

Soziale Netzwerke – aufbauen und pflegen

Edi Martin

Inputreferat am Erfahrungsaustauschtreffen der Periurbanprojekte
vom 18. Juni 2019 in Reinach AG

Inhalte:

1. Was ermöglichen Netzwerke?
2. Was sind Netzwerke?
– und was sagt uns die Netz-Metapher nicht?
3. Wie funktionieren Netzwerke?
4. Handlungsempfehlungen für den Netzwerkaufbau und die Netzwerkpflge

1. Was ermöglichen soziale Netzwerke?

Mit Netzwerken können:

- a. Beschränkungen von Organisationen und von persönlichen Primärbeziehungen überwunden werden.

Wir leben in einer Gesellschaft in der **Organisationen** für uns alle sehr wichtig sind, obwohl wir das meist übersehen. Organisationen sind soziale Systeme, die auf spezifische Ziele ausgerichtet sind und aufgrund ihrer Organisiertheit im günstigen Fall diese Ziele relativ effektiv und effizient erreichen, weil sich ihre Mitglieder nicht um Alles und Jedes kümmern sondern eben relativ eng auf den Zweck der Organisation fokussieren.

Dies ist einerseits gut, hat jedoch auch zur Folge, dass Vieles was im Leben von Menschen wichtig ist, nicht in den Blick gerät. Zudem funktionieren viele Organisationen relativ zentralisiert und hierarchisiert mit Aufträgen von oben nach unten. Dies sind Beschränkungen von Organisationen, die zu einer relativen Abgeschlossenheit führen, damit ungestört auf den Organisationszweck hin gearbeitet werden kann.

Zudem haben wir alle **ein engeres soziales Umfeld von guten Freunden, Familienangehörigen und allenfalls auch Verwandten**. Menschen, mit denen wir uns vertraut fühlen, denen wir uns anvertrauen. Nun gibt es jedoch gewisse Probleme bei denen dieses vertraute Beziehungsnetz nicht weiterhilft. Bekannt ist dies u.a. im Zusammenhang mit der Suche nach einer Arbeitsstelle bei Langzeitarbeitslosen oder bei Jugendlichen. Da erweisen sich schwache, lockere Beziehungen zu sozial eher fernen Menschen als wesentlich wirksamer (Stichwort: Coaching durch Ehrenamtliche, die als Netzwerk organisiert sind).

Genau bei solchen Organisations- und Primärbeziehungs-Beschränkungen können Netzwerke weiterhelfen.

- b. Personen in öffentlichen Funktionen und betroffene/interessierte Menschen vor Ort können kooperieren → und sich so qualitätssteigernd ergänzen.
- c. Eine Allianz zwischen politisch-administrativem System (Politik und öffentliche Verwaltung) und Zivilgesellschaft ist möglich
- d. Netzwerke erlauben die Absicherung nachhaltiger, partizipativer Demokratie und gesellschaftlicher Selbststeuerung (top-down und bottom-up Kombination)

(Pankoke, 2007).

2. Was sind soziale Netzwerke?

Frage: Was stellen Sie sich vor, wenn Sie an ein soziales Netzwerk denken?

Nachfolgend soll geklärt werden was soziale Netzwerke sind. Dies soll begrifflich klar werden, d.h. nicht mittels ungeeigneter Bilder oder Metaphern, weil diese mehrdeutig sind und häufig falsche Assoziationen wecken.



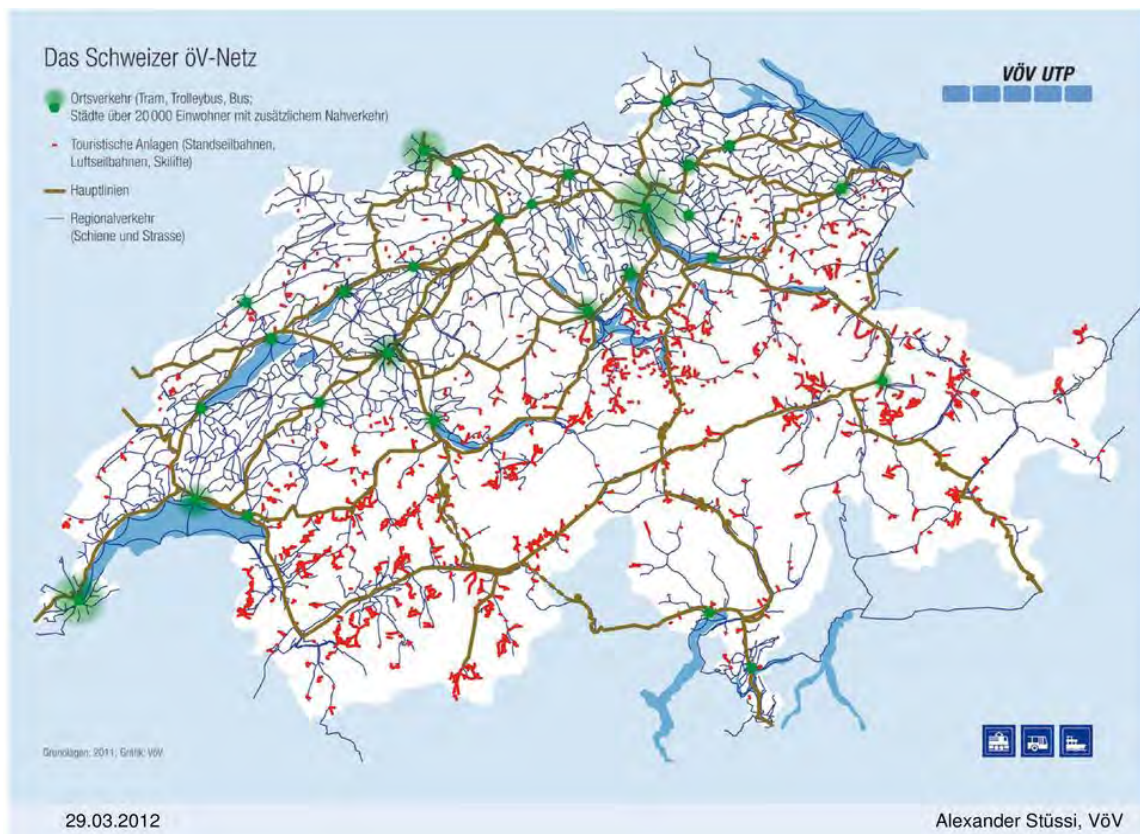
Das Spinnennetz hat ein Zentrum und eine relativ gleichmässige Spiral-Form – und es dient einem einzigen Akteur, der Spinne. Dies sind alles Eigenschaften, welche soziale Netzwerke gerade nicht haben.



Das Fischernetz hat viele exakt gleiche Knoten in gleichmässigen Abständen. In sozialen Netzwerken ist gerade diese Gleichmässigkeit nicht zu finden.



Das Fussballtor-Netz hat in seiner modernsten Form nicht einmal mehr Knoten, es sind Schnüre völlig regelmässig verwoben. Ein soziales Netzwerk hat damit gar nichts zu tun.



Es gibt auch technische Netze, z.B. das Verkehrsnetz, öffentlicher Verkehr oder Privatverkehr. Da gibt es Hauptachsen, Zentren und Peripherie und häufig Staus oder manchmal Stellwerk- oder Weichenstörungen. Ein Verkehrsnetz dient der Mobilität, der Erreichung individueller Ortsziele, es kann keine Projekt-Ziele verfolgen.



Ein anderes technisches Netz ist z.B. das Internet oder auch das Stromnetz, das Wassernetz usw. All diese technischen Netzze haben ganz andere Eigenschaften als die sozialen Netze.

Was sind soziale Netzwerke?

Soziale Netzwerke haben als Komponenten **menschliche Individuen**, d.h. verknüpft sind Akteure:

- je mit einer unverwechselbaren Persönlichkeit
- je mit Mitgliedschaften in mehreren sozialen Systemen (Familie, Arbeitsorganisation, Freizeitorganisationen, Parteien, Kirchen usw.)
- je mit unterschiedlichen Rollen, Positionen und Status in diesen sozialen Systemen
- je mit eigenem Wissen, eigenen Werthaltungen, Vorstellungen und Ideen
- je mit eigenem Können, Handeln und Verhalten
- je mit mit eigenem Gesundheitszustand
- je mit mehr oder weniger Ressourcen
- je mit spezifischen Beziehungen zu andern Menschen

Durch all diese Eigenschaften sind Personen verschieden → was u.a. den Austausch interessant macht.

Menschliche Individuen sind nicht bloss als Personen interessant verschieden – sie haben auch vieles gemeinsam. Alle Menschen haben:

- eine geteilte evolutionäre Entwicklungsgeschichte, die dazu geführt hat,
- dass das Wohlbefinden aller Menschen von der Befriedigung universeller menschlicher Bedürfnisse abhängt: von biotischen, psychischen und sozialen Bedürfnissen
- wobei die sozialen Bedürfnisse zu sozialem Verhalten veranlassen, zu Kooperation und dazu Beziehungen einzugehen und z.B. Netzwerke zu bilden.

Soziale Bedürfnisse sind z.B.: Zuwendung erhalten, helfen können, Zugehörigkeit durch Teilnahme erwirken, Unverwechselbarkeit, Autonomie, soziale Anerkennung, Austausch-Gerechtigkeit.

Mit andern Worten: Menschen sind sozialisierte, selbstwissensfähige Biosysteme mit

- a. im festverschalteten (älteren) Gehirn verankerten Antrieben (Bedürfnissen)
- b. einem kognitiven System und
- c. dem Vermögen der Handlungssteuerung auf der Grundlage der verfügbaren Fertigkeiten.

Menschliche Bedürfnisse sind universelle (d.h. bei allen Menschen vorhandene) neuronale Prozesse im nichtplastischen Teil des Gehirns von Individuen. Auf der Basis von Biowerten, welche die vom menschlichen Organismus bevorzugten (Soll-)Zustände vorgeben, regulieren Bedürfnisse organismisch darauf hin, dass ein menschliches Individuum in einem gesunden, überlebensfähigen Zustand bleibt. Sie sind die internen Antriebe organismischer Prozesse und der Motivation von motorischen Operationen, mit denen desorganisierenden und verschleissenden Vorgängen begegnet wird.

Um die menschlichen Bedürfnisse befriedigen und auch längerfristig sichern zu können, sind Menschen auf andere Menschen angewiesen.

(Obrecht, 2000; Obrecht, 2004; Obrecht 2005; Martin, 2014)

Definition soziales Netzwerk:

- Ein soziales Netzwerk ist ein soziales System (eine Art Grossgruppe) von Akteuren , die untereinander im Rahmen einer Interaktionsstruktur vernetzt sind,
- ohne formale Positionsstruktur und ohne festgeschriebene Arbeitsteilung.
- Zugehörig können menschliche Individuen als Person sein oder als Vertreter von sozialen Systemen, wie z.B. Organisationen.

Zwei wichtige Eigenschaften von sozialen Systemen gelten auch für Netzwerke:

- a. die Mitglieder teilen eine gemeinsame Umwelt (z.B. Bewohner von Bergregionen vernetzen sich – Engagierte in periurbanen Räumen vernetzen sich)
- b. die Mitglieder des Systems wirken auf andere Mitglieder auf eine Art ein, die zumindest in einer Hinsicht kooperativ ist.

Es gibt in Netzwerken keine dauerhafte Zentralisierung und auch die Arbeitsteilung ist nicht dauerhaft festgeschrieben, d.h. die Rollen können wechseln. Die Einflussmöglichkeiten der einzelnen Akteure (Macht) variieren u.a. in Abhängigkeit der Intensität ihrer Sub-Vernetzung, ihres Status und ihrer Ressourcen, die sie einbringen können. Allenfalls entstehen intensivere Sub-Interaktionsnetze, die als Solidaritätskern wirksamer sind als andere Akteure im Netzwerk. Es kann sich eine informelle Positionsstruktur herausbilden. Es mag auch informelle LeaderInnen geben.

(Obrecht, 2004, Bullinger & Nowak, 1998)

3. Wie soziale Netzwerke funktionieren

Frage: Was verbindet Menschen?

Soziale Netzwerke werden zusammengehalten durch prosoziale Gefühle und reziproke Austausch-Handlungen, nicht durch Beziehungen der Dominanz oder Verträge (Obrecht, 2004, S. 282).

Prosoziale Gefühle sind z.B.: Wohlwollen, Freundschaft, Verpflichtungsgefühl und Hingabe ...

Reziproke Austauschhandlungen gehen von: selbstloser Gabe – über - Gabe mit zeitlich verzögerter Rückgabe – Gabe und Pflicht zu Weitergabe - bis hin zu - Gabe mit offen gelassener Rückgabe. Auf diese Weise hat reziproker Austausch eine unbestimmt lange dauernde gegenseitige Beziehung zur Folge – dies im Unterschied zu marktförmigem Handel bei dem Waren oder Leistungen zeitnahe zur Übergabe bezahlt werden, wodurch die Austauschbeziehung extrem kurz bleibt.

(Adloff & Mau, 2005; Klein, 2010; Obrecht, 2004; Staub-Bernasconi, 2018, S. 387ff)

Es gibt folgende Austauschdimensionen:

- Kommunikation
 - Koreflection
 - Kooperation
 - Koproduktion
 - Gütertausch
 - Körperlicher Kontakt, Berührungen, Sexualität
 - Soziale Unterstützung, Beziehungsvermittlung
- (Geiser, 2016, S. 187ff)

4. Handlungsempfehlungen für den Netzwerkaufbau und die Netzwerkpflege

Wenn wir also ein soziales Netzwerk mit-aufbauen, gestalten und pflegen wollen, dann können wir uns das was wir nun wissen zu Nutze machen.

Methodisch kann man die Netzwerkanalyse, den Netzwerkaufbau, die Netzwerkpflege und die Netzwerkauflösung unterscheiden.

4.1. Netzwerkanalyse

Weil soziale Netzwerke Systeme von menschlichen Individuen sind, beginnt jede Netzwerkanalyse mit Fragen zu diesen Akteuren, sogenannten WER-Fragen. In aller Regel besteht bereits ein kleines Netz von Personen, wenn es darum geht ein Netzwerk aufzubauen – einige sind schon dabei. In Ihrem Fall ist das sehr ausgeprägt so, ihre Netzwerke bestehen bereits. Deshalb ist es wichtig sich zu vergewissern – was für ein Netzwerk ist das was bei uns bereits existiert?

Untersuchen Sie:

- WER sind die Akteure? Wer gehört zu dem Netzwerk?
- Wer steht mit wem wie häufig in Austausch? (Vernetzung und Interaktionsintensität)
- Wie bzw. was wird ausgetauscht? (Kommunikation, Koreflection, Kooperation, Koproduktion, Gütertausch, Körperlicher Kontakt, Berührungen, Sexualität, Soziale Unterstützung, Beziehungsvermittlung).
- Wer bringt was ein? Wer bedarf was?
- Was ist der Zweck, was sind die Ziele des sozialen Netzwerks?
- Wer hat mit wem gute oder schlechte Erfahrungen gemacht?

Bei der Netzwerkanalyse geht es primär darum die Einzelheiten zu beschreiben – wir orientieren uns an Faktischem – vorerst, so gut es geht, ohne Bewertung!

Für die Netzwerkanalyse empfiehlt es sich Einzelgespräche zu führen, die Ergebnisse zu verarbeiten und im Netzwerk zu diskutieren.

Tipp zum Führen der Einzelgespräche: Beginnen Sie mit jemandem weniger Wichtigem und jemandem Wichtigem und wechseln Sie dann weiter ab. So wird die Reihenfolge unklar und Akteure, die sich als Wichtig erachten, müssen nicht um die „richtige Reihenfolge“ kämpfen bzw. beleidigt sein, wenn sie erst später daran kommen. Fragen sie jeden Gesprächspartner, wen sie auch noch befragen sollen.

4.2. Netzwerkkarte/Soziogramm



Abb.: Soziogramm (Höhn & Schick, 1976, S. 33)

Man kann eine Netzwerkkarte erstellen, in welche die Akteure und deren Interaktionen schematisch eingetragen werden:

- Personen = ○ (Kreise mit Zahlen). VertreterInnen von Organisationen zeichnet man ebenfalls als Kreis mit Nummer und vermerkt in der Legende, welche Organisation/en diese Person vertritt (oder schreibt dies neben den Kreis).
- Interaktionen = → → → ↔ ↔ (Pfeile verschieden dick je nach Intensität der Interaktion – eine Richtung oder Gegenseitigkeit)
- Klären sie bei jedem Akteur mit wie vielen andern Akteuren er in aktiver bzw. passiver oder gegenseitiger Interaktion steht. Dies gibt Hinweis auf die Stärke der Vernetztheit.
- Klären sie in welchen Interaktionen welche Austauschdimensionen vorherrschend sind: Koproduktion, Gütertausch und Beziehungsvermittlung binden stärker als die andern Austauschdimensionen z.B. Kommunikation. D.h. gemeinsame Projekte sind gewichtiger als Besprechungen.
- Arbeiten Sie heraus welche Subnetze es gibt. Möglicherweise gibt es Subsysteme, die sich um spezifische Aufgaben kümmern – es müssen nicht immer alle alles machen!
- Welche Akteure sind intensiv mehrfach involviert – welche sind nur schwach involviert – passt das für die Betroffenen? Nehmen Sie Rücksicht auf die Zeitressourcen der Mitglieder!
- Gibt es ein Gesamtnetzwerk und gibt es Teil-Netzwerke? Ist dies allen transparent?

Das Erstellen einer Netzwerkkarte ist ziemlich aufwändig – tun Sie es nur, wenn es im Netzwerk hartnäckige Probleme gibt – wenn alles einigermaßen gut läuft, dann braucht es keine Netzwerkkarte/Soziogramm.

4.3. Netzwerkgestaltung bzw. -umgestaltung:

Generell lassen sich soziale Systeme und damit auch Netzwerke über die Zusammensetzung verändern. Nachfolgend ein paar Fragen zur Zusammensetzung, die bei der Netzwerkgestaltung helfen:

Klären sie:

- WER kann, darf, soll, will oder muss dabei sein und was legitimiert die Zugehörigkeit?
- WER ist bereits dabei – WER könnte zusätzlich dazu kommen – und weshalb?
- Wer von den bisherigen ist bereits in (positiver) Beziehung mit einem zusätzlichen Akteur? Tipp: Es empfiehlt sich, die Neuanwerbung von Netzwerkmitgliedern durch bestehende Mitglieder abzuwickeln, die zum Neuen bereits in positiver Beziehung stehen.
- Wer wünscht warum welche zusätzlichen Akteure – wer hat welche Vorbehalte gegen welche zusätzlichen Akteure?
- Welche Begründung gibt es für eine Umgestaltung? Auf welche Ziele hin wird umgestaltet?

Bevor Sie Veränderungen einleiten sollten Sie sich stets über den Zweck und die Ziele des Netzwerks versichern, insbesondere über das Hauptziel,! Was ist das Hauptziel Ihres lokalen Periurban-Netzwerks?

Klären sie:

- Was ist das Hauptziel des Netzwerks?

Netzwerke lassen sich nicht nur über die Zusammensetzung verändern sondern auch durch die Veränderung des Austauschs:

- durch die Förderung des Austauschs
- durch die Steigerung oder Reduktion der Austauschhäufigkeit
- durch den stärkeren oder schwächeren Einbezugs von Akteuren
- aber auch durch die Pflege spezifischer Austauschdimensionen. Koproduktion bindet z.B. stärker als Kommunikation.

Nehmen Sie dabei Rücksicht auf die Zeitressourcen der Mitglieder! Dosieren Sie den zeitlichen Aufwand für unterschiedliche Netzwerk-Mitgliedsgruppen unterschiedlich – für Einige ev. niedrig, für Andere mittel und für Dritte hoch, ganz entsprechend deren Möglichkeiten. Es können auch unterschiedlich intensive Zeitphasen konzipiert werden.

Schwach beteiligte Akteure können bei Gelegenheit in intensivere Subnetze einbezogen werden. Zeitlich hoch belastete Mitglieder, z.B. Alleinerziehende, kann man primär bei Entscheidungen einbeziehen und damit massgeblich beteiligen, auch wenn sie nicht immer dabei sein können.

Nachfolgend ein paar Fragen betreffend den Austausch:

- Welche Netzwerkmitglieder sind in welche Austausch-Interaktionen involviert? Wer ist wenig oder nicht involviert? Passt es so für alle oder sollte etwas verändert werden?
- Wollen wir ein Gesprächs-Netzwerk oder ein Handlungs-Netzwerk sein? (kommunikativer/koreflexiver Austausch versus Kooperation/Koproduktion)

Falls Ihr Netzwerk nicht beides ist (sowohl Kommunikations-/Koreflektions-Netzwerk als auch Kooperations-/Koproduktionsnetzwerk), dann besprechen und vereinbaren Sie im Netzwerk, falls ein Wechsel stattfinden soll. Mitdenken und Mittun sind zwei verschiedene Operationen und erfordern unterschiedliche Bereitschaft. Entlasten sie gegebenenfalls jene, die nicht mithandeln können oder wollen, damit sie trotzdem mitdenken können.

Seien Sie jedoch auf der Hut wenn Einige nur dabei sein wollen, damit sie wissen was geschieht und was geplant wird. Dadurch entsteht das Risiko, dass plötzlich alle nur noch zusehen und zuhören und nichts preisgeben wollen – was der Untergang des Austauschs ist.

Netzwerke sind für die Mitglieder attraktiv, wenn geteilte Ziele erreicht werden – aber auch wenn menschliche Bedürfnisse befriedigt werden können: Zuwendung erhalten, helfen können, Zugehörigkeit durch Teilnahme, Unverwechselbarkeit erleben, Autonomie, soziale Anerkennung, Austausch-Gerechtigkeit, Kompetenzerleben, orientierungsrelevante Information erhalten.

Dies führt zu folgenden Fragen:

- Wer kann was ins Netzwerk einbringen?
- Was kann für welches Netzwerkmitglied eine Belohnung/Befriedigung sein?
- Welche Tauschgüter sind für wen attraktiv?

Unterscheiden Sie Arbeitsaufträge, die im Netzwerk entstanden sind - von Aufträgen von aussen! Stellen sie Aufträge, die von aussen an das Netzwerk herangetragen werden stets als Anfragen dar, damit die Netzwerkmitglieder im Entscheid darüber, ob sie diese Arbeit leisten wollen, frei sind.

Einigen sie sich über die Offenheit bzw. Geschlossenheit des Netzwerks. Bei gänzlich offenen sozialen Systemen schwindet die Verbindlichkeit und es entsteht kaum Vertrauen. Stark geschlossene Netzwerke wirken für Aussenstehende mafiös. Vereinbaren Sie Zugangs- und Austrittsregeln bzw. –Verfahren und machen Sie diese transparent. Es ist auch möglich ein inneres Netzwerk und einen äusseren Kreis von Interessierten zu bilden, mit je unterschiedlicher Offenheit.

Klären Sie die Netzwerk-Ziele!

Jedes Netzwerk-Mitglied hat individuelle Ziele und im Fall von Organisationsvertretung auch mandatierte Ziele. Im Netzwerk können am leichtesten jene Ziele verfolgt werden, die geteilt sind, die man als kollektive Ziele bezeichnen kann.

Achtung nicht alle unterschiedlichen Ziele widersprechen sich:

- Neutrale Ziele sind zwar unterschiedlich, sie schliessen sich jedoch nicht aus
- komplementäre Ziele verstärken sich gegenseitig
- bei widersprüchlichen Zielen liegen Zielkonflikte vor, diese sollten ausgeräumt werden
- Zudem lassen sich Ziele in einer Zielstruktur ordnen, es gibt über- und untergeordnete Ziele.

Zielbeziehungen

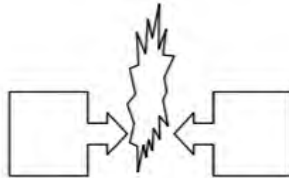
- a) **Neutrale Ziele:** unterschiedliche, jedoch sich nicht ausschliessende Ziele



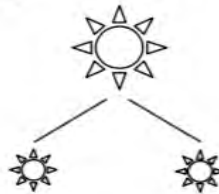
- b) **Komplementäre Ziele:** sich gegenseitig verstärkende Ziele



- c) **Widersprüchliche Ziele:** sich ausschliessende Ziele, Zielkonflikt



- d) **Über- bzw. Untergeordnete Ziele:** Haupt- und Teilziele



Gestalten sie die Rollen- und Aufgabenverteilung periodisch neu für einen überblickbaren Zeitraum. Allenfalls Rotationsprinzip.

Periodische Rollen- und Aufgaben-Neuverteilung verhindert Rollenverfestigung und die Entstehung einer dauerhaften Positionsstruktur, was einem Netzwerk zuwiderlaufen würde.

Weitere Fragen die geklärt werden können: Wer übernimmt die Koordinationsarbeit? Eine Einzelperson? Eine Kerngruppe? Bezahlt oder unbezahlt?

Berücksichtigen sie bei mandatierten Personen, dass diese mit ihrer Organisation oder Gruppe Rücksprache nehmen können. Ein Sonderfall sind Personen, die ohne delegiert zu sein, stellvertretend für eine Personenkategorie stehen (z.B. für Jugendliche, für Behinderte usw.)

Machen Sie stets anerkennend kenntlich, welche Netzwerkmitglieder „von Amtes wegen“ teilnehmen, welche im Rahmen einer bezahlten Arbeit und welche ehrenamtlich, unbezahlt mitwirken.

Und am Schluss noch das Wichtigste und Schönste:

Teilen und Feiern sie Erfolge mit allen Netzwerkmitgliedern.

Literatur:

- Adloff, F. & Mau, S. (2005). *Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität*. Frankfurt am Main: Campus
- Bullinger, H. & Nowak, J. (1998). *Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung*. Freiburg i.B.: Lambertus
- Geiser, K. (2016). *Problem- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in die Systemische Denkfigur und ihre Anwendung*. (6. korrigierte Auflage). Luzern: Interact
- Klein, S. (2010). *Der Sinn des Gebens. Warum Selbstlosigkeit in der Evolution siegt und wir mit Egoismus nicht weiterkommen*. Frankfurt am Main: Fischer
- Martin, E. (2014). Ethisch handeln in der Sozialen Arbeit – eine Operationalisierung. IN: H. Walz, I. Teske & E. Martin (Hrsg.). *Menschenrechtsorientiert wahrnehmen – beurteilen – handeln. Ein Lese- und Arbeitsbuch für Studierende, Lehrende und Professionelle der Sozialen Arbeit* (3. Auflage). Luzern: Interakt: 145-196
- Obrecht, W. (2000). Soziale Systeme, Individuen, soziale Probleme und Soziale Arbeit. Zu den metatheoretischen, sozialwissenschaftlichen und handlungstheoretischen Grundlagen des „systemistischen Paradigmas“ der Sozialen Arbeit. In: R. Merten. *Systemtheorie Sozialer Arbeit. Neue Ansätze und veränderte Perspektiven*. Opladen: Leske + Budrich: 207-223
- Obrecht, W. (2004). Soziale Systeme, Individuen, soziale Probleme und Soziale Arbeit. Zu den metatheoretischen, sozialwissenschaftlichen und handlungstheoretischen Grundlagen des „systemtheoretischen Paradigmas“ der Sozialen Arbeit. In: A. Mühlum. *Sozialarbeitswissenschaft. Wissenschaft der Sozialen Arbeit*. Freiburg i.B.: Lambertus: 270-294
- Obrecht, W. (2005). *Umriss einer biopsychosozioökulturellen Theorie menschlicher Bedürfnisse. Geschichte, Probleme, Struktur, Funktion*. Skript zur gleichnamigen Lehrveranstaltung am Interdisziplinären Universitätslehrgang für Sozialwirtschaft, Management und Organisation Sozialer Dienste (ISMOS)
- Romppel, J. (2003). *Netzwerke Sozialer Arbeit zwischen Selbstorganisation und Organisation am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe*. Freiburg i.B.: Lambertus
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Auflage). Opladen: Barbara Budrich
- Pankoke, Eckart. (2007). Was versteht man eigentlich unter sozialen Netzwerken? In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. *Fachlexikon der sozialen Arbeit* (6. Auflage). Baden-Baden: Nomos, S. 857f.