Interview_M_1). Für einzelne AGs gab es konkrete Aussagen zur Organisation. Für Mitglieder der AG Bildung ist es wichtig, sich zu treffen. Der Auftrag dieser AG ist jedoch nicht präsent. Hier wurde die Vermutung angestellt, dass es am Zuwachs der Akteur*innen liegen könnte.

In der AG Soziale Angebote ist eine Zielvorgabe gegeben, ebenso wer der AG angehört. Eine klare Mitgliedschaft konnte auch für die AG *Jugend stärken im Quartier* ausgemacht werden. Hier ist das Ziel vorgegeben und es gibt eine festgelegte Tagesordnung bei den Treffen. Insgesamt wurden von den Befragten transparente Strukturen und Zugehörigkeiten als positiv benannt oder gewünscht. Es wurden ungeklärte Mitgliedschaften als ausbaufähig beschrieben. Durch unterschiedliche Erwartungshaltungen entstehen unterschiedliche Frage- bzw. Aufgabenstellungen an das Netzwerk, denn: „das hat was damit zu tun, dass es in Quakenbrück sehr, sehr viele alte Hasen gibt, die von sich behaupten: Wieso? Das brauchen wir alles nicht. Die kennen wir doch alle, die alten Hasen. Aber irgendwann den Anschluss verpasst haben, die kennen sich untereinander noch und arbeiten gerne miteinander. Aber die haben leider irgendwann aufgehört, sich mit den anderen Partnern zu vernetzen, die vielleicht neu dazugekommen sind“ (Interview_J_1). Es zeigt sich also, dass sich im Netzwerk Personen finden lassen, die mit dem Netzwerk zufrieden sind und nichts verändern wollen und andere, die etwas verändern und Dinge intensiver in den Blick nehmen wollen.

Ziel des Netzwerkes: In den vorherigen Kapiteln ist das Ziel des Netzwerkes bereits angeklungen. In der dritten Kategorie des Leitfadens wird nochmal konkret nach den Zielvorstellungen und Erfahrungen im Netzwerk gefragt. Hier wurden bereits bestehende Vorstellungen, aber auch Visionen für die Zukunft erläutert, welche für die weitere Arbeit im Netzwerk relevant sein könnten.

Als übergeordnetes Ziel im Netzwerk wurde immer wieder der Wunsch beschrieben, die **Lebensqualität in Quakenbrück zu verbessern**. Die Vernetzung soll die **Angebotsqualität und -dichte steigern** und den Menschen in Quakenbrück **strukturierte, schnell und unkomplizierte Optionen der Begleitung und Betreuung anbieten** (vgl. Interview_M_1/Interview_H_1). Kurze **Kommunikationswege zwischen den sozialen Einrichtungen**, die durch diese Vernetzung entstehen, aber auch strukturierte Angebote, die sich nicht doppeln, sind hier nur einige genannte Aspekte, die sich aus dem Netzwerk entwickeln sollen. Auch eine ganzheitlichere und sozialräumlichere Perspektive auf die Lebenswelt der Adressat*innen durch die Verbindung der verschiedenen Systeme wie Schule, Politik und Familie sind genannt worden (vgl. Interview_C_1). Über diesen Zielvorstellungen steht die Idee eines „Wir[s] für Quakenbrück“ (Interview_J_1).

Auf interprofessioneller Ebene sehen Netzwerkakteur*innen vor allem das Ziel, sich gegenseitig kennenzulernen, um voneinander und von den jeweiligen **Angeboten zu wissen**, neue Projekte und Ideen zu diskutieren und auszutauschen, um eine grundlegende **Transparenz für die Zusammenarbeit** zu schaffen. Das Netzwerk soll

außerdem dazu beitragen, Herausforderungen, Probleme oder neue Bedarfe der eigenen oder gemeinsamen Arbeit zu besprechen. Gleichzeitig soll es Raum dafür geben, sich gegenseitig zu beraten oder auch Fälle weiterzuvermitteln. Beispielsweise auch, um „**Problembereiche zu identifizieren, Themen zu erkennen**, sich auszutauschen, wer was anbieten kann an Hilfen, sich gegenseitig dazu nutzen“ (Interview_M_1).

Als ein Ziel für die Zukunft wurde der Kontakt zur lokalen Politik genannt. Das Netzwerk könnte ein **Sprachrohr von den Akteur*innen** zu der Politik werden und als **Expert*innenrunde für soziale Belange** in Austausch gehen. Das Netzwerk könnte so auch politischen Einfluss gewinnen (vgl. Interview_J_2/ Interview_E_1). Der fachliche Input oder auch die Arbeit an inhaltlichen Themen wurde als zweitrangig eingestuft und steht im Netzwerkverbund hinter dem kollegialen Austausch mit den bereits benannten Zielausrichtungen.

Neben allen Zielvorstellungen und auch Visionen für die Zukunft, wurde in einigen Interviews angemerkt, dass das **Ziel des Netzwerks unklar ist**. Die Aussagen decken sich auch mit bereits beschriebenen Unklarheiten über die Definition und Beschaffenheit des Netzwerks. Dass Zielausrichtungen für die Zukunft nicht offen kommuniziert sind und ein Ziel für die Netzwerkarbeit nicht greifbar ist, wurde immer wieder erwähnt. Es gibt für einige Interviewte unbeantwortete Fragen wie: Wo wollen wir hin? Was wollen wir gemeinsam erreichen und wozu vernetzen wir uns überhaupt? Diese Fragen, aber auch die Ideen und Vorstellungen für die Zukunft können Anhaltspunkte für die weitere Netzwerkarbeit sein (vgl. z.B. Interview_J_1).

Positive Erfahrungen	Negative Erfahrungen
Enge Verbindungen – alle kennen sich gegenseitig	„Alte Hasen“ des Netzwerks kennen sich gut, aber Vernetzung mit „neuen“ Akteur*innen läuft schleppend
Das Netzwerk hat sich selbst aufgebaut und über die Jahre entwickelt, Eigeninitiative und Engagement der Gründung als große Stärke des Netzwerks angesehen	Vernetzung oft schwerfällig, wenn Akteur*innen nicht in Quakenbrück direkt arbeiten
Aufmerksamkeit für neue Bedarfe und Themen wird im Netzwerk aufgebaut, Austausch von Informationen als sehr hilfreich empfunden	Viele Akteur*innen haben keinen Überblick über alle Akteur*innen und deren Positionen im Netzwerk
Offenheit für Zusammenarbeit vorhanden	Transparenz fehlt, Was mache ich hier? Was bringt mir/ uns das?
Sehr hohes Engagement für das Netzwerk – eine gute Gruppe, die viel erreichen kann, viele Probleme gemeinsam gelöst hat	Potenzial des Netzwerks wird nicht genutzt, Kommunikation nicht zielführend oder transparent genug – Ergebnisse der Treffen werden nicht umgesetzt, Maßnahmen bleiben aus, Zuständigkeiten im Netzwerk oft unklar
Klare Aufträge führen zur effektiven Zusammenarbeit	Gar nicht oder nur informell strukturiert (Moderation, Organisation) – anstrengend
Kurze Wege durch Vernetzung	Wenig Beständigkeit bei Personen im Netzwerk
	Netzwerk muss erst entwickelt werden – noch

	nicht das Netzwerk, das der Zielvorstellung entspricht
--	--

Tabelle 3 Erfahrungen mit dem Netzwerk

In Tabelle 3 ist zu sehen, inwiefern sich Erfahrungen zum Teil stark entgegenstehen. Sie sollen sich in dieser Darstellung nicht gegenseitig aushebeln aber dennoch aufzeigen, wie unterschiedlich die Erfahrungen mit der Arbeit und Atmosphäre im Netzwerk sind. Das ist eventuell durch die Fluktuation der Mitarbeiter* innen und die Nähe (auch physisch) zu anderen Einrichtungen im Netzwerk zu erklären. Ergänzend ist hierfür auch die Rolle im Netzwerk und die Motivation für die Zusammenarbeit ein Faktor für gemachte Erfahrungen. Einige Erfahrungen decken sich mit den Zielvorstellungen für das Netzwerk, was als positives Ergebnis zu deuten ist und eine Umsetzung der Vorstellungen bestätigt, aber in einigen Fällen auch die **fehlende Konkretheit des Ziels** oder auch des Netzwerks an sich untermauert.

Aufbauend auf beschriebene Zielvorstellungen für das Netzwerk und die bereits gesammelten Erfahrungen in der gemeinsamen Arbeit wurde folgend konkret gefragt, inwiefern die Akteur*innen selbst dazu beitragen die genannten Ziele zu erreichen und welche Rolle sie dabei spielen. Die Aussagen könnten auch Grundlage zur weiteren Bearbeitung sein, da verschiedenste Ressourcen im Netzwerk deutlich wurden. Die Akteur*innen wollen Gemeinsamkeiten untereinander betonen und sie miteinander verbinden. Sie möchten Austausch fördern, indem Offenheit und Wertschätzung eine große Rolle spielen, neue Akteur*innen hinzuholen und das Netzwerk erweitern. Im Netzwerk wollen sie zielorientiert, transparent, nachhaltig und klar kommuniziert handeln. Außerdem gibt es Akteur*innen, die den Blick auf Strukturen und Umsetzung in der Praxis verbinden oder etwa das Netzwerk gegenüber der Lokalpolitik vertreten (vgl. Interview_H_2). Des Weiteren sind Aussagen zu finden, inwiefern sich Akteur*innen als Vermittler*innen zwischen sozialen Einrichtungen und Adressat*innen verstehen und Informationen weiterleiten, die in den Netzwerkstrukturen erarbeitet wurden. Die Koordination der AG Treffen und Bereitstellung von Räumen, finanziellen Mitteln oder ähnlichem sind auch Aufgaben einzelner zur Zielerreichung im Netzwerk (vgl. Interview_M_1/ Interview_P_1).

Kommunikation: Wie bereits erwähnt, fungiert Kommunikation als ein Prinzip zur vertrauensvollen und transparenten Zusammenarbeit und ist ein zentraler Ausgangspunkt für ein funktionierendes und erfolgreiches Netzwerk (siehe Theorieteil). Auch innerhalb des Forschungsauftrages wurde um die Analyse von wichtigen Aspekten wie z.B. der Kommunikation gebeten. Im vierten Teil des Interviews wurden demnach die Interviewpartner*innen zu der Kommunikation innerhalb des Netzwerks, der Qualität und Art sowie die Wünsche an die Kommunikation befragt.

Die Kommunikation wird heterogen beschrieben. Dies ist vor allem durch das mangelnde Verständnis vom „gesamten Netzwerk“ abzuleiten, denn wie bereits innerhalb der vorausgehenden Kategorien festgestellt, handelt es sich vielmehr um kleinere, verschiedene Netzwerke. Im Allgemeinen lässt sich also keine allgemeingültige

Aussage über die Kommunikationsstruktur des gesamten Netzwerks Quakenbrücks festlegen. **Vielmehr kann zwischen formaler und informeller Kommunikation unterschieden werden.**

Unter formaler Kommunikation wird in diesem Zusammenhang die Interaktion innerhalb der Arbeitsgruppen verstanden, während die informelle Kommunikation die Kommunikation beschreibt, die außerhalb der AGs und im gesamten (nicht definierten) Netzwerk stattfindet.

Wie bereits in Kategorie 1 erwähnt, ist die informelle Kommunikation nicht jedem zugänglich: „[...] dann muss man schon ganz schön kratzen und bitten und betteln, dass man wirklich dazu geholt wird“ (Interview_J_1), demnach ist der **Zugang zur informellen Kommunikation vor allem an die Aktivität vor Ort gebunden.**

Die Art der Kommunikation erfolgt sowohl auf formaler als auch informeller Kommunikationsebene ähnlich. Die Intensität von informeller Kommunikation sei auch immer an die Person gebunden (vgl. Interview_C_1). Es wird also besonders mit den Akteur*innen kommuniziert, die bekannt oder vor Ort aktiv tätig sind. Die Kommunikation im formalen als auch informellen Bereich gestaltet sich über die gängigen Kommunikationsmittel wie Telefonie, E-Mail- Kontakte oder persönliche Treffen (u.a. vgl. Interview_P_1). Auf formaler Ebene erfolgt die Kommunikation besonders im Rahmen der AG-Treffen und bezogen auf einen Anlass. Durch die Corona-Pandemie seien die persönlichen Kontakte aber deutlich eingeschränkter.

Auch die Qualität der Kommunikation wurde je nach Zugang und Einteilung in formal und informelle Kommunikation unterschiedlich eingeschätzt. Die informelle Kommunikation wird als „sehr emotionsgesteuert und wirklich informell“ (Interview_J_1) wahrgenommen und richtet sich nach der positiven oder negativen Beziehungsgestaltung mit dem/ der Gesprächspartner*in (vgl. Interview_J_1).

Innerhalb der AGs ist die Kommunikation durch eine gewisse Organisation geprägt, die sich durch die Struktur der AGs und deren Treffen wie z.B. durch Moderation, Zielvorstellung oder einer festgelegten Tagesordnung ausbildet. An diesem Punkt kann auch die Verknüpfung zu den Kategorien „Akteur*innen des Netzwerks“ und „Erwartungen an das Netzwerk“ hergestellt werden, da die Kommunikation z.B. gerade im Hinblick auf die Organisation des Netzwerks als sehr wichtig angesehen wird, um bspw. feste Zeiten zum Treffen der Netzwerkpartner*innen oder Kooperationspartner*innen zu finden (vgl. Interview_M_2).

In der Gesamtschau wird die Qualität der Kommunikation als „notwendig und zielführend“ (vgl. Interview_H_1) und „gut“ (Interview_E_2) beschrieben: **„Je mehr und besser man sich kennt und je klarer die Aufträge sind, umso besser ist die Qualität des Austausches. [...] Und je mehr Vertrauen und Kontinuität da ist, umso höher ist die Qualität“** (Interview_M_1).

Daran anknüpfend lassen sich die Wünsche an die Kommunikation ableiten: Es wird mehr Klarheit über die Arbeitsaufträge des Netzwerks gewünscht und gleichzeitig auch eine intensivere Diskussions- und Kommunikationskultur zur Transparenz des Netzwerks in Form von: „Was machen wir hier? Kriegen wir wirklich noch alle mit, die beteiligt sind? Und was haben wir schon erreicht? Und was wollen wir noch?“ (Interview_J_2).

Hierfür sei es auch wichtig, seine Ansprechpartner*innen zu kennen, um so eine zielführendere Kommunikation aufbauen zu können (vgl. Interview_H_1).

Für die formale Kommunikation ist ein intensiverer Austausch zwischen den AGs und der Samtgemeinde gewünscht, da „die Samtgemeinde interne Kommunikation [...] auch immer mit der Kommunikation [der] Netzwerke zu tun hat“ (Interview_J_1). Das bedeutet, dass bspw. gewünscht wird, dass Themen durch die Samtgemeinde in die AGs gebracht oder auch inhaltliche Schwerpunkte z.B. einmal jährlich innerhalb einer Stadtratssitzung besprochen werden (vgl. Interview_J_1).

Ergebnissichernd kann eruiert werden, dass sich durch die mangelnde Definition des Netzwerkverständnisses keine einheitlichen Aussagen bezüglich der Kommunikationsstruktur für das gesamte Netzwerk herausbilden können. Es wird zwischen formaler und informeller Kommunikation unterschieden, die in den meisten Fällen als zielführend und transparent beschrieben wird, aber im informellen Bereich nicht jedem Mitglied zugänglich ist. **Auch die Ausgestaltung des Netzwerks könnte die Kommunikation verbessern:** das Kennen der Ansprechpartner*innen führt zu kurzen Kommunikationswegen und macht die Kommunikation zielführend, gestaltbar, offen und transparent. Demnach erscheint im Bereich der Kommunikation eine erhöhte Wichtigkeit zur grafischen Ausgestaltung von Informationen zu den Netzwerkpartner*innen von Vorteil zu sein.

Erwartungen an das Netzwerk: Im folgenden Kapitel sollen die Erwartungen an das Netzwerk der einzelnen Akteur*innen analysiert werden. Hierfür werden zunächst die allgemeinen Erwartungshaltungen ebendieser Akteur*innen dargestellt. Es folgt ein Drei-Schritt bei dem eingangs der beschriebene Optimierungsbedarf, dann die Wünsche für eine bestimmte Rolle im Netzwerk und anschließend die Wünsche an das Netzwerk herausgestellt und analysiert werden.

Im Rahmen der allgemeinen Erwartungen der einzelnen Akteur*innen an das Netzwerk ließ sich die Funktion des Netzwerks als ein Schwerpunkt ausmachen. Als **Netzwerkfunktion wird erwartet, dass die Vernetzung im Sozialraum Quakenbrück zu einer gegenseitigen kollegialen Beratung** und fachlichen Unterstützung der einzelnen Akteur*innen beiträgt sowie zu einer möglichst **schnellen, gezielten Bearbeitung bestimmter Problemlagen** (vgl. Interview_M_1). Außerdem soll das Netzwerk zu einem regelmäßigen Austausch über auftretende soziale Problemphänomene mit der Kommunalpolitik beitragen. Hierdurch soll die „Lebensqualität in Quakenbrück“ (Interview_H_2) erhöht werden, was einen präventiven Effekt auf soziale Problemphänomene haben soll (vgl. Interview_H_2; Interview_M_1).

In Bezug auf die Erwartungen der einzelnen Akteur*innen an die Funktion des Netzwerks lässt sich das **Netzwerk als Kommunikationsforum** als weiteres und zentrales Themenfeld ausmachen. Diesbezüglich wurde folgende exemplarische Aussage getroffen, die in ähnlicher Form auch in anderen Interviews zu finden ist: „(...) dort in den Netzwerken müssen die Leute miteinander reden, die miteinander arbeiten“ (Interview_J_1).

Die Akteur*innen erwarten ein Netzwerk, welches als Kommunikationsplattform dient. Auf dieser Ebene können sie sich untereinander und mit anderen lokalen Akteur*innen

(z. B.: Verbänden, Vereinen, Organisationen) austauschen (vgl. Interview_J_1; Interview_M_2). Diese oben beschriebene Kommunikationsplattform soll verlässliche Kommunikationsstrukturen bieten und regelmäßig stattfinden. Es wird erwartet, dass wertschätzend und „auf Augenhöhe“ kommuniziert wird (vgl. Interview_M_1).

In den getroffenen Aussagen der Akteur*innen wurde ein **Optimierungsbedarf bezüglich der Themen Zielbestimmung, Moderation, stärkere Eingebundenheit einzelner Akteur*innen und der Pflege des Netzwerks** formuliert. Bezüglich der Zielbestimmung kann folgende Aussage exemplarisch angeführt werden: „Also es muss klar sein was. Was wollen wir? Wollen wir erreichen? Klare Ziele irgendwie auch“ (Interview_M_2).

1. Die Aussage macht deutlich, dass sich die Akteur*innen eine **konkretere Zielbestimmung** innerhalb einzelner Arbeitsgruppen des Netzwerks wünschen (vgl. Interview_M_2). Besonders die Arbeitsgruppe Bildung wurde in diesem Zusammenhang häufig benannt. Optimierungsbedarf bezüglich der Arbeitsgruppe Bildung wird besonders in der Bestimmung eines verfolgten Ziels und erfüllender Funktionen gesehen (vgl. Interview_J_1; Interview_M_1). Es soll bestimmt werden: „wo [...] die Reise hingehen“ (Interview_M_1) soll.
2. Weiteren Optimierungsbedarf sehen die Akteur*innen des Netzwerks in der **Moderation von Netzwerktreffen**. Die Moderation sollte stärker strukturiert und weniger laissez-fair erfolgen (vgl. Interview_M_1). Optimierungsbedarf wird außerdem in der Eingebundenheit einzelner Akteur*innen gesehen. Hierfür stehen folgende Aussagen exemplarisch: „Und das ist immer so: informell geht da eine ganze Menge. (...) Aber wenn man dem sagt: Du, [anonymisiert] und wir wollen dich gerne mit am Tisch haben und dafür musst du aber erst mal diese Einwilligungserklärung besorgen, dann macht [anonymisiert] das nicht“ (Interview_J_1). „Ich habe aber zum Beispiel jemanden im Kopf. Bei der Person würde ich sagen: Okay, der Person fehlt der Austausch. Da ist dann die Frage: Ja, warum ruft man die anderen nicht an? Ist man nicht so informiert über die Angebote, hat man eher für sich das Gefühl, dass die anderen zu einem kommen müssen. Der Austausch funktioniert halt nur in einem gegenseitigen Miteinander. Ja, das ist halt wichtig und das muss vielleicht bei dem einen oder anderen auch mal klarer sein“ (Interview_P_2).
3. Die **Eingebundenheit** einzelner Akteur*innen in das Netzwerk wird in den angeführten Aussagen als Optimierungsbedarf ausgemacht: Die Teilnahme aller potenziellen Netzwerkakteur*innen scheint durch das Fehlen des Einverständnisses nicht möglich zu sein. Zudem scheint es, als würde sich die Kommunikation zu einzelnen Akteur*innen des Netzwerks sehr einseitig bzw. eindimensional gestalten (vgl. Interview_J_1; Interview_P_2).
4. Ein weiterer Optimierungsbedarf wird in der **Pflege des Netzwerks** gesehen: Die Kontaktdaten der einzelnen Akteur*innen des Netzwerks sollen in einer elektronischen Netzwerkkarte eingetragen und kontinuierlich aktualisiert werden (vgl. Interview_E_1).

5. Die Akteur*innen des Netzwerks formulieren den Wunsch, dass es eine **leitende Person für die jeweiligen Arbeitsgruppen gibt**. Eine Person, die „den Hut aufhat“ (Interview_J_2). Diese Person sollte die Verantwortung übernehmen und koordinierend tätig sein, indem sie alle Akteur*innen einlädt, Informationen weitergibt, Netzwerktreffen organisiert und terminiert (vgl. Interview_J_2; Interview_M_1; Interview_H_2). Es wird vorgeschlagen, dass die Samtgemeinde Artland die Funktion der Netzwerkleitung übernehmen könnte, da bei ihr „die Fäden erstmal zusammenlaufen“ (Interview_P_2).
6. Die Wünsche an das Netzwerk formulierten die Akteur*innen in Anlehnung an die Optimierungsbedarfe: So wünschen sich die Akteur*innen **strukturierte Netzwerktreffen, festgelegte Tagesordnungen und eine klare Kommunikationsstruktur sowie Moderation** (vgl. Interview_J_1).
7. Zudem wird eine intensivere Zusammenarbeit mit dem **System Schule** gewünscht. Die Akteur*innen des Netzwerks wünschen sich eine Teilnahme der Schulen am Netzwerk. In diesem Kontext wird gewünscht, dass Schulleiter*innen, Lehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen am Netzwerk teilnehmen (vgl. Interview_J_2).
8. Es werden langfristige Projekte gewünscht, die keinen Projektcharakter aufweisen bzw. auf begrenzte Dauer angelegt sind. Hierzu bedarf es der Zustimmung der Kommunalpolitik. Zudem wird ein geringer personeller Wechsel innerhalb des Netzwerks als wichtig erachtet. Beide Aspekte sollen zum Erfolg der angebotenen Leistungen beitragen (vgl. Interview_P_2). Zusammenfassend kann daher festgehalten werden: Das Netzwerk soll künftig klarere Strukturen aufweisen, die Schulen als relevante/n Akteur*in im Sozialraum Quakenbrück miteinbeziehen und die Finanzierung der pädagogischen Angebote strukturell und dauerhaft sichern.

Die Ergebnisse aus den zuvor genannten Kategorien lassen sich strukturiert zusammenfassen. Die folgende Tabelle zeigt dazu die Auswertung¹ der Forschungsfragen/ Arbeitshypothesen.

Hypothesen	Ergebnis & Bewertung	bestätigt
Versch. Definitionen von Netzwerk und Zugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - keine allgemeine Definition (vgl. Interview_Meike_1), aber Identifikation über Rolle - läuft über Kommunikation 	✓
Zusammenarbeit der Akteur*innen ist ausbaufähig	<ul style="list-style-type: none"> - manches ist verbesserungswürdig (s. Kategorien) - Austausch und Transparenz große Themen, die immer wieder benannt werden - Ein Erfolg: kurze Dienstwege (vgl. Interview_Julia_1) 	✓
Zielsetzung des Netzwerkes ist nicht allen Akteur*innen bewusst	<ul style="list-style-type: none"> - Wird als Problem benannt - Einige nehmen nur passiv teil, da Ziele noch nicht eindeutig sind (vgl. Interview_Meike_1) - Neue Netzwerkpartner*innen sind erst einmal unaufgeklärt (vgl. Interview_Julia_1) 	✓

Tabelle 4 Auswertung der Arbeitshypothesen

Die Aussagen der leitfadengestützten Interviews bildeten die Grundlage zur Beantwortung der Forschungsfragen. Die Annahmen ließen sich größtenteils bestätigen. Dabei bilden die subjektiven Eindrücke der Akteur*innen² eine Schnittmenge: sie schätzen die Vorteile des Austausches und der gegenseitigen Unterstützung im Netzwerk. Aus der vorliegenden Tabelle (Tabelle 4) wird ersichtlich, dass es verbesserungswürdige Punkte gibt. Die Akteur*innen sind sich dieser jedoch bewusst und möchten gemeinsam an ihnen arbeiten.

6. Arbeitsergebnis Steckbriefe

Zusammen mit der Quartiersmanagerin wurde im Verlauf des Seminars die Idee entwickelt, eine Zusammenfassung aller sozialer Einrichtungen des Netzwerks Quakenbrück-Neustadt zu erstellen. Diese Datensammlung soll daran anschließend für alle zugänglich gemacht werden. Das kann dazu beitragen, die Strukturen des Netzwerkes sowohl für die sozialen Einrichtungen wie auch für die Einwohner*innen zu sortieren und übersichtlich darzustellen.

Es wurde sich für die Form eines Steckbriefes (siehe Anhang) entschieden. Dieser wurde zunächst in einem Word-Dokument standardisiert. Zuerst wurde der Name der Einrichtung abgefragt, gefolgt von einem Logo oder einem Foto der Einrichtung zur besseren Einordnung. Anschließend wurden die konkreten Ansprechpartner*innen abgefragt, um einen eventuellen Erstkontakt vereinfachen zu können, da diese sich direkt mit ihrer Zuständigkeit im Steckbrief vorstellen konnten. Nachfolgend ging es um die Kontaktmöglichkeiten der jeweiligen Einrichtung. Hier wurde die Anschrift, der Internetauftritt und die Telefonnummer abgefragt, zusätzlich konnten die Öffnungszeiten des Büros angegeben werden. Abschließend hatten die Einrichtungen die Möglichkeit, sich kurz mit ihren Aufgaben und Zuständigkeiten vorzustellen.

Die Auswahl der Einrichtungen erfolgte in Zusammenarbeit mit der Quartiersmanagerin. Wichtig war hierbei der Bezug zu dem Quartiersmanagement in Quakenbrück. Die

¹ Die Auswertung ist an dieser Stelle verkürzt. Die ausführliche Auswertung befindet sich im Anhang 5.

² Siehe Interviews, beziehungsweise Tabelle im Anhang 5 mit gesammelten Aussagen.

Einrichtungen, die angefragt wurden, sollten entweder im Gebiet Quakenbrück liegen oder im direkten Umfeld mit Angebotsbezug zu Quakenbrück handeln. Insgesamt wurden 53 Ansprechpartner*innen der Einrichtungen kontaktiert, darunter befanden sich aber auch Komplexträger mit mehrereneigenständigen Einrichtungen. Die Einhaltung des Datenschutzes wurde in dem Text der E-Mail kommuniziert. Es wurde erklärt, dass alle Daten, welche mit dem Steckbrief erfasst werden, anschließend in bis dahin noch nicht geklärt Form veröffentlicht und allen zur Verfügung gestellt werden sollen. Außerdem wurde im Steckbrief vermerkt, dass Angaben, die nicht veröffentlicht werden sollen, gestrichen werden können.

Bis zum Ende der Forschung wurden insgesamt 38 Steckbriefe ausgefüllt zurückgesendet. Als Abschluss dieses Projektes wird die Datensammlung strukturiert nach Arten der Einrichtungen gesammelt an das Quartiersmanagement übergeben. Die anschließende Digitalisierung beziehungsweise Veröffentlichung dieser Datensammlung wird durch das Quartiersmanagement ausgeführt. Generell war die Rücksendungsquote der Steckbriefe sehr zufriedenstellend. Das grundlegende Ziel konnte somit größtenteils erreicht werden.

7. Resümee/ Handlungsempfehlung

Abschließend soll das Forschungsvorhaben durch die Beantwortung der Forschungsfrage sowie dem Zusammenfassen von Handlungsempfehlungen resultiert werden, um einen praktischen Nährwert für das Quartiersmanagement in Quakenbrück zu schaffen.

Aus den vorstehenden Ergebnissen soll nur die Forschungsfrage *Wie ist das soziale Netzwerk der Stadt Quakenbrück beschaffen?* beantwortet werden. Es wird zunächst auf die strukturelle Beschaffenheit des Netzwerks und anschließend auf die informelle Beschaffenheit eingegangen.

Strukturelle Beschaffenheit: Es gibt ein soziales Netzwerk in der Stadt Quakenbrück, dem viele professionelle Akteur*innen aus unterschiedlichen sozialen Bereichen angehören. Das Netzwerk mit den gesamten Akteur*innen trifft sich als Austauschgremium unregelmäßig, das letzte Treffen fand vor etwa zwei Jahren statt. AGs, Lenkungsgruppen und Projektgruppen dienen als Arbeitsgremien. Je nach Thema oder Projekt sind die Akteur*innen des Netzwerks in einem oder mehreren Arbeitsgremien vertreten. Unter den Akteur*innen gibt es unterschiedliche Kommunikationswege, es werden Mailverteiler für Einladungen und Protokolle genutzt und geplante Treffen (im Sinne von Organisation, Tagesordnung und Moderation) der einzelnen Arbeitsgremien. Es herrscht Unklarheit über das Ziel des Netzwerks, dies kann teilweise auch für die Arbeitsgremien benannt werden, bspw. für die AG Bildung. Das Netzwerk wird nicht von einer Person oder einer Stelle koordiniert. Einzelne AGs und Projekte haben eine konkrete Ansprechpartner*in, die diese koordiniert. Es herrschen aufgrund der Strukturen, keine Regelungen wie und ob neue Netzwerkakteur*innen dem Netzwerk beitreten können.

Informelle Beschaffenheit: Es gibt eine regelmäßige Kommunikation zwischen den Akteur*innen des Netzwerks, unabhängig von den AGs, Lenkungsgruppen und Projektgruppen. Zu konkreten Fragestellungen kontaktieren die Akteur*innen sich direkt untereinander. Das hängt damit zusammen, dass die Akteur*innen sich untereinander persönlich kennen und um ihre Expertisen wissen. Die Eingrenzung des Netzwerks ist nicht klar. Entsprechend ist nach innen und außen nicht eindeutig zuzuordnen, wer Teil des Netzwerks ist und welche Akteur*innen in welchen AGs und Gruppen zugehörig ist.

Netzwerke sind klassischerweise nicht hierarchisch organisiert und haben oftmals keine definierten Ebenen mit zugeordneten Aufgaben, weswegen es regelmäßig an einer natürlichen Steuereinheit fehlt (vgl. Quilling et al., 2013, S. 17). Auch in Quakenbrück braucht es einen Mechanismus, mit dessen Hilfe die Diversität der Akteur*innen zur Zielerreichung gebündelt werden könnten. Denkbar wären hier die Einrichtung einer Koordinationsstelle, einer Clearingstelle oder eines runden Tisches. Eine Koordinationsstelle sowie ein runder Tisch eignen sich vor allem für kleinere oder auch übersichtlichere Netzwerke. Die Koordinationsstelle gilt als absolutes Minimalkonzept und kann die Autonomie der Akteur*innen erhalten, die Vorteile von Netzwerken bleiben so aber oft ungenutzt. Bei einem runden Tisch wird ein gleichberechtigter und demokratischer Arbeits- und Diskussionsprozess ermöglicht, dieser gestaltet sich aber oft langwierig und braucht ein hohes Maß an Disziplin. Für größere Netzwerke, wie Quakenbrück es hat, eignet sich am ehesten eine Clearingstelle. Diese Stelle hat eine herausgehobene, aber neutrale Stellung und wirkt als Schieds- und Entscheidungsstelle. Dies kann allerdings zu Machtasymmetrie führen, Prozesse aber auch abkürzen. Vorteile sind weiterhin, dass dort Verwaltungsaufgaben behandelt werden und das Netzwerk in Bewegung gehalten wird (vgl. ebenda, S. 17).

Neben solchen operativen Strukturfragen stellt sich auch die Frage nach einer begleitenden, qualitätssichernden und beratenden Instanz, die die Effekte des Netzwerks überprüft. Dementsprechend wäre im Sinne der Qualitätssicherung eine Stelle der Netzwerkevaluation sinnvoll, die auch laufend gesetzte Ziele und ihre Erreichung evaluiert (vgl. ebenda, S. 26f.). So würden Zielsetzungen nicht aus dem Blick verloren gehen, was in Quakenbrück zum Teil passiert ist.

Damit ein Netzwerk erfolgreich ist, braucht es zudem folgende Erfolgsfaktoren, die Quilling et al. (2013) formuliert haben: Es braucht **gemeinsame Ziele und Visionen**, die **Bereitschaft und Fähigkeit**, **Perspektivwechsel** einzugehen, die Bereitschaft zur **Innovation**, sich also auf Neues einzulassen, gegenseitiges **Vertrauen und Verlässlichkeit**, das **Gewinner-Prinzip**, also dass **Win-Win-Situationen** generiert werden, eine regelmäßige **interne Kommunikation** untereinander sowie **externe Kommunikation**, um Transparenz nach außen zu erhalten (vgl. ebenda, S. 32f.). Neben der oben angesprochenen fehlenden gemeinsamen Zielsetzung in Quakenbrück, ist es so, dass die Bereitschaft zur Innovation laut einzelner Interviewpartner*innen auch nur teilweise gegeben ist. Hier müsste angeregt werden, dass gemeinsam Neues entstehen kann und alte Wege nicht zwangsläufig die Besten sind. Um die Transparenz außerhalb wie auch innerhalb des Netzwerks beständiger zu machen, wird eine öffentliche

Zusammenstellung der Steckbriefe angeraten. Dazu ist im Gespräch, dass eine Homepage erstellt werden soll, in der klar wird, wer zu dem Netzwerk dazugehört und was die jeweiligen Schwerpunkte der Einrichtungen sind. Vorstellbar wäre hier eine Karte von Quakenbrück, auf der man sich mithilfe von Verlinkungen durch die verschiedenen Einrichtungen klicken kann.

Wenn ein Netzwerk erfolgreich zusammenarbeitet, können vorteilhafte Ziele erreicht werden. Dazu gehört, dass Ressourcen effizient eingesetzt werden, die Effektivität von gemeinsamen Projekten gesteigert und Versorgungslücken durch Synergie-Effekte geschlossen werden. Auch innovative Produkte können sich entwickeln, Wahrnehmungen gemeinsamer Interessen gegenüber Dritten stattfinden sowie eine gemeinsame Qualitätssicherung geleistet werden. Letztendlich ist eine verbesserte Außendarstellung möglich sofern Transparenz über Angebote und Maßnahmen erfolgt (vgl. ebenda, S. 31)

Quellen Projekt Schinkel

Albers, Sönke; Klapper, Daniel; Konradt, Udo; Walter, Achim; Wolf, Joachim (Hrsg.): Methodik der empirischen Forschung, 2009, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, 2019, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Breuer, Franz; Muckel, Petra; Dieris, Barbara (Hrsg.): Reflexive Grounded Theory, 2019, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Fuß, Susanne; Karbach, Ute (Hrsg.): Grundlagen der Transkription, 2019; Verlag Barbara Budrich GmbH, Opladen, Toronto

Frommann, Benjamin (Hrsg.): Kompetenzen als Phänomen der Netzwerkorganisation, 2014, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Gehring, Uwe W.; Weins, Cornelia (Hrsg.): Grundkurs Statistik für Politologen und Soziologen, 2010, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Helfferich, Cornelia (Hrsg.): Die Qualität qualitativer Daten, 2011, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Kaiser, Robert (Hrsg.): Qualitative Experteninterviews, 2014, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Kleemann, Frank; Krähnke, Uwe; Matuschek, Ingo (Hrsg.): Interpretative Sozialforschung, 2013, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan (Hrsg.): Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA, 2020, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Lamnek, Siegfried; Krell, Claudia (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, 2016, Beltz Verlag, Weinheim, Basel

Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.): Interview und Dokumentarische Methode, 2017, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Quilling, Eike; Nicolini, Hans J.; Graf, Christine; Starke, Dagmar (Hrsg.): Praxiswissen Netzwerkarbeit, 2013, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Rezat, Sebastian (Hrsg.): Das Mathematikbuch als Instrument des Schülers, 2009, Vieweg + Teubner GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden

Strübing, Jörg (Hrsg.): Grounded Theory – Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils, 2014, Springer Fachmedien, Wiesbaden

Strübing, Jörg (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung

Quellen Projekt Quakenbrück

- Bevölkerungsdaten der Stadt Quakenbrück vom 30.06.2021 [im Anhang 1 verfügbar].
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation*. (3. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. (8. Auflage). Marburg: Eigenverlag.
- Fischer, J./ Kosellek, T. (2013): Netzwerkorientierung in der Sozialen Arbeit – eine Einleitung. In: Fischer, J./ Kosellek, T. (Hrsg.): *Netzwerke und Soziale Arbeit. Theorien, Methoden, Anwendungen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa
- Fuchs-Heinritz, W. (2009). *Biographische Forschung: Eine Einführung in Praxis und Methoden*. (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.
- Helfferich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hug, T. & Poscheschnik, G. (2010). *Empirisch Forschen. Die Planung und Umsetzung von Projekten im Studium*. Wien: Verlag Huter & Roth KG.
- IBIS (o. J.): Die Soziale Stadt. <https://www.sozialestadt-quakenbrueck.de/> [Letzter Aufruf: 14.07.2021].
- Kessl, F. & Maurer, S. (2019): Soziale Arbeit. S. 161-185. In: Kessl, F./Reutlinger, C. (Hrsg.): *Handbuch Sozialraum (2. Auflage). Grundlagen für den Bildungs- und Sozialbereich*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung*. (6. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Löw, M. & Sturm, G. (2019): Raumsoziologie. S. 3-23. In: Kessl, F./Reutlinger, C. (Hrsg.): *Handbuch Sozialraum. Grundlagen für den Bildungs- und Sozialbereich (2. Auflage)*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. (6. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Meine Stadt (o. J.): Quakenbrück. <https://home.meinestadt.de/quakenbrueck> [Letzter Aufruf: 13.07.2021].
- Otto, U. (2018): Soziale Netzwerke. In: Otto, H.-U./ Thiersch, H./ Treptow, R./ Ziegler, H. (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. 6., überarbeitete Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag, S. 1478-1491.
- Quilling, E./ Nicolini, H. J./ Graf, C./ Starke, D. (2013): *Praxiswissen Netzwerkarbeit. Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Samtgemeinde Artland (o. J.): Stadt Quakenbrück. <https://www.artland.de/portal/seiten/stadt-quakenbrueck-900000013-31440.html?vs=1> [Letzter Aufruf: 12.07.2021].
- Schöning, W./ Motzke, K. (2016): *Netzwerkorientierung in der Sozialen Arbeit. Theorie, Forschung, Praxis*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schwalbach, G. (2017): Analysemethoden. S. 37-68. In: (ebd.) [Hrsg.]: *Basics Stadtanalyse (1. Auflage)*. Berlin, Boston: Birkhäuser.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Weinheim: Beltz.

Online-Quellen:

Stadt Osnabrück (Hrsg.): Präsentation „Willkommen zur 1. Schinkelrunde“, 2020

Online verfügbar unter:

https://www.osnabrueck.de/fileadmin/eigene_Dateien/0613_Sanierung_Schinkel/Gesamtpr%C3%A4sentation_Schinkelrunde_15.09.2020_.pdf (Zugriff am 16.07.2021)

<https://www.osnabrueck.de/sanierung-schinkel/fakten-ziele/alle-daten-auf-einen-blick> (Zugriff am 16.07.2021)

Anhang Projekt Schinkel

Anhang 1: Steckbrief Sozialträgerkonferenz

Name der Institution:	
Anschrift:	
Telefonnummer:	
E-Mail-Adresse:	
Fax:	
Ansprechpartner*in:	
Telefonnummer:	
E-Mail-Adresse:	
Träger:	
Handlungsfeld:	
Zielgruppe:	
Angebote:	

(Zusätzliche Fragen an Personen, die nicht interviewt wurden)

Wir erhoffen uns von der Sozialträgerkonferenz ...

Die Sozialträgerkonferenz ist wichtig, weil ...

Zu einem idealen Netzwerk gehören ...

Anhang 2: Einverständniserklärung Datennutzung

Vielen Dank für die Teilnahme am Interview. Ihr Interview wird digital aufgezeichnet. Im Anschluss an unser Gespräch wird die Aufzeichnung transkribiert und dabei auch pseudonymisiert und alle hinweisenden Orte, Namen etc. anonymisiert. Alle Audiodateien werden anschließend gelöscht – eine Rückführbarkeit der Daten ist dann nicht mehr möglich. Sie haben jeder Zeit (auch nach dem Interview) noch die Möglichkeit, ihre Daten zurückzuziehen, dann wird das Interview unwiderruflich gelöscht und keine Ihrer Aussagen wird für die Studie genutzt. Die Berichterstattung (Grundlage der Konzeptionierung) erfolgt ausschnittsweise und ohne Einsicht in die kompletten Datenlage.

Die Interviews sind völlig freiwillig und Ihnen kann aus einer Nichtteilnahme kein Nachteil entstehen.

(Name der durchführenden Person)

Hiermit erkläre ich, dass ich meine Daten zur oben angeführten Studiennutzung freigebe.

Name (Klarschrift)

Datum, Unterschrift

Anhang 3: Einleitungstext für das Interview

Hallo Frau / Herr... Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Interview Zeit genommen haben. Wie bereits per E-Mail erwähnt, beschäftigt sich unsere Studierendengruppe mit einer Netzwerkanalyse des Schinkels bzw. ganz konkret mit dem Netzwerk der Sozialträgerkonferenz. Wenn wir gezielte Fragen zu dem Netzwerk stellen, ist damit also die Sozialträgerkonferenz gemeint. Diese umfasst ja in etwa halbjährliche Treffen sowie die kürzlich initiierten Arbeitsgruppen und deren zukünftige Arbeit.

Außerdem würde ich Ihnen gerne den theoretischen Netzwerkbegriff erläutern, den wir in unserer Analyse zugrunde legen, damit wir den gleichen Ausgangspunkt haben. Wir verstehen ein Netzwerk als eine Verbindung unabhängiger Akteure, die ein gemeinsames Thema bearbeiten. Netzwerke sind operativ offen und weitestgehend ohne Hierarchie. Zudem bestehen Netzwerke ohne zeitliche Befristungen, ganz im Gegensatz zu Kooperationen – hier möchten wir also eine klare Abgrenzung ziehen.

So viel zu unserem Hintergrund. Bevor wir starten, möchte ich Sie noch darum bitten, bei den Fragen ganz offen und ehrlich zu antworten, es gibt keine falschen oder unwichtigen Antworten – für uns sind alle Informationen rund um die Sozialträgerkonferenz sehr hilfreich. Falls Sie Nachfragen haben, eine Pause brauchen oder etwas nicht beantworten möchten, können Sie das immer mitteilen!

Okay von meiner Seite können wir beginnen. Sind Sie auch bereit?

Anhang 4: Themenblöcke Schinkel Interview

Einleitung:

- Formale Informationen (Datenschutz etc.)
- Sozialträgerkonferenz und Netzwerk synonym – klarer Auftrag/Fokus auf Sozialträgerkonferenz
- Sozialträgerkonferenz/Netzwerk meint halbjährige Treffen + Arbeit in Arbeitsgruppen
- Definition des Begriffs Netzwerk
 - o Verbindung unabhängiger Akteur*innen
 - o Gemeinsames Thema
 - o Operativ offen und weitestgehend ohne Hierarchie
 - o Keine zeitliche Befristung
 - o Kooperationen sind zeitlich begrenzte Vorhaben

1. Block: Vorstellung der Institution

Zu Beginn möchten wir gerne einige Informationen zu Ihrer Institution erfragen.

1. Was sind Aufgaben Ihrer Institution? In welchem Handlungsfeld sind Sie tätig?
2. Wer sind Ihre Adressat*innen?
3. Welche Netzwerke bestehen bei Ihnen aktuell bereits? Wer sind Ihre Partner*innen?
4. Wie sind Sie auf die Sozialträgerkonferenz aufmerksam geworden?

2. Block: Motive an Teilnahme der Sozialträgerkonferenz

Wir würden nun gerne mit Ihnen über Ihre Motive der Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz sprechen.

5. Was könnte für Ihre Institution ein möglicher Mehrwert durch die Teilnahme an der Sozialträgerkonferenz sein?
6. Welche Erwartungen haben Sie an die Sozialträgerkonferenz?
7. Wie stellen Sie sich den Austausch innerhalb des Netzwerkes vor?
8. Wie vereinbar ist die Sozialträgerkonferenz mit Ihren bestehenden Netzwerken?

3. Block: Notwendigkeit des Netzwerkes

Als nächstes möchten wir eine andere Perspektive auf das Netzwerk einnehmen, als erstes würde uns interessieren...

9. Welche Rolle nimmt Ihre Institution im Netzwerk ein?

10. Wie kann aus Ihrer Sicht gesichert werden, dass die Ziele bzw. die Maßnahmen des Netzwerkes umgesetzt werden?

11. Worin bestehen Ihrer Meinung nach Grenzen des Netzwerkes?

4. Block: Bedarfe des Netzwerkes

Zuletzt haben wir jetzt noch ein paar Fragen zum Bedarf und Bestand.

12. Welche Projekte gibt es aktuell, die im Netzwerk umgesetzt werden könnten?

13. Was könnten Ihrer Meinung nach mögliche nächste Schritte sein?

14. Wie könnten die Arbeitsgruppen bei der Durchführung behilflich sein?

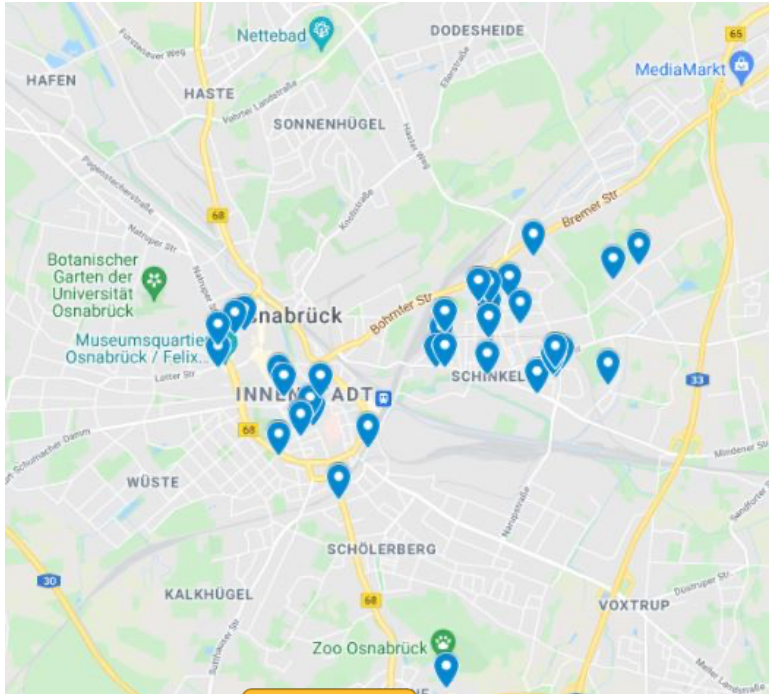
Zum Schluss noch eine offene Frage:

15. Stellen Sie sich Ihr ideales Netzwerk vor, wie sähe dieses aus?

Vielen Dank!

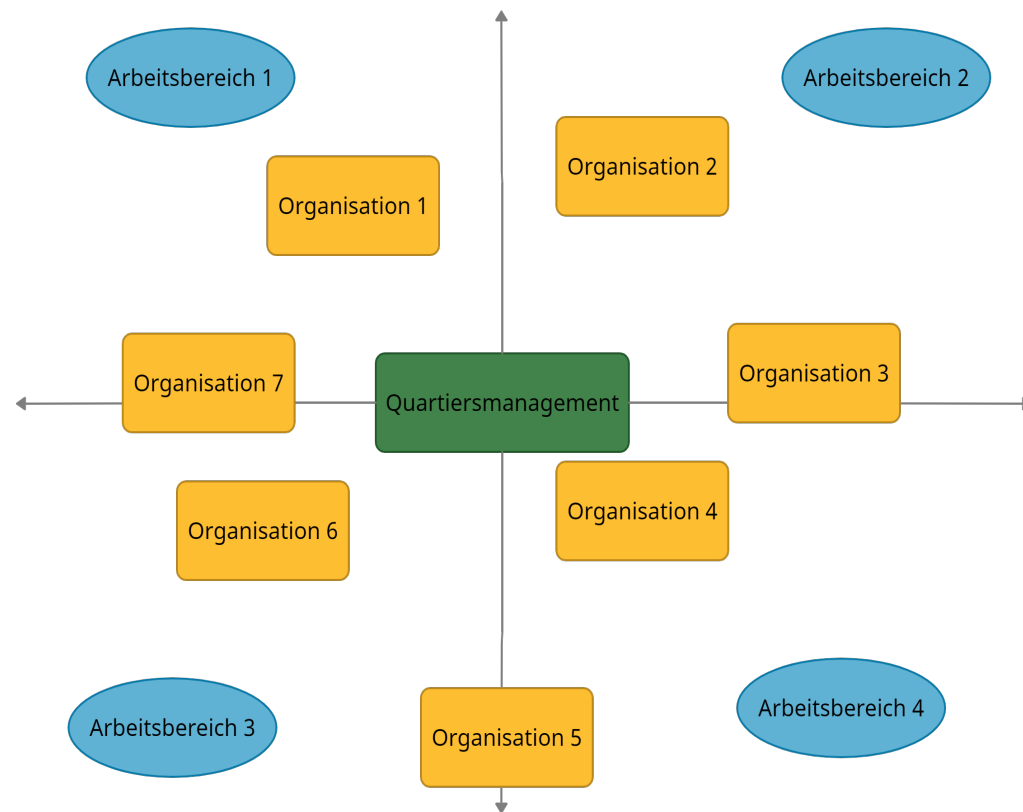
- Haben Sie noch etwas zum Thema hinzuzufügen? Fehlt Ihnen noch etwas?

[Anhang 5: Netzwerkkarte mit räumlicher Anordnung](#)



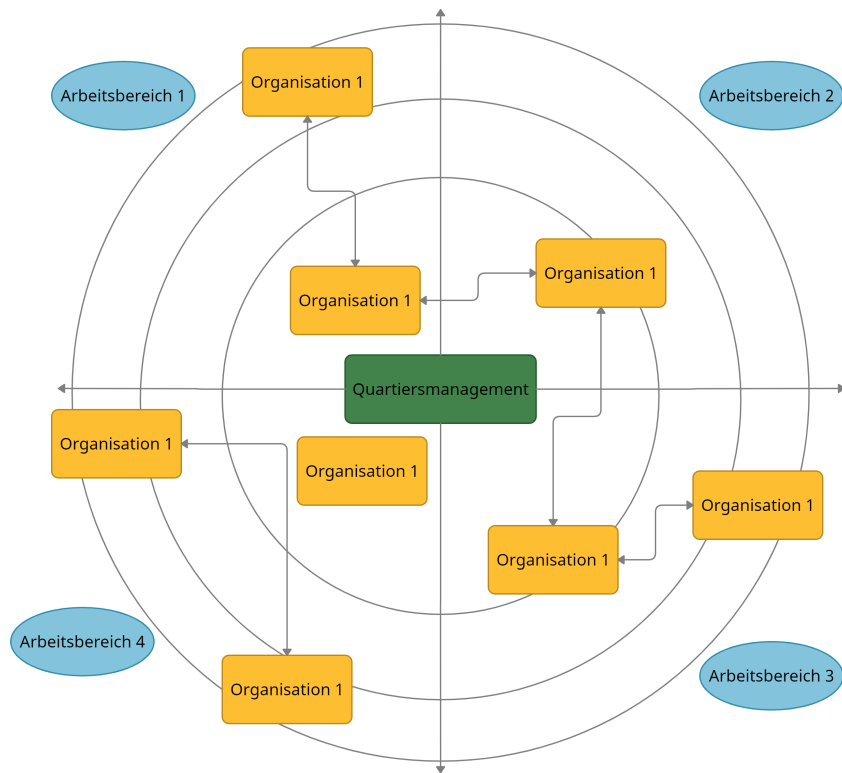
In hoher Auflösung online verfügbar
 unter: https://www.google.com/maps/d/viewer?ll=52.277887781220656%2C8.072293520543194&z=13&mid=10_qq79V24oFt8EbPZghHe6RaceRWQf6p

Anhang 6: Beispielhafte Netzwerkkarte (Fokus auf Beziehungen) (eigene Darstellung)



Anhang 7: Beispielhafte Netzwerkkarte (Fokus auf Arbeitsbereiche) (eigene Darstellung)

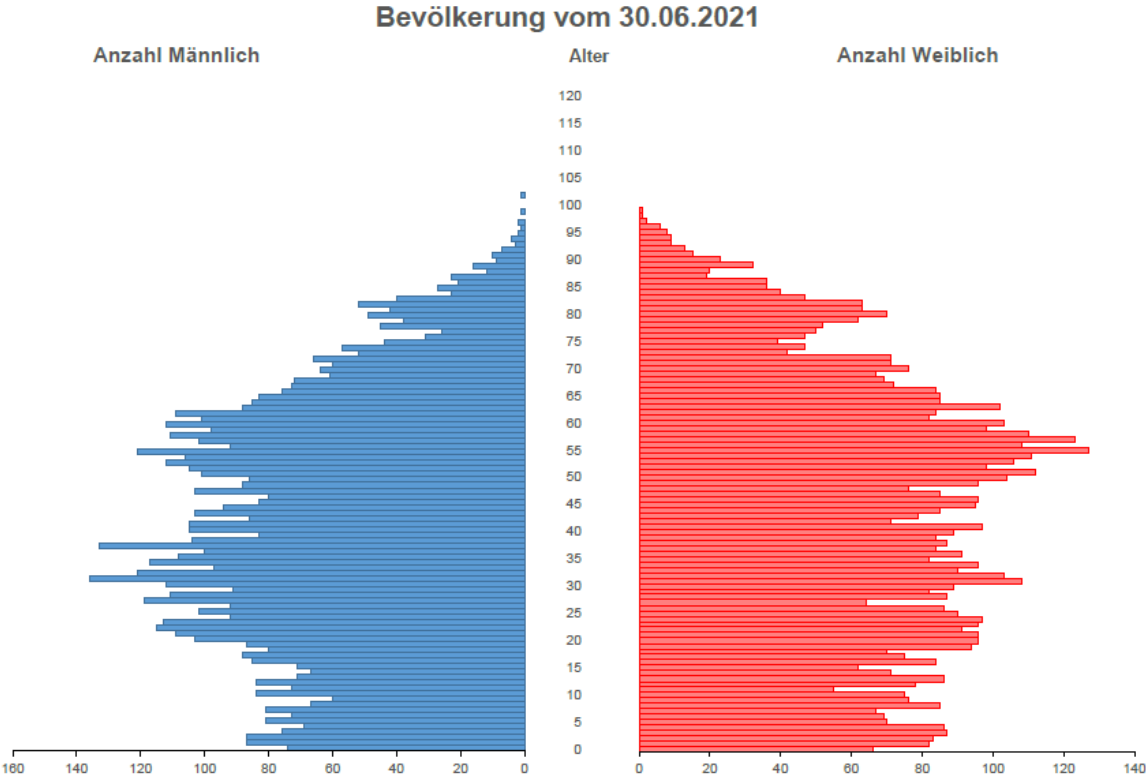
Anhang 8: Beispielhafte Netzwerkkarte (Fokus auf Nähe zum Quartiersmanagement) (eigene Darstellung)



Anhang Projekt Quakenbrück

Anhang 1: Bevölkerungsdaten der Stadt Quakenbrück

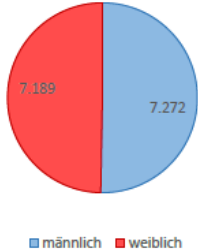
Diagramm



Gesamtbevölkerung:

männlich	7.272	50,29 %
weiblich	7.189	49,71 %
Gesamt	14.461	

Bevölkerung männlich/weiblich



Durchschnittsalter:

männlich	39,76
weiblich	42,32
Gesamt	41,03

Anzahl n. Staatsangehörigkeit

Stichtag	Gebietsebene	Staat	EU-Mitglied	Anzahl Personen	Anteil in %
30.06.2021	SG Artland	Afghanistan		5	0,03
30.06.2021	SG Artland	Albanien		24	0,17
30.06.2021	SG Artland	Angola		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Argentinien		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Armenien		3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Aserbaidtschan		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Bangladesch		6	0,04
30.06.2021	SG Artland	Belgien	EU	3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Bosnien und Herzegowina		17	0,12
30.06.2021	SG Artland	Brasilien		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Bulgarien	EU	232	1,6
30.06.2021	SG Artland	Chile		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	China		5	0,03
30.06.2021	SG Artland	Deutschland	EU	10450	72,26
30.06.2021	SG Artland	Dänemark	EU	2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Eritrea		3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Estland	EU	2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Finnland	EU	1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Frankreich	EU	2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Gabun		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Georgien		7	0,05
30.06.2021	SG Artland	Ghana		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Griechenland	EU	793	5,48
30.06.2021	SG Artland	Haiti		3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Indien		12	0,08
30.06.2021	SG Artland	Irak		15	0,1
30.06.2021	SG Artland	Iran		10	0,07
30.06.2021	SG Artland	Israel		6	0,04
30.06.2021	SG Artland	Italien	EU	18	0,12
30.06.2021	SG Artland	Japan		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Jemen		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Jordanien		10	0,07
30.06.2021	SG Artland	Kamerun		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Kanada		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Kasachstan		10	0,07
30.06.2021	SG Artland	Kirgisistan		4	0,03
30.06.2021	SG Artland	Korea, Republik		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Kosovo		44	0,3
30.06.2021	SG Artland	Kroatien		12	0,08
30.06.2021	SG Artland	Kuba		3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Lettland	EU	139	0,96
30.06.2021	SG Artland	Libanon		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Liberia		1	0,01

30.06.2021	SG Artland	Libyen		4	0,03
30.06.2021	SG Artland	Litauen	EU	28	0,19
30.06.2021	SG Artland	Marokko		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Mazedonien		13	0,09
30.06.2021	SG Artland	Mexiko		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Moldau		15	0,1
30.06.2021	SG Artland	Montenegro		4	0,03
30.06.2021	SG Artland	Nepal		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Niederlande	EU	17	0,12
30.06.2021	SG Artland	Niger		4	0,03
30.06.2021	SG Artland	Nigeria		3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Pakistan		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Paraguay		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Philippinen		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Polen	EU	346	2,39
30.06.2021	SG Artland	Portugal	EU	67	0,46
30.06.2021	SG Artland	Rumänien	EU	1491	10,31
30.06.2021	SG Artland	Russische Föderation		56	0,39
30.06.2021	SG Artland	Schweden	EU	1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Schweiz		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Serbien		68	0,47
30.06.2021	SG Artland	Serbien (einschließlich Kosovo)		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Serbien und Montenegro		31	0,21
30.06.2021	SG Artland	Simbabwe		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Slowakei	EU	1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Slowenien	EU	2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Sowjetunion		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Spanien	EU	15	0,1
30.06.2021	SG Artland	Sudan		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Syrien		94	0,65
30.06.2021	SG Artland	Thailand		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Togo		7	0,05
30.06.2021	SG Artland	Tschechische Republik	EU	3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Tunesien		1	0,01
30.06.2021	SG Artland	Türkei		101	0,7
30.06.2021	SG Artland	Ukraine		25	0,17
30.06.2021	SG Artland	Ungarn	EU	90	0,62
30.06.2021	SG Artland	Usbekistan		2	0,01
30.06.2021	SG Artland	Vereinigte Staaten		12	0,08
30.06.2021	SG Artland	Vereinigtes Königreich	EU	5	0,03
30.06.2021	SG Artland	Vietnam		11	0,08
30.06.2021	SG Artland	Weißrussland		11	0,08
30.06.2021	SG Artland	ohne Angabe		14	0,1
30.06.2021	SG Artland	staatenlos gemäss Konvention 1954		4	0,03
30.06.2021	SG Artland	ungeklärt		34	0,24
30.06.2021	SG Artland	Ägypten		3	0,02
30.06.2021	SG Artland	Österreich	EU	4	0,03

Anhang 2: Interviewleitfaden

Interviewprotokoll für Expert*inneninterviews

Interviewer*in:		Interviewte Person:	
AG:		Gruppe/ Position:	
Datum und Uhrzeit:		Länge des Gesprächs:	h min

Vor Beginn des Interviews

Begrüßung	Guten Tag. Ich freue mich sehr, dass Sie sich die Zeit für dieses Gespräch genommen haben.
Vorstellung	Mein Name ist ... und ich komme von der Hochschule Osnabrück.
Erläuterung des Forschungsprojekts	Das nachfolgende Gespräch findet im Rahmen eines Seminars über Netzwerkstrukturen in Quakenbrück statt.
	Ziel dieses Interviews ist es, das Netzwerk und die Rolle der Akteur*innen besser zu verstehen.
Erklärungen zum Ablauf	Da Sie zum Netzwerk in Quakenbrück gehören sind Sie für uns von Interesse. Aus diesem Grund möchte ich Sie bitten im weiteren Gesprächsverlauf so ausführlich wie möglich auf die nachfolgenden Fragen zu antworten.
	Dabei gibt es kein richtig oder falsch. Es geht um Ihre persönlichen Einschätzungen.
	Die Teilnahme an diesem Gespräch ist selbstverständlich freiwillig. Sie können das Gespräch jederzeit abbrechen – auch wenn ich hoffe, dass wir es gut zu Ende bringen.
Einverständnis zur Aufnahme	Gerne würde ich dieses Gespräch für Auswertungszwecke aufnehmen. Diese Audiodatei wird weder veröffentlicht, an Dritte weitergegeben, noch über die Auswertung hinaus gespeichert. Ebenso wie alle personenbezogenen Daten wird sie selbstverständlich nach der Auswertung gelöscht.
	Sämtliche Informationen, die einen Rückschluss auf Ihre Person ermöglichen könnten, werden bereits bei der Verarbeitung der Daten anonymisiert, sodass sie nicht auf Sie zurückverfolgt werden können. Sie können während des Interviews also ohne Sorgen Orte, Personen oder Daten nennen.
Definition Netzwerk	Ein Netzwerk ist eine Struktur von Verbindungen unabhängiger Akteure, die gemeinsam ein Thema bearbeiten und dazu ihre Ressourcen einsetzen. Das Netzwerk ist operativ offen und weitestgehend ohne Hierarchien, darüber hinaus ist es ein nicht von vornherein befristeter Zusammenschluss mehrerer Akteure (Schöning & Matzke (2016): Netzwerkorientierung in der Sozialen Arbeit).

Nach Zustimmung: Aufnahme starten

1	Bitte stellen Sie sich zum Einstieg erst einmal selbst vor, und beschreiben Sie ihren Bezug zum Netzwerk.
	<i>Nachfrage:</i> 1.1 <i>In welcher Institution arbeiten Sie?</i> 1.2 <i>Wie würden Sie Ihre Rolle im Netzwerk beschreiben?</i> 1.3 <i>Was ist Ihre Aufgabe im Netzwerk?</i>

2	Bitte beschreiben Sie was für Sie das Netzwerk ist und wer aus Ihrer Sicht dazugehört?
	<i>Nachfrage:</i> 2.1 <i>Wie organisiert sich das Netzwerk?</i> 2.2 <i>In welchen Arbeitsgruppen sind Sie vertreten?</i> 2.3 <i>Wie sieht Ihre Verbindung mit dem Quartiersmanagement in Quakenbrück aus?</i>

--	--

3	<p>Beschreiben Sie bitte das Ziel des Netzwerks aus Ihrer Sicht und die Bedeutung Ihrer Institution dabei.</p> <p><i>Nachfrage:</i></p> <p><i>3.1 Was ist Ihre Rolle?</i></p> <p><i>3.2 Was braucht es aus Ihrer Erfahrung für ein gutes Netzwerk?</i></p>

4	<p>Wie würden Sie die Kommunikation innerhalb Ihres Netzwerks beschreiben?</p>
---	--

Nachfragen:

4.1 Wo kommunizieren Sie regelmäßig, wie und mit wem?

4.2 Wie empfinden Sie die Qualität des Austausches?

4.3 Wo fehlt evtl. auch Austausch?

5

Erzählen Sie doch bitte einmal, wie Ihre Erwartungen an das Netzwerk genau aussehen.

Nachfrage:

5.1 Braucht es für Sie noch etwas mehr?

5.2 Was braucht es für Sie als (entsprechende Rolle) noch zusätzlich?

5.3 Wie lässt sich das Netzwerk aufbauend auf Ihren Erfahrungen optimieren?

Selbstläufig genannte Themen

Anhang 3: Steckbrief

Steckbrief

Wenn Sie eine Angabe nicht veröffentlichen wollen, streichen Sie die Frage bitte durch.
Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können, weil bspw. eine Internetseite nicht vorhanden ist, notieren Sie dies bitte.

-hier ist Platz für ihr Foto-
Bitte fügen Sie hier das Logo Ihrer Einrichtung ein
(falls nicht vorhanden, gerne auch ein Foto der
Einrichtung)

- 1. Name der Einrichtung: _____

- 2. Ansprechperson(en) (bei mehreren Ansprechpartner*innen bitte die Funktion in Klammern hinzufügen):

- 3. Anschrift: _____

- 4. Telefonnummer: _____

- 4a. Büro-/Öffnungszeiten, in denen Sie unter der Telefonnummer zu erreichen sind:

- 5. Internetauftritt: _____

- 6. Vorstellung/ Aufgaben Ihrer Einrichtung:

Anhang 4: Aufgabenverteilung

Person	Aufgaben
Birka Hackmann	Fertigstellung und Versendung des Steckbriefs, Bearbeitung aller Rückmeldungen, Erstellung einer kategorischen Sammlung aller Steckbriefe, Bearbeitung der PowerPoint
Meike Jansen	Durchführung von zwei Interviews und deren Transkription, Auswertung aller Interviews für eine Kategorie durch MAXQDA, Vorüberlegungen für den Steckbrief, Formatierung des Handouts, Beantwortung der Forschungsfrage, Überarbeitung des Forschungsberichts
Ellen Krüger	Durchführung von zwei Interviews und deren Transkription, Forschungsauftrag Seminar/Quakenbrück, Hypothesen zusammenfassen, Auswertung der Hypothesen, Handout erstellen, Vorlage Forschungsbericht
Helena Lübke	Durchführung von zwei Interviews und deren Transkription, Auswertung aller Interviews für eine Kategorie durch MAXQDA
Julia Pohl	Durchführung von zwei Interviews und deren Transkription, Recherche Netzwerk-Theorie und soziodemografische Daten Quakenbrück, Überarbeitung des Forschungsberichts
Katrin Rosenberger	Durchführung eines Interviews und die Transkription, Auswertung aller Interviews für eine Kategorie durch MAXQDA, Erstellung der Vorlage: Leitfaden, Erstellung der Vorlage: Kategoriensystem, Erstellung & Vorbereitung des MAXQDA-Dokuments, Beantwortung der Forschungsfrage
Clara Schweitzer	Durchführung von zwei Interviews und deren Transkription, Auswertung aller Interviews für eine Kategorie durch MAXQDA, Protokolle
Phil Tenostendarp	Durchführung von zwei Interviews und deren Transkription, Auswertung aller Interviews für eine Kategorie durch MAXQDA, Beantwortung der Forschungsfrage

Tabelle 5 Aufgabenverteilung

Anhang 5: Ausführliche Bewertung der Forschungsfragen & Arbeitshypothesen

	Stimmt	Stimmt nicht
Unterschiedliche Definitionen von Netzwerk und Zugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben werden (an)erkannt (Aufgaben und Rollen), man definiert das Netzwerk und sich als Teil, über die Rolle - keine Aufklärung darüber bzw. gemeinsame Abstimmung, was das Netzwerk bedeutet - Insgesamt zu wenig Informationsfluss: führt zu Unsicherheit - Zugehörigkeiten sind nicht ganz klar („großes Netzwerk“) - Arbeitsgruppen arbeiten intern an Zielen <ul style="list-style-type: none"> • Austausch mit den Netzwerkpartner*innen und anderen AGs anregen • Verbindung zum gesamten Netzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> - Aussagen ähneln sich zumindest, es gibt also gemeinsame Bezugspunkte - beim Netzwerktreffen wurden Zugehörigkeiten geklärt (jedoch waren nicht alle dabei – Folgen sieh links)

	nachhaltig gestalten	
Zusammenarbeit der Akteur*innen ist ausbaufähig	<ul style="list-style-type: none"> - Der Austausch und die Transparenz sind zwei große Themen - die Qualität der Angebote kann noch optimiert werden (durch die Vernetzung) - Hilfe bekommen die, die schon Teil des Netzwerks sind. Problem: wenn die Informationen gar nicht erst durchdringen - man muss vor Ort sein, nah am Knotenpunkt des Netzwerks (Quakenbrück Mitte) - die fachliche Arbeit muss besser werden: Angebote verbessern, Adressat*innen einbeziehen, eigene Kompetenzen stärken (kollegiale Fallberatung), miteinander arbeiten - Verlässlichkeit und Beständigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Anleitung und Moderation (Erwartung und Wunsch aufgrund neg. Erfahrungen) - klare Aufträge = effektive Zusammenarbeit - Politik muss mit ins Boot kommen, ein runder Tisch mit Akteur*innen aus Stadt, Verwaltung und Politik - gemeinsame Ziele müssen häufiger thematisiert werden: bedeutet im Plenum nach ihnen zu fragen, darüber zu debattieren und sich dann zu einigen <ul style="list-style-type: none"> • Ohne gemeinsame Ziele = kein gemeinsames Netzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> - das Netzwerk entwickelt sich - die Zusammenarbeit hängt auch von äußerlich bedingten Kontextfaktoren ab (Gesetzgebung, räumliche Veränderungen -siehe Agentur für Arbeit-, Politik) - Die gute Zusammenarbeit ist auch eine Frage des Auftretens bzw. des Instruierens - es gibt bereits Kommunikationskanäle, die intensiv und gut genutzt werden
Zielsetzung des Netzwerks ist nicht allen Akteur*innen bewusst	<ul style="list-style-type: none"> - Aussagen zu Folge sind nicht alle über das Netzwerk aufgeklärt <ul style="list-style-type: none"> • eine direkte Austauschplattform • und die Weiterleitung relevanter Informationen fehlt den Akteur*innen - Verständnis, was ein Netzwerk ist (Definition) und was ein Netzwerk macht (gemeinsame Ziele) sind nicht verankert - das Problem scheint manchen bekannt zu sein (es gibt teilweise Lösungsvorschläge, wie gezieltere Kommunikation, mehr Organisation, Verantwortung wahrnehmen) - es gibt einige Mitglieder, die eine passive Rolle im Netzwerk haben, sich aber verstärkt mit der eigenen AG auseinandersetzen (resultiert aus fehlendem Verständnis) - die Wünsche zeigen jedoch, dass der Wille 	<ul style="list-style-type: none"> - Es gibt eine Aussage, die sich positiv zu der Aufgabenverteilung im Netzwerk äußert - Ziel scheint demnach auch bewusst zu sein

	<p>besteht sich mehr einzubringen und ein aktiver Teil des Netzwerks zu sein</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es gibt bislang keine strukturierte Übersicht über die Aufgabenfelder (siehe dazu auch Auftragslage Abb. 1) • Wunsch klare Benennung der Aufgaben • Einbezug weiterer wichtiger Akteur*innen und Expert*innen <ul style="list-style-type: none"> - ein großes Treffen der Akteure müsste regelmäßiger stattfinden. - Neue Netzwerkpartner*innen müssen in das Netzwerk integriert werden (Willkommenskultur) 	
<p>Weitere Annahmen</p>		
<p>Erwartungen an das Netzwerk übersteigen bisherige Leistungen</p>	<p>unterschiedliche Erwartungen, aber eine gleiche Richtung = strukturelle Verbesserung des Netzwerks:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlegend ist, dass es alle teilhaben lässt: z.B., dass es auch über die inneren Stadtgrenzen integrierend ist (Samtgemeinde Artland) - gute Kommunikation (regelmäßig, gemischte Formen, Wunsch: formeller, mehr Absprachen und Debatten, Ansprechpartner kennen) • Kommunikationsforum der Akteur*innen vor Ort <p>Aufgaben dort:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Ziele abstimmen 2- Organisierte Treffen (Gemeinsame Tagespunkte, Moderation, Protokoll und Weiterleitung, Einladungen, Regelmäßigkeit) 3- Aktualität <ul style="list-style-type: none"> • Probleme bearbeitet werden <ul style="list-style-type: none"> - dass es langfristig angelegt ist und es verlässliche Strukturen gibt - Vermittler zwischen Stadt und Politik 	<ul style="list-style-type: none"> - Frage der Perspektive - Es wird immer Akteure geben, die eine hohe Erwartungshaltung haben

Tabelle 6 Ausführliche Bewertung der Hypothesen