

Mitbestimmung – ein wesentlicher Aspekt beim Gewaltschutz | Online-Workshop | 1-11-2022

Partizipationsfördernde und -hemmende Faktoren

JULIA DE JUAN 20. OKTOBER 2022, 07:56 UHR UTC

Welche Chancen sehen Sie in der Partizipation von Nutzer:innen?

erhöhte Zufriedenheit für alle Beteiligten

angenehmeres Arbeitsklima

höhere Akzeptanz von Entscheidungen

größeres Innovationspotential

bedarfsgerechte Hilfen

Möglichkeiten zur
Persönlichkeitsentwicklung

ohne Partizipation keine Teilhabe

mittel- und langfristig eine Entlastung der
Fachkräfte

Individuellen Beweggründe und Interessen
erfahrbar und dadurch mehr
Gestaltungsspielraum

Nachhaltigkeit

Gestaltung der eigenen Lebenswelt

Wertschätzung

Breitere Akzeptanz und Mitgestaltung.
Agieren, statt reagieren

höhere Zufriedenheit, mehr Engagement

viele Menschen die sich beteiligen an der
Problemlösung

Chance zur politischen Mitbestimmung und
gesellschaftlichen Gestaltung

Förderung der Selbstbestimmung

Jeden erreichen mit jeder Besonderheit

Chance des Rechtes auf Partizipation

in dem geschützten Raum Partizipation
lernen, um es auch in der Gesellschaft
anzuwenden

Angebot Verantwortung übernehmen zu
können und es auch ausprobieren zu dürfen

Welche Risiken sehen Sie in der Partizipation von Nutzer:innen?

kurzfristiger Mehraufwand bei gleichzeitig
fehlenden Ressourcen

Entscheidungsverantwortung wird abgegeben: Entscheidungen müssen mitgetragen/ ausgehalten werden, die man so nicht getroffen hätte

Instrumentalisierung von Menschen mit Beeinträchtigungen

Komplexitätsreduktion auf Kosten von Partizipation

Überforderung von Personal und/oder Nutzer+Innen

Desinteresse oder Ablehnung der Nutzer:innen

Was ist wenn der Partizipationsprozess nicht zum Konsens führt?

Entscheidungen dauern lange oder werden nicht getroffen

Jeden erreichen mit jeder Besonderheit

angepasst an die Zielgruppe, der Einzelne darf nicht vergessen werden

Welche Faktoren sind entscheidend, damit Partizipation gelingen kann?

Mut, Zeit, Ressourcen

Strukturen müssen geschaffen werden, damit niedrigschwellige Partizipation möglich ist

neue Strukturen müssen partizipativ entwickelt werden

offene Haltung, einladendes Umfeld

gute Fehlerkultur

Austauschfördernde Kommunikationsstrukturen zwischen den Ebenen einer Einrichtung

verschiedene Ebenen, bei denen man Mitspracherecht nutzen kann

Prozessoffene Kommunikation

Gewaltschutz

Kommunikation

zunächst mit KollegInnen, dann mit KundInnen ohne vorzugeben

institutionelles Machtgefälle gering halten

Angehörige informieren/miteinbeziehen

Gewaltfaktoren bewusst werden

Was ist ein Machtfaktor? Muss es den geben?

Nicht beeinflusste/befangene Befragungen

Alle mit ins Boot holen und an einem Strang ziehen

Partizipation sollte auf allen Ebenen stattfinden (Mitarbeiter/Mitarbeiter, Nutzer/Nutzer...

Prozess im Blick behalten

nicht in alte Muster verfallen, alle mitnehmen

Welche Rahmenbedingungen erschweren Partizipation?

schwere Sprache, Fachwörter, fehlende Akzeptanz durch Leitung

Feste Strukturen

Enge Struktur, feste Pläne, enges Konstrukt, alles vorherdurchdacht

**klare Unterscheidung von Zielgruppen:
Menschen mit erhöhtem Hilfebedarf,
Menschen mit psychischen Erkrankungen,
Menschen mit Lernbehinderung...**

Überforderung der Kunden

hohes Tempo von strukturellen Abläufen

vertragsrechtliche Grundlagen

Rahmen beschreiben

Transparenz, innerhalb welches Rahmens können wir gestalten

"vermutete Überforderung"

schützen vor Überforderung ohne das diese überhaupt gegeben ist - alte Muster

Partizipation kann begrenzt sein durch Vorgaben

Generationsfrage

"Alte Generation" ist noch nicht mitgenommen worden in die Welt der Mitbestimmung

veraltete Strukturen, Arbeits- und Sichtweisen

Alle mitnehmen, nicht nur die "Lautesten"

Zeit - Prozess anstoßen

Definition von Partizipation muss allen klar sein

Personalmangel

reduziert die Zeitkapazitäten zusätzlich

Datenschutz

Zeitkapazitäten

Welche Spielräume für Partizipation gibt es trotz erschwerender Rahmenbedingungen?

Sensibilisierung für eigene Verhaltensweisen, leichte Sprache umsetzen

Fachliche Haltung mit partizipativem Anspruch gelingt auch ohne großes Konzept

**Hilfe zur Selbstorganisation/
Selbstvertretung**

Jeder gemeinschaftliche Austausch nährt eine partizipative Kultur

Wie können Sie Kolleg:innen für Partizipation begeistern?

Kommunikation

Intensiv im Team besprechen

Mehrwert

Mehr Zeit für andere Sachen, wenn Partizipation gelebt wird

Selbstwirksamkeit

Auf Augenhöhe gemeinsam Prozesse entscheiden

Vorleben

Auch auf Leitungsebenen miteinbezogen werden

Wie differenziert kann ich es mit KollegInnen besprechen. Auch im Alltag die KollegInnen mitnehmen

eigene Haltung

Positives Erleben durch praktisches Tun

Tandems in Teams ermöglichen

mittel- oder langfristige Entlastung der Fachkräfte

(M)Ein Satz für Partizipation

Mit Partizipation ist es herausfordernder, aber es lohnt sich

Partizipation zahlt sich am Ende aus

Partizipation bedeutet auch die eigenen Komfortzonen zu verlassen. Aber dann ist mehr Gemeinsames möglich.

Partizipation: ich bin dabei!

Partizipation: ein allseitiger Gewinn!

Partizipation macht Spaß!

Partizipation ist eine Haltungsfrage

Partizipation sollte selbstverständlich sein!

Partizipation ist alternativlos
