**Sozialpsychiatrische und sozialpädagogische Zugänge
als Beitrag zu einer partizipativen Gesellschaft.
Betrachtung der Arbeit in einer sozialpsychiatrischen
Tagesstruktur.**

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von
Tanja SCHLACHER

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft
Begutachter: Univ.-Prof. Dr.phil. Arno Heimgartner

Graz, 2014

Danksagung

Ich möchte mich bei allen Menschen bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben. Mein besonderer Dank gilt meinen Eltern, deren langjährige Unterstützung ein wichtiger Begleiter in diesem Prozess war.

Des Weiteren möchte ich mich sowohl bei den MitarbeiterInnen, als auch bei den TeilnehmerInnen der Tagesstruktur taQuer herzlich für die wertvolle Zusammenarbeit bedanken, ohne deren Offenheit und Kooperationsbereitschaft diese Arbeit nicht entstanden wäre. Vielen Dank auch an die Psychosoziale Beratungsstelle Graz Ost für die großzügige Bereitstellung der Literatur.

Spezieller Dank gilt Herrn Univ.-Prof. Dr.phil. Arno Heimgartner für die wissenschaftliche Betreuung und die wertvollen Anregungen während des Forschungsprozesses.

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit erkläre ich ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, ausschließlich die angegebenen Quellen herangezogen und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche gekennzeichnet habe.

Des Weiteren erkläre ich, dass ich diese Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt habe.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1. Zum Begriff Sozialpsychiatrie	10
1.1 Zum Paradigmenwechsel in der Psychiatrie	10
1.2 Definitionen der Sozialpsychiatrie.....	13
1.3 Psychische Gesundheit, psychische Krankheit, psychische Behinderung.....	18
1.4 Ausgewählte Konzepte der Sozialpsychiatrie.....	19
1.4.1 Das bio-psychosoziale Modell	20
1.4.2 Das Empowerment-Konzept	22
1.5 Zielgruppen der Sozialpsychiatrie	25
2. Zu den Begriffen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik	27
2.1 Soziale Arbeit und Sozialpädagogik – Eine Gegenüberstellung	27
2.2 Ausgewählte Konzepte der Sozialpädagogik.....	29
2.2.1 Lebensweltorientierung	29
2.2.2 Sozialraumorientierung/Gemeinwesenarbeit	31
2.3 Soziale Arbeit und Sozialpädagogik in der Psychiatrie	33
2.3.1 Gemeinsamkeiten und Parallelen	33
2.3.2 Die Rolle von SozialpädagogInnen im psychiatrischen Arbeitsfeld.....	35
2.3.3 Zielgruppen der Sozialen Arbeit in der Psychiatrie	36
3. Zum Begriff Partizipation	38
3.1 Definitions- und Gliederungsversuche	38
3.2 Theoretische Zugänge.....	41
3.2.1 Demokratietheoretische Begründungen	42
3.2.2 Dienstleistungstheoretische Begründungen	43
3.2.3 Pädagogische und bildungstheoretische Begründungen	45
3.3 Normative Zugänge	46
3.3.1 Gesellschaftlicher Zugang.....	46
3.3.2 Prozessbezogener Zugang	51
4. Zusammenfassung der theoretischen Erkenntnisse	55

5. Die sozialpsychiatrische Tagesstruktur taQuer	56
5.1 Entstehung und Ziele	56
5.2 Angebote.....	56
5.3 Zusammensetzung des Teams.....	57
6. Forschungsleitende Fragestellungen	59
7. Theoretische Überlegungen zur Beantwortung der Forschungsfragen	60
8. Methodische Vorgehensweise zur Beantwortung der Forschungsfragen	62
8.1 Das leitfadengestützte ExpertInneninterview	62
8.1.1 Theoretischer Hintergrund	62
8.1.2 Beschreibung der InterviewpartnerInnen und der Interviewsituation.....	63
8.1.3 Vorstellung der Interviewleitfäden.....	64
8.2 Die teilnehmende Beobachtung	66
8.2.1 Theoretischer Hintergrund	66
8.2.2 Beschreibung der Beobachtungssituationen und des Beobachtungsrasters	69
8.3 Auswertung des Datenmaterials	71
8.3.1 Bildung der Kategorien	71
8.3.2 Transkription der Interviews und Anfertigung der Beobachtungsprotokolle	72
8.3.3 Praktische Vorgehensweise bei der Auswertung und Interpretation.....	73
9. Darstellung der Forschungsergebnisse	75
9.1 Politische Partizipation	75
9.1.1 Beschlussfassung im Rahmen der Hausversammlung	75
9.1.2 Hausordnung und Regeln	82
9.1.3 Konfliktsituationen.....	86
9.1.4 GruppensprecherInnenwahl.....	89
9.2 Soziale Partizipation	92
9.2.1 Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen	92
9.2.2 Wahl des/der Bezugsbetreuers/in	98
9.2.3 Prozess der Jahreszielfindung	101
9.3 Ökonomische Partizipation.....	106

9.3.1 Wahl des Werkstättenbereiches.....	106
9.3.2 Wahl der Arbeit.....	109
9.3.3 Arbeitstempo.....	115
9.4 Kulturelle Partizipation.....	118
9.4.1 Nachmittagsaktivitäten.....	118
9.4.2 Organisation und Gestaltung von Festen.....	123
9.4.3 Andere kulturelle Aktivitäten.....	126
9.5 Ebene der Einzelfallentscheidung.....	130
9.5.1 Information über Leistungen.....	131
9.5.2 Entscheidungsfreiheit bei der Wahl der Leistung.....	137
9.6 Verbesserungsmöglichkeiten.....	144
9.6.1 Ergebnisse der Interviews.....	144
9.6.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich..	146
9.7 Ergebnistabelle.....	148
10. Resümee und Ausblick.....	149
11. Literaturverzeichnis.....	155
12. Anhang.....	161

Einleitung

Die Stigmatisierung von Menschen, die unter psychischen Erkrankungen bzw. Störungen leiden, kann in unserer Gesellschaft nach wie vor nicht geleugnet werden.

Der Umgang mit diesen Menschen zeugt von der Antike bis in die Neuzeit von der großen Unsicherheit gegenüber Verhaltensweisen, die von der gesellschaftlichen Norm abweichen. Die Angst vor dem Fremden, genauer gesagt vor nicht nachvollziehbarem und deshalb als unberechenbar empfundenem Verhalten, lässt Menschen mitunter zu grausamen Handlungen fähig werden, wie in Kapitel 1 dieser Arbeit nachgelesen werden kann. Des Weiteren wird aufgezeigt, dass sich die Sozialpsychiatrie aus dem Grundgedanken heraus entwickelte, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen ebenso wie alle anderen Mitglieder der Gesellschaft das Recht auf eine von Respekt und Wertschätzung geprägte Behandlung bzw. Unterstützung in ihrer Lebensführung haben. Ebenso wird sichtbar, dass es, trotz großer Fortschritte hinsichtlich der Realisierung dieses Grundgedankens seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, dennoch Handlungsbedarf hinsichtlich des gesellschaftlichen Zuganges zu psychischer Krankheit gibt. Vor allem auch aus eigener Erfahrung ist mir bekannt, dass die allgemeine gesellschaftliche Haltung gegenüber Menschen, die unter psychischen Krankheiten leiden, oft von Unsicherheit und Vorurteilen geprägt ist.

Mein Interesse diese Masterarbeit über den sozialpsychiatrischen Arbeitsbereich zu verfassen, wurde durch mein Praktikum sowie meine ehrenamtliche Tätigkeit in der sozialpsychiatrischen Tagesstruktur taQuer geweckt.

Im Zuge der Arbeit in der Tagesstruktur fiel mir auf, dass sozialpsychiatrische und sozialpädagogische Konzepte einige Parallelen aufweisen. Wie in Kapitel 1 und 2 dieser Arbeit aufgezeigt wird, verfolgen beide Ansätze das Ziel, ihre AdressatInnen dabei zu unterstützen ein selbstbestimmtes, von gesellschaftlicher Teilhabe geprägtes Leben zu führen und in weiterer Folge deren Inklusion in die Gesellschaft zu erhöhen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, wenn auch auf gesellschaftlicher Ebene eine Bewusstseinsveränderung hinsichtlich des Verständnisses von psychischer Krankheit stattfindet. Sozialpsychiatrische Einrichtungen bzw. professionelle HelferInnen, die in diesem Arbeitsbereich tätig sind, können die Inklusion ihrer AdressatInnen folglich ebenso entscheidend fördern, indem sie ihr Fachwissen über psychische Erkrankungen in die Gesellschaft hinaustragen und somit zum Abbau von Vorurteilen beitragen.

In der vorliegenden Arbeit soll der Fokus darauf gelegt werden, inwieweit die Förderung der gesellschaftlichen Partizipation in einer sozialpsychiatrischen Einrichtung praktiziert und somit der Realisierung des eben genannten Inklusionsgedankens Rechnung getragen wird.

Die Arbeit setzt sich aus einem theoretischen und einem empirischen Teil zusammen.

Im Theorieteil werden zunächst die drei Begriffe Sozialpsychiatrie, Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik und Partizipation näher betrachtet.

Als Einstieg in die Thematik wird in Kapitel 1 ein kleiner Einblick in die geschichtliche Entwicklung der Psychiatrie bzw. in die Entstehung der Sozialpsychiatrie gegeben. Es folgt der Versuch den Begriff Sozialpsychiatrie definatorisch zu erfassen. Im weiteren Verlauf beschäftige ich mich mit Begrifflichkeiten, die für die Arbeit mit Menschen, die unter einer psychischen Erkrankung leiden, relevant sind sowie mit zwei ausgewählten Konzepten, die in der sozialpsychiatrischen Praxis Anwendung finden. Es folgt eine kurze Definition der Zielgruppen sozialpsychiatrischer Arbeit.

Da es mir als Studierende der Sozialpädagogik besonders wichtig ist einige Parallelen zwischen sozialpsychiatrischen und sozialpädagogischen Konzepten aufzuzeigen, ist Kapitel 2 einer Einführung in die Begriffe Soziale Arbeit und Sozialpädagogik gewidmet. Um einen inhaltlichen Vergleich mit den Ansätzen der Sozialpsychiatrie herstellen zu können, werden zunächst wiederum Einblicke in zwei bedeutende sozialpädagogische Konzepte gegeben. Ähnlichkeiten zwischen sozialpsychiatrischem und sozialpädagogischem Denken werden im darauffolgenden Unterkapitel „Soziale Arbeit und Sozialpädagogik in der Psychiatrie“ aufgezeigt. Des Weiteren wird die Rolle von SozialpädagogInnen im psychiatrischen Arbeitsfeld diskutiert. Das Kapitel schließt mit einer kurzen Beschreibung der Zielgruppen der Sozialen Arbeit in der Psychiatrie.

Als theoretisches Fundament für die empirische Erhebung dieser Arbeit behandelt Kapitel 3 den Begriff Partizipation. Neben der Gegenüberstellung von verschiedenen Definitionen des Partizipationsbegriffes, werden sowohl theoretische als auch normative Zugänge herausgearbeitet, die einem erweiterten Verständnis dienen sollen und die Grundlage für die Empirie bilden.

Nach einer kurzen Zusammenfassung der theoretischen Erkenntnisse (Kapitel 4) sowie der Vorstellung der Einrichtung, in der die Erhebung durchgeführt wurde (Kapitel 5), folgt der empirische Teil.

Dieser setzt sich, wie in den Kapiteln 6 und 7 ausgeführt wird, zum einen mit der Fragestellung auseinander, welche Leistungen in Bezug auf die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen in der Tagesstruktur bereits realisiert sind. Zum anderen wird die Frage

gestellt, ob es Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Partizipationsangebote gibt, die die MitarbeiterInnen den TeilnehmerInnen der Tagesstruktur anbieten.

Als Forschungsmethoden wurden das leitfadengestützte Interview sowie die teilnehmende Beobachtung gewählt, welche in Kapitel 8 umfassend beschrieben werden.

Es folgt eine Erklärung der einzelnen Schritte zur Auswertung des Datenmaterials sowie die Darstellung der Forschungsergebnisse, welche in Kapitel 9 auch in tabellarischer Form zusammengefasst abgebildet sind. Die Arbeit schließt mit einem aus den Ergebnissen gewonnenen Resümee und Ausblick.

Diese Masterarbeit verfolgt die Absicht, durch interdisziplinäre Zusammenarbeit eine Qualitätssteigerung für die AdressatInnen sozialpsychiatrischer Leistungen zu erzielen. Aus diesem Grund gilt mein besonderes Augenmerk der Betrachtung der vielen Gemeinsamkeiten und Parallelen zwischen der sozialpsychiatrischen und sozialpädagogischen Arbeitsweise.

Die konstruktive Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der Tagesstruktur taQuer während meines gesamten Forschungsprozesses ist für mich der Beweis, dass sich interdisziplinäre Zusammenarbeit und die damit verbundene Offenheit und gegenseitige Wertschätzung überaus befruchtend, sowohl auf die Zusammenarbeit der KollegInnen untereinander, als auch auf deren Umgang mit den AdressatInnen, auswirkt.

Übergeordnetes Ziel dieser Arbeit ist es, einen Beitrag zur Entstigmatisierung von psychischen Krankheiten zu leisten und Betroffene zu vermehrter gesellschaftlicher Teilhabe zu ermutigen.

Es bleibt zu sagen, dass das Ziel einer partizipativen und in weiterer Folge inklusiven Gesellschaft die Akzeptanz der Vielfalt und Verschiedenheit ihrer Mitglieder voraussetzt, wie auch Staudacher in seiner Definition von Inklusion formuliert:

„Inklusion ist ein Prozess und gleichzeitig ein Ziel, menschliche Verschiedenheit als Normalität anzunehmen und wertzuschätzen“ (Staudacher 2008, S.o.A.).

1. Zum Begriff Sozialpsychiatrie

Um den Einstieg in die Thematik zu erleichtern wird im ersten Kapitel zunächst der im Laufe der Zeit stattgefundenen Wandel im Umgang mit psychisch kranken Menschen beschrieben. Des Weiteren versucht dieses Kapitel den Begriff Sozialpsychiatrie aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten. Nach einer Auseinandersetzung mit den Begriffen psychische Gesundheit, psychische Krankheit und psychische Behinderung, welche im sozialpsychiatrischen Bereich Anwendung finden, wird auf zwei ausgewählte Konzepte der Sozialpsychiatrie eingegangen. Das Kapitel schließt mit einem Blick auf mögliche Zielgruppen der sozialpsychiatrischen Arbeit.

1.1 Zum Paradigmenwechsel in der Psychiatrie

Psychisch kranke Menschen wurden von der Gesellschaft bereits in Zeiten der Antike als befremdlich wahrgenommen und oftmals von der Gemeinschaft ausgeschlossen:

„Fremd ist der, der infolge seines Andersseins sein Dasein nicht in lebendiger Verbindung mit seinen Mitmenschen austragen kann. Fremd in diesem weiteren Sinne ist das ‚Verrückte‘, Uneinfühlbare, Befremdliche, das aus der mitmenschlich gemeinsamen Realität Herausgerückte“ (vgl. Scharfetter 1986, S.o.A. zit.n. Hinterhuber 2002, S. 21).

Als ein wichtiger Punkt ist hier die allgemeine Überforderung einer Gesellschaft hervorzuheben, der das Wissen über therapeutische Möglichkeiten im Umgang mit Symptomen, die im Zuge psychischer Erkrankungen auftraten, weitgehend fehlte. Im christlich geprägten Mittelalter standen als Methoden zur Behandlung lediglich der Exorzismus oder die Pilgerung zu heilversprechenden Reliquien zur Verfügung (vgl. Hinterhuber 2002, S. 22). In letzter Instanz stand psychisch kranken Menschen, deren Verhalten als bedrohlich angesehen wurde, die Separation von der Gemeinschaft bevor:

„Angehörige und karitative Verbände waren - wenn das Ausmaß der Störung eine gewisse Grenze überschritten hatte – rasch überfordert. Kloster-, Stifts- und Stadtspitäler konnten sich nur jenen widmen, deren Verhaltensauffälligkeiten besonders gemeinschaftsgefährdende Züge aufwiesen. Für viele wurden Hütten oder Käfige an den Ausfallstraßen der Städte und Märkte errichtet; andere schweiften durch die Täler, verspottet, verlacht und immer wieder aufs Neue vertrieben“ (Hinterhuber 2002, S. 22).

Während sich im Mittelalter vor allem Ordensgemeinschaften, wie beispielsweise auch in Österreich die „Barmherzigen Brüder“, psychisch kranken Menschen annahmen, wurden im Spätmittelalter die ersten Spitäler errichtet, in denen jedoch auch nur als harmlos geltende Kranke aufgenommen wurden (vgl. Hinterhuber 2002, S. 22f.).

Bis in das 18. Jahrhundert war es auch in Frankreich gängige Praxis, Menschen, die sich schwer an gesellschaftliche Normen anpassen konnten, in Irrenanstalten einzuweisen. Der Ausschluss von sogenannten arbeitsunfähigen Personen spitzte sich im Verlauf der Industrialisierung immer weiter zu, nicht zuletzt um Familienangehörige von den Betreuungspflichten zu entlasten und deren Arbeitsfähigkeit nicht zu gefährden. Während diese Anstalten in ihren Anfängen bemüht waren ihre „Insassen“ mittels „psychologisch-pädagogischen“ Methoden in die Gesellschaft rückzuführen, nahm die Medizin schon bald eine Monopolstellung hinsichtlich der Behandlung der Betroffenen ein. Im Zuge dessen entwickelte sich die Psychiatrie zur medizinischen Disziplin (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 26f.).

Auch in Preußen war die medizinische Autorität zu dieser Zeit ungebrochen und gesellschaftlich anerkannt. Ärzte hatten sozusagen freie Hand hinsichtlich der gewählten Behandlungsmethoden, da sie sich darauf beriefen stets im Interesse ihrer PatientInnen zu handeln (vgl. Forster 1997, S. 86-92 zit.n. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 27). Das Einverständnis der PatientInnen mit den damaligen Behandlungsformen ist allerdings mehr als zu bezweifeln, wenn man bedenkt, dass diese durch „systematische Anwendung von sozialer Ausgrenzung und Isolation (...)“ geprägt waren und „(...) ggf. unter Zuhilfenahme von Zwangsmitteln und Zwangsmaßnahmen und oftmals ohne Rücksicht auf den Willen der Betroffenen“ durchgeführt wurden (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 27).

Gegen Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts wurden psychisch kranke Menschen erneut Opfer menschenverachtenden Gedankenguts: „Der Degenerations- bzw. Entartungsbegriff begann das Denken der gebildeten Gesellschaftsschichten zu beherrschen“ (Hinterhuber 2002, S. 24). Namhafte Persönlichkeiten wie Benedict Morel oder Emil Kräpelin teilten die Überzeugung, dass einer Degeneration der Gesellschaft vorgebeugt werden muss, indem psychisch Kranken die Fürsorge entzogen wird. Weiterführend entwickelte sich im Zuge dieses Gedankengutes die Eugenik, die zunehmend mit rassentheoretischen Vorstellungen vermischt und in Zeiten des Nationalsozialismus zur Rechtfertigung jedweder Gräueltaten herangezogen wurde (vgl. ebd. S. 25f.). Parallel wurde jedoch zu Beginn des 20. Jahrhunderts durch die Psychoanalyse nach Freud ein neues Licht auf psychische Erkrankungen geworfen und es entwickelten sich alternative

Behandlungsmethoden. Sowohl die Psychoanalyse als auch andere psychologische Theorien wie beispielsweise die Verhaltenstherapie fanden jedoch in Europa zunächst keinen Eingang in die Psychiatrie. Dies kann mitunter damit begründet werden, dass sich die MedizinerInnen von den psychologischen Erkenntnissen bedroht fühlten. Eine Auseinandersetzung mit diesen Erkenntnissen hätte zur Folge gehabt, den rein somatischen Zugang zu psychischer Krankheit überdenken zu müssen, was wiederum von Seiten der ÄrztInnen möglicherweise mit der Angst verbunden war ihre monopolistische Position zu verlieren (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus, S. 27f.). Dennoch setzten sich sowohl psychologische als auch psychotherapeutische Behandlungsmethoden zunehmend durch, zumal viele AnhängerInnen der Psychoanalyse zu Zeiten des Nationalsozialismus nach England und die USA emigrierten und dort mit ihrer Arbeit auf Interesse stießen. Nach 1975 fanden die neuen Methoden Eingang in den deutschsprachigen Raum, zunächst jedoch überwiegend außerhalb des stationären Bereiches:

„Erst nach der Psychiatrie-Enquete (1975) fassten Psychologen (Anm.d.Verf.: PsychologInnen) Fuß in der deutschsprachigen Psychiatrie. Es zeigte sich, dass die neuen psychologischen Theorien von gestörtem und abweichendem Verhalten überall dort schneller Eingang in die Arbeit mit psychisch kranken Menschen fanden, wo ein niedriger Grad an Institutionalisierung der Anstalts- und Krankenhauspsychiatrie gegeben war, wie beispielsweise in den tagesklinischen oder rehabilitativen Arbeitsbereichen, vor allem aber in der Psychotherapie (...)“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 28).

Betont wird in diesem Zusammenhang jedoch auch, dass es hinsichtlich der Nutzung dieser neuen Angebote starke schichtspezifische Unterschiede gab. Während Menschen mit höherer Schichtzugehörigkeit die Möglichkeit hatten zunehmend auf psychologische und therapeutische Behandlungsansätze zuzugreifen, musste sich die untere Schicht weiterhin mit der ausschließlich somatischen Behandlung ihrer Erkrankung in psychiatrischen Kliniken begnügen (vgl. ebd.).

Seit den 1980er Jahren lässt sich, bedingt durch das verstärkte Engagement der Betroffenen und deren Angehörigen, eine massive Entwicklung hin zu psychotherapeutischen Verfahren beobachten. Heute haben von psychischer Krankheit betroffene Menschen neben der medikamentösen Behandlung Anspruch auf Psychotherapie und Psychoedukation, um ihnen den Umgang mit der Erkrankung zu erleichtern (vgl. ebd, S. 28f.).

„Der Beitrag der biologischen Wissenschaften zur Klärung der Entstehung und Behandlung der psychischen Krankheiten wurde ergänzt und relativiert durch Beiträge der Psychologie

und der Sozialwissenschaften. Sie schufen veränderte Grundpositionen, von denen aus neue Betreuungs- und Lebenskonzepte für psychisch Kranke entwickelt wurden“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 23).

Hinterhuber weist jedoch darauf hin, dass eine menschenwürdige Behandlung von psychisch kranken Menschen, die diesen dieselben Partizipationsmöglichkeiten wie anderen Gesellschaftsmitgliedern einräumt, nach wie vor eine „der größten ethischen Herausforderungen unserer Gesellschaft“ darstellt (Hinterhuber 2002, S.27). Einen wesentlichen Beitrag zu einem Fortschritt in diese Richtung leistet die Sozialpsychiatrie. Im folgenden Kapitel soll diese in ihren Grundzügen definiert werden.

1.2 Definitionen der Sozialpsychiatrie

Der Begriff „Sozialpsychiatrie“ wurde in Deutschland, anders als in England, wo „social psychiatry“ bereits früher Eingang in die Praxis gefunden hatte, zum ersten Mal 1968 benutzt: „Erst 1970 wurde in Deutschland von der Bundesregierung eine umfassende Untersuchung zur Lage der psychisch kranken Menschen in Auftrag gegeben“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S.38). Sozialpsychiatrie war in Deutschland zunächst eine Bewegung, angestoßen durch verschiedene MitarbeiterInnen aus psychiatrischen Berufsgruppen, die es sich zum Ziel gesetzt hatten, die „menschenunwürdigen Verhältnisse“ in den Kliniken zu verbessern (vgl. ebd.). Aus dieser Bewegung entstand der „Mannheimer Kreis“ und in weiterer Folge die „Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie“, in der bis heute SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen stark vertreten sind. Darauffolgend wurden in Deutschland Lehrstühle für Sozialpsychiatrie eingerichtet, welche jedoch nach und nach wieder aufgelöst wurden. Der Grund für diese Entwicklung liegt darin, dass sich die Sozialpsychiatrie nicht als eigenständige Wissenschaftsdisziplin etablieren konnte, was nicht zuletzt mit der Uneinigkeit ihrer VertreterInnen hinsichtlich ihrer Leitbilder und Lehrmeinungen begründet werden kann (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 38).

An dieser Stelle sollen einige verschiedene Verständnisweisen des Begriffes Sozialpsychiatrie vorgestellt werden:

Laut einer Definition der Schweizerischen Gesellschaft für Sozialpsychiatrie, erarbeitet im Jahre 1992, ist Sozialpsychiatrie folgendermaßen zu verstehen:

„Sozialpsychiatrie ist derjenige Bereich der Psychiatrie, der psychisch kranke Menschen in und mit ihrem sozialen Umfeld zu verstehen und zu behandeln sucht. Sie studiert die Wechselwirkungen zwischen sozialen, psychologischen und biologischen Faktoren und bezieht Familie, Wohn- oder Arbeitssituation gezielt in die Prävention und Behandlung psychischer Störungen mit ein“ (Ciompi 1995, S. 205f.).

Betont wird von Ciompi in diesem Zusammenhang auch die Förderung größtmöglicher Selbstständigkeit von psychisch kranken Personen, als wesentliches Ziel von spitalexternen sozialpsychiatrischen Diensten (vgl. Ciompi 1995, S. 206).

Für Dörner umfasst der Begriff Sozialpsychiatrie inhaltlich drei wichtige Dimensionen (vgl. Dörner 1969, S.o.A. zit.n. Dörner 2005, S. 14ff.):

Zum ersten ist die Sozialpsychiatrie für ihn sehr wohl als *wissenschaftliche Disziplin* zu verstehen, welche die Erforschung des Zusammenhanges von psychischer Erkrankung mit dem sozialen Umfeld der AdressatInnen als ihr Aufgabenfeld definiert. Zweitens ist sie auch als *therapeutische Praxis* anzusehen, die Menschen mit psychischer Erkrankung in ihrem sozialen Umfeld behandeln möchte (Dörner 2005, S. 14). Diese Haltung baut auf der Sichtweise auf, dass die Symptomatik psychischer Krankheiten von der sozialen Interaktion mit anderen Menschen entscheidend mit beeinflusst wird. Der Krankheitsverlauf und die Reaktionen des sozialen Umfeldes stehen laut Dörner in wechselseitigem Einfluss zueinander (vgl. Dörner 2005, S. 15). Sozialpsychiatrie wird drittens als eine *soziale Bewegung* angesehen, die darauf abzielt „(...) marginalisierten Menschen auf der sozialpolitischen Ebene Gehör zu verschaffen, ihr persönliches Leiden wahrnehmbar und öffentlich zu machen und ihre vollen Menschenrechte als Individuen durchzusetzen“ (Dörner 2005, S. 15). Sozialpsychiatrie als soziale Bewegung zielt auf die Entstigmatisierung und eine erhöhte Partizipation von Menschen mit psychischer Erkrankung ab. Die NutzerInnen von psychiatrischen Dienstleistungen sowie deren Angehörige waren an einem Paradigmenwechsel in der Psychiatrie sowie an der Einführung vermehrter Partizipationsrechte von psychisch kranken Menschen entscheidend mitbeteiligt (vgl. Dörner 2005, S. 16).

Dörner vertritt die Meinung, dass eine wissenschaftliche Abgrenzung zwischen den Begriffen Psychiatrie und Sozialpsychiatrie bei eingehender Betrachtung wenig Sinn macht und lediglich dem Ausdruck des Widerstandes gegen eine Psychiatrie dient, welche ihren AdressatInnen nicht ausreichend Respekt entgegenbringt:

„Psychiatrie ist soziale Psychiatrie oder sie ist keine Psychiatrie. So ist der Begriff Sozialpsychiatrie nur als kritischer Begriff sinnvoll, als Protest gegen eine Psychiatrie, die

ihrem Anspruch nicht entspricht, dem Anspruch, den Bedürfnissen der psychisch Leidenden gerecht zu werden. An diesem Anspruch aber orientiert sich diejenige Sozialpsychiatrie, die diesen Namen verdient“ (Dörner 1972, S. 8).

Eine Sozialpsychiatrie, „die diesen Namen verdient“, stellt auch für Bosshard et al. (2010) das subjektive Erleben der Betroffenen ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Die Krankheit, Krise oder Störung wird immer im Kontext der Lebensgeschichte der Person gesehen. KlientInnen, professionelle HelferInnen und Angehörige treten in einen „Triolog“, um gemeinsam Problemlösungsstrategien zu erarbeiten. Die Sozialpsychiatrie zielt außerdem darauf ab, die Bedingungen der Gemeinde so zu gestalten, dass ihre KlientInnen adäquate Wohn- und Arbeitsverhältnisse vorfinden (vgl. Dörner/Plog 1996, S. 15 zit.n. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 23f.).

Des Weiteren definiert Dörner folgende neun Punkte als wesentliche Grundpfeiler der Sozialpsychiatrie (vgl. Dörner 1972, S. 9-14):

1. Den Eintritt für die Chancengleichheit aller Mitglieder einer Gesellschaft, die sich auch in der adäquaten Versorgung und Behandlung von psychisch kranken Menschen äußert.
2. Ein Verständnis, das über den naturwissenschaftlich-medizinischen Zugang zu psychischer Krankheit hinausgeht.
3. Die Sichtweise, dass jede Diagnose einer Etikettierung von psychischem Leiden dient. Da diese Zuschreibungen mit bestimmten Erwartungen hinsichtlich der Verhaltensweisen von Betroffenen verbunden sind, werden Menschen durch diese Diagnosen eingeschränkt. Eine Diagnose beeinflusst auch die Einstellung der professionellen HelferInnen zu den AdressatInnen.
4. Sozialpsychiatrie setzt sich mit der „gesamte[n] Bedingungskonstellation eines Leidens“ auseinander (Dörner 1972, S. 10).
5. Sozialpsychiatrisches Handeln beruht auf einem Gruppenprozess, der innerhalb eines psychotherapeutischen, soziotherapeutischen, pädagogischen und arbeitstherapeutischen Rahmens, zwischen den Betroffenen untereinander und dem Team professioneller HelferInnen, stattfindet.
6. Die Sozialpsychiatrie zielt darauf ab, psychisch kranke Menschen bedarfsorientiert zu unterstützen, Krankenhausaufenthalte zu reduzieren und ein stabiles Alltagsumfeld zu schaffen. Diese Vorgehensweise resultiert aus empirischen Untersuchungen, die den

maßgeblichen Einfluss des sozialen Umfeldes auf den Verlauf der psychischen Erkrankung belegen.

7. Ein entscheidendes Kriterium sozialpsychiatrischer Arbeit ist die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team. Dieses Team kann aus SozialarbeiterInnen, Krankenschwestern, -pflegern, PsychiaterInnen, ArbeitstherapeutInnen, PsychologInnen und PädagogInnen bestehen. Ziel ist es, eine hierarchische Ordnung dieser Berufsgruppen zu vermeiden und sich in der Arbeit mit den Betroffenen, mittels unterschiedlicher beruflicher Zugänge, gegenseitig zu befruchten.
8. Sozialpsychiatrie möchte nicht nur den/die Einzelne/n in seiner Rehabilitation unterstützen, sondern gleichzeitig Präventionsarbeit leisten. In diesem Zusammenhang entstand der Begriff „Gemeindepsychiatrie“ (vgl. Dörner 1972, S. 13). Das dahinterstehende Konzept hat zum Ziel, dass ein Stadtteil, eine Gemeinde, eine Kleinstadt oder etwa ein Landkreis eigenständig für BewohnerInnen mit psychischen Problemen sorgt und diese nicht an überregionale Landeskrankenhäuser überweist bzw. die Betroffenen nicht aus ihrem sozialen Umfeld herausreißt. Dazu bedarf es professioneller sozialpsychiatrischer Interventionen vor Ort.
9. „Sozialpsychiatrie stellt als empirische Wissenschaft, als therapeutische Praxis und als soziale Bewegung den Versuch der Rückbeziehung auf und der Integration der psychisch Leidenden in ihre soziale Realität dar, nachdem namentlich in den früh- und hochkapitalistischen Gesellschaften ihre soziale Ausgrenzung betrieben wurde“ (Dörner 1972, S. 13). Im sozialpsychiatrischen Verständnis wird Arbeit „(...) primär als Medium der Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit (...)“ gesehen (ebd.).

Finzen (1995) beschreibt eine Psychiatrie, die selbst im Deutschland des späten 20. Jahrhunderts menschenunwürdige Verhältnisse aufwies. Die psychiatrischen Institutionen dieser Zeit boten ihrer Klientel keinerlei Spielraum zur Entfaltung ihrer Individualität und bewegten sich in einem System, in dem ÄrztInnen eine Allmacht über das Schicksal des psychisch kranken Menschen zugesprochen wurde. Erwähnt werden muss jedoch auch, dass eine solche Psychiatrie, die Menschen, welche in ihrem Verhalten von der gesellschaftlichen Norm abweichen, hinter verschlossenen Mauern „behandelte“, auch im Auftrag der Gesellschaft handelte (vgl. Finzen 1995, S. 117ff.). Diese These beruht auf der Tatsache, dass sich erst mit der Bewegung der „Antipsychiatrie“ Widerstand gegen diese Praxis bildete: „Die herkömmliche Psychiatrie ist in den Augen der Antipsychiater nichts anderes als die Anwendung von Macht und Gewalt gegenüber einer postulierten geistig-sittlichen und

sozialen Unterlegenheit des Andersgearteten, von dem man sich abgrenzen, vor dem man sich schützen muß [muss]“ (Finzen 1995, S. 122). Diese Antipsychiatrie macht laut Finzen auch der Sozialpsychiatrie den Vorwurf, die Machtasymmetrie zwischen den Betroffenen und den Behandelnden aufrecht zu erhalten. Der Autor hebt des Weiteren hervor, dass Sozialpsychiatrie, aus seiner Sicht, lediglich ein Aspekt, eine Sichtweise der Psychiatrie ist. Diese Sichtweise beruht seiner Meinung nach auf der These, dass die Sozialpsychiatrie soziale Faktoren zwar entscheidend für den Verlauf und die Genese von psychischen Krankheiten ansieht, deren Einstellung zu den Betroffenen, laut VertreterInnen der Antipsychiatrie jedoch unverändert blieb. Den Betroffenen werde ebenso wie in psychiatrischen Kliniken das Gefühl der sozialen Unterlegenheit vermittelt (vgl. ebd., S. 122f.).

Finzen sieht psychische Krankheit immer auch als einen Prozess sozialer Interaktion:

„Dementsprechend gilt die Feststellung, daß (Anm.d.Verf.: dass) psychische Krankheit immer auch ein sozialer Prozeß (Anm.d.Verf.: Prozess) ist, unabhängig von ihrer Art, ihrer Ursache und ihrer Beeinflussbarkeit durch somatische, psychologische oder soziale Methoden; denn die Begriffe Krankheit und Gesundheit selber sind soziale Konzepte“ (Finzen 1995, S. 123).

Für Uchtenhagen orientiert sich Sozialpsychiatrie an der Lebenswelt ihrer Klientel:

„Die Sozialpsychiatrie richtet ihren Blick auf die vielfältigen Verknüpfungen von psychischer Auffälligkeit, persönlicher Erfahrung, dem Erwartungshorizont des Einzelnen (Anm.d.Verf.: des/der Einzelnen) wie des ihn (Anm. der Verf.: ihn/sie) umgebenden sozialen Umfeldes, ohne die psychischen Auffälligkeiten reduktionistisch nur den Umweltfaktoren zuzuschreiben“ (vgl. Uchtenhagen 1993, S.o.A. zit.n. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 38).

Da in den eben genannten Sichtweisen oft der entscheidende Einfluss des sozialen Umfeldes auf den Verlauf von psychischen Erkrankungen betont und die Psychiatrie für ihre rein naturwissenschaftlichen Behandlungsformen kritisiert wurde muss meiner Meinung nach erwähnt werden, dass es den meisten VertreterInnen der Sozialpsychiatrie nicht um eine Bekämpfung der biologischen Betrachtung von psychischen Krankheiten geht, sondern vielmehr darum, sozialen Einflussgrößen ein stärkeres Gewicht zu verleihen. Laut Engelmeier geht es darum, ein „Entweder-Oder-Denken“ zu überwinden, weil die Erfahrung uns lehrt, „(...) daß (Anm.d.Verf.: dass) der Mensch nicht entweder ein biologisches oder ein soziales Wesen ist, sondern als biologisches ein soziales, als soziales ein biologisches Wesen, und das

in einer für Gesundheit und Erkrankung durchaus belangvollen Weise“ (Engelmeier 1995, S. 55).

1.3 Psychische Gesundheit, psychische Krankheit, psychische Behinderung

Um das Spannungsfeld aufzuzeigen, das im Zuge verschiedener Richtlinien entsteht, die mitunter den Rahmen für die Diagnose von psychischer Erkrankung bilden, möchte ich an dieser Stelle auf die Begrifflichkeiten „psychische Gesundheit“, „psychische Krankheit“ sowie „psychische Behinderung“ ein wenig näher eingehen.

Zur allgemeinen Definition von Gesundheit wird zumeist das Verständnis der Weltgesundheitsorganisation herangezogen, die Gesundheit „(...) als einen Zustand völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens“ definiert (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 24). Gesundheit kann jedoch als ein sich ständig verändernder, der wechselseitigen Beeinflussung von inneren und äußeren Faktoren ausgesetzter, Zustand verstanden werden. Entscheidend für den Gesundheitszustand eines Menschen ist laut Bosshard et al. daher das Vorhandensein von genügend „protektiven“ bzw. gesundheitsfördernden Faktoren (vgl. ebd.). Auch Klosinski weist darauf hin, dass der Übergang zwischen Gesundheit und Krankheit immer ein fließender ist, der zudem in verschiedenen Kulturen anders wahrgenommen wird (vgl. Klosinski 2001, S. 1447).

Konkret äußern sich psychische Erkrankungen laut Klosinski in der Beeinträchtigung der Liebes-, Arbeits- und Genussfähigkeit eines Menschen. Diese drei Fähigkeiten wurden bereits von Freud als Grundbedingungen für Gesundheit definiert (vgl. Klosinski 2001, S. 1447). Entscheidend für eine Feststellung von psychischer Krankheit bzw. Störung ist der Grad des Leidensdrucks und der Funktionsstörungen, die bei einer Person auftreten. „Psychische Störungen und Erkrankungen treten als Symptome im Bereich der Emotionen, des Denkens und Wahrnehmens, des Verhaltens sowie des körperlichen Erlebens und Empfindens auf“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 24). Eine logische Schlussfolgerung aus dieser Aussage ist jedoch auch, dass nie der ganze Mensch krank ist, sondern jede Person auch gesunde Anteile aufweist. Erwähnt werden müssen des Weiteren die Wechselwirkungen von körperlichen, erblichen und psychischen Schädigungen für die Entstehung von psychischer Krankheit. Außerdem nehmen, wie bereits mehrmals erwähnt, die Reaktionen des Umfeldes erheblichen Einfluss auf das Verhalten der betroffenen Personen (vgl. ebd., S. 24f.).

Aus einer psychischen Erkrankung kann sich eine psychische Behinderung entwickeln, welche sich, laut Einteilung der WHO, auf drei Ebenen manifestiert (vgl. ebd., S. 25):

1. Im Krankheitsbild der betroffenen Person bzw. den Symptomen, die mit der Erkrankung verbunden sind.
2. In Einschränkungen des Handelns und Verhaltens, den sogenannten „Fähigkeitsstörungen“.
3. In der sozialen Beeinträchtigung, welche sich aus „krankheitsbedingter Schädigung“, der Fähigkeitsstörung und den Reaktionen des Umfeldes auf das Verhalten der betroffenen Person ergibt.

Erst das Vorliegen einer Behinderung rechtfertigt, auf der gesetzlichen Ebene, eine Inanspruchnahme von bestimmten sozialen Leistungen. Eine psychische Behinderung liegt laut deutschem Gesetz bei Menschen vor, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (SGB IX, § 2 Abs. 1 zit.n. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 25).

Das österreichische Recht definiert Behinderung ebenfalls als „(...) die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten“ (Bundeskanzleramt Österreich 2014, S.o.A.).

In beiden Definitionen zu Behinderung wird davon gesprochen, dass die Behinderung eine erschwerte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bzw. am Arbeitsleben nach sich zieht.

Die im nächsten Unterkapitel folgenden zwei Konzepte sollen ein erweitertes Verständnis sozialpsychiatrischer Sichtweisen begünstigen.

1.4 Ausgewählte Konzepte der Sozialpsychiatrie

Aus einer Fülle von Konzepten habe ich zum einen das bio-psychosoziale Modell gewählt, da dies den ganzheitlichen Blick auf den Menschen verdeutlicht, der, wie bereits mehrmals erwähnt, in der Sozialpsychiatrie angestrebt wird. Zum anderen werde ich auf das Empowerment-Konzept etwas näher eingehen, zumal dieses in nahezu jedem Leitbild sozialpsychiatrischer Einrichtungen als Grundpfeiler genannt wird (vgl. Knuf 2006, S. 8).

1.4.1 Das bio-psychosoziale Modell

Richter und Eikermann berichten, dass das bio-psychosoziale Modell von George L. Engel bereits vor drei Jahrzehnten als neuer Ansatz zur ganzheitlichen Betrachtung des Menschen vorgestellt wurde (vgl. Richter/Eikermann 1999, S. 1). Die naturwissenschaftlich biologische Sichtweise der Medizin wurde um psychologische und soziale Faktoren ergänzt, denen man zunehmende Bedeutung für den Verlauf psychischer Erkrankungen beimaß: „Eine Schulbildung zwischen biologischer Psychiatrie und Sozialpsychiatrie beherrschte seit den späten sechziger Jahren, in denen die Sozialpsychiatrie ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte, die wissenschaftliche Szene“ (Richter/Eikermann 1999, S.1). Da in den darauffolgenden Jahrzehnten jedoch wieder zunehmend biologische Faktoren zur Ursachenklärung ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückten und auch die heutige Medizin diesem Trend durchaus zugeneigt zu sein scheint, ist laut Richter und Eikermann der Einfluss von psychosozialen Faktoren auf psychische Erkrankungen erneut verstärkt zu betonen (vgl. ebd.). Auch Egger weist auf die noch mangelnde Etablierung der ganzheitlichen Betrachtung von Gesundheit bzw. Krankheit in der heutigen Zeit hin. Diese These findet seiner Meinung nach in den zahlreichen Publikationen, die ihren Schwerpunkt auf eine rein biologische Sichtweise des Menschen legen, Bestätigung (vgl. Egger 2005, S. 3).

Engel strebte mit dem bio-psychosozialen Ansatz vor allem das Ziel an, der Medizin mehr Menschlichkeit einzuhauchen (vgl. Engel 1997, S.o.A. zit.n. Richter/Eikermann 1999, S. 3). Die Grenze zwischen BeobachterIn und beobachteter Person sollte aufgehoben, deren Wechselwirkung bewusst gemacht sowie die subjektive Wahrnehmung der beobachteten Person in das Gesamtbild eingefügt werden (vgl. Richter/Eikermann 1999, S. 3). Als Grundlage für das bio-psychosoziale Modell diente Engel die allgemeine Systemtheorie nach Ludwig von Bertalanffy (vgl. ebd., S. 4). Diese besagt, dass jedes Lebewesen andauernd in Wechselbeziehung zu anderen Organismen steht. Diese Wechselwirkung umfasst alle Ebenen auf denen sich ein Individuum bewegt:

„Um Strukturen aufbauen und reproduzieren zu können, nehmen lebende Systeme Energie aus der Umwelt auf. Biologische Systeme sind ohne ihre Umwelt nicht lebensfähig, daher müssen sie als Einheit mit ihrer Umwelt gesehen werden, so von Bertalanffys Credo. (...) Im Rahmen der Allgemeinen Systemtheorie findet er (Anm.derVerf.: Engel) eine Hierarchie und eine gleichzeitige Integration aller Systeme vorgegeben, die von der molekularen bis hin zur gesellschaftlichen Ebene und zur Biosphäre reicht. Jede Ebene der Hierarchie repräsentiert

nach diesem Modell ein eigenes organisches und dynamisches Ganzes, das wiederum mit seiner Umgebung im Austausch steht“ (Richter/Eikermann 1999, S.4).

Durch dieses Modell soll klinisches Personal, wenn es um die Entscheidung von therapeutischen Maßnahmen geht, unterstützt werden: „Jede Systemebene verlange eine eigene Informationssammlung, die wiederum in den klinischen Entscheidungsprozess eingehen soll“ (ebd.). Dem Einwand der ÄrztInnen, dass dieses Ansinnen aufgrund der Komplexität des Wissens, über das ein Arzt verfügen müsse, um alle Ebenen miteinbeziehen zu können, nicht realisiert werden kann, begegnete Engel mit Gelassenheit. Er betonte, dass das Modell im Wesentlichen kein neues Wissen enthalte, sondern bereits bestehende Inhalte miteinander verknüpfen würde. Zudem würden bestimmte Inhalte zum Gegenstand der Medizin gemacht, mit denen sich ÄrztInnen früher nicht beschäftigen mussten. Er war der Meinung, dass vor allem psychosoziale Fakten und Theorien Eingang in die medizinische Ausbildung finden müssen (vgl. Richter/Eikermann 1999, S. 4f.).

Neuere Theorien gehen laut Richter und Eikermann davon aus, dass biologische, psychische, sowie soziale Aktionen als eigene Systeme angesehen werden können, die zwar miteinander interagieren, jedoch autonom existieren. In diesem Zusammenhang wird von Richter und Eikermann die Theorie der Autopoiese nach Maturana erwähnt. Die Autoren wollen darauf hinweisen, dass der von Engel formulierte Hierarchiebegriff nicht aufrechterhalten werden kann, da jedes System selbstorganisiert existiert. Welche Einflussfaktoren im jeweiligen System Veränderungsprozesse bewirken, „(...) hängt von den intern prozessierten Zuständen ab. Anstelle der Hierarchie muss man daher eher von System-Umwelt-Verhältnissen ausgehen, die nicht in einer Ordnung aufgehen müssen“ (Richter/Eikermann 1999, S. 12).

Laut Egger ist der bio-psychosoziale Zugang längst nicht mehr aus der Medizin wegzudenken. Er habe das psychosomatische Modell bereits abgelöst, da nicht nur psychologische Aspekte Einfluss auf den Gesundheitszustand eines Menschen hätten, sondern sich dieser in einem psychosozialen Spannungsfeld bewege: „Dieses Psychogenese-Modell (Anm.d.Verf.: Das Modell der Psychosomatik) ist im Lichte der biopsychosozialen Theorie allerdings obsolet. Hier gilt nämlich, dass bei jedem Krankheitsprozess psychosoziale Faktoren als potentielle Einflussgrößen zu kalkulieren sind“ (Egger 2005, S. 4).

Egger interpretiert den von Engel formulierten Hierarchiebegriff in der Systemtheorie folgendermaßen:

„Im Kern der Überlegung steht, dass die Natur auf einem Kontinuum hierarchisch geordnet ist (...), wobei die komplexen, größeren Einheiten jeweils über den weniger komplexen,

kleineren Einheiten aufgebaut sind. Das biopsychosoziale Modell beschreibt also die Natur als eine hierarchische Ordnung von Systemen“ (Egger 2005, S. 4f.)

Der Autor führt das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen eines Systems aus, wobei die ganzheitliche Betrachtung dieses Zusammenspiels entscheidend ist, um die Entstehung und Entwicklung von Krankheit zu verstehen. Die Entstehung von Krankheit könne nicht ausschließlich durch die Untersuchung neurobiologischer bzw. neurochemischer Prozesse erklärt werden, da Erlebens- und Verhaltensmuster des Menschen auf einer höheren Systemebene stattfinden würden. Daher gibt die Kenntnis des Zusammenspiels von biochemischen Prozessen allein noch keinen Aufschluss über das Befinden einer Person. Zur Veranschaulichung bringt Egger folgendes Beispiel:

„Ein psychologisches Konstrukt wie etwa die ‚Selbstunsicherheit‘ oder ‚Hilfsbereitschaft‘ (im Sinne des prosozialen Verhaltens) werden wir auf physiologischer Ebene vergeblich suchen. Was wir dort davon finden, sind vielfältige nervöse, humorale bzw. biochemische Erregungsmuster, die ohne Kenntnis der übergeordneten Funktion in ihrer psychologischen Bedeutung nicht zu verstehen sind“ (Egger 2005, S. 5).

Das biopsychosoziale System beruht auf der Annahme, dass nur die Berücksichtigung aller Systeme bzw. deren Wechselwirkung zueinander ein ganzheitliches Bild ergeben:

„Als eine wichtige Folgerung aus dem biopsychosozialen Krankheitsmodell gilt, dass jedes Ereignis oder jeder Prozess, der an der Ätiologie, der Pathogenese, der symptomatischen Manifestation und der Behandlung von Störungen beteiligt ist, folgerichtig nicht entweder biologisch oder psychologisch ist, sondern *sowohl* biologisch *als auch* psychologisch“ (ebd., S. 5).

1.4.2 Das Empowerment-Konzept

Da es sich die Sozialpsychiatrie, wie bereits in Kapitel 1.2 mehrmals erwähnt wurde, zur Aufgabe gemacht hat, Personen mit psychischer Erkrankung zu einem selbstbestimmten Leben zu verhelfen, ist der Begriff Empowerment als Schlüsselbegriff in diesem Zusammenhang zu nennen:

„Sozialpsychiatrische Arbeit dient ganz im Sinne des Empowerment, der Erweiterung der individuellen Handlungskompetenz im Alltag durch psychologische Beratung, der Unterstützung von sozialen Kontakten im Wohn- und Arbeitsumfeld in Form von

Netzwerkarbeit (vgl. Keupp 1987) und der Sicherung von materiellen Ressourcen, z.B. durch Unterstützung bei Schwierigkeiten mit Behörden oder durch Schaffung von betreuten Arbeitsplätzen und Wohngemeinschaften“ (Quindel 2000, S. 99).

Knuf führt in Zusammenhang mit dem Begriff Empowerment unter anderem die Faktoren Ressourcenorientierung, Förderung von Selbstbestimmung, Information über Psychopharmaka sowie die Förderung zur Überwindung von Selbststigmatisierung und die institutionelle Mitbestimmung und Partizipation der Betroffenen an (vgl. Knuf 2006, S. 5f.). Empowerment, zu deutsch „Selbstbefähigung“ oder „Selbstbemächtigung“, müsse, wie der Name bereits sagt, von den Betroffenen selbst ausgehen. Die Aufgabe von MitarbeiterInnen sozialpsychiatrischer Einrichtungen sei es, ihre Klientel bestmöglich dabei zu unterstützen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen (vgl. Knuf 2006, S. 7f.).

Diese Unterstützung kann laut Knuf folgendermaßen erfolgen:

„Während das eigentliche Empowerment nur von den Betroffenen selbst vollbracht werden kann, kommt den professionell Tätigen die Aufgabe zu, Empowerment-Prozesse zu fördern und durch das Beseitigen von Hindernissen überhaupt zu ermöglichen. Beispielsweise geht es um die wirkliche Bereitschaft, Behandlungsangebote nach den Anliegen der Nutzer (Anm.d.Verf.: NutzerInnen) zu gestalten, Macht zu teilen oder ‚ungewöhnliche‘ Lebensweisen weitestgehend zu würdigen“ (Knuf 2006, S. 8).

Quindel weist jedoch auch auf Widersprüche hin, mit denen die Sozialpsychiatrie bei der Verwirklichung des Empowerment-Konzeptes konfrontiert ist. Ein Widerspruch ergibt sich laut Meinung des Autors aus der Tatsache, dass sozialpsychiatrische Einrichtungen zwar einerseits den Betroffenen größtmögliche Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bieten wollen, andererseits jedoch auf die Hilfe psychiatrischer Kliniken angewiesen sind, sobald sich eine Person in einer Krisensituation befindet, die im sozialpsychiatrischen Rahmen nicht bewältigt werden kann. Der Autor beklagt mangelnde Alternativen, die zu diesem Umstand entscheidend beitragen (vgl. Quindel 2000, S. 99f.). Professionelle HelferInnen werden aufgefordert, sich selbst die Frage zu stellen, ob der eigene Umgang mit den Betroffenen tatsächlich deren Empowerment fördert, oder aber ob die eigenen Handlungen eher „(...) im Dienste der gesellschaftlichen Normierung und Anpassung (...)“ stehen (ebd., S. 100). Der Begriff Empowerment meint laut Quindel auch, dass die Gesellschaft auf die Bedürfnisse psychisch kranker Personen eingehen muss bzw. all ihren Mitgliedern Wertschätzung entgegenzubringen hat: „Nicht nur die ‚Verrückten‘ müssen sich der öffentlichen Ordnung

anpassen – auch die gesellschaftliche Ordnung muss sich ändern, damit alle Menschen in ihr leben können“ (Quindel 2000, S. 101).

Näher eingehen möchte ich an dieser Stelle noch auf die institutionelle Mitbestimmung und Partizipation der Betroffenen, da dieser Punkt für diese Masterarbeit von besonderer Relevanz ist. Ich werde vor allem jene Punkte hervorheben, die, aus meiner Sicht, für die Arbeit in einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur wichtig und auch umsetzbar sind:

Knuf betont, dass es in den letzten Jahren, im Zuge der Qualitätsentwicklung, zu einer Verbesserung der Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betroffenen in sozialpsychiatrischen Einrichtungen kam. Interessant ist jedoch die Auffassung, dass die KlientInnen, laut Meinung des Autors, nur bei kleinen Belangen die Möglichkeit zur Mitbestimmung haben:

„In vielen Einrichtungen gibt es Versammlungen, in denen Betroffene (Anm.d.Verf.: Betroffenen) zumindest bei kleineren Entscheidungen Mitspracherechte eingeräumt werden. Das sind dann sogenannte Vollversammlungen, Stationsversammlungen oder Ähnliches. Dort erfolgt meistens eine Abstimmung über interne Abläufe wie etwa die Planung einer Urlaubsreise oder des Essensplans für die nächste Woche. Schon bei etwas gewichtigeren Entscheidungen, beispielsweise die Raumgestaltung oder die Frequenz bestimmter therapeutischer Gruppen, behält sich die Institution meistens das alleinige Entscheidungsrecht vor“ (Knuf 2006, S. 109).

NutzerInnenbefragungen können laut Knuf, als indirekte Form der Beteiligung, Aufschluss über die Wünsche und Bedürfnisse der Betroffenen geben. Um die Selbstermächtigung zu fördern, sollten laut Meinung des Autors die drei folgenden Punkte berücksichtigt werden (vgl. Knuf 2006, S. 111f.): Zum Ersten sollen nur Fragen gestellt werden, die für die Betroffenen Relevanz besitzen. Zweitens muss die grundsätzliche Bereitschaft zur Veränderung, die sich an den Ergebnissen der Befragung orientiert, gegeben sein. Drittens wird für die Befragung empfohlen das persönliche Gespräch, in Form von Einzel- oder Gruppengesprächen, mit den Betroffenen zu suchen, da hier die Möglichkeit gegeben ist Rückfragen zu stellen und dadurch ein umfassenderes Bild entsteht.

Eine weitere Möglichkeit zur Partizipation bietet sich den KlientInnen in Form von Beschwerdestellen und PatientInnenfürsprecherInnen (vgl. Knuf 2006, S. 112f.). Die besagten Beschwerdestellen sind dadurch gekennzeichnet, dass dort Betroffene, Angehörige, professionelle HelferInnen sowie ehrenamtliche MitarbeiterInnen zusammenarbeiten. „Beschwerdestellen nehmen die Beschwerden auf, holen die Stellungnahmen der beteiligten

Personen ein, bemühen sich um eine betroffenenorientierte Lösung des Problems und geben diesen, falls nötig, auch Informationen über weitere rechtliche Möglichkeiten“ (Knuf 2006, S. 112). PatientInnenfürsprecherInnen dienen Betroffenen als Ansprechpersonen und Sprachrohr und sollten den involvierten Parteien möglichst neutral gegenüberstehen, um eine objektive Sichtweise einnehmen zu können (vgl. ebd., S. 113).

Ein Hindernis auf dem Weg zu vermehrten Partizipationsrechten der KlientInnen sei mitunter die Angst der MitarbeiterInnen vor Veränderung der bestehenden Strukturen bzw. vor negativem Feedback der NutzerInnen, wie im folgenden Beispiel deutlich wird: „In einer therapeutischen Wohngemeinschaft wurde der Vorschlag der Bewohner (Anm.d.Verf.: BewohnerInnen), die Bezugsperson aus dem Team in Zukunft selbst wählen zu können, abgelehnt, weil einzelne Mitarbeiter (Anm.d.Verf.: MitarbeiterInnen) befürchteten, sie könnten nie gewählt werden“ (ebd., S. 110f.). Der Mut zu einem konstruktiven Umgang mit Fehlern wird von Knuf diesbezüglich als Erfolgsrezept angesehen. Fehler sollten als Teil des Alltages und der menschlichen Entwicklung gehandhabt und offen angesprochen und auch zugegeben werden können, ohne negative Konsequenzen erwarten zu müssen. Dazu ist vor allem eine stabile Vertrauensbasis in den sozialpsychiatrischen Teams erforderlich (vgl. Knuf 2006, S. 113f.). Nur dann ist es aus meiner Sicht möglich, den KlientInnen ebenfalls in Offenheit gegenüberzutreten und deren Mitbestimmung nicht als Machtverlust, sondern als konstruktiven Beitrag zu einem besseren Zusammenleben zu verstehen.

Als spannend kann auch die Überlegung angesehen werden, Betroffenen die Chance zur Mitarbeit in sozialpsychiatrischen Einrichtungen zu geben, da diese mit einem anderen Verständnis an psychische Erkrankungen herangehen, das Nicht-Betroffenen verborgen bleibt: „Studien zeigen, dass die subjektive Lebensqualität ansteigt, wenn die Unterstützung auch durch sogenannte ‚Peers‘ erfolgt. Daher wäre eine Mitarbeit von Betroffenen in psychiatrischen Institutionen wünschenswert“ (Knuf 2006, S. 118).

1.5 Zielgruppen der Sozialpsychiatrie

In den letzten Jahrzehnten wurden international gültige Klassifikationssysteme entwickelt, um einheitliche bzw. vergleichbare Diagnosen von psychischen Krankheiten treffen zu können. International wurde die „International Classification of Disease“ (ICD) entwickelt, welche seit 1991 in der 10. Version Gültigkeit besitzt (vgl. Dilling/Mombour/Schmidt zit. n. Klosinski 2001, S. 1447). In Amerika erschien im Jahre 2013 die 5. Revision des „Diagnostic and statistical manual of mental disorders“ (DSM) (vgl. American Psychiatric Association, 2013).

Klosinski weist darauf hin, dass beide Klassifikationssysteme nicht mehr von „Krankheit“ sondern von „disorder“, also Störung, sprechen (vgl. Klosinski 2001, S. 1447). Außerdem „(...) handelt es sich vornehmlich um eine beschreibende Klassifikation, die klinisch erkennbare Komplexe von Symptomen oder Verhaltensauffälligkeiten aufzeigen soll“ (Klosinski 2001, S. 1447). Da die ICD-10 als international gültiges Klassifikationssystem zur Diagnose psychiatrischer Störungen gilt, werden an dieser Stelle die 11 Gruppen, die unter dem Kapitel „psychische und Verhaltensstörungen“ angeführt sind, aufgelistet, um sich ein allgemeines Bild der Zielgruppen des (sozial)psychiatrischen Arbeitsfeldes machen zu können (vgl. DIMDI 2013, S. 175; Klosinski 2001, S. 1448):

1. Organische, einschließlich symptomatische psychische Störungen:
z.B.: Demenzerkrankungen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen aufgrund einer Funktionsstörung des Gehirnes
2. Psychische Störungen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen:
z.B.: Störungen, die durch Alkohol oder Drogen hervorgerufen wurden
3. Schizophrenie, schizotype und wahnhaftige Störungen
4. Affektive Störungen:
z.B.: manische und depressive Erkrankungen, bipolare affektive Störungen
5. Neurotische Störungen, Belastungsstörungen und somatoforme Störungen
z.B.: phobische Störungen, andere Angststörungen, dissoziative Störungen
6. Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren:
z.B.: Essstörungen, nicht-organische Schlafstörungen, sexuelle Funktionsstörungen
7. Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen:
z.B.: paranoide, dissoziale, emotional-instabile Persönlichkeitsstörungen
8. Intelligenzstörung
9. Entwicklungsstörungen:
z.B.: Entwicklungsstörungen des Sprechens, frühkindlicher Autismus, Asperger-Syndrom
10. Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend:
z.B.: hyperkinetische Störungen, Aufmerksamkeitsstörungen, Störungen des Sozialverhaltens, Störungen sozialer Funktionen mit Beginn in der Kindheit und Jugend, emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend
11. Nicht näher bezeichnete psychische Störungen

2. Zu den Begriffen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik

In diesem Kapitel sollen die Begriffe Soziale Arbeit und Sozialpädagogik sowie zwei ausgewählte Konzepte dieser Disziplinen kurz und prägnant beschrieben werden, um in weiterer Folge Parallelen zwischen sozialpsychiatrischer und sozialpädagogischer Arbeit herausarbeiten zu können. Zusätzlich wird auf die Rolle von SozialpädagogInnen im psychiatrischen Arbeitsfeld sowie auf deren Zielgruppen eingegangen.

2.1 Soziale Arbeit und Sozialpädagogik – Eine Gegenüberstellung

Der Begriff „Sozialpädagogik“ ist laut Niemeyer erstmals 1844 literarisch vertreten (vgl. Kronen 1980 zit.n. Niemeyer 2007, S. 1416). Laut Meinung des Autors können unter diesem Begriff

„(...) Anstrengungen [verstanden werden], die darauf zielen, Prinzipien pädagogischen Erkennens und Handelns nutzbar zu machen zur Lösung und Gestaltung von Problemen, die sich (...) aus der sozialen Frage ergeben oder die sich (...) innerhalb eines dann als sozialpädagogisch qualifizierten Objektbereichs (vor allem dem der Jugendwohlfahrt/Jugendhilfe) stellen“ (Niemeyer 2007, S. 1416).

Heimgartner betont, dass Soziale Arbeit ihr Fundament auf „den Grundwerten der Gesellschaft“ aufbaut (Heimgartner 2009, S. 29). „Insbesondere die Inhalte der Menschenrechte können als Ausgangspunkt des sozialen Handelns genommen werden“ (ebd.). Der Sozialpädagoge Khella betont bereits im Jahre 1980, dass eine Abgrenzung der Termini Sozialarbeit und Sozialpädagogik nur bedingt möglich ist (vgl. Khella 1980, S. 16). Diese Auffassung lässt sich auch in der aktuelleren Literatur wiederfinden (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 47). Bosshard et al. sprechen von einer Unterscheidung, welche jedoch im Laufe der Zeit an Gültigkeit verlor (vgl. ebd.). Die AutorInnen betonen, dass der Fokus der Sozialpädagogik ursprünglich ausschließlich „(...) auf der Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern und Jugendlichen lag. In ihrem Mittelpunkt standen familienergänzende oder -ersetzende Erziehungsleistungen“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 47). Der Begriff Soziale Arbeit hingegen umfasse das gesamte Arbeitsfeld, in dem SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen tätig sein können (vgl. ebd., S. 46).

„Die historisch gewachsene Unterscheidung der beiden Berufsgruppen wird inzwischen nicht mehr aufrechterhalten. Sozialpädagogen (Anm.d.Verf.: SozialpädagogInnen) und

Sozialarbeiterinnen (Anm.d.Verf.: SozialarbeiterInnen) teilen sich in den kommunalen sozialen Diensten das gleiche Büro, arbeiten gemeinsam in der beruflichen Rehabilitation, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Jugendhilfe, in der Suchthilfe oder im gemeindepsychiatrischen Versorgungssystem“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 47).

Soziale Arbeit findet stets im Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen des einzelnen Individuums und den Ansprüchen der Gesellschaft statt. Bosshard et al. sehen das Ziel sozialarbeiterischer Interventionen darin, Transaktionen zwischen dem Individuum und der Gesellschaft positiv zu beeinflussen (vgl. ebd., S. 47f.). SozialpädagogInnen kommt in diesem Prozess eine VermittlerInnenrolle zu, in der es in erster Linie darum geht, die Teilhabe der AdressatInnen am gesellschaftlichen Leben zu fördern (vgl. Staub-Bernasconi 1994, S. 15 zit.n. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 48).

Wolf setzt sich mit der Tatsache auseinander, dass Sozialpädagogik als allgemeiner Begriff schwer definierbar ist, da sich das theoretische Fundament dieser Disziplin aus den verschiedensten Bereichen zusammensetzt. Da SozialpädagogInnen ihr Wissen aus verschiedenen Bezugsdisziplinen beziehen, ist es oftmals schwierig spezifische Charakteristika sozialpädagogischen Handelns zu formulieren (vgl. Wolf 2003, S. 92f.). Der Autor versucht sich diesem Problem über die Definition eines „sozialpädagogischen Blickes“ anzunähern, der sich aus folgenden drei Aspekten zusammensetzt (vgl. Wolf 2003, S. 93-98): SozialpädagogInnen werden in ihrem Berufsalltag mit Problemen konfrontiert, die sie aus ihrem eigenen Lebenszusammenhang oftmals nicht kennen. Nichtsdestotrotz müssen sie die Fähigkeit besitzen, ihren AdressatInnen empathisch gegenüberzutreten und mit diesen aktiv an Bewältigungsstrategien arbeiten. Hierbei werden SozialpädagogInnen mintunter ständig mit der Tatsache konfrontiert, dass es für viele Probleme keine Lösung, sondern oft nur unterschiedliche Wege der Bewältigung gibt. Auch mit einem Scheitern an bestimmten Entwicklungsaufgaben, oftmals bedingt durch einschneidende Lebensereignisse oder dem Mangel an essentiellen materiellen Gütern, muss ein möglichst konstruktiver Umgang gefunden werden (vgl. Wolf 2003, S. 94).

Als zweiter entscheidender Aspekt wird von Wolf das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Ressourcen genannt, denen für die Bewältigung von Problemen enorme Bedeutung zukommt: „Erst fehlende Ressourcen (...) machen das Problem zu einem Problem“ (Wolf 2003, S. 95). Der Autor verweist auf die ungleiche Verteilung von Ressourcen, welche das mangelnde Vorhandensein von Problembewältigungsstrategien mancher Menschen erklärt. Entscheidend ist das Vermögen sich im Laufe des Lebens Ressourcen anzueignen. Die Konzentration auf die Ressourcen einer Person bewahrt SozialpädagogInnen vor einer defizitären Sichtweise

und eröffnet somit einen wertschätzenden Umgang mit den AdressatInnen (vgl. ebd, S. 95f.). Entscheidend ist, dass diese „(...) im Geflecht von Beziehungen, Lebensumständen und Ressourcen“ wahrgenommen werden (Wolf 2003, S. 96.).

Der dritte Aspekt beschreibt als Ziel der Sozialen Arbeit „(...) den Zugang zu fehlenden Ressourcen zu verbessern, etwa dadurch, dass sie (Anm. der Verf.: die Soziale Arbeit) sie selbst schafft und zur Verfügung stellt oder dass sie den Zugang zu den Ressourcen erleichtert“ (ebd.). Eine Differenzierung zwischen Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik kann laut Wolf vorgenommen werden, da den eben genannten Disziplinen die Förderung unterschiedlicher Ressourcen zukommt: „Die Ressourcen, die sich primär auf die Bewältigung und Lösung von Entwicklungsaufgaben beziehen, sind insbesondere das Feld der Sozialpädagogik. Die Soziale Arbeit insgesamt hat es auch mit Ressourcen für andere und weitere Aufgaben zu tun“ (Wolf 2003, S. 96). Mühlum hält fest, dass der Unterschied zwischen Sozialpädagogik und Sozialer Arbeit darin besteht, dass der Sozialpädagogik ein präventiver Charakter beiwohnt, während Soziale Arbeit erst bei auffälligen Verhaltensweisen Interventionen setzt (vgl. Mühlum 1996, S. 10). Während im Zusammenhang mit Sozialpädagogik die Begriffe „Erziehung, Bildung, Beratung“ als Ziele genannt werden, spricht Mühlum bei Sozialer Arbeit von „Beratung, Behandlung, Administration“ (ebd.).

2.2 Ausgewählte Konzepte der Sozialpädagogik

Die Auswahl der folgenden beiden Konzepte liegt in der Tatsache begründet, dass diese als sogenannte Klassiker der Sozialpädagogik angesehen werden können und sich daher zur Veranschaulichung sozialpädagogischer Ideen besonders gut eignen.

2.2.1 Lebensweltorientierung

Die Lebensweltorientierung setzt sich laut Thiersch et al. aus der „(...) Analyse von gegenwärtig spezifischen Lebensentwürfen (...) [und den darauf abgestimmten] pädagogischen Konsequenzen“ zusammen (Thiersch/Grunwald/Köngeter 2010, S. 175). Des Weiteren zielt Lebensweltorientierung darauf ab, defizitäre Zugänge zu überwinden und ihre AdressatInnen ressourcenorientiert in den Blick zu nehmen. Hierbei bewegt sie sich im Spannungsfeld zwischen der Akzeptanz der vorgefundenen Lebensentwürfe und den, auf professionellem Fachwissen basierenden Interventionen, die Optionen aufzeigen und der Unterstützung dienen sollen (Thiersch/Grunwald/Köngeter 2010, S. 175). Heimgartner

bezeichnet Lebenswelt als „(...) Schnittpunkt von Individuum und Gesellschaft“ (vgl. Heimgartner 2009, S. 30).

Im Zentrum der Lebensweltorientierung steht die Gestaltung eines gelingenden Alltages der AdressatInnen (vgl. Thiersch/Grundwald/Köngeter 2010, S. 178). Ihr Handlungskonzept setzt sich aus der Annahme der im Feld vorgefundenen Lebensentwürfe und dem Fokus auf neue Entwicklungsmöglichkeiten zusammen (vgl. Thiersch/Grundwald/Köngeter 2010, S. 179). „Sie agiert im Zusammenspiel von Zutrauen, Vorschlägen von Alternativen und Konfrontationen – klassisch geredet also im Horizont von Fördern, Behüten und Gegenwirken“ (Thiersch/Grundwald/Köngeter 2010, S. 179). Lebensweltorientierte Soziale Arbeit bewegt sich in den Dimensionen Zeit und Raum, bezieht die sozialen Bezüge ihrer AdressatInnen mit ein und legt besonderes Augenmerk auf die Bewältigungsaufgaben des Alltags (vgl. ebd., S. 187). Zusätzlich müssen gesellschaftliche Bedingungen, die sich stets auf die Lebenswelt des/der Einzelnen auswirken, analysiert werden. Wünschenswert ist zu diesem Zweck eine Kooperation mit politischen AkteurInnen (vgl. ebd., S. 188).

Wichtig ist in jedem Fall der wertschätzende Umgang mit den AdressatInnen, die sich als mündige Subjekte wahrnehmen sollen, weshalb „Hilfe zur Selbsthilfe, Empowerment und Identitätsarbeit“ als wesentliche Zielformulierungen der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit Geltung finden (vgl. ebd.). Heimgartner erwähnt in Zusammenhang mit dieser „Subjektbezogenheit“ die Tatsache, dass die Lebenswelt der AdressatInnen dem/der professionellen HelferIn nur durch dessen/deren eigene Interpretation des Wahrgenommenen zugänglich wird (vgl. Heimgartner 2009, S. 30). Zusätzlich hebt der Autor hervor, dass für eine gelingende Praxis von Seiten der SozialpädagogInnen die Fähigkeit vorhanden sein muss, die eigene Person in den Prozess des Beziehungsaufbaues einzubeziehen und sich auf die AdressatInnen bis zu einem bestimmten Grad auch einzulassen. Ohne diesen vertrauensvollen Umgang ist eine „Destruktion“ von Lebensentwürfen bzw. ein Aufzeigen von Veränderungsoptionen nicht möglich (vgl. ebd., S. 31).

Als Struktur- und Handlungsmaximen werden von Thiersch et al. Prävention, Alltagsnähe, Dezentralisierung und Regionalisierung, sowie Integration und Partizipation genannt (vgl. Thiersch 1999; BMJFFG 1990 zit.n. Thiersch/Grundwald/Köngeter 2010, S. 188).

Erneut soll auf den Punkt Partizipation besonderes Augenmerk gelegt werden:

Die lebensweltorientierte Soziale Arbeit sieht es als ihre Aufgabe, „Gleichheit“ in der Machtasymmetrie zwischen professionellen HelferInnen und jenen Menschen, die Hilfen beziehen, herzustellen (vgl. Thiersch/Grundwald/Köngeter 2010, S. 189). Damit geht für Thiersch et al. die Organisation von „Ressourcen und Artikulationsmöglichkeiten“ einher,

was als „Voraussetzung für Partizipation“ gesehen wird (ebd., S. 190). Mitbestimmung allein ist laut Thiersch et al. für eine partizipative Gesellschaft zu wenig. Voraussetzung für gelebte Partizipation ist, laut Meinung der Autoren, die Institutionalisierung der Rechte von BürgerInnen (vgl. ebd., S. 190). Heimgartner hebt in diesem Zusammenhang jedoch hervor, dass Partizipation von professionellen HelferInnen nicht mit der Delegation des eigenen Aufgabenbereiches an die AdressatInnen verwechselt werden darf (vgl. Heimgartner 2009, S. 38). Konkret bedeutet dies für mich, gemeinsam und gleichgestellt Entscheidungen zu erarbeiten, die für beide Parteien konstruktive Auswirkungen nach sich ziehen.

2.2.2 Sozialraumorientierung/Gemeinwesenarbeit

Heimgartner zeigt auf, dass die Begriffe Sozialraumorientierung und Gemeinwesenarbeit mittlerweile synonym verwendet werden können (vgl. Lüttringhaus 2001, S. 11 zit.n. Heimgartner 2009, S. 54 f.). In diesem Sinne möchte ich auf beide Begriffe kurz eingehen und einige Aspekte herausarbeiten, die mit diesen in Verbindung gebracht werden.

Bei der Sozialraumorientierung konzentrieren sich laut Hinte sozialarbeiterische bzw. sozialpädagogische Interventionen nicht nur auf ein Individuum, sondern diese sind auf Themen gerichtet, die für mehrere Menschen, zielgruppenübergreifend, Relevanz besitzen (vgl. Hinte 2002, S. 54 zit. n. Heimgartner 2009, S. 55). Es gibt jedoch auch die Möglichkeit innerhalb des Sozialraumes sowohl zielgruppenspezifisch, als auch zielgruppenübergreifend zu arbeiten, indem beispielsweise aus den Themen, die sich im Rahmen von Einzelberatungen herauskristallisieren, Projekte für Gruppen konzipiert werden (vgl. Gillich 2004, S. 85f. zit.n. Heimgartner 2009, S. 55).

Die geographische Abgrenzung von einzelnen Sozialräumen stellt mitunter eine große Herausforderung dar, weil die Lebensräume von Menschen heutzutage vielschichtiger sind, diese ihr Leben an vielen unterschiedlichen Orten gestalten und sich auch in virtuellen Räumen bewegen, die topographisch nicht dingfest gemacht werden können (vgl. Schröder 2003/Heimgartner 2003, 2005 zit.n. Heimgartner 2009, S. 56). Zum einen konzentriert sich die sozialraumorientierte Arbeit auf Stadtteile, in denen komprimiert Problemlagen vorgefunden werden. Andererseits kann unter einem Sozialraum auch einfach ein öffentlicher Raum verstanden werden, der Gestaltungspotential birgt (vgl. Gillich 2004, S. 87/Pleiner und Thies 2002, S.o.A. zit.n. Heimgartner 2009, S. 56). Putzhuber bzw. Heimgartner betonen in Zusammenhang mit Sozialraumorientierung die Elemente Flexibilität, Partizipation, Ressourcenorientierung, Herstellung eines Näheverhältnisses zu den AdressatInnen durch die

Arbeit vor Ort sowie die Forcierung der Vernetzung einzelner Einrichtungen (vgl. Putzhuber 2004, S.o.A. zit. n. Heimgartner 2009, S. 56f.).

Oelschlägel definiert Gemeinwesenarbeit als „(...) eine sozialräumliche Strategie, die sich ganzheitlich auf den Stadtteil und nicht pädagogisch auf einzelne Individuen richtet“ (Oelschlägel 2001, S. 653). Der Autor betont den interdisziplinären Charakter, der durch die Einbeziehung von „(...) Methoden der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, der Psychologie, der Sozialforschung und des politischen Handelns (...)“ sichtbar wird (vgl. Oelschlägel 2001, S. 653). Des Weiteren habe sich Gemeinwesenarbeit an der Lebenswelt ihrer AdressatInnen zu orientieren und ziele darauf ab, diese Lebenswelt positiv zu beeinflussen und neue Möglichkeiten aufzuzeigen. Gleichzeitig sollen Menschen dadurch ermutigt werden eigenständig Handlungen zu setzen, die zu einer Verbesserung der eigenen Lebensqualität führen (vgl. ebd.).

Oelschlägel schlägt mehrere „Handlungselemente“ der Gemeinwesenarbeit vor, die sich mit den oben angeführten Ausführungen von Putzhuber bzw. Heimgartner weitgehend überschneiden (vgl. Oelschlägel 2001, S. 654). Als wichtigen Punkt nennt auch er die zur Verfügung Stellung von Ressourcen, wobei hier „materielle Ressourcen“, wie etwa das Angebot eines günstigen Mittagessens, genauso darunter fallen können wie „personelle Ressourcen“, die beispielsweise in Form eines Beratungsgespräches sichtbar werden können (vgl. ebd.). Ein besonders hoher Stellenwert wird jedoch der „Ressource Netzwerk“ beigemessen:

„Viele Menschen müssen erst wieder lernen, dass man Probleme, mit denen man allein nicht fertig wird, haben und aussprechen darf. Besonders wichtig ist die Ressource Netzwerk. Hier wird emotionale Unterstützung und praktische Alltagshilfe geleistet; Kompetenzen und Ressourcen können ausgetauscht, Sicherheit und Selbstwertgefühl gewonnen werden“ (Oelschlägel 2001, S. 654).

Interventionen der Gemeinwesenarbeit werden nach den subjektiven Möglichkeiten der AdressatInnen ausgerichtet. Des Weiteren kann der Faktor Kultur als wichtiger Bestandteil des Alltages und somit auch von Gemeinwesenarbeit angesehen werden. Gemeinwesenarbeit soll Menschen dazu animieren kulturelle Ereignisse zu besuchen und auch selbst kreativ-schöpferisch tätig zu werden. Aufgrund einer vermehrten „Kommunalisierung der Sozialpolitik“ und der damit verbundenen erhöhten Verantwortung einzelner Stadtteile, eigenständig Problemlagen zu lösen, muss Gemeinwesenarbeit auch den Dialog mit

politischen AkteurInnen suchen und fordert zur Mitsprache auf (vgl. Oelschlägel 2001, S. 654).

2.3 Soziale Arbeit und Sozialpädagogik in der Psychiatrie

Es wurden nun einige Definitionen und Ansätze der Sozialpsychiatrie sowie der Sozialpädagogik dargestellt. Das folgende Kapitel möchte sowohl den Fokus auf die Gemeinsamkeiten dieser beiden Disziplinen richten, als auch einen kurzen Blick auf die Soziale Arbeit in der Psychiatrie werfen.

2.3.1 Gemeinsamkeiten und Parallelen

Laut von Kardorff ist die Psychiatrie, seit der 1975 in Deutschland stattgefundenen Psychiatrieenquête, als Arbeitsfeld für SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen zunehmend attraktiver geworden (vgl. von Kardorff 2001, S. 1434). Von Kardorff ist der Meinung, dass die Psychiatrie mit der Sozialpädagogik eng verbunden ist und führt zur Begründung dieser These vor allem zwei Aspekte an. Zum einen werden die vielen „sozialpädagogischen Tätigkeiten“ betont, die im Arbeitsfeld der Psychiatrie Anwendung finden, darunter fallen „(...) z.B. informieren, beraten, reflektieren, ermutigen, rehabilitieren, begleiten, vernetzen, stützen, planen, koordinieren, managen, nachsozialisieren“ (von Kardorff 2001, S. 1434). Zum anderen weisen für den Autor psychische Erkrankungen einen „Doppelcharakter“ auf: Die psychisch kranke Person muss sich einerseits mit den Reaktionen der Gesellschaft auf ihr nicht der Norm entsprechendes Erleben und Verhalten auseinandersetzen. Andererseits muss dieser Mensch auch selbst mit den Symptomen seiner Erkrankung zurechtkommen (vgl. von Kardorff 2001, S. 1434). Gerade in diesem Zusammenhang ist eine professionelle Betreuung erforderlich, die eine Wiedereingliederung in den Alltag bzw. in das soziale Umfeld forciert (vgl. ebd.).

Bosshard et al. weisen ebenfalls auf Gemeinsamkeiten zwischen SozialarbeiterInnen und PsychiaterInnen hin (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 120). Diese bestehen zum Beispiel darin, dass beide Berufsgruppen ihr in der jeweiligen Ausbildung erworbenes, theoretisches Fundament in der Praxis oft nur schwer eins zu eins umsetzen können. Viele Situationen, in denen sich SozialarbeiterInnen und PsychiaterInnen befinden, erfordern unmittelbaren Handlungsbedarf, Reflexionen des eigenen Verhaltens bzw. der eingesetzten Methode sind oftmals erst im Nachhinein möglich (vgl. ebd., S. 120f.). Des Weiteren haben sich

Angehörige beider Disziplinen in ihrem Verhalten stets in einem ethisch vertretbaren Rahmen zu bewegen. „Sozialarbeiterinnen und Psychiater haben es immer auch mit einem sehr wertbeladenen Ausschnitt der sozialen Wirklichkeit zu tun, in den ideologisch gefärbte Vorstellungen über die menschliche Natur und die Beziehung zwischen Helfer und Hilfsbedürftigen mit eingehen“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 121). Beide Berufsgruppen haben mit dem sogenannten „doppelten Mandat“ zu kämpfen und bewegen sich zwischen den Polen Unterstützung/Hilfe und Macht/Kontrolle (vgl. Boehnisch/Lösch 1973, S.o.A. zit.n. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S.121). Sowohl SozialarbeiterInnen als auch PsychiaterInnen versuchen mittlerweile ihre KlientInnen so gut als möglich bei einer selbstbestimmten Lebensführung zu unterstützen und wissen, dass eine Begegnung auf Augenhöhe das wirksamste Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstellt (vgl. ebd., S. 122).

Ein maßgeblicher Unterschied zwischen SozialarbeiterInnen und PsychiaterInnen bleibt jedoch nach wie vor die unterschiedliche Sichtweise hinsichtlich der Ursachen von psychischer Krankheit. Während ÄrztInnen die Ursachen vornehmlich beim Individuum selbst suchen und dessen Symptomatik auch durch Medikamente zu lindern versuchen, konzentrieren sich SozialarbeiterInnen auf mögliche Auslöser im sozialen Umfeld und versuchen den gesamten Lebenskontext der betroffenen Person mit einzubeziehen (vgl. ebd. S. 123).

Wenn man die in der vorliegenden Arbeit vorgestellten Definitionen und Konzepte der Sozialpsychiatrie mit jenen der Sozialpädagogik vergleicht, lassen sich viele Gemeinsamkeiten und Überschneidungen finden:

Sowohl in der Sozialpsychiatrie als auch in der Sozialpädagogik steht das subjektive Erleben bzw. die Lebenswelt der Betroffenen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Beide Disziplinen möchten zu einer gelingenden Alltagsgestaltung ihrer AdressatInnen beitragen. Dabei geht es darum, diese bedarfsorientiert zu unterstützen und das Augenmerk auf momentan anfallende Bewältigungsaufgaben zu richten. Eine defizitäre Sichtweise soll einer ressourcenorientierten weichen, die die ganze Person in ihrer sozialen Umwelt in den Blick nimmt. Sowohl Sozialpsychiatrie als auch Sozialpädagogik arbeiten mit dem Konzept des Empowerment, welches in erster Linie die Selbstbestimmung der AdressatInnen fördern möchte und nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ funktioniert. Auch der Grundgedanke der Gemeindepsychiatrie hat mit jenem der Gemeinwesenarbeit bzw. Sozialraumorientierung viel Ähnlichkeit, da es in beiden Ansätzen darum geht, professionelle Hilfestellungen direkt im Stadtteil oder der Gemeinde anzubieten und dort auch Präventionsarbeit zu leisten. Des Weiteren legen beide Ansätze Wert auf eine interdisziplinäre Zusammenarbeit von

professionellen HelferInnen, um ihren AdressatInnen kompetente Hilfestellungen geben zu können. Abschließend bleibt zu erwähnen, dass die institutionelle Mitbestimmung und Partizipation der Betroffenen sowohl in der Sozialpsychiatrie als auch in der Sozialpädagogik Diskussionsgegenstand ist.

2.3.2 Die Rolle von SozialpädagogInnen im psychiatrischen Arbeitsfeld

SozialpädagogInnen finden laut von Kardorff in der Psychiatrie ein interessantes, jedoch zugleich sehr forderndes Arbeitsfeld vor, das diesen zum einen die Fähigkeit zur multiprofessionellen Teamarbeit bzw. zur Auseinandersetzung mit den Konzepten anderer Disziplinen, wie beispielsweise jenen der „(...) Psychiatrie, Gemeindepsychologie, Psychotherapie und Kommunal- und Gesundheitsverwaltung (...)“ abverlangt (vgl. Eck 1998, S.o.A. zit.n. von Kardorff 2001, S. 1443). Zum anderen sind in diesem Arbeitsfeld die Fähigkeit zur Selbstreflexion, die regelmäßige Teilnahme an Supervisionen sowie die ständige Fortbildung im Bereich Kommunikation dringend erforderlich (vgl. ebd.).

„Die zuletzt genannten Kompetenzen sind besonders wichtig, um Grenzen zu setzen, mit Distanz und Nähe umgehen, auf Krisen angemessen reagieren und die langen Zeithorizonte und Schwankungen in der Rehabilitation verarbeiten zu können“ (von Kardorff 2001, S. 1443). Von Kardorff teilt die Meinung vieler ExpertInnen, die die Alltagsorientierung bzw. Lebensweltorientierung als wertvollen Zugang im Umgang mit psychisch kranken Menschen sehen (vgl. Thiersch 1989, S.o.A.; Ciompi et al. 1985, S.o.A.; Hoffmann et al. 1994, S.o.A.; Hildenbrand 1983/1991, S.o.A. zit.n. von Karddorff 2001, S. 1443). SozialpädagogInnen haben die Aufgabe, diese Menschen in verschiedenen Bereichen ihrer Lebenswelt zu unterstützen, darunter fallen unter anderem die Aspekte Arbeit, „(...) Identitätsbildung, sozialer (Anm. der Verf.: soziale) Anerkennung, Kompetenzerleben und Existenzsicherung (...)“ (von Karddorff 2001, S. 1443). Alltag kann in diesem Zusammenhang als therapeutisches Instrument gesehen werden, ausgerichtet auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der AdressatInnen (vgl. ebd.).

Als eine Schwierigkeit - mit der SozialpädagogInnen oft umgehen müssen - wird von Bosshard et al. die ablehnende Haltung genannt, mit der psychisch kranke Menschen professionellen HelferInnen mitunter gegenüber treten (vgl. Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 152). Bei vielen Betroffenen lässt sich diese jedoch mit den im Laufe des Lebens erworbenen, schlechten Erfahrungen erklären sowie mit der bevormundenden Haltung, mit der psychisch kranke Menschen oftmals konfrontiert sind. SozialpädagogInnen stehen daher vor der

Herausforderung, einen transparenten und partizipativen Umgang mit ihren AdressatInnen zu pflegen. Dazu gehört, die Betroffenen über ihre Rechte zu informieren und gleichzeitig darauf zu achten, dass diese Rechte nicht durch Dritte verletzt werden, auch wenn AdressatInnen den SozialpädagogInnen, in manchen Fällen, mit kontinuierlicher Ablehnung gegenüber treten (vgl. ebd.). Neben der rechtlichen Beratung und der erforderlichen Vernetzungsarbeit mit anderen Institutionen und Personen, gilt es, die AdressatInnen mit ihren individuellen Lebensentwürfen wertzuschätzen und nicht andauernd Veränderungsansprüche zu hegen. Selbstverständlich darf hier jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass sich SozialpädagogInnen in einem komplexen Spannungsfeld, nämlich zwischen den in der Gesellschaft anerkannten Normvorstellungen und den Selbstbestimmungsrechten ihrer AdressatInnen bewegen (vgl. ebd., S. 152f.). „Regelmäßige Supervision und kollegiale Beratung gelten daher als unverzichtbare Elemente einer qualifizierten und professionellen Betreuungstätigkeit“ (Bosshard/Ebert/Lazarus 2010, S. 153).

2.3.3 Zielgruppen der Sozialen Arbeit in der Psychiatrie

Dörr führt aus, dass eine eindeutige AdressatInnengruppe der Sozialen Arbeit im psychiatrischen Bereich schwer definierbar ist. Die Autorin setzt sich mit der Schwierigkeit auseinander, dass Personen oft erst in der Interaktion mit professionellen HelferInnen zu Hilfsbedürftigen werden (vgl. Dörr 2005, S. 59). Eine kritische Hinterfragung der Handlungen von professionellen HelferInnen sei in jedem Fall wünschenswert, zumal die Diagnose „psychische Erkrankung“ als ein variabler Begriff angesehen werden kann, der auch stets in Zusammenhang mit den Interessen des im konkreten Fall präsenten Leistungsträgers gesehen werden muss:

„Auch im Fall der Psychiatrie gilt die sozialwissenschaftliche Erkenntnis, dass ‚soziale Probleme‘ und die daraus entspringenden Bedarfsformulierungen und Angebotsstrukturen personenbezogener sozialer Hilfe- und Gesundheitsleistungen Ausdruck kollektiver Diskursuniversen, einschließlich Professionskonkurrenzen, sind. Als solche sind sie konjunkturellen Moden ausgesetzt, d. h. Wahrnehmung und Klassifizierung ‚psychischer Störungen‘ und ‚abweichenden Verhaltens‘ sind als Ergebnisse historisch variabler Verhaltenszuschreibungen zu reflektieren“ (Dörr 2005, S. 59f.).

Diese Komponenten bzw. die Tatsache, dass Personen erst im Kontakt mit professionellen HelferInnen zu AdressatInnen sozialer Leistungen werden, muss bei einer Formulierung von

Zielgruppen der Sozialen Arbeit in der Psychiatrie immer mit bedacht werden (vgl. Hanses 2005, S.o.A. zit.n. Dörr 2005, S. 60). Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte formuliert Dörr folgende Zielgruppen (vgl. Dörr 2005, S. 61-78): Kinder und Jugendliche; alte Menschen; psychiatrische LangzeitpatientInnen bzw. chronisch psychisch kranke Menschen; Menschen mit Abhängigkeitsproblemen; psychisch kranke StraftäterInnen sowie MigrantInnen.

3. Zum Begriff Partizipation

Dieses Kapitel befasst sich sowohl mit verschiedenen Definitionen von Partizipation als auch mit theoretischen Zugängen sowie unterschiedlichen normativen Orientierungskonzeptionen. Ziel ist es einen Gliederungsversuch vorzunehmen und die Komplexität des Begriffes ein wenig durchschaubarer zu machen.

3.1 Definitions- und Gliederungsversuche

Die AutorInnen Scheu und Autrata stellen im Zusammenhang mit dem Begriff Partizipation eine gewisse Unschärfe fest, obwohl der Begriff seit den 1970er Jahren insbesondere in der Wissenschaft große Aufmerksamkeit bekam (vgl. Scheu/Autrata 2013, S. 11).

„Der Begriff der Partizipation fand und findet eine häufige, aber wenig geklärte Verwendung. Ausgehend von der Wortbedeutung ‚Teilhabe‘, mit der sich der entsprechende lateinische Begriff ‚participatio‘ übersetzen lässt, ist der grundlegende Zusammenhang angedeutet: Teilhabe ist der Prozess, bei dem einzelne oder mehrere Menschen einen Teil von einem Ganzen in Besitz nehmen. Das bleibt vorerst noch vage, was das Ganze und Teile von diesem Ganzen sein könnten, ist noch unzureichend bestimmt“ (Scheu/Autrata 2013, S. 11).

Durch die vermehrte Aufmerksamkeit der Wissenschaft für den Partizipationsbegriff wird deutlich, dass ab diesem Zeitpunkt das „(...) Verhältnis von einzelnen Menschen zu größeren Zusammenhängen (...)“ zunehmend an Relevanz gewonnen hat (vgl. Scheu/Autrata 2013, S. 11). Beginnend mit den 1970er Jahren, hat sich sowohl in der Politik-, als auch in der Sozial- und Erziehungswissenschaft ein vermehrtes Forschungsinteresse für das Thema Partizipation entwickelt. „In der Partizipationsforschung hat sich der Grundbegriff, was genau Partizipation ausmacht, zwar nicht präzisiert; unterschieden wird aber zwischen einer kontinuierlich ansteigenden Anzahl von Formen der Partizipation“ (Scheu/Autrata 2013, S. 14).

Bei der Einteilung in Formen der Partizipation unterscheiden Scheu und Autrata zwischen konventionellen und unkonventionellen Formen, sowie direkten und indirekten Formen. Konventionelle Formen sind gesetzlich verankert und institutionalisiert, wie beispielsweise das Wahlrecht oder Volksentscheide, wogegen unkonventionelle Formen sich im nicht-institutionalisierten Rahmen, manchmal sogar im illegalen Bereich bewegen, wie dies beispielsweise bei Hausbesetzungen der Fall ist (vgl. Scheu/Autrata 2013, S. 15). „Direkte Partizipation nimmt unmittelbaren Einfluss auf den Entscheidungsprozess“ (ebd.). Darunter fallen zum Beispiel Volksabstimmungen, da die Bevölkerung hier die Möglichkeit hat, über

ein Thema direkt abzustimmen. Indirekte Partizipation findet statt, wenn ein/e gesetzliche/r VertreterIn im Namen der Bevölkerung entscheidungsbefugt ist (vgl. Scheu/Autrata 2013, S. 15).

Die AutorInnen betonen fortlaufend, dass in der bisherigen Literatur zum Thema Partizipation ein subjektbezogener Zugang fehlt. Anstatt sich mit den Hintergründen des Handelns von Personen zu beschäftigen, führe man eine Formendebatte. Laut Scheu und Autrata wird Partizipation ausgeübt, um die eigene Lebensqualität aktiv zu verbessern. Als entscheidendes Charakteristikum für partizipative Handlungen wird die Einflussnahme des Individuums auf die soziale oder gesellschaftliche Ebene angesehen:

„Partizipation ist eine besondere Form des menschlichen Handelns, die sich dadurch auszeichnet, dass sie auf das subjektiv als Ganzes Gesehene Einfluss nimmt. Über die Einflussnahme auf das Ganze, also Partizipation, wird eine Beibehaltung oder Erhöhung der eigenen Lebensqualität angestrebt. Zentral für die Bestimmung, ob Handlungen Partizipation sind oder nicht, ist die Perspektive der Subjekte, nicht ein Katalog von Formen: Nur wenn Handlungen auf ein wiederum subjektiv bestimmtes Ganzes Einfluss nehmen, sind sie Partizipation. Das Ganze, auf das Einfluss genommen wird, kann ein gesellschaftliches oder soziales Ganzes sein: Partizipation ist aber, mindestens in der intersubjektiven Verständigung über Intentionen, immer auch ein Prozess der Gestaltung des Sozialen“ (Scheu/Autrata 2013, S. 9).

Laut Meinung von Scheu und Autrata bleibt jedoch auch die Soziale Arbeit, da sie sich hinsichtlich der Definition von Partizipation überwiegend auf Bezugsdisziplinen wie Sozial- und Politikwissenschaften stützt und daher den Begriff oft als Synonym für Teilnahme bzw. Teilhabe verwendet, ebenfalls eine am Subjekt orientierte Definition von Partizipation schuldig (vgl. Scheu/Autrata 2013, S. 75f.).

Auch für Guggisberg geht der Begriff Partizipation, obschon seiner Allgegenwärtigkeit, mit einer gewissen Unschärfe einher, da er mit verschiedenen Erwartungen und Bedürfnissen verbunden ist (vgl. Guggisberg 2004, S. 13). Diese Tatsache rüttelt jedoch nicht an der Auffassung, dass die Teilhabe an und die Gestaltung von Bereichen, die für das persönliche Leben von Bedeutung sind, als ein menschliches Grundbedürfnis angesehen werden kann:

„Menschen wollen als Partnerinnen und Partner Entscheidungen, die ihr Leben und ihre Umwelt in irgendeiner Weise bestimmen, beeinflussen. Dieser Wille basiert einerseits auf der Hoffnung nach Gleichheit und Gleichberechtigung und andererseits auf der Weigerung, Abseitspositionen zu akzeptieren“ (Guggisberg 2004, S. 13).

Gintzel sieht Partizipation als elementare Aufgabe der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik, die als Resultat einer veränderten Sichtweise der AdressatInnen als mündige, selbstbestimmte Subjekte zu sehen ist. Eine der wichtigsten Aufgaben von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen sei es, Menschen, die auf irgendeine Art und Weise Einschränkungen erfahren, in ihrer Entwicklung hin zu einer autonomen Lebensführung bestmöglich zu unterstützen. Das Recht auf Selbstbestimmung der AdressatInnen wird als „Grundorientierung“ der Sozialen Arbeit angesehen (vgl. Gintzel 2008, S. 635). Des Weiteren definiert der Autor den Begriff folgendermaßen:

„P. (Anm.d.Verf.: Partizipation) in der Sozialen Arbeit steht für die sehr unterschiedlichen Ansätze der bewussten Beteiligung der AdressatInnen und meint dabei Teilnahme, teilhaben lassen, Mitgestaltung, Mitwirkung, Mitbestimmung, Mitverantwortung, Selbstorganisation, Koproduzentenschaft (Anm.d.Verf.: KoproduzentInnenschaft)“ (Gintzel 2008, S. 635).

Reicher betont, dass der Begriff Partizipation in den Wissenschaftsdisziplinen, wie Wirtschaftswissenschaften, Politikwissenschaften, Pädagogik und Psychologie unterschiedlich verwendet wird. Die Autorin differenziert zwischen „(...) Partizipation als Tätigkeit, als Prinzip oder Interaktionsbeschreibung im Sinne eines wechselseitigen aufeinander bezogenen Handelns (...)“ (Reicher 2009, S. 33). Im politischen Kontext, in dem der Begriff seinen Ursprung findet, bedeutet Partizipation das Recht auf Mitgestaltung bzw. Teilhabe des Individuums in politischen Belangen, die mit Konsequenzen auf das Leben des Einzelnen verbunden sind (vgl. ebd.). Partizipation und Interdependenz werden als „Eckpfeiler der Soziabilität“ genannt, die Einschränkung dieser Eckpfeiler führe zu „sozialer Ungleichheit, Marginalisierung und Ausgrenzung“ (vgl. Kronauer 2002, S.o.A. zit.n. Reicher 2009, S. 33). Reicher und Schnurr sind der Meinung, dass der Begriff Partizipation einen Eigenwert besitzt (vgl. Schnurr 2001, S.o.A. zit.n. Reicher 2009, S. 34). Des Weiteren würden durch Partizipation Bildungsprozesse ermöglicht werden, die die eigenständige Lebensgestaltung der Menschen fördern. Partizipation sei ein wesentliches Element einer intakten demokratischen Gesellschaft und deren Förderung somit als wesentliches Ziel einer Demokratie anzusehen (vgl. Reicher 2009, S. 34).

Laut Pluto ist der Ursprung von Partizipation in der Politik bzw. in der Beteiligung der BürgerInnen an politischen Entscheidungen zu suchen. Da diese Entscheidungen jedoch von der politischen Führungsebene genehmigt werden müssen und sich lediglich auf das Erreichen politischer Ziele beschränken, werden diese als „instrumentell“ bezeichnet (vgl.

Hoecker 2006, S. 2 zit.n. Pluto 2007, S. 16). Jene Ansätze, die Partizipation einen Eigenwert zugestehen, werden als „normativ“ bezeichnet:

„In diesen Ansätzen ist nicht nur ein erzieherisches Element enthalten, da sie davon ausgehen, dass durch die Teilnahme und Teilhabe an politischer Willensbildung demokratische Haltungen erzeugt werden, sondern auch die Ausweitung von Partizipation über den unmittelbar politischen auf andere gesellschaftliche Bereiche hinaus (...)“ (vgl. Schmidt 2000, S.o.A. zit.n. Pluto 2007, S. 16).

Auf diesem normativen Verständnis, das Partizipation nicht nur als Mittel zum Zweck ansieht, sondern ihr einen Eigenwert zuschreibt, fußen alle Versuche, Partizipation inhaltlich zu bestimmen bzw. den Begriff beispielsweise in „Stufen“, „Gegenstände“, „Formen“ oder „Ebenen“ einzuteilen. So bezeichnet Schnurr seine inhaltlichen Ausführungen ebenfalls als „normative Bestimmungen von Partizipation“ (Schnurr 2011, S. 1073).

Heimgartner unterscheidet zusätzlich zwischen gesellschafts- und prozessbezogenen Zugängen zu Partizipation (vgl. Heimgartner 2009, S. 70). Unter den gesellschaftlichen Zugängen werden Partizipationsbereiche sowie Ebenen der Partizipation zusammengefasst (vgl. Anastasiadis/Heimgartner/Sing 2011, S. 38). Der prozessbezogene Zugang beschäftigt sich mit der Intensität der Partizipation bzw. der „Beteiligung an sozialen Entscheidungs- und Handlungsprozessen“ (Anastasiadis/Heimgartner/Sing 2011, S. 39). Um die Intensität der Partizipation messbar zu machen, wurden beispielsweise verschiedene Stufenmodelle entwickelt.

Um die Entstehung des Partizipationsbegriffes in ihren Grundzügen nachvollziehen zu können, setzt sich Schnurr, bevor er zu einer inhaltlichen Bestimmung kommt, mit theoretischen Begründungen des Begriffes auseinander, die laut Meinung des Autors entscheidenden Einfluss auf das sozialarbeiterische/sozialpädagogische Verständnis von Partizipation haben (vgl. Schnurr 2001, S. 1330-1336).

Die Gliederung dieses Kapitels orientiert sich an den eben genannten Einteilungen.

3.2 Theoretische Zugänge

Da diese Arbeit die zu behandelnden Begrifflichkeiten stets im Kontext der Sozialpädagogik bzw. Sozialen Arbeit betrachtet, wird auch der Begriff Partizipation unter diesem Blickwinkel beleuchtet. Schnurr betont in seinen Ausführungen, dass Partizipation in der Sozialen Arbeit zunächst vor allem in Zusammenhang mit BürgerInnenbeteiligung gesehen wurde und erst in

den 1990er Jahren damit begonnen wurde, stärkeres Augenmerk auf die Beteiligung der NutzerInnen von Leistungen der Sozialen Arbeit zu legen (vgl. Schnurr 2001, S. 1330):

„Im heutigen Sprachgebrauch bezeichnet Partizipation in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik arbeitsfeldübergreifend den Sachverhalt bzw. das Ziel einer Beteiligung und Mitwirkung der Nutzer (Klienten) (Anm.d.Verf.: NutzerInnen/KlientInnen) bei der Wahl sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Dienste, Programme und Leistungen“ (Schnurr 2001, S. 1330).

Derselbe Autor ist der Meinung, dass sowohl demokratietheoretische als auch dienstleistungstheoretische Begründungen Einfluss auf das sozialarbeiterische Verständnis von Partizipation haben. Deshalb sollen auf den folgenden Seiten diese beiden Zugänge etwas näher betrachtet werden. Abschließend wird kurz auf pädagogische und bildungstheoretische Begründungen eingegangen.

3.2.1 Demokratietheoretische Begründungen

Laut Schnurr lässt sich ein demokratietheoretischer Zugang zu Partizipation folgendermaßen definieren:

„Aus demokratietheoretischer Perspektive ist Partizipation ein Moment der konstitutionell verbürgten Freiheit und Gleichheit aller, sowie der verbindlichen Anerkennung von Pluralität und offenem Widerstreit der Interessen als unhintergehbare Errungenschaften demokratischer Gesellschaften; eine grundlegende Voraussetzung für die Realisierung von Partizipation liegt in der Freiheit zur politischen Kommunikation und zum politischen Handeln“ (Schnurr 2001, S. 1330f.).

Der Autor führt aus, dass es innerhalb der demokratietheoretischen Perspektive ebenfalls unterschiedliche Sichtweisen gibt. Zum einen verweist er auf die Denktraditionen von Weber, Schumpeter und Downs, die Partizipation zwar als Voraussetzung für demokratische Prozesse ansehen, jedoch „(...) im Rahmen eines allgemeinen Wettbewerbs um Positionen und Gefolgschaften (...), wobei den Prinzipien Konkurrenz, der Nutzenmaximierung und der Repräsentation von Interessen rationalisierende Wirkungen zugeschrieben werden“ (ebd., S. 1331).

Im Unterschied zu dieser Verständnisweise begreift Schmidt in seiner ‚partizipatorischen‘ Demokratietheorie Partizipation als „(...) Modus politischer und sozialer Integration (...)“ (vgl. Frankenberg 1997, S. 148 zit. n. Schnurr 2001, S. 1331). Gemeinsam ist den

VertreterInnen der partizipatorischen Demokratietheorie, dass sie Partizipation einen Eigenwert zuschreiben und als Ziel demokratischer Gesellschaften ansehen. Die „Repräsentativdemokratie“ solle der direkten Beteiligung der BürgerInnen weichen, denn diese seien sehr wohl fähig zur aktiven Beteiligung an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass eine Bereitstellung erweiterter Partizipationsmöglichkeiten die Beteiligung der BürgerInnen sowie ihr Verantwortungsbewusstsein gegenüber dem Staat fördert (vgl. Warren 1992/1993 zit.n. Schnurr 2001, S. 1331). Radikale Positionen begründen diese These mit der Auffassung, dass die Zumutung von Partizipation auch die Kompetenz der BürgerInnen, Entscheidungen für das Gemeinwesen zu treffen, erhöht. Als logische Schlussfolgerung auf die Möglichkeit der Beteiligung folgen eine vermehrte „Identifikation mit dem Gemeinwesen“ und damit auch ein gesteigertes Engagement von Seiten der BürgerInnen (ebd.).

3.2.2 Dienstleistungstheoretische Begründungen

Seit den 1970er Jahren hat die soziologische Dienstleistungstheorie ihren Eingang in die Soziale Arbeit und die Sozialpädagogik gefunden (vgl. Schnurr 2001, S. 1332). Sie fußt auf dem Ziel, den AdressatInnen der Sozialpädagogik größeres Mitbestimmungsrecht hinsichtlich sozialer Leistungen einzuräumen und behandelt diese als mündige Subjekte. Damit einher geht auch eine Veränderung des Verhältnisses zwischen AdressatInnen und professionellen HelferInnen (vgl. ebd.). „Zentrales Moment dieser Neubestimmung ist eine Aufwertung bzw. Stärkung der Nutzer- bzw. der Nachfrageseite gegenüber der Anbieterseite, die in den meisten Entwürfen gekoppelt ist mit einer Autonomie der Nutzer“ (Schnurr 2001, S. 1332).

Schnurr nennt vier zentrale Strukturmerkmale personenbezogener Dienstleistungen:

Als erster Punkt wird die „Vermittlung zwischen Fall und Bezugsnorm“ genannt. Hier geht es in erster Linie darum, dass SozialpädagogInnen eine VermittlerInnenrolle zwischen der Lebenswelt der AdressatInnen und den allgemeinen Normen und Werten der Gesellschaft zukommt. „Nicht die Ausrichtung des Falls an einer abstrakten Norm, sondern Vermittlung zwischen Fall und Bezugsnorm ist die Optimierungsregel“ (ebd., S. 1333). Nicht außer Acht gelassen werden darf, dass sich die Hilfeleistung nach den subjektiven Bedürfnissen der AdressatInnen zu richten hat. Der Begriff „Bezugsnorm“ ist meiner Ansicht nach jedoch kritisch zu hinterfragen, da die von Schnurr erwähnten „allgemeinen Regeln und Kriterien, Ordnungs- und Wertvorstellungen“ (vgl. Olk 1994, S. 14 zit.n. Schnurr 2001, S. 1333) nicht von vornherein als absolut angesehen werden dürfen. Solange sich AdressatInnen mit ihrem

Verhalten innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegen bzw. das Allgemeinwohl nicht gefährden, steht es, meiner Meinung nach, genau genommen niemandem zu, ihre Lebensführung zu hinterfragen. SozialpädagogInnen bewegen sich letztendlich immer im Spannungsfeld zwischen den eigenen Lebensentwürfen, jener der AdressatInnen und den allgemeinen Wertvorstellungen der Gesellschaft. Die Kunst ist es, auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen, der oftmals Kompromiss-schließungen zur Basis hat.

Als zweites Strukturmerkmal wird das „Uno-Actu-Prinzip“ genannt. Hier wird davon gesprochen, dass eine Dienstleistung nur erbracht werden kann, wenn sich sowohl AdressatInnen als auch SozialpädagogInnen an einem gemeinsamen Prozess beteiligen und somit als KoproduzentInnen agieren. In weiterer Folge wird Dienstleistung sogar als ‚klientengesteuerte Tätigkeit‘ betrachtet (ebd.).

Als dritter Punkt muss auch bedacht werden, dass in Kontexten der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik nicht mit toter Ware oder Daten gearbeitet wird, sondern die Personen selbst das „Rohmaterial“ sozialer Dienstleistungen darstellen:

„Personen, die Klienten der Sozialen Arbeit werden, bringen ihre jeweiligen kulturellen Werte, ihre Lebensgeschichten und Identitäten mit. (...) Personenbezogene soziale Dienste haben ihren Bezugspunkt in nicht-linearen Zusammenhängen und sind damit ihrem Charakter nach stets dynamisch und risikobehaftet“ (Schnurr 2001, S. 1333).

Als vierter Punkt wird die „Interaktion als operativer Kern“ im Dienstleistungsverhältnis zwischen professionellen HelferInnen und deren AdressatInnen genannt. Erst durch den Aufbau von Beziehungen und Interaktionen wird es möglich, die Bedürfnisse der AdressatInnen zu erheben, zur Fallrekonstruktion notwendige Informationen einzuholen und in weiterer Folge die „Schritte der Problembearbeitung“ zu reflektieren und zu evaluieren (vgl. ebd.).

Die vermehrte Einbeziehung der AdressatInnen, die im Dienstleistungsverhältnis auch als „NutzerInnen“ bezeichnet werden, wird seit Ende der 1980er Jahre als Modernisierungselement öffentlicher Dienste in den anglophonen Ländern herangezogen. Unterschieden werden muss hier jedoch zwischen der Betrachtung der NutzerInnen als aktive und mündige BürgerInnen zum einen, sowie einer Sichtweise die AdressatInnen als reine KonsumentInnen und KundInnen sozialer Leistungen betrachtet zum anderen (vgl. ebd., S. 1335). Zweitere Sichtweise würde darauf abzielen, dass „(...) Klienten neue Möglichkeiten erhalten, auf einer Art Markt zwischen unterschiedlichen Anbietern und unterschiedlichen Spezifikationen von Diensten auszuwählen (*choice*) und so die Anbieterseite dazu bringen,

ihre Bedürfnisse angemessen zu befriedigen (...)“ (Schnurr 2001, S. 1335). Schnurr führt aus, dass diese Auffassung stark kritisiert werden kann, da es realistisch gesehen nicht die AdressatInnen sind, denen die aktive Rolle im Dienstleistungsverhältnis zukommt, sondern den AnbieterInnen von sozialen Leistungen. Den AdressatInnen sei es nämlich nicht immer möglich aus dem bestehenden Angebot an Leistungen eine Auswahl zu treffen, was wiederum damit zusammenhängt, dass sie solche Leistungen überhaupt brauchen. Überdies sei dieses Konzept für all jene AdressatInnen, die sich nicht aus freien Stücken für eine soziale Dienstleistung entscheiden, dieser jedoch aufgrund der Meinung des Staates bedürfen, ohnehin irrelevant (vgl. ebd.).

3.2.3 Pädagogische und bildungstheoretische Begründungen

Die demokratietheoretischen und dienstleistungstheoretischen Begründungen von Partizipation werden um die Dimension der „pädagogischen und bildungstheoretischen“ Begründung ergänzt (vgl. Schnurr 2011, S. 1072). Diese Begründung geht davon aus, dass die Fähigkeit zur Partizipation nicht von vornherein vorhanden sein muss, sondern eine Kompetenz ist, die sich Menschen durch dementsprechende Förderung aneignen. Aufgabe der Pädagogik sei es, die dafür notwendigen Gegebenheiten sowie das Wissen bereitzustellen (vgl. ebd.). Die Pädagogik muss sich in Zusammenhang mit dem Thema Partizipation mit mehreren Problemen auseinandersetzen. Zum einen mit der eben erwähnten Problematik, dass die Fähigkeit zur Partizipation nicht vorausgesetzt werden kann und diese nur im Zuge der praktischen Erfahrung von Partizipation erlernt wird. Hinzu kommt jedoch noch, wie bereits erwähnt, der Konflikt, dass zwischen SozialpädagogInnen und AdressatInnen fast unweigerlich eine Machtasymmetrie herrscht. Zum anderen kann die Pädagogik, wenn sie Partizipation aktiv fördern möchte, nicht umhin, sich in die Sphäre der Politik zu begeben, da politische Entscheidungen den pädagogischen Spielraum stets mit beeinflussen (vgl. Winkler 2000, S.o.A./Bettmer 2008, S.o.A. zit.n. Schnurr 2011, S. 1073).

Schnurr versucht abschließend demokratie-, dienstleistungs- und bildungstheoretische Zugänge zu Partizipation miteinander zu verbinden, indem er die „Bereitstellung und Finanzierung sozialer Dienste und Leistungen“ als Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft voraussetzt (vgl. ebd.). Diese Dienste haben sich an den individuellen Bedürfnissen der BürgerInnen zu orientieren, können sich jedoch dem Einfluss der Politik nie ganz entziehen. Die Vorteile des Mitbestimmungsrechtes der BürgerInnen hinsichtlich sozialer Leistungen fasst Schnurr folgendermaßen zusammen:

„Eine Verankerung von Partizipationsrechten in den Angeboten [bzw. Erbringungskontexten] der Sozialen Arbeit dient dem Ziel einer ‚Demokratisierung der Demokratie‘ [Offe 2003] in dreifacher Hinsicht: sie erweitert die Freiheits- und Entscheidungsbefugnisse der Bürger in formaler und substantieller Hinsicht; sie bietet Individuen Bildungsgelegenheiten und fördert deren Fähigkeit zur Ausübung individueller bürgerlicher Rechte sowie zur Beteiligung an politischen Entscheidungen; sie trägt zur Herstellung und Stabilisierung der sozialen, kognitiven und moralischen Ressourcen der Demokratie als Kollektivgut bei“ (vgl. Ziegler 2003, S. 763/Preuss 2003, S.o.A. zit.n. Schnurr 2011, S. 1073).

3.3 Normative Zugänge

Im folgenden Abschnitt werden sowohl gesellschaftliche als auch prozessbezogene Zugänge zum Partizipationsbegriff vorgestellt. Da diese Zugänge den Versuch einer Einteilung bzw. Messung von Partizipation unternehmen, bilden sie ein wichtiges theoretisches Fundament für den empirischen Teil dieser Arbeit.

3.3.1 Gesellschaftlicher Zugang

Der gesellschaftliche Zugang lässt sich wie folgt in Bereiche und Ebenen der Partizipation unterteilen.

3.3.1.1 Bereiche der Partizipation

Der gesellschaftliche Aspekt der Partizipation umfasst „(...) die grundsätzliche Teilhabe an gesellschaftlichen Systemen wie Arbeit oder Bildung“ (Heimgartner 2009, S. 70). Partizipation kann als eine relevante Komponente für alle Lebensbereiche des Menschen angesehen werden (vgl. ebd.). Immer wieder werden Versuche unternommen Bereiche festzulegen, in denen Partizipation wirken kann. Heimgartner geht beispielsweise auf die Autorin Guggisberg näher ein, welche eine Unterscheidung in vier verschiedene Bereiche vornimmt (vgl. Guggisberg 2004, S. 13 zit.n. Heimgartner 2009, S. 70):

1. Politische Partizipation: Hierbei sind demokratische Staatsstrukturen gemeint, in denen politische Mitbestimmung möglich ist.
2. Soziale Partizipation: Dies betrifft die Teilhabe am alltäglichen gesellschaftlichen Leben (z.B.: wohnen, einkaufen und Nutzung der Infrastruktur).

3. Ökonomische Partizipation: Damit ist die Teilhabe am Arbeitsprozess und am Wirtschaftskreislauf gemeint.
4. Kulturelle Partizipation: In der Teilhabe an kulturellen Ereignissen wie Konzerten, Theateraufführungen, Kinobesuchen oder Festen wird Partizipation ebenfalls sichtbar.

Des Weiteren nennt Heimgartner die sechs Lebensbereiche nach Wögerer, in denen Partizipation ebenfalls sichtbar werden kann (vgl. Wögerer 2006, S. 229 zit.n. Heimgartner 2009, S. 70):

1. Angemessene Wohnmöglichkeit
2. Zugang zu Erwerbstätigkeit
3. Zugang zu Aus- und Weiterbildungseinrichtungen über das gesamte Leben hinweg
4. Teilnahme am öffentlichen Leben
5. Teilnahme am kulturellen Leben der Gesellschaft und dementsprechende Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung
6. Zugang zu medialer Information und Kommunikation

Heimgartner weist darauf hin, dass diese Kategorien jeweils im konkreten Fall angepasst und modifiziert werden dürfen bzw. müssen, um im Alltag von Partizipation sprechen zu können (vgl. Heimgartner 2009, S. 70).

3.3.1.2 Ebenen der Partizipation

Schnurr beschreibt in seinen Ausführungen vier Ebenen der Partizipation, denen im Kontext der Sozialen Arbeit besondere Bedeutung beigemessen wird. Dazu gehören die „Ebene der Gestaltung der sozialpolitischen Rahmenbedingungen“, die „Ebene der lokalen Gewährleistungsplanung“, „die Ebene der Einzelfallentscheidung“, sowie „die Ebene der Leistungserbringung“ (vgl. Schnurr 2001, S. 1338-1343). Wie in Kapitel sieben genauer begründet werden wird, sind für den empirischen Teil der Arbeit die Ebene der Einzelfallentscheidung sowie die Ebene der Leistungserbringung von besonderer Relevanz. Daher möchte ich an dieser Stelle auf die eben genannten Ebenen etwas näher eingehen.

1. Ebene der Einzelfallentscheidung

Die Ebene der Einzelfallentscheidung bezieht sich auf die Zuteilung von Leistungen der Sozialen Arbeit, die im Regelfall durch die Einschätzung der AdressatInnen durch die SozialarbeiterInnen erfolgt:

„Aus der Sicht eines individuellen Nutzers (Anm.d.Verf.:eines/r individuellen NutzerIn) ist diese Ebene in besonderer Weise ‚entscheidend‘, wird hier doch die ‚Definition des Problems‘ vorgenommen, aus der die jeweils wirksamen Ansprüche einschließlich der Bestimmung von Art und Umfang der zu gewährenden Dienste und Leistungen abgeleitet werden“ (Schnurr 2001, S. 1340).

Es wird kritisiert, dass auf dieser Ebene eine ausgeprägte Machtasymmetrie zwischen SozialarbeiterInnen und AdressatInnen herrscht, die sich in der Tatsache äußert, dass die AdressatInnen bestenfalls „passive Beteiligung“ (Schnurr 2001, S. 1341) ausüben und mit den Professionellen in einen Dialog treten können, der die bevorstehende Hilfeleistung zum Thema hat. Eine große Diskrepanz ergibt sich aus der Tatsache, dass Professionelle ihre Entscheidungen des Öfteren basierend auf den von den NutzerInnen zur Verfügung gestellten Daten treffen, die NutzerInnen jedoch oft weder nachvollziehen können, wie es zu dieser Entscheidung gekommen ist, noch ausreichend über Alternativmöglichkeiten im Bilde sind (vgl. ebd.). „Folgt man Handler, so steigen Machtasymmetrien zwischen Sozialarbeitern/Sozialpädagogen und Nutzern proportional zum Grad der Bedürftigkeit der Nutzer und zum Grad der Unfreiwilligkeit des Kontakts“ (vgl. Handler 1992, S. 282 zit. n. Schnurr 2001, S. 1341).

Abgesehen vom Jugendwohlfahrtsbereich, in dem es bereits Fortschritte bezüglich einer vermehrten Partizipation der AdressatInnen hinsichtlich der Auswahl einer passenden Einrichtung gibt, lässt sich festhalten, dass die Partizipationsmöglichkeiten der NutzerInnen auf der Ebene der Einzelfallentscheidung noch ungenügend vorhanden sind (vgl. Schnurr 2001, S. 1341f.).

2. Ebene der Leistungserbringung

„Auf der *Ebene der Leistungserbringung* werden Entscheidungen getroffen über die konkrete Ausgestaltung von Bildungs-, Beratungs-, Hilfe- und Beziehungssettings (...)“ (Schnurr 2001, S. 1342). Wichtige Komponenten in diesem Zusammenhang sind die Spezifikation von

Leistungen hinsichtlich des individuellen Bedarfes, die Beziehung zwischen professionellen HelferInnen und AdressatInnen sowie die Alltagsgestaltung:

„(...) Themen, die hier zur Entscheidung anstehen können bspw. lauten: Wie wollen wir zusammenleben und unseren Alltag gestalten? Welche Regeln sollen gelten? Welche (informellen) Rechte und Pflichten haben Nutzer (Anm.d.Verf.: NutzerInnen) und Sozialarbeiter/Sozialpädagogen (Anm.d.Verf.: SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen)? Wer soll Zugang zu welchen Ressourcen haben? etc.“ (ebd.).

Als Beispiel führt Schnurr wieder die Jugendhilfe an, deren Pflicht es ist, gemäß dieser Pfeiler zu agieren, um die Handlungskompetenz der Jugendlichen zu fördern und Voraussetzungen für eine Entwicklung zu autonomen und an der Gesellschaft teilhabenden Subjekten zu ermöglichen (vgl. ebd.). Im Bereich der Jugendhilfe werden demokratietheoretische und dienstleistungstheoretische Anschauungen noch um entwicklungspsychologische und erziehungswissenschaftliche Komponenten ergänzt, was wiederum mit erhöhten Anforderungen an die Sozialarbeit/Sozialpädagogik einhergeht (vgl. ebd., S. 1342f.).

Es wird erwähnt, dass das Recht auf Partizipation der NutzerInnen auf der Entscheidungsebene der Leistungserbringung, im Bereich der Jugendhilfe, gesetzesmäßig bislang ungenügend verankert ist, was jedoch nicht von vornherein heißt, dass Partizipation in der Praxis keinen Platz hat. Es kann von vielen unterschiedlichen Formen der Partizipation ausgegangen werden (vgl. Schnurr 2001, S. 1343). Da es jedoch keine gesetzlichen Verankerungen der Partizipationsrechte der NutzerInnen gibt, kann der Entwicklungsbedarf als enorm eingestuft werden (vgl. Schaarschuch 1996; Flössler/Otto 1998; et al. zit. n. Schnurr 2001, S. 1343).

Folgende Punkte würden hinsichtlich der Ebenen der Einzelfallentscheidung und Leistungserbringung zu vermehrten Partizipationsmöglichkeiten der NutzerInnen führen (vgl. Seim 2000, S. 161; Ronning/Solheim 1998 zit. n. Schnurr 2001, S. 1343):

- Mitsprache-, Beteiligungs- und Entscheidungsrechte hinsichtlich der Feststellung und Definition von Problemen und Bedarfen
- Rechte auf Informationen über unterschiedliche Dienste/Leistungen und LeistungserbringerInnen (TrägerInnen)
- Mitsprache-, Beteiligungs- und Entscheidungsrechte hinsichtlich der Wahl von Diensten/Leistungen, LeistungserbringerInnen (TrägerInnen) und von individuellen

Bezugspersonen (SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen, ErzieherInnen, PflegerInnen etc.)

- Mitsprache-, Beteiligungs- und Entscheidungsrechte im Prozess der Leistungserbringung (z.B.: über die Gestaltung des Alltags in Einrichtungen/Institutionen)

Abschließend betont Schnurr, dass es zur Fortentwicklung partizipativer Strukturen bzw. einer „Kultur der Partizipation“ (Hansbauer 2001, S. 9 zit. n. Schnurr 2001, S. 1343) nicht nur der Einführung von vermehrten Rechten der NutzerInnen bedarf, sondern auch einer „(...) Verankerung von Partizipation in den Organisationskulturen der Leistungserbringer und in den Konzeptualisierungen und Praxisvollzügen sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Professionalität“ (Schnurr 2001, S. 1343).

Gintzel führt fünf Ebenen an, auf die sich Partizipation seiner Meinung nach bezieht (vgl. Gintzel 2008, S. 636):

1. Die Rechte mündiger erwachsener sowie minderjähriger BürgerInnen, die gerichtlich überprüft werden können.
2. Das Verhältnis der BürgerInnen zu staatlichen aber auch privaten Institutionen der Sozialen Arbeit, in dem die BürgerInnen als Leistungsberechtigte und nicht als BittstellerInnen gesehen werden sollen.
3. Die Beziehung zwischen AdressatInnen und SozialarbeiterInnen, in der die AdressatInnen ihr Recht auf Auskunft und angemessene Beratung in Anspruch nehmen können und ein Recht auf Datenschutz haben.
4. Die Gestaltung von Entscheidungen bei der Gewährung von sozialen Leistungen bzw. bei der Art und dem Umfang der Leistungen.
5. Die Einflussmöglichkeiten der AdressatInnen auf die sozialen Leistungen, wie beispielsweise auf die Gestaltung von Hilfesettings oder auf das Zusammenleben in Einrichtungen der Sozialen Arbeit.

Gintzels vierte Ebene ist aus meiner Sicht mit Schnurrs Ebene der Einzelfallentscheidung gleichzusetzen, da es bei beiden um die Einbeziehung der AdressatInnen bei der Entscheidung der zukünftigen Hilfeleistung geht. Des Weiteren decken sich Schnurrs Ausführungen zur Ebene der Leistungserbringung mit Gintzels fünfter Ebene, bei der die

Einflussmöglichkeiten der AdressatInnen auf die Gestaltung sozialer Dienste und Leistungen Thema sind.

3.3.2 Prozessbezogener Zugang

Bevor es zur Vorstellung verschiedener Stufenmodelle kommt, die als Richtlinien für intakte Partizipationsprozesse herangezogen werden können, möchte ich auf jene drei Grundfragen eingehen, die von Heimgartner hinsichtlich eines prozesshaften bzw. interaktionistischen Verständnisses von Partizipation aufgeworfen werden (vgl. Heimgartner 2008, S. 71f.).

3.3.2.1 Motivation/Fähigkeit/Rahmenbedingungen

Wenn Partizipation als interaktionistischer bzw. prozessbezogener Ansatz gesehen wird, steht die Möglichkeit zur Verwirklichung in sozialen Prozessen im Vordergrund. Die Gruppe bzw. das Gemeinwesen ist als wesentliche Voraussetzung für den Vollzug von Teilhabe anzusehen (vgl. Heimgartner 2009, S. 71).

Heimgartner führt drei grundlegende Fragen an, die in Zusammenhang mit dem Begriff Partizipation zu beantworten sind (Heimgartner 2009, S. 71):

1. Inwieweit sind Menschen motiviert an Prozessen teilzunehmen?
2. Ist eine Person in der Lage zu partizipieren?
3. Wie sollen soziale Prozesse ablaufen, damit Partizipation als demokratische Regel verwirklicht werden kann?

In Bezug auf die erste Frage wird erwähnt, dass in der Literatur grundsätzlich davon ausgegangen wird, dass jedem Menschen der Wunsch nach Mitbestimmung und Teilhabe innewohnt (vgl. Heimgartner 2009, S. 71). Es wird jedoch auch festgehalten, dass der Wille zur Partizipation und Mitgestaltung entscheidend von den Lebensumständen beeinflusst wird. Das Recht auf und die Lust an der Partizipation muss beispielsweise bei sozial benachteiligten Jugendlichen erst gefördert werden (vgl. Stecklina und Stiehler 2006, S. 118 zit.n. Heimgartner 2009, S. 71). Auch ist nicht von vornherein davon auszugehen, dass ein Mensch Interesse daran hat, sich in allen Bereichen aktiv zu beteiligen bzw. dass es in manchen Fällen diesbezüglich auch Grenzen gibt. Es ist als durchaus legitim anzusehen, wenn ein Mensch in manchen, für ihn wichtigen Bereichen partizipativ tätig ist und in anderen auf eine aktive Teilnahme verzichtet (vgl. Guggisberg 2004, S. 15 zit.n. Heimgartner 2009, S. 71f.).

Diese Ansicht teilen auch Scheu und Aufrata in ihren Ausführungen zu Partizipation. Hierbei konzentrieren sich die AutorInnen vor allem auf die politische Partizipation und führen aus, dass eine Nichtbeteiligung an politischen Prozessen nicht automatisch gleichzusetzen ist mit Defiziten bzw. der Unfähigkeit von Menschen sich politisch zu engagieren. Die wahren Hintergründe für eine Nichtbeteiligung seien auf den ersten Blick nicht feststellbar und können vielfältig sein. Nur durch genaue Kenntnis der Hintergründe von Verhaltensweisen können diese als partizipativ oder nicht-partizipativ eingeschätzt werden:

„Es ist als Hinweis zu verstehen, dass die Partizipationsforschung bislang nicht auf Subjekte und ihre Bedeutung für Partizipation orientiert ist. Mit der Partizipationsforschung kann man feststellen, dass manche Menschen Handlungen – von ihr als partizipative bezeichnet – ausführen, andere Menschen – als politisch Apathische bezeichnet – unterlassen solche Handlungen. Bei beiden Gruppen von Menschen bleiben die Gründe für ihr Handeln unerkannt. Wenn aber Menschen, was noch auszuführen sein wird, immer begründet handeln und Handlungen sich auf solche Gründe beziehen, ist das eine zentrale Auslassung. Partizipation kann erst begriffen werden, wenn auch ihre subjektive Dimension der Begründungen und Interessen analysierbar ist“ (Scheu/Aufrata 2013, S. 17f.).

Die zweite Frage bezieht sich auf Voraussetzungen, die für Partizipation gegeben sein sollten. Heimgartner bezieht sich hier auf Guggisberg: „Guggisberg [2004, S. 14] nennt Artikulationskompetenzen, Kenntnisse über Strukturfragen und gesellschaftliches Selbstverständnis als Voraussetzungen für Partizipation“ (Heimgartner 2009, S. 72).

Da der Sozialen Arbeit eine partizipationsfördernde Rolle zukommt, hat sie die Aufgabe die Voraussetzungen zur Partizipation möglichst niedrig zu halten. Außerdem soll davon ausgegangen werden, dass jeder Mensch bestimmte Voraussetzungen für Beteiligung mitbringt (vgl. ebd.).

Dies lässt aus meiner Sicht den Schluss zu, dass jeder Mensch durch seine Individualität und seine Lebensumstände bedingt unterschiedliche Voraussetzungen zur Partizipation mitbringt. Je mehr Voraussetzungen erfüllt sind, desto höher ist der Level der Partizipation bzw. differenzierter sind die Möglichkeiten.

Bezug nehmend auf die dritte Frage, wird erläutert, dass soziale Prozesse, damit diese von Partizipation getragen werden, auch bestimmte Rahmenbedingungen erfüllen müssen. Guggisberg beschreibt diese Rahmenbedingungen anhand eines Stufenmodells, welches im folgenden Kapitel, gemeinsam mit anderen Modellen, vorgestellt wird.

3.3.2.2 *Stufenmodelle*

In der Literatur lässt sich eine Vielzahl an Versuchen finden, das Ausmaß an Partizipation zu messen. „Die meisten von ihnen nehmen ihren Ausgangspunkt in der Annahme eines Machtungleichgewichts zwischen Entscheidern und Betroffenen und ordnen hypothetische Modifikationen und Verfahren der Machtverteilung in einem Stufenmodell an“ (Schnurr 2001, S. 1336).

Das bekannteste Stufenmodell bildet die „ladder of citizen participation“ nach Arnstein, das ursprünglich entwickelt wurde, um die Beteiligung von BürgerInnen an politischen Prozessen zu fördern, jedoch in adaptierter Form auch in der Sozialen Arbeit als Vorbild dient (vgl. Arnstein 1969, S. 217/222 übersetzt zit.n. Schnurr 2001, S. 1336):

Nicht-Beteiligung („Nonparticipation“)

1. Manipulation
2. Therapie

Stufen der Schein-Beteiligung („Degrees of tokenism“)

3. Information
4. Konsultationen/Beratung/Anhörung
5. Beschwichtigung

Stufen einer Verortung der Macht bei den BürgerInnen („Citizen power“)

6. Partnerschaft (Beteiligung in Aushandlungssystemen)
7. Übertragung von Macht an die BürgerInnen (BürgerInnen besitzen Entscheidungskompetenzen für bestimmte Planungsabschnitte/Programme)
8. Kontrolle durch BürgerInnen (BürgerInnen besitzen volle Entscheidungskompetenz)

Ein anderes Stufenmodell, das „(...) zur Unterscheidung von Formen der Beteiligung von Kindern (...)“ (Schnurr 2011, S. 1074) dient, wurde von Hart entwickelt (vgl. Hart 1997, S.o.A. zit.n. Schnurr 2011, S. 1074):

1. Fremdbestimmung
2. Dekoration
3. Alibi-Teilnahme
4. zugewiesen, aber informiert
5. konsultiert und informiert
6. von Erwachsenen initiiert und Entscheidungen mit Kindern geteilt

7. von Kindern initiiert und durchgeführt
8. von Kindern initiiert und Entscheidungen mit Erwachsenen geteilt

Schnurr führt des Weiteren das Stufenmodell von Blandow et al. an, das „(...) aus sieben Konstellationen zweier Parteien in einer Entscheidungssituation“ besteht (Schnurr 2011, S. 1074):

1. A entscheidet autonom (ohne weitere Verpflichtungen gegenüber B)
2. A entscheidet autonom, hat aber eine Anhörungspflicht gegenüber B
3. A entscheidet, B hat ein Vetorecht
4. A und B müssen der Entscheidung zustimmen
5. B entscheidet, A hat ein Vetorecht
6. B entscheidet autonom, hat aber eine Anhörungsverpflichtung gegenüber A
7. B entscheidet autonom (ohne weitere Verpflichtungen gegenüber A)

Guggisberg teilt den Partizipationsprozess in die folgenden vier Stufen ein (vgl. Guggisberg 2004, S. 14):

1. **Information:** Die basale Stufe stellt die Information zu einem Thema dar, die den BürgerInnen entweder zugetragen wird oder von diesen selbst beschafft wird.
2. **Mitwirkung:** Als zweite Stufe wird die Mitwirkung im Sinne einer „Einflussnahme auf einen Veränderungsprozess“ genannt. Hier obliegt die Entscheidung jedoch noch nicht den BürgerInnen selbst.
3. **Mitentscheidung:** Auf der dritten Stufe haben BürgerInnen Einfluss auf die Beschlussfassung und entscheiden aktiv mit.
4. **Selbstverwaltung:** Die vierte Stufe beinhaltet als zentrales Element die Selbstverwaltung, wodurch es zu autonomen Entscheidungen bzw. zu einer Überwindung von Autoritätsstrukturen kommt.

Im empirischen Teil dieser Arbeit sollen sowohl die Partizipationsbereiche als auch die Stufen nach Guggisberg auf den sozialpsychiatrischen Arbeitsbereich übertragen werden. Sowohl aus dem Datenmaterial der Interviews, als auch mittels der Daten der teilnehmenden Beobachtung soll festgestellt werden, wie hoch der Partizipationsgrad der TeilnehmerInnen in den einzelnen Partizipationsbereichen ist.

4. Zusammenfassung der theoretischen Erkenntnisse

Im geschichtlichen Abriss zur Entwicklung der Psychiatrie wurde sichtbar, dass der gesellschaftliche Umgang mit Menschen, die von psychischen Krankheiten betroffen sind, seit jeher problematisch war. Die Sozialpsychiatrie ist um eine multifaktorielle Analyse von psychischer Krankheit sowie eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen bemüht und weist in ihren Konzeptionen einige Parallelen zur Sozialpädagogik auf. Aufgrund der Gemeinsamkeiten, die sich in sozialpsychiatrischen und sozialpädagogischen Zugängen zu ihren AdressatInnen feststellen lassen sowie den ähnlichen Herausforderungen, denen sich professionelle HelferInnen beider Disziplinen im Arbeitsalltag stellen müssen, kann die Sozialpsychiatrie als spannendes und zugleich forderndes Arbeitsfeld für SozialpädagogInnen angesehen werden. Eine vermehrte Kooperation könnte zu neuen und verbesserten Methoden im Umgang mit Menschen, die unter psychischen Krankheiten leiden, führen.

Der Begriff Partizipation, welcher in dieser Arbeit als gesellschaftliche Beteiligung, Teilnahme und Mitbestimmung verstanden wird, ist ein vielfach diskutierter und für das konstruktive und gerechte Zusammenleben von Menschen wesentlicher Begriff. Das „Sich-Beteiligen“, teilnehmen am gesellschaftlichen Ganzen, das aus meiner Sicht auch die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft ausdrückt, kann als menschliches Grundbedürfnis angesehen werden. Die Betrachtung der verschiedenen Partizipationsbereiche hat gezeigt, wie vielfältig diese gesellschaftliche Beteiligung ausfallen kann. Verschiedene Stufenmodelle zeigen die zahlreichen Bemühungen Partizipation messbar zu machen.

Die Grundlage für den empirischen Teil dieser Arbeit bilden Elemente aus gesellschaftlichen und prozessbezogenen Zugängen zu Partizipation.

5. Die sozialpsychiatrische Tagesstruktur taQuer

Auf den folgenden Seiten soll die Einrichtung, in der die empirische Erhebung stattfand, kurz und prägnant beschrieben werden.

5.1 Entstehung und Ziele

Die Sozialpsychiatrische Tagesstruktur taQuer ist eine Einrichtung des Vereins „Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit (GFSG)“, der es sich zur Aufgabe gemacht hat

„(...) zeitgemäße Beratung und Therapie für Menschen mit psychischen Problemen anzubieten. (...) Ziel ist es, die Versorgungsstandards für psychisch kranke Menschen außerhalb der Krankenhäuser in den Versorgungsregionen in der Steiermark, im Sinne einer gemeindenahen Psychiatrie, zu verbessern und den Betroffenen ein möglichst selbstständiges Leben in ihrem sozialen Umfeld zu ermöglichen“ (GFSG 2013, S.o.A.).

Als weitere konkrete Ziele werden der verbesserte Umgang mit der eigenen psychischen Erkrankung, die Förderung der Grundarbeitsfähigkeiten sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Auf- und Ausbau von sozialen Kontakten genannt (vgl. GFSG 2014, S. 1).

Die Einrichtung taQuer besteht seit Mai 2007 und bietet Unterstützung für Menschen mit „(...) quer verlaufenden Biographien, mit psychiatrischen und psychosozialen Problemen“ (GFSG 2013, S. 1). Dies soll auch der Name zum Ausdruck bringen, der sich einerseits aus dem steirischen Begriff „daquer“, was soviel heißt wie „nicht gerade“, ableitet und sich andererseits aus dem Angebot der **T**Agesstruktur, das **quer** durch die Woche stattfindet, ergibt (vgl. GFSG 2014, S. 1).

5.2 Angebote

Das Angebot des taQuers richtet sich an Personen zwischen 18 und 65 Jahren, die von psychiatrischen oder psychosozialen Problemen betroffen sind und Hilfestellungen bei der Tagesstrukturierung suchen oder Interesse an der Vorbereitung für eine arbeitsrehabilitative Maßnahme haben (vgl. GFSG 2014, S. 13).

In der täglich stattfindenden Morgenrunde, bei der auch die Anwesenheit der TeilnehmerInnen überprüft wird, erfolgt die gemeinsame Planung des Tages. Des Weiteren dient die Morgenrunde den MitarbeiterInnen als Orientierungshilfe bei der Einschätzung des

psychischen Wohlbefindens der TeilnehmerInnen (vgl. GFSG 2014, S. 2). In der darauffolgenden Werkstättenzeit wird den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geboten, ihre alltagspraktischen Tätigkeiten zu trainieren, soziale Kontakte zu knüpfen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhöhen (vgl. ebd.). Dazu stehen vormittags drei verschiedene Werkstätten mit den Arbeitsbereichen „Stein und Metall“, „Haus, Küche und Garten“, sowie „Computer“ zur Verfügung (vgl. ebd., S. 2). Nachmittags finden Gruppenangebote statt, die täglich variieren. In der „Aktiv- und Bewegungsgruppe“ werden beispielsweise Spaziergänge unternommen, Ball- und Bewegungsspiele durchgeführt oder Weihnachtsmärkte und Ausstellungen besucht. In der „Gesprächsgruppe“ werden zum einen allgemeine Themen, wie das Zusammenleben im taQuer, besprochen. Zum anderen wird von den MitarbeiterInnen auch Psychoedukation betrieben, die den TeilnehmerInnen dabei helfen soll, die eigene Erkrankung besser zu verstehen. Es werden jedoch auch allgemeine Gesundheitsthemen wie Ernährung, Medikamentenkonsum, usw. aufgegriffen. Ebenso zum Angebot gehören Ausflüge, gemeinsame Urlaube sowie das einmal pro Woche stattfindende „Café Düne“, das auch außenstehenden, interessierten Personen offensteht (vgl. ebd., S. 3f.). Um das Angebot zu erweitern und den verschiedenen Interessen der TeilnehmerInnen gerecht zu werden, findet vier Mal im Monat eine Monatsaktivität (AKA – „Aktiv-Kreativ-Alternativ“) statt. Diese Aktivität wird von den MitarbeiterInnen im Rad abgehalten und kann entweder in den Räumlichkeiten der Tagesstruktur oder auswärts stattfinden. „Prinzipiell finden die Aktivitäten im Rahmen der üblichen Öffnungszeiten statt und keine zusätzlichen Arbeitsstunden sollen anfallen“ (GFSG 2014, S. 3).

Jede/r Teilnehmer/in hat eine/n Bezugsbetreuer/in, mit dessen/deren Hilfe in regelmäßigen Abständen persönliche und alltagspraktische Ziele sowie Ziele im Bereich Arbeitsfähigkeit formuliert werden. „Das BezugsbetreuerInnensystem bietet jeder/em TeilnehmerIn die Begleitung und Unterstützung in Form von Beratung und Einzelgesprächen, sowie Kriseninterventionen“ (GFSG 2013, S. 1). Vier Mal jährlich findet ein Reflexions- bzw. Evaluationsgespräch zwischen Bezugsbetreuer/in und Teilnehmer/in statt, wobei eines davon der Findung der Jahresziele dient (vgl. GFSG 2014, S. 2).

5.3 Zusammensetzung des Teams

Das Team setzt sich, im Sinne der Multiprofessionalität, aus Personen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen zusammen und besteht aus einer Sozialpädagogin, einem Sozialarbeiter, einer psychiatrischen Gesundheits- und Krankenschwester, einem

psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpfleger, einer akademischen Fachkraft der Sozialpsychiatrie und einer Bürokauffrau (vgl. GFSG 2013, S.o.A.).

Nach einer kurzen Beschreibung der Einrichtung in der die empirische Erhebung stattfand, werden im nächsten Kapitel jene Fragen vorgestellt, welchen im Rahmen der Erhebung nachgegangen wurde.

6. Forschungsleitende Fragestellungen

Durch die bereits vorangegangenen Ausführungen wurde deutlich, dass sozialpsychiatrische und sozialpädagogische Konzepte einander in vielen Punkten ähneln. Beide Ansätze verfolgen das Ziel, ihre AdressatInnen dabei zu unterstützen ein selbstbestimmtes, von gesellschaftlicher Teilhabe geprägtes Leben zu führen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, wenn sich auch die Haltung der Gesellschaft gegenüber psychischer Krankheit verändert, was im optimalen Fall mit der Inklusion der Betroffenen in allen gesellschaftlichen Bereichen einhergeht. Professionellen HelferInnen, die im sozialpädagogischen bzw. sozialpsychiatrischen Arbeitsfeld tätig sind, kommt diesbezüglich aus meiner Sicht eine Schlüsselfunktion zu, zumal sie über essentielles Hintergrundwissen zum Thema psychische Erkrankungen verfügen. Ihre Aufgabe besteht einerseits darin, psychisch kranke Menschen in ihrem Selbstverständnis als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft zu bestärken. Andererseits können sie durch die Bereitstellung ihres Wissens einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von gesellschaftlichen Vorurteilen gegenüber psychischen Krankheiten leisten.

Im empirischen Teil der Arbeit soll ein Stück weit untersucht werden, inwieweit die Förderung der gesellschaftlichen Partizipation der TeilnehmerInnen einer sozialpsychiatrischen Einrichtung, im Dienste der zunehmenden Verwirklichung einer inklusiven Gesellschaft, praktiziert wird.

Aus den eben genannten Überlegungen heraus ergaben sich für mich die folgenden zwei Forschungsfragen:

1. Welche Leistungen in Bezug auf die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen sind in der Tagesstruktur bereits realisiert?
2. Gibt es Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Partizipationsangebote, die die MitarbeiterInnen den TeilnehmerInnen der Tagesstruktur anbieten?

7. Theoretische Überlegungen zur Beantwortung der Forschungsfragen

Um mich der Beantwortung der ersten Forschungsfrage anzunähern, galt es zunächst Überlegungen darüber anzustellen, welche Bereiche in der Tagesstruktur für eine Untersuchung der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen herangezogen werden können. Im theoretischen Teil meiner Arbeit habe ich mich mit vielen verschiedenen Aspekten von Partizipation auseinandergesetzt. Es ist mir ein Anliegen im Rahmen meiner empirischen Untersuchung sowohl den gesellschaftsbezogenen, als auch den prozessbezogenen Zugang einzubeziehen. Konkret bedeutet dies für mich, sowohl einzelne Bereiche der Tagesstruktur gesondert zu betrachten, als auch die dort vorgefundenen Partizipationsmöglichkeiten ein Stück weit zu messen. Zur Erhebung dieser beiden Aspekte erscheinen mir die Ausführungen von Guggisberg am geeignetsten. Wie bereits in Kapitel 3.3.1.1 dieser Arbeit ausgeführt wurde, schlägt Guggisberg verschiedene gesellschaftliche Bereiche bzw. Lebensbereiche vor, die es erleichtern können, die partizipativen Anteile eines Individuums bzw. einer Gruppe von Menschen näher zu betrachten. Guggisberg schlägt die vier Bereiche Politik, soziales Zusammenleben, Ökonomie und Kultur vor, die aus meiner Sicht den Hauptanteil des Lebens in einer Gesellschaft abdecken. Aus diesem Grund macht es für mich Sinn diese Bereiche auch in der Tagesstruktur genauer zu betrachten.

Zusätzlich finde ich die verschiedenen Ebenen interessant, auf denen Partizipation stattfinden kann (vgl. Kapitel 3.3.1.2). Für die Arbeit in einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur erscheinen mir vor allem die „Ebene der Einzelfallentscheidung“ sowie die „Ebene der Leistungserbringung“ relevant, da die TeilnehmerInnen der Tagesstruktur überwiegend mit diesen Ebenen in Berührung kommen.

Die AdressatInnen einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur sind von der Ebene der Einzelfallentscheidung insofern unmittelbar betroffen, da alle zukünftigen TeilnehmerInnen einen Aufnahmeprozess durchlaufen müssen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwiefern der/die zukünftige Teilnehmer/in selbst bestimmen kann, in welche Tagesstruktur er/sie gehen möchte bzw. ob die Entscheidung eine Tagesstruktur zu besuchen tatsächlich freiwillig und auf Eigeninitiative der Person basiert oder aber von Seiten externer Stellen getroffen wurde. Interessant ist auch die Frage, ob die TeilnehmerInnen im Vorhinein von Seiten professioneller Fachkräfte ausreichend über Alternativmöglichkeiten informiert wurden. Diesen Fragen soll im empirischen Teil dieser Arbeit nachgegangen werden.

Die Ebene der Leistungserbringung zeichnet sich durch die gemeinsame Erarbeitung und Definition der Leistungen aus, die in der Beziehung zwischen SozialpädagogInnen und

AdressatInnen stattfinden sollen. Diese Leistungen beziehen sich sowohl auf die gemeinsame Gestaltung des Alltages als auch auf die Mitsprache- und Entscheidungsmöglichkeiten der AdressatInnen hinsichtlich der Wahl der professionellen Bezugsperson und der Feststellung von Problemen und Bedarfen sowie das Recht auf Informationen hinsichtlich verschiedener Angebote und LeistungsträgerInnen (vgl. Kapitel 3.3.1.2). Diese Aspekte sollen ebenfalls im Rahmen meiner empirischen Untersuchung erhoben werden, wobei manche Punkte, wie zum Beispiel das Mitspracherecht in der Alltagsgestaltung, ohnehin in nahezu allen Kategorien miterhoben werden kann, da die Alltagsgestaltung zu den Hauptaufgaben der Tagesstruktur zählt. Andere Aspekte, wie die Mitsprachemöglichkeit bezüglich der professionellen Bezugsperson, oder der Informationsstand der AdressatInnen hinsichtlich der für sie in Frage kommenden Leistungen, werden in eigens dafür konstruierten Kategorien erhoben.

Die Intensität der partizipativen Anteile einer Person bzw. Gruppe kann laut Guggisberg anhand eines Modells gemessen werden, das aus vier Stufen besteht, wobei die niedrigste Stufe die Information, die höchste Stufe die Selbstverwaltung darstellt (vgl. Kapitel 3.3.2). Dieses Modell erscheint mir, nicht zuletzt aufgrund seiner klaren Strukturierung, sowie seiner Anwendbarkeit in nahezu allen sozialpädagogischen Arbeitsbereichen, für meine Erhebung am geeignetsten.

Am Ende der Arbeit werden die aus der Empirie gesammelten Erkenntnisse jenen der Theorie gegenübergestellt, um eine subjektive Einschätzung der Realität in der Tagesstruktur vornehmen zu können. Auf diese Weise soll die zweite Forschungsfrage, die eventuelle Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Partizipationsangebote gegenüber den TeilnehmerInnen zum Thema hat, beantwortet werden. Es werden überdies sowohl die MitarbeiterInnen als auch die TeilnehmerInnen zu ihren Verbesserungsvorschlägen befragt.

8. Methodische Vorgehensweise zur Beantwortung der Forschungsfragen

Als Instrumente zur Erhebung meiner Daten habe ich das leitfadengestützte ExpertInneninterview sowie die teilnehmende Beobachtung gewählt.

Es war mir wichtig zum einen die Sichtweise der MitarbeiterInnen als auch jene der TeilnehmerInnen zumindest exemplarisch zu erheben, um einen interpretativen Vergleich der Aussagen anstellen zu können. Das leitfadengestützte Interview ist dazu meiner Meinung nach die geeignetste Methode, da es mir der Leitfaden ermöglichte bereits im Vorhinein Vergleichsfragen auszuarbeiten, welche die Interpretation der Daten erheblich erleichterten.

Durch die teilnehmende Beobachtung, die in etwa im gleichen Zeitrahmen wie die Durchführung der Interviews stattfand, sollte ein weiterer Blickwinkel auf die Realität erschlossen und eine Ergänzung und Abrundung der durch die Interviews gewonnenen Daten erzielt werden. Es wird überprüft, ob die Aussagen der interviewten Personen weitestgehend mit den Handlungen bzw. Verhaltensweisen in den beobachteten Situationen aus dem Alltag in der Tagesstruktur kongruent sind.

8.1 Das leitfadengestützte ExpertInneninterview

Nach einer kurzen Betrachtung der theoretischen Wurzeln des leitfadengestützten ExpertInneninterviews werde ich eine Beschreibung meiner InterviewpartnerInnen vornehmen und anschließend meine Interviewleitfäden vorstellen.

8.1.1 Theoretischer Hintergrund

Das zentrale Kennzeichen eines Leitfadeninterviews bildet der bereits im Vorhinein von Seiten des/der Interviewers/in erstellte Leitfaden, welcher aus Fragen bzw. Themengebieten besteht, die den/die ForscherIn interessieren. Des Weiteren bietet der Leitfaden die Option die Interviews hinsichtlich gewisser Aspekte miteinander zu vergleichen (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 375). Grundvoraussetzung für die Erstellung der Fragen eines Leitfadens sind Vorkenntnisse des/der Forschers/in über das für das Forschungsinteresse relevante Themengebiet (vgl. ebd.). Auch im Rahmen des Leitfadeninterviews hat der/die ForscherIn jedoch gewisse Spielräume. Es besteht zum einen die Möglichkeit ein detailliertes, strukturiertes Gerüst an Fragen, das nach einer strikten Reihenfolge gestellt wird, zu formulieren. „Daneben gibt es Leitfäden, die aus einer Fragenpalette bestehen, die in jedem

Einzelinterview angesprochen werden sollte, die Reihenfolge ist dabei gleichgültig und es besteht die Möglichkeit für die Befragten, eigene Themen zu ergänzen“ (Friebertshäuser 1997, S. 375). Als weitere Variante dient die Möglichkeit der Erstellung eines sehr weitläufigen „Themenkomplexes“, der lediglich der Anregung des Gespräches dienen und dem Interview eine Richtung geben soll (vgl. ebd., S. 375f.).

Friebertshäuser betont, dass es sehr hilfreich sein kann, im Vorhinein einen detaillierten Leitfaden zu konstruieren, dies heiße allerdings nicht, dass dem/der ForscherIn kein Spielraum mehr für offene Fragen bleibe, denn „(...) meist dienen die Leitfragen lediglich als Gerüst, wobei die einzelnen Themenkomplexe häufig auch offen gehaltene Erzählaufforderungen enthalten, mit denen die Befragten dazu aufgefordert werden, ihre subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen anhand von konkreten Schilderungen von Erlebnissen und anhand von Beispielen darzustellen“ (Friebertshäuser 1997, S. 376).

Zum ExpertInnenstatus einer Person äußern sich Meuser und Nagel folgendermaßen: „Ob jemand als Expertin [Anm. der Verf.: Experte] angesprochen wird, ist in erster Linie abhängig vom jeweiligen Forschungsinteresse. Expertin [Anm. der Verf.: Experte] ist ein relationaler Status“ (Meuser/Nagel 2002, S. 73).

Laut Meuser und Nagel wird man durch eine „leitfadengestützte Gesprächsführung“ jedoch sowohl dem Interesse der ExpertInnen, als auch jenem der ForscherInnen gerecht, da der Leitfaden dazu dient, das Forschungsinteresse auf ein bestimmtes Thema zu lenken, was den ExpertInnen erlaubt seine/ihre Sichtweise zu diesem Thema zu äußern (vgl. Meuser/Nagel 2002, S. 77). Die AutorInnen betonen, dass der Leitfaden entscheidend zu einer lockeren Gesprächsführung beiträgt, da sich der/die ForscherIn durch die Erstellung dessen mit dem Thema vertraut macht. Diese Lockerheit bliebe jedoch nur dann erhalten, wenn der/die ForscherIn den Leitfaden als Anhaltspunkt für das Interview wahrnimmt, nicht jedoch als starr einzuhaltendes Ablaufmodell (vgl. ebd., S. 78). Als ein entscheidender Punkt für den Erfolg des Interviews ist auch die Sprache des/der InterviewerIn anzusehen, die an jene des/der ExpertIn angepasst werden muss (vgl. ebd.).

8.1.2 Beschreibung der InterviewpartnerInnen und der Interviewsituation

Ich entschied mich dafür, zwei MitarbeiterInnen sowie zwei TeilnehmerInnen der Tagesstruktur taQuer zu interviewen. Da bei meiner Untersuchung die persönliche Wahrnehmung im Vordergrund stand, wurden Faktoren wie Alter oder Geschlecht nicht

mitberücksichtigt. Es ergab sich daher zufällig, dass beide von mir interviewten MitarbeiterInnen weiblich und beide TeilnehmerInnen männlich sind.

Bei der Auswahl der MitarbeiterInnen wurde darauf geachtet, dass diese bereits mehrjährige Berufserfahrung im sozialpsychiatrischen Arbeitsbereich aufweisen. Die Auswahl der TeilnehmerInnen erfolgte nach keinen bestimmten Kriterien, allerdings war darauf zu achten, dass das Interview für die befragten Personen keine Stresssituation bedeuten würde.

Die Interviews mit den Mitarbeiterinnen fanden im Besprechungsraum der Tagesstruktur statt, während die Interviews mit den Teilnehmern im nahegelegenen Park durchgeführt wurden. Dieses Setting wurde bewusst ausgewählt, da ich wusste, dass beide Teilnehmer Naturliebhaber sind. Deshalb wurde dieser Vorschlag auch mit Freude angenommen und wirkte sich, nicht zuletzt auch bedingt durch das schöne Wetter, sehr positiv auf die Atmosphäre während der Interviews aus. Zu Beginn der Interviews klärte ich meine GesprächspartnerInnen kurz über mein Forschungsinteresse und den Ablauf des Interviews auf. Ich verwies auf die Gewährleistung der Anonymität der InterviewpartnerInnen und fragte diese nach ihrem Einverständnis zur Aufnahme des Gesagten auf Tonband. Ich betonte vor allem bei den Teilnehmern die Möglichkeit zwischendurch Pausen einlegen zu können und bot ihnen Gelegenheit zur gemeinsamen Durchsicht des Leitfadens vor Interviewbeginn. Die Tatsache, dass ich meinen InterviewpartnerInnen durch meine ehrenamtliche Tätigkeit in der Tagesstruktur bekannt war, trug ihr Übriges zu einer entspannten Atmosphäre bei. Die Interviews mit den Mitarbeiterinnen dauerten je ungefähr eine Stunde, jene mit den Teilnehmern circa 30 Minuten. Um die Anonymität meiner InterviewpartnerInnen zu gewährleisten, werden die Interviews bei der Auswertung und Interpretation der Daten wie folgt gekennzeichnet:

Interview 1: Mitarbeiterin 1 der Tagesstruktur taQuer

Interview 2: Mitarbeiterin 2 der Tagesstruktur taQuer

Interview 3: Teilnehmer 1 der Tagesstruktur taQuer

Interview 4: Teilnehmer 2 der Tagesstruktur taQuer

8.1.3 Vorstellung der Interviewleitfäden

Zur Befragung der MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen der Tagesstruktur erstellte ich zwei verschiedene Leitfäden. Basierend auf meinen theoretischen Überlegungen zur Beantwortung meiner Forschungsfragen und um die Vergleichbarkeit der Daten zu sichern, entwickelte ich

ein detailliertes Gerüst an Kategorien bzw. Fragestellungen. Des Weiteren wollte ich die Interviews gezielt auf den Bereich der Partizipation in der Tagesstruktur lenken. Entscheidend war für mich, sowohl die MitarbeiterInnen als auch die TeilnehmerInnen als ExpertInnen anzusehen. Die MitarbeiterInnen sind für mich ExpertInnen ihres Faches, die mit mehrjähriger Berufserfahrung in ihrem Arbeitsfeld tätig sind. Die TeilnehmerInnen sind als NutzerInnen sozialpsychiatrischer Leistungen ExpertInnen ihrer eigenen Erfahrungen, die sie ebenfalls über Jahre hinweg in diversen Einrichtungen gesammelt haben. Die Befragung beider AkteurInnen ist daher unerlässlich, um der Vielschichtigkeit der Realität auch nur annähernd gerecht zu werden.

Um einen Einstieg in das Thema Partizipation zu finden, stellte ich den Mitarbeiterinnen eingangs die Frage, ob es einen besonderen Hintergrund hat, dass sie die AdressatInnen der Tagesstruktur als „TeilnehmerInnen“ bezeichnen. Den Teilnehmern stellte ich die Frage, was gesellschaftliche Beteiligung für sie bedeute und wie sie zur Bezeichnung „TeilnehmerInnen“ stehen würden.

Danach bat ich die Mitarbeiterinnen mir zuerst etwas über den allgemeinen Aufgabenbereich einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur und in weiterer Folge darüber, ob es auch zu den Aufgaben gehört die gesellschaftliche Beteiligung der TeilnehmerInnen zu fördern, zu erzählen. Von den Teilnehmern wollte ich wissen, ob sie das Gefühl haben den Alltag in der Tagesstruktur mitbestimmen zu können.

Anschließend befragte ich sowohl die Mitarbeiterinnen als auch die Teilnehmer über die Mitbestimmung der TeilnehmerInnen in einzelnen Bereichen der Tagesstruktur. Die ausgewählten Punkte hatte ich bereits im Vorhinein den vier Partizipationsbereichen nach Guggisberg zugeordnet, um die Auswertung meiner Daten zu erleichtern.

Um die Antworten meiner InterviewpartnerInnen möglichst wenig zu beeinflussen, bemühte ich mich um eine offene, möglichst objektive Formulierung meiner Fragen. Des Weiteren vermied ich es Fragen zu stellen, die mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden konnten, um meine GesprächspartnerInnen zum Erzählen zu animieren.

Um den Bereich der Einzelfallentscheidung zu erheben, stellte ich den Mitarbeiterinnen und Teilnehmern Fragen zum Aufnahmeprozess in der Tagesstruktur.

Der nächste Fragenkomplex war den Einflussmöglichkeiten der MitarbeiterInnen, bezogen auf die Förderung der gesellschaftlichen Beteiligung der TeilnehmerInnen, gewidmet. An dieser Stelle fragte ich beide Parteien auch, ob sie Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Förderung der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen haben.

Außerdem wollte ich von den Mitarbeiterinnen sowie den Teilnehmern wissen, ob sie das Gefühl haben, dass die TeilnehmerInnen die ihnen zur Verfügung gestellten Angebote zur Beteiligung auch nutzen.

Abschließend fragte ich meine InterviewpartnerInnen, ob die Teilnahme an der Tagesstruktur, ihrer Meinung nach, die TeilnehmerInnen auch zu einer vermehrten gesellschaftlichen Beteiligung in deren Privatleben motivieren würde und ob ihnen etwas einfallen würde, das diese eventuell noch zusätzlich dazu animieren könnte.

Am Ende des Interviews fragte ich ein paar demographische Daten ab.

Da es, wie bereits in Kapitel 8.1.1 betont wurde, wichtig ist, jedem/r Interviewpartner/in in adäquater Sprache gegenüberzutreten, ersetzte ich den Fachterminus Partizipation im Gespräch mit den Teilnehmern durch den Begriff „gesellschaftliche Beteiligung“. Wenn es darum ging, herauszufinden wie viel Entscheidungsfreiheit die TeilnehmerInnen in den einzelnen Bereichen der Tagesstruktur haben, wählte ich den Begriff „Mitbestimmung“. Mein Leitfaden wies eine sehr genaue Struktur auf, die vor allem den Teilnehmern Sicherheit geben sollte und zur Orientierung diente. Diese erhielten von mir vor dem Interview einen eigenen Leitfaden, hatten auch während des Interviews Gelegenheit, sich die Fragen mehrmals durchzulesen und wussten somit immer genau, welcher Themenkomplex gerade behandelt wurde und wie lange das Interview ungefähr noch dauern wird. Nichtsdestotrotz war es mir wichtig, dass meine GesprächspartnerInnen die Gelegenheit hatten, die Fragen möglichst uneingeschränkt zu beantworten bzw. genügend Raum für offene Erzählungen gegeben war. Aus der Beschreibung persönlicher Empfindungen ergaben sich zwischendurch neue Fragen, die auch gestellt wurden.

Beide Interviewleitfäden sind im Anhang der Arbeit einsehbar.

8.2 Die teilnehmende Beobachtung

Nach einer kurzen Schilderung theoretischer Hintergründe zur teilnehmenden Beobachtung folgt eine Beschreibung des Beobachtungsrasters sowie der Beobachtungssituationen.

8.2.1 Theoretischer Hintergrund

Bei der Methode der teilnehmenden Beobachtung ist der/die ForscherIn Teil der Situation, welche Gegenstand der Beobachtung ist. Die Beobachtung kann entweder „verdeckt“

stattfinden, wenn die betroffenen Personen nichts von der Beobachtung wissen, oder aber „offen“, wenn die Beteiligten im Vorhinein darüber informiert werden:

„Bei dieser Form der Beobachtung übernimmt der oder die Forschende eine oder mehrere im Beobachtungsfeld definierte *soziale Rollen* und verhält sich entsprechend. Dabei kann es sich um eine veröffentlichte Rolle handeln, wenn man beispielsweise als Forschender (Anm.d.Verf.:Forschende/r) in das Feld eingeführt ist, oder aber um eine verdeckte Beobachterrolle (Anm.d.Verf.: BeobachterInnenrolle), bei der die Forschungsabsicht noch nicht offenbart wurde (...)“ (Friebertshäuser 1997, S. 520).

Einerseits kann die Anwesenheit der ForscherInnen, die sich als BeobachterInnen mit einem wissenschaftlichen Zweck zu erkennen geben, die Situation im Feld beeinflussen, was wiederum zu einer Verfälschung der Ergebnisse beitragen kann. Dieser Umstand kann vielleicht nicht vollends vermieden werden, sollte jedoch durch die genaue Dokumentation der Geschehnisse wenigstens erfasst werden (vgl. ebd., S. 521). Andererseits kann eine offene Beobachtung zur Genauigkeit der Untersuchung beitragen, da die ForscherInnen durch die Bekanntgabe ihres Vorhabens eventuell die Erlaubnis erhalten die Situation mittels Tonband oder in Schriftform aufzuzeichnen (vgl. ebd.).

Entscheidend für das Gelingen einer teilnehmenden Beobachtung ist die Fähigkeit des/der Beobachters/in, die eigenen Interpretationen der Wirklichkeit, Wert- und Gedankenkonzepte außen vor zu lassen und so gut es geht unvoreingenommen in die Beobachtungssituation hineinzugehen: „Das Kernproblem wissenschaftlicher Beobachtung entsteht daraus, daß [Anm. der Verf.: dass] menschlichem Verhalten sowohl durch subjektive und kollektive Intentionen und Deutungen, wie auch durch gesellschaftliche Zuschreibung Bedeutung verliehen wird“ (Friebertshäuser 1997, S. 521).

Friebertshäuser unterscheidet zwischen unsystematischer und systematischer Beobachtung. Die unsystematische Beobachtung dient zunächst der Orientierung im Forschungsfeld und hat zumeist noch keine fokussierten Fragestellungen im Hintergrund.

„Bei der *systematischen teilnehmenden Beobachtung* wird der Beobachtungsfokus verengt auf spezielle Fragestellungen und dazu arbeitet man meist mit einem Beobachtungsleitfaden oder einer Themenliste, um sicherzustellen, daß (Anm.d.Verf.: dass) alle für das untersuchte Thema relevanten Aspekte einer Untersuchungseinheit Berücksichtigung finden“ (Friebertshäuser 1997, S. 522).

Die Themen können beispielsweise aus einer vorangegangenen „explorativen Phase“, in der sich der/die ForscherIn zunächst mit dem Feld vertraut macht, entstehen. Diese Beobachtung führt zu einer Erstellung von Hypothesen, die in weiterer Folge anhand einer systematischen Beobachtung überprüft werden (vgl. ebd., S. 523). „Die Übergänge zwischen unsystematischer und systematischer Beobachtung sind fließend“ (ebd.).

Als eine der Schwierigkeiten dieser Methode wird die Dokumentation genannt. Zwar kann eine parallel zur Beobachtung erfolgte Verschriftlichung zu einer genaueren Dokumentation beitragen. Gleichzeitig besteht jedoch auch die Gefahr, dass der/die ForscherIn wesentliche Sequenzen versäumt, da er/sie zu sehr mit ihren Notizen beschäftigt ist (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 524). Friebertshäuser betont allerdings, dass eine möglichst baldige Verschriftlichung bzw. genaue Dokumentation der beobachteten Situation in jedem Fall äußerst relevant sei, um eine möglichst realitätsnahe Erfassung der Daten zu gewährleisten. Außerdem muss der/die ForscherIn versuchen, die Realität zunächst möglichst objektiv und wertfrei zu beschreiben und eigene Deutungen außen vor zu lassen, was sich jedoch als äußerst schwierig erweist, da wir das Geschehen bereits durch die von uns gewählten Formulierungen subjektiv zu deuten scheinen (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 524f.). Als zentrales und unabdingbares Element wird von Friebertshäuser in diesem Zusammenhang deshalb die Bereitschaft und Fähigkeit der Selbstreflexion des/der Forschers/in angesehen (vgl. Bourdieu 1993, S.o.A. zit.n. Friebertshäuser 1997, S. 525). Der Meinung, dass die Wahrung der Objektivität im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung schwierig ist, sind auch Friedrichs und Lüdtke. Allerdings lässt sich aus Sicht dieser beiden Autoren die Beobachtung durch Systematisierung zu einem „exakten Forschungsinstrument“ machen (vgl. Friedrichs/Lüdtke 1973, S. 17).

Als wichtige Aspekte, die für jede/n ForscherIn, der/die sich für die teilnehmende Beobachtung als Forschungsinstrument entscheidet erhebliche Relevanz besitzen, sind der verantwortungsbewusste Umgang mit den Daten bzw. die „forschungsethischen Probleme“ zu nennen, die die Anwendung dieser Methode mit sich bringt (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 525). In diesem Zusammenhang spielen beispielsweise folgende Fragen, die sich der/die Forscher/in stellen muss, eine wichtige Rolle:

„(...) Soll die teilnehmende Beobachtung verdeckt durchgeführt werden? Wie umfangreich werden die Erforschten über das Forschungsinteresse aufgeklärt? (...) Wie gehe ich mit Informationen um, die den Erforschten schaden können (...)? Mische ich mich ein, wenn gegen meine eigenen ethischen Prinzipien verstoßen wird (...)? Wie gehe ich mit

vertraulichen Informationen um, die mir jenseits der Forschendenrolle zu Ohren kommen“ (Friebertshäuser 1997, S. 526).

Friebertshäuser weist darauf hin, dass eine Formulierung von ethischen Richtlinien, die den Forschenden bei diesen Problemstellungen zur Orientierung dienen sollen, nahezu unvermeidbar ist, um die ForscherInnen zu entlasten. Jene Prinzipien, die die Autorin in diesem Zusammenhang nennt, wie beispielsweise die Gewährleistung des Datenschutzes, die Abwägung der Folgen, die die Veröffentlichung der Daten mit sich bringen sowie die Aufklärung über den Inhalt der durchgeführten Forschung, klingen zunächst einleuchtend und selbstverständlich (vgl. ebd.). Wenn jedoch beispielsweise ForscherInnen wissen, dass die Preisgabe des genauen Forschungsinteresses im Vorhinein die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung maßgeblich beeinflussen bzw. verfälschen könnte, stehen diese in einem Konflikt zwischen der Verantwortung ethisch korrekt zu handeln und dem Anspruch die Realität möglichst wahrheitsgetreu zu erfassen. Friebertshäuser betont, dass solche Konflikte in der Situation selbst, individuell, gelöst werden müssen. Es darf jedoch keinesfalls ausbleiben, dass der/die ForscherIn sich mit ihnen auseinandersetzt und die Folgen, die eine Veröffentlichung von Daten im Zuge einer wissenschaftlichen Publikation mit sich bringt, eingehend überdenkt (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 526 f.).

8.2.2 Beschreibung der Beobachtungssituationen und des Beobachtungsrasters

Ziel meiner teilnehmenden Beobachtung ist die Erweiterung und Ergänzung der aus den Interviews gesammelten Daten. Um die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen erfassen zu können, eignen sich aus meiner Sicht nahezu alle Alltagssituationen in der Tagesstruktur zur Beobachtung. Ich versuchte einerseits ein breiteres Spektrum an Situationen zu beobachten und achtete andererseits darauf, ein Augenmerk auf jene Bereiche zu legen, die in den Interviews genannt wurden. Um ein objektiveres Bild von der Realität zu erhalten, habe ich versucht, das Verhalten möglichst aller MitarbeiterInnen in zumindest einer Situation, die im Alltagsleben der Tagesstruktur stattfand, zu beobachten. Die Beobachtung fand nach Möglichkeit verdeckt statt, um die Situation möglichst wenig zu beeinflussen. Dies gelang in mehreren Situationen sehr gut, da ich aufgrund der Tatsache, dass ich über einen längeren Zeitraum hinweg in regelmäßigen Abständen im taQuer tätig war, von den TeilnehmerInnen bis zu einem gewissen Grad bereits als Betreuerin wahrgenommen wurde. Situationen, die jedoch abseits von den Aktivitäten der Gruppe stattfinden, wie beispielsweise Einzelgespräche mit dem/der BezugsbetreuerIn, wurden offen beobachtet, da die

TeilnehmerInnen vorab gefragt wurden, ob sie mit meiner Anwesenheit einverstanden sind. Manche Beobachtungen würde ich als teilweise offen bzw. verdeckt bezeichnen, da es mitunter vorkam, dass die TeilnehmerInnen zwar wussten, dass ich die Situation beobachte, jedoch den Inhalt der Beobachtung nicht kannten. Es fand somit in einzelnen Situationen ein fließender Übergang zwischen offener und verdeckter Beobachtung statt. Wie bereits im vorherigen Kapitel deutlich gemacht wurde, bewegt sich der/die BeobachterIn auf einem schmalen Grad zwischen dem Anspruch die Realität möglichst unverfälscht zu erfassen und der Verpflichtung ethisch korrekt zu handeln. Ethisch korrektes Handeln bedeutet in diesem Zusammenhang für mich, meine im Rahmen mancher Beobachtungen angefertigten Notizen sowohl den MitarbeiterInnen als auch den TeilnehmerInnen auf Wunsch jederzeit offenzulegen und deren Fragen diesbezüglich umfassend zu beantworten. Die Gewährleistung des Datenschutzes erachte ich als weiteres, selbstverständliches Kriterium. Außerdem kann der im vorherigen Kapitel angesprochene Aspekt, dass der/die ForscherIn eigene Bewertungen in der Beobachtungssituation möglichst außen vor zu lassen hat, aus meiner Sicht ebenfalls als ethisch korrektes Handeln bezeichnet werden. Schwierig zu realisieren ist dieser Aspekt bei der Auswertung der Daten, da durch die Interpretation zwangsläufig eine Bewertung vorgenommen wird. Wichtig ist meiner Meinung nach jedoch stets der wertschätzende Umgang mit der vorgefundenen Realität, was sich auch in der Absicht äußert, eine Verbesserung der Situation für alle Beteiligten zu erwirken.

Meine Vorgehensweise bei der der Beobachtung selbst lässt sich als systematisch beschreiben, da ich im Vorhinein ein Beobachtungsraster entwickelte. In diesen Raster wurden zuallererst Ort, Datum, Zeit und Dauer der Beobachtung, Personenanzahl sowie die Beobachtungsform (offen oder verdeckt) notiert. Des Weiteren teilte ich das Raster in vier Kategorien ein, zu denen entweder im Rahmen der Beobachtung selbst, oder anschließend Notizen angefertigt wurden. Diese Kategorien umfassten den Inhalt der Beobachtung, die Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen und die Nutzung dieser Angebote durch die TeilnehmerInnen. Um mich der Beantwortung meiner ersten Forschungsfrage anzunähern, lag der Hauptfokus meiner Beobachtung auf den Partizipationsangeboten, die von Seiten der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen gemacht wurden. Durch die Fokussierung auf diesen Aspekt wurde es mir möglich bei der Auswertung einen Vergleich zwischen den Aussagen aus den Interviews und der beobachteten Wirklichkeit herzustellen. In jenen Fällen in denen die Beobachtung offen stattfand, versuchte ich so viele Eindrücke wie möglich in der Situation selbst zu verschriftlichen. Bei den verdeckten Beobachtungen wurde das Beobachtungsprotokoll so

bald als möglich im Nachhinein verfasst. Insgesamt habe ich sieben verschiedene Situationen über einen Zeitraum von drei Monaten hinweg beobachtet. Die Beobachtungsdauer in den einzelnen Situationen variiert stark, da sie von der Dauer der einzelnen Programmpunkte im Alltag der Tagesstruktur abhängig war. So dauerte die kürzeste Sequenz 20 Minuten und die längste knapp zweieinhalb Stunden. Die Situationen wurden durchnummeriert und sind bei der Zitation in der Auswertung auf folgende Weise gekennzeichnet:

Informationsstunde: **Beobachtung_Nr.1**

Abklärungsgespräch: **Beobachtung_Nr.2**

Reflexionsgespräch zu den Jahreszielen: **Beobachtung_Nr.3**

Hausversammlung: **Beobachtung_Nr.4**

Morgenrunde: **Beobachtung_Nr.5**

Nachmittagsgruppe: **Beobachtung_Nr.6**

Werkstättenzeit: **Beobachtung_Nr.7**

Das Beobachtungsraster kann ebenfalls im Anhang der Arbeit eingesehen werden.

8.3 Auswertung des Datenmaterials

In diesem Kapitel werde ich die Vorgehensweise bei der Auswertung meiner Daten erläutern. Dazu werde ich zunächst die Entwicklung der Auswertungskategorien beschreiben, um als nächstes auf den Vorgang der Transkription der Interviews bzw. die Erstellung der Beobachtungsprotokolle etwas näher einzugehen. Abschließend werde ich die praktische Vorgehensweise bei der Auswertung der Daten erläutern.

8.3.1 Bildung der Kategorien

Die Grundlage meiner Kategorien bilden, wie bereits erwähnt, zum einen die Ausführungen zu Partizipation von Guggisberg, die im theoretischen Teil dieser Arbeit vorgestellt wurden (vgl. Guggisberg 2004, S. 13). Die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen der Tagesstruktur sollen in den Bereichen politische-, soziale-, ökonomische- und kulturelle Partizipation erhoben werden. Eine weitere Kategorie leitet sich zum anderen aus dem Versuch ab, die Ebene der Einzelfallentscheidung zu erheben, die ebenfalls im Theorieteil erläutert wurde (vgl. Schnurr 2001, S. 1340ff.). Da alle Aktivitäten, die in der Tagesstruktur

angeboten werden, als Leistungen bezeichnet werden können, wird die Ebene der Leistungserbringung (vgl. Schnurr 2001, S. 1342f.) in allen Kategorien miterhoben. Auf diese wird jedoch im abschließenden Resümee noch einmal gesondert eingegangen. Schlussendlich werden die Verbesserungsvorschläge ebenfalls in einer eigenen Kategorie zusammengefasst.

Um die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen erheben zu können, wurden zunächst verschiedene Aktivitäten der Tagesstruktur den eben genannten Kategorien zugeordnet. Diese Aktivitäten bildeten die Unterkategorien (z.B.: „Politische Partizipation“ als übergeordnete Kategorie und „Hausversammlung“ als eine Unterkategorie, durch welche die politische Partizipation messbar gemacht wird).

Auf Basis dieser Zuordnung wurde jeweils ein Interviewleitfaden für die MitarbeiterInnen und einer für die TeilnehmerInnen der Tagesstruktur entwickelt, um beide Sichtweisen unabhängig voneinander erheben zu können. Die zusätzliche Durchführung der teilnehmenden Beobachtung sollte dazu beitragen ein objektiveres Bild der Realität zeichnen zu können. Um mich der Beantwortung der ersten Forschungsfrage anzunähern, wurde im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung besonderes Augenmerk auf die Partizipationsangebote, die von Seiten der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen gemacht wurden, gelegt. Die teilnehmende Beobachtung wurde soweit dies möglich war, im Rahmen jener Aktivitäten durchgeführt, die auch in den Interviews abgefragt wurden.

Als die Erhebung der Daten abgeschlossen war, folgte eine Überarbeitungsphase der bereits entwickelten Kategorien. Die Ober- und Unterkategorien wurden durch jene Aspekte, die sich erst im Zuge der Durchsicht des Datenmaterials ergaben, ergänzt.

8.3.2 Transkription der Interviews und Anfertigung der Beobachtungsprotokolle

Bei der Transkription meiner Interviews achtete ich auf eine wörtliche Wiedergabe des Gesagten. Dialekte wurden soweit dies möglich war in das Hochdeutsche übersetzt, grammatikalische Fehler jedoch weitestgehend nicht ausgebessert, um die Authentizität des Gesagten zu erhalten. Des Weiteren entschied ich mich dazu Füllwörter bzw. Wortwiederholungen nicht zu erfassen, außer der/die SprecherIn setzte eine Wortwiederholung bewusst ein, um der eigenen Aussage mehr Gewicht zu verleihen. Falls ein Satz in der Mitte abgebrochen wurde, markierte ich dies mit einem Querstrich (/). Längere Pausen wurden mit drei Punkten, die in Klammer gesetzt wurden (...), deutlich gemacht, wenn ein Wort besonders betont wurde, schrieb ich das betonte Wort in Großbuchstaben nieder. Um mir bei eventuellen Unklarheiten einzelner Aussagen, die bei der Interpretation

auftreten können, die Arbeit zu erleichtern, fügte ich nach jedem Absatz eine Zeitmarke ein, um die betreffende Stelle bei Bedarf schnell wiederzufinden. Meine eigenen Aussagen als „Interviewerin“ kennzeichnete ich mit einem großen „I“, die befragten Personen hingegen mit einem „B“ für „Befragte/Befragter“. Bei Wörtern, die akustisch für mich unverständlich waren, habe ich anstatt des Wortes in Klammern „(unv. Wort)“ geschrieben. Wenn ich mir nicht vollends sicher war, das Wort richtig verstanden zu haben, habe ich das betreffende Wort in Klammern gesetzt und mit einem Fragezeichen versehen (Wort?). Die in dieser Arbeit angewandten Transkriptionsregeln sind weitgehend angelehnt an die von Dresing und Phel veröffentlichten Vorgaben (vgl. Dresing/Phel, 2013, S. 20-25).

Bei der Dokumentation der einzelnen Beobachtungssituationen bin ich zunächst so vorgegangen, dass ich versuchte die Situation zunächst möglichst frei von Interpretationen niederzuschreiben. Ich konzentrierte mich also auf das von außen sichtbare Verhalten der AkteurInnen und beschrieb deren Handlungen. Dabei versuchte ich Daten bereits bei der ersten Niederschrift, die in ein paar Fällen in der Beobachtungssituation selbst stattfand, zu ordnen, indem ich diese den zuvor erstellten Kategorien zuordnete („Inhalt der Beobachtung“, „Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen“, „Nutzung der Partizipationsangebote durch die TeilnehmerInnen“, „Intensität/Grad der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen“). Diese Kategorien erlaubten es mir bereits in der Beobachtung selbst jene Daten herauszufiltern, die für mein Forschungsinteresse interessant waren und erleichterten mir die spätere Interpretation der gewonnenen Daten erheblich.

8.3.3 *Praktische Vorgehensweise bei der Auswertung und Interpretation*

Meine Vorgehensweise bei der Auswertung meiner Daten wurde einerseits durch theoretische Überlegungen zu Auswertungstechniken von Leitfadeninterviews (vgl. Schmidt 1997, S. 544-563; Meuser/Nagel 1997, S. 488f) sowie von Techniken zur Auswertung der teilnehmenden Beobachtung (vgl. Merrens 1992, S. 232-240) angeregt. Andererseits lehnen sich meine Auswertungsschritte weitgehend an die von Mayring entwickelte, qualitative Inhaltsanalyse, an (vgl. Mayring 2002, S. 114-121). Meine Vorgehensweise ist am ehesten mit Mayrings „Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung“ vergleichbar (vgl. ebd., S. 116).

Nach der Erhebung der Daten mittels Tonbandaufzeichnungen und der Anfertigung von Notizen in meinem zuvor erstellten Beobachtungsraster, folgten die Transkription der Interviews sowie die Protokollierung der Beobachtungssituationen. Danach fand eine Überarbeitung des Grundgerüsts an Kategorien, die ich bereits anhand der Theorie gebildet

hatte, statt. Bei der Erstellung der Kategorien fokussierte ich mich vorwiegend auf jene Daten, die ich zur Beantwortung meiner Forschungsfragen als relevant erachtete. Es folgte die computergestützte Datenaufbereitung mittels MaxQdA, bei der zunächst aus den zuvor gebildeten Kategorien ein Codebaum, bestehend aus Codes und Subcodes bzw. Ober- und Unterkategorien, erstellt wurde, um im Anschluss relevante Textpassagen aus den Interviews und den Beobachtungssequenzen zuordnen bzw. codieren zu können. Im nächsten Schritt erfolgte die Zuordnung der Textpassagen zu den Codes bzw. Subcodes. Während dem Vorgang des Codierens bzw. der erneuten Durchsicht der Daten kam es immer wieder vor, dass ich einzelne Subcodes umbenannte, löschte oder neu erstellte, um die Daten präziser zu ordnen oder gezielter selektieren zu können. Um einen interpretativen Vergleich zwischen den aus den Interviews und den Beobachtungssituationen gewonnenen Daten vornehmen zu können, beschäftigte ich mich im nächsten Schritt mit der Liste der Codings, die mir MaxQdA aus dem zuvor codierten Datenmaterial lieferte. Dies machte es mir möglich Kategorie für Kategorie einzeln auszuwerten.

Bei der Auswertung der Daten werden zuerst die Aussagen der MitarbeiterInnen aus den Interviews jenen der TeilnehmerInnen gegenübergestellt. Im nächsten Schritt wird ein interpretativer Vergleich zwischen den Ergebnissen der teilnehmenden Beobachtung und den Aussagen aus den Interviews vorgenommen. Um eine Einschätzung der Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen treffen zu können, folgt anschließend eine Zuordnung der Ergebnisse zu den Partizipationsstufen nach Guggisberg (vgl. Guggisberg 2004, S. 14). Am Ende des Kapitels wird die Zuordnung der genannten Beispiele anhand einer Tabelle graphisch dargestellt. Diese Tabelle soll einen Überblick über die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen in den einzelnen Kategorien bzw. Aktivitäten der Tagesstruktur geben und ist das Produkt meiner eigenen subjektiven Einschätzung der Situation. Abschließend sollen die gewonnen Erkenntnisse über das Forschungsfeld soweit dies möglich ist, mit den theoretischen Aussagen über Partizipation verglichen werden, die im Literaturteil dieser Arbeit gesammelt wurden.

9. Darstellung der Forschungsergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Interpretation der Daten präsentiert. Dazu werde ich jede Kategorie mit ihren Unterkategorien einzelnen betrachten und auswerten.

9.1 Politische Partizipation

Guggisberg meint mit politischer Partizipation demokratische Staatsstrukturen, in denen politische Mitbestimmung möglich ist (vgl. Guggisberg 2004, S. 13).

Im Rahmen meiner Untersuchung in der Tagesstruktur gehe ich der Frage nach, inwiefern die Tagesstruktur den TeilnehmerInnen demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten bietet. Dazu galt es zunächst Bereiche im Alltagsgeschehen auszuwählen, in denen demokratische Entscheidungen möglich sind. Auf ihren Partizipationsgehalt untersucht wurden die Aspekte „Beschlussfassung im Rahmen der Hausversammlung“, „GruppensprecherInnenwahl“, „Konfliktsituationen“ sowie „Hausordnung und Regeln“.

9.1.1 Beschlussfassung im Rahmen der Hausversammlung

Einmal im Monat findet im taQuer die Hausversammlung statt. Die Hausversammlung hat zum Ziel, dass sowohl MitarbeiterInnen als auch TeilnehmerInnen ihre Wünsche, Anliegen und Beschwerden bezüglich des Zusammenlebens in der Tagesstruktur zum Ausdruck bringen können. An dieser Stelle findet zunächst ein Vergleich der Aussagen der MitarbeiterInnen mit jenen der TeilnehmerInnen statt. Im Anschluss werden die Aussagen in Beziehung zu konkreten Beobachtungssituationen gesetzt.

9.1.1.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Zur Frage, wie Beschlüsse in der Hausversammlung zustande kommen, äußert Mitarbeiterin 1, dass für einen Beschluss eine Mehrheit an Stimmen erforderlich ist. Sie betont allerdings auch die Problematik, dass immer nur ein Teil der TeilnehmerInnen bei der Hausversammlung anwesend ist (Anm. der Verf.: Gemäß der Richtlinien darf pro Tag eine festgelegte Gesamtanzahl an TeilnehmerInnen in der Tagesstruktur nicht überschritten werden, daher sind praktisch nie alle TeilnehmerInnen gleichzeitig in der Tagesstruktur.)

„Die Mehrheit entscheidet in der Hausversammlung, ob das gemacht wird oder nicht. Ja, also das Problem ist natürlich, dass immer nur ein Teil der Teilnehmer da ist, in der Hausversammlung, das heißt nicht die ganzen und die müssen das dann halt schlucken, oder auch nicht, aber im Prinzip in der Hausversammlung die Beschlüsse entscheidet die Mehrheit“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 ist bezüglich der demokratischen Entscheidungsfindung derselben Meinung wie ihre Kollegin, weist jedoch noch auf zwei zusätzliche Instanzen hin, die abgesehen von den TeilnehmerInnen Einfluss auf die Beschlussfassung nehmen.

Zum einen werden manche Beschlüsse von höherer Instanz bzw. vom Geldgeber getroffen: „Gibt eben manche Vorgaben, die (...) einfach auch umgesetzt werden müssen, weil halt der Kostenträger das verlangt, oder halt irgendwelche anderen Vorgaben“ (Interview 2). Darunter fällt beispielsweise die Regelung, dass die TeilnehmerInnen einen Unkostenbeitrag zum Mittagessen beisteuern müssen, wenn sie dieses in Anspruch nehmen möchten: „Na, zum Beispiel wie diese Einführung des Essensgeldes, wo etwas, sage ich jetzt einmal, nicht das Anliegen des Teams jetzt war, dass das so ist jetzt, sondern das sind auch Dinge, die gemacht werden müssen, ja“ (Interview 2).

Zum anderen haben auch die MitarbeiterInnen bzw. das Team Einfluss auf Beschlüsse, die in der Tagesstruktur umgesetzt werden. Die Mitarbeiterin führt als Beispiel für die Beschlussfassung das Zustandekommen von Ausflugszielen an. Die TeilnehmerInnen stimmen entweder im Rahmen der Hausversammlung für ein von ihnen vorgeschlagenes Ausflugsziel ab oder die MitarbeiterInnen sammeln einzelne Vorschläge. Wenn die MitarbeiterInnen eine Tendenz hinsichtlich eines Ortes bei den TeilnehmerInnen feststellen, überlegen sie sich, ob eine Reise dorthin sowohl finanziell als auch organisatorisch machbar wäre:

„ENTSCHEIDUNGEN, in der Hausversammlung, fallen SO, dass es entweder eine Mehrheit ist, also wenn es darum geht, zum Beispiel einfach auch ein Ziel finden, für ein Ausflugsziel, indem man dann einfach auch abstimmt, oder wir einfach auch mehrere Wünsche entgegennehmen, dann überlegen, im Team, zum Beispiel jetzt, weil wir schon ein Ausflugsziel haben: Waren wir da in letzter Zeit? Passt das für die Jahreszeit? Kommen wir dort hin? Ist das in der Zeit schaffbar? (...)Das ist halt auch, manchmal auch, finanzielle Ressourcen, also auch gebunden, also ich kann jetzt nicht jedes Mal zum Zotter oder nach Herberstein fahren (...)“ (Interview 2)

Die Mitarbeiterin betont, dass es dem Team jedoch auch ein großes Anliegen ist, sofern es finanziell und personell möglich ist, auf die Wünsche und Vorschläge der TeilnehmerInnen einzugehen. Die MitarbeiterInnen sind auch durchaus bereit nach kreativen Lösungen zu suchen, wenn ein Wunsch auf den ersten Blick nicht realisierbar wirkt. Hier führt die Mitarbeiterin beispielsweise das Anliegen der TeilnehmerInnen an, im Rahmen der Tagesstruktur gemeinsam ins Kino zu gehen:

„Oder das Thema Kino war jetzt etwas, was wir kürzlich gehabt haben. War Thema, weil wir jetzt keine Betreuungszeit klassisch am Abend haben, haben wir jetzt versucht eine Variante zu finden: Wie können wir mit unseren Teilnehmern/Teilnehmerinnen ins Kino gehen, während unserer Betreuungszeit“ (Interview 2)?

Sofort realisiert werden können Anliegen, die laut Einschätzung der MitarbeiterInnen einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität des sozialen Miteinanders in der Tagesstruktur leisten und mit keinerlei organisatorischen und finanziellen Belangen einhergehen:

„ (...) aber ich sage einmal, es gab einmal, zum Beispiel Thema Hausversammlung, der Wunsch, dass die WC-Tür vom Team regelmäßig zugemacht wird, das ist halt etwas, das ist ein Wunsch/eine Anregung, das kann man einfach umsetzen, ja. Da braucht man jetzt auch nicht großartig diskutieren“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Auch den TeilnehmerInnen wurde die Frage gestellt, wie Beschlüsse in der Hausversammlung zustande kommen.

Beide Männer schildern zunächst den Ablauf der Hausversammlung, bei der zunächst in Kleingruppen Vorschläge gesammelt werden, die danach der Großgruppe präsentiert und schriftlich festgehalten werden.

Teilnehmer 1 berichtet von der demokratischen Stimmabgabe der TeilnehmerInnen bezüglich der Vorschläge, die im Rahmen der Hausversammlung gesammelt werden. Jene Wünsche, die die Mehrheit demokratisch beschließt, werden seiner Meinung nach protokolliert und im Laufe des nächsten Monats realisiert. Aus Sicht von Teilnehmer 1 haben die TeilnehmerInnen viel Mitspracherecht in der Tagesstruktur. Die MitarbeiterInnen erlebt er bemüht und respektvoll gegenüber den Anliegen der TeilnehmerInnen:

„Das wird alles mitgeschrieben und je nachdem, was, wo nachher die meisten Stimmen immer sind, das kommt dann mehr oder weniger als Beschluss Sache, was dann auch im Protokoll festgelegt wird, dass das in den nächsten Monaten oder im nächsten Monat

stattfinden kann, oder eben gemacht werden kann. Also ich finde, da haben wir als Teilnehmer schon sehr viel Mitspracherecht auch, weil jeder Einzelne Wunsch, es wird, auch wenn nur ein einzelner Wunsch ist, wird das genauso berücksichtigt als wie jetzt nur wo die Masse bestimmt“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 bezieht sich in seinen Ausführungen auf die Ausflugsziele und die Essenswünsche der TeilnehmerInnen. Er führt aus, dass eine Sammlung der Vorschläge, die während der Hausversammlung geäußert wurden, im Anschluss aufgehängt wird, damit die TeilnehmerInnen ihre Stimme abgeben können. Ebenso werden die Essenswünsche schriftlich festgehalten. Während die Wahl der Ausflugsziele seiner Aussage nach den TeilnehmerInnen überlassen wird, müssen bei den Essenswünschen Abstriche gemacht werden, da die zeitlichen Ressourcen in der Küche begrenzt sind:

„Die Ausflugsziele, nicht? Und da kreuzt dann ein jeder an, wird abgestimmt, wer wohin möchte, ja und die, was am meisten Stimmen dann dort haben, da fahren wir hin. Und Essenswünsche werden auch aufgeschrieben. Nur alles geht nicht in Erfüllung, nicht? Weil zwei Stunden ist sehr kurz, die Zeit zum Kochen für so viele Leute, da kann man nicht Backhendl oder sonst was machen, nicht“ (Interview 4).

9.1.1.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Die Ergebnisse stammen aus Beobachtung_Nr.3 (Hausversammlung) und wurden mit den Aussagen aus den Interviews verglichen.

Es konnte beobachtet werden, dass der organisatorische Ablauf der Hausversammlung weitgehend mit den Aussagen der TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen aus den Interviews übereinstimmt.

Die TeilnehmerInnen formieren sich in Kleingruppen und sammeln in einer 15 minütigen Arbeitsphase Wünsche, Rückmeldungen, Anliegen und Beschwerden zu allen ihnen wichtigen Belangen in der Tagesstruktur. Diese Arbeitsphase findet in Abwesenheit der MitarbeiterInnen statt. Danach gestaltet sich der Prozess in der konkreten Situation folgendermaßen:

„Nach der Arbeitsphase betreten die MitarbeiterInnen/Praktikanten wieder den Raum. Die Wortmeldungen der Kleingruppen werden nacheinander von einem Betreuer auf Flipchart festgehalten, so auch die Anliegen der MitarbeiterInnen. Die einzelnen Punkte werden in der

Großgruppe besprochen. Zwischen den Wortmeldungen finden teilweise Diskussionen statt, zu einzelnen Punkten gibt es eine demokratische Abstimmung. Ein Teilnehmer hält das Gesagte in einem Protokoll fest“ (Beobachtung_Nr.4).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Die MitarbeiterInnen zeigen sich bemüht, auf die Anliegen der TeilnehmerInnen einzugehen, es herrscht ein wertschätzender Umgang. Dies äußert sich beispielsweise darin, dass der Mitarbeiter jeden einzelnen Vorschlag, der von Seiten der TeilnehmerInnen kommt, auf Flipchart festhält und sich auch immer wieder für positive Rückmeldungen bedankt. Die MitarbeiterInnen begegnen den Anliegen der TeilnehmerInnen informierend, es wird viel Zeit in Diskussionen zur Umsetzbarkeit der von den TeilnehmerInnen genannten Vorschläge für Ausflugsziele investiert. Es wirkt als möchten die MitarbeiterInnen den TeilnehmerInnen zusätzliche Optionen aufzeigen: „Der Mitarbeiter entgegnet beispielsweise dem Vorschlag der TeilnehmerInnen beim Schwarzl See baden zu gehen, dass es dort auch die Möglichkeit gäbe gratis den Skulpturenpark zu besuchen“ (Beobachtung_Nr.4). Zwischen den Wortmeldungen der TeilnehmerInnen findet ein fortlaufender Austausch zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen statt, in dem auch die MitarbeiterInnen ihre Anliegen einbringen. Die MitarbeiterInnen wirken bemüht, ihre eigenen Anliegen sowie organisatorische Veränderungen, die von höherer Instanz eingeleitet werden, an die TeilnehmerInnen möglichst transparent weiterzugeben. So werden die TeilnehmerInnen beispielsweise über die Einführung des Essensgeldes informiert und über die Möglichkeit, sich jeden Morgen für oder gegen die Einnahme des Mittagessens an diesem Tag zu entscheiden.

Die Mitarbeiterin versucht, hinsichtlich der Verbesserung des sozialen Zusammenlebens im taQuer, die TeilnehmerInnen zur eigenständigen Problemlösung zu animieren bzw. übergibt diesen die Verantwortung für Bereiche, die den Umgang der TeilnehmerInnen untereinander betreffen: „Die Mitarbeiterin spricht die Verschmutzung der Toiletten der TeilnehmerInnen an, welche immer wieder von den TeilnehmerInnen selbst beanstandet wird. Sie fragt die TeilnehmerInnen nach Vorschlägen zur Lösung dieses Problems und bittet diese bis zur nächsten Hausversammlung Ideen zu sammeln“ (Beobachtung_Nr.4).

Hinsichtlich der Ausflugsziele lässt sich beobachten, dass die TeilnehmerInnen, wie auch in den Interviews angegeben wurde, nach Wunschzielen gefragt werden und auch demokratisch über diese abstimmen. Die letzte Entscheidung darüber, wohin die Reise geht, liegt jedoch bei den MitarbeiterInnen, was wiederum mit der Aussage von Mitarbeiterin 2 übereinstimmt, die

darauf hinwies, dass auch organisatorische, personelle sowie finanzielle Faktoren in die Realisierung der Ausflugswünsche miteinfließen:

„Der Mitarbeiter spricht über das Thema Städtereise und verweist auf eine Nachmittagsgruppe, die ein anderer Mitarbeiter vor kurzer Zeit zu diesem Thema gestaltet hat, um Vorschläge für mögliche Destinationen einzuholen. Der Wunsch der TeilnehmerInnen ist eine Stadt am Meer, wie beispielsweise Triest oder Portorož und es sollen dort zwei Übernachtungen stattfinden. Die MitarbeiterInnen werden in nächster Zeit einen Zettel aushängen, auf dem das genaue Reiseziel und die Details bekanntgegeben werden“ (Beobachtung_Nr.4).

Eine ähnliche Tendenz lässt sich hinsichtlich der Monatsaktivität beobachten, die die MitarbeiterInnen abwechselnd anbieten. Die TeilnehmerInnen bringen im Rahmen der Hausversammlung Vorschläge für Aktivitäten ein, denen sie gerne im Rahmen der Tagesstruktur nachgehen würden. Die MitarbeiterInnen versuchen daraufhin diese Wünsche im Rahmen der Monatsaktivität zu berücksichtigen:

„Die nächste Monatsaktivität wird vom anwesenden Mitarbeiter verkündet: Ein Mitarbeiter wird einmal in der Woche Schwimmen anbieten. Er weist darauf hin, dass in dieser Aktivität auch die Ausflugswünsche einiger TeilnehmerInnen Berücksichtigung finden, da verschiedene Destinationen angepeilt werden sollen, wie zum Beispiel der Schwarzl See. Der Mitarbeiter betont außerdem, dass die Aktivität nicht am gleichen Wochentag wie letzten Monat stattfinden wird, sondern vielleicht sogar jede Woche an einem anderen Tag“ (Beobachtung_Nr.4).

Die Abhaltung der Aktivität Schwimmen an verschiedenen Wochentagen impliziert ebenfalls ein Partizipationsangebot von Seiten der MitarbeiterInnen, da auf diese Weise die Möglichkeit zur Teilnahme für eine größere Anzahl von TeilnehmerInnen gegeben ist. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass die überwiegende Anzahl der TeilnehmerInnen nicht an allen Wochentagen in der Tagesstruktur anwesend ist.

Es lässt sich außerdem beobachten, dass die MitarbeiterInnen die TeilnehmerInnen vereinzelt zur eigenständigen Planung von Aktivitäten motivieren möchten, um deren Selbstständigkeit hinsichtlich der Organisation von Ausflügen zu erweitern:

„Die Mitarbeiterin gibt bekannt, dass das Team an zwei Nachmittagen im September Klausur hat und schlägt den TeilnehmerInnen vor, diese Nachmittage, bei Bedarf mit Unterstützung durch die MitarbeiterInnen, selbstorganisiert zu gestalten (...)“ (Beobachtung_Nr.4)

Des Weiteren zeigen die MitarbeiterInnen bei jenen Vorschlägen der TeilnehmerInnen, deren Realisierung sich auf den ersten Blick als tendenziell schwierig erweist, die Bereitschaft zu einer alternativen und kreativen Lösungsfindung. In der teilnehmenden Beobachtung wurde dies im Realisierungsprozess des Wunsches nach einem Kinobesuch sichtbar, der auch von Mitarbeiterin 2 im Interview angesprochen wurde:

„Bezüglich des Wunsches nach einem gemeinsamen Kinobesuch meint der Mitarbeiter, dass Filmvorschläge an die Gruppensprecher gemacht werden sollen. Er weist die TeilnehmerInnen darauf hin, dass ein Kinobesuch nur am Vormittag im Rahmen einer Sondervorstellung möglich wäre, da die MitarbeiterInnen nur innerhalb der Zeiten, die für die Tagesstruktur offiziell vorgesehen sind, entlohnt werden. Es gäbe jedoch alternativ die Möglichkeit, ein Heimkino im taQuer zu veranstalten. Der Mitarbeiter bietet den TeilnehmerInnen dazu an, seinen eigenen Beamer von zu Hause mitzubringen, um das Heimkino veranstalten zu können“.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

In der teilnehmenden Beobachtung wurde sichtbar, dass im Rahmen der Hausversammlung die Elemente Information und Mitgestaltung stark vertreten sind. Die MitarbeiterInnen zeigen sich stets bemüht auf die Fragen der TeilnehmerInnen detailliert einzugehen und diese über Veränderungen bezüglich des Zusammenlebens im taQuer zu informieren. Dies zeigt sich beispielsweise durch die genauen Informationen bezüglich der Einführung des Essensgeldes und der damit einhergehenden Modalitäten.

Des Weiteren werden die Wünsche der TeilnehmerInnen ernst genommen und die MitarbeiterInnen zeigen sich um Transparenz bemüht, wenn ein Vorschlag nicht eins zu eins umsetzbar ist. Es wird auch nach Alternativen gesucht, wie an der Reaktion des Mitarbeiters bezüglich des Kinobesuches ablesbar ist. Er erläutert den TeilnehmerInnen, warum ein Kinobesuch spät abends nicht machbar ist, zeigt ihnen mit der Möglichkeit des Besuches der Sondervorstellung bzw. des Heimkinos jedoch gleichzeitig Alternativen auf.

Laut Aussage von Mitarbeiterin 2 und der teilnehmenden Beobachtung im Rahmen der Hausversammlung wurde sichtbar, dass die TeilnehmerInnen ihre Wünsche in Bezug auf Ausflugsziele äußern und über einzelne Vorschläge demokratisch abstimmen, die letztendliche Entscheidung darüber, welcher Vorschlag realisiert wird, liegt jedoch bei den MitarbeiterInnen. Dies entspricht laut Guggisberg der Stufe der Mitwirkung (vgl. Guggisberg 2004, S.14). Laut Aussagen der Teilnehmer in den Interviews haben diese jedoch entscheidenden Einfluss auf die Beschlussfassung, sowie die Möglichkeit zur aktiven

Mitentscheidung. Die Wahl der Ausflugsziele ist deshalb zwischen den beiden Elementen Mitgestaltung und Mitentscheidung anzusiedeln und wird in der Ergebnistabelle beiden Stufen zugeordnet. Die Stufe der Mitentscheidung wäre außerdem erreicht, wenn es die TeilnehmerInnen schaffen würden, einen selbstorganisierten Nachmittag im Rahmen der Klausur auf die Beine zu stellen.

9.1.2 Hausordnung und Regeln

Da die Bestimmung der Regeln, die für das Zusammenleben in einer Gemeinschaft gelten, ebenfalls demokratisch entschieden werden könnten, wurde dieser Aspekt in die Untersuchung aufgenommen. Es werden die Aussagen aus den Interviews mit den Ergebnissen der teilnehmenden Beobachtung aus drei verschiedenen Beobachtungssituationen verglichen.

9.1.2.1 *Ergebnisse der Interviews*

Aussagen der MitarbeiterInnen

Die Mitarbeiterinnen äußern sich einstimmig darüber, dass die Hausordnung bzw. Regeln, die im taQuer Geltung haben, vom Team bzw. von übergeordneter Stelle festgelegt werden und im Laufe der Zeit immer wieder erneuert bzw. an die Gegebenheiten angepasst werden:

- „Die taQuer-Hausordnung, (...) JA, im Prinzip, gute Frage. Der Verein hat das eigentlich schon vorgegeben. Oder Hausordnungen / Das Team hat dann noch, würde ich mal sagen, vervollständigt und immer wieder aktualisiert, aufgrund ja, neuer gesetzlicher Bestimmungen, oder aufgrund Erfahrungen, die uns gezeigt haben: „Okay, das könnten wir besser machen“ (Interview 1)
- „Die Hausordnung/Hausregeln haben wir als Team vorgegeben. Sie sind zum Teil abgestimmt mit den anderen Tagesstrukturen, die es bei uns in der GFSG gibt. Die sind gewachsen, sagen wir so, über den Lauf der Zeit, im Lauf der Jahre“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Auch die Teilnehmer sind sich darüber einig, dass die Hausordnung bzw. Regeln von den MitarbeiterInnen vorgegeben werden. Beide Männer betonen allerdings auch, dass sie damit einverstanden seien, da es für ein funktionierendes Zusammenleben durchaus förderlich sei, wenn gewisse Richtlinien vorgegeben sind:

- „Ich denke einmal, dass, die Bestimmung her ist vom taQuer selber, also von den Betreuern, dass die (Anm.d.Verf.: die Hausordnung) da zustande gekommen ist, um auch eine, ein geordnetes Leben im taQuer auch von statten geht, sonst funktioniert das einfach nicht. Gewisse Richtlinien müssen einfach sein“ (Interview 3).
- „Ja die (Anm.d.Verf.: die Hausordnung) muss befolgt werden. Das bestimmt das Team, Hausordnung, Regeln. Die Putztage, Dienste, zum Beispiel, nicht? Die müssen gemacht werden, nicht? Denn wenn es nach vielen gehen würde, würde eh keiner gemacht, aber das bestimmt das Team, die Regeln“ (Interview 4).

9.1.2.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zu den Beobachtungssituationen

Das Auftreten des Themas „Regeln“ konnte in drei verschiedenen Situationen beobachtet werden. Es werden die Ergebnisse aus der Beobachtung_Nr.1(Informationsstunde), Beobachtung_Nr.2 (Abklärungsgespräch), sowie Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) präsentiert und mit den Aussagen aus den Interviews verglichen.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

In Beobachtung_Nr.1 wurde von einem Mitarbeiter gewissermaßen auf im taQuer geltende Regeln hingewiesen. Es wurde betont, dass den TeilnehmerInnen hinsichtlich der Wahl der Aktivitäten großes Mitbestimmungsrecht zukommt, wenn sich die Mehrheit für eine Aktivität ausspricht:

„Er (Anm.d.Verf.: Der Mitarbeiter) betont, dass die Aktivitäten, die in der Tagesstruktur stattfinden, stark von den Interessen der TeilnehmerInnen abhängig sind. Wenn sich genügend TeilnehmerInnen für eine Aktivität begeistern würden, könne diese auch umgesetzt werden. Wenn sich nur sehr wenige TeilnehmerInnen für eine Aktivität begeistern würden, könne diese jedoch nicht umgesetzt werden“ (Beobachtung_Nr.1).

Der Mitarbeiter spricht jedoch auch Bereiche an, in denen vom Team definierte Regeln gelten, die von den TeilnehmerInnen akzeptiert werden müssen:

„Die InteressentInnen können nicht darüber entscheiden, wann sie in der Tagesstruktur anfangen werden, da es eine lange Warteliste gibt. Des Weiteren können Sie nur teilweise über ihre Anwesenheitstage mitbestimmen. Beim Eintritt in die Tagesstruktur müssen mindestens drei Anwesenheitstage in Anspruch genommen werden. Der Mitarbeiter

begründet dies mit der Aussage, dass es darum geht in einen Alltagsrhythmus zu kommen, der unter drei Anwesenheitstage schwer aufgebaut werden kann. Es bestünde, sofern es die Gesamtanzahl der TeilnehmerInnen zulässt, jedoch das Angebot bis zu fünf Tagen pro Woche anwesend zu sein“ (Beobachtung_Nr.1).

Im Zuge von Beobachtung_Nr.3, die im Rahmen eines Abklärungsgespräches stattfand, wurden die vom Mitarbeiter in Beobachtung_Nr.1 angesprochenen Regeln erneut sichtbar. Das Abklärungsgespräch findet nach Absolvierung der Informationsstunde statt und ist somit der nächste Schritt, den InteressentInnen an der Tagesstruktur durchlaufen müssen.

Im Rahmen des Abklärungsgespräches wird, wie in der Informationsstunde, die Anzahl der Anwesenheitstage zum Thema. Die Interessentin befürchtet, dass ihr die drei obligaten Anwesenheitstage bei Eintritt in die Tagesstruktur körperlich zu viel sein könnten. Die Mitarbeiterin fragt die potentielle Teilnehmerin im Laufe des Gespräches nach ihren eigenen Vorstellungen bezüglich der Anwesenheit. Als von der Interessentin diesbezüglich keine klare Antwort kommt und diese wiederum auf ihre körperlichen Beschwerden hinweist, reagiert die Mitarbeiterin folgendermaßen:

„Die Mitarbeiterin verweist in diesem Zusammenhang auf die lange Mittagspause und die Möglichkeit auch während der Werkstättenzeit Pausen zu machen. Auf die Bedenken der Interessentin, dass sie aufgrund ihrer Probleme mit dem Fuß nicht so lange stehen könne, bietet die Mitarbeiterin ihr kreative Lösungswege an, nämlich, dass es beispielsweise in der Küche auch möglich sei im Sitzen Gemüse zu schneiden. Die Mitarbeiterin formuliert jedoch auch, dass ein Anwesenheitstag einfach nicht möglich sei und dass es, falls es die Ressourcen der Interessentin nicht anders erlauben, besser sei, sich nach einem anderen, geeigneterem Angebot umzusehen. Dies könne jedoch im Rahmen eines Schnuppertages herausgefunden werden“ (Beobachtung_Nr.2).

In der Reaktion der Mitarbeiterin wird sichtbar, dass es in der Tagesstruktur Regeln gibt, die einen gewissen Rahmen vorgeben. In diesem Rahmen gibt es jedoch gewisse Spielräume, um auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen. Dies zeigt sich beispielsweise in der Reaktion der Mitarbeiterin auf die Ängste der Interessentin bezüglich der langen Stehzeit: Der Rahmen, in der Tagesstruktur drei Tage anwesend zu sein wird vorgegeben, allerdings wird die Arbeit an die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen angepasst, wie das Aufzeigen der Möglichkeiten beim Gemüseschneiden zu sitzen, um das Knie nicht zu belasten, oder die Möglichkeit zwischendurch Pausen einzulegen, deutlich macht. Wenn die Einhaltung der vorgegeben Rahmenbedingungen jedoch trotz der zur Verfügung gestellten

Spielräume von den TeilnehmerInnen nicht geleistet werden kann, wird darauf hingewiesen, dass andere Angebote eventuell geeigneter sein könnten. Laut Aussage der Mitarbeiterin haben Personen, die den Aufnahmeprozess durchlaufen haben, die Möglichkeit die eigene Kapazität im Rahmen des Schnuppertages, zu testen.

Diese zwei Beobachtungssituationen unterstreichen die Aussagen aus den Interviews, dass es bestimmte Regeln gibt, die vom Team bzw. von höherer Instanz festgelegt werden und deren Einhaltung von den TeilnehmerInnen auch eingefordert wird.

In Beobachtung_Nr.4 wird jedoch auch sichtbar, dass die TeilnehmerInnen hinsichtlich jener Regeln, die ein konstruktives Zusammenleben in der Tagesstruktur fördern, auch Mitbestimmungsmöglichkeiten haben:

„Die Mitarbeiterin spricht die Problematik an, dass an sie herangetragen wurde, dass die Toilette der TeilnehmerInnen andauernd verschmutzt ist. Sie fragt die TeilnehmerInnen nach Vorschlägen zur Lösung dieses Problems und bittet diese bis zur nächsten Hausversammlung Ideen zu sammeln“ (Beobachtung_Nr.4).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Bei der Auswertung der Daten, die der Unterkategorie „Hausordnung und Regeln“ zugeordnet wurden, wurden hinsichtlich der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen vor allem die Stufe Information, vereinzelt auch die Stufe Mitwirkung sichtbar. Sowohl TeilnehmerInnen als auch MitarbeiterInnen sind sich darüber einig, dass die Hausordnung bzw. die Regeln im taQuer entweder vom Team, von gesetzlichen Bestimmungen oder aber von der GFSG selbst, als übergeordneter Instanz, festgelegt werden. Die TeilnehmerInnen werden von den MitarbeiterInnen, wie in den Beobachtungen_Nr.1, Nr.2 und Nr.4 deutlich wurde, über diese Regeln informiert. Wie jedoch in Beobachtung_Nr.2 sichtbar wurde, gibt es trotz bestimmter Richtlinien, die von den TeilnehmerInnen eingehalten werden müssen, einige Spielräume, die sich nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen richten.

Indem die MitarbeiterInnen auf diese Bedürfnisse eingehen, stimmen sie die Art und Weise, wie in der Tagesstruktur gearbeitet bzw. das Zusammenleben gestaltet wird, auf die TeilnehmerInnen ab. Das bedeutet aus meiner Sicht, dass die Rahmenbedingungen zwar von den MitarbeiterInnen vorgegeben werden, die TeilnehmerInnen jedoch innerhalb dieser Rahmenbedingungen Gestaltungsfreiräume haben. Dies entspricht der Stufe der Mitwirkung. Die Möglichkeit zur Mitgestaltung kommt den TeilnehmerInnen auch hinsichtlich der Regeln des sozialen Zusammenlebens zu, wie in Beobachtung_Nr.4 sichtbar wurde.

9.1.3 Konfliktsituationen

Da die Lösung von Konflikten auch unter der Einhaltung demokratischer Aspekte erfolgen sollte, möchte ich an dieser Stelle den Umgang mit Konflikten, die eventuell unter den TeilnehmerInnen auftauchen, näher untersuchen. Da in meinem Beobachtungszeitraum keine offenkundigen Konflikte unter den TeilnehmerInnen auftraten, konzentriere ich mich an dieser Stelle auf die Auswertung der Aussagen aus den Interviews.

9.1.3.1 *Ergebnisse der Interviews*

Aussagen der MitarbeiterInnen

Mitarbeiterin 1 antwortet auf die Frage, ob Konflikte im Regelfall unter den TeilnehmerInnen eigenständig oder aber durch die Unterstützung der MitarbeiterInnen gelöst werden, dass dies vom Ausmaß des Konfliktes abhängig ist, es jedoch durchaus TeilnehmerInnen gibt, die auf die Hilfe der BetreuerInnen diesbezüglich nicht angewiesen sind. Wenn es allerdings zu einer Eskalation kommt, suchen die TeilnehmerInnen entweder eigenständig die Hilfe der MitarbeiterInnen auf oder diese bieten ihre Hilfe an:

„Es kommt eben wirklich auf den, auf die Konfliktsituation an. Es gibt sehr wohl Teilnehmer, die das selber lösen können und wenn wir von anderen Teilnehmern gebeten werden, sage ich jetzt einmal, dann kommen wir natürlich dazu, bestenfalls sollte der Bezugsbetreuer vielleicht von einem der Beteiligten dabei sein, oder sonst, (...) wenn es jetzt wirklich eher eine schwierige Konfliktsituation ist, oder auch mit Aggressionen verbunden, dann schreiten wir natürlich eh sofort ein, also das ist eh klar, ja. Aber es gibt auch durchaus Konfliktsituationen und des Öfteren, die die Teilnehmer selber lösen und sonst wird eigentlich eh, sofort Hilfe angeboten oder es kommt jemand und bittet um Hilfe, von den Betreuern (...)“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 erwähnt, wie ihre Kollegin, dass bei größeren Konflikten, die eine Lösung in einem separaten Gespräch erfordern, die BezugsbetreuerInnen der betroffenen TeilnehmerInnen anwesend sind, um die TeilnehmerInnen bei der Lösungsfindung zu unterstützen. Die MitarbeiterInnen schreiten jedoch auch direkt ein, wenn sie das Gefühl haben, dass ein Konflikt unter den TeilnehmerInnen bereinigt werden sollte:

„Ja, in der Regel (Anm.d.Verf.: werden Konflikte so gelöst), dass man auch versucht die Beteiligten zusammen zu fangen, es anzusprechen und zu sagen: ‚Bitte klären.‘ Oder das Angebot macht, in diesem Gespräch, dass du halt als Betreuer/Betreuerin dabei bist. Oder

dass auch der zweite Betreuer, also wenn es jetzt, alle Klienten/Teilnehmer haben eine Bezugsperson im Team, wenn es jetzt zum Beispiel ein größerer Konflikt wäre, was Schwierigeres, dann, dass man zum Beispiel auch den zweiten, also von beiden Teilnehmern, die Bezugsbetreuer dabei hat“ (Interview 2).

Mitarbeiterin 2 betont allerdings auch, dass sich viele der Konflikte, die unter den TeilnehmerInnen auftreten, relativ leicht lösen lassen, da diese mitunter auch einfach durch das missverstandene Verhalten, das sich oft als die Symptomatik der Erkrankung eines/r Teilnehmers/in entpuppt, ausgelöst werden. In diesem Fall versuchen die MitarbeiterInnen Aufklärungsarbeit zu leisten sowie das gegenseitige Verständnis zu fördern:

„Meistens lässt es sich relativ einfach regeln, indem man versucht zu vermitteln, zu erklären, warum vielleicht wer etwas anders verstanden haben könnte, man darf ja auch nicht vergessen, dass wir psychisch Kranke, mit zum Beispiel Schizophrenie, aus der Schizophrenie-Gruppe, haben, dass das sehr oft sehr schwierig ist oder irritierend ist, dass jemand lacht, weil er halt innere Stimmen hört oder spricht und der andere meint: ‚Der spricht über mich.‘ Also das sind so, oft auch so Konfliktsituationen, die manchmal auftreten können“ (Interview 4).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Teilnehmer 1, der zum Zeitpunkt des Interviews zirka ein halbes Jahr lang die Tagesstruktur besuchte, sagte aus, dass er noch keinen wirklichen Konflikt unter den TeilnehmerInnen miterlebt hatte. Wenn es allerdings zu einer Konfliktsituation kommen würde, glaubt er, dass die MitarbeiterInnen die TeilnehmerInnen bei der Lösungsfindung unterstützen würden:

„Ich muss ehrlich sagen, ich habe noch keinen Konfliktfall oder -situation mitbekommen, und wenn sowas sicher zustande ko/ wenn sicher so eine Situation ist, wird das sicher mit einem Betreuer geregelt werden. Also ich denke mir, dass das nicht unter den Kontrahenten ausgemacht, zum Ausmachen ist, sondern, dass da ein Betreuer, eine dritte Person miteingeschalten wird. Dass das dann auch wieder geregelt wird, dass man wieder miteinander kann“ (Interview 3).

Teilnehmer 2, der die Tagesstruktur bereits seit sechs Jahren regelmäßig besucht, bestätigt die Aussage von Mitarbeiterin 1, indem er davon berichtet, dass die TeilnehmerInnen die Hilfe der MitarbeiterInnen aufsuchen, wenn es zu einem Konflikt kommt, den die Gruppe eigenständig nicht zu lösen vermag. Die MitarbeiterInnen würden dann zunächst das Gespräch mit den involvierten TeilnehmerInnen suchen. Der Teilnehmer spricht von einer

konkreten Situation, in der ein Teilnehmer sich gegenüber Gesprächen allerdings unzugänglich zeigte. In diesem Fall entschieden sich die MitarbeiterInnen dazu den Betroffenen nach Hause zu schicken:

„NAJA. Wie werden die (Anm.d.Verf.: Konfliktsituationen) gelöst? Man probiert zu schlichten und wenn es ausartet, Sie, ich nehme nur das Beispiel (nennt einen Namen) her, dann muss man eh einen Betreuer holen und der schlichtet das dann. Entweder schicken sie ihn heim oder es wird mit ihm gesprochen, und die machen das. Über Gespräche halt, nicht“ (Interview 4)?

In Bezug auf kleinere Konflikte führt Teilnehmer 2 seine eigene Bewältigungsstrategie an, nämlich Konflikten aus dem Weg zu gehen. Er traut den TeilnehmerInnen jedoch durchaus die Fähigkeit zu, kleinere Konfliktsituationen eigenständig bereinigen zu können:

„Ja ich gehe dem aus dem Weg. Nicht? Wenn es mir zu laut wird, dann gehe ich auch, weil dann gehe ich zurück oder irgendwo hin. Ich mag das nicht. Aber kleinere Konflikte kann man unter den Teilnehmern, glaube ich schon, selbst lösen, nicht? Kommt darauf an, um was es geht, glaube ich“ (Interview 4).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Laut Aussagen aus den Interviews schreiten die MitarbeiterInnen nur dann in Konflikte der TeilnehmerInnen ein, wenn eine offensichtliche Überforderung mit dem Konflikt vorliegt. Im Falle einer Eskalation findet im optimalen Fall ein klärendes Gespräch mit den streitenden Parteien, in Anwesenheit deren BezugsbetreuerInnen statt, welche in solche Situationen als MediatorInnen fungieren können. Aus den Mitteilungen, die aus den Interviews gewonnen werden konnten, lässt sich daher zusammenfassend sagen, dass in der Tagesstruktur auftretende Konflikte unter den TeilnehmerInnen durchaus fair gelöst werden. Die TeilnehmerInnen haben bei Bedarf Gelegenheit, Konflikte unter dem Schutz ihrer jeweiligen Bezugsperson auszutragen. Die MitarbeiterInnen versuchen einen empathischen Umgang zu fördern.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Bei der Auswertung der Daten wurden die Elemente Information, Mitentscheidung und Selbstverwaltung sichtbar. Die MitarbeiterInnen verhalten sich informierend gegenüber den TeilnehmerInnen, wenn es unter den TeilnehmerInnen Verständnisprobleme gibt, die einen Konflikt verursachen. Sie klären die TeilnehmerInnen darüber auf, dass bestimmte psychische

Erkrankungen mit Symptomen einhergehen, die im gemeinsamen Miteinander oft missverstanden werden können. In Bezug auf den Prozess der Konfliktlösung selbst, kommt es bei schwerwiegenden Konflikten zur Mitentscheidung, da die MitarbeiterInnen als MediatorInnen fungieren und bei der Konfliktlösung anwesend sind. Bei leichteren Konflikten kommt es laut der Aussagen von Mitarbeiterin 1 und Teilnehmer 2 mitunter zu einer Überwindung der Autoritätsstrukturen, da manche TeilnehmerInnen hier nicht auf Hilfe der MitarbeiterInnen angewiesen zu sein scheinen. Kleinere Konflikte werden somit selbst verwaltet und gelöst.

9.1.4 GruppensprecherInnenwahl

Als im Rahmen der Interviews die offene Frage gestellt wurde, ob es noch andere Situationen in der Tagesstruktur gibt, in denen demokratisch entschieden wird, haben beide Mitarbeiterinnen die Wahl der GruppensprecherInnen angesprochen. Da dieser Bereich von den Teilnehmern in den Interviews nicht genannt wurde, können an dieser Stelle nur die Aussagen der MitarbeiterInnen ausgewertet werden. Des Weiteren fließt in die Auswertung eine Situation aus Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) ein.

9.1.4.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Auf die Frage nach weiteren demokratischen Entscheidungsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen in der Tagesstruktur, nennen beide Mitarbeiterinnen die Wahl der GruppensprecherInnen. Laut Aussage von Mitarbeiterin 1 werden einmal jährlich zwei GruppensprecherInnen, die diese Funktion gleichwertig überhaben, von den TeilnehmerInnen demokratisch gewählt. Der Aufgabenbereich der GruppensprecherInnen setzt sich aus folgenden Aspekten zusammen:

„(...) vor allem sowie in der Hausversammlung, wo eben nicht alle anwesend sind, denen (Anm.d.Verf.: den abwesenden TeilnehmerInnen) dann das weiterzutragen, Informationen weiterzugeben, ja. Vielleicht eben gewisse Unterschriften einzuholen, wenn es einmal der Fall sein sollte. Ja, Ansprechperson für die Gruppe und er trägt dann das weiter ins Betreuungsteam. Das sind so die Punkte, die er hat (...)“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 äußert sich in Bezug auf die Aufgaben der GruppensprecherInnen folgendermaßen:

„Die werden, einmal im Jahr machen wir Gruppensprecher/-sprecherinnen-Wahl und die haben das Ziel, deren Aufgaben sind festgelegt, sollten so ein Sprachrohr sein für andere Teilnehmer/Teilnehmerinnen, die vielleicht jetzt, das Gefühl haben sie tun sich schwerer jetzt vielleicht im Team jemanden anzusprechen. Könnten auch Wünsche für die Hausversammlung vorab erfragen, das wird leider nicht so oft und so häufig wahrgenommen, aber auch, zum Beispiel Aufgabe von der Gruppensprecher/-sprecherinnen ist einfach auch Abschiedsgeschenke zu besorgen oder halt einfach, wenn es irgendeine Feierlichkeit gibt, zum Beispiel da auch als Sprecher/-sprecherin für die Teilnehmer aufzutreten. Hängt auch natürlich immer davon ab, ob, wie, wie soll man sagen, wie der/die Gruppensprecher diese Funktion ausführen möchten/können. Aber wir haben schon erlebt, dass das meistens jetzt, Teilnehmer gewählt werden, die irgendwie halt, wo man das Gefühl hat, die trauen sich auch leicht etwas zu sagen, ja. Also von dem her, denk ich mir, ist diese Idee schon richtig, oder mir fällt ein, der jetzige Gruppensprecher, der jetzt auch den nächsten Ausflug genau fragt: ‚Wie ist denn das mit der Beteiligung von den TeilnehmerInnen, wieviele müssen sich da, finanziell, was wird von wem übernommen?‘ Solche Geschichten habe ich zum Beispiel auch im Auge“ (Interview 2).

Die GruppensprecherInnen haben der Aussage von Mitarbeiterin 2 zufolge, in ihrer Funktion bestimmte vordefinierte Aufgaben, sind Vertrauenspersonen und haben auch eine gewisse Verantwortung gegenüber der Gruppe, da sie Informationen zwischen TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen weitergeben und bis zu einem bestimmten Grad für die Anliegen der TeilnehmerInnen eintreten.

9.1.4.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Im Rahmen von Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) wurden die Ergebnisse der Gruppensprecherwahl verkündet. Aus diesem Grund soll diese Situation, hinsichtlich der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen, analysiert werden.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Die Partizipationsmöglichkeiten, die von Seiten der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen geboten werden, werden in der vorliegenden Situation an mehreren Stellen sichtbar. Zum

einen bietet die GruppensprecherInnenwahl selbst das Angebot an die TeilnehmerInnen, sich an einer demokratischen Entscheidungsfindung zu beteiligen. Zum anderen haben jene Personen, die diese Wahl gewinnen, die Möglichkeit entscheidende Kompetenzen zu erwerben und weiter auszubauen. Zu diesen Kompetenzen zählen beispielsweise die Fähigkeit Verantwortung zu übernehmen für bestimmte Aufträge, die im Dienste der Gruppe stehen, oder aber bei Wünschen oder Beschwerden als Vertrauensperson der anderen TeilnehmerInnen zu fungieren. Die GruppensprecherInnen müssen allerdings auch die Fähigkeit besitzen, auf die Wünsche der Gruppe Rücksicht zu nehmen, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Der Mitarbeiter nennt die beiden neuen Gruppensprecher (Anm.d.Verf.: zwei Männer) und alle applaudieren. Einer der beiden Gruppensprecher ist bei der Hausversammlung anwesend, der Mitarbeiter gratuliert ihm. Die Mitarbeiterin bittet eine Teilnehmerin darum, die Aufgaben der GruppensprecherInnen, die bereits auf der Informationswand hängen, laut zu verlesen. Die MitarbeiterInnen entgegnet dem sogleich vom neuen Gruppensprecher ausgesprochenen Änderungswunsch betreffend Geburtstagsgeschenke, dass dieser Änderungswunsch willkommen sei, vorausgesetzt die anderen TeilnehmerInnen seien damit einverstanden. Es sei nun seine Aufgabe, die Meinung der anderen TeilnehmerInnen einzuholen“ (Beobachtung_Nr.4).

Die Tatsache, dass die MitarbeiterInnen den TeilnehmerInnen Freiräume zur aktiven Mitgestaltung schenken möchten, äußert sich in folgender Verhaltensweise der MitarbeiterInnen:

„Die MitarbeiterInnen bieten den GruppensprecherInnen die Möglichkeit an, sich bei Bedarf im Rahmen der Werkstättenzeit zusammensetzen, um weitere Vorschläge/Änderungswünsche auszuarbeiten. Auch eine Namensliste aller TeilnehmerInnen könne bei Bedarf von den MitarbeiterInnen eingeholt werden“ (Beobachtung_Nr.4).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Im Rahmen der Gruppensprecherwahl werden die Stufen Information, Mitwirkung, Mitentscheidung und bis zu einem gewissen Grad auch Selbstverwaltung sichtbar. Informiert werden die GruppensprecherInnen über ihr Aufgabengebiet, wie die Verlesung der Aufgaben in Beobachtung_Nr.4 deutlich machte. Auch die Mitarbeiterinnen formulieren, dass den GruppensprecherInnen bestimmte Aufgaben zukommen. Deren wichtigste Aufgabe scheint es zu sein, als Sprachrohr für die Anliegen der TeilnehmerInnen zu fungieren, wie in beiden

Interviews betont wurde. Die Stufe der Mitwirkung kann als erfüllt betrachtet werden, da alle TeilnehmerInnen durch die Wahl einer Vertrauensperson, aus den eigenen Reihen, die Möglichkeit haben, ihre Anliegen und Wünsche zu äußern. Dies birgt vor allem positive Gesichtspunkte für jene TeilnehmerInnen, die mit ihren Anliegen nicht direkt an die MitarbeiterInnen herantreten möchten. Es eröffnet des Weiteren die Möglichkeit, Veränderungsprozesse zugunsten der TeilnehmerInnen einzuleiten. Die demokratische Wahl der GruppensprecherInnen selbst ist meiner Meinung nach zwischen den Stufen Mitentscheidung und Selbstverwaltung anzusiedeln. Bei der Selbstverwaltung geht es laut Guggisberg um die Bildung von autonomen Entscheidungen sowie die Überwindung von Autoritätsstrukturen (vgl. Guggisberg 2004, S. 14). Dies ist zwar im konkreten Fall nicht eingelöst, da es trotz aller Freiheit in Bezug auf die Wahl dennoch die MitarbeiterInnen sind, die diese Wahl gewissermaßen vorgeben. Dennoch scheint mir die Stufe der Mitentscheidung bereits überschritten zu sein, da die TeilnehmerInnen eine eigenständige Beschlussfassung durchführen und ohne Zutun der MitarbeiterInnen darüber entscheiden, wen sie als GruppensprecherIn auswählen.

9.2 Soziale Partizipation

Die soziale Partizipation umfasst laut Guggisberg die Beteiligung am alltäglichen gesellschaftlichen Leben, darunter fallen beispielsweise Tätigkeiten wie Einkaufen oder Wohnen. Bei meiner Untersuchung wurden soziale Interaktionen bzw. Aktivitäten untersucht, die im Rahmen des Alltages in der Tagesstruktur stattfinden. In diesem Zusammenhang bildete ich die Kategorien „Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen“, „Wahl des/der Bezugsbetreuers/in“ sowie den „Prozess der Jahreszielfindung“.

9.2.1 Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen

Diese Kategorie beschäftigt sich sowohl damit, wie die TeilnehmerInnen als auch die MitarbeiterInnen ihre Beziehung untereinander wahrnehmen, als auch mit den Einflussmöglichkeiten, die die MitarbeiterInnen haben, wenn es darum geht, die TeilnehmerInnen zur Beteiligung am Alltag in der Tagesstruktur zu motivieren. Es werden die Aussagen der MitarbeiterInnen mit jenen der TeilnehmerInnen verglichen und diese anschließend in Beziehung zu konkreten Beobachtungssituationen gesetzt.

9.2.1.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Die Mitarbeiterinnen sind sich darüber einig, dass ein wertschätzender, empathischer und auf gegenseitigem Respekt basierender Umgang mit den TeilnehmerInnen angestrebt wird. Mitarbeiterin 1 beschreibt den sozialen Umgang im taQuer folgendermaßen:

„Mhm (bejahend). Auf jeden Fall mit Respekt und diese wertschätzende Ebene, Empathie ist natürlich auch ganz etwas Wichtiges, Freude, Humor, ist auch etwas ganz etwas Wichtiges, auch die Beziehung zwischen Mitarbeiter und TeilnehmerInnen. JA, nicht nur die kranken Anteile zu sehen, sondern auch die gesunden und diese eben zu fördern, so würde ich das beschreiben“ (Interview 1).

Als Bestätigung für die Bemühungen um eine wertschätzende Beziehung mit den TeilnehmerInnen erwähnt Mitarbeiterin 2 auch das positive Feedback, dass die MitarbeiterInnen diesbezüglich auch immer wieder von außenstehenden Personen erhalten:

„ (...) da kann ich auch gleich nur auf den – nachdem ich drinnen bin – sagen was uns wichtig ist, dass wir einen sehr wohlwollenden, wertschätzenden Umgang mit den Teilnehmern, uns bemühen, ja. Wir kriegen immer wieder, nachdem wir immer wieder Praktikanten/Praktikantinnen haben, auch wieder Rückmeldung, dass sie da auch das beobachten, ja. Also, ich glaube das ist uns sehr wichtig, dass wir sehr respektvoll miteinander umgehen, sehr wertschätzend, auch Verständnis für die Probleme, die die Teilnehmer haben, ja“ (Interview 2).

Die Mitarbeiterin spricht jedoch auch den Umstand an, dass es trotz der Bemühungen auch immer wieder TeilnehmerInnen gibt, die den Umgang als zu wenig empathisch empfinden:

„Gibt natürlich auch Teilnehmer/Teilnehmerinnen die sagen, keine Ahnung: ‚Die Frau (nennt einen Namen) ist so streng.‘ Ja, da wird es natürlich auch Seiten geben, die / von der Teilnehmerseite, die sagen: ‚Das ist zu wenig nett‘ “ (Interview 2).

Der respektvolle Umgang mit den TeilnehmerInnen äußert sich laut Meinung der Mitarbeiterin auch in der Ansprache der TeilnehmerInnen in der Sie-Form: „(...) aber wir bemühen uns sehr damit, darum, auch dieses ‚Sie‘ ist natürlich einerseits Abgrenzung, aber auch eine Form der Wertschätzung, ja. Also die Sie-Form in der Ansprache“ (Interview 2).

Die Mitarbeiterinnen wurden des Weiteren gefragt, wie weit, ihrer Einschätzung nach, ihr eigener Einfluss reicht, wenn es darum geht, die TeilnehmerInnen zur Beteiligung am

gesellschaftlichen Leben zu motivieren. Beide MitarbeiterInnen schätzen den Grad des Einflusses auf die TeilnehmerInnen als hoch ein. Laut Mitarbeiterin 1 könne es allerdings Jahre dauern, bis eine Vertrauensbasis geschaffen ist, auf der Veränderungen möglich werden. Oft würde es auch lange dauern, bis gewisse Grundbedürfnisse abgedeckt sind, deren Erfüllung den Handlungsspielraum der TeilnehmerInnen erweitern:

„Ich glaube, dass wir einen sehr hohen Anteil daran haben können, es liegt natürlich viel an demjenigen selbst und es kann auch oft Jahre dauern. Und das ist eher das Thema, meiner Meinung nach. Ja weil es, vorher einfach vielleicht die Grundbedürfnisse abgedeckt werden müssen etc,...und ja, so dieses Wort, diese Stabilisierung eintreten sollte, oder eben derjenige sich so gut fühlt, dass er sich schon einiges zutraut, wie auch immer, in welche Richtungen auch immer, aber ich glaube wir haben einen sehr hohen Anteil, ja. Und das zeigen jetzt nicht nur die jahrelange Erfahrung, sondern das zeigen auch die Rückmeldungen der Teilnehmer und, JA, gewisse Erfolgserlebnisse, die man gemeinsam hat oder derjenige alleine hat, ja. (...)“ (Interview 1).

Dass die MitarbeiterInnen auch Versuche starten, die TeilnehmerInnen privat zur Partizipation zu ermutigen, wird anhand folgender Beispiele sichtbar:

„Außerhalb, ja, auch in diese Richtung gehen wir, privat zu motivieren, aber das ist halt dann einfach auch, sagen wir mit unserer Betreuung, einfach auch begrenzt. Ist für uns begrenzt möglich, aber, ob das jetzt Freizeitassistenz ist oder zum Beispiel gibt es ‚pro move‘, das ist so ein Angebot, wo man sich halt so bewegungsmäßig was machen kann, versuchen wir dann halt auch herzugehen und zu sagen: ‚Da sind Termine oder das ist die Telefonnummer. Wäre das nicht etwas für Sie? Wäre vielleicht eine schöne Geschichte.‘ Oder es gibt die GFSG-Band. Das ist eine Möglichkeit, wo wir auch schon versucht haben TeilnehmerInnen zu motivieren in ihrer Freizeit dort hinzugehen“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Teilnehmer 1 beschreibt die Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen als sehr positiv und familiär. Er betont die Vertrauensbasis mit dem/der Bezugsbetreuer/in:

„Grundsätzlich würde ich es ein bisschen familiär beschreiben. Es ist schon / man gibt ja nicht jedem etwas Preis von sich. Und es ist eine Vertrautheit da. Jeder einzelne Teilnehmer mit seinem jeweiligen Betreuer. Es ist eine Vertrautheit da, oder die sollte wenigstens da sein, aber so verspür ich es eben, dass eine Vertrautheit da ist und das ist irgendwie so wie eine große Familie“ (Interview 3).

Die MitarbeiterInnen würden „auf alle Fälle“ (Interview 3) auf seine Wünsche eingehen. Teilnehmer 1 fühlt sich von den MitarbeiterInnen dazu motiviert, sich am Alltagsgeschehen in der Tagesstruktur zu beteiligen. Auch an dieser Stelle betont er den familiären Umgang:

„Ja. Also ich glaube schon, wenn man jetzt ein bisschen einen Hänger hat, dass man motiviert wird, dass man doch etwas mitmacht und mitgestaltet oder doch mitmacht am Geschehen, als wie man lässt sich nur fallen. Also, die Betreuer sind schon sehr darauf aus einen zu motivieren, weil wir, ja jeder, ein Teil von der Gruppe ist, ein Teil von der Familie, dass jeder Einzelne mitmacht auch“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 beschreibt seine Beziehung mit den MitarbeiterInnen als stabil. Vor allem einer Mitarbeiterin wird seiner Aussage nach sowohl von ihm selbst, als auch den anderen TeilnehmerInnen, besonderer Respekt entgegengebracht. Er hält es für notwendig die Autorität der MitarbeiterInnen anzuerkennen, um eine gewisse Ordnung im Rahmen der Tagesstruktur aufrecht zu erhalten:

„Stabil (lacht leise). Ja. Es ist (...) nicht schlecht, finde ich. Es ist Respekt da, glaube ich zumindest, dass Respekt vorhanden ist. Weil wenn die Frau (nennt einen Namen) laut wird, dann ist alles andere eh ruhig (lacht) und / kommt auch vor, muss auch sein, weil sonst tut ein jeder, was er will, ne? Und das ist ja nicht richtig. Aber sonst ist es in Ordnung, finde ich“ (Interview 4).

Auf die Frage, ob die MitarbeiterInnen auf seine Anliegen und Bedürfnisse eingehen, antwortet Teilnehmer 2 folgendermaßen:

„Zum Teil schon, schon. Da sage ich einfach: ‚Ich brauche ein Gespräch.‘, ‚Ich habe ein Anliegen, oder einen Wunsch.‘ Ob er erfüllt wird, ist eine andere Frage, aber man kann darüber reden, mit der Bezugsbetreuerin, über das, ne? Das geht schon. Das glaube ich schon, dass sie eingehen auf dich“ (Interview 4).

Teilnehmer 2 fühlt sich von den MitarbeiterInnen ebenfalls zur Beteiligung in der Tagesstruktur animiert. Diese würden ihn auch dazu motivieren, mehr auf seine Gesundheit zu achten. Zusätzlich erwähnt er wiederum den Aspekt, dass die Anliegen der TeilnehmerInnen aufgrund organisatorischer Gegebenheiten jedoch nicht immer erfüllt werden können:

„Motivieren tun sie mich immer, allein was meine Zigarette betrifft (lacht). Ne? UND schon, man redet sich das einfach aus, glaube ich. Man kommt ja im Gespräch über Einiges, ne?“

Und dann sage ich: ‚Das hätte ich gerne.‘ Und / kann man schon. Aber es ist nie sicher, ob es dann genehmigt wird, ne? Weil, wenn es bei einem genehmigt wird und wir sind 15 im taQuer, dann will ein jeder einen Wunsch oder was, ich habe eh keine Wünsche. Aber so wäre es halt. “ (Interview 4).

9.2.1.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Die Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen bzw. der soziale Umgang miteinander wurde genau genommen in allen Beobachtungseinheiten sichtbar. Zur Analyse des Umganges sollen beispielhaft einige Situationen herausgegriffen und mit den Aussagen aus den Interviews verglichen werden.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Das respektvolle soziale Miteinander, von dem sowohl MitarbeiterInnen als auch TeilnehmerInnen sprechen, wurde beispielsweise in Beobachtung_Nr.3 sichtbar. In der beobachteten Situation versucht der Mitarbeiter durch positives Feedback das Selbstbild seines Bezugsklienten zu verbessern:

„Der Mitarbeiter ist bemüht dem Teilnehmer positive Rückmeldungen zu geben und diesen zu motivieren, weiter an der Verwirklichung der Jahresziele zu arbeiten. Dies äußert sich beispielsweise in der Einschätzung des Fortschrittes des Teilnehmers in Bezug auf die Erreichung der Jahresziele. Sowohl Betreuer als auch Teilnehmer zeichnen auf einer Skala den von ihnen wahrgenommenen, momentanen Stand des Teilnehmers in Bezug auf die Realisierung des Jahreszieles ein. Die Einschätzung des Betreuers fällt deutlich positiver aus als jene des Teilnehmers“ (Beobachtung_Nr.3).

Auch in der folgenden Situation, die im Rahmen von Beobachtung_Nr.1 auftrat, wird das Bemühen der MitarbeiterInnen um einen wertschätzenden, partizipationsfördernden Umgang mit den TeilnehmerInnen sichtbar:

„Der Mitarbeiter hört sich die Fragen der InteressentInnen aufmerksam an und geht auf deren Anliegen ein. Er gibt sehr detaillierte Auskünfte über das Alltagsgeschehen in der Tagesstruktur sowie über die Finanzierung und beantwortet geduldig alle Fragen der InteressentInnen. Der Mitarbeiter betont, dass viele Entscheidungen, die die TeilnehmerInnen betreffen, Gemeinschaftsprojekte von den BetreuerInnen und den KlientInnen sind. Die

TeilnehmerInnen haben beispielsweise die Möglichkeit sich die Werkstatt, in der sie mitarbeiten möchten, selbst auszusuchen“ (Beobachtung_Nr.1).

Des Weiteren konnten einige Situationen beobachtet werden, in denen die TeilnehmerInnen den MitarbeiterInnen positives Feedback gaben, so zum Beispiel im Rahmen von Beobachtung_Nr.4:

„Als die MitarbeiterInnen den Raum betreten und sich der Mitarbeiter an die Flipchart stellt, meldet sich eine Teilnehmerin aus der Damengruppe sofort zu Wort. Diese spricht nicht sofort von den Dingen, die in der Kleingruppe besprochen wurden, sondern lobt zunächst die in letzter Zeit stattgefundenen Ausflüge und das gute Essen in der Tagesstruktur“ (Beobachtung_Nr.4).

In Beobachtung_Nr.5 wird der familiäre Umgang sichtbar, von dem Teilnehmer 1 im Interview spricht. Die Beobachtung konzentrierte sich auf die täglich stattfindende Morgenrunde:

„Die TeilnehmerInnen sind alle bereit über ihre Stimmung zu berichten und erzählen teilweise auch einige Details aus ihrem Privatleben. Sie stellen auch Rückfragen zu einzelnen Aussagen ihrer KollegInnen und wirken interessiert in Bezug auf die Wortmeldungen der anderen. Die TeilnehmerInnen scherzen auch untereinander zwischen den Wortmeldungen. Ein Teilnehmer weist die Mitarbeiterin darauf hin, dass sie vergessen hat nach der Teilnahme am Mittagessen zu fragen. Mehrere erkundigen sich nach dem Speiseplan, um sich die Entscheidung zu erleichtern. Einzelne Fragen, die die TeilnehmerInnen an die Mitarbeiterin richten, werden von anderen TeilnehmerInnen beantwortet, sofern die Information bereits allgemein vorhanden ist“ (Beobachtung_Nr.5).

Gemäß den Aussagen aus den Interviews schätzen die MitarbeiterInnen ihren eigenen Einfluss auf die TeilnehmerInnen als hoch ein und auch die befragten Teilnehmer fühlen sich von den MitarbeiterInnen dazu motiviert sich am Alltagsgeschehen in der Tagesstruktur zu beteiligen. Der Einfluss der MitarbeiterInnen wird ebenfalls in verschiedenen Situationen sichtbar. Zur Veranschaulichung dieses Einflusses dient eine Situation aus Beobachtung_Nr.7. Der Mitarbeiter schaffte es in dieser Situation einen Teilnehmer durch seine positive Rückmeldung zur Wiederaufnahme seiner Arbeit zu motivieren:

„Gegen Ende der Werkstättenzeit arbeitet ein Teilnehmer nicht mehr mit. Dieser steht im Raum herum und schaut ständig auf seine Armbanduhr. Die Beobachterin fragt ihn nach seinem Befinden. Er entgegnet, dass er müde sei. Daraufhin sagt der Mitarbeiter, dass alle an

diesem Tag sehr fleißig gearbeitet hätten und es daher in Ordnung sei, dass er müde ist. Der Teilnehmer greift daraufhin zur Spachtel und nimmt seine Arbeit wieder auf“ (Beobachtung_Nr.7).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Sowohl Mitarbeiterinnen als auch Teilnehmer sind sich über einen respektvollen Umgang in der Tagesstruktur einig. Die Teilnehmer haben das Gefühl, dass sie Wünsche äußern können und die MitarbeiterInnen auf ihre Anliegen eingehen. Teilnehmer 2 betont allerdings, dass aufgrund der Vielzahl an TeilnehmerInnen nicht immer alle Wünsche erfüllt werden können. Es entstand jedoch auch in den Beobachtungssituationen der Eindruck, dass die TeilnehmerInnen mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten zufrieden sind und sich in der Tagesstruktur geschätzt fühlen. Dies wird im Lob einer Teilnehmerin in Beobachtung_Nr.4 sowie im entspannten Gruppenklima in Beobachtung_Nr.5 deutlich. Die MitarbeiterInnen werden zwar als Autoritätspersonen angesehen, wie in Interview 4 deutlich wurde, jedoch fühlen sich die TeilnehmerInnen ernst genommen, da sie ihre Anliegen jederzeit vorbringen können und in Entscheidungen, die sie selbst betreffen, stets einbezogen werden. Aus den eben genannten Gründen lässt sich darauf schließen, dass die TeilnehmerInnen hinsichtlich aller Bereiche, die sie selbst im Rahmen der Tagesstruktur betreffen, in jedem Fall die Möglichkeit zur Mitentscheidung haben.

9.2.2 Wahl des/der Bezugsbetreuers/in

Der/die Bezugsbetreuer/in ist als persönliche/r Ansprechpartner/in für die TeilnehmerInnen als eine Schlüsselperson bzw. eine entscheidende Säule in der Tagesstruktur anzusehen. Da ein gutes Verhältnis zwischen dem/der Teilnehmer/in und ihrer Bezugsperson unerlässlich für eine konstruktive Zusammenarbeit ist und auch ausschlaggebend für die persönliche Weiterentwicklung der TeilnehmerInnen sein kann, soll an dieser Stelle untersucht werden, inwieweit die TeilnehmerInnen ihre Bezugspersonen selbst bestimmen können und diese Entscheidung maßgeblich für das Gelingen der Zusammenarbeit ist. Da dieser Entscheidungsprozess in der Praxis nicht direkt beobachtet werden konnte, werden ausschließlich die Ergebnisse der Interviews für die Auswertung herangezogen. Da es in dieser Kategorie um die Art und Weise der Beziehungsgestaltung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen geht, kann sie aus meiner Sicht der sozialen Partizipation zugeordnet werden.

9.2.2.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Beide Mitarbeiterinnen sprechen davon, dass den TeilnehmerInnen bei Eintritt in die Tagesstruktur ein/e Bezugsbetreuer/in zugewiesen wird. Wenn eine Person in der Tagesstruktur aufgenommen wird, muss eine andere die Tagesstruktur zuerst verlassen haben. Der/die Mitarbeiter/in, der/die durch den Ausstieg einer Person einen freien Betreuungsplatz zur Verfügung hat, übernimmt den/die neue/n Teilnehmer/in. Es gibt allerdings die Möglichkeit eines BetreuerInnenwechsels, wenn eine der beiden Parteien mit der Betreuung unzufrieden ist. Auf die Frage, ob den TeilnehmerInnen Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Wahl ihrer Bezugsperson zukommen, antwortet Mitarbeiterin 1:

„Im Prinzip ja, wenn ein Teilnehmer wirklich sagt: ‚Okay mit demjenigen könnte er überhaupt sich das nicht vorstellen in die Betreuung zu gehen.‘ Ja, wird geschaut und natürlich auch umgekehrt, also auch wenn ein Betreuer sagt: ‚Okay aus den und den Gründen kann ich mir das nicht vorstellen, dass ich den bestmöglich betreue, eben weil irgendetwas dazwischen liegt oder bei mir auf der Gefühlsebene nicht passt‘“ (Interview 1).

Die Antwort von Mitarbeiterin 2 erweist sich als kongruent mit jener ihrer Kollegin, zusätzlich erwähnt diese jedoch, dass bestimmte Verhaltensweisen zukünftiger TeilnehmerInnen, die bereits im Abklärungsgespräch sichtbar werden, die Wahl des/der Bezugsbetreuers/in manchmal bereits vor Betreuungsbeginn beeinflussen können:

„Wenn aus dem Abklärungsgespräch herauskommt – haben wir mal einen konkreten Fall gehabt – er oder sie kann zum Beispiel mit einem Mann/einer Frau besser/schlechter, dann versuchen wir das gleich zu berücksichtigen. An sich machen wir das so, wenn jetzt ein Teilnehmerplatz frei wird, dass der Bezugsbetreuer/-betreuerin, der einen freien Platz hat, die Betreuung aufnimmt. Wenn wir dann merken, im Laufe der Betreuung: Das funktioniert nicht so gut oder der Klient kommt, Teilnehmer kommt, rückmeldet es uns zurück oder auch umgekehrt, das Teammitglied kann auch sagen: ‚Ich tue mir sehr schwer mit diesem Teilnehmer.‘ Dann gibt es da schon auch Wechsel, ja. Jetzt sicher nicht ganz oft, aber prinzipiell wäre das schon möglich, ja“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Beide Teilnehmer antworteten auf die Frage, ob sie mitentscheiden konnten, wer ihre Bezugsperson sein wird, dass ihnen beim Eintritt in die Tagesstruktur ein/e Betreuer/in zugewiesen wurde. Teilnehmer 1 ist der Meinung, dass er, sofern er mit seiner ihm

zugewiesenen Betreuungsperson kein Auskommen gefunden hätte, sicher die Möglichkeit gehabt hätte, einen Betreuungswechsel durchzuführen:

„Nein, also mir wurde einfach ein Bezugsbetreuer zugewiesen und mit dem oder der Person war ich dann einverstanden und ich meine einverstanden, ich habe das halt genommen wie es ist und ich glaube wenn es nicht harmonieren würde, dann wäre sicher eine andere Person auch zur Diskussion gestanden oder wäre eine andere Person auch zustande gekommen, aber nachdem es so passt und wir zusammen können, ist das für mich okay“ (Interview 3).

Dass eine gute Zusammenarbeit zwischen BetreuerInnen und Betreuten jedoch nicht zwangsläufig davon abhängt, ob die Betreuungsperson selbst ausgewählt werden kann oder nicht, bestätigt die Aussage von Teilnehmer 2. Dieser meint ebenso, dass er mit seiner ihm zugewiesenen Bezugsbetreuerin zufrieden sei. Hinsichtlich seines Arbeitsverhaltens betont er seine Eigenständigkeit und Unabhängigkeit gegenüber seiner Betreuerin:

„Der ist mir zugeteilt (Anm.d.Verf.: Der Bezugsbetreuer) worden. Ja. Da habe ich nicht gesagt: ‚Ich will die Frau (nennt einen Namen).‘ Die ist mir zugeteilt worden, glaube ich. Mhm (bejahend). Und seitdem habe ich sie. Ja, mir passt das so, nicht? Weil ich mache meine Arbeiten eh selbstständig draußen. Weil sonst ist in jeder Werkstatt ein Betreuer, am Anfang war das auch im Garten so, da ist die Frau (nennt einen Namen) draußen gewesen. Aber nachher hat sie zuviel Klienten, was sie betreuen muss und so hat sie sehr / und der Küchendienst, nicht? Und da hat sie sehr wenig Zeit. Sie kommt schon raus schauen, wenn ich sage: ‚Gehen wir einmal schauen.‘ Aber, es ist so, nicht? Ich brauche eh niemanden. Ich weiß eh, was ich zu tun habe draußen, nicht? Außer, so wie sie jetzt gesagt hat, ob wir noch Pflanzen kaufen sollen, nachher habe ich gesagt, sie muss mal hinauskommen schauen, wo ich die hinsetzen soll, weil ich bin fast voll, nicht? Ja aber, die ist mir zugeteilt worden, die Bezugsbetreuerin“ (Interview 4).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Aus den Interviews wurde ersichtlich, dass den TeilnehmerInnen ihre Bezugspersonen aufgrund organisatorischer Gründe zugewiesen werden. Dies spiegelt sich in der Aussage der MitarbeiterInnen wider, die einstimmig davon berichten, dass ein Ausstieg eines/r Teilnehmers/in einen freien Betreuungsplatz bei jenem/r Mitarbeiter/in schafft, der/die die aus der Tagesstruktur ausgestiegene Person betreut hat. Wenn ein konstruktiver Beziehungsaufbau für eine der beiden Parteien jedoch als unmöglich angesehen wird, kann ein Betreuungswechsel durchgeführt werden. Diese Option birgt für die TeilnehmerInnen eine latente Mitbestimmungsmöglichkeit hinsichtlich der Wahl ihrer Bezugsperson.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Hinsichtlich des Aspekts der Wahl der/s Bezugsbetreuers/in wird vor allem die Stufe der Information sichtbar, da die TeilnehmerInnen bei ihrem Eintritt in die Tagesstruktur darüber informiert werden, welche/r Mitarbeiter/in ihnen zugewiesen wurde. Wenn es jedoch zu Unstimmigkeiten im Betreuungsverhältnis kommt, haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit zur Mitwirkung, da sie einen Veränderungsprozess anstoßen können.

9.2.3 Prozess der Jahreszielfindung

Der Prozess der Jahreszielfindung spiegelt das soziale Miteinander zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen wider und ist daher der Kategorie soziale Partizipation zuzuordnen.

Dieser Prozess besteht aus durchschnittlich vier Gesprächen zwischen dem/der Teilnehmer/in und dessen/deren Bezugsbetreuer/in. Das erste Gespräch, das der Jahreszielfindung gewidmet ist, findet am Anfang des Jahres statt. Im Laufe des Jahres gibt es zwei Reflexionsgespräche, in denen der aktuelle Stand bezüglich der Realisierung des Jahreszieles überprüft wird. Am Ende des Jahres findet ein Evaluationsgespräch statt. Es werden die Aussagen aus den Interviews mit den aus Beobachtung_Nr.3 (Reflexionsgespräch über Jahresziele) gewonnenen Daten verglichen. Da meine Untersuchung Mitte des Jahres stattfand und somit die ersten Zielfindungsgespräche bereits abgeschlossen waren, beobachtete ich ein Reflexionsgespräch.

9.2.3.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Die Mitarbeiterinnen sind sich darüber einig, dass bei der Findung der Jahresziele die Interessen der TeilnehmerInnen oberste Priorität haben. Die Mitarbeiterinnen verstehen sich einerseits als Unterstützungspersonen, bei der Realisierung der von den TeilnehmerInnen formulierten Ziele. Andererseits bemühen sie sich darum, eventuell versteckte Potentiale in den TeilnehmerInnen zu erkennen und diese möglichst auch zu fördern:

„Wichtig ist, dass wir da versuchen die Ziele der Teilnehmer/Teilnehmerinnen aufzugreifen, ja, also das sind wir bei der Partizipation wieder. Das hat auch unsere Erfahrung gezeigt, dass es wenig Sinn macht, wenn ich für einen Teilnehmer/Teilnehmerin etwas möchte, wo er oder sie nicht hinwill, dann arbeite ich viel und der Teilnehmer/Teilnehmerin fühlt sich fast belästigt, arbeitet vielleicht nicht so mit, wie er das sollte. Wir versuchen aber schon im Team auch, wenn wir Potential sehen oder das Gefühl haben: Da hin könnte es gehen, das wäre

vielleicht aus unserer Seite empfehlenswert, dass wir da die Zielfindungen einbauen, wobei wir auch versuchen darauf zu achten, dass diese Ziele einfach auch realistisch sind und erreichbar. Und das geht nur in Kooperation mit dem Klient, ja?“ (Interview 2).

Mitarbeiterin 1 spricht jedoch auch an, dass es bei manchen TeilnehmerInnen schwierig ist, deren eigenständige Zielformulierung zu forcieren, da es manchmal von Seiten der TeilnehmerInnen in Bezug auf Zielsetzungen keine Ideen gibt. In diesem Fall wird versucht den/die TeilnehmerIn an ein Ziel heranzuführen:

„Und es gibt auch Teilnehmer, ja, die man hinführen muss an ihr Ziel, oder nicht muss, aber möchte natürlich, denen gar nichts einfällt und die sagen: ‚Nein, ich weiß eigentlich nicht, was ich machen möchte.‘ Ja, aber schon, das Wichtigste ist, was der Teilnehmer möchte (...)“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 erzählt, dass es mitunter auch vorkomme, dass der/die TeilnehmerIn und sein/e ihr/e BezugsbetreuerIn in einem der Reflexionsgespräche zu dem Punkt kommen, dass das Jahresziel zu hoch gesteckt wurde bzw. aufgrund momentaner Umstände nicht erreicht werden kann. In diesem Fall tritt dieses Ziel vorerst in den Hintergrund und es wird gemeinsam nach einem neuen Ziel, das sich an den momentanen Bedürfnissen des/der Teilnehmers/in orientiert, gesucht, wie die Mitarbeiterin an einem konkreten Beispiel schildert:

„Ich habe jetzt einen konkreten Teilnehmer gehabt, da haben wir letzten Freitag Vernetzungsgespräch gehabt, mit seinem Wohnbetreuer. Da ist etwas, was vorher schon beobachtet worden ist, von der Seite vom Wohnbetreuer auch so gesehen worden, (...) mit dem Teilnehmer besprochen: Okay, Ziele, die wir jetzt in der Tagesstruktur haben, (...) sind zu viel, wir müssen jetzt einmal etwas Grundlegendes erreichen, keine Ahnung: Finanzielle Absicherung, und, und, und. Dann sage ich: Okay, (...) ist das jetzt vorrangig im Moment und wir schauen, dass wir etwas anderes derweil machen, ja? Und das, was wir uns prinzipiell an Zielen für dieses Jahr vorgenommen haben muss mal warten ein Stück“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Sowohl Teilnehmer 1 als auch Teilnehmer 2 geben an, ihre Jahresziele selbst zu bestimmen:

„Meine Ziele kann ich schon selbst bestimmen, weil das, da kriege ich einen Fragebogen, da stehen ja meine Ziele drauf und da schreibe ich ja rein, was ich für ein Ziel habe, nicht? Weil (...) die Fragen beantworte ich ja selbst. Und sie liest es dann nur durch und bespricht mit mir

das, nicht? Aber meine Ziele schreibe ich schon selbst hinauf, wenn ich welche habe, nicht“
(Interview 4)?

Teilnehmer 1 betont zusätzlich, dass er die Anregungen seiner Bezugsperson als wertvoll betrachtet:

„Selbst bestimmt ja, obwohl mir natürlich der Betreuer auch mitgeholfen hat, um Jahresziele zu erkennen, weil oft selber übersieht man etwas und da ist man dann schon angewiesen auf das geschulte Personal, als wie, dass man selber auf Ideen kommt, was könnte ein Ziel sein jetzt für mich. Oder man hat Banalitäten als Ziel, wo die Ziele einfach viel weiter gesteckt werden können durch das Wissen, durch den Weltblick (...)“ (Interview 3).

9.2.3.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Anfang Juni 2014 findet ein Reflexionsgespräch zu den Jahreszielen eines Teilnehmers der Tagesstruktur statt. Anwesend sind der Teilnehmer, dessen Bezugsbetreuer sowie die Beobachterin. Das Gespräch bezieht sich auf die im Jänner 2014 definierten Jahresziele des Teilnehmers. Ziel ist eine Reflexion des bisher erlangten Fortschrittes in Bezug auf die Realisierung der Ziele. Es besteht auch die Möglichkeit der Überarbeitung der Jahresziele. Zunächst füllt der Teilnehmer selbstständig, ohne Anwesenheit des Betreuers, ein Formular zu folgenden Inhalten aus: Allgemeines und persönliches Befinden; Erfahrungen, die bisher mit den Lern- und Arbeitszielen gemacht wurden sowie Planung für die nächsten vier bis acht Wochen. Anschließend werden diese Inhalte vom Teilnehmer und Betreuer gemeinsam besprochen und ergänzt. Da die Beobachterin sowohl den Teilnehmer als auch dessen Betreuer über den Inhalt ihrer Beobachtung informiert, findet die Beobachtung offen statt (vgl. Beobachtung_Nr.3).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Die MitarbeiterInnen geben den TeilnehmerInnen gemäß den in den Interviews formulierten Aussagen und auch den Beobachtungen, die im Rahmen des Reflexionsgespräches stattfanden, die Möglichkeit ihre Jahresziele selbst zu bestimmen. In Beobachtung_Nr.3 wurde sichtbar, dass der Prozess der Jahreszielfindung ein lebendiger Austausch sein kann, in dem sowohl der/die Bezugsbetreuer/in als auch der/die Teilnehmer/in ihre Sichtweisen einbringen:

„Der Mitarbeiter ist bemüht dem Teilnehmer positive Rückmeldungen zu geben und diesen zu motivieren, weiter an der Verwirklichung der Jahresziele zu arbeiten. Dies äußert sich beispielsweise in der Einschätzung des Fortschrittes des Teilnehmers in Bezug auf die Erreichung der Jahresziele. Sowohl Betreuer als auch Teilnehmer zeichnen auf einer Skala den von ihnen wahrgenommenen, momentanen Stand des Teilnehmers, in Bezug auf die Realisierung des Jahreszieles, ein. Die Einschätzung des Betreuers fällt deutlich positiver aus als jene des Teilnehmers“ (Beobachtung_Nr.3).

Des Weiteren bemüht sich der Mitarbeiter im Reflexionsgespräch um einen lösungsorientierten Ansatz, als ihm der Teilnehmer von seinen Ängsten vor einer erneuten Einweisung in den geschützten Bereich, die durch seine Mutter veranlasst werden könnte, erzählt. Der Mitarbeiter holt einige Hintergrundinformationen zur momentanen Situation des Teilnehmers ein. Er beschließt in weiterer Folge, dass das Problem im Rahmen der Tagesstruktur nicht ausreichend gelöst werden kann und schlägt dem Teilnehmer folgenden Lösungsansatz vor:

„Der Mitarbeiter versucht sich zunächst ein umfassenderes Bild der Situation zu machen und stellt einige Hintergrundfragen, die sich auf die Beziehung des Teilnehmers mit dessen Mutter beziehen. Anschließend macht er dem Teilnehmer den Vorschlag, dieses Thema im Rahmen der Psychotherapie zu bearbeiten und die Mutter gegebenenfalls zu einer Sitzung einzuladen, in der der Therapeut als Mediator fungieren könnte. Des Weiteren weist der Betreuer den Teilnehmer darauf hin, dass - falls die Mutter versuchen sollte, eine Einweisung zu veranlassen - durchaus die Möglichkeit bestünde, den Rettungskräften durch besonnenes Reagieren klar zu machen, dass dies aus eigener Sicht nicht notwendig sei. (...) Die Bearbeitung der Angst vor einer erneuten Einweisung in die Psychiatrie bzw. das klärende Gespräch mit der Mutter des Teilnehmers wird im Anschluss als neues Jahresziel formuliert.“ (Beobachtung_Nr.3).

In der Aussage des Mitarbeiters, dass der Teilnehmer eine Zwangseinweisung durch die Mutter nicht wehrlos über sich ergehen lassen müsse, wird sichtbar, dass dieser das Selbstwertgefühl des Teilnehmers sowie dessen Fähigkeit über sein Leben autonom zu bestimmen, fördern möchte. Die Vorgehensweise des Mitarbeiters stimmt weitgehend mit den Aussagen der Kolleginnen aus den Interviews überein. Dieser fragt den Teilnehmer bei der Lösungsfindung zuerst nach eigenen Ideen. Als der Teilnehmer bei manchen Problemstellungen jedoch meint, dass er selbst nicht wüsste, was an dieser Stelle zu tun sei, macht ihm der Mitarbeiter einige Vorschläge.

„Da ein weiteres Ziel des Klienten die Erlangung langfristiger psychischer Stabilität ist, fragt ihn der Betreuer, welche Faktoren aus seiner Sicht zur Erreichung dieser Stabilität beitragen könnten. Der Teilnehmer zuckt mit den Achseln und schweigt für einen Moment. Es wird nun versucht gemeinsam einige Faktoren zu finden, die das psychische Wohlbefinden fördern könnten (Psychohygiene, geregelter Tagesablauf, gesunde Ernährung, usw.)“ (Beobachtung_Nr.3).

Im Laufe des Gespräches werden noch zwei weitere partizipationsfördernde Elemente sichtbar. Zum einen spricht der Mitarbeiter die Wortwahl und den Inhalt des Protokolls, das in Zusammenhang mit dem Reflexionsgespräch vom Mitarbeiter verfasst wird, mit dem Teilnehmer ab. Zum anderen zeigt sich der Mitarbeiter bemüht, seinen Bezugsklienten auch über gesetzliche Bestimmungen zu informieren, die für seine Situation relevant sein könnten:

„Gegen Ende des Gespräches sprechen Teilnehmer und Betreuer über die formalen Rahmenbedingungen, die bei einer geringfügigen Beschäftigung des Teilnehmers erfüllt werden müssen. Der Betreuer versucht die Fragen des Teilnehmers bezüglich der Zuverdienst-Grenze bei Bezug der Invaliditätspension umfassend zu beantworten, empfiehlt seinem Klienten jedoch, sich noch einmal genau bei der zuständigen Behörde zu erkundigen, um einen Verlust der I-Pension auszuschließen. Abschließend bietet der Betreuer dem Klienten eine Kopie des Protokollblattes an und gibt ihm die Niederschrift des Gespräches zur Durchsicht“ (Beobachtung_Nr.3).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Das Reflexionsgespräch bietet dem Teilnehmer die Möglichkeit der Information, der Mitwirkung sowie der Mitentscheidung. Der Betreuer versorgt den Teilnehmer laufend mit themenbezogenen Informationen und es besteht auch die Möglichkeit, jederzeit Informationen beim Bezugsbetreuer einzuholen. Falls es spezifischer Informationen bedarf, die dem Mitarbeiter nicht zur Verfügung stehen, verweist er den Teilnehmer an dafür zuständige Stellen. Die Möglichkeit zur aktiven Mitwirkung äußert sich in der Offenheit des Betreuers gegenüber der Wahrnehmung des Teilnehmers sowie dem lebhaften Austausch, der zwischen dem Teilnehmer und seinem Bezugsbetreuer stattfindet. Der Teilnehmer entscheidet den Gesprächsverlauf aktiv mit, indem er selbst Themen auf den Tisch bringt, die er bearbeiten möchte. Die Stufe der Selbstverwaltung wird in diesem Gespräch jedoch nicht erreicht, da der Teilnehmer seine Jahresziele nicht vollkommen unabhängig vom Betreuer formuliert. Des Weiteren kommen vom Teilnehmer keine eigenen Lösungsvorschläge, wenn es beispielsweise um die Konfliktsituation mit der Mutter geht. Diesbezüglich wartet der

Teilnehmer eher auf Vorschläge von Seiten des Betreuers. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Möglichkeit zur Selbstverwaltung grundsätzlich nicht gegeben wäre, wie in den Aussagen der Mitarbeiterinnen und Teilnehmern sichtbar wird, die allesamt betonen, dass die Jahresziele von den TeilnehmerInnen selbst bestimmt werden können. Auch Teilnehmer 2 spricht davon, dass er seine Jahresziele autonom bestimmt.

9.3 Ökonomische Partizipation

Unter ökonomischer Partizipation versteht Guggisberg die Beteiligung am Arbeitsprozess bzw. am Wirtschaftskreislauf einer Gesellschaft (vgl. Guggisberg 2004, S. 13). Im Rahmen der Tagesstruktur kann darunter die tägliche Arbeit der TeilnehmerInnen in den Werkstätten verstanden werden. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen wurden hinsichtlich der drei Aspekte „Wahl des Werkstättenbereiches“, „Wahl der Arbeit“ und „Festlegung des Arbeitstempos“ untersucht.

9.3.1 Wahl des Werkstättenbereiches

Da in der Tagesstruktur die Möglichkeit besteht in mehreren Werkstätten zu arbeiten, stellt sich bei Eintritt eines/einer Teilnehmers/in die Frage, in welchem Werkstättenbereich er oder sie mitarbeiten wird. Da ein Großteil des Vormittages in den Werkstätten verbracht wird und Arbeit eine entscheidende Möglichkeit zur Selbstverwirklichung darstellt, kann meiner Meinung nach das Mitspracherecht der TeilnehmerInnen in Bezug auf die Wahl des Werkstättenbereiches als äußerst relevant angesehen werden. Die Aussagen aus den MitarbeiterInneninterviews werden mit jenen aus den TeilnehmerInneninterviews verglichen, da die Wahl des Werkstättenbereiches in der Praxis nicht beobachtet werden konnte.

9.3.1.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Die Mitarbeiterinnen betonen, dass die TeilnehmerInnen sich die Werkstätte in der sie mitarbeiten möchten, weitgehend selbst aussuchen können. Dies wird in der Äußerung von Mitarbeiterin 1 auf die Frage, ob die Wahl des Werkstättenbereiches den TeilnehmerInnen selbst obliegt, sichtbar: „Auf jeden Fall, ja. Das, wichtig wenn jemand kommt den Interessen zu folgen, alles andere wäre kontraproduktiv“ (Interview 1). Mitarbeiterin 2 tätigt unabhängig

von ihrer Kollegin dieselbe Aussage: „Im Prinzip können sie in der Regel dort anfangen, wo sie Interesse haben, ja“ (Interview 2).

Die freie Wahl sei nur dann nicht gegeben, wenn in einer Werkstätte die TeilnehmerInnenzahl begrenzt ist. Beide Mitarbeiterinnen führen als Beispiel die Arbeit in der Küche an, da nur eine begrenzte Anzahl von TeilnehmerInnen täglich kochen kann. Wenn allerdings der Fall eintritt, dass ein/e Teilnehmer/in nicht in ihrem Wunschbereich anfangen kann, wird versucht ihr einen Platz in der betreffenden Werkstatt frei zu machen:

- „Also, natürlich gibt es Situationen, wo zum Beispiel, derjenige wünscht sich in der Küche zu arbeiten, in der Küche ist momentan nichts frei oder an seinen Anwesenheitstagen nichts frei und da muss er in einer gewissen Zeit woanders hin, wenn kein Platz ist und dann versucht man natürlich ihm den Platz frei zu machen, damit ja, dass er, sein Wunsch quasi erfüllt wird, weil es nur, meiner Meinung nach, nur etwas bringt, wenn derjenige das Interesse in diese Richtung zeigt und nicht: ‚Okay, das musst du machen‘“ (Interview 1).
- „Ja, wenn das gerade nicht möglich ist, weil zum Beispiel in der Küche auch nicht sieben Leute gleichzeitig kochen können, dann muss ich sagen: ‚Okay, im Moment ist das nicht möglich.‘ Es wäre zum Beispiel einmal in der Woche möglich und wir schauen, dass sobald etwas frei wird, er oder sie zum Beispiel auch in die Küche dann kommt“ (Interview 2).

Laut Mitarbeiterin 2 werden LangzeitteilnehmerInnen jedoch auch von den MitarbeiterInnen ermutigt, unterschiedliche Bereiche auszuprobieren: „ (...) Wir versuchen auch, Leuten, die länger da sind, dass sie sich auch mehrere Bereiche anschauen, sie zu ermutigen, ja, aber das funktioniert meistens recht problemlos (...)“ (Interview 2).

Auf die Frage, ob es auch möglich sei, zwischen den Werkstätten zu variieren, entgegnet Mitarbeiterin 2, dass die TeilnehmerInnen dazu angehalten werden am Anfang grundsätzlich nur in einer Werkstätte zu arbeiten. Allerdings werden zur Arbeit in den Werkstätten nahezu täglich auch Alternativen angeboten, wie beispielsweise die Arbeit am PC oder aber Nordic Walking:

„In der Regel ist es so, dass sie irgendwo mal anfangen sollten, sage ich einmal, da sind wir, gehen wir meistens auch relativ flexibel auf das ein, was der Teilnehmer/die Teilnehmerin braucht, ja. Es gibt dann natürlich auch die Möglichkeit, jetzt statt der Werkstättenzeit am PC zu sitzen oder walken zu gehen, ja, also da versuchen wir auch auf das einzugehen, was

einfach auch gut passt, soweit es sich irgendwie, also es gibt Tage, wo, da ist alles schwieriger zu verwirklichen, ja, aber in der Regel geht das ganz gut“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Teilnehmer 1 bestätigt die Aussagen der Mitarbeiterinnen, indem er davon erzählt, dass er bei Eintritt in die Tagesstruktur gerne in der Küche mitarbeiten wollte, jedoch zunächst in der Metallwerkstatt anfing, da in der Küche kein Platz frei war. Inzwischen hat er jedoch die Möglichkeit in der Küche zu arbeiten:

„Ich arbeite in der Küche. Ich habe angefangen in Metall, da war ich ein paar Mal drinnen, hat es mir sehr gut gefallen auch, aber dann waren eben in der Küche immer weniger Leute und ich natürlich habe mich am Anfang auch gemeldet für die Küche also ich war nicht genau definiert, wo ich hinkomme, habe dann halt für die Küche tendiert und fühle mich sehr wohl auch dort, in der Küche, jetzt, wo ich bin“ (Interview 3).

Er berichtet des Weiteren davon, dass er auch gerne in beiden Werkstätten gearbeitet hätte, dies jedoch aufgrund der Vorgaben nicht möglich gewesen ist:

„Also es war so offen, ob ich jetzt einen Tag in der Metall- bin, einen Tag in der Küche, oder so abwechslungsreich. So war es von Anfang an meine Idee gewesen und dann hat es geheißen nur, es geht nur eben eine Werkstatt und das ist jetzt so entstanden, dass ich dann doch in die Küche komme, sein kann“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 durfte laut eigenen Angaben autonom darüber entscheiden, in welcher Werkstatt er arbeiten möchte. Er betont sogar, dass sein Beweggrund, sich für die Tagesstruktur zu bewerben, der dort vorhandene Garten war, den er nun seit seinem Einstieg betreut:

„Naja, das war so, ich bin in die Plüddemanngasse gekommen, zur Frau (nennt einen Namen), (...) und habe eben gesagt, dass ich etwas machen will. Oben sind nur so Tagesangebote, das war mir zu wenig und die hat mich nachher in das taQuer geschickt, weil ich gesagt habe: ‚Ich bin Gärtner.‘ Und dann hat sie gesagt: ‚Da unten wäre ein Garten, zum Buddeln.‘ Und dann bin ich da runter gekommen und habe gleich gesagt, dass ich in den Garten will. Und das hat der Frau (nennt einen Namen) gepasst“ (Interview 4).

Auch im Winter, wo die Gartenarbeit aufgrund der klimatischen Bedingungen stillgelegt ist, konnte Teilnehmer 2 eigenständig entscheiden, wo er alternativ mitarbeiten wollte:

„(...) im Winter habe ich eben geschaut, dass gesaugt, dass kein Dreck im Gang oder wo ist, oder vorne geschaut, das war LANGWEILIG. (...) Und dann habe ich gesagt: ‚Ich gehe in die Metallwerkstatt. ‘ Dann bin ich einen Winter in Metall gewesen und heuer ist eh das Nordic Walken gewesen, da bin ich sofort von der Werkstatt rausgesprungen auf die Stecken, ne? Ja und sonst bin ich immer Haus und Garten gewesen, ne? (...) Nur ist es langweilig, den ganzen Winter machst du ja nur das Gleiche im Haus und Garten. Für MICH. Andere stricken, das tu‘ ich nicht, ne? Oder nähen. Aber ich habe nur geschaut, dass es sauber ist: Klo, Handtücher, Klopapier und das, aber das kann man nicht alle Tage machen, ne? Das reicht einmal in der Woche (...)“ (Interview 4).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Die Aussagen aus den Interviews lassen darauf schließen, dass es den TeilnehmerInnen weitgehend freisteht, sich selbst für einen der angebotenen Werkstättenbereiche zu entscheiden. Falls es aus organisatorischen Gründen bei Eintritt in die Tagesstruktur nicht möglich ist, in der gewünschten Werkstätte zu arbeiten, sind die MitarbeiterInnen bemüht, diese Möglichkeit sobald als möglich zu schaffen. Allerdings sollte sich der/die Teilnehmer/in bei Eintritt in die Tagesstruktur zunächst nur für eine Werkstätte entscheiden. Die Möglichkeit des Wechsels besteht bei einem längeren Verbleib in der Tagesstruktur.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

In Bezug auf die Kategorie „Wahl des Werkstättenbereiches“ ist gemäß den Ergebnissen aus den Interviews eindeutig die Stufe der Mitentscheidung erreicht. Die TeilnehmerInnen können, laut Aussagen der Interviews, die Wahl des Werkstättenbereiches immer mitentscheiden. Ob der Wunsch, in einer bestimmten Werkstätte zu arbeiten, sogleich erfüllt werden kann hängt mitunter von organisatorischen Gegebenheiten ab. Die Mitentscheidungsrechte werden auch in der Möglichkeit sichtbar statt der Werkstättenzeit eine Alternativbeschäftigung, wie beispielsweise Nordic Walking oder die Arbeit am PC, zu wählen.

9.3.2 *Wahl der Arbeit*

In dieser Kategorie soll untersucht werden, in welchem Ausmaß die TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben selbst darüber zu entscheiden, welcher Arbeit sie in den Werkstätten nachgehen. Es wird das Datenmaterial aus den Interviews mit jenem aus Beobachtung_Nr.7 verglichen.

9.3.2.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Mitarbeiterin 1 erzählt davon, dass es zwischen den Werkstätten gewisse Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit die eigene Arbeit selbst auszusuchen und festzulegen gibt. Während in der Küche das Gericht, das täglich gekocht wird, überwiegend von der dort anwesenden Betreuungsperson entschieden wird, besteht in anderen Werkstätten ein größerer Freiraum bezüglich der freien Wahl der Arbeit. Mit den zur Verfügung stehenden Materialien können auch neue und eigene Ideen verwirklicht werden wie an einem Beispiel, das die Mitarbeiterin erwähnt, deutlich wird:

„Ja, es gibt teilweise Vorgaben, in der Küche jetzt zum Beispiel, das tägliche Mittagessen entscheidet eher der Bezugsbetreuer, der dort kocht. In den anderen Werkstätten ist es so, dass gewisse Vorgaben vielleicht schon da waren, vom Vorgänger etc. Neue Ideen können aber genauso einfließen und man kann einfach auch ausprobieren. Also, im Rahmen der Möglichkeiten mit den Materialien (...). Aber Ideen und wenn jemand sagt: ‚Okay, das wäre mein Wunsch, dass ich das machen möchte /‘ Ein Teilnehmer, zum Beispiel, hat einmal eine Ritterburg aus Stein gemacht und die ist dann anschließend an das SOS Kinderdorf in Stübing verschenkt worden, also, ja“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 antwortet auf die Frage, von wem die Arbeit, der in den Werkstätten nachgegangen wird, bestimmt wird, dass hier sowohl die Bedürfnisse, als auch die Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen im Vordergrund stehen. Dazu muss zunächst herausgefunden werden, auf welchem Stand der/die Teilnehmer/in bereits ist bzw. wo dessen/deren Interessensgebiete liegen. Je nach Ausmaß der Fähigkeiten auf einem bestimmten Gebiet, werden unterschiedliche Aufgaben bzw. Arbeiten angeboten. Hierbei wird mitunter auch darauf geachtet, die TeilnehmerInnen nicht zu überfordern, um Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Abgestimmt auf die Person werden im Laufe des Arbeitsprozesses auch unterschiedliche Kompetenzen gefördert, wie die Mitarbeiterin in ihrer Antwort verdeutlicht:

„Naja, wir schauen einmal: Wo steht der/die Klient/in, ja? Gibt es Vorerfahrungen? Also wenn ich jetzt an Haus und Garten denke: Kann jemand schon häkeln/stricken? (...) Gibt es da Grundfähigkeiten? Kann man da was verbessern? Ausbauen? Man probiert einmal, zeigt etwas, es geht auch darum, dass man versucht auch Dinge anzubieten, die einfach auch, zu diesen Fähigkeiten, die der Teilnehmer/Teilnehmerin im Moment mitbringt, halt sie dort

abholt. Ich kann nicht jemandem etwas geben, was viel zu schwierig ist, das ist auch nur frustrierend, sondern eher, dass das halt halbwegs passt. (...) Manchmal schauen wir, dass sie gemeinsam mit jemand anders etwas machen, ja, wo es auch darum geht diese sozialen Fähigkeiten manchmal zu fördern, manchmal schauen wir auch, dass jemand etwas von Anfang bis Ende fertig macht, um auch gewisse Erfolgserlebnisse zu haben: ‚Ich habe etwas geschaffen.‘ Also das ist, Einschätzung in Kooperation mit dem Teilnehmer/Teilnehmerin“ (Interview 2).

Dass die MitarbeiterInnen bemüht sind, auf die Interessen der TeilnehmerInnen einzugehen wird anhand des folgenden Beispiels sichtbar, von dem Mitarbeiterin 2 in weiterer Folge erzählt:

„Ich erinnere mich an eine Teilnehmerin, (...) die ist von der Arbeitsreha gekommen und hat gesagt: Nein, sie kann nichts tun, sie kann NUR bügeln. Gut. Bis dahin haben wir unsere Schürzen und unsere Geschirrtücher gebügelt und sie wollte unbedingt NUR bügeln. Häkeln, stricken und die anderen Arbeitsbereiche hat sie sich alle nicht vorstellen können, na gut, dann haben wir halt geschaut, ob wir halt Bügelwäsche auftreiben, ja? Kleiner Bügelauftrag. So ist das halt zum Beispiel entstanden, ja“ (Interview 2)?

Manchmal gehe es jedoch auch darum, das Potential, das in den TeilnehmerInnen steckt, fördern zu versuchen und sie dazu zu motivieren etwas Neues auszuprobieren: „Da geht es auch darum, zum Beispiel zu sagen, okay, Dinge herauszuholen, ein bisschen herauszulocken, zu sagen: ‚Probieren Sie / Mögen Sie vielleicht nicht trotzdem mal das probieren?‘ Das ist viel Gefühls- und Erfahrungssache, sage ich“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Teilnehmer 1 berichtet davon, dass in der Küche jene Tätigkeiten, die notwendig sind, um das betreffende Gericht zu kochen, unter den TeilnehmerInnen aufgeteilt werden. Dabei können die TeilnehmerInnen unter Abklärung mit der Betreuungsperson selbst wählen, welcher Tätigkeit sie nachgehen möchten. Auf die Frage, wer festlegt, welcher Arbeit nachgegangen wird, antwortet der Teilnehmer, dass jede Person Wünsche darüber äußern kann, welcher Tätigkeit sie nachgehen möchte:

„Grundsätzlich einmal, gerade in der Küche einmal der Speiseplan und dann kann jeder entscheiden einfach was er machen möchte, unter Vorsitz der Betreuerin und dann geht es, also die Betreuerin leitet uns an und wir machen unsere Arbeiten also jeder hat, kann mehr

oder weniger frei entscheiden, was er (...) lieber machen möchte oder was er eben machen möchte und nachdem wird dann gekocht“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 ist der Meinung, dass er eigenständig bestimmt, welcher Arbeit er im Garten nachgeht, nämlich jener Arbeit, die gerade anfällt. Über die Pflanzen, die im Garten gesetzt werden, kann er aus eigener Sicht teilweise mitbestimmen:

„Ja, welcher Arbeit, dass ich nachgehe, das bestimme ich. Weil ich weiß ja, was draußen zu tun ist. Was ich setze, da darf ich mitbestimmen, sagen wir so. (...) Mitbestimmen darf ich, zum Teil, ja. (...) Weil setzen tu ich es, schauen tu ich darauf und wenn ich sage: ‚Ich hätte, so wie den Hortensienstock hätte ich gerne.‘ (...) habe ich setzen dürfen, ne? Ich sage einmal, zum Teil darf ich es mitbestimmen, was wir setzen draußen. Oder eine Empfehlung geben: ‚Das würde passen.‘ (...)“ (Interview 4).

9.3.2.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Vormittags arbeiten die TeilnehmerInnen der Tagesstruktur zwei Stunden lang in verschiedenen Werkstätten. Die Beobachtung findet in der Stein- und Metallwerkstatt statt. Pünktlich um 10:15 Uhr warten die Teilnehmer auf den Mitarbeiter, der die Werkstatt aufsperrt. Die Stein- und Metallwerkstätten sind räumlich nicht getrennt, sondern beide in einem großen Raum angeordnet. Anwesend sind acht Teilnehmer (nur Männer), wobei drei Teilnehmer selbstständig in der Metallwerkstatt arbeiten, da deren Betreuer auf Urlaub ist. Fünf Teilnehmer, der Betreuer und die Beobachterin arbeiten in der Steinwerkstatt. Hauptbeschäftigung der Teilnehmer und des Betreuers ist es einen neuen Topf zu gestalten. Der Topf wird aus einer speziellen Masse geformt, die entlang eines Drahtgitters aufgezogen wird. Die Beobachterin verziert am Nebentisch einen Untersetzer aus Stein (vgl. Beobachtung_Nr.7).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

In der beschriebenen Beobachtungssituation informiert der Mitarbeiter die in der Steinwerkstatt arbeitenden Teilnehmer zunächst, welcher Arbeit an diesem Tag nachgegangen wird. Es wird ein neuer Topf hergestellt. Der Mitarbeiter ist selbst Teil des Arbeitsprozesses und gibt den Teilnehmern Hilfestellungen, wo diese gebraucht werden:

„Zu Beginn der Werkstätteneinheit teilt der Mitarbeiter den Teilnehmern mit, was in der heutigen Einheit gemacht wird. Ein neuer Topf wird gefertigt. Der Mitarbeiter sagt, dass dafür eine Masse aus Sand, Zement und Wasser angerührt werden müsse. Der Mitarbeiter rührt mit den Teilnehmern die Masse an, unterstützt diese bei Fragen bezüglich des Mengenanteils der einzelnen Bestandteile und achtet darauf, dass diese im richtigen Verhältnis gemischt werden“ (Beobachtung_Nr.7).

Die in der Metallwerkstatt anwesenden Teilnehmer beschäftigen sich eigenständig und sind nicht auf die Hilfe des anwesenden Betreuers angewiesen. Da ein Teilnehmer die gesamte Werkstättenzeit damit verbringt sein eigenes Fahrrad zu reparieren, lässt sich feststellen, dass in einem gewissen Ausmaß selbst entschieden werden kann, welcher Arbeit nachgegangen wird: „Die Teilnehmer in der Metallwerkstatt beschäftigen sich selbstständig und sind eifrig am Werk. Zwei Teilnehmer schleifen bereits vorgeformte Metallstücke, der dritte repariert sein Fahrrad, da der Reifen auf dem Weg in die Tagesstruktur geplatzt ist“ (Beobachtung_Nr.7).

Die Arbeit in der Steinwerkstatt wird vom Mitarbeiter vorgegeben, da er zu Beginn festlegt, dass in der bevorstehenden Arbeitszeit ein neuer Topf gestaltet wird. Im Laufe des Arbeitsprozesses holt der Mitarbeiter, als es darum geht wie der Topf am besten stabilisiert werden kann, die Meinung eines Teilnehmers dazu ein:

„Der Mitarbeiter fängt damit an, einen Teil der aufgetragenen Masse wieder abzutragen und erklärt währenddessen er dies macht, dass die erste Schicht nicht zu dick werden dürfe, da der Topf ansonsten keine symmetrische Form bekommen würde. Als bereits einiges an Masse abgetragen ist, stellt er fest, dass der Topf dennoch schief sei und meint, dass dieser stabilisiert werden müsse. Er holt ein zweites Gitter und fragt einen der Teilnehmer, was er davon halte dieses um das erste herumzuwickeln und daran zu fixieren, um das Grundgerüst des Topfes zu verstärken. Der Teilnehmer meint, dass er nicht wisse, ob das funktionieren würde. Der Mitarbeiter sagt, dass er es ausprobieren möchte und die beiden beginnen das zweite Gitter am ersten zu befestigen. Die anderen Teilnehmer sehen den beiden schweigend zu. (...) Als das zweite Gitter befestigt ist, widmen sich wieder alle Teilnehmer der Beschäftigung den Topf aufzuziehen. Die Masse bleibt nun tatsächlich besser am Drahtgerüst haften und der Topf nimmt allmählich Form an.“ (Beobachtung_Nr.7).

An der Reaktion des Teilnehmers, auf die Frage des Mitarbeiters, wird sichtbar, dass er der Meinung des Mitarbeiters folgt und in diesem Fall keine eigene Entscheidung treffen möchte. Auch die anderen Teilnehmer mischen sich in die Entscheidung nicht ein und beobachten stattdessen das Geschehen. Ob die Teilnehmer die Entscheidung des Mitarbeiters theoretisch

beeinflussen hätten können, kann an dieser Stelle nicht festgestellt werden.

Laut der Aussagen aus den Interviews können die TeilnehmerInnen mitbestimmen, welcher Arbeit sie in den Werkstätten nachgehen. In den Äußerungen wurde deutlich, dass es innerhalb der verschiedenen Arbeitsbereiche in Bezug auf die dort auszuführenden Tätigkeiten gewisse Spielräume gibt, in denen sich die TeilnehmerInnen bewegen können. In jeder Werkstatt stehen Materialien zur Verfügung, mit denen gearbeitet werden kann. In den Aussagen von Mitarbeiterin 2 - die von einer Teilnehmerin spricht, die nur bügeln wollte - und Teilnehmer 2 - dem es ein Bedürfnis war im Garten einen Hortensienstock zu setzen - wurde sichtbar, dass die TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben, eigene Ideen auch umzusetzen.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

In der teilnehmenden Beobachtung werden die Elemente Information, Mitwirkung und vereinzelt auch die Möglichkeit zur Mitentscheidung sichtbar.

Der Mitarbeiter informiert die Teilnehmer über die einzelnen Arbeitsschritte und erklärt ihnen, wie diese auszuführen sind, damit ein wertvolles Produkt zustande kommen kann. Jeder Teilnehmer hat Gelegenheit das Produkt zu gestalten und wirkt an dessen Entstehung mit. Die Möglichkeit der Mitentscheidung wird den Teilnehmern geboten, als es um die Beantwortung der Frage geht, wie der Topf am besten stabilisiert werden soll. Des Weiteren entsteht der Eindruck, dass die TeilnehmerInnen in der Metallwerkstatt einen gewissen Freiraum darüber haben, welcher Arbeit sie nachgehen, da einer der Teilnehmer beispielsweise die ganze Werkstätteneinheit der Reparatur des eigenen Fahrrades widmet.

Aus den Aussagen aus den Interviews können die Stufen Mitwirkung sowie Mitentscheidung herausgelesen werden. Mitwirkung wird beispielsweise in den Aussagen von Mitarbeiterin 1 sowie Teilnehmer 1 sichtbar. Die beiden sprechen davon, dass zwar der Speiseplan von den MitarbeiterInnen festgelegt wird, die TeilnehmerInnen jedoch Mitspracherecht bezüglich der Tätigkeit haben, der sie in der Küche nachgehen möchten. Die Stufe der Mitentscheidung ist bei Teilnehmer 2 erreicht, der mitentscheiden darf, welche Pflanzen im Garten gesetzt werden, sowie in den Bemühungen von Mitarbeiterin 2 für die besagte Teilnehmerin Bügelwäsche zur Verfügung zu stellen, damit diese ihrer Lieblingstätigkeit nachgehen kann. Beide Beispiele zeugen davon, dass die MitarbeiterInnen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen, wenn es um die Wahl der Tätigkeiten geht. Auch Mitarbeiterin 1 erzählt von einer Situation, in der ein Teilnehmer seinem Wunsch nachgehen durfte, eine Ritterburg aus Stein anzufertigen. Zur Selbstverwaltung kommt es in Bezug auf die Wahl der

Arbeit jedoch nicht, da die TeilnehmerInnen bis zu einem bestimmten Grad immer von den MitarbeiterInnen angeleitet werden und sich hinsichtlich ihrer Tätigkeiten an das Angebot der Tagesstruktur anpassen müssen.

9.3.3 Arbeitstempo

Die eigenständige Festlegung des Arbeitstempos stellt einen bedeutenden Grad an Freiheit im eigenen Arbeitsprozess dar und soll deshalb im Rahmen dieser Kategorie gesondert untersucht werden. Zu diesem Zweck werden die Daten der Interviews mit jenen aus Beobachtung_Nr.7 (Werkstättenzeit) verglichen.

9.3.3.1 *Ergebnisse der Interviews*

Aussagen der MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen sind sich darüber einig, dass die TeilnehmerInnen ihr Arbeitstempo weitgehend selbst festlegen können. Die einzige Werkstätte, in der ein Produkt in einer bestimmten Zeit fertig sein muss, ist die Küche. Aber auch hier besteht die Möglichkeit jederzeit eine Pause einzulegen. Wenn an einem Tag tendenziell TeilnehmerInnen in der Küche sind, die für einzelne Tätigkeiten mehr Zeit benötigen, wird von den MitarbeiterInnen beispielsweise darauf geachtet, dass an diesem Tag zusätzlich Leute mitarbeiten, um rechtzeitig fertig zu werden:

„Wo das mit dem Arbeitstempo sicher ein bisschen mehr Herausforderung ist, ist in der Küche, weil wir würden natürlich alle gerne zu Mittag Mittagessen. Wenn man jetzt auch weiß, dass vielleicht nicht so viele Leute in der Küche mitarbeiten, die jetzt so geschickt sind, dann schaut man halt, dass ein bisschen mehr Leute da sind in der Küche. Man teilt sich diese Arbeit einfach auf, auf mehrere, aber man kann bei uns immer, jederzeit eine Pause machen, also das ist bei uns gut möglich (...)“ (Interview 2).

Auch Mitarbeiterin 1 betont, dass auf den Pausenbedarf der TeilnehmerInnen eingegangen wird, um ein Gefühl der Überforderung möglichst zu vermeiden:

„Ja, KÖNNEN. Sie legen es einfach fest. Dazu, ja, wir sind unterstützend da, anleitend, ja, versuchen vielleicht gewisse Dinge, oder also versuchen zu fördern, in welche Richtung derjenige braucht, aber das Arbeitstempo legen definitiv die Teilnehmer vor. (...)In der Küche ist es so, 12:30 muss das Mittagessen fertig sein. Natürlich wenn jemand zwei, drei

Pausen dazwischen braucht, dann braucht er die zwei, drei Pausen dazwischen und ja, dann springt halt jemand anders ein und meistens der Bezugsbetreuer. Aber sonst, natürlich AUCH, ja. Man richtet Arbeiten schon natürlich, oder man kennt ja die Leute meistens dann schon, auch nach dem Arbeitstempo aus, oder versucht dann noch jemand anderen zu zweit arbeiten zu lassen. Das man schaut, okay, dass die zu zweit das gut schaffen, in der Zeit“ (Interview 1).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Beide Teilnehmer geben an, dass sie ohne Druck arbeiten können und ihr Tempo selbst festlegen. Teilnehmer 1 hat sogar das Gefühl, dass er manchmal unterfordert ist, da er tendenziell schneller arbeitet als andere TeilnehmerInnen:

„Es ist ohne Druck, mir kommt oft vor ich bin zu schnell. Im Gegensatz zu anderen, die vielleicht ein bisschen langsamer sind, aber das macht auch die Krankheit aus, das muss man verstehen und ich verstehe das auch so und mache mich jetzt nicht über jemanden lustig (...). Und deswegen, das Tempo bestimmt, kann jeder selbst bestimmen, es ist gerade in der Küche vielleicht ein Zeitfaktor, wann das Essen am Tisch stehen muss, das ist der einzige Zeitfaktor, aber der ist jedes Mal zu schaffen. (...) Also das ist die einzige Werkstatt, wo wirklich unter Zeitlimit gearbeitet wird, alle anderen Werkstätten haben mehr Freiraum, was heute geht, geht heute und was morgen ist, ist morgen.“ (Interview 3).

Auch Teilnehmer 2 weiß, dass er während der Gartenarbeit jederzeit eine Pause einlegen kann. Aus seiner Aussage kann herausgelesen werden, dass die MitarbeiterInnen auch darauf bedacht sind, dass er sich, aufgrund seiner körperlichen Beschwerden, zwischendurch auch schont:

„Das Arbeitstempo mache ich so, wie ich kann. Jetzt habe ich ja die Sessel rausgekriegt, dass ich mich hin und wieder hinsetzen soll, oder müsste, wegen meinen körperlichen Beschwerden, ne? Es ist halt so. (...)“ (Interview 4).

9.3.3.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Die aus der Beobachtung gewonnenen Daten beziehen sich auf dieselbe Situation, die in der Kategorie „Wahl der Arbeit“ beschrieben wurde.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung sind weitgehend kongruent mit den Aussagen aus den Interviews, da der Eindruck entsteht, dass die TeilnehmerInnen ihr Arbeitstempo selbst festlegen. Die Arbeitsatmosphäre während der Werkstättenzeit wirkt entspannt. Alle Teilnehmer sowie der Mitarbeiter sind fleißig am Werk und produzieren ein Gemeinschaftsprodukt. Während der Beobachtung wird sichtbar, dass es nicht darum geht, möglichst schnell fertig zu sein, sondern um den gemeinsamen Schaffensprozess:

„Der Mitarbeiter erklärt, dass es auch die Möglichkeit gäbe fertige Formen zu kaufen in die die Steinmasse dann einfach hineingegossen wird. Für ihn sei dies dann aber keine Handarbeit mehr. Des Weiteren geht es ihm nach eigener Aussage darum in der Werkstatt gemeinsam etwas zu erschaffen und zu gestalten“ (Beobachtung_Nr.7).

Der Mitarbeiter selbst bleibt konsequent bei der Arbeit, ohne jedoch die TeilnehmerInnen, die zwischendurch immer wieder kurze Pausen einlegen, zu bedrängen, ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Sein konsequentes Arbeiten motiviert auch die TeilnehmerInnen:

„Der Mitarbeiter schafft es allerdings, die Teilnehmer immer wieder dazu zu motivieren die Arbeit wieder aufzunehmen. Dies geschieht nebenbei, da der Mitarbeiter konsequent bei der Gestaltung des Topfes bleibt und die Teilnehmer jederzeit die Möglichkeit haben in den Arbeitsprozess wieder einzusteigen“ (Beobachtung_Nr.7).

Der Mitarbeiter schafft es jedoch nicht nur durch seine Konsequenz die Motivation der Teilnehmer zu steigern, sondern auch indem er diesen wertschätzend gegenübertritt und deren Bemühungen anerkennt:

„Gegen Ende der Werkstättenzeit arbeitet ein Teilnehmer nicht mehr mit. Dieser steht im Raum herum und schaut ständig auf seine Armbanduhr. Die Beobachterin fragt ihn nach seinem Befinden. Er entgegnet, dass er müde sei. Daraufhin sagt der Mitarbeiter, dass alle an diesem Tag sehr fleißig gearbeitet hätten und es daher in Ordnung sei, dass er müde ist. Der Teilnehmer greift daraufhin zur Spachtel und nimmt seine Arbeit wieder auf“ (Beobachtung_Nr.7).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

In der Kategorie „Arbeitstempo“ werden die Elemente Mitentscheidung und Selbstverwaltung sichtbar. Bis auf die in der Küche beschäftigten TeilnehmerInnen, welche unter einem gewissen Zeitdruck arbeiten, da das tägliche Mittagessen zu einem vorgegebenen Zeitpunkt

fertig sein sollte, können die TeilnehmerInnen über ihr Arbeitstempo frei verfügen. Da die TeilnehmerInnen jedoch auch in der Küche die Möglichkeit haben, bei Bedarf Pausen einzulegen, können sie auch hier selbst über ihr Tempo entscheiden. Aufgrund des Unterschiedes zu anderen Werkstätten, dass das Endprodukt zu einer vorgegebenen Zeit fertig sein muss, wird hier allerdings von Mitentscheidung und nicht von Selbstverwaltung gesprochen. Wie jedoch in den Aussagen der Mitarbeiterinnen und Teilnehmer deutlich wurde, wird auch hier darauf geachtet, die Arbeit in der Küche gemäß den Fähigkeiten der TeilnehmerInnen zu verteilen, damit kein Gefühl der Überforderung aufkommt.

9.4 Kulturelle Partizipation

Unter kultureller Partizipation versteht Guggisberg die Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen der Gesellschaft. Darunter können beispielsweise Feste, Theater- und Kinobesuche fallen. In dieser Kategorie soll untersucht werden, in welchem Ausmaß die Tagesstruktur zur Förderung der kulturellen Partizipation ihrer TeilnehmerInnen beiträgt und wodurch kulturelle Partizipation sichtbar wird. Zu diesem Zweck wurden die Kategorien „Nachmittagsaktivitäten“, „Organisation und Gestaltung von Festen“ sowie „andere kulturelle Aktivitäten“ erstellt. Es werden die Aussagen aus den Interviews den im Rahmen von Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) und Beobachtung_Nr.6 (Nachmittagsgruppe) gesammelten Daten gegenübergestellt.

9.4.1 Nachmittagsaktivitäten

Die täglich stattfindende Nachmittagsaktivität ist ein Fixpunkt im Programm der Tagesstruktur. Die TeilnehmerInnen erhalten hier beispielsweise Anregungen zur Freizeitgestaltung oder es finden psychoedukative Gruppen statt, die den Wissenszuwachs über relevante Themen fördern. Die Entwicklung einer Freizeit- sowie Wissenskultur ist somit Fixbestandteil des Tagesablaufes im taQuer. Es werden die Ergebnisse der Interviews jenen aus Beobachtung_Nr.6 gegenübergestellt.

Aussagen der MitarbeiterInnen

Mitarbeiterin 1 erzählt davon, dass jeder/e Betreuer/in für die Gestaltung eines Nachmittages pro Woche verantwortlich ist. Ihrer Einschätzung nach entscheiden teils die BetreuerInnen und teils die KlientInnen, wie der gemeinsame Nachmittag gestaltet wird:

„Im Prinzip gibt es unseren Wochenplan oder unsere Wochenstruktur, wo jeder Bezugsbetreuer einen Nachmittag hat und ja, (...) ich glaube das hält sich so die Waage, sehr oft ist es (Anm.d.Verf.: das Nachmittagsprogramm) vorgegeben oder eben im Sommer bietet es sich an, in den Park zu gehen, oft fragt man auch: ‚Okay, wollen Sie heute ein Eis essen gehen oder einen Kaffee trinken gehen oder diese Ausstellung besuchen?‘ Also es hält sich so, es gibt eine Struktur natürlich, die muss da sein, oder eben die Woche beschreiben, was, wer, wann macht, vom Team aus und dann ist schon, würde ich sagen, ja, ja Hälfte - Hälfte nicht, aber ein Teil dann auch Mitbestimmung von den Teilnehmern, was gemacht wird“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 weist darauf hin, dass sich das Team immer wieder bemüht, die Vorschläge von den TeilnehmerInnen umzusetzen. Die TeilnehmerInnen haben grundsätzlich die Freiheit sich zu entscheiden, ob ihr gesundheitlicher Zustand die Teilnahme am Nachmittagsprogramm zulässt. Manchmal kommt es laut Aussage der Mitarbeiterin zu einer Teilung der Gruppe, da die TeilnehmerInnen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse haben:

„Also Anregungen gibt es immer wieder, die wir versuchen aufzugreifen. Sie können mitbestimmen, ob sie es sich zutrauen oder nicht zutrauen mitzumachen, ja? Da haben wir immer wieder ein paar Teilnehmer, die auch früher heimgehen, oder zum Beispiel, die anderen gehen raus und Teilnehmer bleiben im taQuer am Nachmittag und machen da was“ (Interview 2).

Dass die MitarbeiterInnen die Ideen der TeilnehmerInnen wertschätzen und gemeinsam mit diesen auch an der Umsetzung arbeiten, wird im folgenden Beispiel sichtbar:

„Ja, ich kann mich erinnern an diverseste Nachmittagsgruppen, gab zum Beispiel einmal eine Gruppe zum Thema Geschichte. Die Leute haben gesagt, sie würden sich für Geschichte interessieren und dann haben sie sich, glaube ich, zwei Bücher herausgesucht zu Maria Theresia (...) und da haben sie dann Einheiten gemacht zum Thema Maria Theresia, zu geschichtlich, dass Thema, also insgesamt, dass es um Geschichte geht, ist von den Teilnehmern gekommen und die Person haben dann auch die Teilnehmer vorgeschlagen“ (Interview 2).

Die Mitarbeiterin betont, dass eine Ausgewogenheit zwischen der Berücksichtigung der Wünsche der TeilnehmerInnen und dem Versuch die TeilnehmerInnen zum Ausprobieren neuer Aktivitäten zu motivieren, erstrebenswert ist. Manchmal sei von Seiten des Teams allerdings eine gewisse Konsequenz notwendig, um herauszufinden, ob eine Aktivität bei den

TeilnehmerInnen auf Anklang trifft, wie die Mitarbeiterin anhand des Beispiels Nordic Walking verdeutlicht:

„Natürlich versuchen wir dann schon auch ein bisschen manchmal motivierend zu sein, ein bisschen Motor, ein bisschen Animateur, aber auch nicht zuviel, weil ja. Es sollte schon auch weiterhin noch das von den TeilnehmerInnen sein, nicht nur die ganze Energie und Liebe des Teams (lacht) darin stecken. Ja. Also, ein Beispiel für mich auch: Das Walken. Wie wir begonnen haben waren die Teilnehmer wenig begeistert, da wollten von 15 Teilnehmern zwei/drei gehen und die anderen wollten lieber da sein. Mittlerweile, wenn wir sagen, am Nachmittag besteht die Möglichkeit zu walken, werden 12/13 Teilnehmer walken gehen und zwei/drei da bleiben, ja, weil es ihnen halt zu anstrengend ist. Also Motivation, also ein bisschen anregen, ausprobieren, das braucht es schon von unserer Seite immer wieder, so kleine Schupfer“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Wie die Mitarbeiterinnen sprechen auch die Teilnehmer davon, dass eine gewisse Balance zwischen den TeilnehmerInnenwünschen und jenen der MitarbeiterInnen, hinsichtlich der Gestaltung der gemeinsamen Nachmittage, besteht.

Laut Teilnehmer 1 machen die MitarbeiterInnen einen Vorschlag und die TeilnehmerInnen haben bei Bedarf die Möglichkeit Gegenvorschläge zu bringen:

„Die (Anm.d.Verf.: Die Nachmittagsaktivitäten) werden schon vorgegeben, aber trotzdem, wenn jetzt die Gruppe sagt oder generell ein Vorschlag ist, einer einen anderen Vorschlag bringt, wird darauf eingegangen. Also es wird nicht stur Heil nachher geplant, das steht heute am Dienstag am Programm, sondern wenn die Gruppe, die Mehrheit der Gruppe sagt: ‚Ich möchte lieber Park gehen.‘ Oder ‚Ich möchte lieber ein Eis essen gehen.‘ Dann ist natürlich von den Betreuern auch sehr offen, wird das angenommen, wo die Mehrheit hin tendiert“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 erzählt davon, dass es immer wieder Fixpunkte hinsichtlich des Nachmittagsprogrammes gibt, die von den MitarbeiterInnen vorgegeben werden, allerdings haben die TeilnehmerInnen auch oft die Gelegenheit ihre Wünsche zu äußern:

„Da wird oft gefragt, was wir machen wollen: Spazieren gehen, Park gehen, oder Kaffee trinken gehen,...mhm, das ist so ein Kapitel, aber / (lacht). Ja, da wollen alle nur Kaffee trinken, alle Tage. Aber, dabei wäre es im Park ja viel lustiger, ne? Aber jeder ist da anders. Ja, da fragen sie schon in der Morgenrunde: Nachmittag? Außer es ist etwas fix, sowie heute

ist das geplant mit dem Vortrag über die I-Pension. Da sagen sie in der Früh gleich: ‚Das und das ist am Nachmittag.‘ Und sonst wird man schon gefragt, was wir am Nachmittag machen. Je nachdem wie das Wetter ist“ (Interview 4).

9.4.1.1 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Nach der Mittagspause findet täglich eine Nachmittagsaktivität statt. Da das Wetter an diesem Tag schön ist, beschließt die Mitarbeiterin mit den TeilnehmerInnen in den Park zu gehen, der sich in der Nähe der Tagesstruktur befindet. Die Gruppe besteht aus ca. 15 TeilnehmerInnen, einer Mitarbeiterin, zwei PraktikantInnen und der Beobachterin. Die Mitarbeiterin, die PraktikantInnen und die Beobachterin packen einige Spiele sowie Getränke ein und machen sich mit den TeilnehmerInnen auf den Weg. Im Park stehen mehrere Bänke mit Tischen zur Verfügung, die sich beispielsweise für Kartenspiele eignen. Es gibt auch einen Tischtennistisch sowie ein Netz zum Federball- oder Volleyballspielen. Außerdem gibt es die Möglichkeit Fußball oder Kricket zu spielen, da diese Spielmaterialien vom taQuer zur Verfügung gestellt werden (vgl. Beobachtung_Nr.6).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

In der beobachteten Situation entscheidet die Mitarbeiterin die Nachmittagsaktivität und teilt den TeilnehmerInnen mit, dass diese aufgrund des schönen Wetters im Park stattfinden wird. Alle TeilnehmerInnen zeigen sich damit einverstanden. Im Park haben die TeilnehmerInnen weitgehend die Möglichkeit das zu tun, worauf sie Lust haben, es werden verschiedene Spielutensilien von der Tagesstruktur zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Beobachtung wird sichtbar, dass es die Mitarbeiterin als ihre Aufgabe sieht, alle TeilnehmerInnen zum gemeinsamen Spiel zu animieren:

„Als die Gruppe im Park angekommen ist und sich die einzelnen Gruppen formiert haben, gibt es nur eine Gruppe, die nicht mit irgendeinem Spiel beschäftigt ist: Drei Herren sitzen ein wenig abseits auf einer Parkbank. Die Mitarbeiterin geht zu den Männern hin und unterhält sich mit ihnen. Nach ein paar Minuten kehrt sie zur anderen Gruppe zurück, die gerade in das Uno-Spiel vertieft ist und fragt einen Herren, der gerade Uno spielt, ob er nicht Lust hätte, mit den anderen Herren von der Parkbank ein anderes Kartenspiel zu spielen, da diese noch einen Mitspieler benötigen würden. Der Herr entgegnet, dass er gerade Uno spiele und erkundigt sich darüber, wie viele Spieler die andere Gruppe hätte, wenn er

hinüberwechseln würde. Die Mitarbeiterin meint, dass die Gruppe dann aus drei Spielern bestehen würde. Daraufhin sagt der Teilnehmer, dass dies zu wenig Spieler für das besagte Kartenspiel seien. Die Mitarbeiterin sieht ein, dass er momentan kein Interesse hat das Spiel zu wechseln und geht zur Gruppe, die gerade Tischtennis spielt“ (Beobachtung_Nr.6).

In dieser Situation wird deutlich, dass die Mitarbeiterin bemüht ist, alle TeilnehmerInnen zum interaktiven Spiel zu motivieren. Als sie jedoch merkt, dass momentan mangelndes Interesse dazu besteht, zieht sie sich zurück und lässt den TeilnehmerInnen ihren Freiraum.

In einer anderen Situation sind ihre Motivationsversuche erfolgreicher:

„Der Teilnehmer, der vorhin mit der Mitarbeiterin Federball spielte, spricht über die Schaukel, die neben dem Tischtennistisch steht. Die Mitarbeiterin fragt ihn, ob er schaukeln möchte. Die beiden gehen zur Schaukel. Der Teilnehmer steht davor und sieht sich die Schaukel an. Die Mitarbeiterin fordert den Teilnehmer auf sich in die Schaukel zu legen, was dieser sogleich macht. Sie fragt ihn, ob sie ihn ein wenig antauchen soll. Als er bejaht stellt sie sich hinter ihn und beginnt ihn sanft anzutauchen. Er schließt die Augen. Nach ein paar Minuten bittet der Teilnehmer sie darum, mit dem Antauchen aufzuhören, da ihm sonst schwindelig werden würde. Er bleibt jedoch weiterhin in der Schaukel liegen und die Mitarbeiterin kehrt zur Tischtennisgruppe zurück“ (Beobachtung_Nr.6).

Der Teilnehmer wirkt zunächst unsicher darüber, ob er das Schaukeln auch wirklich ausprobieren möchte, zeigt jedoch sichtbar Interesse, da er die Schaukel für einige Augenblicke genauer betrachtet. Die Mitarbeiterin greift dieses Interesse auf und fordert ihn aktiv auf, sich in die Schaukel zu legen. Es wirkt als hätte der Teilnehmer auf die Bestätigung der Mitarbeiterin gewartet, da er sich darauf sogleich hineinlegt, um danach, zuerst von der Mitarbeiterin begleitet und dann auch ohne ihr Zutun, einige Zeit darin zu verweilen.

Das Verhalten der Mitarbeiterin in diesen beiden Situationen ist mit jenem Beispiel vergleichbar, das Mitarbeiterin 2, im Interview, bezüglich des Nordic Walkings mit den TeilnehmerInnen erwähnt. Ähnlich wie beim Nordic Walking fordert die Mitarbeiterin die TeilnehmerInnen zu konkreten Tätigkeiten auf, da sie aus meiner Sicht das Gefühl hat, dass diese Aktivitäten für die TeilnehmerInnen genussvoll sein und deren Handlungsspielraum erweitern könnten. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass sich die TeilnehmerInnen sich nicht zur Ausführung von den Mitarbeiterinnen vorgeschlagenen Aktivitäten genötigt fühlen, sondern ihre eigenen Grenzen wahrnehmen. Dieser Aspekt scheint erfüllt zu sein, da sich die Mitarbeiterin in einer Situation bei sichtbar werdendem Desinteresse mit ihrem Vorschlag zurückzieht und ein anderes Mal, als sie mit ihrem Vorschlag auf Interesse stößt,

diesen verstärkt und ausbaut. Im Laufe der Beobachtungssituation wird außerdem sichtbar, dass die Mitarbeiterin nicht nur Animateurin, sondern auch Teil der Gruppe ist und sich auch aktiv am Spiel beteiligt: „Mittlerweile wird in der Tischtennisgruppe noch ein/e Spieler/in benötigt, die Mitarbeiterin springt sogleich ein und widmet sich ehrgeizig dem Spiel“ (Beobachtung_Nr.6).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

In der beobachteten Nachmittagsaktivität werden die Elemente Information und Mitentscheidung sichtbar. Die TeilnehmerInnen werden darüber informiert, dass die Nachmittagsgruppe im Park verbracht wird. Es werden verschiedene Spiele mitgenommen. Daran wird deutlich, dass der Rahmen von der Mitarbeiterin vorgegeben wird. Innerhalb dieser Rahmenstrukturen können sich die TeilnehmerInnen jedoch frei bewegen, da im Park alle TeilnehmerInnen das tun, worauf sie Lust haben (Mitentscheidung). Die Mitarbeiterin ist bemüht, die TeilnehmerInnen zum gemeinsamen Spiel zu animieren und zeigt hohes Engagement. Einige der TeilnehmerInnen nehmen die von der Mitarbeiterin angebotenen Möglichkeiten wahr, andere wiederum verdeutlichen ihr, dass sie darauf gerade keine Lust haben (Mitentscheidung).

In den Interviews werden ebenfalls die Stufen Information und Mitentscheidung sichtbar, da die Nachmittagsaktivitäten laut Aussagen aller InterviewpartnerInnen teils von den MitarbeiterInnen festgelegt werden (Information), es jedoch für die TeilnehmerInnen, wenn es deren körperlicher Zustand nicht zulässt, immer Alternativmöglichkeiten gibt bzw. diese selbst darüber entscheiden können, ob sie sich die Aktivität zutrauen (Mitentscheidung). Des Weiteren haben die TeilnehmerInnen jedoch auch die Möglichkeit eigene Vorschläge einzubringen. Dass diese ebenfalls oft umgesetzt werden, wird in den Aussagen von Mitarbeiterin 2 und Teilnehmer 2 sichtbar (Mitentscheidung). Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Gestaltung der Nachmittagsaktivitäten ein Gemeinschaftsprodukt von MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen ist.

9.4.2 Organisation und Gestaltung von Festen

In der Tagesstruktur werden zum einen christliche Feste wie Weihnachten oder Ostern gefeiert. Zum anderen finden beispielsweise auch kleine Feiern im Rahmen der Geburtstage der TeilnehmerInnen statt oder aber jährlich ein Fest zum Bestehen der Tagesstruktur. Da im

Zeitraum der Durchführung der teilnehmenden Beobachtung keine Feierlichkeiten anfielen, werden an dieser Stelle die Aussagen aus den Interviews einander gegenübergestellt.

9.4.2.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Mitarbeiterin 1 gibt an, dass bezüglich der Gestaltung und Organisation von Festen die Rahmenstruktur von den MitarbeiterInnen vorgegeben wird. Innerhalb dieses Rahmens haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit sich für verschiedene Tätigkeiten zu entscheiden:

„Im Prinzip, das Konzept und die Vorarbeit kommt vom Team und dann gestalten und organisieren die Teilnehmer sehr wohl mit. Ja. Aber, ich sage jetzt einmal die Rahmenstruktur, eben wo es stattfindet, diese Fragen eben, ja, wird vom Team besprochen und entschieden und dann wird es den TeilnehmerInnen mitgeteilt und dann werden die Aufgaben auch verteilt, oder je, wo jemand möchte, gestern war eben zum Beispiel: Aufbau oder Küche? Und da haben die Teilnehmer sehr wohl selber entscheiden können: ‚Okay, ich helfe beim Aufbau mit. Ich helfe in der Küche mit. Ich helfe bei der Deko mit.‘“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 stimmt mit ihrer Kollegin überein, fügt jedoch hinzu, dass die Mitarbeiterin auch gezielt versuchen, die TeilnehmerInnen in die Organisation miteinzubeziehen:

„(...) Das ist, also die Hauptverantwortung liegt im Team, in der Regel. Aber es gibt ja diverse Feste und natürlich wenn, keine Ahnung, wenn ich an die Weihnachtsfeier denke, dann, wenn wir zum Beispiel wickeln, dann versuchen wir, dass wir zum Beispiel (...): Ein Teilnehmer, zum Beispiel, die Namen aufschreibt, also versuchen in die Vorbereitung die Teilnehmer miteinzubinden, ja? Wo wir das Gefühl haben, da gibt es Interesse und da brauchen wir auch Unterstützung, ja? Wo man es gemeinsam macht. Aber natürlich, die Letztverantwortung liegt natürlich im Team“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Teilnehmer 1 war aufgrund des Umstandes, dass er die Tagesstruktur erst seit ein paar Monaten aufsucht, noch bei keinen größeren Feierlichkeiten anwesend. Er glaubt jedoch, dass die Ideen der TeilnehmerInnen bei der Gestaltung und Organisation von Festen miteinbezogen und mitunter auch umgesetzt werden:

„Also für Ideen ist taQuer immer offen würde ich grundsätzlich sagen, ich war jetzt erst das erste Mal bei der Sieben-Jahres-Feier (...) und ich muss ehrlich sagen, ich glaube für Ideen sind alle offen und man kann das schon mitgestalten und Ideen einbringen. Wie gesagt, bei der Sieben-Jahres-Feier bin ich auch nur zum Essen gekommen. Ich hab das Rundherum nicht so mitgekriegt, aber trotzdem denke ich mir es kann jeder sagen: ‚Wir hätten das lieber so, ich möchte das so.‘ Oder ich glaube es kann sich jeder einbringen“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 gibt an, dass er die Organisation der Feste lieber den MitarbeiterInnen überlässt. Die Mitgestaltung der Feiern obliegt den TeilnehmerInnen seiner Meinung nach ohnehin, da diese bei den Vorbereitungen helfen. Die MitarbeiterInnen fragen die TeilnehmerInnen jedoch auch nach ihren Ideen und Wünschen bezüglich der Gestaltung der Feste, wie in der Aussage des Teilnehmers deutlich wird:

„Mitgestalten tun wir es schon, weil wir müssen ja alles herrichten, ne? Das fällt ja unter gestalten, ne? Und organisieren, da möchte ich es nicht mit organisieren, weil das soll das „taQuer“ machen (lacht). ABER, mitgestalten glaube ich dürfen wir schon. Oder mitbestimmen, was wir machen zu je / oder zur Jahresfeier, das dürfen wir auch, weil es wird immer abgestimmt und gefragt: ‚Grillen? Oder was wollen Sie?‘ Das schon“ (Interview 4).

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Die Aussagen aus allen Interviews machen deutlich, dass die Organisation und die Rahmenbedingungen der im taQuer stattfindenden Feierlichkeiten von den MitarbeiterInnen vorgegeben werden. Die TeilnehmerInnen haben jedoch die Möglichkeit eigene Wünsche und Ideen einzubringen und umzusetzen.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Resultierend aus den Ergebnissen der Interviews werden in der Kategorie „Organisation und Gestaltung von Festen“ die Partizipationsstufen Information und Mitentscheidung sichtbar. Die MitarbeiterInnen übernehmen die Organisation der Feierlichkeiten und informieren die TeilnehmerInnen über die Rahmenbedingungen. Es besteht jedoch für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit bezüglich der Gestaltung eigene Ideen einzubringen oder einzelne Elemente mitzuentcheiden.

9.4.3 Andere kulturelle Aktivitäten

Abgesehen von den bereits erwähnten Festen, werden im Rahmen des taQuers noch andere kulturelle Aktivitäten durchgeführt bzw. kulturelle Veranstaltungen besucht. Diese Kategorie soll einen Überblick über zusätzliche Angebote geben. Dazu werden die Ergebnisse der Interviews und jene der teilnehmenden Beobachtung herangezogen.

9.4.3.1 *Ergebnisse der Interviews*

Aussagen der MitarbeiterInnen

Auf die Frage, ob ihr noch andere kulturelle Aktivitäten abgesehen von den Festen einfallen, die entweder im taQuer stattfinden oder im Rahmen der Tagesstruktur besucht werden, erwähnt Mitarbeiterin 1 die Monatsaktivität, die im taQuer den Namen „AKA“ trägt (Aktiv-Kreativ-Alternativ). Diese Monatsaktivität wird jedes Monat, einmal wöchentlich, von einem/r anderen Betreuer/in durchgeführt und laut Aussage der Mitarbeiterin auch vom/von der jeweiligen Betreuer/in festgelegt:

„Die AKA-Gruppe, ‚Alternativ, Kreativ, Aktiv‘ (...). Das ist auch monatlich von einem Bezugsbetreuer, also, da ist die Idee dahinter Abwechslung in den taQuer-Alltag zu bringen, Abwechslung für die Teilnehmer, ist ausgehend aber vom Bezugsbetreuer. Also die Idee kommt vom Bezugsbetreuer und die Leute, die dann daran teilnehmen möchte, können das gerne anstatt einer Werkstätten-Zeit machen“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 erzählt in diesem Zusammenhang von einer breiten Palette an Aktivitäten, die in den letzten Jahren in der Tagesstruktur angeboten wurde. Des Weiteren zählt sie einige Aktivitäten auf, die außerhalb der Tagesstruktur stattfanden und auf die die TeilnehmerInnen durch die MitarbeiterInnen aufmerksam gemacht wurden. In der folgenden Aussage verdeutlicht die Mitarbeiterin jedoch auch, dass die Voraussetzung für die Durchführung einer Aktivität eine Mindestanzahl an InteressentInnen ist:

„Naja, Kino haben wir gehabt, zum Beispiel gibt es auch dreimal im Jahr die Kubek Vernissage, wo die Einladungen aufliegen, wo wir wieder daran erinnern, dass es das gibt. Wir machen auch aufmerksam auf das Angebot der Achterbahn, also der Selbsthilfverein. Kultur mhm, überlegen. Wie heißt das? La Strada. Besuchen, besucht haben wir. (...) Dieses Kino-Film-Festival. Zur Diagonale zu gehen, das waren dann zu wenig Interessenten. Also wenn das jetzt nur ein, zwei Leute wollen machen wir das nicht. Ja, natürlich gehört, ist

Kegeln ein Kulturgut, oder nicht? Solche Sachen. Billard spielen. (...) Kulturgut ist, dass man vielleicht einmal ins Museum geht: Schlüsselmuseum, Stadtmuseum, Kunsthaus, Eggenberg, also diverseste Museen, also glaube ich haben wir schon fast alles über die Jahre besucht, was es so an Museen, Ausstellungen gibt, die es so in der Steiermark gibt“ (Interview 2).

Mitarbeiterin 2 fallen in Zusammenhang mit Kultur jedoch nicht nur Aktivitäten ein, sondern auch literarische Angebote, die die Tagesstruktur ihren TeilnehmerInnen bietet:

„(...) ja, Kulturgut würde ich im weitesten Sinn sagen, also es gibt bei uns zwei Tageszeitungen, einen Leserkreis, den wir versuchen auch auf die Wünsche der TeilnehmerInnen abzustimmen, also Literatur. Wir haben Bücher, die frei zur Verfügung stehen. Haben wir jetzt nicht SO oft, dass Teilnehmer das nutzen, aber ich kann mich erinnern, eine Klientin, die sich regelmäßig da Bücher ausleibt hat“ (Interview 2).

Die Ausflugs- und Urlaubstage, die im Rahmen der Tagesstruktur angeboten werden, zählen aus meiner Sicht ebenso zur Kategorie Kultur. Mitarbeiterin 1 erwähnt in diesem Zusammenhang, dass sich den TeilnehmerInnen im Rahmen der Hausversammlung die Gelegenheit bietet, diesbezüglich eigene Wünsche zu äußern. Anschließend erfolgt über diese Wünsche eine demokratische Abstimmung. Wie bereits in der Kategorie „Beschlussfassung im Rahmen der Hausversammlung“ ausgeführt wurde, hängt die Festlegung der Urlaubsdestinationen nicht von den TeilnehmerInnen alleine ab, da es bei der Umsetzung der Urlaubsziele eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen gilt:

„Ausflugsziele werden in der Hausversammlung, im Prinzip, bestimmt. Also Ideen kommen von den Teilnehmern und dann wird abgestimmt. Und Urlaubsziele, ja, wird / Es gibt auch in der Hausversammlung Urlaubsanfragen, sage ich jetzt einmal, ja da ist, je nachdem wie realistisch das umsetzbar ist, nehmen wir das natürlich mit rein. Also, eine Woche Stockholm, ja, zum Beispiel, wo sehr viele Sachen organisiert werden müssen, wo es vom Finanziellen sehr schwierig werden würde und eben der Flug schon alleine, diese Barriere, wäre jetzt nicht wirklich realistisch. Aber ja, im Prinzip, auch Urlaubsziele Ideen kommen von den Teilnehmern und dann schauen wir: Okay, würde das passen“ (Interview 1)?

Mitarbeiterin 2 spricht in Zusammenhang mit dem Thema Ausflugsziele davon, dass die Vorschläge der TeilnehmerInnen oftmals aufgegriffen werden und die MitarbeiterInnen auch versuchen, die TeilnehmerInnen in die Planung von Ausflügen miteinzubeziehen. Ob dies gelingt, hängt auch vom gesundheitlichen Zustand der TeilnehmerInnen ab. Es wird von

einem Austausch gesprochen, bei dem die Letztverantwortung allerdings bei den MitarbeiterInnen liegt:

„Grazer Messe, das ist so ein klassisches Beispiel, das mir einfällt, an das ich oft nicht denke, dass das ist und dann kommen die Teilnehmer und sagen: ‚Grazer Messe wäre wieder, können wir nicht auf die Grazer Messe gehen?‘ Ja, dann schauen wir, dass wir auf die Grazer Messe gehen, mit denen die wollen, ja? Also das sind so kulturelle Geschichten, wo wir oder wenn es um Ausflugsziele geht, haben (...) zum Beispiel auch versucht, dass die Teilnehmer einmal recherchieren: Wo könnten wir hinfahren? Das ist halt je nachdem, welche Fähigkeiten auch Teilnehmer/Teilnehmerin mitbringen, aber oft sind auch Teilnehmer die auch, manche die aktiver sind, wo ich sage: ‚Okay, wir fahren dort hin. Wissen Sie nicht ein gutes Gasthaus, wo wir hingehen könnten?‘ Oder gibt Teilnehmer, die können mir dann oft besser sagen, wie man da hingeh, zu Fuß hinkommt. Also, das ist schon auch ein Miteinander immer wieder, aber so in der Hauptverantwortung ist jetzt die Teamseite, die Betreuer-Seite“ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Von den Teilnehmern werden keine konkreten kulturellen Aktivitäten genannt, beide sprechen jedoch von der Abstimmung bezüglich der Ausflugs- und Urlaubsziele, die im Rahmen der Hausversammlung stattfindet. Teilnehmer 1 hält seine Antwort dazu sehr allgemein und scheint mit dieser Vorgehensweise sehr zufrieden zu sein: „Urlaubs-, Ausflugsziele wird bei den Hausversammlungen, werden auch abgestimmt und so kommt das dann zustande, dass (...) für jeden etwas dabei ist“ (Interview 3).

Teilnehmer 2 geht kurz auf den Abstimmungsprozess ein und weist, wie die Mitarbeiterinnen, darauf hin, dass bezüglich der Umsetzung der Wunschurlaubsziele auch noch andere Faktoren eine Rolle spielen:

„Abgestimmt dann, ne? Ob es nachher dorthin geht, ist wieder eine andere Sache, aber man darf abstimmen, ne? (...) Der eine will nach Kroatien und der andere will aus Österreich nicht raus. Kroatien ist ja auch so eine Sache, es ist ja nicht gerade 40 Kilometer nur weg, ne? Da muss ja auch alles gebucht und kostet halt auch etwas, ne“ (Interview 4).

9.4.3.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Wie bereits in der Kategorie „Beschlussfassung im Rahmen der Hausversammlung“

beschrieben wurde, finden sich die TeilnehmerInnen im Rahmen der Hausversammlung in Kleingruppen zusammen und sammeln in einer 15 minütigen Arbeitsphase Wünsche, Rückmeldungen, Anliegen und Beschwerden zu allen ihnen wichtigen Belangen in der Tagesstruktur. Diese Arbeitsphase findet in Abwesenheit der MitarbeiterInnen statt. Im Anschluss werden sowohl die Anliegen der TeilnehmerInnen als auch jene der MitarbeiterInnen im Plenum besprochen.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Im Rahmen von Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) wird die Umsetzung von einigen kulturellen Aktivitäten bzw. Angeboten besprochen, die auch in den Interviews erwähnt werden. Ein großes Thema sind die Ausflugs- bzw. Urlaubsziele, da hier etliche Vorschläge von Seiten der TeilnehmerInnen gemacht werden. Es werden alle Vorschläge der TeilnehmerInnen von einem Mitarbeiter auf Flipchart notiert. Die Vorschläge werden im Plenum diskutiert, wobei die MitarbeiterInnen bemüht sind, den TeilnehmerInnen verschiedene Optionen aufzuzeigen:

„Die MitarbeiterInnen begegnen den Vorschlägen bzw. Anliegen der TeilnehmerInnen informierend und sprechen über die Umsetzbarkeit der von den TeilnehmerInnen genannten Vorschläge bezüglich der nächsten Ausflugsziele. Der Mitarbeiter entgegnet beispielsweise dem Vorschlag der TeilnehmerInnen beim Schwarzl See baden zu gehen, dass es dort auch die Möglichkeit gäbe gratis den Skulpturenpark zu besuchen“ (Beobachtung_Nr.4).

Die demokratische Abstimmung über die Ausflugsziele, die auch in den Interviews erwähnt wurde, findet statt, jedoch wurde auch in der Beobachtung sichtbar, dass die letzte Entscheidung darüber, wohin die Reise geht, von den MitarbeiterInnen getroffen wird: „Die Mitarbeiterin schlägt vor, dass das nächste Ausflugsziel die Riegersburg sein wird, mit der Begründung, dass der Wunsch dorthin zu fahren bereits zum zweiten Mal bei der Hausversammlung geäußert wurde“ (Beobachtung_Nr.4).

Es zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen bei der Monatsaktivität ebenfalls Wünsche äußern können, die von den MitarbeiterInnen berücksichtigt werden:

„Die nächste Monatsaktivität wird vom Mitarbeiter verkündet: Ein Mitarbeiter wird einmal in der Woche Schwimmen anbieten. Dies decke sich auch mit manchen der Ausflugsvorschläge von Seiten der TeilnehmerInnen, da verschiedene Destinationen angepeilt werden sollen wie zum Beispiel der Schwarzl See“ (Beobachtung_Nr.4).

Abgesehen von dem literarischen Angebot der Tagesstruktur, das von Mitarbeiterin 2 im Interview angesprochen wird, gibt es auch die Möglichkeit Musikwünsche zu äußern, wie sich in folgendem Beispiel zeigt:

„Auf das Anliegen von zwei TeilnehmerInnen neue CDs für den Aufenthaltsraum zu kaufen, macht die Mitarbeiterin den Vorschlag, dass die beiden diesbezüglich auch die Wünsche der anderen TeilnehmerInnen erfragen sollen. Die Mitarbeiterin sagt, dass fünf neue CDs gekauft werden können. Daraufhin meint die Teilnehmerin, dass es nicht so viele sein müssen. Die Mitarbeiterin meint, dass dies kein Problem darstelle“ (Beobachtung_Nr.4).

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Gemäß den Aussagen aus den Interviews und den Ergebnissen der Beobachtung kann darauf geschlossen werden, dass die Entscheidungen über kulturelle Aktivitäten, die entweder im taQuer stattfinden oder im Rahmen der Tagesstruktur besucht werden, im Austausch zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen getroffen werden. Die TeilnehmerInnen äußern ihre Vorschläge, welche im nächsten Schritt von den MitarbeiterInnen auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft werden. Da die letzte Entscheidung darüber, ob und in welcher Form die Vorschläge der TeilnehmerInnen realisiert werden können, den MitarbeiterInnen obliegt, die Vorschläge der TeilnehmerInnen jedoch immer miteinbezogen werden, wird hier die Stufe der Mitentscheidung sichtbar. Beispiele hierfür wären die Festlegung der Urlaubs- und Ausflugsziele sowie die Möglichkeit bei der Auswahl der Zeitschriften sowie der CDs, die im taQuer aufliegen, mitzuentcheiden. Die Monatsaktivität kann der Stufe Mitwirkung zugeordnet werden, da diese vom/von der Mitarbeiter/in festgelegt wird, der/die diese anbietet. Die TeilnehmerInnen können jedoch auch hier ihre Wünsche äußern.

9.5 Ebene der Einzelfallentscheidung

Die AdressatInnen einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur sind von der Ebene der Einzelfallentscheidung unmittelbar betroffen, da jede/r zukünftige Teilnehmer/in einen Aufnahmeprozess durchlaufen muss. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwiefern die Entscheidung, eine Tagesstruktur zu besuchen, tatsächlich freiwillig und auf Eigeninitiative der betroffenen Person basiert oder aber von Seiten externer Stellen beeinflusst wurde. Interessant ist auch die Frage, ob die TeilnehmerInnen im Vorhinein von Seiten professioneller Fachkräfte ausreichend über Alternativmöglichkeiten informiert

wurden. Diese Fragen sollen mittels der Kategorien „Entscheidungsfreiheit bei der Wahl der Leistung“ und „Information über Leistungen“ beantwortet werden.

9.5.1 Information über Leistungen

Diese Kategorie ist der Fragestellung gewidmet, ob InteressentInnen bzw. TeilnehmerInnen der Tagesstruktur, als sie sich im Entscheidungsprozess befanden, ausreichend Informationen über andere Angebote, die für sie in Frage gekommen wären, erhielten. Es werden die Ergebnisse der Interviews mit jenen aus Beobachtung_Nr.1 (Informationsstunde) und Beobachtung_Nr.2 (Abklärungsgespräch) verglichen.

Im Zusammenhang mit der Kategorie „Information über Leistungen“ sind zwei Aspekte relevant, auf die auch der Fokus bei der Auswertung der Ergebnisse gelegt werden soll. Zum einen der Beitrag, den die Tagesstruktur selbst zur Verbesserung des Informationsstandes ihrer Klientel leistet. Dabei geht es in erster Linie darum, wie viel an Information von den MitarbeiterInnen über die Tagesstruktur selbst an InteressentInnen weitergegeben wird. Zum anderen wird versucht den generellen Informationsstand potentieller Teilnehmer anhand der Ergebnisse aus den Interviews und den Beobachtungen zu eruieren.

9.5.1.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Die Frage, ob die TeilnehmerInnen aus ihrer Sicht auch über andere Angebote, abgesehen von der Tagesstruktur, ausreichend informiert sind, beantwortet Mitarbeiterin 1 folgendermaßen: „Ja, habe ich das Gefühl. Mhm, mhm (bejahend), auf jeden Fall“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 entgegnet, dass die InteressentInnen bzw. TeilnehmerInnen mittlerweile großteils gut informiert sind, es gibt allerdings immer wieder Einzelfälle, bei denen die MitarbeiterInnen Aufklärungsarbeit leisten:

„In der Regel würde ich sagen, mittlerweile doch recht gut, ja. Habe aber diese Woche jetzt zum Beispiel ein Abklärungsgespräch gehabt, wo das, ich den Eindruck gehabt habe, dass es da ganz wenig Wissen gegeben hat, was es an Möglichkeiten gibt, wo wir dann statt dem Abklärungsgespräch auch viel Beratung, also nicht statt aber zum Abklärungsgespräch auch viel Beratung machen, Folder weitergeben und sagen: ‚Da gibt es Angebote vom Beratungszentrum. Das kann man täglich besuchen. Da gibt es einen Selbsthilfverein, da gibt es eine mobile Betreuung, da gibt es eine Gruppe für Angehörige.‘“ (Interview 2).

Die Mitarbeiterin weist außerdem auf den Umstand hin, dass psychisch kranke Personen über die Jahre oft zu ExpertInnen psychosozialer Dienstleistungen werden, da sie fortlaufend damit konfrontiert sind. In der Tagesstruktur selbst wird versucht die Ressourcen der TeilnehmerInnen auch für den Informationsaustausch untereinander zu fördern, wodurch wiederum der partizipationsfördernde Charakter der Einrichtung zum Vorschein kommt. Im Optimalfall informieren sich die TeilnehmerInnen gegenseitig über bestehende Angebote:

„(...) ich würde sagen, desto länger jemand psychisch krank ist, desto besser weiß er, über die Jahre, was es an Angeboten gibt, ja? Würde ich mal vorsichtig sagen, ja. Sie werden dann auch zu Experten ihres eigenen Umfeldes, ja? Es gibt dann auch sozialarbeiterische Fragen, wo ich immer gerne unsere Teilnehmer frage, als Experten, und sage: ‚Okay. Wo muss man jetzt da hingehen zur Sozialcard? Wo ist das jetzt? In welchem Stockwerk?‘ Und der Teilnehmer, der andere, weiß: ‚Ja, da musst du in den zweiten Stock.‘ Also da gibt es viel Wissen, zum Teil auch unter den Teilnehmern, wo sie sich auch oft sehr nett austauschen. Oder: Da gibt es eine Freizeitgruppe, wo wir auch immer wieder mal versuchen als Teammitglied da auch Information weiterzugeben, oft so: ‚Fragen Sie einmal den Herrn X, der weiß das. Der könnte ihnen vielleicht da weiterhelfen. Der macht schon etwas.‘ “ (Interview 2).

Aussagen der TeilnehmerInnen

Beide Teilnehmer haben den Eindruck ausreichend über andere Angebote informiert worden zu sein und haben vor der Teilnahme im taQuer auch andere Leistungen ausprobiert. Letztendlich erschien ihnen die Tagesstruktur jedoch am geeignetsten für ihre Ansprüche:

„Es wäre sicher mobile Betreuung auch in Frage gekommen für mich. Das war aber in der anderen Tagesstruktur irgendwann einmal ein Thema, das Thema ist jetzt aber irgendwie vom Tisch durch den letzten LSF (Anm.d.Verf.: Landesnervenklinik Sigmund Freud Graz) Aufenthalt oder jetzt durch mein Wohlfühlen im taQuer, ich bin jetzt ausgeglichen und habe glaube ich genügend Angebot, dass ich jetzt keine mobile Betreuung mehr in Anspruch nehmen möchte und ich glaube ich kann mich jetzt soweit auch in meiner Freizeit selber beschäftigen und weiß, was ich tun kann, tun möchte. Das ist ja das Wichtigste, dass ich weiß, was ich tun möchte. (...)“ (Interview 3)

Auf die Frage, ob er sich ausreichend über andere Leistungen informiert fühle, antwortet Teilnehmer 1: „Auf alle Fälle. Na die verschiedenen Tagesstrukturen, dann die mobile Betreuung, betreutes Wohnen und alles, was es da noch gibt. Ich weiß schon die Vielfalt, was

es für Möglichkeiten gibt“ (Interview 3). Auch Teilnehmer 2 zählt einige Angebote auf, die er vor der Teilnahme an der Tagesstruktur in Anspruch nahm:

„Ja, in der Granatengasse gibt es zum Beispiel Gruppengespräche am Nachmittag, die sind aber immer nur so zwei Stunden gewesen, ne? Dann war, freitags war kochen und Mittagessen und Mittwoch war Musik, Nachmittag. Lieder anhören und so weiter und das ist nicht meine Sache, ne? Und alle zweiten Freitage einmal war kochen und am zweiten Freitag war dann wandern, irgendwohin wandern, ne? Das habe ich mitgemacht und dann bin ich Plüddemanngasse eben und dann bin ich in das taQuer“ (Interview 4).

9.5.1.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zu den Beobachtungssituationen

Beobachtung_Nr.1 findet im Rahmen einer Informationsstunde für potentielle TeilnehmerInnen im taQuer statt, bei der die Einrichtung von einem Mitarbeiter vorgestellt wird. Diese Informationsstunde findet noch vor dem individuellen Abklärungsgespräch statt und soll eine grundsätzliche Orientierung für InteressentInnen bieten. Anwesend sind der Mitarbeiter, sechs potentielle InteressentInnen sowie drei Betreuungspersonen und die Beobachterin. Im Gruppenraum der Einrichtung werden zunächst alle Anwesenden begrüßt. Der Mitarbeiter stellt sich selbst und die Beobachterin vor.

Zunächst wird den InteressentInnen der Tagesablauf in der Einrichtung nähergebracht. Es werden die verschiedenen Werkstätten und das täglich stattfindende Nachmittagsprogramm erklärt. Anschließend werden die Gäste durch die Räumlichkeiten der Einrichtung geführt. Am Ende finden sich alle wieder im Gruppenraum ein und es wird vom Mitarbeiter eine Liste herumgereicht, auf der sich jene Personen eintragen können, die an der Tagesstruktur interessiert sind.

In Beobachtung_Nr.2 wird ein Abklärungsgespräch mit einer potentiellen Teilnehmerin in der Tagesstruktur untersucht. In diesem Gespräch werden sowohl die allgemeinen Daten der zukünftigen Teilnehmerin aufgenommen als auch, von der anwesenden Mitarbeiterin der Tagesstruktur, eine Anamnese durchgeführt. Anwesend sind die Mitarbeiterin, die das Gespräch mit der potentiellen Teilnehmerin führt, sowie deren Sachwalterin und die Beobachterin. Das Gespräch findet im Gruppenraum der Tagesstruktur statt und wird mit einer Begrüßung durch die Mitarbeiterin und die Beobachterin eröffnet.

Da die potentielle Teilnehmerin die Einrichtung noch nicht kennt bzw. bei keiner Informationsstunde anwesend war, wird sie von der Mitarbeiterin zunächst über den

Tagesablauf sowie die Möglichkeiten, die ihr die Tagesstruktur bietet, informiert. Es wird auf den Alltag in der Tagesstruktur eingegangen, auf die Anwesenheitstage sowie diverse Ausflugs- und Urlaubsaktivitäten. Im Anschluss befragt die Mitarbeiterin die Interessentin zu ihren persönlichen Daten sowie zu deren Lebens- und Krankheitsgeschichte. Die Sachwalterin ergänzt zwischendurch die Aussagen ihrer Klientin. Abschließend findet ein Rundgang durch die Einrichtung statt und die Mitarbeiterin informiert die Sachwalterin über andere etwaige Angebote, die für die Interessentin in Frage kommen könnten.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Beobachtung_Nr.1 gibt Auskunft über die Bereitschaft der MitarbeiterInnen potentielle TeilnehmerInnen über das Angebot der Tagesstruktur zu informieren. In Beobachtung_Nr.2 wird das Augenmerk eher auf den generellen Informationsstand der Interessentin gelegt.

Im Rahmen der Beobachtung der Informationsstunde wird sichtbar, dass sich der Mitarbeiter bemüht, den InteressentInnen einen offenen Raum für Fragen zu schaffen und auf deren Anliegen einzugehen:

„Der Mitarbeiter bietet den InteressentInnen mehrmals die Möglichkeit Fragen zu stellen. Er hört sich deren Fragen aufmerksam an und geht auf deren Anliegen ein. Er gibt sehr detaillierte Auskünfte über das Alltagsgeschehen in der Tagesstruktur sowie über die Finanzierung und beantwortet geduldig alle Fragen der InteressentInnen“ (Beobachtung_Nr.1).

Der Mitarbeiter bringt des Weiteren zum Ausdruck, dass die TeilnehmerInnen in der Tagesstruktur in vielen Bereichen Mitbestimmungsmöglichkeiten besitzen: „Er betont, dass viele Entscheidungen, die die TeilnehmerInnen betreffen, Gemeinschaftsprojekte von BetreuerInnen und KlientInnen sind. Die TeilnehmerInnen haben beispielsweise die Möglichkeit, sich die Werkstatt, in der sie mitarbeiten möchten, selbst auszusuchen“ (Beobachtung_Nr.1). Entscheidungen bezüglich Veränderungen auf Programmebene werden demokratisch getroffen. Je mehr TeilnehmerInnen für eine Veränderung stimmen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese umgesetzt wird:

„Er (Anm.d.Verf.: Der Mitarbeiter) betont, dass die Aktivitäten, die in der Tagesstruktur stattfinden, stark von den Interessen der TeilnehmerInnen abhängig sind. Wenn sich genügend TeilnehmerInnen für eine Aktivität begeistern würden, könne diese auch umgesetzt

werden. Wenn sich nur sehr wenige TeilnehmerInnen für eine Aktivität begeistern würden, könne diese jedoch nicht umgesetzt werden“ (Beobachtung_Nr.1).

Der Mitarbeiter bemüht sich hinsichtlich der Weitergabe von Informationen jedoch auch um Transparenz und bringt den InteressentInnen auch jene Bereiche näher, in denen für TeilnehmerInnen keine Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen:

„Die InteressentInnen können nicht darüber entscheiden, wann sie in der Tagesstruktur anfangen werden, da es eine lange Warteliste gibt. Des Weiteren können Sie nur teilweise über ihre Anwesenheitstage mitbestimmen. Beim Eintritt in die Tagesstruktur müssen mindestens drei Anwesenheitstage in Anspruch genommen werden. Der Mitarbeiter begründet dies mit der Aussage, dass es darum geht in einen Alltagsrhythmus zu kommen, der unter drei Anwesenheitstage schwer aufgebaut werden kann. Es bestünde, sofern es die Gesamtanzahl der TeilnehmerInnen zulässt, jedoch das Angebot, bis zu fünf Tagen pro Woche anwesend zu sein“ (Beobachtung_Nr.1).

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass der Mitarbeiter die InteressentInnen über alle wichtigen Belange in Zusammenhang mit der Tagesstruktur informiert. Da dieser sich auch des Öfteren nach Fragen der potentiellen TeilnehmerInnen erkundigt, wird von Seiten des Mitarbeiters ein interaktiver, partizipationsorientierter Umgang sichtbar. Ob die InteressentInnen auch über andere Angebote abgesehen von der Tagesstruktur informiert sind, kann im Rahmen von Beobachtung_Nr.1 nicht festgestellt werden.

Im Rahmen der Beobachtung des Abklärungsgespräches wurde jedoch deutlich, dass es auch InteressentInnen gibt, die im Allgemeinen nur ungenügend über für sie in Frage kommende, psychosoziale Leistungen informiert sind:

„Die Mitarbeiterin fragt die Interessentin eingangs, ob sie bereits bei einer Informationsstunde anwesend war. Die Interessentin verneint diese Frage und die Sachwalterin entgegnet, dass nur sie vorab einmal hier war, um sich die Einrichtung für ihre Klientin anzusehen. Da sie diese als geeignet empfunden hatte, setzte sie ihre Klientin auf die InteressentInnenliste. Die Mitarbeiterin entgegnet, dass diese Vorgehensweise im Regelfall nicht üblich ist, da es normalerweise vorgesehen ist, dass sich die InteressentInnen die Einrichtung im Rahmen der Informationsstunde selbst ansehen. Sie beginnt jedoch gleich anschließend damit, der Interessentin den Tagesablauf der Einrichtung näherzubringen und ist bemüht diese zu informieren“ (Beobachtung_Nr.2).

Die Mitarbeiterin informiert die Interessentin über alle wichtigen Punkte, die das Alltagsleben in der Tagesstruktur betreffen, obschon diese Informationen bereits im Vorfeld durch die

Informationsstunde eingeholt werden hätten sollen. Als die Mitarbeiterin die Interessentin um Details in Bezug auf deren psychische Erkrankung bittet, stellt sich heraus, dass auch auf dieser Ebene wenig Wissen vorhanden ist. Die Interessentin bittet die Mitarbeiterin auch diesbezüglich um Informationen: „Als die Interessentin die Mitarbeiterin fragt, was Schizophrenie und Depression nun genau sei, beschreibt die Mitarbeiterin einige Symptome dieser Erkrankungen und versucht zugleich abzuklären, ob die Interessentin diese Symptome aus eigener Erfahrung kennt“ (Beobachtung_Nr.2).

Auch die Sachwalterin der Interessentin wirkt wenig informiert in Bezug auf andere psychosoziale Angebote. Als dieser Umstand im Laufe des Gespräches sichtbar wird, zeigt sich die Mitarbeiterin bemüht, diese auch über andere, eventuell für ihre Klientin besser geeignete Leistungen, zu informieren:

„Die Mitarbeiterin führt die Interessentin anschließend durch das Haus und bietet der Sachwalterin verschiedene Informationsmaterialien zu Möglichkeiten an, die sich ihrer Klientin abgesehen von einer Tagesstruktur bieten, wie beispielsweise diverse Nachmittagsangebote von Vereinen oder aber die mobile sozialpsychiatrische Betreuung“ (Beobachtung_Nr.2).

Basierend auf den Aussagen der Mitarbeiterinnen und Teilnehmerinnen in den Interviews, lässt sich darauf schließen, dass bereits eine Vielzahl an psychisch kranken Erwachsenen gut über psychosoziale Leistungen informiert zu sein scheint. Wie in Beobachtung_Nr.2 bzw. der Aussage von Mitarbeiterin 2 deutlich wurde, ist ein hoher Informationsgrad jedoch nach wie vor keine Selbstverständlichkeit.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

In der Informationsstunde wurden die Elemente Information und Mitgestaltung sichtbar. Die InteressentInnen wurden vom Mitarbeiter detailliert über das Alltagsgeschehen in der Tagesstruktur informiert. Es wurde vom Mitarbeiter signalisiert, dass die TeilnehmerInnen in mehreren Bereichen mitentscheiden können wie beispielsweise bei der Auswahl der Werkstätte. Allerdings gibt es auch fixe Vorgaben, die von den TeilnehmerInnen nicht beeinflusst werden können, wie zum Beispiel die Anwesenheitstage bei Eintritt in die Tagesstruktur oder aber der Zeitpunkt des Eintrittes. Die InteressentInnen hatten die Möglichkeit die Informationsstunde durch das Einbringen von eigenen Fragen mitzugestalten. Beim Abklärungsgespräch stand die Weitergabe von Informationen an die Interessentin und deren Sachwalterin klar im Vordergrund. Es wurde sichtbar, dass Information die Basis für

die Erreichung anderer Partizipationsstufen sein kann, da sich dadurch der Handlungsspielraum einer Person erweitert. Je mehr Informationen die Interessentin von der Mitarbeiterin erhielt, desto mehr Fragen stellte sie in Bezug auf den Alltag in der Tagesstruktur und auch ihre eigene Erkrankung. Durch ihre rege Beteiligung am Gespräch gestaltete die Interessentin das Abklärungsgespräch aktiv mit. Die Mitarbeiterin ließ ihrerseits genügend Freiraum für Fragen.

Der Eindruck der Mitarbeiterinnen, dass psychisch kranke Erwachsene jedoch im Allgemeinen bereits gut über eine Vielzahl der für sie in Frage kommenden Leistungen informiert sind, stimmt mit den Aussagen der befragten Teilnehmer überein.

9.5.2 Entscheidungsfreiheit bei der Wahl der Leistung

Der Frage, inwieweit sich Personen aus eigener Initiative heraus für die Tagesstruktur bewerben und ob diese die Möglichkeit haben, aus dem bestehenden Angebot frei zu wählen, soll anhand eines Vergleiches, der aus den Interviews sowie aus Beobachtung_Nr.2 (Abklärungsgespräch) erhobenen Daten, nachgegangen werden.

Auch in dieser Kategorie werden mehrere Dimensionen sichtbar. Einerseits kann untersucht werden, inwieweit der Entscheidungsprozess potentieller TeilnehmerInnen von Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der Genehmigung der anfallenden Kosten, beeinflusst wird. Andererseits kann das Augenmerk auf das Verhalten der MitarbeiterInnen gelegt werden, die ebenfalls erhebliches Mitspracherecht darüber haben, ob jemand als für die Tagesstruktur geeignet angesehen wird. Erheblichen Einfluss können auch dritte Personen, wie in der konkreten Beobachtungssituation die Sachwalterin, ausüben.

Aufgrund der Tatsache, dass in diesem Prozess immer mehrere Ebenen involviert sind, beschränkt sich die Analyse bei dieser Kategorie nicht nur auf die von der Tagesstruktur gebotenen Partizipationsmöglichkeiten an die TeilnehmerInnen. Es wird versucht auch andere Faktoren, die bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielen, in die Analyse miteinzubeziehen.

9.5.2.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Den Mitarbeiterinnen wurde die Frage gestellt, ob sich die TeilnehmerInnen ihrer Meinung nach aus Eigeninitiative für das taQuer bewerben, oder ob eine Beeinflussung von externen

Stellen erkennbar sei. Mitarbeiterin 1 verdeutlicht in ihrer Antwort, dass sich die TeilnehmerInnen, aus ihrer Sicht, großteils aus Eigenmotivation heraus für die Tagesstruktur entscheiden. Manche sozialen TrägerInnen scheinen die Teilnahme an einer Tagesstruktur jedoch auch als Bedingung für die Inanspruchnahme ihrer Leistungen, zu stellen:

„Größtenteils ja und ich sage jetzt einmal, wir betonen auch immer die Freiwilligkeit, weil ohne die, ja, kann nicht wirklich viel Produktives stattfinden, aber man spürt natürlich, zum Beispiel gewisse WG-Formen haben die Auflage eine Tagesstruktur zu besuchen. Da ist dann vielleicht die Freiwilligkeit eben nicht so gegeben, oder eben dieses Unterschwellige, okay / von der Behörde, Sozialarbeiter-Richtung, ja, kommt auch vor. Kommt vor, sage ich jetzt einmal, ja. Ja, aber ich würde sagen größtenteils ist wirklich die Freiwilligkeit, weil die Leute eine Tagesstrukturierung haben möchten, weil sie Wünsche haben, dass sich einiges ändert, ja, ja, größtenteils auf jeden Fall.“ (Interview 1).

Die hohe Freiwilligkeitsrate in Bezug auf die Teilnahme beruht laut Aussage der Mitarbeiterin auf dem Wunsch nach Veränderung des eigenen Lebens. Mitarbeiterin 1 betont außerdem, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme nahezu unerlässlich für eine konstruktive Zusammenarbeit ist. Eine Ansicht, die auch Mitarbeiterin 2 teilt. Auch sie spricht jedoch in ihrer Antwort die Vermutung aus, dass die Teilnahme an der Tagesstruktur nicht immer auf der Eigeninitiative der betroffenen Person basiert:

„Also es gibt Teilnehmer, die kommen von sich aus, ja. Aber es gibt auch Teilnehmer, die in Wohnbetreuungen sind, in Wohnhäusern, wo das dort, glaube ich schon, ich glaube dort, kann ich jetzt nicht sagen, ich kenne das nur von den Erzählungen, ja? Ich habe jetzt das Konzept nicht überprüft, wo die Teilnehmer sagen, sie sind schon dazu angehalten worden sich eine Tagesstruktur zu suchen, ja? Dass sie halt irgendwas unter der Woche auch machen und nicht nur den ganzen Tag im Wohnhaus sitzen, wieweit das dann so ganz freiwillig ist, ist dann die Frage, ja, wobei, wenn sie nicht wollen, dann haut es eh nicht hin hier. Dann beginnen sie vielleicht zwar, aber dann sind sie nicht lange bei uns. Dann findet sich ein Grund, warum das nicht passt“ (Interview 2).

Laut Meinung von Mitarbeiterin 2 ist die Motivation für die Teilnahme an der Tagesstruktur oft sehr unterschiedlich. Sie bringt jedoch auch ein Beispiel, in dem eine Verweigerung der Teilnahme von Seiten der betroffenen Person vermutlich mit Konsequenzen einhergehen würde:

„Ich habe aber auch einen Teilnehmer gehabt, der, zum Beispiel, das als Auflage seiner Bewährung gehabt hat, dass er so etwas machen sollte, kann natürlich auch immer sich

freiwillig entscheiden: ‚So, das will ich trotzdem nicht tun.‘ Aber natürlich, es ist weniger freiwillig als für jemand, der von sich aus kommt und sagt: ‚Das ist mir sehr wichtig und ich möchte das.‘ Aber natürlich die Entscheidungsmöglichkeit hat ein jeder jeden Tag, zu kommen oder nicht. Also die Motivation zu kommen oder das angeregt sein, das ist vielleicht unterschiedlich, ja“ (Interview 2).

Wenn es um die Frage nach der grundsätzlichen Entscheidung geht, ob eine Tagesstruktur besucht wird oder ein anderes Angebot in Anspruch genommen wird, werfen die MitarbeiterInnen unterschiedliche Aspekte auf. Für Mitarbeiterin 1 ist die Entscheidungsfreiheit gekoppelt an die ausreichende Weitergabe an Informationen über bestehende Angebote, die mitunter durch Kooperation bzw. Vernetzung von verschiedenen Anlaufstellen erreicht werden kann. Allerdings wird die Wahl eines Angebotes laut Meinung der Mitarbeiterin auch von anderen Gegebenheiten wie der Finanzierbarkeit und der Lage des Angebotes beeinflusst:

„Ja, habe ich schon das Gefühl, ja. Es wird ja schon sehr viel im Hintergrund auch gearbeitet, zum Beispiel Sozialarbeiter im LSF (Anm.d.Verf.: Landesnervenklinik Sigmund Freud Graz) oder so, es liegen überall Folders, es wird mit vielen Hausärzten schon zusammengearbeitet oder eben dort liegen Folder auf. Fachärzte sowieso, ist eh klar. Aber man hat das Gefühl, die Leute wissen, ja: ‚Okay, das und das könnte ich machen.‘ Und da geht es natürlich darum, Finanzierung etc. oder eben: ‚Ist das in der Nähe von meinem Wohnort?‘ Ist auch immer eine große Frage bzw. Wunsch, dass es so nah wie möglich ist, ja“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 weist darauf hin, dass die Wahl des Angebotes nicht nur von den BezieherInnen des Angebotes abhängen kann, da die Kosten im Normalfall nicht von diesen selbst übernommen werden. Wenn eine Übernahme der anfallenden Kosten gewünscht ist, muss von einem unabhängigen Sachverständigen-Team ein Gutachten angefertigt werden, welches dem Kostenträger die Eignung für das entsprechende Angebot bescheinigt:

„Naja, frei wählen. Alles, wo die Kosten übernommen werden müssen läuft die Genehmigung, in der Regel, über das iHB Team (Anm.d.Verf.: ‚Verein zur Beratung, Unterstützung und Begleitung von Behörden sowie Menschen mit besonderen Bedürfnissen zur Ermittlung deren individuellen Hilfebedarfs‘) und die machen Vorschläge, ja. (...) In dem Rahmen kann er oder sie (Anm.d.Verf.: der/die AdressatIn) für sich entscheiden, sage ich jetzt einmal und natürlich auch die Verfügbarkeit. Aber es gibt natürlich Dinge, die kostenlos sind, ja? Da kann er oder sie natürlich sich frei bewegen, ja? Beratungszentrumsgruppe kostet nichts“ (Interview 2).

Die Freiheit in der Wahl des Angebotes ist also zunächst gekoppelt an die Finanzierbarkeit. Die Mitarbeiterin weist jedoch auf die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Sachverständigenteam hin. Es gehe mehr um eine Eruierung des persönlichen Bedarfes einer Person als um eine Entscheidung über den Köpfen der KlientInnen hinweg:

„In der Regel funktioniert das, sag ich einmal. Da geht es eher um eine sinnvolle Abgrenzung, zum Beispiel: Braucht jemand mehr Angebot aus dem Behindertenbereich? Zum Beispiel Angebote von der Lebenshilfe. Oder: Braucht jemand mehr sozialpsychiatrische Betreuung, zum Beispiel? Oder: Ist jemand, der Einschätzung nach, besser aufgehoben in einer Arbeitsreha oder in einer Tagesstruktur? Oder: Wird Wohnbetreuung weiterhin als sinnvoll erachtet oder nicht? Das ist, gemischtes Team, sind glaube ich zu zweit, zumeist zu zweit in diesen Abklärungen vom iHB Team“ (Interview 2).

Unter dem Aspekt der finanziellen Abhängigkeit vom Kostenträger tritt dennoch unweigerlich die Frage auf, inwieweit die Sichtweise der betroffenen Person in den Prozess der Entscheidungsfindung einbezogen wird. Antworten auf diese Frage gaben die TeilnehmerInnen der Tagesstruktur in den Interviews.

Aussagen der TeilnehmerInnen

Beiden Teilnehmern wurde die Frage gestellt, ob die Entscheidung, in der Tagesstruktur anzufangen, ausschließlich von ihnen selbst getroffen wurde, oder ob aus ihrer Sicht jemand von außen Einfluss auf diese Entscheidung genommen hat.

Teilnehmer 1 antwortet auf diese Frage, dass es sein eigener Wille war an der Tagesstruktur teilzunehmen. Aus seiner Aussage lässt sich herauslesen, dass er von externer Stelle von der Möglichkeit, eine Tagesstruktur zu besuchen, informiert wurde. Die Entscheidung wurde jedoch von ihm selbst getroffen. Er sieht die Teilnahme als Hilfestellung zur Strukturierung seines Alltages, die Sicherheit vermittelt sowie als positive Anregung zur Findung neuer Ideen:

„Es war schon von mir ein freier Wille, dass ich irgendwas machen möchte, weil ich bin in I-Pension, befristet. Und die Zeit eigentlich, ist ungenützt für mich gewesen. Und natürlich habe ich dann gehört, oder auf Interventionen dann gehört, dass es solche Institutionen gibt, wo man in die Tagesstruktur gehen kann, um den eigenen Lebens / Tagesstabilität kriegt. Also Tagesstruktur. Und zum taQuer, ist das einfach, ist kein Zwang gewesen, oder war eigentlich auch mein freier Wille, dass das, dass ich dort hingehen kann, um eben meinen Tagesablauf ein bisschen geordnet kriege. Weil früher bin ich nur daheim gesessen, nichts

gemacht mehr, keine Idee gehabt, was kann ich machen, und so wenn ich in die Tagesstruktur drei Mal in der Woche gehe, habe ich meine Tagesstruktur, das steht am Plan usw. ich weiß was jeden Tag los ist, was zu machen ist, und sonst ist es ein geordnetes, vertrautes Umfeld geworden für mich“ (Interview 3).

Auch aus der Sicht von Teilnehmer 2 war es seine eigene Entscheidung, in der Tagesstruktur anzufangen, da ihm dieses Angebot, nachdem er andere Angebote ausprobiert hatte, für seine Bedürfnisse am geeignetsten schien:

„Nein, das war meine Entscheidung, weil ich bin Plüddemangasse, dann Granatengasse runter, aber immer nur täglich, ein paar Tage, zwei Stunden, drei Stunden, mehr / länger hat dieses Programm nicht gedauert und das war mir zu wenig, weil ich sitze nur zu Hause herum. Ne? Und dann bin ich eben zur Frau (nennt einen Namen) und die hat gesagt, ja sie hat etwas und seitdem bin ich da. Es war meine Entscheidung“ (Interview 4).

9.5.2.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Die Rahmenbedingungen der Beobachtungssituation (Beobachtung_Nr.2) wurden bereits in der Kategorie „Information über Leistungen“ beschrieben.

Partizipationsangebote an die TeilnehmerInnen

In der Beobachtung des Abklärungsgesprächs wird sichtbar, dass die potentielle Teilnehmerin über Angebote, die für sie in Frage kommen würden, wenig bis gar nicht informiert ist. Auch die Tagesstruktur hat sie vor dem Abklärungsgespräch selbst noch nie besucht, wie die Mitarbeiterin zu Beginn des Gesprächs in Erfahrung bringt. Obschon dies nicht dem regulären Aufnahmeprozess entspricht, ist die Mitarbeiterin bereit, das Gespräch fortzusetzen und bemüht sich, die Interessentin umfassend über das Angebot zu informieren:

„Die Mitarbeiterin fragt die Interessentin eingangs, ob sie bereits bei einer Informationsstunde anwesend war. Die Interessentin verneint diese Frage und die Sachwalterin entgegnet, dass nur sie vorab einmal hier war, um sich die Einrichtung für ihre Klientin anzusehen. Da sie diese als geeignet empfunden hatte, setzte sie ihre Klientin auf die InteressentInnenliste. Die Mitarbeiterin entgegnet, dass diese Vorgehensweise im Regelfall nicht üblich ist, da es normalerweise vorgesehen ist, dass sich die InteressentInnen die Einrichtung im Rahmen der Informationsstunde selbst ansehen. Sie beginnt jedoch gleich

anschließend damit, der Interessentin den Tagesablauf der Einrichtung näherzubringen und ist bemüht diese zu informieren“ (Beobachtung_Nr.2).

Anhand dieser Situation wird sichtbar, dass die betroffene Person bezüglich der Auswahl an Angeboten von ihrer Sachwalterin abhängig ist, obwohl es die Möglichkeit gegeben hätte bzw. es im Normalfall auch vorgesehen ist, dass sich potentielle TeilnehmerInnen selbst ein Bild von der Tagesstruktur machen. In diesem Fall sind strukturelle Bedingungen für Partizipation gegeben, allerdings scheitert es im konkreten Fall an der Nutzung dieser Möglichkeiten.

Während der Beobachtung entstand der Eindruck, dass die Sachwalterin aufgrund der kognitiven Einschränkung ihrer Klientin erheblichen Einfluss auf deren Entscheidungen nimmt. Die Vorgehensweise der Sachwalterin ist aus meiner Sicht trotz ihrer Zuständigkeit in allen Belangen ihrer Klientin, fragwürdig, ist es doch die Klientin, die die Einrichtung in Zukunft besuchen wird und nicht deren Sachwalterin. Es stellt sich des Weiteren die Frage, ob die Sachwalterin in manchen Belangen zu manipulierend auf ihre Klientin einwirkt:

„Die Sachwalterin versucht ihre Klientin zur Teilnahme an der Tagesstruktur zu motivieren, indem sie sagt, dass es ihr am Ende vielleicht so gut gefallen könnte, dass sie gar nicht mehr nach Hause möchte und verweist auf diverse Alltagssituationen, in denen die Klientin, wenn sie erst einmal unter Leuten ist, aufblühen würde“ (Beobachtung_Nr.2).

Andererseits wird im Gespräch immer wieder deutlich, dass die beiden eine gute Beziehungsbasis haben und die Sachwalterin ihre Klientin auch dabei unterstützt autonom zu agieren: „Die Sachwalterin ergänzt bzw. berichtigt die Aussagen ihrer Klientin gelegentlich, ermutigt diese jedoch dazu das Gespräch eigenständig zu führen“ (Beobachtung_Nr.2).

Die Klientin macht des Weiteren den Eindruck, bei Dingen, die ihr von vornherein widerstreben, Widerstand zu leisten:

„Als die Interessentin von der Mitarbeiterin gefragt wird, wie viele Anwesenheitstage sich diese wünsche, macht diese zunächst keine genauen Angaben. Allerdings erkundigt sich die Interessentin, ob die drei Anwesenheitstage jede Woche obligat wären. Als die Mitarbeiterin erklärt, dass der Sinn einer Tagesstruktur in der Regelmäßigkeit der Anwesenheit bestünde, um wieder eine Alltagsstruktur aufbauen zu können, antwortet die potentielle Teilnehmerin sogleich, dass sie aufgrund einer Knieprothese nur bedingt körperlich belastbar sei und es sich nicht mehr vorstellen könne, sieben Stunden täglich zu arbeiten“ (Beobachtung_Nr.2).

Die Mitarbeiterin bemüht sich das ganze Gespräch über motivierend und informierend auf die

potentielle Teilnehmerin und deren Sachwalterin einzugehen. Dies äußert sich beispielsweise auch in der Information zur Deckung der Kosten, die im Falle eines Besuches der Tagesstruktur anfallen würden:

„Die Interessentin erkundigt sich nach den anfallenden Kosten bzw. ob diese von ihr selbst übernommen werden müssen. Nach kurzer Absprache über die Bezüge der Klientin mit der Sachwalterin antwortet die Mitarbeiterin der Klientin, dass die Kosten in ihrem Fall sicher übernommen werden würden“ (Beobachtung_Nr.2).

Sowohl in den Interviews als auch in der teilnehmenden Beobachtung wurde sichtbar, dass die MitarbeiterInnen der Tagesstruktur für eine autonome Leistungsentscheidung ihrer Klientel eintreten. Da jedoch immer mehrere Faktoren wie beispielsweise die Kostenübernahme oder die Verfügbarkeit an Plätzen in diesem Prozess eine Rolle spielen, kann die Entscheidung nie von den NutzerInnen der Angebote alleine abhängen. Allerdings obliegt ihnen, wie auch in den Interviews sichtbar wurde, stets eine Entscheidung gegen die Inanspruchnahme des Angebotes.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Im Rahmen des Abklärungsgespräches wurden alle Partizipationsstufen sichtbar. Die Interessentin wurde von der Mitarbeiterin umfassend zum Alltagsgeschehen sowie zu den Rahmenbedingungen der Tagesstruktur informiert. Es wurden der Interessentin Bereiche aufgezeigt in denen Mitgestaltungsmöglichkeiten bestehen, wie etwa der Spielraum der bezüglich der Gestaltung des eigenen Arbeitsprozesses besteht. Hierzu zählt das Pausenverhalten sowie die Möglichkeit, Aktivitäten die an die eigene körperliche/psychische Verfassung anzupassen. Ob die Interessentin die Möglichkeit erhält, an der Tagesstruktur teilzunehmen, ist jedoch auch von der Bereitschaft der Aufnahme durch die MitarbeiterInnen abhängig. Die Entscheidung in der Tagesstruktur unter gegebenen Bedingungen anzufangen, wird jedoch letzten Endes von der Klientin selbst getroffen.

Dass die letzte Entscheidung über die Wahl der Leistung den betroffenen Personen selbst obliegt, wurde auch durch die Aussagen aus den Interviews deutlich. Beide Teilnehmer haben das Gefühl, dass es ihr eigener Wille war, an der Tagesstruktur teilzunehmen. Auch die MitarbeiterInnen weisen darauf hin, dass eine Teilnahme ohne Freiwilligkeitscharakter auf Dauer nicht funktionieren kann, lediglich die Motive der TeilnehmerInnen seien oft unterschiedlich. Insofern ist, auch wenn die Entscheidung immer von mehreren Faktoren abhängt, wie beispielsweise der Finanzierbarkeit oder der Verfügbarkeit des

Betreuungsplatzes, letzten Endes in den beschriebenen Fällen die Stufe der Selbstverwaltung realisiert.

9.6 Verbesserungsmöglichkeiten

Im Rahmen der Interviews wurden sowohl die Mitarbeiterinnen als auch die Teilnehmer nach Verbesserungsvorschlägen bezüglich der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen befragt. Der Umgang mit Verbesserungsvorschlägen, die von Seiten der TeilnehmerInnen eingebracht werden, wurde in Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) sichtbar.

9.6.1 Ergebnisse der Interviews

Aussagen der MitarbeiterInnen

Den Mitarbeiterinnen wurde die Frage gestellt, ob es aus ihrer Sicht von Seiten des Teams Verbesserungsmöglichkeiten gibt, um die TeilnehmerInnen zu vermehrter Partizipation zu motivieren.

Mitarbeiterin 1 ist der Meinung, dass diesbezüglich nicht mehr viel Spielraum nach oben besteht, da bereits jetzt im Rahmen der Tagesstruktur großer Wert darauf gelegt wird, den TeilnehmerInnen viele Möglichkeiten zur Mitgestaltung des Alltagsgeschehens zu bieten. Sie verweist in diesem Zusammenhang auch auf Rahmenbedingungen, die eingehalten werden müssen:

„Ich glaube, dass wir jetzt im taQuer (...) die, oder die Rahmenmöglichkeiten, die Rahmenbedingungen, die wir haben und die wir auch den TeilnehmerInnen überlassen schon recht ein großer Anteil ist. (...) Und wir sehr wohl oft überlegen: Okay, wie schaut es aus, sollen wir da noch einmal die Teilnehmer fragen, oder auch nicht? Also diese Frage stellen wir uns schon sehr oft und ich glaube, wir haben, jetzt innerhalb des taQuers, könnten wir es glaube ich nicht noch weiter ausschöpfen, weil schon sehr viel da ist und eben nicht nur gesetzliche Strukturen und Rahmenbedingungen eben sind da, die kann man eh nicht verändern, aber ich glaube, dass wir das recht gut schon ausgeschöpft haben, also, viel MEHR glaube ich, ist nicht drinnen“ (Interview 1).

Mitarbeiterin 2 weist darauf hin, dass sich Veränderungen aus dem wechselseitigen Austausch zwischen TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen ergeben und somit fortlaufend stattfinden. Wenn die TeilnehmerInnen Unzufriedenheiten mit dem Angebot äußern oder die

MitarbeiterInnen selbst das Gefühl haben, dass ein Angebot nicht mehr auf Resonanz trifft, sei dies ein Anreiz für die MitarbeiterInnen Veränderungen zu erarbeiten:

„Genau, wenn man so das Gefühl hat: Da passt etwas nicht oder läuft etwas nicht so rund mehr. Oder wir haben auch Nachmittagsgruppen gehabt, keine Ahnung, wir haben einmal eine Frauenturngruppe gehabt. Das hat dann eine Zeit gut gepasst, irgendwann haben wir das Gefühl gehabt: Jetzt hat es sich ein bisschen, schläft das ein, (...) da ist wenig Interesse da, ja, dann überlegen wir uns: Was können wir als Alternative anbieten? Ja, oder es kommt etwas als Vorschlag, ja? Auch das, keine Ahnung, wir haben eine Kollegin gehabt, die dann halt gemacht hat, wo die Klienten angefragt haben, ja, Computer und Internet, sie kennen sich nicht so recht aus. Dann ist sie halt hergegangen und hat mit denen halt am Nachmittag geschaut: Okay, Internet, so kann man Google Suchbegriffe eingeben, so kann man sich Bilder runterladen, Bilder abschicken für ein Fotobuch, ja. Aber das ist dann immer eine Zeit lang und dann halt wieder etwas Neues“ (Interview 2).

Anhand der Aussagen der Mitarbeiterin wird ebenso sichtbar, dass es auch darum geht, neue Dinge auszuprobieren, flexibel zu bleiben und zu beobachten, ob das Angebot den Wünschen der TeilnehmerInnen entspricht. Spontan fallen ihr ebenfalls keine Verbesserungsmöglichkeiten ein:

„Wenn ich das auf die Schnelle wüsste, dann täten wir schon versuchen das umzusetzen (lacht). Ja, das ist bei uns ein rollender Prozess, ja. Das ist immer wieder so, dass wir halt Dinge beobachten und dann das Gefühl haben: Ja, vielleicht täte es da was geben? Könnten wir uns da was überlegen? Was könnte da passen? Was wäre umsetzbar? So entstehen dann immer wieder neue Dinge, ja. Oder man sieht: Poah, das geht schlecht. Vielleicht machen wir was anders, probieren was anderes“ (Interview 2)?

Aussagen der TeilnehmerInnen

Den Teilnehmern wurde die Frage gestellt, ob die MitarbeiterInnen zusätzlich etwas tun könnten, um die TeilnehmerInnen zu einer vermehrten Mitgestaltung im taQuer zu motivieren?

Teilnehmer 1 ist mit dem momentanen Angebot rundum zufrieden. Er hat keinerlei Verbesserungsvorschläge:

„Also momentan passt für mich alles, wie es ist, da müsste ich wirklich länger nachdenken, dass man überhaupt auf ein Manko vielleicht draufkommen könnte. Aber momentan passt es für mich und ich habe auch keine, nicht nachgedacht, muss ich ehrlich sagen, ob ich

irgendwas ändern kann oder was man vielleicht ändern könnte, weil es für mich passt, alles so“ (Interview 3).

Auch Teilnehmer 2 hat keine ernsthaften Verbesserungsvorschläge, wie er in seiner Antwort zum Ausdruck bringt: „Naja, mein Garten könnte noch größer sein (lacht). Da wäre ich motiviert. Aber sonst fällt mir da nichts dazu ein“ (Interview 4).

9.6.2 Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung und der Interviews im Vergleich

Details zur Beobachtungssituation

Der Umgang mit Verbesserungsvorschlägen von Seiten der TeilnehmerInnen soll anhand eines Beispiels näher betrachtet werden, das im Rahmen von Beobachtung_Nr.4 (Hausversammlung) offenkundig wurde.

Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen

Sowohl die im Rahmen der Interviews befragten Mitarbeiterinnen als auch die Teilnehmer haben keine nennenswerten Verbesserungsvorschläge. Es lässt sich darauf schließen, dass dieser Umstand mit dem Inhalt der Aussage von Mitarbeiterin 2 zusammenhängt, die betont, dass sich durch den ständigen Austausch zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen fortlaufend immer wieder Veränderungen ergeben, um das Angebot den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen anzupassen. Anhand einer Situation, die innerhalb der Hausversammlung beobachtet werden konnte, soll dieser Austausch veranschaulicht werden. In der besagten Situation äußert der neu ernannte Gruppensprecher den Wunsch, jedem/r Teilnehmer/in in Zukunft im Rahmen der Gruppe ein Geburtstagsgeschenk zu machen:

„Nach der Bekanntgabe der neuen GruppensprecherInnen, bedankt sich der neue Gruppensprecher bei den anderen TeilnehmerInnen für das ihm entgegengebrachte Vertrauen und gibt sogleich einen Änderungsvorschlag bekannt. Er möchte einführen, dass jede/r Teilnehmer/in von den anderen TeilnehmerInnen zum Geburtstag ein kleines Geschenk erhält. Dafür möchte er von den TeilnehmerInnen pro Geschenk 50-70 Cent einholen“ (Beobachtung_Nr.4).

Die MitarbeiterInnen begegnen diesem Wunsch offen und möchten in einem weiteren Schritt unter anderem dessen Fähigkeit zur Selbstorganisation und Demokratieverständnis fördern:

„Die MitarbeiterInnen entgegnen dem sogleich vom neuen Gruppensprecher ausgesprochenen Änderungswunsch betreffend Geburtstagsgeschenke, dass dieser Änderungswunsch willkommen sei, vorausgesetzt die anderen TeilnehmerInnen seien damit einverstanden. Es sei nun seine Aufgabe, die Meinung der anderen TeilnehmerInnen einzuholen. Die MitarbeiterInnen bieten den GruppensprecherInnen die Möglichkeit an, sich bei Bedarf im Rahmen der Werkstättenzeit zusammzusetzen, um weitere Vorschläge/Änderungswünsche auszuarbeiten“ (Beobachtung_Nr.4).

Anhand der Aussagen aus den Interviews sowie der beschriebenen Beobachtungssituation wurde sichtbar, dass es durchaus als ein Ziel der MitarbeiterInnen angesehen werden kann, das Angebot der Tagesstruktur auf die Wünsche und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen abzustimmen. Es besteht für die TeilnehmerInnen laufend die Möglichkeit Veränderungsvorschläge einzubringen, die nach Möglichkeit auch aufgegriffen werden. Des Weiteren werden die TeilnehmerInnen dazu angehalten Veränderungen auch selbst zu initiieren und den Alltag der Tagesstruktur aktiv mitzugestalten.

Intensität der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen

Wenn es um das Einbringen und die Umsetzung von Veränderungs- bzw. Verbesserungsvorschlägen geht, lässt sich im taQuer die Stufe der Mitentscheidung beobachten. Die TeilnehmerInnen haben jederzeit die Gelegenheit ihre Wünsche zu äußern, die die MitarbeiterInnen nach Möglichkeit umzusetzen versuchen. Wenn es um ein Anliegen geht, das die TeilnehmerInnen laut Meinung der MitarbeiterInnen selbst verwirklichen können, werden diese ermutigt dies auch zu tun. Aus den Interviews wurde ersichtlich, dass die Interaktion zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen eine laufende Adaptierung des Angebotes der Tagesstruktur mit sich bringt.

9.7 Ergebnistabelle

		Intensität der Partizipation			
		Information	Mitwirkung	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
Partizipationsbereiche	Politische Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung Essensgeld • Hausordnung und Regeln • Aufklärung durch MitarbeiterInnen bei Ursachen von Konflikten • Aufgabenbereich GruppensprecherInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung Ausflugsziele • Regeln des sozialen Miteinanders • GruppensprecherInnenwahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung Ausflugsziele • Selbstorganisierter Nachmittag Klausur • Lösungsfindung bei schwierigen Konflikten • GruppensprecherInnenwahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Lösungsfindung bei leichteren Konflikten • GruppensprecherInnenwahl
	Soziale Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl des/der Bezugsbetreuers/in • Jahreszielprozess 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl des/der Bezugsbetreuers/in • Jahreszielprozess 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsfindung in Bereichen, von denen TeilnehmerInnen betroffen sind • Jahreszielprozess • Wahl des Werkstättenbereiches 	<ul style="list-style-type: none"> • Jahreszielprozess
	Ökonomische Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl der Arbeit: Information über Arbeitsschritte durch MitarbeiterInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl der Arbeit: Möglichkeit zur Mitgestaltung eines Produktes; Einbezug bei der Suche nach kreativen Lösungsvorschlägen; Auswahl zwischen den im Arbeitsprozess auszuführenden Tätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl der Arbeit: Wenn TeilnehmerInnen hinsichtlich ihres Betätigungsfeldes individuelle Wünsche äußern, versuchen MitarbeiterInnen entsprechende Gegebenheiten zu schaffen • Arbeitstempo Küche 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitstempo in allen Werkstätten ausgenommen Küche
	Kulturelle Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> • Nachmittagsaktivitäten, die von den MitarbeiterInnen festgelegt werden • Organisation der Rahmenbedingungen bei Festen 	<ul style="list-style-type: none"> • Monatsaktivität 	<ul style="list-style-type: none"> • Alternativen zu Nachmittagsaktivitäten bei körperlichen/psychischen Beschwerden der TeilnehmerInnen • Umsetzung der Vorschläge der TeilnehmerInnen bezüglich Nachmittagsaktivitäten • Gestaltung von Festen • Ausflugs- und Urlaubsziele • Auswahl der Zeitschriften und CDs 	
	Ebene der Einzelfallentscheidung	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen über den Alltag in der Tagesstruktur sowie über Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen • Weitergabe an Informationen über andere Angebote an InteressentIn 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung der Infostunde/des Abklärungsgespräches durch Fragen der InteressentInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung über den Eintritt in die Tagesstruktur wird beeinflusst von mehreren Faktoren (Finanzierbarkeit, Verfügbarkeit des Betreuungsplatzes, Meinung der MitarbeiterInnen,...). Wenn Gegebenheiten erfüllt, entscheidet jedoch der/die Adressat/in letzten Endes selbst über den Eintritt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidung über den Eintritt in die Tagesstruktur wird beeinflusst von mehreren Faktoren (Finanzierbarkeit, Verfügbarkeit des Betreuungsplatzes, Meinung der MitarbeiterInnen,...). Wenn Gegebenheiten erfüllt, entscheidet jedoch der/die Adressat/in letzten Endes selbst über den Eintritt.
	Verbesserungsmöglichkeiten			<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungsvorschläge der TeilnehmerInnen • Laufende Anpassung des Angebotes durch Interaktion zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen 	

10. Resümee und Ausblick

Im Rahmen der empirischen Erhebung wurde der Frage nachgegangen, welche Leistungen, in Bezug auf die Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen, in der Tagesstruktur taQuer bereits realisiert sind. Wie bereits in Kapitel 3.3.1.2 ausgeführt wurde, bezieht sich die Ebene der Leistungserbringung auf viele Faktoren, die im Rahmen der Beziehung zwischen professionellen HelferInnen und AdressatInnen realisiert werden sollen. Zu diesen Faktoren gehören unter anderen die gemeinsame Alltagsgestaltung sowie ein Mitspracherecht hinsichtlich der professionellen Bezugsperson genauso wie etwa das Recht der AdressatInnen auf Information hinsichtlich verschiedener Angebote und LeistungsträgerInnen.

In der empirischen Erhebung wurde versucht, die Leistungen einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur hinsichtlich der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden die Leistungen der Tagesstruktur den Bereichen politische, ökonomische, soziale und kulturelle Partizipation zugeordnet. Zusätzlich wurde die Ebene der Einzelfallentscheidung in die Erhebung miteinbezogen.

Bei Betrachtung der Ergebnistabelle kann festgestellt werden, dass den TeilnehmerInnen der Tagesstruktur nahezu in allen Bereichen Partizipationsmöglichkeiten zukommen. Es stellte sich heraus, dass sich eine Zuordnung zu den vier Partizipationsstufen nach Guggisberg mitunter schwierig gestaltet, da soziale Prozesse oft einen zu hohen Grad an Komplexität aufweisen, als dass diese in einem einfachen Stufenmodell dargestellt werden könnten. Die vorgenommene Einteilung soll daher nur als Annäherung an die Realität verstanden werden. Ihr Ziel ist es, Denkanstöße zu geben und auf die vielen verschiedenen Facetten von Partizipation aufmerksam zu machen. Des Weiteren soll aufgezeigt werden, dass die verschiedenen Stufen von Partizipation des Öfteren ineinander fließen und einander bedingen. So haben viele Beispiele aus den Ergebnissen gezeigt, dass beispielsweise die Stufen Mitwirkung und Mitentscheidung ohne ein ausreichendes Maß an Wissen, bedingt durch Information, nicht erreicht werden kann. Als Beispiel für diese Behauptung sollen an dieser Stelle die Ergebnisse der Kategorie „Wahl der Arbeit“ dienen (vgl. Kapitel 9.3.2):

In der konkreten Beobachtungssituation unterstützt der Mitarbeiter die TeilnehmerInnen durch sein Wissen zur Herstellung eines Produktes aus Stein. Durch die Bereitstellung dieser Information kommt bei den TeilnehmerInnen ein Schaffensprozess in Gang, in dem ein Ziel, nämlich die Gestaltung eines gemeinsamen Produktes, verfolgt wird. Innerhalb dieses Prozesses haben die TeilnehmerInnen die Chance zur Mitgestaltung und Einbringung eigener Ideen.

Ein anderes Beispiel, entnommen aus der Kategorie „Prozess der Jahreszielfindung“, untermauert die in Kapitel 3.2.3 erwähnte These, dass die Fähigkeit zur Partizipation nicht vorausgesetzt werden kann:

Anhand der Ergebnisse der Interviews wurde sichtbar, dass die TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben ihre Jahresziele autonom zu bestimmen. Mitarbeiterin 1 spricht jedoch davon, dass manche TeilnehmerInnen Hilfe bei der Zielfindung benötigen bzw. diesbezüglich keine eigenen Ideen haben. Teilnehmer 1 weist darauf hin, dass er die Anregungen seiner Bezugsbetreuerin als Unterstützung in der Jahreszielfindung erlebt.

Es lässt sich vermuten, dass die Fähigkeit zur Partizipation tendenziell höher ist, je mehr Wissen und Kompetenz einer Person zur Verfügung steht. Wie auch in Kapitel 3.3.2.1 ausgeführt wurde, ist jedoch nicht automatisch davon auszugehen, dass die Fähigkeit zur gesellschaftlichen Beteiligung und Mitbestimmung gleichzeitig auch die Motivation zur Partizipation bedingt. So wurde beispielsweise in der Kategorie „Organisation und Gestaltung von Festen“ in der Aussage von Teilnehmer 2 deutlich, dass er die Organisation der Rahmenbedingungen von Festen gerne den MitarbeiterInnen überlässt. Obwohl über Begründungen nur Mutmaßungen angestellt werden können, soll an dieser Stelle auf Scheu und Auerhans These verwiesen werden, dass Partizipation immer einer „Beibehaltung oder Erhöhung der eigenen Lebensqualität“ dient (vgl. Kapitel 3.1). Es scheint durchaus plausibel, dass die gesellschaftliche Beteiligung eines Individuums entscheidend von diesem Faktor abhängig ist. Eine Überprüfung dieser These müsste allerdings in einem anderen Rahmen erfolgen, der den Fokus auf die Hintergründe für gesellschaftliche Beteiligung von Menschen mit psychischen Erkrankungen legt.

Ein wichtiger Punkt in der durchgeführten Erhebung, ist die Betrachtung der Ebene der Einzelfallentscheidung. Es wurde der Frage nachgegangen, wie hoch der Grad an Entscheidungsfreiheit bezüglich der Wahl der Angebote, bei potentiellen AdressatInnen sozialpsychiatrischer Leistungen, ist. Des Weiteren wurde den interviewten Personen die Frage gestellt, ob, ihrer Einschätzung nach, psychisch kranke Menschen, bevor es zur Inanspruchnahme einer Leistung kommt, ausreichend über das vorhandene Angebot informiert werden.

Diese Fragen wurden aufgeworfen, da in den dienstleistungstheoretischen Begründungen zum Thema Partizipation des Öfteren von einer sogenannten Machtasymmetrie zwischen professionellen HelferInnen und AdressatInnen, hinsichtlich der Wahl der Leistung, gesprochen wird (vgl. Kapitel 3.2/3.3). Laut Aussage der Literatur kommen den AdressatInnen, in vielen sozialpädagogischen Bereichen, zu wenig Mitbestimmungsrechte

hinsichtlich der freien Wahl der Leistung zu. Als Ziel wird deshalb eine aktive Förderung der Partizipationsmöglichkeiten der AdressatInnen, welche auch auf rechtlicher Basis abgesichert sind, genannt (vgl. Kapitel 3.3).

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass auch im sozialpsychiatrischen Arbeitsfeld die Entscheidung darüber, welches Angebot letztendlich in Anspruch genommen wird, von mehreren Faktoren abhängig ist. Als entscheidende Faktoren für die Aufnahme in der Tagesstruktur tauchen können, laut den Ergebnissen der Kategorie „Entscheidungsfreiheit bei der Wahl der Leistung“, die Abdeckung der Kosten - welche in den meisten Fällen von der Einschätzung eines unabhängigen Sachverständigenteams abhängig ist -, die Einschätzung der MitarbeiterInnen, die Verfügbarkeit des Platzes sowie die freiwillige Bereitschaft von Seiten des/der InteressentIn angesehen werden. Der/die InteressentIn bewegt sich auch hier unweigerlich in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Instanzen. Größere Wahlfreiheit kommt den AdressatInnen aus Sicht einer Mitarbeiterin im Rahmen kostenloser Angebote zu, da diese unabhängig vom finanziellen Status in Anspruch genommen werden können.

Die Einschätzung der befragten MitarbeiterInnen sowie der Teilnehmer in Bezug auf die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Tagesstruktur fällt durchaus positiv aus. Aus Sicht der MitarbeiterInnen ist die freiwillige Teilnahme eine wichtige Grundvoraussetzung für eine konstruktive und längerfristige Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen. Beide Teilnehmer betonen, sich aus freien Willen heraus für die Tagesstruktur entschieden zu haben.

Auch der Informationsstand der AdressatInnen, welcher ein entscheidender Faktor bei der Wahlfreiheit in Bezug auf unterschiedliche Angebote ist, wird von den InterviewpartnerInnen als überwiegend hoch eingeschätzt. Die befragten Teilnehmer geben an, vor Eintritt in die Tagesstruktur auch über andere Angebote ausreichend Bescheid gewusst zu haben und auch die MitarbeiterInnen schätzen den allgemeinen Grad an Information mittlerweile als hoch ein. Wenn bei InteressentInnen ein Mangel an Information bemerkt wird, bemühen sich die MitarbeiterInnen auf andere Angebote hinzuweisen, wie im konkreten Beobachtungsbeispiel sichtbar wurde (vgl. Kapitel 9.5.1).

Der zweiten Forschungsfrage, welche die Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen an die TeilnehmerInnen zum Thema hatte, wurde ebenfalls im Rahmen der Erhebung nachgegangen. Die befragten Teilnehmer äußern keine nennenswerten Änderungswünsche und zeigen sich mit dem Angebot der MitarbeiterInnen zufrieden. Auch die MitarbeiterInnen sind der Meinung, dass den TeilnehmerInnen bereits ein hohes Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten zukommt. Hinsichtlich der Verbesserung der

Mitbestimmungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen ist laut Meinung von Mitarbeiterin 1 nur noch wenig Potential nach oben gegeben, was wiederum mit gesetzlichen Vorgaben einhergeht, die das Angebot einer Tagesstruktur festlegen. Mitarbeiterin 2 betont, dass durch den Austausch zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen laufend Veränderungsprozesse stattfinden und neue Dinge ausprobiert werden, um das Angebot den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen anzupassen.

In der Literatur werden im Zuge der Umsetzung des Empowerment – Konzeptes mehrere Aspekte genannt, die zur Verbesserung der institutionellen Mitbestimmung der AdressatInnen beitragen können (vgl. Kapitel 1.4.2). Im Laufe der Erhebung wurde sichtbar, dass die Tagesstruktur taQuer viele der genannten Punkte bereits realisiert zu haben scheint. So finden beispielsweise die von Knuf genannten NutzerInnenbefragungen im Rahmen der Hausversammlung auf verbaler Ebene oder aber in der Wochenreflexion statt, bei der die TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben, Wünsche und Beschwerden in schriftlicher Form an die MitarbeiterInnen weiterzugeben. Als weiteres Sprachrohr für die Anliegen der TeilnehmerInnen fungieren die GruppensprecherInnen, welche mit den im Rahmen der Literatur erwähnten PatientInnenfürsprecherInnen verglichen werden können. Als ein Punkt, bei dem bezüglich der Steigerung des Partizipationsangebotes noch Potential nach oben bestünde, ist die Wahl des/der Bezugsbetreuers/in zu nennen. Wie in den Ergebnissen der Kategorie „Wahl des/der Bezugsbetreuers/in“ sichtbar wurde, werden die BezugsbetreuerInnen bisher nicht direkt von den TeilnehmerInnen gewählt, sondern diesen bei Eintritt in die Tagesstruktur zugewiesen. Obwohl die Vermutung nahe liegt, dass dieser Umstand vorwiegend aus organisatorischen Gründen resultiert, könnte eine Veränderung überdacht werden, um die Qualität der Mitbestimmung der TeilnehmerInnen zu erhöhen. Als spannender Aspekt, der in der Literatur ebenfalls in Zusammenhang mit der Erhöhung der Selbstbefähigung von Betroffenen aufgeworfen wird, ist die Mitarbeit von (ehemaligen) Betroffenen in sozialpsychiatrischen Einrichtungen anzusehen. Diese könnten wertvolle Ansprechpersonen für die TeilnehmerInnen einer Tagesstruktur sein, da sie einen Zugang zu psychischen Krankheiten haben, der außenstehenden Personen verborgen bleibt. Für die Umsetzung dieser Idee wären zunächst die genaue Funktion dieser „Peers“ sowie deren Einsatzbereich zu diskutieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein subjektbezogener Zugang unerlässlich ist, um die Komplexität von Partizipationsprozessen nachvollziehen zu können. Des Weiteren trägt die konstruktive Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team zu einer Erweiterung des professionellen Handlungsspielraumes bei, was wiederum mit einer Verbesserung der

Qualität der Leistungen einhergeht. Wie sich in den überschneidenden Aufgabenbereichen und der Ähnlichkeit der Konzepte zeigt, stellt die Sozialpsychiatrie auch für SozialpädagogInnen ein interessantes und zugleich herausforderndes Arbeitsfeld dar.

Abschließend bleibt zu sagen, dass eine Gleichheit aller Mitglieder unserer Gesellschaft hinsichtlich ihrer Rechte erst erreicht ist, wenn die Stigmatisierung bestimmter Gruppen, welche in ihrem Erleben und Verhalten von der gesellschaftlichen Norm abweichen, beendet ist. Ein wichtiger Schritt in diesem Prozess ist ein offener, toleranter sowie informationsbasierter Umgang mit Themen, die nicht zuletzt aufgrund des allgemein vorherrschenden Mangels an Wissen, um die Aufmerksamkeit der Gesellschaft ringen. Die Tatsache, dass in jedem Menschen ein bestimmter Grad an Vulnerabilität hinsichtlich psychischer Erkrankungen/Störungen schlummert, kann in der westlichen Leistungsgesellschaft nicht länger ausgeklammert werden, sofern man den von der WHO veröffentlichten Daten Glauben schenkt:

- „Psychische Störungen sind gemessen an ihrer Prävalenz sowie ihrem Anteil an Krankheitslast und Behinderungen eine der größten Herausforderungen für die öffentliche Gesundheit in der Europäischen Region der WHO und ziehen jedes Jahr über ein Drittel der Bevölkerung in Mitleidenschaft“ (WHO 2013, S. 3).
- „Psychische Gesundheitsprobleme, hierunter Depressionen, Angstzustände und Schizophrenie sind in vielen Ländern die wichtigste Ursache für Behinderung und Frühverrentung und machen auch wegen der enormen Belastung für die Wirtschaft ein Handeln der Politik erforderlich“ (WHO 2013, S. 6).

Laut der Einschätzung von Angst, eines namhaften Psychiaters unserer Zeit, sind sogar zwei Drittel der Menschen von psychischen Störungen betroffen. Derselbe Autor liefert außerdem wertvolle Anregungen für den Entstigmatisierungsprozess, wie im folgenden Zitat sichtbar wird:

„Persönlich glaube ich, dass das beste Mittel gegen die Stigmatisierung darin besteht, nachzuweisen, dass die Mehrzahl der Menschen im Laufe des Lebens mindestens einmal eine psychiatrische Diagnose erhalten würde, ließe sie sich untersuchen. Nur wenn es ebenso normal ist, eine psychische wie eine körperliche Störung zu haben, ist die Stigmatisierung überwunden. Je mehr man betont, psychiatrische Erkrankungen seien alle schwer, chronisch und betreffen nur einige wenige Prozente der Bevölkerung (was alles nicht wahr ist), umso leichter fällt es, psychisch Kranke als eine inferiore Minderheit zu stigmatisieren. Die modernen epidemiologischen Studien ergeben mit besserer Methodik immer höhere

Lebenszeit-Prävalenzen für psychische Störungen. Sie dürften mehr als 2/3 der Menschen betreffen“ (Angst o.J., o.S. zit.n. Hinterhuber 2002, S. 31).

Aus den eben zitierten Worten kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass Aufklärung und Information sowie die Sensibilisierung der Gesellschaft, in Bezug auf die Häufigkeit des Auftretens von psychischen Krankheiten, wichtige Faktoren sind, um den Enttabuisierungsprozess voranzutreiben.

Schließen möchte ich diese Arbeit mit zwei weiteren Zitaten von Hinterhuber, in denen derselbe einerseits die Anforderungen an eine menschengerechte Behandlung psychisch kranker Personen auf den Punkt bringt und andererseits deutlich macht, dass der „Wert“ einer Gesellschaft am Umgang mit ihren schwächsten Mitgliedern gemessen werden kann:

- „Eine menschengerechte Psychiatrie stellt den kranken Menschen in den Mittelpunkt der Bemühungen, sie benötigt somit nicht nur dezentralisierte Dienste, sondern auch Schwerpunkteinrichtungen, sie benötigt Planungs- und Evaluierungsgremien, sie braucht die nachhaltige Förderung durch die Politik und eine Unterstützung der gesamten Bevölkerung“ (Hinterhuber 2002, S. 29).
- „An der Behandlung von Menschen mit psychischen und chronischen Erkrankungen definiert sich der Wert des Solidaritätsprinzips: Der Wert einer Gesellschaft misst sich daran, welche Partizipationschancen, welche Unterstützung und welche Würde sie jenen zubilligt, die aufgrund einer psychiatrischen oder somatischen Erkrankung in ihren Lebensvollzügen beeinträchtigt sind“ (ebd., S. 34).

11. Literaturverzeichnis

American Psychiatric Association (2013): Diagnostic and statistical manual of mental disorders. Fifth Edition. DSM-5. Washington: American Psychiatric Publishing.

Anastasiadis, Maria/Heimgartner, Arno/Sing, Eva (2011): Partizipation und Soziale Arbeit. In: Mikula, Regina/Kittl-Satran, Helga (Hrsg.): Dimensionen der Erziehungs- und Bildungswissenschaft. Graz: Leykam, S. 35 - 50.

Bosshard, Marianne/Ebert, Ursula/Lazarus, Horst (2010): Soziale Arbeit in der Psychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag.

Bundeskanzleramt Österreich (2014): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 07.04.2014. Artikel II § 3. In: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253> [07.04.2014].

Ciampi, Luc (1995): Sozialpsychiatrie heute – Was ist das? Versuch einer Klärung. In: Finzen, Asmus/Hoffmann-Richter Ulrike (Hrsg.): Was ist Sozialpsychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag, S. 203 – 218.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2013): ICD-10-GM. Version 14. Systematisches Verzeichnis. In: <http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icd-10-gm/version2014/systematik/x1gpb2014.zip> [11.09.2014].

Dörner, Klaus (1972): Einleitung. In: Dörner, Klaus/Plog, Ursula (Hrsg.): Sozialpsychiatrie. Psychisches Leiden zwischen Integration und Emanzipation. Neuwied und Berlin: Hermann Luchterhand Verlag, S. 7 – 20.

Dörr, Margret (2005): Soziale Arbeit in der Psychiatrie. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2013): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 5. Auflage. Marburg. In:

http://www.audiotranskription.de/download/praxisbuch_transkription.pdf?q=Praxisbuch-Transkription.pdf [15.05.2014].

Egger, Josef W. (2005): Das biopsychosoziale Krankheitsmodell. Grundzüge eines wissenschaftlich begründeten ganzheitlichen Verständnisses von Krankheit. In: http://www.draloisdengg.at/bilder/pdf/EggerJosefWilhelm_ErweitertesbypsModell.pdf [22.08.2014].

Engelmeier, Max Paul (1995): Psychiatrie als soziale Aufgabe. In: Finzen, Asmus/Hoffmann-Richter Ulrike (Hrsg.): Was ist Sozialpsychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag, S. 55 – 69.

Finzen, Asmus (1995): Antipsychiatrie, Sozialpsychiatrie, soziale Psychiatrie. In: Finzen, Asmus/Hoffmann-Richter Ulrike (Hrsg.): Was ist Sozialpsychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag, S. 117 - 128.

Friebertshäuser, Barbara (1997): Feldforschung und teilnehmende Beobachtung. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 503 – 534.

Friebertshäuser, Barbara (1997): Interviewtechniken – ein Überblick. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 371 – 395.

Friedrichs, Jürgen/ Lüdke, Hartmut (1973): Teilnehmende Beobachtung. Einführung in die sozialwissenschaftliche Feldforschung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Gesellschaft zur Förderung von seelischer Gesundheit (2013): Sozialpsychiatrische Tagesstruktur taQuer. In: <http://www.gfsg.at/images/Einrichtungsinfos/taquer.pdf> [10.07.2014].

Gesellschaft zur Förderung von seelischer Gesundheit (2013): Tagesstrukturen. In: <http://www.gfsg.at/index.php/tagesstrukturen?Tagesstrukturen=&team=1#team> [10.07.2014].

Gesellschaft zur Förderung von seelischer Gesundheit (2013): Wir über uns. In: <http://www.gfsg.at/index.php/wir-ueber-uns> [10.07.2014].

Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit (2014): Beschreibung von internen Abläufen, Dienst- und Einsatzplan in der TS taQuer. Unveröffentlichtes Dokument [Juli 2014].

Gintzel, Ullrich (2008): Partizipation. In: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 6., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 635 – 639.

Guggisberg, Dorothee (2004): Partizipation in der Gemeinwesenarbeit. In: SozialAktuell, H. 3, S. 13 – 16.

Heimgartner, Arno (2009): Komponenten einer prospektiven Entwicklung der Sozialen Arbeit. Wien: LIT Verlag.

Hinterhuber, Hartmann (2002): Die Verantwortung der Gesellschaft für eine menschengerechte Psychiatrie. In: Meißel, Theodor/Eichberger, Gerd (Hrsg.): Perspektiven einer künftigen Psychiatrie. Linz: Edition pro mente, S. 21 – 36.

Kardorff von, Ernst (2001): Psychiatrie und Sozialpädagogik/Sozialarbeit. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. 2., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Neuwied; Kriftel: Luchterhand, S. 1434-1445.

Khella, Karam (1980): Theorie und Praxis der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Band 2. Hamburg: Theorie und Praxis Verlag.

Klosinski, Gunter (2001): Psychische Krankheiten. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. 2., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Neuwied; Kriftel: Luchterhand, S. 1446 – 1453.

Knuf, Andreas (2006): Empowerment in der psychiatrischen Arbeit. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5., überarbeitete und neu ausgestattete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Merkens, Hans (1992): Teilnehmende Beobachtung: Analyse von Protokollen teilnehmender Beobachter. In: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/2574/ssoar-1992-merkens-teilnehmende_beobachtung_analyse_von_protokollen.pdf?sequence=1 [28.07.2014].

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1997): Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 481 – 491.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske + Budrich, S. 71 – 93.

Mikula, Regina/Felbinger, Andrea (2005): Wissenschaftliche Quellen zitieren. In: Stigler, Hubert/Reicher, Hannelore (Hrsg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck: StudienVerlag, S. 55 – 65.

Mühlum, Albert (1996): Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Ein Vergleich. 2., neubearbeitet und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.

Niemeyer, Christian (2007): Sozialpädagogik – Sozialarbeit. In: Lenzen, Dieter (Hrsg.): Pädagogische Grundbegriffe. Band 2: Jugend bis Zeugnis. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 1416-1432.

Oelschlägel, Dieter (2001): Gemeinwesenarbeit. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik. 2., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Neuwied; Kriftel: Luchterhand, S. 653-659.

Pluto, Liane (2007): Partizipation in den Hilfen zur Erziehung. Eine empirische Studie. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.

Quindel, Ralf (2000): Alle Macht dem Wahnsinn? Empowerment in der Sozialpsychiatrie. In: Miller, Tilly/Pankofer, Sabine (Hrsg.): Empowerment konkret. Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis. Stuttgart: Lucius und Lucius, S. 99 – 109.

Reicher, Hannelore (2009): Zur Bedeutung sozial-emotionalen Lernens in inklusiven und partizipativen Bildungskulturen. In: Scheipl, Josef/Rossmann, Peter/Heimgartner, Arno (Hrsg.): Partizipation und Inklusion in der Sozialen Arbeit. Graz: Leykam, S. 28 – 44.

Richter Dirk/Eikelmann Bernd (1999): Das bio-psychosoziale Modell in der Psychiatrie – seine Auswirkungen auf Theorie und Behandlungspraxis. In: Eikelmann, Bernd/Reker, Thomas/Albers, Matthias (Hrsg.): Die psychiatrische Tagesklinik. Stuttgart: Georg Thieme Verlag, S. 1 – 17.

Scheu, Bringfriede/Autrata, Otger (Hrsg.) (2013): Partizipation und Soziale Arbeit. Einflussnahme auf das subjektiv Ganze. Wiesbaden: Springer VS.

Schmidt, Christiane (1997): „Am Material“: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews. In: Friebertshäuser, Barbara/Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 544 – 568.

Schnurr, Stefan (2001): Partizipation. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. 2., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Neuwied; Kriftel: Luchterhand, S. 1330 – 1345.

Schnurr, Stefan (2011): Partizipation. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag, S. 1069-1078.

Staudacher, Georg (2008): Definitionen anzeigen. In: <http://definitiv-inklusiv.org/show.php?mapland=DE> [15.09.2014].

Thiersch, Hans/Grunwald, Klaus/Köngeter, Stefan (2010): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 175-195.

Wolf, Klaus (2003): Sozialpädagogische Interventionen. In: Lauermaun, Karin/Knapp, Gerald (Hrsg.): Sozialpädagogik in Österreich. Perspektiven und Theorie. Klagenfurt; Ljubljana; Wien: Verlag Mohorjeva Hermagoras, S. 92-105.

World Health Organisation (WHO) (2013): Europäischer Aktionsplan für psychische Gesundheit.

In:http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/195218/63wd11g_MentalHealth-2.pdf?ua=1 [30.09.2014].

12. Anhang

Interviewleitfaden für MitarbeiterInnen

Eingangsfrage:

- Partizipation heißt im Allgemeinen „gesellschaftliche Teilhabe/Teilnahme“:
Die AdressatInnen der Tagesstruktur werden von euch als „TeilnehmerInnen“ bezeichnet. Welchen Hintergrund hat diese Bezeichnung?

Aufgabenbereich der Tagesstruktur:

- Was sind aus deiner Sicht die Hauptaufgaben einer sozialpsychiatrischen Tagesstruktur?
- Gehört es zu den Aufgaben einer Tagesstruktur die gesellschaftliche Beteiligung der TeilnehmerInnen zu fördern?
Wenn ja: Was tut die Tagesstruktur, um diese Aufgabe zu erfüllen bzw. wie wird Partizipation im Alltag sichtbar?

Bereiche der Tagesstruktur:

Zunächst geht es um die politischen Partizipationsmöglichkeiten in der Tagesstruktur:

- Wie kommen die Beschlüsse, die in der Hausversammlung getroffen werden, zustande?
- Wer bestimmt die Hausordnung bzw. die Regeln, die im taQuer gelten?
- Wie werden Konfliktsituationen unter den TeilnehmerInnen im Regelfall gelöst?
- Fallen dir sonst noch Bereiche oder Situationen ein, in denen es um demokratische Entscheidungen in der Tagesstruktur geht?

Als nächstes geht es um soziale Partizipation:

- Gibt es Bereiche bzw. Aktivitäten, die es zum Schwerpunkt haben, die sozialen Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu fördern?
- Wie würdest du das Gruppenklima unter den TeilnehmerInnen beschreiben?

- Wie würdest du die Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen beschreiben?
- Haben die TeilnehmerInnen Mitbestimmungsmöglichkeiten hinsichtlich der Wahl Ihres/r Bezugsbetreuers/in?
- Wie kommen die Jahresziele der TeilnehmerInnen zustande?

Nun ein paar Fragen zur ökonomischen Partizipation:

- Wie kommt der Beschluss zustande, in welcher Werkstatt die TeilnehmerInnen mitarbeiten?
- Wer legt fest, welcher Arbeit in den Werkstätten nachgegangen wird?
- Können die TeilnehmerInnen ihr Arbeitstempo selbst festlegen?

Wenn du an kulturelle Ereignisse denkst, die entweder im taQuer stattfinden oder im Rahmen der Tagesstruktur besucht werden:

- Wer übernimmt die Organisation und Gestaltung von Festen im taQuer?
- Wie kommen die Nachmittagsaktivitäten zustande?
- Wie kommen die Ausflugs- und Urlaubsziele zustande?
- Fallen dir noch andere kulturelle Aktivitäten im taQuer ein?
- Gibt es im Allgemeinen Bereiche in denen die TeilnehmerInnen mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten haben und Bereiche in denen diese Möglichkeit weniger besteht? Wenn ja: In welchen Bereichen besteht diese Möglichkeit mehr und in welchen weniger?
- Gibt es Bereiche, die sich den Mitbestimmungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen entziehen?

Aufnahmeprozess in der Tagesstruktur:

- Entscheiden sich potenzielle TeilnehmerInnen, aus deiner Sicht aus Eigeninitiative heraus für das taQuer oder wird ihnen eventuell auch von außen (z.B.: durch Behörde, SozialarbeiterIn) suggeriert, dass sie sich bewerben sollen?
- Hast du den Eindruck, dass angehende TeilnehmerInnen ausreichend über Angebote, die für sie in Frage kommen, informiert sind?

- Haben angehende TeilnehmerInnen aus deiner Sicht, abgesehen von der begrenzten Verfügbarkeit von Plätzen, die Möglichkeit aus dem bestehenden Angebot frei zu wählen?

Rolle der MitarbeiterInnen:

- Wie hoch schätzt du die Einflussmöglichkeiten der MitarbeiterInnen ein, wenn es darum geht, die TeilnehmerInnen zur Beteiligung am gesellschaftlichen Leben - sowohl innerhalb des taQuer als auch privat - zu motivieren?
- Siehst du dich selbst als eine Person, die versucht, die TeilnehmerInnen zur gesellschaftlichen Beteiligung zu animieren?
- Gibt es aus deiner Sicht von Seiten der MitarbeiterInnen Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Förderung der Partizipation der TeilnehmerInnen? Wenn ja, welche?

Nutzung der Partizipationsmöglichkeiten durch die TeilnehmerInnen:

- Werden deiner Meinung nach die von den MitarbeiterInnen gebotenen Partizipationsmöglichkeiten von den TeilnehmerInnen genutzt?
- Werden die TeilnehmerInnen von sich aus aktiv, wenn es um Entscheidungen geht, die sie betreffen?
- Besteht im Allgemeinen von Seiten der TeilnehmerInnen Interesse daran den Alltag in der Tagesstruktur aktiv mitzugestalten?

Einfluss der Tagesstruktur über die Grenzen der Einrichtung hinaus:

- Hast du das Gefühl, dass die Tagesstruktur die TeilnehmerInnen dazu bewegt auch privat mehr am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen? Wenn ja, wodurch werden diese dazu bewegt?
- Was könnte die TeilnehmerInnen eventuell noch zusätzlich zu einer vermehrten Beteiligung am gesellschaftlichen Leben motivieren?

Angaben zur eigenen Person:

Geschlecht?

Alter?

Höchste abgeschlossene Ausbildung?

Ausmaß der Erwerbstätigkeit?

Wie lange bereits MitarbeiterIn in der Tagesstruktur?

Interviewleitfaden für TeilnehmerInnen

Eingangsfrage:

In meiner Untersuchung geht es um die Mitbestimmungsmöglichkeiten und um die gesellschaftliche Beteiligung der TeilnehmerInnen des taQuers.

- Was bedeutet für Sie persönlich Beteiligung am gesellschaftlichen Leben?
- Sie werden im taQuer als TeilnehmerIn angesprochen. Wie stehen Sie zu dieser Bezeichnung?

Alltag in der Tagesstruktur:

- Haben Sie das Gefühl das Alltagsgeschehen in der Tagesstruktur mitbestimmen zu können?
(Wenn ja: Was bzw. wo können Sie mitbestimmen? Wenn nein: Warum nicht?)

Mitbestimmungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen der Tagesstruktur:

Ich möchte Ihnen nun einige konkrete Fragen zum Alltag im taQuer bzw. zu einzelnen Bereichen stellen.

Zunächst geht es um demokratische Entscheidungen im taQuer:

- Wie kommen die Beschlüsse, die in der Hausversammlung getroffen werden, zustande?
- Wer bestimmt die Hausordnung bzw. die Regeln, die im taQuer gelten?
- Wie werden Konfliktsituationen unter den TeilnehmerInnen im Regelfall gelöst?
- Fallen Ihnen sonst noch Bereiche oder Situationen ein, in denen es um demokratische Entscheidungen in der Tagesstruktur geht?

Das nächste Thema ist das soziale Miteinander im taQuer:

- Wie würden Sie das Gruppenklima unter den TeilnehmerInnen beschreiben?

- Wenn Sie an soziale Aktivitäten wie beispielsweise die Morgenrunde denken: Fühlen Sie sich in der Gruppe als Person wahr- und ernstgenommen?
- Hatten Sie Mitbestimmungsmöglichkeiten hinsichtlich der Wahl Ihres/r Bezugsbetreuers/in?
- Wie kamen Ihre Jahresziele zustande?

Ich möchte Ihnen nun ein paar Fragen zu den Werkstätten stellen:

- In welcher Werkstatt arbeiten Sie?
- Wie kam die Entscheidung zustande, dass Sie genau in dieser Werkstatt mitarbeiten?
- Wer legt fest, welcher Arbeit in den Werkstätten nachgegangen wird?
- Können Sie Ihr Arbeitstempo selbst bestimmen?

Wenn Sie an kulturelle Ereignisse denken, die im taQuer stattfinden oder die Sie im Rahmen der Aktivitäten des taQuers besuchen:

- Haben Sie zum Beispiel die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen, wenn es um die Organisation oder Gestaltung von Festen geht (Weihnachtsfeier/Jubiläumsfeier,...)?
- Haben Sie die Möglichkeit die Nachmittagsaktivitäten im taQuer mitzubestimmen?
- Wie kommen die Ausflugs- und Urlaubsziele zustande?
- Fallen Ihnen noch andere kulturelle Aktivitäten im taQuer ein?
- Gibt es Bereiche bei denen Sie das Gefühl haben mehr mitbestimmen zu können als in anderen Bereichen? In welchen Bereichen können Sie mehr mitbestimmen, in welchen weniger?
- Würden Sie sich in einem oder mehreren der genannten Bereiche mehr Mitbestimmungsrechte wünschen?
- Gibt es Bereiche, bei denen Sie das Gefühl haben nicht mitbestimmen zu können?

Aufnahmeprozess in der Tagesstruktur:

Wenn Sie an die Zeit denken, bevor Sie im taQuer angefangen haben:

- Wie haben Sie von der Möglichkeit hier teilnehmen zu können erfahren?

- Würden Sie sagen, dass es ausschließlich Ihre eigene Entscheidung war im taQuer anzufangen oder hatten Sie das Gefühl, dass jemand von außen Einfluss auf Ihre Entscheidung genommen hat?
- Hatten Sie das Gefühl auch über andere Tagesstrukturen oder überhaupt Angebote, die für Sie zu diesem Zeitpunkt interessant hätten sein können, ausreichend informiert worden zu sein?

Rolle der BetreuerInnen:

- Wie würden Sie die Beziehung zwischen BetreuerInnen und TeilnehmerInnen im taQuer beschreiben?
- Haben Sie den Eindruck, dass die BetreuerInnen im taQuer positiv auf Ihre Wünsche und Anliegen eingehen und diese auch versuchen umzusetzen?
- Haben Sie das Gefühl, dass die BetreuerInnen Sie dazu motivieren den Alltag bzw. die Aktivitäten im taQuer mitzugestalten?
- Gäbe es etwas, das die BetreuerInnen tun könnten, um ihre Motivation zur Mitgestaltung/Teilnahme im taQuer zu erhöhen?

Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten durch die TeilnehmerInnen:

- Wie groß ist aus Ihrer Sicht das Interesse der TeilnehmerInnen das Alltagsgeschehen im taQuer mitzugestalten?
- Nutzen die TeilnehmerInnen Ihrer Meinung nach die von den BetreuerInnen gebotenen Angebote zur Mitbestimmung?
- Werden die TeilnehmerInnen von sich aus aktiv, wenn es um Entscheidungen geht?

Einfluss der Tagesstruktur auf das Privatleben der TeilnehmerInnen:

- Haben Sie das Gefühl, dass Sie seit Sie im taQuer sind auch allgemein mehr am gesellschaftlichen Leben teilnehmen?
- Wenn ja: Was war der Auslöser für diese vermehrte Teilnahme? Was hat sie dazu bewegt?
- Fällt Ihnen etwas ein, das Sie in Zukunft (noch zusätzlich) dazu motivieren könnte, sich mehr am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen?

Angaben zur Person:

Geschlecht?

Alter?

Höchste abgeschlossene Ausbildung?

Wie lange bereits TeilnehmerIn in der Tagesstruktur?

Raster zur teilnehmenden Beobachtung

Nr.:

Datum/Uhrzeit:

Personenanzahl:

Beobachtungsform:

Beobachtungssituation/ Inhalt der Beobachtung	
Partizipationsangebote der MitarbeiterInnen	
Nutzung der Partizipationsangebote durch TeilnehmerInnen	
Intensität/Grad der Partizipationsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen	

Codebaum MaxQda

The screenshot shows the 'Liste der Codes' window in MaxQda. The window title is 'Liste der Codes'. The main content is a tree view of codes under the 'Codesystem' root, which has a count of 130. The tree is organized into several main categories, each with a sub-count. The categories and their sub-items are:

- Politische Partizipation** (0)
 - Gruppensprecherwahl (4)
 - Beschlussfassung Hausversammlung (12)
 - Konfliktsituationen (6)
 - Hausordnung und Regeln (12)
- Soziale Partizipation** (0)
 - Beziehung MitarbeiterInnen/TeilnehmerInnen (12)
 - Wahl des/r Bezugsbetreuers/in (4)
 - Jahreszielprozess (5)
- Ökonomische Partizipation** (0)
 - Wahl des Werstättenbereichs (4)
 - Wahl der Arbeit (7)
 - Arbeitstempo (5)
- Kulturelle Partizipation** (0)
 - Organisation/Gestaltung Feste (4)
 - Nachmittagsaktivitäten (5)
 - Andere kulturelle Aktivitäten (16)
- Ebene der Einzelfallentscheidung** (0)
 - Entscheidungsfreiheit bei Wahl der Leistung (11)
 - Information über Leistungen (15)
- Verbesserungsmöglichkeiten** (8)
- Sets** (0)