

1. Ziele und Effekte der Partizipation
2. Beteiligung in der Praxis
3. Beteiligung im Kontext von Maßnahmebedingungen, Rechten und Pflichten
4. Beteiligung bei Motivationsschwächen und im (vermeintlichen) Scheitern
5. Spezifische organisatorische Bedingungen und ihre Wirkungen

(Hinweis auf die Positionspapiere des BVkE zur Beteiligung in der Erziehungshilfe und zum Beschwerdemanagement in katholischen Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe, 2011)

1. Ziele und Effekte der Partizipation

Partizipation als Lernfeld zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen

- Soziale Kompetenzen (Verständigung, Umgangsformen, Übernahme von Verantwortung, Selbstwirksamkeit ...)
- Angemessene Interessenvertretung
- Konstruktive Konfliktlösungen

Partizipation als Voraussetzung für Erfolg und Nachhaltigkeit

- Gelungene Kooperations- und Beteiligungsformen sind ein wesentlicher Faktor für den Erfolg von Erziehung, Bildung und Hilfeprozessen
- Statt auf die Funktion des Empfangenden reduziert zu werden, ist der Maßnahmeteilnehmer aktiver Part eines zielorientierten Bildungsprozesses.

Partizipation führt zur Ausbildung von Ressourcen und Schutzfaktoren.

Sie wirkt präventiv und kann Gewalt und Destruktion vermindern / verhindern.

Partizipation ist Voraussetzung für Inklusion.

Partizipation wird heute immer im Kontext folgender Themen diskutiert:

- Rechte von jungen Menschen
- Beschwerdemanagement
- Prävention

2. Beteiligung in der Praxis

Beteiligung geschieht in vielfältiger Weise

- Information und Erläuterung
- Gemeinsame Planung
- Mitreden, Rückfragen, Abklären und Austauschen
- Strukturierte Formen der Verantwortungsübernahme in Gremien (z.B. Werkstattbeirat), in beispielhaften Übungsprozessen, in speziellen Aufgabenbereichen und Projekten
- Mitbestimmung

Beteiligung als Prozess in alltäglich praktizierter Mitsprache
und Mitbestimmung

Beteiligung berücksichtigt Interessen, Fähigkeiten sowie
körperliche, kognitive und psychische Begrenzungen

Beteiligung bezieht sich auf

- Individuelle Angelegenheiten wie Hilfe- und
Maßnahmeplanung, persönliche Angelegenheiten,
Perspektivklärung, Gestaltung des persönlichen
Entfaltungsraumes (Zimmer, Kleidung, Freizeit,
Pausengestaltung ...)
- Institutionelle Aspekte wie Arbeits- und Lernbedingungen,
Pausenregelung, Programme ...

Beteiligung ist Teil des Leitungskonzeptes

- Beteiligungsförderliche Strukturen und Prozesse basieren auf einer Einrichtungskultur, die im Wesentlichen vom gelungenen Zusammenspiel zwischen Geschäftsführung, Leitung und Mitarbeiterschaft abhängt.
- Wirkliche Beteiligung ist bei entsprechendem Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Mitarbeiter/-innen möglich.
- Nur beteiligte Mitarbeiter/-innen können junge Menschen beteiligen.

Partizipation ist also

- ein Querschnittsthema für alle relevanten Prozesse einer Institution, für das Leitbild und die Konzeption, für Mitarbeiterführung, für Sozialpädagogik und Bildung.
- Partizipation entbindet niemanden von seinen Pflichten.
- Sie löst nicht die jeweiligen Strukturen und Verantwortlichkeiten auf, eröffnet aber konstruktive Spielräume.

3. **Beteiligung im Kontext von Maßnahmebedingungen, Rechten und Pflichten**

Unterschiedliche Maßnahmen mit differenzierten Zielen und Anforderungen in der Jugendberufshilfe.

- Motivieren - Fördern – Eingliedern – Ausbilden

Teilnehmer mit multikomplexen Auffälligkeiten und Verhaltensweisen

- Biografische Brüche, Traumatisierungen, schwierige schulische Karriere, Erfahrungen des Scheiterns...
- Intellektuelle Begrenzung, funktionaler Analphabetismus, mangelhafte Grundlagen im Rechnen und Schreiben
- Psychische Belastungen und Behinderungen, Kommunikations-, Interaktions- und Beziehungsprobleme, unzureichende Impulssteuerung, geringe Durchhalte- und –belastungsfähigkeit, oft nicht tragfähige Motivationslage ...

Manchem Ausbilder und Sozialpädagogen in der Jugendberufshilfe stellt sich angesichts der Maßnahmebedingungen und damit verbundener Pflichten die Frage, wie das hohe Ziel der Partizipation umgesetzt werden kann.

Individuelle Planung zu Beginn und im Prozess

- Jeder Planungsschritt erfolgt mit dem/der Maßnahmeteilnehmer/in
- Analyse der Ressourcen, der Selbst- und Fremdeinschätzung
- Daraus ableitend Art und Umfang des Einsatzes

Lernziel Pflichten

- Partizipation bedeutet nicht die Ausblendung der beruflichen Realität.
- Nicht alles kann ständig diskutiert werden. Die Aufgaben sind zu erledigen.
- Behutsame Heranführung
- Geplante Räume und Zeiten für Besprechung, Reflektion und Beschwerde

Lernziel Rechte

- Kennenlernen der Arbeitnehmerrechte
- Spezifische Rechte der Berufsfördermaßnahme
- Abgleich mit persönlichen Erwartungen

Beschwerden

- Beschwerden sind im Rahmen eines strukturierten Managements konzeptionell eingeplant und werden immer kurzfristig, spätestens nach einer Woche bearbeitet. Auch impulsiv vorgetragene Beschwerden werden nach Möglichkeit strukturiert geklärt.
- Anleiter, Meister, Lehrer und Sozialpädagogen verständigen sich mit der Leitung auf ein Konzept des Beschwerdemanagements und stellen dieses den Maßnahmeteilnehmern vor. Sie nehmen Anregungen entgegen und nutzen diese konstruktiv.

4. Beteiligung bei Motivationsschwächen und im (vermeintlichen) Scheitern

Freiwilligkeit und Beteiligung

- Die Teilnehmer/innen kommen überwiegend freiwillig und haben sich für die Maßnahme entschieden. Wir unterstellen ihnen für die Teilnahme gute Gründe.
- Manche Maßnahmeteilnahme, vor allem im Bereich des SGB II, wird durch Druck und Androhung von Sanktionen begleitet.
- Motivation, Kooperation und Beteiligung fördern einander.

Motivationsschwächen und Beteiligung

- Nicht jede freiwillige Teilnahme bedingt automatisch eine stabile Motivationslage. Das Lernfeld, welches zur Aufnahme in die Maßnahme führte, bleibt.
- Verpflichtungen und Einwirkungsmöglichkeiten stehen im Zusammenhang mit der jeweiligen Wohn- und Betreuungssituation.
- Regelmäßige und pünktliche Teilnahme ist nicht immer selbstverständlich und stellt eines der wesentlichen Lernziele dar.

- Partizipative Entwicklung und Umsetzung eines individuellen Zeit- und Wegemanagements
- Belohnungssysteme für Teilnahme und Leistung
- Attraktive Methoden und Aufgaben, z.B. kleinere finanzielle Belohnungssysteme, Außenarbeiten, anschließendes Grillen, Auslandspraktika, Projektarbeiten im Ausland, Jakobsweg...
- Beteiligung bei Eigenüberschätzung
verschiedene Praxisfelder und Praktikumserfahrungen ermöglichen, dadurch die Selbstwahrnehmung schärfen und entmutigende Fremdrückmeldungen vermindern

Vom Nutzen des Scheiterns

- Je nach Maßnahme sind die Mitwirkungsbedingungen und die Spielräume für Konsequenzen verschieden
- Der Abbruch einer Fördermaßnahme ist nicht als grundsätzliches Scheitern zu werten.
- Er ermöglicht weitere diagnostische Erkenntnisse und führt zur Klarheit über das, was zurzeit geht und was nicht geht. Dieser Prozess ist immer und in allen Schritten mit dem jungen Menschen zu gestalten, auch dann, wenn die Erreichbarkeit sehr eingeschränkt ist.

-
- Lernziel ist die Akzeptanz der eigenen Begrenzung, vor allem aber der bislang nicht ausgeschöpften Ressourcen.
 - Lernziel „Scheitern in eigener Verantwortung“, in Abgrenzung zur Schuldzuschreibung
 - Auch viele reguläre Ausbildungsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt werden vorzeitig beendet, über 20 %
 - Je nach Einschränkung/Behinderung kommt auch die WfB in Betracht.

5. Spezifische organisatorische Bedingungen und ihre Wirkungen

Zwei Beobachtungen

- Schwächeres gesellschaftliche Vorbild, siehe geringe Wahlbeteiligung
- Vermehrt erwarten Mitarbeitende Vorgaben der Leitung, nicht nur in technischen Arbeitsfeldern und Produktionsbereichen.

Daraus entwickelt sich die Frage, ob hohe Partizipations-
erwartungen überfordernd wirken können, und zwar für
Mitarbeitende und für Teilnehmer/innen?

Diskussionsfeld Freiheit und Verantwortung, auch im Betrieb

Fachkräfte aus verschiedenen Berufsgruppen (Anleiter/Ausbilder/Lehrer/Sozialpädagogen) mit unterschiedlichen Erfahrungen und Erwartungen müssen sich auf ein Beteiligungskonzept einigen und dieses in der Praxis und in Teams reflektieren.

Zunehmend sehen die externen Maßnahme- und Finanzierungsbedingungen Partizipationskonzepte verpflichtend vor.

Beteiligung lässt sich leichter dokumentieren und nachweisen, soweit sie sich auf formale Strukturen wie Werkstattbeirat o.ä. beschränkt. Um die oben beschriebenen Effekte zu erzielen, ist aber ein integriertes Leitungs- und Handlungskonzept erforderlich, das die gesamte Einrichtungskultur und die Praxis umfasst.

Wie können diese Konzepte mit Leben gefüllt werden, wie kann sich die hierzu erforderliche gedankliche Einstellung in einem Umfeld persönlicher Gestaltungsfreiheit und Gestaltungsverantwortung entfalten, wenn manche Vergabepaxis sich an dem billigsten Anbieter orientiert?

- Dieses führt erfahrungsgemäß zu Niedriglöhnen, maßnahmescharf befristeten Dienstverträgen, unerfahrenen oder nur formal qualifizierten Mitarbeitern und zu ständigen Existenzsorgen von Mitarbeitern und Organisationen.
- Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz führt dazu, dass Mitarbeiter möglichst gut funktionieren wollen. Da bleibt wenig Platz für freie Mitgestaltung, Diskussionen, Kreativität und Fehlerfreundlichkeit.
- Betreuungskontinuität ist nicht immer gewährleistet, Flexibilität oft zu Lasten der Qualität gefordert.

Trotz allem:

Mit Partizipation geht alles besser.

Partizipation in der Jugendberufshilfe

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**