

## 7. Fachtagung Klinischer Sozialarbeit in Deutschland „Soziale Teilhabe fördern – in Praxis, Theorie und Forschung“ Workshop 2

Partizipation in der Praxis – konkret und handlungspraktisch  
Judith Rieger

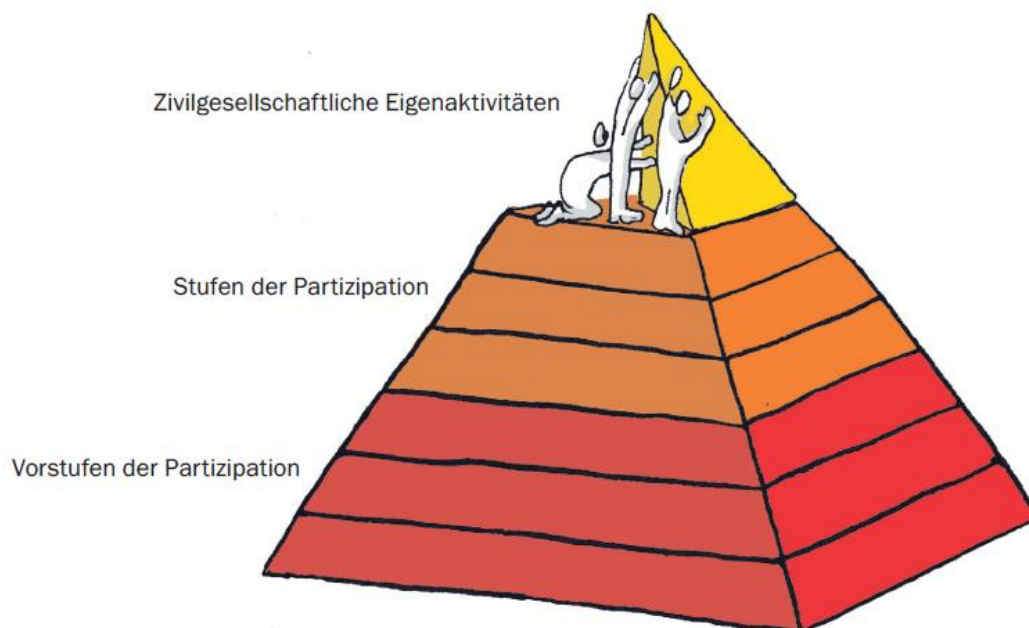
### Zum Begriffsverständnis von „Partizipation“ in der Sozialarbeit

Partizipation = an Entscheidungen mitwirken  
und damit Einfluss auf das Ergebnis nehmen können.

Hierbei muss für alle Beteiligten klar sein,

- wie eine Entscheidung gefällt wird und
- wie weit das Recht auf Mitbestimmung reicht.

Die Partizipationspyramide nach Straßburger und Rieger (2014):



## Wie gelingt Partizipation in der Beratung?

Eine partizipative Ausrichtung der Beratung basiert darauf,

1. Empowerment als den primären Auftrag der Unterstützung anzusehen,
2. die konkrete Arbeitsweise an den Interessen der Adressat\_innen auszurichten,
3. sich an deren Lebenswirklichkeit zu orientieren,
4. auf ihre Stärken zu bauen und
5. ihre Unabhängigkeit zu fördern.

### **1: Empowermentauftrag verinnerlichen**

Die partizipative Beratung verfolgt –unabhängig vom konkreten Setting - das übergeordnete Ziel, dass jeder Mensch selbstbestimmt leben und an der Gesellschaft teilhaben kann. Ihr zentraler Arbeitsauftrag lautet Empowerment.

Sie treten dafür ein, dass sich jeder Mensch in seiner individuellen Art in soziale und politische Prozesse einbringen kann, die ihn selbst und sein Umfeld betreffen. Es geht dabei um Ermutigung und Ausbau von Kompetenzen, damit sich Betroffene erfolgreich für eigene Ziele einsetzen können.

Sie stärken sie dabei, ihre persönlichen Angelegenheiten und Herausforderungen wieder aus eigener Kraft zu bewältigen.

Dabei nehmen Sie den Empowermentauftrag von Anfang an ernst. Bereits ab dem Erstkontakt ermöglichen Sie den Adressatinnen und Adressaten durch eine partizipative Arbeitsweise ein hohes Maß an Selbst- und Mitbestimmung. Ihre Kooperation lebt von der Offenheit für deren Lebenswirklichkeit und Interessen.

### **2: Adressatenperspektive einnehmen**

Sie lassen sich auf ihre individuelle Sichtweise ein und setzen bei der Entscheidung über die Inhalte des Beratungsprozesses am Willen der Betroffenen an. Dabei lassen Sie Ihre eigene fachliche Einschätzung und Beurteilung der Situation bewusst außen vor. Sie mischen sich inhaltlich so wenig wie möglich ein, sondern finden zunächst einmal heraus, was den Adressat\_innen wichtig ist. Diese Interessen machen Sie zum Ausgangspunkt der weiteren gemeinsamen Arbeit.

Immer wieder versuchen Sie, die Perspektive der Adressatin oder des Adressaten einzunehmen. Was braucht Ihr Gegenüber von Ihnen als Fachkraft, damit die

Zusammenarbeit ein Erfolg werden kann? Worauf müssen Sie Rücksicht nehmen?  
Was wollen Sie beachten?

Ihnen ist klar: erst wenn Sie herausgefunden haben, was Ihrem Gegenüber wichtig ist, erhalten Sie einen Zugang zueinander und Verständnis dafür, was die Betroffenen wirklich beschäftigt und woran sie gemeinsam erkennen werden, ob die Beratung erfolgreich war.

Nun haben Sie eine gute Basis geschaffen, um im Dialog zu klären, welchen Unterstützungsbedarf Betroffene haben und welche Bewältigungs- und Lösungsstrategien zu ihrem Leben passen. Jetzt können sie gemeinsam entscheiden, wie die Unterstützung aussehen soll. Ihre Fachkompetenz und die Alltagserfahrungen und -deutungen der Adressat\_innen haben dabei den gleichen Stellenwert.

### ***3: Lebensweltexpertise ernst nehmen***

So nehmen Sie die Lebensweltexpertise Ihres Gegenübers ernst. Wer sonst könnte sagen, was aus ihrer Sicht richtig und wichtig ist? Wie bewerten Betroffene ihre Lebensumstände? Was erscheint ihnen erstrebenswert, was problematisch? Wie meinen sie, Ziele erreichen und Probleme lösen zu können?

Wenn Professionelle die Adressat\_innen nach eigenen Einschätzungen fragen und diese ernst nehmen, fällt es den Adressat\_innen leichter Verantwortung zu übernehmen, da sie sich stärker mit den selbstgewählten Inhalten und Bewältigungsstrategien identifizieren können.

Die Stärke des partizipativen Ansatzes liegt darin, dass sowohl die Standpunkte der Fachkräfte als auch der Adressatinnen und Adressaten Gehör finden. Ihr Erfahrungswissen und unser Fach- und Methodenwissen ergänzen sich. Durch den gegenseitigen Austausch lernen beide dazu und im besten Fall eröffnen sich Wege, die eine Seite allein nie gefunden hätte.

### ***4: Stärken spiegeln***

Partizipative Kompetenz von Fachkräften zeigt sich 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.

Dabei machen Sie deutlich, dass Sie die Persönlichkeit und Lebenserfahrung der Betroffenen als Schatz betrachten, aus dem diese selbst dann schöpfen können,

wenn bisher vieles schiefgegangen ist. Diese Ausrichtung auf vorhandene Stärken eröffnet den Betroffenen eine zuversichtlichere Wahrnehmung von sich und ihrer Situation.

Viele Menschen besitzen zu Beginn der Beratung ein sehr geringes Selbstbewusstsein. Als Fachkraft unterstützen Sie sie gezielt dabei, neue Hoffnung zu schöpfen und wieder positiver über sich selbst, ihr soziales Umfeld und die Chance auf Auswege aus der Krise zu denken.

Das gelingt Ihnen unter anderem durch eine Gesprächsführung, bei der Sie die Aufmerksamkeit auf vorhandene Ressourcen und bisherige Erfolge lenken und dadurch Betroffenen helfen, sich ihre Handlungsfähigkeit zu vergegenwärtigen und Vertrauen in die eigenen Stärken zu gewinnen.

### ***5: Eigenständigkeit fördern***

Sie begleiten die AdressatInnen auf dem Weg zu ihren eigenen Zielen. Sie vertrauen auf das Potential der Betroffenen und suchen gemeinsam nach Möglichkeiten es eigenständig auszuschöpfen. Bei jedem Schritt wird geklärt, was die Betroffenen selbst unternehmen können. So achten Sie darauf, keine neuen Abhängigkeiten von professioneller Hilfe zu erzeugen.

Für die Unterstützung, die Sie leisten, gilt die Faustformel: „So viel wie nötig und so wenig wie möglich“. Dabei ist Ihre professionelle Zurückhaltung nicht zu verwechseln mit Passivität. Im Gegenteil: Einen solchen Prozess zu begleiten verlangt viel Flexibilität und Feingefühl von den Fachkräften.

Sie müssen einschätzen, wann „Pacing“-Aktivitäten (englisch: Schritt halten) wie Zuhören, Verstehen, Beobachten oder Abwarten gefragt sind, um Entwicklungen zu unterstützen, und wann es auf „Leading“-Aktivitäten (englisch: die Führung übernehmen) ankommt, wie eigene Ideen einzubringen, zu motivieren, zu strukturieren oder Grenzen zu setzen.

Literaturquelle:

Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hg.) (2014): Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim und Basel

