



Gaby Straßburger | Judith Rieger (Hrsg.)

Partizipation kompakt

Für Studium, Lehre und
Praxis sozialer Berufe

Partizipation steht im Zentrum sozialer Berufe. In allen Arbeitsfeldern ist demokratische Beteiligung gefragt: Wie kann man mit den Menschen arbeiten anstatt für sie? Was bedeutet Partizipation und wie wird sie in der Praxis umgesetzt? Dieses übersichtliche, bunte und mit zahlreichen Grafiken aufgelockerte Lehrbuch bringt anspruchsvolles Fachwissen für Studierende und PraktikerInnen verständlich und schnell auf den Punkt: Warum Partizipation wichtig ist, wie man sie von „Beteiligung light“ unterscheidet und worauf es in der Praxis ankommt. Aufbauend auf dem Modell der Partizipationspyramide werden komplexe Zusammenhänge leicht nachvollziehbar vermittelt. Zahlreiche Praxisbeispiele zeigen, wie Partizipation gelingt.

www.juventa.de

ISBN 978-3-7799-2969-7



Partizipation kompakt – Komplexe Zusammenhänge auf den Punkt gebracht

Gaby Straßburger, Judith Rieger

7.1 Was ist Partizipation?

Partizipation bedeutet, an Entscheidungen mitzuwirken und damit Einfluss auf das Ergebnis nehmen zu können. Sie basiert auf klaren Vereinbarungen, die regeln, wie eine Entscheidung gefällt wird und wie weit das Recht auf Mitbestimmung reicht.

Diese Definition grenzt Partizipation von Formen der Beteiligung ab, bei denen die Meinung der Mitwirkenden keine Auswirkung auf das Ergebnis einer Entscheidung hat oder bei denen nicht sicher ist, dass ihre Meinung in den Entscheidungsprozess einfließt.

7.2 Die Partizipationspyramide

Im Modell der Partizipationspyramide (S. 232/233) unterscheiden wir sieben Stufen von Beteiligung. Auf der ersten Stufe geht es um Informationen über anstehende Entscheidungen, auf der zweiten Stufe können Menschen ihre Meinung zur Thematik äußern und auf der dritten Stufe werden sie zu einer Stellungnahme aufgefordert. Doch auf keiner dieser Stufen ist sichergestellt, dass die Beteiligung Auswirkungen auf die Entscheidung hat. Deshalb betrachten wir sie als Vorstufen von Partizipation.

Partizipation beginnt auf der vierten Stufe. Hier treffen Fachkräfte Entscheidungen nicht allein, sondern beziehen Bürgerinnen und Bürger ein, um gemeinsam zu entscheiden. Auf der fünften Stufe werden einzelne Bereiche festgelegt, über die Bürgerinnen und Bürger ohne Rücksprache mit den Fachkräften entscheiden können. Die sechste Stufe zeichnet sich dadurch aus, dass Bürgerinnen und Bürger zentrale Entscheidungen eigenständig treffen und dabei von Fachkräften unterstützt und begleitet werden.

Auf Stufe sieben findet Partizipation als zivilgesellschaftliche Eigenaktivität statt und liegt allein in bürgerschaftlicher Verantwortung. Auf den darunterliegenden Stufen hingegen unterscheidet das Modell jeweils institutionell-professionell initiierte Beteiligungsprozesse (linke Pyramidenseite) von solchen, die durch Bürgerinnen und Bürger angestoßen und getragen werden (rechte Pyramidenseite).

7.3 Welche Stufe ist die beste?

Die Stufen der Partizipationspyramide sind zwar hierarchisch geordnet, doch eine höhere Stufe ist nicht unbedingt besser als eine niedrigere. Zwar ist es erstrebenswert, immer so viel Partizipation wie möglich zu realisieren, doch welche Stufe angemessen ist, hängt von den konkreten Gegebenheiten ab. Deshalb ist es wichtig zu berücksichtigen, welche Stufe für die Beteiligten unter den jeweiligen Rahmenbedingungen praktikabel ist und am besten passt.

Erst wenn geklärt ist, ob und in welchem Umfang die beteiligten Fachkräfte bereit sind, ihre Macht zu teilen, lässt sich entscheiden, welche Stufe oder Vorstufe der Partizipation angemessen ist. Solange nicht sicher ist, dass die Meinung der Menschen, die sich beteiligen, tatsächlich in den Entscheidungsprozess einfließen wird, besteht die Gefahr der Scheinpartizipation.

Grundsätzlich gilt: Auch die Vorstufen der Partizipation sind wertvoll. Meinungen und Ansichten von AdressatInnen vor einer Entscheidung in Erfahrung zu bringen oder Entscheidungen transparent zu machen, ist wesentlich besser, als sie nicht zu beteiligen. Zudem können positive Erfahrungen mit einer Vorstufe der Partizipation ein gutes Argument sein, um den Grad der Partizipation allmählich zu steigern.

7.4 Warum ist Partizipation wichtig?

Der zentrale Auftrag sozialer Berufe ist Empowerment. Sie treten dafür ein, dass jeder Mensch am gesellschaftlichen Leben teilhaben und sich mit seiner individuellen Art in soziale und politische Prozesse einbringen kann, die ihn selbst und sein Umfeld betreffen. Da jeder Mensch das Recht darauf hat, in Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden zu leben, ist er auch berechtigt, daran mitzuwirken, dass eben diese Zustände eintreffen. Daher ist eine entscheidende Aufgabe sozialer Berufe, Menschen zu befähigen, aktiv an sozialen, gesellschaftlichen und politischen Prozessen teilzunehmen.

Die Partizipationspyramide

Stufen der Partizipation

Stufe 6 Entscheidungsmacht übertragen:

AdressatInnen treffen alle wichtigen Entscheidungen selbst. Fachkräfte unterstützen und begleiten sie.

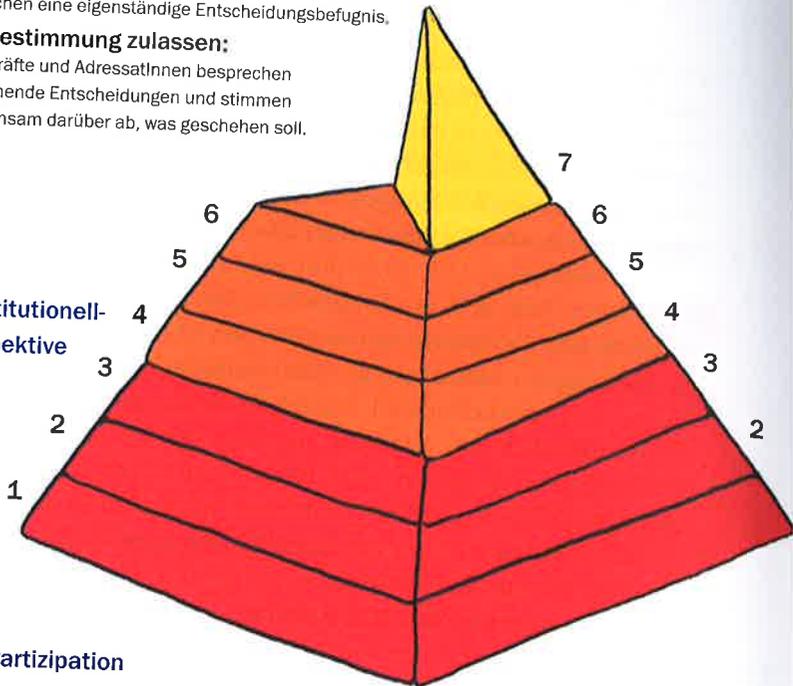
Stufe 5 Entscheidungskompetenz teilweise abgeben:

Fachkräfte übertragen AdressatInnen in bestimmten Bereichen eine eigenständige Entscheidungsbefugnis.

Stufe 4 Mitbestimmung zulassen:

Fachkräfte und AdressatInnen besprechen anstehende Entscheidungen und stimmen gemeinsam darüber ab, was geschehen soll.

Partizipation aus institutionell-professioneller Perspektive



Vorstufen der Partizipation

Stufe 3 Lebensweltexpertise einholen:

Fachkräfte lassen sich von AdressatInnen auf der Basis ihrer Lebensweltexpertise beraten. Es bleibt offen, ob sie deren Einschätzung bei der Entscheidung berücksichtigen.

Stufe 2 Meinung erfragen:

Vor einer anstehenden Entscheidung bringen Fachkräfte in Erfahrung, wie AdressatInnen die Ausgangssituation, Reaktionsmöglichkeiten oder Konsequenzen einschätzen, um dies bei der Entscheidung evtl. zu berücksichtigen.

Stufe 1 Informieren:

Fachkräfte informieren AdressatInnen über eine anstehende Entscheidung und machen sie transparent.

Stufen der Partizipation

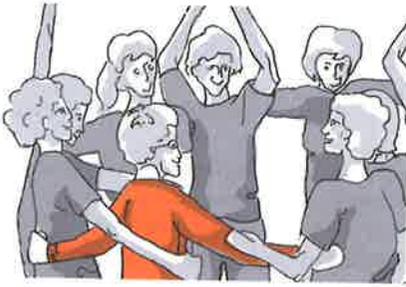
- Stufe 7 Zivilgesellschaftliche Eigenaktivitäten:**
BürgerInnen organisieren sich selbst und setzen ihr Vorhaben eigenständig um.
- Stufe 6 Bürgerschaftliche Entscheidungsfreiheit ausüben:**
BürgerInnen haben volle Entscheidungsmacht und treffen finanzielle, organisatorische oder inhaltliche Entscheidungen selbstbestimmt.
- Stufe 5 Freiräume der Selbstverantwortung nutzen:**
BürgerInnen nehmen ihr Recht wahr, in bestimmten Bereichen finanzielle, organisatorische oder inhaltliche Entscheidungen eigenständig zu treffen.
- Stufe 4 An Entscheidungen mitwirken:**
BürgerInnen treffen Entscheidungen gemeinsam mit Fachkräften.

Partizipation aus der Perspektive der Bürgerinnen und Bürger

Vorstufen der Partizipation

- Stufe 3 Verfahrenstechnisch vorgesehene Beiträge einbringen:**
BürgerInnen nutzen Möglichkeiten, die im Vorfeld einer Entscheidung eröffnet werden, um Kritik zu üben, Unterstützung zu leisten oder Ratschläge zu geben, allerdings ohne Garantie, dass ihre Sichtweise berücksichtigt wird.
- Stufe 2 Im Vorfeld von Entscheidungen Stellung nehmen:**
BürgerInnen gehen auf Verantwortliche zu, um vor einer Entscheidung ihre Position darzulegen und ihre Sichtweise zu verdeutlichen, wobei es nicht in ihrer Hand liegt, ob ihre Meinung in die Entscheidung einfließt.
- Stufe 1 Sich informieren:**
BürgerInnen informieren sich über anstehende oder getroffene Entscheidungen und deren Hintergründe.

Empowerment

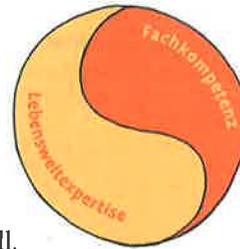


Fachkräfte unterstützen Menschen, mehr Eigenständigkeit zu erlangen, indem sie sie ermutigen und befähigen, sich für ihre Ziele einzusetzen. Aber sie machen nicht nur Einzelne kompetenter, sondern fördern auch kollektive Aktivitäten, wenn Menschen sich zusammenschließen, um Missstände abzubauen.

Empowerment lässt sich am besten durch Partizipation erreichen. Wird der Prozess der Unterstützung konsequent partizipativ gestaltet, steht Selbstbestimmung von Anfang an im Zentrum. Im Dialog wird geklärt, welche Interessen und Ressourcen Menschen haben, welche Strategien zu ihrem Leben passen, um schließlich gemeinsam zu entscheiden, wie die Unterstützung aussehen soll.

Zusammenspiel von Lebensweltexpertise und Fachkompetenz

Fachkompetenz und Lebensweltexpertise haben dabei den gleichen Stellenwert. So wird Empowerment unmittelbar praktiziert, statt lediglich Ziel der Zusammenarbeit zu sein.



Dem Auftrag, gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, kommen soziale Berufe nicht nur dadurch nach, dass sie andere befähigen, sich in gesellschaftliche und politische Prozesse einzubringen, sondern auch indem sie selbst aktiv daran teilhaben und soziale Ungleichheiten ins Bewusstsein der Öffentlichkeit bringen.

7.5 Sind Sie bereit partizipativ zu arbeiten?

Ihre individuelle Bereitschaft partizipativ zu arbeiten, zeigt sich in Ihrer fachlichen Haltung und Fachkompetenz. Eine partizipative Haltung resultiert aus dem Wissen, der Überzeugung und der Erfahrung, dass Partizipation in sozialen Berufen zentral ist. Diese Haltung kann im Arbeitsalltag als innerer Kompass dienen, der Sicherheit und Orientierung bei Entscheidungen bietet und Ihnen hilft, professionelles Handeln angemessen beurteilen, begründen und reflektieren zu können.



Eine partizipative Haltung basiert auf den Werten Gerechtigkeit, Solidarität und Gleichwertigkeit. Sie können die folgenden Sätze für sich hinterfragen und überlegen, ob Sie ihnen zustimmen oder eine andere Position vertreten.

- **Gerechtigkeit:** Das Zusammenleben in der Gesellschaft kann gerechter gestaltet werden, wenn Benachteiligte zu Beteiligten werden.
- **Solidarität:** Bürgerinnen und Bürger bilden eine gesellschaftliche Gemeinschaft, in der sie füreinander Verantwortung übernehmen.
- **Gleichwertigkeit:** Das lebensweltbezogene, erfahrungsbasierte Wissen der Adressatinnen und Adressaten und die Fachkompetenz der Fachkräfte sind gleich viel wert.

Sind Sie zuversichtlich, interessiert, offen, risikobereit und weitsichtig? Mit folgenden Einstellungen können Sie das überprüfen:

- **Zutrauen:** Alle Menschen geben ihr Bestes und haben viel Potenzial. Meine Aufgabe ist es, sie dabei zu unterstützen, es zu entfalten.
- **Interesse:** Ich bin neugierig, mein Gegenüber in seiner Einzigartigkeit kennenzulernen, und ich bin gespannt, welche Stärken und Ressourcen ich entdecken werde.
- **Offenheit:** Ich will fremde Sicht- und Verhaltensweisen kennenlernen und verstehen. Mir ist klar, dass ich während der Zusammenarbeit flexibel reagieren muss, da ich aktuelle Ereignisse und Dynamiken berücksichtige.
- **Risikobereitschaft:** Ich kann den Verlauf und die Inhalte der Zusammenarbeit nicht vorgeben, sondern lasse mich jeweils neu auf das ein, was gerade erforderlich ist.
- **Weitsicht:** Ich weiß, dass partizipative Prozesse viel Zeit brauchen. Daher setze ich mich stetig dafür ein, die Rahmenbedingungen meiner Arbeit zu optimieren.

Teilen Sie diese Einstellungen? Dann bringen Sie bereits wichtige Voraussetzungen mit, um als Fachkraft partizipative Prozesse aktiv zu begleiten!

7.6 Was macht Partizipationskompetenz aus?

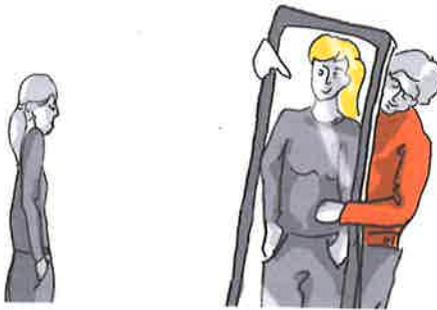
Partizipativ handelnde Fachkräfte lassen sich auf die Sichtweisen und Interessen der Adressatinnen und Adressaten ein

– und zwar von Anfang an. Sie fragen sie nach ihren Vorstellungen, noch bevor sie ein Konzept entwickeln, und sie unterstützen sie, eigene Lösungsstrategien zu entwickeln. So zu arbeiten braucht Geduld, Flexibilität und manchmal auch den Mut zum Risiko.

Adressatenperspektive
einnehmen



Stärken spiegeln



Partizipative Kompetenz von Fachkräften zeigt sich auch darin, bei den Stärken der Adressatinnen und Adressaten anzusetzen. Sie finden heraus, was das Einzigartige an ihrem Gegenüber ist und richten den Blick auf das Positive. Die bisherige Lebenserfahrung der Beteiligten betrachten sie als

einen Schatz, aus dem diese selbst dann schöpfen können, wenn bisher vieles schiefgegangen ist.

Ebenso gehört Teamgeist zu den wichtigsten Kompetenzen für Partizipation. Fachkräfte begleiten Menschen auf ihrem individuellen Weg zu ihren eigenen Zielen. Dabei vertrauen die Professionellen auf das Potenzial der AdressatInnen und unterstützen sie darin, es eigenständig auszuschöpfen. Bei jedem Schritt klären die Fachkräfte ab, wie sie ihr Gegenüber unterstützen können, ohne Abhängigkeiten zu erzeugen.



7.7 Wie soll der institutionelle Rahmen aussehen?

Idealerweise ist Partizipation in einer Institution strukturell verankert, sodass geregelt ist, wer unter welchen Bedingungen (mit-)entscheiden kann. Klare Strukturen für Beteiligung bieten Rechtssicherheit.

Strukturelle Weichenstellung auf Partizipation



Wichtig ist, Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass sie für alle nachvollziehbar und zugänglich sind und die Stimme der Betroffenen Gewicht hat. Alle AdressatInnen, die von einer Entscheidung betroffen sind, müssen einbezogen werden. Grundsätzlich sind alle Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass Zeit und Raum für Mitbestimmung bleibt.

Um diese Voraussetzungen zu erfüllen, sind drei zentrale Aspekte einer Partizipationskultur von Bedeutung: Strukturelles Empowerment, institutionelle Öffnung und Nachfrageorientierung.

Strukturelles Empowerment



Strukturelles Empowerment bedeutet, die Position von Adressatinnen und Adressaten in einer Institution systematisch zu stärken. Ausschlaggebend sind drei Faktoren: Informationen, Zeit und Raum. Informationen, um Durchblick zu ermöglichen, Zeit, um sich eine Meinung zu bilden

und Raum, um Verbündete zu finden.

Während strukturelles Empowerment dazu beiträgt, Partizipationshürden innerhalb einer Organisation zu beseitigen, schafft die institutionelle Öffnung Durchlässigkeit nach außen. Hierfür müssen Barrieren abgebaut und Zugänge möglichst einladend und niedrigschwellig gestaltet werden, um alle Adressatinnen und Adressaten in für sie relevante Entscheidungen einzubeziehen.

Institutionelle Öffnung



Nachfrageorientierung



Eine dritte strukturelle Voraussetzung für gelingende Partizipation ist die Ausrichtung der sozialen Dienstleistungen an der Nachfrage. Die Interessen derjenigen, die von dem Angebot profitieren sollen, sollten Ausgangspunkt jeglicher professioneller Aktivität sein. Entsprechend müssen Arbeitsabläufe so strukturiert werden, dass Fachkräfte Interessen erkunden und sich auch in einem laufenden Prozess immer wieder daran ausrichten können.

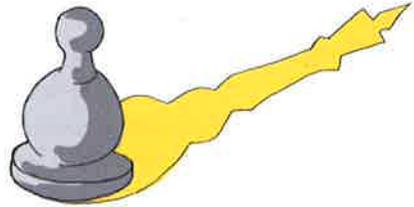
7.8 Wie können Sie partizipativ arbeiten?

In diesem Buch zeigen wir an zahlreichen Beispielen aus ganz unterschiedlichen Bereichen sozialer Berufe, wie sich erfolgreich partizipativ arbeiten lässt. Eine partizipative Gesprächsführung, die Aktivierung sozialer Netzwerke und Partizipationscoaching spielen dabei eine wichtige Rolle.

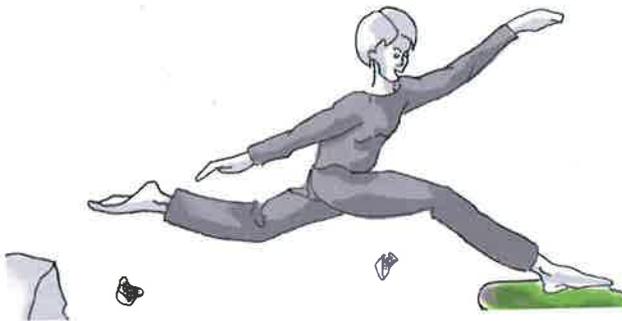
Durch eine partizipative Gesprächsführung werden sich Menschen ihrer Ziele bewusst und können Strategien entwickeln, diese zu realisieren. Die Aufmerksamkeit wird auf vorhandene Ressourcen und bisherige Erfolge gelenkt, um ihnen zu verdeutlichen, dass sie selbst in der Lage sind, positive Veränderungen herbeizuführen oder Probleme zu bewältigen.

Unterstützung durch das soziale Umfeld ist eine wichtige Ressource, die Menschen nutzen können, wenn sie an ihre eigenen Grenzen stoßen. Um auszuloten, wie das soziale Netzwerk aktiviert werden kann, besteht der erste Schritt darin, sich bewusst zu machen, über welche sozialen Kontakte man verfügt. Anschließend lässt sich überlegen, ob darunter hilfreiche Menschen sind, die man um Unterstützung bitten könnte, um Schwierigkeiten aus eigener Kraft zu meistern und nicht auf außenstehende Fachkräfte angewiesen zu sein.

Selbstwahrnehmung verändert sich zum Positiven



Aus eigener Kraft



Nicht alle Menschen sind geübt darin, anderen gegenüber ihre Anliegen zu vertreten und sich an partizipativen Prozessen zu beteiligen. Partizipationscoaching kann sie unterstützen, Klarheit über ihre eigenen Interessen zu erhalten und ihnen Mut machen, über den eigenen Schatten zu springen oder

sie auf Situationen vorbereiten, in denen es darauf ankommt, seine Meinung zu vertreten. Erfolge, die Menschen dadurch erzielen, steigern das Vertrauen in ihre Selbstwirksamkeit.

Selbstwirksamkeit

