

Fachtagung vom 11./12. September 2018 in Biel
„Partizipation als Qualität – Handlungsspielräume nutzen“

Workshop 9

Entwicklung von Partizipation im Rahmen der Intervention

Verena Peter, Sozialarbeiterin FH
Coaching I Entwicklung GmbH

Die Selbstbestimmung und der damit verbundene Einbezug der Klienten/innen ist für Behörden und Betriebe der gesetzlichen Sozialarbeit sowohl eine rechtliche als auch moralische Verpflichtung. Um diesen Anspruch einlösen zu können, ist die Partizipation der betroffenen Menschen in den Hilfeplanungsprozess zielführend einzubinden.

In der Praxis kann man beobachten, dass grosse individuelle Bemühungen für die Umsetzung der Selbstbestimmung unternommen werden. Eher selten sind in den Betrieben der gesetzlichen Sozialarbeit jedoch Partizipationskonzepte vorhanden, welche für die Mitarbeitenden verbindlichen Charakter haben und als Handlungsmaximen für die Sicherstellung der Selbstbestimmung gelten. Ein Partizipationskonzept leitet sich im Idealfall vom betrieblichen Leitbild ab und regelt strukturelle, organisatorische, fachliche und methodische Aspekte rund um den professionellen Einbezug der Klient/innen.

Wichtige Bestandteile eines Partizipationskonzeptes sind Haltungsfragen, Arbeitsweisen, Strukturen und Prozesse. Darin geregelt wird u.a. auch, wo und in welcher Zusammensetzung die Aushandlung über ein gemeinsames Verständnis zur Partizipation und zum Einbezug der Klient/innen erfolgen soll. Erfahrungsgemäss zeigen abstrakte Absichtserklärungen weniger nachhaltige Wirkung als regelmässig stattfindende Fachdiskurse. Eine gute Möglichkeit dazu ist das Gefäss der Intervention. Hier können Führungsleute und Mitarbeitende gemeinsam ihre Fach- und Methodenkompetenz bezüglich der Partizipation und Selbstbestimmung der Klienten/innen entwickeln und optimieren.

In meiner Beratungspraxis stelle ich fest, dass gegenüber der Intervention so etwas wie eine Hass-Liebe besteht. Die Notwendigkeit scheint unbestritten, hingegen wird die Verhältnismässigkeit bezüglich Aufwand und Ertrag oft kritisiert.

Der vorliegende Workshop zeigt Mittel und Wege für eine erfolgreiche Intervention auf. Neben Rahmenbedingungen befasst sich der Workshop mit Instrumenten für eine gelingende Moderation, skizziert die Besonderheiten von Gruppenprozessen und zeigt neben dem Grundschema für Intervention verschiedene methodische Möglichkeiten für eine wirksame und gleichzeitig lustvolle Intervention auf.

*Die Präsentationen und weitere Unterlagen der Fachtagung stehen auf
www.kokes.ch → Aktuell → „Tagung 2018“ zum Download bereit.*

Inhalt Workshop

- Förderung der Selbstbestimmung von Klienten in der Intervention
- Kennzeichen und Nutzen einer zielführenden Intervention
- Gruppenprozess und Gruppenmodell in der Intervention
- Methoden/ Modelle partizipativer Intervention
- Fazit und Diskussion

Förderung der Selbstbestimmung von Klienten in der Intervention

- ❖ Ohne Einbezug der Klienten wird Selbstbestimmung zur Worthülse.
- ❖ Partizipation im Hilfeprozess heisst, Ziele und Interventionsprozesse unter bestmöglichstem Einbezug der Klienten/ innen zu gestalten.
- ❖ Der Grad der Partizipation von Klienten ist kein Wunschkonzert Einzelner, sondern eine rechtliche und moralische Verpflichtung des gesamten Betriebes.



- Die Entwicklung von Selbstbestimmung kann mittels Intervention strukturell verankert werden ?

Förderung der Selbstbestimmung von Klienten in der Intervention

„Die Dinge, die wir lernen müssen, um sie zu tun, lernen wir, indem wir sie tun“

Aristoteles

Intervision =

- Interorganisationales Lernen
- Kollegiale (Praxis-) Beratung/ Fallbesprechung
- Kollegiales Team-Coaching
- Qualitätszirkel
- Teamlernen

Gemeinsam lernen heisst die Fähigkeit und Bereitschaft von Teams, echte Dialoge zu führen und damit kollektive Abwehrmechanismen zu überwinden.

Kennzeichen einer zielführenden Intervention

- Gemeinsamer Fokus
- Zielgerichteter Prozess zur Lösungsfindung
- Gemeinsam festgelegte Struktur
- Verbindlichkeit- versus Freiwilligkeit
- Lernen im Lehren, lehren im Lernen
- Honorierung
- Gruppe von Gleichrangigen ?

Nutzen einer zielführenden Intervention

Nutzen für das Individuum

- Erweiterung der Fähigkeiten von Wahrnehmung und Reflexion
(*Denkmuster, emotionale Betroffenheit, persönliches Handeln, Rollenfragen etc.*)
- Psychohygiene, Entlastungsfunktionen (*Perspektivenwechsel, Anteilnahme, experimentieren*)
- Klären von Fragen (*Austausch über „best practice“ etc.*)

Dimensionen der Gruppenstruktur

- Grösse max. 10 Personen (*Kommunikationsdichte und Austausch optimal*)
- Dauer und Rhythmus der Intervisionssitzungen *max. 2 Stunden ca. alle 4- acht Wochen*)
- Machtverteilung (beständiges Thema, ansonsten verabschieden sich Teilnehmende innerlich und äusserlich)
- System von Rollen (*Gesamt von Rollenerwartungen – Es muss klar sein, wer welche Rolle inne hat und was von welchen Rollenträgern erwartet wird*)
- Verbindlichkeiten (*Kohäsive Gruppen tragen zur Reduktion der Komplexität bei, schaffen Stabilität und Orientierung versus Offenheit ggü. Neuem*)
- Einbindung der Intervisionssitzungen in die Betriebsstruktur (*ist Teil der Weiterbildungs- und Förderungskultur*)

Gruppenprozess in der Intervention

Prozessvariablen

Führung und Leitung sind unterschiedliche Dinge, können übereinstimmen oder auch nicht – die Art und Weise, wie diese wahrgenommen werden, beeinflusst die Qualität der Intervention

Phasen der Gruppenentwicklung (5 Phasen nach Tuckmann/ Antons)

Phase 1: Orientierung (forming)

Phase 2: Auseinandersetzung und Rollenfindung (storming)

Phase 3: Vertrautheit und Bindung (norming)

Phase 4: Differenzierung, Festigung und Integration (performing)

Phase 5: Abschluss, Ablösung und Neuorientierung

Methoden/ Modelle einer partizipativen Intervention

Intervision als Instrument zur Entwicklung von Haltungen und Arbeitsweisen in Bezug auf die Selbstbestimmung der Klienten

Die Auswahl von Modellen, Instrumenten und Methoden erfolgt durch die Mitarbeitenden selber – Partizipation!

Die Mitarbeiter/ innen tragen im Rahmen der Intervision die Verantwortung für die Qualitätsentwicklung und für ihre fachliche Entwicklung

Methoden/ Modelle einer partizipativen Intervention

Voraussetzungen und Arbeitsvereinbarungen (vgl. in Eric. D. Lippmann. 2013)

- Ziele und Erwartungen (*Inhalte, Ziele, Kompetenzen*)
- Methoden, Arbeitsweisen (*Sitzungsstruktur, Moderation, Art der Themenauswahl, Vorbereitungen, Umgang mit Konflikten*)
- Rahmenbedingungen (*Grösse, Teilnehmende, Umgang mit Hierarchien, Gäste*)

Methoden/ Modelle einer partizipativen Intervention

Mitarbeitende werden in der Moderation von Gruppen gefördert

Rolle der Moderation

- Erste/ r unter Gleichen
- Gärtner/ in schafft ideale Wachstumsbedingungen
- Geburtshelfer/ in hilft dem Einzelnen und der Gruppe, Ziele zu formulieren
- Katalysator hilft den Prozess in Gang zu bringen oder zu beschleunigen
- Lernpartner/ in als Teil des Lernprozesses

Das Grundschema einer Intervention in 6 Schritten

(vgl. Lippmann, 2013)

Phasen	Schritte	Wer	Methoden
1) Vorbereiten	Darstellen des Falles, individuelle Vorbereitung der Fragestellung	Fallbringer/in	Genogramm/ Fischgrät, Systemdarstellung m. Holzfiguren Vorlage
2) Konkretisierung Fall	Rückfragen zum besseren Verständnis	Moderation/ Gruppe	Fragen aus der systemisch- lösungsorientierten Beratung
3) Fallbetrachtung Differenzieren, Hypothesisieren	Kontakt zur Situation aufnehmen (spüren, assoziiieren, Hypothesen bilden)	Gruppe ohne FB	Hypothesen
4) Lösungen erarbeiten	Lösungen und Handlungsalternativen erarbeiten/ ausprobieren	Gruppe ohne FB	Kreativtechniken wie z.B. 6-3-5 Methode, Ideenbriefe, Identifikation etc.
5) Entscheiden	Lösungen formulieren, bewerten und entscheiden	FB mit Hilfe der Gruppe	Systemische Entscheidungsfindung, Nutzwertanalyse
6) Abschließen	Lerngewinn aus der dem Fall für künftige Arbeitsweisen und Haltungen z.B. Umgang mit Selbstbestimmung	Gruppe	Generalisieren

NP

06.08.18
13

Kriterienkatalog zur Gewichtung der Fallbeispiele

Dringlichkeit	Das Problem ist dringlich und erfordert eine Lösung
Bedeutsamkeit	Eine Bearbeitung lohnt sich
Komplexität	Außenstehende sind für die Fallführenden eine große Hilfe
Rolle Fallbringer/ in	Möglichkeit der Reflexion
Konkretheit	Die Fragen/ das Anliegen ist konkret
Erfolgsaussicht	Große Wahrscheinlichkeit, dass Gruppe zur Lösung beitragen kann
Auswirkung	Positive Lösung auf andere Fälle des/ der Fallbringer/ in
Repräsentanz	Analogien zu anderen Fällen – Erkenntnisgewinn für Gruppe
Aufwand/ Ertrag	Positive Bilanz
Attraktivität/ Engagement	Das Anliegen interessiert die Teilnehmenden und sie sind bereit, sich für eine Lösung einzusetzen

NP

06.08.18
14

Methoden: Coaching mit Beobachtung

Wenn für eine Sitzung viele Fälle anstehen oder das Team sehr gross ist, empfiehlt sich, die Fälle in Kleingruppen mit Beobachtung zu bearbeiten:

Arbeit in 3-er Gruppen (Fallgeber/in, Beratende, Beobachterin)

- Fallgeber/ in: Schilderung Fall und Fragestellung/ Anliegen
- Beratung: Regt zum weiterdenken an – z.B. bisherige Lösungsversuche, zirkuläre und/ oder hypothetische Fragen - keine Ratschläge!
- Beobachtung: Spiegelung des Coachings - Was fällt mir aus? Welche Fragen, Interventionen zeigen Wirkung? Kann die Fallgebende weiterdenken

Auswertung im Plenum: Beobachtende generalisieren fallbezogene Lösungen und bringen diese ins Plenum

6-3-5 Methode (Ableitung aus Brainstorming)

- Jedes Mitglied schreibt 3 Ideen für zur Problemlösung auf ein A-4 (mind. 6-er Gruppen)
- Dieses wird im Uhrzeigersinn an die nächste Person weitergegeben, diese ergänzt, ersetzt, schreibt neu... (kein logischer Aufbau notwendig)
- Diese Methode kann bei Dringlichkeit oder Zeitmangel auch auf dem E-Mail Weg erfolgen

6-3-5 Methode (Vorlage für schriftliches Einholen von Lösungen)

Beschreibung Problemstellung			Datum:
			Teilnehmende:
			1
			2
			3
			4
Problemlösung TN1	Problemlösung TN2	Problemlösung TN3	Problemlösung TN4

NP

06.08.18
17

Allgemeine Spielregeln für die Intervention

- Quantität geht vor Qualität (*Ideenvielfalt*)
- Ideensuche nicht zu früh abbrechen
- Alles ist erlaubt (*auch unvernünftiges, unlogisches und unmoralisches*)
- Es gibt kein geistiges Eigentum (*Inspirieren lassen von Einfällen der Anderen*)
- Ideensuche von Ideenbewertungen trennen
- Einfälle nicht zerreden (kurz und prägnant)
- Einfälle sichern (schriftlich festhalten)
- Kommunikationsregeln bestimmen (*z.B. nicht „ja aber“, das ist theoretisch..“*)

NP

06.08.18
18

Ausgangsfrage für die Gruppendiskussion

Wie weit die Klienten/ innen in der Entwicklung von Lösungen partizipiert werden, hängt neben den fachlichen Kompetenzen der einzelnen Sozialarbeitenden davon ab, welche Haltungs-Kultur in im Betrieb vorherrscht.

Haltungen lassen sich nicht anordnen und sind in einer partizipativ gestalteten Intervention zu entwickeln.

Was trägt aus Ihrer Sicht und Erfahrung dazu bei, dass die Intervention gelingt und nachhaltig Wirkung zeigt?

Quellenangaben

- Antons, K.** (2000). Praxis der Gruppendynamik, 8. Auflage Göttingen: Hogrefe (9. ergänzte Auflage 2011)
- Hendriksen, J.** (2011). Intervention. Kollegiale Beratung in Sozialer Arbeit und Schule. (3. Auflage). Juventa Verlag Weinheim und München.
- Lippmann, Eric.D.** (2013) Intervention. Kollegiales Coaching professionell gestalten. (3. Auflage). Springer-Verlag. Berlin Heidelberg.
- Poggendorf, A.** (2012). Angewandte Teamdynamik. Methodik für Trainer, Berater, Pädagogen und Teamentwickler. Cornelsen Verlag. Berlin.