

Vier Möglichkeiten der Nutzer:innenpartizipation in der Arbeit mit Geflüchteten

Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit, Nutzer:innenbeirat und Selbstorganisation

Julia Graf, 1810406052
Constanza Karan, 1810406045
Verena Lobinger, 1810406015
Rebekka Schönbichler, 1810406050

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 11.05.2021
Version: 1

Begutachter*in: FH.Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Michaela Moser

Abstract (Deutsch)

Nutzer:innenpartizipation scheint in der Arbeit mit Geflüchteten nicht ausreichend gefördert zu werden. Um den Bedarf dieser aufzeigen zu können, widmet sich diese Arbeit der Frage, welchen Nutzen die Partizipationsmöglichkeiten "Helfer:innenkreis", "Peer-Arbeit", "Nutzer:innenbeirat" und "Selbstorganisation" für unterschiedliche Akteur:innen im Fluchtbereich hat. Die Daten wurden anhand von zehn Leitfadeninterviews sowie einer Gruppendiskussion als Fokusgruppe erhoben. Das Datenmaterial wurde mit Hilfe der strukturgeleiteten Textanalyse, einer Methode nach Auer-Voigtländer und Schmid (2017), ausgewertet. Eine zentrale Erkenntnis dieser Arbeit ist, dass die vier erforschten Partizipationsmöglichkeiten das Selbstbewusstsein geflüchteter Menschen stärken, ihre Selbstwirksamkeit fördern sowie empowernd auf sie wirken kann.

Abstract (Englisch)

User participation does not seem to be sufficiently promoted in the work with refugees. In order to be able to demonstrate the need, this work is dedicated to the question of what benefits the participation possibilities of the "circle of helpers", "peer work", "user advisory council" and "self-organisation" provide for different actors in the refugee work. The data was collected using ten guided interviews and a group discussion as a focus group. The data material was analysed using structure-guided text analysis, a method according to Auer-Voigtländer and Schmid (2017). A central finding of this work is that the four researched participation possibilities can strengthen the self-confidence of refugees, promote their self-efficacy, and have an empowering effect on them.

Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Soziale Arbeit im Fluchtbereich	3
2.1	Geflüchtete Personen.....	4
2.2	Tätigkeitsbereiche	6
2.2.1	Geflüchtete Menschen in der Grundversorgung	6
2.2.2	Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte	8
2.3	Freiwilliges Engagement	9
2.3.1	Freiwilliges Engagement in Österreich.....	10
2.3.2	Motive, sich freiwillig zu engagieren.....	11
3	Partizipation – ein Überblick.....	12
3.1	Modelle der Partizipation	14
3.2	Partizipation in der Sozialen Arbeit	16
3.2.1	Das Verständnis von Partizipation in der Sozialen Arbeit	17
3.2.2	Warum Partizipation in der Sozialen Arbeit.....	18
3.2.3	Voraussetzungen für Partizipation in der Sozialen Arbeit	19
3.3	Partizipation im Fluchtbereich	20
3.4	Der Partizipationsbegriff in dieser Arbeit	21
4	Forschungsdesign	21
4.1	Forschungsfragen.....	22
4.2	Forschungsfeld	22
4.3	Forschungsprozess	23
4.4	Methodisches Vorgehen.....	23
4.4.1	Gruppendiskussion als Fokusgruppe	24
4.4.2	Leitfadeninterview als Expert:inneninterview	25
4.4.3	Schriftliches Interview	26
4.4.4	Auswertungsmethode	27
4.5	Vorannahmen	27
5	Partizipationsmöglichkeit Helfer:innenkreis.....	28
5.1	Definition	28
5.2	Best Practice Beispiel.....	30
5.3	Vorteile und Ziele.....	31
5.4	Mögliche Aufgaben und Rollen.....	35
5.5	Benötigte Ressourcen	36
5.6	Erforderliche Kompetenzen	39
5.7	Hürden und Grenzen	41
6	Partizipationsmöglichkeit Peer-Arbeit	44
6.1	Definitionen.....	44
6.1.1	Peer	44

6.1.2	Peer-Arbeit.....	45
6.2	Best Practice Beispiele.....	46
6.2.1	neunerhaus.....	47
6.2.2	SoulTalk.....	47
6.3	Vorteile und Ziele.....	48
6.4	Mögliche Aufgaben und Rollen.....	50
6.4.1	Aufgaben und Rollen der Peers	51
6.4.2	Aufgaben und Rollen der Berater:innen und der Organisation allgemein.....	52
6.5	Benötigte Ressourcen	53
6.6	Erforderliche Kompetenzen	55
6.7	Hürden und Grenzen	56
7	Partizipationsmöglichkeit Nutzer:innenbeirat	58
7.1	Definition.....	58
7.2	Best Practice Beispiele.....	61
7.2.1	„Nutzerbeirat“ des SPZ Innenstadt.....	61
7.2.2	„Nutzerbeirat“ des Pflgewohnheimes Maria Veen.....	62
7.3	Vorteile und Ziele.....	62
7.4	Mögliche Aufgaben und Rollen.....	65
7.4.1	Aufgaben der Mitglieder	65
7.4.2	Aufgaben der Mitarbeiter:innen / der Organisation	67
7.5	Benötigte Ressourcen	68
7.6	Erforderliche Kompetenzen	70
7.7	Hürden und Grenzen	71
8	Partizipationsmöglichkeit Selbstorganisation.....	72
8.1	Definition.....	73
8.2	Best Practice Beispiele.....	74
8.2.1	Selbstorganisierter Verein – maiz.....	75
8.2.2	Interessenvertretung – strada OÖ.....	75
8.3	Vorteile und Ziele.....	76
8.4	Mögliche Aufgaben und Rollen.....	79
8.5	Benötigte Ressourcen	81
8.6	Erforderliche Kompetenzen	83
8.7	Hürden und Grenzen	85
9	Partizipationscheck.....	87
10	Vergleich und Empfehlungen	90
11	Fazit und Ausblick.....	94
12	Reflexion des Forschungsprozesses.....	96
	Literatur	98
	Daten	108
	Abkürzungen	110

Abbildungen	110
Anhang.....	I

1 Einleitung

Die Grundannahme dieser Forschung beruht darauf, dass geflüchtete Menschen in Österreich wenig bis kaum Möglichkeiten erhalten, aktiv an gesellschaftlichen Prozessen teilzunehmen. So werden Menschen, die in Österreich Asyl suchen, Aufnahmезentren zugewiesen, in denen sie verbleiben müssen, bis das inhaltliche Verfahren beginnt. Danach werden sie in Asylquartiere gebracht, die sie nicht selbst wählen. Dort warten sie auf die Entscheidung des Asylverfahrens (vgl. BFA o.A.:10-19). Laut einer Studie der Universität Tübingen (vgl. MiGAZIN 2020) erhalten sie nach dem Verfahren zwar einen Arbeitsmarktzugang, dieser wird ihnen jedoch erschwert und sie werden innerhalb von Betrieben mit Rassismus konfrontiert. Auch führen Diskriminierungen in Ausbildungsstätten, zu Bildungsabbrüchen. Des Weiteren wird der Zugang zu Unterstützungsleistungen durch Vorurteile der Beamt:innen erschwert wodurch eine erhöhte Abhängigkeit zu externen Unterstützer:innen entstehen kann. Zusätzlich stellt es für Geflüchtete eine Herausforderung dar, eine passende Wohnung zu finden, weshalb sie oft länger in den Asylquartieren verbleiben müssen (vgl. ebd.). Wir, die vier Autorinnen dieser Arbeit, schlussfolgern daraus, dass Geflüchtete verstärkt von Fremdbestimmung und fehlenden Entscheidungsmöglichkeiten betroffen sind. Aktive Teilhabe und Entscheidungsfreiheiten sind laut dem Netzwerk Bürgerbeteiligung (vgl. 2016:1) für ein dauerhaftes und gelingendes Zusammenleben in einer diversen Gesellschaft notwendig. Einen wichtigen Aspekt stellt hierbei auch das Erleben von demokratischen Grundprinzipien für Menschen, die möglicherweise aus diktatorisch geführten Regionen flohen, dar. Hierfür müssen Bedingungen und Strukturen geschaffen werden, in denen die Geflüchteten als selbsthandelnde und selbstentscheidende Personen begriffen werden (vgl. ebd.). Wir erachten daher die Förderung der Nutzer:innenpartizipation im Fluchtbereich für eine essenzielle Aufgabe der sozialen Organisationen und der Sozialen Arbeit.

Im Zuge unserer Recherche zur Thematik „Nutzer:innenpartizipation im Fluchtbereich“ konnten wir kaum Partizipationsmöglichkeiten von Geflüchteten im österreichischen Sozialraum finden. Ebenso stießen wir während der Literaturrecherche nur auf vereinzelte Literaturwerke zu Partizipationsmöglichkeiten im Fluchtbereich. Wir sehen daher eine Lücke, sowohl in der österreichischen Angebotslandschaft als auch in der Forschung und Literatur. Um den Nutzen von Partizipation im Fluchtbereich dazulegen, entschieden wir uns dafür, dies anhand der vier konkreten Partizipationsformen, Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit, Nutzer:innenbeirat und Selbstorganisation, darzustellen. Die folgende Arbeit soll demnach zum Füllen der Forschungslücke beitragen und zusätzlich sozialen Organisation beziehungsweise deren Mitarbeiter:innen und geflüchteten Menschen neue Ideen und Anstöße, wie Partizipation gefördert werden kann, bieten. Als ein zentrales Ergebnis der Arbeit, gilt, dass der Einsatz der vier Partizipationsmöglichkeiten für alle Akteur:innen in unterschiedlicher Hinsicht gewinnbringend ist. Besonders für geflüchtete Menschen bieten die Partizipationsformen Vorteile, wie die Stärkung von Selbstbewusstsein und die Möglichkeit der Mit- und Selbstbestimmung. Zudem können mit den vier Formen Angebotslücken im Sozialbereich gefüllt werden. Zudem stellte sich heraus, dass der

Haltung der Sozialen Arbeit im Rahmen der Partizipationsmöglichkeiten große Bedeutung zukommt.

Zu Beginn werden die wesentlichen theoretischen Grundlagen der Thematik vorgestellt. Es werden somit die Soziale Arbeit im Fluchtbereich und Partizipation erläutert und beschrieben. Darauf folgt die Darstellung unseres Forschungsdesigns, indem wir auf den Forschungsprozess und auf die Methodenwahl genauer eingehen. Im zweiten Teil der Arbeit werden die einzelnen Partizipationsmöglichkeiten betrachtet und die empirischen Ergebnisse dargestellt. Um die Partizipationsmöglichkeiten hinsichtlich ihres Ausmaßes an tatsächlicher Teilhabe einzuordnen, wurde ein Partizipationscheck anhand der Partizipationspyramide nach Straßburger und Rieger (2019) erstellt. Im Anschluss werden die vier Partizipationsformen miteinander verglichen und sich daraus ergebende Empfehlungen für die Umsetzung aufgestellt. Im Fazit gehen wir auf die Beantwortung unserer Forschungsfrage ein und geben einen Ausblick auf anschließende Möglichkeiten der Forschung. Darauf folgend wurde der Forschungsprozess im Team reflektiert. Abschließend weisen wir daraufhin, dass zu Beginn der Kapitel gekennzeichnet wurde, welche Autorin dieses verfasste. Wird kein Name genannt, so wurde dieser Abschnitt gemeinsam im Forschungsteam geschrieben.

2 Soziale Arbeit im Fluchtbereich

Rebekka Schönbichler

Wenn über Partizipation von geflüchteten Menschen gesprochen wird, müssen auch die Grundlagen und Rahmenbedingungen, unter welchen Partizipation möglich sein kann, thematisiert werden. Um die derzeitige Situation von Geflüchteten im deutschsprachigen Raum und die Rolle der Sozialen Arbeit hierbei verstehen zu können, ist es wichtig, die Geschichte der Sozialen Arbeit im Fluchtkontext zu kennen.

Österreich kennzeichnet eine lange Geschichte mit dem Thema Flucht und Migration. Während der beiden Weltkriege flohen Menschen aus Österreich in andere Staaten wie die USA oder Großbritannien. Umgekehrt flohen aber auch Menschen aus anderen Ländern nach Österreich, wie beispielsweise Menschen der jüdischen Bevölkerung im ersten Weltkrieg oder vertriebene deutschsprachige Bevölkerungsgruppen aus Süd- und Osteuropa kurz nach dem zweiten Weltkrieg. Auch nach dem Jugoslawienkrieg 1991 flohen circa 90.000 Menschen nach Österreich, von denen sich 60.000 Menschen hier dauerhaft niederließen (vgl. Stadt Wien 2019). In den vergangenen Jahren war die Diskussion um Flucht besonders durch die Flüchtlingsbewegung 2015 gesellschaftlich, politisch und medial auf einem Höhepunkt. Im Jahr 2015 wurden 90.000 Asylanträge gestellt, die meisten davon von Menschen aus Syrien und Afghanistan (vgl. APA 2016).

Zur österreichischen Geschichte der Sozialen Arbeit im Fluchtbereich findet sich kaum Literatur. Es lässt sich jedoch sagen, dass Migration bereits in den Anfängen der Sozialen Arbeit eine Rolle spielte. Laut Schirilla (vgl. 2016:82f) wurden schon in den Settlement-Bewegungen in England, den Vereinigten Staaten und in Kanada verschiedene Ansätze entwickelt, wie mit Menschen mit Migrationshintergrund umgegangen werden soll. Die Überlegungen der kanadischen Settlementbewegung waren beispielsweise geprägt von dem Konstruieren eines „immigration problem“ und der Bedeutung des Erhaltens der angelsächsischen Bevölkerung. Es zeigte sich somit bereits damals, wie sehr die Wahrnehmung von Migration und das Konstruieren eines Problems mit den eigenen Wertvorstellungen zusammenhängen. Auch in Deutschland beschäftigte man sich zu dieser Zeit mit der Thematik Migration und Soziale Arbeit. Lorenz Werthmann, der Gründer des Caritasverbandes in Deutschland, setzte sich Anfang des 20. Jahrhunderts stark für Arbeitsmigrant:innen aus Italien ein und war maßgeblich an der Entstehung einer eigenen Fürsorge für italienische Migrant:innen in Deutschland beteiligt (vgl. ebd.).

Die Arbeit mit Migrant:innen ist somit für das Feld der Sozialen Arbeit nichts Neues. Dennoch gibt es keine grundlegende Theorie der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten. Scherr (vgl. 2018: 43) begründet dies einerseits mit der jahrelangen Betrachtung der Fluchtmigration als ein eher randständiges Thema für die Gesellschaft. Andererseits benennt er die historische Entstehung von Sozialer Arbeit im Kontext nationaler Wohlfahrtsstaaten als Ursache. Soziale Arbeit war demnach schon immer eine nationalstaatlich organisierte Form der Hilfe, welche

auch von diesem finanziert wurde und noch immer wird. Daher richteten sich Sozialarbeiter:innen primär auch nach Nutzer:innen innerhalb dieses Nationalstaates. So gehen auch Theorien und Überlegungen von beispielsweise Ungleichheit, Armutsforschung, aber auch von Sozialer Arbeit hauptsächlich von einem „nationalstaatlich gefassten Denkraum“ (ebd.:44) aus.

Heute findet sich laut Scherr (vgl. 2018:38) Soziale Arbeit im Fluchtbereich in einem Spannungsverhältnis zwischen den Grundsätzen beziehungsweise dem moralischen Anspruch der Profession und den tatsächlichen Möglichkeiten der Hilfe wieder. Denn Soziale Arbeit ist stark mit „den Selektionsprozessen der Migrations- und Flüchtlingspolitik verschränkt“. (ebd.:49) Die Inklusion- und Exklusionsordnung der Flüchtlingspolitik des jeweiligen Staates bestimmt die Zuständigkeit, die Möglichkeiten und generell die Arbeit von Sozialarbeiter:innen in diesem Feld. Sozialarbeiter:innen sehen sich daher in der Praxis damit beauftragt, Inklusion und auch Exklusion von Nutzer:innen zu ermöglichen. Dies führt innerhalb des Feldes zu Spannungen, da einerseits die Profession von der Finanzierung und der Schaffung von Arbeitsplätzen profitiert. Andererseits sieht die nationale Flüchtlingspolitik menschenrechtliche Ansprüche häufig als zweitrangig. Eine Kritik an der politischen Linie kann jedoch wiederum zu einer Schädigung der Organisation der Sozialen Arbeit führen. Dennoch ist es vor allem vor dem Hintergrund der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession wichtig, die Einhaltung dieser politisch einzufordern. Weiters muss Soziale Arbeit ihre politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und ihr politisches Mandat begreifen. Politische Fragen, wie die Zusammenarbeit mit anderen Ländern oder die Positionierung bei militärischen Eingriffen haben Auswirkungen auf Geflüchtete und dadurch auch auf die Soziale Arbeit. Aus diesem Grund ist es wichtig hier Stellung zu beziehen (vgl. ebd.:48-56).

Im Folgenden wird nun näher auf geflüchtete Personen im Allgemeinen, die Tätigkeitsbereiche der Sozialen Arbeit im Fluchtbereich und die Bedeutung des freiwilligen Engagements in diesem Bereich eingegangen.

2.1 Geflüchtete Personen

Rebekka Schönbichler

Im Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention (UNHCR 1951:2) wird der Begriff des Flüchtlings genau definiert. Ein Flüchtling ist demnach eine Person, die

„aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will.“

Ob und inwiefern diese Eigenschaften auf eine Person zutreffen, gilt es im Asylverfahren zu prüfen. Hierbei muss von dem:der Asylwerber:in ein Antrag auf internationalen Schutz

(Asylantrag) gestellt werden. Sobald der Asylantrag gestellt wurde, besteht bis zur Entscheidung der faktische Abschiebeschutz. Zu Beginn wird geprüft, ob Österreich überhaupt für das Verfahren zuständig ist (Zulassungsverfahren). Währenddessen befinden sich die Asylwerber:innen in einer Erstaufnahmestelle beziehungsweise in einem Verteilerquartier des Bundes. Ab der Zulassung des Asylantrages erfolgen das inhaltliche Verfahren und die Aufnahme in die Grundversorgung eines Bundeslandes. Im inhaltlichen Verfahren werden die Gründe der Person auf internationalen Schutz durch das Bundesministerium für Fremdenwesen und Asyl (BFA) überprüft. Gegen die Entscheidung des BFA kann dann mithilfe von Rechtsberater:innen Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) eingereicht werden. Bis zur Entscheidung des BVwG besteht der faktische Abschiebeschutz. Gegen die Entscheidung des BVwG kann dann Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder Revision beim Bundesverwaltungsgerichtshof eingereicht werden. Die Bezeichnung als Asylwerber:in gilt vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zur rechtskräftigen Entscheidung (vgl. BMI 2021a).

Die Entscheidung über internationalen Schutz kann entweder in Form des Status des:der Asylberechtigten oder des Status des:der subsidiär Schutzberechtigten gewährt werden. Des Weiteren wird geprüft, ob Gründe für ein humanitäres Bleiberecht vorliegen. Der Status des:der Asylberechtigten kommt jenen Personen zu, die das Asylverfahren positiv abgeschlossen haben, also nach der Genfer Flüchtlingskonvention als Flüchtling gelten. Asylberechtigte erhalten seit dem 1. Juni 2016 „Asyl auf Zeit“. Somit besteht ihr Aufenthaltsrecht für drei Jahre und kann dann, wenn die Voraussetzungen für eine Aberkennung nicht vorliegen, in ein unbefristetes Aufenthaltsrecht übergehen. Asylberechtigte haben einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang und können einen Konventionsreisepass beantragen. Subsidiären Schutz erhalten Personen, wenn der Asylantrag aufgrund mangelnder Verfolgung abgewiesen wird, deren Leben im Herkunftsland jedoch bedroht wird. Sie dürfen sich daher in Österreich aufhalten, haben vollen Zugang zum Arbeitsmarkt und können einen Fremdenpass beantragen. Der Status des:der subsidiär Schutzberechtigten wird anfangs für ein Jahr gewährt und kann bei Verlängerung immer für zwei Jahre erteilt werden (vgl. BMI 2021b). Sollten sowohl Asyl als auch subsidiärer Schutz abgewiesen werden, kann ein Aufenthaltstitel aus besonders berücksichtigungswürdigen, humanitären Gründen erteilt werden. Werden weder Asyl, subsidiärer Schutz, noch ein Aufenthaltstitel erteilt, wird eine aufenthaltsbeendende Maßnahme oder auch Rückkehrentscheidung erteilt. Wenn diese Person dann nicht innerhalb einer gewissen Frist ausreist, kann sie abgeschoben werden (vgl. BFA o.A.:19-23).

Laut dem Österreichischen Integrationsfond - ÖIF (vgl. o.A.) gilt seit dem 9. Juni 2017 für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte und rechtmäßig niedergelassene Drittstaatsangehörige, welchen der Status nach dem 31. Dezember 2014 zuerkannt wurde, das Integrationsgesetz. Dieses verpflichtet Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte zur Unterzeichnung der Integrationserklärung, in welchem sie sich bereit erklären, „die grundlegenden Werte der Rechts- und Gesellschaftsordnung einzuhalten“ (ebd.) und Deutsch- und Wertekurse zu besuchen beziehungsweise abzuschließen. Das Integrationsgesetz regelt auch die vollständige Teilnahme beziehungsweise den verpflichtenden Abschluss des Werte- und Orientierungskurses und der Deutschkurse bis

zum Sprachniveau B1. Die verpflichtenden Kurse werden vom ÖIF zur Verfügung gestellt. Sollten Asyl- oder subsidiär Schutzberechtigte an diesen Maßnahmen des Integrationsgesetzes nicht mitwirken, teilnehmen oder Kurse nicht abschließen, folgen Sanktionen, wie die Kürzung der Sozialhilfe (vgl. ebd.). Das Integrationsgesetz definiert Integration als „gesamtgesellschaftliche[n] Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller in Österreich lebenden Menschen abhängt und auf persönlicher Interaktion beruht“. (Integrationsgesetz §2 (1)) Des Weiteren steht geschrieben, dass die „Integrationsmaßnahmen zur Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich befähigen [sollen]“. (Integrationsgesetz §2 (2)) SOS Mitmensch (vgl. 2017:2) übt Kritik daran aus, indem sie sagen, dass in dieser Definition die Teilhabe am politischen Leben fehlen würde. Das Integrationsgesetz sieht außerdem im Erlangen der Staatsbürgerschaft das Ende des Integrationsprozesses (vgl. Integrationsgesetz §2 (2)). Auch dies wird von SOS Mitmensch (vgl. 2017:2) in Frage gestellt, da es sich um einen „fortwährenden gesamtgesellschaftlichen, aber auch individuellen Prozess“ (ebd.) handelt, welcher nicht mit der Staatsbürgerschaftsverleihung endet. Stattdessen sollte „Integration [...] im Sinne von Inklusion die gesellschaftliche Teilhabe aller in Österreich lebenden Menschen [...] ermöglichen“. (ebd.:5) Folglich müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um im demokratischen System und am gesellschaftlichen Leben in Österreich teilnehmen zu können (vgl. ebd.:6).

2.2 Tätigkeitsbereiche

Julia Graf

Um einen Überblick über die Tätigkeitsbereiche der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen zu bekommen, wird zunächst darauf eingegangen, inwiefern diese in der Grundversorgung sozialarbeiterisch betreut und beraten werden. Anschließend wird aufgezeigt, wo Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte Unterstützung und Hilfe erhalten können. Im Fokus stehen dabei die Bundesländer Wien und Niederösterreich.

2.2.1 Geflüchtete Menschen in der Grundversorgung

Asylwerber:innen, subsidiär Schutzberechtigte, Asylberechtigte während der ersten vier Monate nach Asylanerkennung, Personen mit rechtskräftig negativem Ausgang des Asylverfahrens, aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht abschiebbare Personen ohne Aufenthaltsrecht sowie Personen mit bestimmten Aufenthaltstiteln aus berücksichtigungswürdigen Gründen befinden sich in der Grundversorgung (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2021a). Da wir, als Verfasserinnen dieser Arbeit, in Niederösterreich studieren und außerdem unsere persönlichen Erfahrungen mit der Sozialen Arbeit im Fluchtbereich in Niederösterreich und Wien sammeln, wird im Folgenden auf diese beiden Bundesländer näher eingegangen.

Niederösterreich

Die Grundversorgung in Niederösterreich wird durch das NÖ Grundversorgungsgesetz geregelt und durch die NÖ Landesregierung vollzogen (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2021a). Die Unterbringung, Betreuung und Versorgung dieser Personen können in organisierten Unterkünften, wie beispielsweise Gasthäusern, Pensionen oder Heimen erfolgen. In Niederösterreich gibt es außerdem die Möglichkeit, privat zu wohnen. Um anschließend finanzielle Unterstützung erhalten zu können, ist dazu eine Genehmigung erforderlich (vgl. ebd.:2021b). In Niederösterreich wird das Land durch die Diakonie und die Caritas bei der sozialen Betreuung der hilfs- und schutzbedürftigen Personen unterstützt. Unter anderem besuchen sie die Asylwerber:innen in den Quartieren oder beraten an den Standorten vor Ort (vgl. ebd.:2021a). Für das westliche Gebiet ist mit ihrem Standort in St. Pölten die „Mobile Flüchtlingsbetreuung Niederösterreich West“ des Diakonie Flüchtlingsdienstes zuständig. Die „Mobile Flüchtlingsbetreuung Team NÖ-Nord“ sowie die „Mobile Flüchtlingsbetreuung Team NÖ-Süd“ der Caritas Wien verantworten mit Ihren Standorten in Wiener Neustadt und Korneuburg das östliche Gebiet (vgl. asylkoordination österreich o.A.a). Die Mitarbeiter:innen sind außerdem per E-Mail oder telefonisch erreichbar. Sie geben Informationen zur Grundversorgung sowie allgemein zu asylrechtlichen Themen, bieten Hilfe, Beratung und Unterstützung im Alltag, bei medizinischen und psychischen Problemen, betreiben Konfliktmanagement, vermitteln, wickeln die Ansprüche aus den Grundversorgungsleistungen ab und helfen beim Wechseln der Unterkunft sowie in den ersten Monaten nach dem Erhalt des positiven Asylbescheides. Auch jene privat wohnenden, anspruchsberechtigten Personen in der Grundversorgung können im Journdienst zur Beratung kommen (vgl. Caritas Wien 2015). Auf Grundlage von eigenen Erfahrungen ist zu ergänzen, dass die mobilen Flüchtlingsbetreuer:innen bei den regelmäßigen Besuchen in den Asylquartieren kontrollieren, ob die Zustände den jeweiligen Vorgaben, die in Verträgen zwischen den Quartiergeber:innen und dem entsprechenden Bundesland vereinbart wurden, entsprechen und, ob sich auch die Bewohner:innen an die dortigen Regeln halten.¹

Des Weiteren können asylwerbende Personen unter anderem bei der Caritas St. Pölten Rechts- und Sozialberatung in Anspruch nehmen (vgl. asylkoordination österreich o.A.a). In Mödling gibt es für Asylwerber:innen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit die „TRALALOBÉ“, die Sozial- und Bildungsberatung zu den Themen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Familie, soziale Belange und Wohnraum anbietet (vgl. TRALALOBÉ 2021).

Wien

In Wien wird die Unterbringung und Beratung von hilfs- und schutzbedürftigen Personen durch den Fonds Soziales Wien (FSW) geregelt. In Wien gibt es die Möglichkeit entweder individuell oder in einer organisierten Unterkunft zu wohnen. Für die privat wohnenden Personen ist die Servicestelle der Grundversorgung (Asylzentrum der Caritas) zuständig. Sie

¹ Wir beziehen uns auf die, im Rahmen des Studiums Soziale Arbeit, durchgeführten Praktika bei der Mobilien Flüchtlingsbetreuung Team NÖ-Süd der Caritas, absolviert von Julia Graf, im Zeitraum von 15.02.2021 bis 12.03.2021, sowie bei der Mobilien Flüchtlingsbetreuung Niederösterreich West des Diakonie Flüchtlingsdienstes, absolviert von Rebekka Schönbichler, im Zeitraum von 26.08.2019 bis 24.10.2019.

prüft die Anspruchsberechtigung, unterstützt bei der Antragsstellung und Wohnplatzsuche und organisiert, zahlt und gibt die Leistungen aus der Grundversorgung aus. In organisierten Unterkünften werden die Personen direkt durch Betreuer:innen der Trägerorganisationen vor Ort betreut (vgl. Fonds Soziales Wien 2021). Allgemeine Sozialberatung für Asylwerber:innen in Wien wird außerdem unter anderem vom „Flüchtlingsprojekt Ute Bock“, vom Verein „Projekt Integrationshaus“, der Volkshilfe Wien und von „Kolping UMAKO Wien“ angeboten (vgl. asylkoordination österreich o.A.b).

2.2.2 Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte

Asylberechtigte Personen können noch vier Monate nach dem positiven Abschluss ihres Asylverfahrens in der Grundversorgung bleiben. Spätestens nach diesen vier Monaten werden sie nicht mehr im Rahmen der Grundversorgung betreut (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2021a). Subsidiär Schutzberechtigte zählen zur Zielgruppe der Grundversorgung. Während sie in Niederösterreich deshalb ausschließlich Leistungen aus der Grundversorgung erhalten, bekommen sie in Wien zusätzlich Mindestsicherung als Richtsatzergänzung (vgl. Grundversorgungsinfo 2018). Informationen über die Betreuung und Beratung während der Grundversorgung in Niederösterreich und Wien sind in den Kapiteln 2.2.1 „Geflüchtete Menschen in der Grundversorgung“ zu finden.

Für Asylberechtigte und in einigen Fällen auch subsidiär Schutzberechtigte gibt es dennoch Möglichkeiten, Unterstützung und Beratung zu erhalten. Im Folgenden werden hier ausschließlich Einrichtungen genannt, die sowohl allgemeine als auch themenspezifische Sozialberatung und -betreuung in Niederösterreich und Wien explizit für Menschen mit Fluchterfahrung anbieten. Die Auswahl erfolgt aufgrund der Tatsache, dass vor allem Einrichtungen mit den soeben beschriebenen Kriterien bei der Erhebung der Daten mitwirkten. Außerdem liegt der Fokus dieser Arbeit speziell auf geflüchteten Menschen. Die folglich aufgezählten Einrichtungen dienen dabei lediglich als Beispiele und verfolgen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Niederösterreich

In Niederösterreich bietet unter anderem das „CarBiz“ in Wiener Neustadt, zugehörig zur Caritas Wien, Beratung für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte an (vgl. asylkoordination österreich o.A.a). Des Weiteren begleiten die Integrations- und Bildungszentren des Diakonie Flüchtlingsdienstes, kurz IBZ, Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, privat wohnende Personen bei ihrem Start in Österreich und unterstützen dabei durch Informationsweitergabe, Beratung, Bildungsangebote und Integrationsstartwohnungen (vgl. Diakonie Österreich o.A.a). In Mödling berät „TRALALOB“ unter anderem Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte zu den Themen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Familie, soziale Belange und Wohnraum (vgl. TRALALOB 2021).

Wien

In Wien bietet unter anderem der Diakonie Flüchtlingsdienst Beratung und Betreuung für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte an (vgl. asylkoordination österreich o.A.b). Bei der „Frauenberatung Wien“ erhalten neben asylwerbenden auch schutzberechtigte Frauen

Sozialberatung und haben zusätzlich die Möglichkeit für Begegnung und Austausch (vgl. Diakonie Österreich o.A.b). „INTO Wien“, eine weitere Stelle des Diakonie Flüchtlingsdienstes bietet Integrationsberatung für Asylberechtigte. Dazu gehört psychosoziale Beratung, Wohnversorgung, Deutschkursmaßnahmen und Lernbetreuung für Jugendliche. (vgl. asylkoordination österreich o.A.b). Der „Karibu Diakonie Flüchtlingsdienst“ bietet Wohnbetreuung für ehemalige, unbegleitete, minderjährige Geflüchtete (vgl. ebd.) und bei „MOZAIK“ können unter anderem subsidiär Schutzberechtigte Beratung in Anspruch nehmen (vgl. Diakonie Österreich o.A.c). Bei „ZIARA“, einer weiteren Einrichtung des Diakonie Flüchtlingsdienstes, handelt es sich um teilbetreute Wohnungen für Menschen mit psychischen Erkrankungen, die Flucht- beziehungsweise Migrationshintergrund haben. Die Klient:innen werden sozialpädagogisch, medizinisch und psychosozial betreut (vgl. Diakonie Österreich o.A.d). Vor allem für Bewohner:innen der Straßenzüge Zinnergasse – Landwehrstraße – Artillerieplatz – Margetinstraße gibt es „Basis Zinnergasse Gemeinwesenorientiertes Integrationsbüro“ des Diakonie Flüchtlingsdienstes (vgl. asylkoordination österreich o.A.b). Die Abteilung „Startbegleitung für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte“, kurz SfA, von „Interface Wien“ bietet anschließend an die Grundversorgung Integrationsbegleitung, die in Form von Hilfe zur Selbsthilfe unterstützen soll, den Alltag eigenverantwortlich und selbstständig zu meistern, an. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, Wohnberatung in Anspruch zu nehmen (vgl. Interface Wien GmbH 2021). Von der Volkshilfe Wien gibt es für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte die „Wohndrehscheibe“, die Unterstützung bei der Wohnungssuche leistet. Bei „Perspektive Wien“ wird unter anderem Beratung zu den Themen Anerkennung und Weiterbildung für Asylberechtigte angeboten (asylkoordination österreich o.A.b) und das Beratungsangebot des „Verein Pyramidops_Verein für Frauen und Gemeinwesenarbeit“, welches sich vor allem an Frauen mit Fluchterfahrung richtet (vgl. Verein Pyramidops_Verein für Frauen und Gemeinwesenarbeit o.A.), bietet auch diverse Bildungsangebote und betreibt Gemeinwesenarbeit (vgl. asylkoordination österreich o.A.b). Die „Queer Base“ bietet Rechts-, Sozial- und Coming Out – Beratungen für schwule, lesbische, Trans- und Interpersonen, die wegen ihrer Sexualität sowie Geschlechtsidentität nach Österreich flüchten mussten (vgl. Queer Base – Welcome and Support for LGBTIQ Refugees 2021).

2.3 Freiwilliges Engagement

Julia Graf

Da die Entscheidung, sich zu engagieren, Freiwilligkeit voraussetzt, werden im folgenden Kapitel einige Aspekte des freiwilligen Engagements erläutert (vgl. Jakob 2018:716). Unter anderem ist die aktive Teilhabe der Gesellschaft, laut dem Netzwerk Bürgerbeteiligung (vgl. 2016:1), für ein funktionierendes Zusammenleben in einer diversen Gesellschaft essenziell. Um Demokratie und die Autonomie der Menschen zu fördern, ist Partizipation ein wichtiger Aspekt für den Zusammenhalt der Gesellschaft. Freiwilliges Engagement spielt dabei eine wichtige Rolle bei der Partizipation an den gesellschaftlichen Entwicklungen (vgl. Heimgartner 2019:128).

Im dritten Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich wird dieses definiert als

„gemeinnützige bzw. soziale Tätigkeiten und Leistungen, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden. Dabei wurde wiederum unterschieden in ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen von Vereinen bzw. Organisationen (formelles Freiwilligen-engagement) und in private Hilfsdienste, etwa im Rahmen der Nachbarschaftshilfe (informelles Freiwilligenengagement).“ (Feistritzer 2019:14)

„Ohne Bezahlung“ meint in diesem Fall, dass der geleistete Zeitaufwand nicht abgegolten wird. Davon ausgenommen ist der Kostenersatz durch Organisationen für jene Ausgaben, die im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit anfallen. Dazu zählen beispielsweise Fahrtkosten, Telefonkosten oder Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Supervision und Mediation (vgl. More-Hollerweger et al. 2009:7).

2.3.1 Freiwilliges Engagement in Österreich

Folgende Zahlen und Fakten geben einen Überblick über das freiwillige Engagement in Österreich. Im Jahr 2019 waren 46%, etwa 3,4 Millionen Menschen, ab 15 Jahren freiwillig in Österreich engagiert, 31% waren zu diesem Zeitpunkt in Einrichtungen tätig, 30% unterstützten freiwillig in der Nachbarschaft und 15% waren in beiden Bereichen engagiert. Desto höher die formale Schulbildung, desto eher engagiert sich die österreichische Bevölkerung freiwillig. Die formellen Tätigkeiten werden außerdem öfters von Personen ausgeübt, die finanziell abgesichert sind. Personen mit Migrations- oder Zuwanderungshintergrund sind ähnlich häufig freiwillig engagiert, wie die übrige österreichische Bevölkerung, wobei sich zugewanderte Personen eher im informellen Bereich einbringen und Personen ohne Migrations- oder Zuwanderungshintergrund häufiger im formellen. Bei Frauen und Männern ließ sich 2019 kaum ein Unterschied bei der Häufigkeit, sich freiwillig zu engagieren, erkennen. Insgesamt sind in allen Altersgruppen viele Menschen in der Freiwilligenarbeit tätig, am meisten jedoch sind die 60- bis 69-jährigen aktiv (vgl. Feistritzer 2019:14-19). Bezugnehmend auf die Partizipation geflüchteter Menschen, ist zu sagen, dass im Zuge der Recherche keine Zahlen zu den aktuell freiwillig engagierten Menschen mit Fluchterfahrung gefunden werden konnten.

Im Jahr 2019 waren etwa zwei bis drei Prozent in der Flüchtlingshilfe tätig. Im Vergleich dazu, waren die meisten, jeweils etwa fünf bis acht Prozent, in den Bereichen Sport und Bewegung, Katastrophen- und Rettungsdienste, Kunst beziehungsweise kulturelles Zusammenleben und Sozial- und Gesundheitsdienste engagiert (vgl. ebd.:19). Etwa zwei Drittel der formell engagierten Menschen informierten sich aus Eigeninitiative über die Möglichkeit, freiwillig tätig zu werden, vorwiegend bei Freund:innen und Bekannten. Etwa ein Drittel erkundigte sich direkt bei den Organisationen und Vereinen und etwa fünf Prozent informierten sich unmittelbar auf deren Internetseiten. Massenmedien spielen keine große Rolle (vgl. ebd.:26-28). Kegel (vgl. 2002:98) betont die Wichtigkeit einer überzeugenden Botschaft für das freiwillige Engagement, bei der Sinn, Nutzen und Gewinn für die Freiwilligen sowie der Nutzen für die jeweilige Klientel und Organisation vermittelt werden. Einige Geflüchtete, so Rust (vgl. 2019:191f), leisten verstärkt unbezahlte Hilfe innerhalb des Familienverbands, da sie dies aus ihren Herkunftsländern gewohnt sind. Formelles,

freiwilliges Engagement, so nimmt sie an, hat dagegen eine geringere Bedeutung. Aufgrund dessen hält sie es für wichtig, jenen Menschen mit Fluchterfahrung, beispielsweise durch Fortbildungen, die Möglichkeit zu geben, freiwilliges Engagement kennenzulernen, um dadurch eine Grundsensibilisierung hervorrufen zu können.

2.3.2 Motive, sich freiwillig zu engagieren

Obwohl die Motive, sich freiwillig zu engagieren, im Laufe der Zeit immer individueller wurden (vgl. Solero 2014:40), ist das Hauptmotiv nach wie vor, anderen zu helfen und somit etwas zum Gemeinwohl beizutragen. Auch Spaß und Freude bei der Tätigkeit spielen eine Rolle, ebenso wie das Einbringen von persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie das Schließen neuer Freundschaften. Des Weiteren sind das Teilen von eigenen Erfahrungen mit anderen, die eigene Fitness und Aktivität, das Erweitern der eigenen Lebenserfahrung und etwas dazuzulernen Motive, sich freiwillig zu engagieren. Manche erhoffen sich höhere gesellschaftliche Anerkennung, Vorteile für das eigene Berufsleben sowie den leichteren Einstieg in eine bezahlte Erwerbstätigkeit (vgl. Feistritzer 2019:32f). Auch die emotionale Bedeutung eines Themas steigert die Motivation (vgl. Dux et al. 2009:47). Da sich bei der Nutzer:innenpartizipation, die im Fokus dieser Arbeit steht, Menschen mit eigener Fluchterfahrung für andere Geflüchtete einsetzen, scheint dies ein interessanter Aspekt zu sein. Wendt (vgl. 1996:13 zit. in Solero 2014:40) betont, dass freiwilliges Engagement außerdem zusammenhängend mit einem Sinnentwurf ist und sich Freiwillige demnach einen bestimmten Nutzen von ihrem freiwilligen Engagement erwarten. Asylwerber:innen beispielsweise, die keiner bezahlten Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt nachgehen dürfen, erhoffen sich von der ehrenamtlichen Mitarbeit, sinnvoll beschäftigt zu sein, einen strukturierten Alltag sowie Fortschritte im Spracherwerb (vgl. More-Hollerweger / Bogorin 2019:83). Für geflüchtete Menschen kann sich freiwilliges Engagement also positiv auf die gesellschaftliche Teilhabe und folglich die Integration auswirken (vgl. Rust 2019:196). Ergänzend ist zu betonen, dass sich unter anderem der Nachweis eines freiwilligen Engagements von mindestens drei Jahren in einer gemeinnützigen Organisation positiv auf die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft auswirkt. Sind alle Anforderungen erfüllt, reduziert sich die erforderliche Dauer des ununterbrochenen Aufenthalts in Österreich von zehn auf sechs Jahre (vgl. BSGPK 2021).

Für die Identifikation von Motiven, sich freiwillig zu engagieren, beschreiben Clary et al. (vgl. 1998:o.A. zit. in Wehner 2019:62f) sechs Funktionen, die die freiwillige Tätigkeit für Engagierte erfüllen kann. Die „Wertefunktion“ meint, dass es durch Freiwilligenarbeit möglich ist, eigene Werte zum Ausdruck zu bringen. Des Weiteren können Erfahrungen hinsichtlich neuer Erlebnisse und Interessen, die praxisnah in einem spezifischen sozialen Umfeld gesammelt werden, dabei unterstützen, sich selbst besser zu verstehen. Diese Funktion nennt sich „Erfahrungsfunktion“. Dadurch, dass durch eine freiwillige Tätigkeit neue Kontakte geknüpft werden, neue Fähig- und Fertigkeiten erlernt werden und berufliche Möglichkeiten erkundet werden können, kann sie als „Karrierefunktion“ Einfluss auf die berufliche Karriere haben. Sich unentgeltlich zu engagieren kann auch mit einer stärkeren Einbindung in eine Gruppe sowie mit den damit erfüllten Erwartungen des Umfelds einhergehen und somit als „Soziale Anpassungsfunktion“ genutzt werden. Unter der „Selbstwertfunktion“ ist zu

verstehen, dass freiwilliges Engagement den Selbstwert steigern sowie das Gefühl vermitteln kann, gebraucht zu werden. Zuletzt ist die „Schutzfunktion“ zu nennen. Bezugnehmend darauf kann durch Freiwilligenarbeit Einsamkeit und Schuldgefühlen entgegenwirkt und von Sorgen abgelenkt werden (vgl. Wehner 2019:63).

3 Partizipation – ein Überblick

Verena Lobinger

Zur klaren Definition von Partizipation wird in diesem Kapitel erst ein allgemeiner Überblick geschaffen und anschließend in den Unterkapiteln genauer auf die verschiedenen Stufen der Partizipation, die Partizipation in der Sozialarbeit und innerhalb des Fluchtbereichs eingegangen.

In der Literatur lassen sich mehrere Wortherkünfte vom Begriff Partizipation finden. Nach Rüedi (vgl. 2017:49) stammt er aus dem Lateinischen participatio, -onis, f., übersetzt Teilhaftmachung oder aus dem lateinischen Verb participare, welches mit teilhaftig machen oder teilnehmen lassen übersetzt werden kann. Im Digitalen Wörterbuch der deutschen Sprache sind unter den Synonymen für das Wort partizipieren Anteil haben, teilnehmen und beteiligt sein, aufzufinden (vgl. DWDS 2021). Partizipation ist facettenreich und umfasst viele unterschiedliche Formen und Bereiche. Die Wissenschaftlerin Joanna Howard betont, dass Partizipation ein Recht aller Menschen ist und die Ermöglichung und Erreichung von Partizipation ein politisches Thema ist:

“Participation is a right held by all people to engage in society and in the decisions that impact their lives. Participation is thus a political endeavour that challenges oppression and discrimination, in particular of the poorest and most marginalised people.” (Howard o.A.)

Es sind viele Definitionen und Erklärungen zu finden, was Partizipation ausmacht und umfasst. Eine allgemeine Beschreibung von Howard (vgl. ebd.) ist, dass Partizipation allen Personen ermöglicht, sich aktiv zu beteiligen und bei Entscheidungen, welche ihr Leben beeinflussen, mitbestimmen dürfen. Stefan Schnurr (2018:633) ist der Meinung, dass Partizipation „[...] ein grundlegendes und nicht austauschbares Merkmal demokratischer Gesellschafts-, Staats- und Herrschaftsformen“ ist. Vergleichbar wie Howard sieht er es als Grundrecht der Menschen an, dass sie über ihre Anteilnahme und Mitwirkungen im öffentlichen, kulturellen sowie politischen System selbstbestimmt und frei entscheiden dürfen (vgl. ebd.).

Obwohl Partizipation als Grundrecht aller Menschen einer Demokratie angesehen werden kann, bedeutet dies nicht, dass das selbstbestimmte Handeln und Entscheiden der eigenen Interessen sowie der Austausch mit anderen darüber stets „automatisch“ oder „von Natur aus“ geschieht. Besonders aufgrund von hoher sozialer Ungleichheit ist es möglich, dass

Personen nicht immer den gleichen Zugang zu Ressourcen bekommen beziehungsweise die Freiheit haben sie zu nutzen (vgl. Schnurr 2018:634f). Schnurr ist der Meinung, dass Partizipation „als Maßstab zur Gestaltung und Beurteilung von gesellschaftlichen Strukturen, Machtverhältnissen, Verteilungsregeln, Rechtsordnungen und politischen Verfahren“ eingesetzt werden kann (vgl. ebd.:635). Darüber hinaus umfasst Partizipation nicht nur das aktive politische Teilhabe, sondern viele unterschiedliche Aspekte des gesellschaftlichen Lebens, innerhalb einer Familie, des Arbeits-, Schul- und auch Kindergartenalltags oder auch in der Öffentlichkeit. Je nach Handlungsfeld gibt es verschiedene Definierungen, allgemein gilt aber, dass Partizipation auf einem partnerschaftlichen Verhältnis und der gegenseitigen Bereitschaft Macht abzugeben und sich zu engagieren, basieren sollte (vgl. Demokratiezentrum Wien o.A.a).

Die Website Demokratiezentrum Wien (vgl. o.A.b) beschreibt, dass innerhalb eines Lebensbereiches wie z.B. der Arbeit, einer räumlichen Dimension wie einer Stadt, einer Zielgruppe und Zielsetzung, aber auch auf nationaler und internationaler Ebene partizipiert werden kann. Des Weiteren können Individuen und Gruppen persönlich oder durch ausgewählte Vertreter:innen auch schriftlich oder online partizipieren. Zur leichteren Verdeutlichung unterscheidet das Demokratiezentrum Wien beim Begriff der Partizipation auf der ersten Ebene zwischen den politischen und den nicht-politischen Partizipationsformen. Auf der zweiten Ebene wird gegliedert, ob die Partizipationsart gesetzlich verankert ist oder nicht. Formale Formen treten auf, wenn eine Person das Recht hat mitzuentcheiden oder mitzusprechen, der partizipative Ablauf gesetzlich geregelt ist und die Ergebnisse verbindlich sind. Die formale Form kann sowohl auf der politischen als auch auf der nicht-politischen Ebene auftreten. Besonders bei der politischen und formalen Partizipation gelten strenge Zugangsbedingungen, wie z.B. das Mindestalter bei Wahlen. Gegensätzlich dazu basiert die informale Form auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Der Ablauf wird individuell gestaltet und die Ergebnisse sind keine klaren Vorgaben, sondern eher Empfehlungen. Es ist möglich, dass innerhalb eines Bereiches der Partizipation sowohl die informale als auch die formale Form eingesetzt wird (vgl. Demokratiezentrum Wien o.A.b).

Außerdem hängt der Begriff Partizipation eng mit dem der Inklusion zusammen. Das Ziel von Inklusion ist, dass jeder Mensch vollständig und gleichberechtigt bei allen gesellschaftlichen Prozessen teilhaben kann und die Chance hat, mitzubestimmen. Solch eine Inklusion kann nur durch einen partizipativen Beteiligungsprozess gefördert und erarbeitet werden (vgl. Partizipation & nachhaltige Entwicklung in Europa o.A.). Kircher (vgl. 2021) meint, dass es wichtig ist zu beachten, dass jeder Mensch ein Individuum ist, sich anders entwickelt und andere Stärken und Schwächen hat. Jede Person hat unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse und jeder Mensch hat das Recht, dass alle diese Unterschiedlichkeiten berücksichtigt werden. Bedeutsam für Inklusion und Partizipation ist, den Menschen zu zeigen, dass es Raum für ihre Selbstbestimmung, eigenen Entscheidungen und Selbstverwirklichung gibt und diese auch respektiert werden. Hierbei betont er, dass zwar auf die Bedürfnisse und Wünsche der Person geachtet werden muss, aber auch alle anderen Personen, die am Prozess beteiligt sind, ein Recht darauf haben (vgl. ebd.). Laut Kircher (vgl. 2021) ist die Umsetzung von Inklusion und Partizipation daher überwiegend eine Haltungsfrage. Die Stadt Wien zählt in einer Ausgabe der Werkstattberichte (vgl. Arbter

2012:15-17) bezüglich der Partizipation in der Stadtentwicklung folgende Haltungspunkte auf, welche über den Erfolg der Beteiligung entscheiden können:

- Dialog auf Augenhöhe
- Perspektivenwechsel
- Respekt und einander erst nehmen
- „Die großen Fünf“ – Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Leichtigkeit

Bei der politischen Partizipation in Österreich gibt es unterschiedliche Grade der Wahlberechtigungen. Im Allgemeinen sind österreichische Staatsbürger:innen ab dem Erreichen des benötigten Alters berechtigt, an politischen Wahlen teilzunehmen. EU-Bürger:innen ist es erlaubt an Gemeinderatswahlen und an Europawahlen teilzunehmen (vgl. BMI 2021c). Geflüchtete Personen haben selbst mit einer positiven Aufenthaltsberechtigung oder einer Zuerkennung des subsidiären Schutzes kein Wahlrecht und können in der Hinsicht nicht partizipieren (vgl. okay-line 2020).

3.1 Modelle der Partizipation

Verena Lobinger

Zum Beschreiben der einzelnen Stufen und Vorstufen der Partizipation wurden bereits viele unterschiedliche Modelle weiterentwickelt und ebenso neu entwickelt. So gibt es beispielsweise die „Leiter der Partizipation“ von Roger Hart (vgl. Ausbildung der PPÖ o.A.), welche auf die Einbindung von Kindern und Jugendlichen spezialisiert ist. Außerdem das Stufenmodell der Partizipation in der Gesundheitsförderung nach Wright, Block und Unger (vgl. Fonds Gesundes Österreich o.A.).

Sherry R. Arnstein veröffentlichte 1969 „A Ladder of Citizen Participation“ und setzte mit dieser Partizipationsleiter einen wichtigen Schritt für die Analyse von Bürger:innenbeteiligungen. Wie in der Abbildung 1 zu sehen ist, untergliedert sie den Begriff Partizipation in drei Phasen – „Nonparticipation“ (übersetzt: Nicht-Beteiligung), „Tokenism“ (übersetzt: Scheinbeteiligung) und „Citizen Power“ (übersetzt: Bürgermacht) (vgl. Arnstein 1969:216-224). Arnstein (vgl. ebd.) meinte, dass bei den unteren zwei Stufen „Manipulation“ und „Therapy“ Macht besitzende Akteur:innen andere Bürger:innen nach ihrem Sinne informieren und manipulieren würden. Somit handelt es sich bei den ersten zwei Stufen der Partizipationsleiter um das Gegenteil von Partizipation. Die darauffolgenden drei Leiterstufen bilden die „Scheinbeteiligung“. Diese Beteiligung begründet Arnstein damit, dass die Bürger:innen nun zwar mitreden und mithören dürfen, aber noch keine wirkliche Macht bei den Entscheidungen haben. Die obersten drei Leiterstufen sind in der Gruppierung die „Bürgermacht“. Die sechste Stufe ermöglicht es Bürger:innen in eine Partnerschaft mit weiteren Macht besitzenden Akteur:innen einzutreten. Die letzten beiden Leiterstufen lassen Menschen wirklich partizipieren und vor allem Macht ausüben (vgl. ebd.). Arnstein betont in ihrem Artikel, dass zwischen einer wirklichen Partizipation und nur einem leeren

Versprechen davon, große Unterschiede liegen: „There is a critical difference between going through the empty ritual of participation and having the real power needed to affect the outcome of the process“ (Arnstein 1969:216).

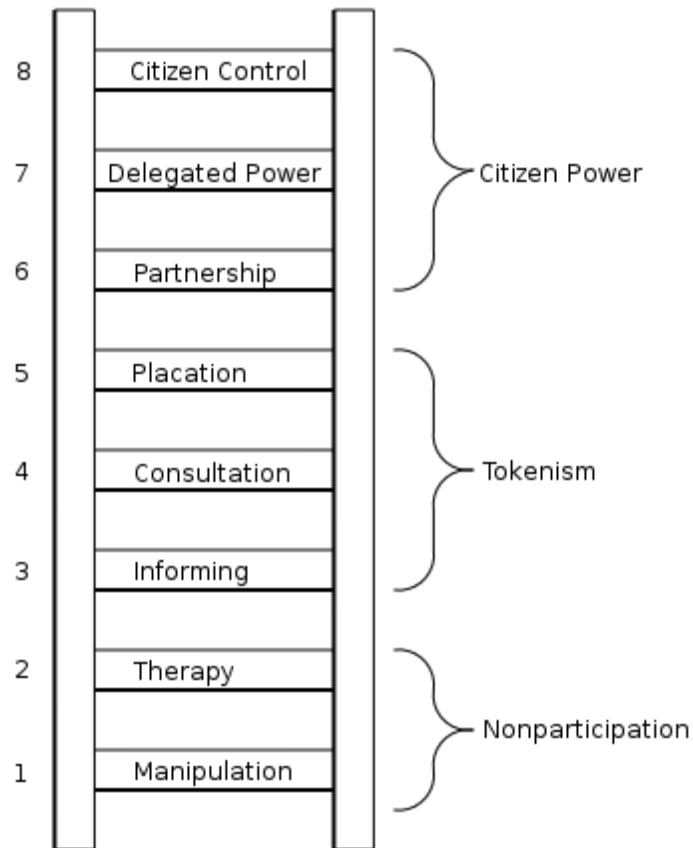


Abb. 1: Eight rungs on the ladder of citizen participation, Arnstein (1969)

Straßburger und Rieger (2019) haben das Prinzip der Partizipationsstufen in ihrem Modell der Partizipationspyramide weiterentwickelt. Innerhalb von sieben Stufen wird dabei ein Spektrum zwischen geringfügiger Beteiligung und Entscheidungsmacht aufgezeigt. Im Gegensatz zum Modell von Arnstein wird auf der Pyramide die Nicht-Beteiligung nicht abgebildet, die Pyramide unterscheidet nur zwischen den Vorstufen der Partizipation und den tatsächlichen Stufen der Partizipation (vgl. Straßburger / Rieger 2019:15-18). Laut Straßburger und Rieger (vgl. ebd.) handelt es sich bei den ersten drei Vorstufen der Partizipation hauptsächlich um einen Informations- und Meinungsaustausch. So können unter anderem bei der dritten Stufe die Meinungen und Ansichten von den Bürger:innen bei Entscheidungen herangezogen werden, ohne dass diese berücksichtigt werden müssen (vgl. ebd.:24). Bei der vierten Stufen der Partizipation beginnt das Recht auf Mitbestimmung und bei den Stufen fünf und sechs werden teilweise Entscheidungen ermöglicht sowie die sämtliche Entscheidungsmacht an Bürger:innen übertragen (vgl. ebd:23-28). Eine Besonderheit der Pyramide ist, dass sie von zwei verschiedenen Perspektiven, die der

institutionell-professionellen und die der Bürger:innen betrachtet werden kann. Die siebte Stufe „Zivilgesellschaftliche Eigenaktivitäten“ findet ausschließlich auf der Seite der Bürger:innen statt, da sie unabhängig von Institutionen ist. Sie bildet somit die höchste Form von Partizipation (vgl. ebd.).

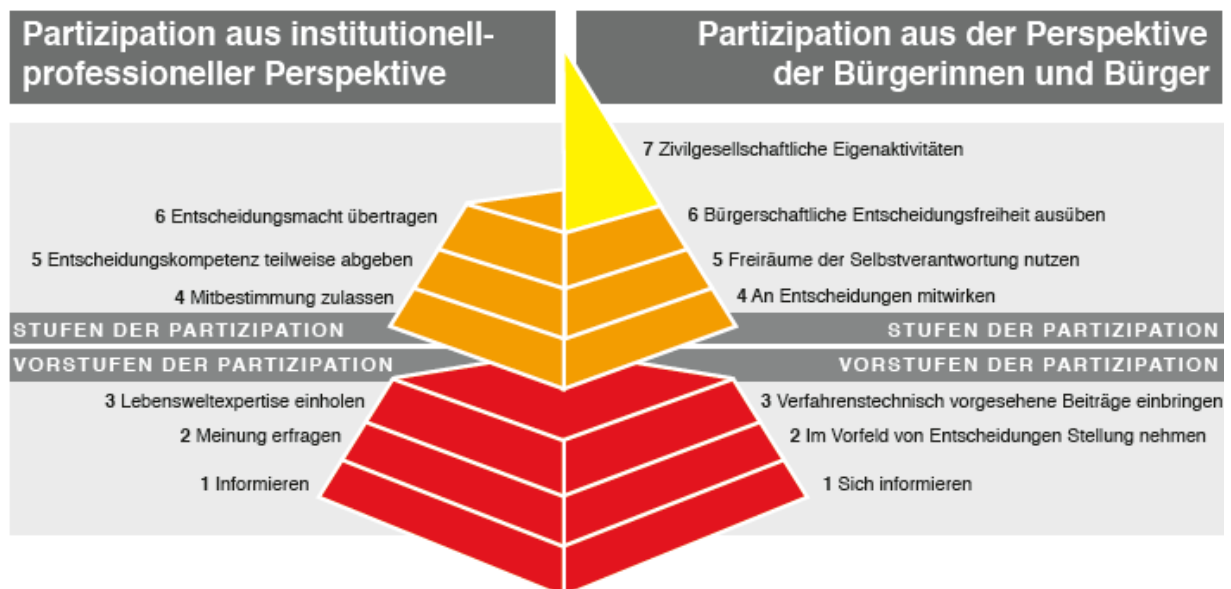


Abb. 2: Die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger, Straßburger / Rieger (2014)

Das angeführte Partizipationsmodell ermöglicht eine Reflexion und Analyse, inwiefern ein Projekt, eine Forschung oder auch das eigene sowie das fremde Handeln innerhalb eines sozialen Berufes partizipativ abgehalten werden (vgl. Straßburger / Rieger 2019:34). Nachdem die vier erforschten Partizipationsmöglichkeiten näher dargestellt wurden, wird in dieser Forschungsarbeit das Modell der Partizipationspyramide herangezogen, um herauszufinden, wie partizipativ die Formen gestaltbar sind.

3.2 Partizipation in der Sozialen Arbeit

Constanza Karan

Warum ist Partizipation für die professionelle Soziale Arbeit von großer Bedeutung? Laut Straßburger und Rieger (vgl. 2019:234) ist Partizipation der beste Weg, um Empowerment zu erzielen. Fachkompetenz und Lebenserfahrung werden im Rahmen von partizipativ gestalteter Sozialer Arbeit gleich gewertet und das Ausmaß und die Art von Unterstützungsmöglichkeiten werden gemeinsam mit Klient:innen entschieden.

Ziel dieses Unterkapitels ist es unter anderem, einen Überblick über unterschiedliche Interpretationen des Begriffs Partizipation innerhalb der Sozialen Arbeit zu schaffen und die Bedeutung von Partizipation für die Soziale Arbeit näher zu beleuchten. Darüber hinaus werden die Voraussetzungen für Partizipation in der Sozialen Arbeit auf drei verschiedenen Ebenen erläutert.

3.2.1 Das Verständnis von Partizipation in der Sozialen Arbeit

„Partizipation“ - Ein auffallend häufig verwendeter Begriff in der Sozialen Arbeit. Vor allem in modernen Literaturwerken der Sozialen Arbeit lässt sich der Begriff vermehrt finden. Die Soziale Arbeit nützt häufig die Erkenntnisse von Bezugswissenschaften. Auch in Bezug auf eine klare Sozialarbeitsdefinition zu dem Begriff „Partizipation“ kann deshalb laut Scheu und Autrata (vgl. 2013:76) keine einheitliche, ausschließlich für die Soziale Arbeit geltende, gefunden werden. Es stellt sich die Frage, welches Verständnis von Partizipation im Rahmen der Sozialen Arbeit Anklang findet. An dieser Stelle werden ausgewählte, unterschiedliche Definitionen und Ansichten, die innerhalb der Sozialen Arbeit zu Partizipation vertreten werden, vorgestellt.

Thiersch bezeichnet die Partizipation als „Grundprinzip der demokratischen Gesellschaft“ (2020:139). Ziel von Partizipation ist die Teilhabe, Mitbestimmung und Mitgestaltung in allen Lebensbereichen und wird daher von Thiersch als Handlungsmaxime der Sozialen Arbeit bestimmt. In seinem Verständnis muss Partizipation als eine Art Prozess gesehen werden. In diesem Prozess sollen der Wille und die Stärke zum selbstständigen Handeln auf der Klient:innenseite von der Sozialen Arbeit gesehen und gestärkt werden (vgl. ebd.:139f). Auch nach Gintzel (vgl. 2017:700f) werden mit dem Begriff Partizipation unterschiedliche Ansätze beschrieben, in denen das Ziel verfolgt wird, die bewusste Teilnahme der Klient:innen bei Hilfeprozessen zu fördern. Darunter wird verstanden, dass Klient:innen verstärkt miteinbezogen werden, mitwirken, sich organisieren und mitbestimmen sollen. Partizipation hat somit direkten Einfluss auf die Art und das Ausmaß der Unterstützungsleistungen. Das Ausmaß von Partizipationspraxis/Partizipationsumsetzung ist immer abhängig von der Professionalität der Fachkräfte sowie der Qualität des Angebotes (vgl. ebd.). Laut Gintzel (vgl. ebd.) muss nach wie vor Partizipation im Rahmen der Sozialen Arbeit verlangt werden und stellt somit auch innerhalb der Profession keine Selbstverständlichkeit dar. Darüber hinaus führen Straßburger und Rieger (vgl. 2019:230) aus, dass Partizipation auf klar definierten Vereinbarungen, in denen geregelt ist, wie Entscheidungen gefällt werden und welches Ausmaß das Recht an Mitbestimmung umfasst, basieren sollte. In ihrem Verständnis wird sich klar von sogenannten Partizipationsformen, bei denen Ansichten und Meinungen der teilhabenden Personen, Entscheidungen nicht beeinflussen oder bei diesen nicht beachtet werden, abgegrenzt. Hinte (2007:426) beschreibt dahingehend, dass „[d]ie fachliche Kunst [...] nicht darin [besteht], die Betroffenen zu beteiligen, sondern darin, ein Arrangement zu schaffen, das die Betroffenen dabei unterstützt, die Sozialarbeit zu beteiligen.“

Eine prägnante und aussagekräftige Definition zur Partizipation von Menschen mit Armutserfahrung, die sich auch auf weitere Bereiche der Sozialen Arbeit umlegen lässt, kreierten Moser und Schenk (2014:554):

„Partizipation« beschreibt [...] die aktive Teilnahme und Mitgestaltung von Lebensbereichen bzw. Initiierung und das Mittragen von Aktivitäten, die Menschen mit Armutserfahrungen normalerweise schwer zugänglich sind bzw. von denen sie ausgeschlossen bleiben.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Partizipation in der Sozialen Arbeit bisher nicht einheitlich definiert wurde, aber des Öfteren aktive Teilhabe, Mitbestimmungsrecht und Mitgestaltungsmöglichkeiten innerhalb von Unterstützungsprozessen der Sozialen Arbeit darunter verstanden werden. Folglich ist in dieser Arbeit mit dem Begriff Partizipation in der Sozialen Arbeit aktive Teilhabe, Mitsprache – und Entscheidungsrecht, Gestaltungsmöglichkeit und Organisationsmöglichkeit gemeint. In dem Kapitel 3.4 „Der Partizipationsbegriff in dieser Arbeit“ wird auf den Partizipationsbegriff, der in dieser Arbeit verwendet wird, noch ausführlicher eingegangen.

3.2.2 Warum Partizipation in der Sozialen Arbeit

Laut Straßburger und Rieger (2019:42; Herv.i.O.) „[lautet] die Devise für Professionelle im sozialen Bereich: Nicht *für* sondern *mit* Menschen arbeiten“. Wie bereits erwähnt, wird Empowerment als überaus wichtige Aufgabe der Sozialen Arbeit erachtet, die sich vor allem durch Partizipation erreichen lässt (vgl. ebd.:46). Straßburger und Rieger begründen die außerordentliche Bedeutung von Partizipation im Sozialbereich folgendermaßen:

„Da jeder Mensch das Recht darauf hat, in Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden zu leben, ist er auch berechtigt, daran mitzuwirken, dass eben diese Zustände eintreffen. Daher ist es eine entscheidende Aufgabe sozialer Berufe, Menschen zu befähigen, aktiv an sozialen, gesellschaftlichen und politischen Prozessen teilzunehmen.“ (ebd.:231)

Auch in der internationalen Definition Sozialer Arbeit wird als Aufgabe die Stärkung von Personen in ihrer Autonomie hervorgehoben:

„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen.“ (obds 2016)

Gintzel (vgl. 2017:701) vertritt den Standpunkt, dass moderne und professionelle Soziale Arbeit ohne die Partizipation von Klient:innen nicht auskommt. Die aktuellen Entwicklungen in der Gesellschaft hin zu Individualisierung von Lebenslagen und hin zur Entstehung einer „Risikogesellschaft“ (ebd.), fordern die Soziale Arbeit auf, ihre Methoden, Ansätze, Konzepte und Strategien zu differenzieren und verlangen ein verstärktes, individuelleres Eingehen auf Bedürfnisse und Ressourcen der Klient:innen (vgl. ebd.). Gintzel (vgl. ebd.) ist zu dem Schluss gekommen, dass dies nur mithilfe partizipativer Ansätze gelingen kann.

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Innovative Partizipationskonzepte“, das am Ilse-Arlt-Institut im Auftrag der Armutskonferenz an der Fachhochschule St. Pölten durchgeführt wurde, konnten positive Effekte von Partizipation auf Klient:innen und soziale Organisationen erkannt werden (vgl. Faltin / Huber 2015:305-311). Die Betroffenen wurden verstärkt in die Forschung miteinbezogen. Die Forscher:innen verwendeten einen österreichweiten Fragebogen und veranstalteten Fokusgruppen (vgl. ebd.:305f). Es konnte ermittelt werden, dass Klient:innen beispielsweise im Rahmen von Partizipation die Möglichkeit bekommen, mehr Verantwortung zu übernehmen. Ihr Engagement kann gefördert und demokratisches

Bewusstsein gestärkt werden. Als weiterer Vorteil von Partizipation wird die Verbesserung der Lebensqualität der Klient:innen durch erhöhte Teilhabe genannt (vgl. ebd.:310f).

3.2.3 Voraussetzungen für Partizipation in der Sozialen Arbeit

Partizipation funktioniert nicht automatisch in sozialen Organisationen. Es müssen laut Straßburger (vgl. 2019a:52) bestimmte Voraussetzungen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene erfüllt und vorhandene Strukturen verändert werden, um den Anspruch Partizipation innerhalb sozialer Organisationen erfüllen und gewährleisten zu können.

Auf der Mikroebene

Rieger (vgl. 2019:56-58) verortet auf dieser Ebene vor allem die innerliche Haltung und die Fachkompetenz der Professionist:innen als Voraussetzung für gelingende Partizipation. Voraussetzungen auf der Klient:innenseite werden in diesem Kontext von Rieger nicht erwähnt. Um partizipativ zu arbeiten, ist es auf Seite der Fachkräfte notwendig, eine partizipative Grundhaltung zu verinnerlichen. Besonders förderlich für partizipative Prozesse sind persönliche Eigenschaften wie Geduld, Risikobereitschaft und Flexibilität auf der professionellen Seite (vgl. ebd.:60). Laut Urban (vgl. 2005:5) kann Partizipation auf individueller Ebene als eine Art Lernprozess gesehen werden. Partizipation kann demnach nur durch praktisches Partizipieren gelernt werden.

Auf der Mesoebene

Die Voraussetzungen auf der Mesoebene beziehen sich auf die Organisationsebene, speziell auf Einrichtungen und Projekte (vgl. Straßburger 2019a:52). Es kann gesagt werden, dass es in jeder Einrichtung sowie auch im Rahmen jedes Projektes bestimmte Regeln gibt, an die sich gehalten wird. Diese Regeln können Partizipation entweder fördern oder hindern. Um das Angebot in Einrichtungen oder Projekten partizipativ zu gestalten, ist es von großer Wichtigkeit, Klient:innen sobald als möglich in die Planung, Struktur und folglich in die Umsetzung dieser miteinzubeziehen. Manche Projekte scheitern gerade daran, dass Professionist:innen diese im Alleingang entwickeln und Klient:innen zu spät miteinbezogen werden (vgl. Straßburger 2019b:82f). Es wäre Aufgabe der Einrichtung, Zeit und Raum zu bieten, um Klient:innen von Beginn an an Prozessen teilhaben zu lassen sowie partizipatives Arbeiten auf Seite der Professionist:innen zu ermöglichen und zu normalisieren (vgl. Straßburger 2019a:55).

Auf der Makroebene

Diese Ebene bezieht sich auf die sozialpolitischen und gesetzlichen Gegebenheiten (vgl. ebd.:52). Laut Straßburger (ebd.) „muss [Partizipation; d. Verf.] politisch unterstützt und finanziell gesichert sein.“ Ein grundlegendes Problem an der Umsetzung partizipativer Projektprozesse ist die Tatsache, dass bisweilen zumeist lediglich Projekte finanziert werden, deren Ziele im Vorhinein klar formuliert werden. Somit stellt möglicherweise die Finanzierung für die partizipative Projektentwicklung ein Hindernis dar. Gerade deshalb ist es laut Straßburger notwendig, Geldgeber:innen von der weitreichenden Bedeutung von Partizipation auf den Erfolg eines Projektes zu überzeugen (vgl. ebd.:55). Scheu und Autrata (vgl. 2013:303) zufolge, kann das Ziel der Steigerung von Partizipation innerhalb der

Sozialen Arbeit, mit sozialpolitischen und auch gesellschaftlichen Zielen in Widerspruch geraten. Diesen Widerspruch zu überwinden, erfordert zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten. Im gesetzlichen Kontext ist als Beispiel für gesetzliche Verankerung von Partizipation die UN-Behindertenrechtskonvention von 2007, in der Partizipation klar als Ziel festgeschrieben wurde, zu erwähnen (vgl. Vom Böckel 2019:117f).

3.3 Partizipation im Fluchtbereich

Constanza Karan

Im folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, warum Partizipation speziell im Fluchtbereich beziehungsweise in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen gefordert wird.

Laut Statistik Austria (vgl. 2021) haben im Zeitraum 2014 bis inkl. 2019 insgesamt 210 056 Menschen einen Asylantrag in Österreich gestellt und Schutz in Österreich gesucht. Aufgrund dieser Zahl sowie Bozay (vgl. 2019:458) zufolge, kann gesagt werden, dass die Fluchtmigration ein überaus aktuelles Thema darstellt. Durch die zunehmende Anzahl an Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen flüchten müssen, entstehen für soziale Organisationen neue Herausforderungen. Wichtige Anliegen und Notwendigkeiten, bei denen Geflüchtete von Organisationen unterstützt werden, sind Unterbringung, Versorgung und Integration. In diesem Kontext gilt auch die gesellschaftliche Partizipation geflüchteter Menschen als überaus wichtige Komponente (vgl. ebd.). Laut dem Netzwerk Bürgerbeteiligung (vgl. 2016:1), welches in Deutschland aktiv ist, wird im Rahmen des sogenannten Integrationsprozesses von geflüchteten Menschen zumeist Bildung, Ausbildung, Sprache und Zugang zum Arbeitsmarkt in den Fokus genommen. Das Netzwerk Bürgerbeteiligung (vgl. ebd.) wäre für einen Perspektivenwechsel oder eine generelle Erweiterung der Handlungsfelder. Es wird der Standpunkt vertreten, dass nur wenn Bedingungen geschaffen werden, die eine aktive Teilnahme geflüchteter Menschen ermöglichen, ein Zusammenleben auf Dauer funktionieren kann. Es erscheint notwendig, zugewanderte Personen so bald als möglich miteinzubeziehen. Darüber hinaus ist es vor allem für Menschen, die von diktatorisch geführten Ländern flohen, wichtig Demokratie mitzuerleben und somit mitzubestimmen. Fördernd wirken können hier vor allem unterschiedliche Möglichkeiten der Beteiligung und des freiwilligen Engagements. Die Stiftung Mitarbeit (vgl. 2019a:4), eine große deutsche Stiftung, die sich unter anderem für Partizipation von Geflüchteten einsetzt, stellt klar, dass Partizipation von Geflüchteten nicht von allein funktionieren kann. Es benötigt dazu fördernde Strukturen, geeignete Rahmenbedingungen und Akteur:innen, die sich für ein demokratisches Miteinander vor Ort einsetzen und dieses organisieren.

Im Rahmen der deutschen Fachveranstaltung „Partizipation in der Empowermentarbeit mit geflüchteten Frauen“, die am 18. Oktober 2018 stattfand, erstellten die Teilnehmer:innen ein Impulspapier. In dem Impulspapier wurden die wichtigsten Erkenntnisse der Veranstaltung und somit die Standpunkte, Sichtweisen und Erfahrungen von ca. hundert Geflüchteten,

Aktivist:innen und Fachkräften zusammengefasst (vgl. BAGFW 2018:6-8). Es wurde ermittelt, dass für den Abbau von benachteiligenden Strukturen und um die Partizipation geflüchteter Menschen zu stärken, vereinte Kräfte benötigt werden. Voraussetzung dafür ist die gemeinsame Vision, die Menschen tatsächlich partizipieren zu lassen und sich ungerechten Bedingungen entgegenzusetzen (vgl. ebd.:16). Diesbezüglich wurde im Rahmen der Fachtagung festgehalten:

„Geflüchtete wollen mitgestalten, mitentscheiden, an Gesellschaft teilhaben und ein selbstbestimmtes Leben führen. Die Unterstützungsangebote Sozialer Arbeit und Einrichtungen sozialer Träger können in diesem Zusammenhang wichtige Anlaufstellen sein.“ (ebd.)

3.4 Der Partizipationsbegriff in dieser Arbeit

Constanza Karan

Wie bereits im oberen Kapitel 3.2.1 „Das Verständnis von Partizipation in der Sozialen Arbeit“ erläutert, wurde Partizipation in der Sozialen Arbeit bisher noch nicht einheitlich definiert. Auch in der Literatur zur Partizipation im Fluchtbereich konnte keine klare Definition gefunden werden. Deshalb entschieden wir, eine eigene für diese Arbeit passende, an die von Gintzel (vgl. 2017:700f) und Moser / Schenk (vgl. 2014:554) angelehnte Definition, zu formulieren.

Wir verstehen in dieser Arbeit unter Partizipation Mitbestimmungsrecht- und Entscheidungsrecht, aktive Teilhabe, Gestaltungsmöglichkeit und Organisationsmöglichkeit von allen Menschen mit Fluchterfahrung im Kontext von Unterstützungsleistungen der Sozialen Arbeit. Partizipation im Rahmen von Unterstützungsangeboten der Sozialen Arbeit soll Menschen mit Fluchterfahrung empowern, miteinbeziehen, ihnen Gehör verschaffen, ein Gemeinschaftsgefühl vermitteln, Verantwortung geben und Entscheidungsmöglichkeiten hervorbringen.

Um zu verdeutlichen, dass in der Arbeit der Fokus auf die Partizipation von Nutzer:innen der Sozialen Arbeit beziehungsweise der Unterstützungsangebote der Sozialen Arbeit im Fluchtbereich gelegt wird, wird in dieser Arbeit zusätzlich zum Begriff Partizipation der Terminus Nutzer:innenpartizipation verwendet.

4 Forschungsdesign

In diesem Kapitel werden zunächst unsere Forschungsfrage und die dazu formulierten Unterfragen vorgestellt. Darüber hinaus werden das Forschungsfeld sowie der Forschungsprozess beschrieben und anschließend die für diese Arbeit verwendeten

Methoden erläutert. Zuletzt werden jene Vorannahmen dargestellt, die sich im Zuge der Themenfindung ergaben.

4.1 Forschungsfragen

Thema dieser Arbeit ist die Nutzer:innenpartizipation in der Arbeit mit Geflüchteten. Wir, die die vier Partizipationsmöglichkeiten Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit, Nutzer:innenbeirat und Selbstorganisation erforschen, beschäftigen uns im Zuge dessen mit der Frage nach deren Nutzen für die unterschiedlichen Akteur:innen im Fluchtbereich. Die Hauptforschungsfrage dieser Arbeit lautet demnach:

Was ist der Nutzen von Partizipationsmöglichkeiten, wie Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit, Nutzer:innenbeirat und Selbstorganisation für unterschiedliche Akteur:innen im Fluchtbereich?

Um diese umfassend beantworten zu können, sollen im Zuge der Forschung ebenfalls Ergebnisse zu folgenden Unterfragen erarbeitet werden:

- Welche Vor- und Nachteile bieten die Partizipationsmöglichkeiten für alle Beteiligten?
- Welche Unterschiede und Ähnlichkeiten weisen die Partizipationsmöglichkeiten auf?
- Was unterstützt beziehungsweise hindert die mögliche Umsetzung der Partizipationsmöglichkeiten im Fluchtbereich?

4.2 Forschungsfeld

Das Forschungsfeld dieser Arbeit befindet sich im Fluchtbereich. Da die vier ausgewählten Partizipationsformen im Asyl- und Fluchtbereich in der Praxis kaum bis gar nicht angewendet werden beziehungsweise durch sorgfältige Internetrecherche keine Anwendungsformen ausfindig gemacht werden konnten, entschieden wir uns, unser Forschungsfeld auf andere Bereiche der Sozialen Arbeit auszuweiten. Dies betrifft besonders den psychosozialen Bereich, da auf diesem Gebiet schon viele Projekte entstanden sind, die erforscht werden können und diese zum Teil auch auf gesetzlichen Grundlagen (wie zum Beispiel dem Chancengleichheitsgesetz) basieren. Des Weiteren wurde in den Bereichen Migration allgemein, Pflege, Wohnungslosenhilfe und Demokratieentwicklung geforscht. Auch die in dieser Arbeit verwendete Literatur bedient sich an unterschiedlichen Feldern der Sozialen Arbeit.

Wir interviewten im Zuge der Forschung Expert:innen, welche selbst Teil dieser Partizipationsformen sind, diese gründeten, in diese involviert sind oder waren, oder an dessen Umsetzung interessiert sind. Bei der Auswahl unserer Interviewpartner:innen beschränkten wir uns nicht auf die Zugehörigkeit zu österreichischen Organisationen, sondern führten auch Interviews mit Personen aus Deutschland. Dies war unter anderem auch notwendig, da manche Partizipationsmöglichkeiten nur in Deutschland existieren

beziehungsweise bei der Recherche nur Projekte aus Deutschland gefunden werden konnten. In dieser Arbeit wird außerdem auf Literatur aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und dem englischsprachigen Raum zurückgegriffen. Die Teilnehmer:innen der Gruppendiskussion sind alle in Niederösterreich, Burgenland oder Wien wohnhaft. Die interviewten Personen, die in Verbindung mit österreichischen Organisationen stehen, wohnen entweder in Wien, Burgenland, Niederösterreich oder Oberösterreich.

4.3 Forschungsprozess

Nachdem die ersten gemeinsamen Recherchen im Gebiet der Nutzer:innenpartizipation betrieben wurden, begannen wir die vier Schwerpunkte Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit, Nutzer:innenbeirat und Selbstorganisation unter uns aufzuteilen und das Forschungsfeld zu definieren. In dieser Bachelorarbeit wurde sowohl zu viert geforscht als auch selbstständig gearbeitet. Bei den gemeinsamen Arbeitsschritten handelt es sich um das Verfassen der zwei Abstracts sowie der Einleitung und der Kapitel „Forschungsdesign“, „Partizipationscheck“, „Vergleich und Empfehlungen“, „Fazit und Ausblick“ und letztendlich „Reflexion des Forschungsprozesses“. Außerdem wurde die Gruppendiskussion als Fokusgruppe zu viert geplant, abgehalten, in einem Beobachtungsprotokoll erfasst und anschließend ausgewertet. Die Kapitel „Soziale Arbeit im Fluchtbereich“, „Partizipation“ und „Forschungsdesign“ wurden gleichmäßig aufgeteilt und eigenständig geschrieben. Des Weiteren wurden die vier Abschnitte der Partizipationsmöglichkeiten selbstständig und unabhängig voneinander ausgearbeitet. Wie bereits in der Einleitung beschrieben, sind in dieser Bachelorarbeit die eigenständig verfassten Kapitel mit dem Namen der Autorin gekennzeichnet. Die dafür erhobenen Daten wurden zwar selbstständig transkribiert und ausgewertet, durch die geteilte Auswertungsmethode der Strukturgeleiteten Textanalyse nach Auer-Voigtländer und Schmid (2017) standen sie aber für uns alle zur Verfügung. Obwohl wir den Großteil der Arbeit selbstständig schrieben, wurde die ganze Bachelorarbeit gemeinsam geplant und es wurden alle Teile aufeinander abgestimmt, damit eine einheitliche und übersichtliche Gesamtversion entsteht.

Aufgrund der andauernden Covid-19 Pandemie während unseres Forschungsprozesses fand dieser vollständig online statt. Anhand der vorgegebenen Sicherheitsmaßnahmen und des erhöhten Ansteckungsrisikos bei Aufeinandertreffen in geschlossenen Räumen, konnten weder unsere Erarbeitungen der gemeinsamen Arbeitsschritte noch die Datenerhebungen im Rahmen persönlicher Treffen stattfinden. Die Auswahl unserer Interviewpartner:innen sowie der Methoden der Datenerhebung werden im nächsten Kapitel genauer beschrieben.

4.4 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel werden wir unser methodisches Vorgehen darlegen. Zunächst organisierten wir, wie bereits im Forschungsprozess erläutert, eine Gruppendiskussion als Fokusgruppe. Des Weiteren stellen wir in diesem Kapitel die Datenerhebungsmethode des Leitfadenterviews als Expert:inneninterview, das schriftliche Interview und die

Interviewpartner:innen vor. Alle erhobenen Daten wurden mit der Auswertungsmethode der Strukturgeleiteten Textanalyse nach Auer-Voigtländer und Schmid (2017) ausgewertet, die folgend näher erklärt wird. In dieser Arbeit werden die Fokusgruppenteilnehmer:innen sowie die Interviewpartner:innen anonymisiert dargestellt. Um den Lesefluss nicht zu hindern, wurde sich darauf geeinigt, die Personen mit Frau:Herr A, B, C, etc. zu kennzeichnen.

4.4.1 Gruppendiskussion als Fokusgruppe

Zu Beginn der Datenerhebung wurde eine Gruppendiskussion als Fokusgruppe organisiert und durchgeführt. Dürrenberger und Behringer (vgl. 1999:12 zit.in Schulz 2012:10) beschreiben die Fokusgruppe als Kombinationsverfahren aus den Erhebungsmethoden des fokussierten Interviews und der Gruppendiskussion. Schulz (vgl. 2012:09) zur Folge, handelt es sich bei Fokusgruppen um ein ressourcenschonendes Diskursverfahren, bei dem von dem:der Moderator:in zu Beginn den Teilnehmer:innen ein Input über die zu beforschende Thematik gegeben wird, um den Diskussionsverlauf zu starten. Christina und Ludwig Benighaus (vgl. 2012:111) stellen fest, dass der Moderation und im speziellen der Gesprächsführung im Zuge der Fokusgruppe eine große Bedeutung zukommt, da sich diese auf die Ergebnisse der Fokusgruppe auswirken. Für den Ablauf der Fokusgruppe wird sich laut Schulz (vgl. 2012:13f) an einem zuvor erstellten Leitfaden orientiert. Die ideale Größe einer Fokusgruppe liegt zwischen sechs und zwölf Personen. In den meisten Fällen werden die Teilnehmer:innen bewusst nach Kriterien wie beispielsweise Geschlecht, Beruf, Lebensstil, etc. ausgewählt. Nach Schulz (vgl. ebd.) bringt die Durchführung der Fokusgruppe mehrere Vorteile mit sich. Beispielsweise können durch individuelle Äußerungen die anderen Teilnehmer:innen auf neue Ideen gebracht werden, somit wird sich gegenseitig inspiriert und motiviert. Darüber hinaus ist eine kollektive Gruppe leistungsfähiger als eine Einzelperson. Die Teilnehmer:innen können selbst entscheiden, zu welchen Themenblöcken sie sich mehr oder weniger äußern möchten. Da es auch im Rahmen von Partizipationsverfahren verwendet wird (vgl. ebd.:9), erschien uns dieses Diskursverfahren als geeignete Erhebungsmethode, um Menschen bei Entscheidungen teilhaben zu lassen.

Aufgrund der Covid -19 Pandemie Maßnahmen wurde unsere Fokusgruppe Anfang März über das Online Tool „Zoom“ durchgeführt. Einladungen verschickten wir über unterschiedlichste Kanäle an Personen, die Erfahrungen mit der Sozialen Arbeit im Fluchtbereich haben. Darüber hinaus nützten wir persönliche Kontakte, die wir bereits im Rahmen unserer bisherigen Sozialarbeitspraxiserfahrungen sammelten. Insgesamt nahmen sieben Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen an der Fokusgruppe teil. Alle Teilnehmer:innen arbeiten oder studieren in Wien oder Niederösterreich.

Kurzbeschreibung der Teilnehmer:innen

- Frau A. → Leiterin einer Beratungsstelle für Asyl- und Subsidiär Schutzberechtigte
- Frau B. → Mitarbeiterin in der mobilen Betreuung von geflüchteten Menschen
- Frau C. → Integrationsberaterin
- Herr D. → Mitarbeiter in der mobilen Betreuung von geflüchteten Menschen
- Herr E. → Student / 2015 nach Österreich geflüchtet

- Frau F. → Leiterin einer Wohneinrichtung für unbegleitete minderjährige geflüchtete Menschen
- Herr G. → Peer-Berater in einer Organisation, die geflüchtete Menschen unterstützt

Wir Autorinnen erstellten gemeinsam einen Leitfaden und eine Power Point Präsentation, mit deren Präsentation die Gruppendiskussion als Fokusgruppe eingeleitet wurde. Anhand der Fokusgruppe konnten verschiedene Blickwinkel auf die Thematik dieser Arbeit erhoben werden, welche folgend im Ergebnisteil Verwendung finden. Zudem wurde ein Beobachtungsprotokoll angefertigt.

4.4.2 Leitfadeninterview als Expert:inneninterview

Für die jeweiligen Datenerhebungen wurden Leitfadeninterviews als Expert:inneninterviews geführt. Hierbei gingen wir nach der Methode des Leitfadeninterviews nach Flick (vgl. 2016:113-115) vor. Laut diesem bereitet die interviewende Person unterschiedliche Fragen vor, welche den Gegenstand des Interviews beziehungsweise das relevante Spektrum abdecken sollen. Diese Vorbereitung findet in Form eines Leitfadens statt, welcher dem:der Interviewenden als Orientierung dient. Die notierten Fragen müssen im Interview aber nicht zwangsläufig wie im Leitfaden notiert formuliert werden beziehungsweise kann auch die Reihenfolge der Fragen angepasst werden. Im Interview steht laut Flick (vgl. ebd.) die individuelle Sicht des:der Interviewpartner:in im Fokus. Durch den Dialog zwischen dem:der Interviewenden und dem:der Interviewpartner:in soll diese Sicht hervorkommen. Die Fragen sollen erzählend und offen gestellt werden. Wenn eine Frage nicht ausgiebig genug beantwortet wurde, kann der:die Interviewer:in noch genauer nachfragen. Von besonderer Bedeutung ist außerdem, dass die Interviewpartner:innen nicht von der interviewenden Person beeinflusst werden. Wie das Leitfadeninterview gestaltet wird, hängt stark vom Ziel des Interviews ab. So steht beim Expert:inneninterview nicht direkt die Person selbst, sondern dessen spezifische Expertise im Vordergrund. Diese soll durch gezielte Fragestellungen erhoben werden (vgl. ebd.).

Interviewpartnerin – zur Partizipationsmöglichkeit „Helfer:innenkreis“

- Frau A. → Leiterin einer Beratungsstelle für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte. Sie war ebenfalls Teil der Gruppendiskussion.

Interviewpartner – zur Partizipationsmöglichkeit „Peer-Arbeit“

- Herr I. → Mitarbeiter einer psychosozialen Organisation, in welcher unter anderem Peer-Arbeit angeboten wird.

Interviewpartner:innen – zur Partizipationsmöglichkeit „Nutzer:innenbeirat“

- Frau C. → Integrationsberaterin. Sie initiierte in ihrer Organisation ein Projekt, mit dem Ziel, dass daraus ein Nutzer:innenbeirat entsteht. Sie nahm außerdem an der Gruppendiskussion teil.
- Frau J. → Interessenvertreterin und Gesamtsprecherin einer Interessenvertretung im psychosozialen Bereich.
- Herr K. → Interessenvertreter einer Interessenvertretung im psychosozialen Bereich.

Interviewpartner:innen – zur Partizipationsmöglichkeit „Selbstorganisation“

- Frau N. → Mitarbeiterin einer deutschen Stiftung, die auf Bundesebene tätig ist und partizipationsfördernd arbeitet. Die Stiftung fördert unter anderem selbstorganisierte Initiativen von Menschen mit Fluchthintergrund.
- Herr O. → Mitarbeiter einer deutschen Stiftung, die auf Bundesebene tätig ist und partizipationsfördernd arbeitet. Die Stiftung fördert unter anderem selbstorganisierte Initiativen von Menschen mit Fluchthintergrund. Herr O. ist im Jahr 2015 nach Deutschland geflohen. Er arbeitete bereits bei selbstorganisierten Initiativen mit und setzt sich für Partizipation geflüchteter Menschen ein.
- Frau P. → Langjährige Mitarbeiterin und leitende Funktion bei einer von migrantischen Frauen selbstorganisierten Organisation in Österreich.
- Frau Q. → Mitgründerin und Geschäftsführerin eines selbstorganisierten Vereins von und für migrantische Frauen in Österreich.

4.4.3 Schriftliches Interview

Im Zuge der Forschung wurden neben den mündlich geführten Leitfadeninterviews außerdem schriftliche Interviews durchgeführt. Laut Schiek (vgl. 2014:379) stellen diese, aufgrund des technischen Fortschrittes, eine weitere Möglichkeit für die qualitative Datenerhebung dar und werden auch vermehrt genutzt. Beim schriftlichen Interview in der Sozialforschung handelt es sich um „[...] eine vom Forscher stimulierte schriftliche Textproduktion, die der Interviewpartner unter Abwesenheit des Interviewers und in einer deutlich verzögerten Kommunikation vollzieht.“ (ebd.:380) Wie auch das qualitative, mündlich geführte, Interview (Flick 2010) kann das schriftliche Interview anhand eines Leitfadens oder aber erzählgenerierend gestaltet werden (vgl. Schiek 2014:380). Im Zuge dieser Forschung wurden ausschließlich Leitfadeninterviews durchgeführt. Anders als bei mündlicher und synchroner Interaktion, ist die schriftliche Kommunikation durch das verzögerte Senden und Empfangen der Daten sowie die örtliche Unabhängigkeit des Interviewenden vom Forschungsort gekennzeichnet (vgl.ebd.:383).

Bezugnehmend auf die Durchführung der schriftlichen Interviews ist festzuhalten, dass sich diese, unter anderem aufgrund der beschriebenen Strukturen des Schreib- und Leseprozesses, zwar als flexible und hilfreiche Methode der Datenerhebung erwiesen (vgl. ebd.:384f), allerdings, in unserem Fall, mit den mündlich geführten Interviews eine inhaltsreichere Kommunikation zu Stande kam.

Interviewpartner– zur Partizipationsmöglichkeit „Helfer:innenkreis“

- Herr H. → Mitbegründer des “Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn”. Er wurde im Zuge der Datenerhebung für die Beschreibung des Best Practice Beispiels interviewt.

Interviewpartner:innen – zur Partizipationsmöglichkeit „Nutzer:innenbeirat“

- Frau L. → Beirätin im „Nutzerbeirat“ des Sozialpsychiatrischen Zentrums Köln Innenstadt (SPZ) – Organisation mit Angeboten für Menschen mit psychischen Erkrankungen, Behinderungen oder Krisen. Das SPZ bietet einen Nutzer:innenbeirat an.
- Herr M. → Mitarbeiter des Pflegeheimes Maria Veen. Das Pflegeheim Maria Veen führt auch einen Nutzer:innenbeirat.

4.4.4 Auswertungsmethode

Da im Zuge dieser Arbeit viele unterschiedliche Daten erhoben wurden, war es uns wichtig, eine Auswertungsmethode zu verwenden, in welcher wir sowohl die Gruppendiskussion als auch die verschiedenen Interviews effektiv analysieren und auswerten können. Aus diesem Grund entschieden wir uns für die Methode der strukturgeleiteten Textanalyse nach Auer-Voigtländer und Schmid (vgl. 2017:130-143). Diese dient zur Auswertung von qualitativem Datenmaterial und eignet sich besonders für Datenmaterial, welches in großen Mengen vorhanden ist und in Folge der Auswertung reduziert wird (vgl. ebd.:130). Die strukturgeleitete Textanalyse ist geeignet für strukturierte Datenerhebungen, beispielsweise für ein Leitfadeninterview. Die Struktur der Auswertung wird durch die Leitfäden vorgegeben. Für die Analyse ist es nicht zwingend notwendig, vollständige Transkriptionen der Aufnahmen anzufertigen, sondern nur an den Stellen, welche für die Auswertung von Bedeutung sind (vgl. ebd.:131). Die Grundlage der Auswertungsmethode stellt ein vorstrukturiertes Erhebungsinstrument dar: die „Auswertungsmatrix“. Diese wird anhand der Erhebungsinstrumente, wie den Interviewleitfäden beziehungsweise dem Leitfaden der Gruppendiskussion, erstellt und dementsprechend kategorisiert. So werden in Form einer Tabelle Themenkomplexe oder relevante Fragestellungen und die jeweiligen Erhebungen eingetragen. Das Datenmaterial wird dann sinngemäß zusammengefasst und in die passenden Felder eingetragen. Nachdem das Material eingetragen wurde, werden die Ergebnisse pro Zeile (in der Spalte „Zeilenaussage“) zusammengefasst und Anmerkungen oder Auffälliges in der „Memo-Spalte“ eingetragen (vgl. ebd.:132f). Zum besseren Verständnis befindet sich im Anhang der Arbeit auch ein Ausschnitt der Auswertungsmatrix.

4.5 Vorannahmen

Als wir uns das erste Mal mit diesem Thema beschäftigten und anschließend versuchten, die Forschungsfrage und geeignete Unterfragen zu formulieren, ergaben sich für uns einige Vorannahmen, die nun beschrieben werden sollen. Wir stellten zunächst die Vermutung auf, dass jede der vier Partizipationsformen unterstützend, entlastend und bereichernd für die Soziale Arbeit sein kann. Durch regelmäßige Kommunikation und professionelle Koordination, so unsere Annahme, könnten durch die Partizipation geflüchteter Menschen bestehende Lücken in der Sozialen Arbeit im Fluchtbereich gefüllt werden, für die sonst nicht ausreichend Ressourcen vorhanden wären. Wir erwarteten uns durch die Einführung der jeweiligen Partizipationsform vor allem Vorteile für die Helfer:innen im Helfer:innenkreis, die Peers, die Mitglieder eines Nutzer:innenbeirats und die sich Selbstorganisierenden. Des Weiteren gingen wir davon aus, dass bei der Umsetzung des Helfer:innenkreises und der Peer-Arbeit mehr Ressourcen von Seiten der sozialen Organisationen und Einrichtungen benötigt werden als beim Nutzer:innenbeirat und der Selbstorganisation. Grundsätzlich ist zu sagen, dass wir uns von Anfang an zum Ziel setzten, im Zuge dieser Forschung eine Arbeit zu verfassen, die für soziale Organisationen und Einrichtungen im Fluchtbereich eine praxisrelevante Entscheidungs- und Orientierungshilfe für die Umsetzung der Partizipationsmöglichkeiten Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit, Nutzer:innenbeirat und Selbstorganisation darstellt.

5 Partizipationsmöglichkeit Helfer:innenkreis

Julia Graf

Eine der vier in dieser Arbeit erforschten Partizipationsmöglichkeiten ist der Helfer:innenkreis. Die Datenerhebung erfolgte einerseits durch Literaturrecherche und andererseits durch empirische Forschung. Im Zuge der Datenerhebung konnten weder in Österreich noch im deutschsprachigen Raum partizipativ gestaltete Helfer:innenkreise mit Geflüchteten gefunden werden. Darüber hinaus konnte keine themenspezifische Literatur und folglich auch keine offizielle Beschreibung erhoben werden. Zunächst wird demnach unsere Definition des partizipativ gestalteten Helfer:innenkreises mit Geflüchteten, wie er im Zuge dieser Arbeit zu verstehen ist, erläutert. Anschließend wird der „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ als Best Practice Beispiel vorgestellt, um einen Einblick in Helfer:innenkreise für Geflüchtete bekommen zu können. Um den Nutzen dieser Partizipationsmöglichkeit für Akteur:innen im Fluchtbereich herausarbeiten zu können, werden in den nachfolgenden Kapiteln „Vorteile und Ziele“, „Mögliche Aufgaben und Rollen“, „Benötigte Ressourcen“, „Erforderliche Kompetenzen“ sowie „Hürden und Grenzen“ des Helfer:innenkreises dargestellt.

Im Zuge des Forschungsprozesses wurde zunächst eine Gruppendiskussion als Fokusgruppe durchgeführt, bei der einige für dieses Thema relevante Erkenntnisse gewonnen werden konnten. Mit einer der Teilnehmer:innen, die während der Gruppendiskussion Interesse am Helfer:innenkreis zeigte, wurde zu einem späteren Zeitpunkt ein Interview geführt. Frau A., wie sie in dieser Arbeit genannt wird, ist Leiterin einer Beratungsstelle für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte. In Bezug auf das Best Practice Beispiel wurde ein schriftliches Interview mit Herrn H., einem Mitbegründer des „Helferkreises Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“, geführt. Insgesamt wurden fünf weitere Helfer:innenkreise, deren Angebot sich an Menschen mit Fluchterfahrung richtet, kontaktiert. Trotz aller unternommenen Anstrengungen blieben diese Anfragen unbeantwortet oder wurden abgelehnt. Zumeist lag dies an fehlenden zeitlichen Ressourcen oder an dem fehlenden Bezug zum Thema Partizipation in der Arbeit mit Geflüchteten. Sehr aussagekräftige Erkenntnisse aus dem erhobenen Datenmaterial lassen dennoch eine ausführliche Auseinandersetzung mit der Partizipationsmöglichkeit Helfer:innenkreis zu.

5.1 Definition

Eine der vier in dieser Arbeit erforschten Partizipationsmöglichkeiten ist der Helfer:innenkreis. Die Datenerhebung erfolgte einerseits durch Literaturrecherche und andererseits durch empirische Forschung. Da kein partizipativ gestalteter Helfer:innenkreis mit Geflüchteten im Zuge der Datenerhebung aufgefunden werden konnte, wird zunächst unsere Definition des partizipativ gestalteten Helfer:innenkreises, wie er in dieser Arbeit zu verstehen ist, erläutert. Anschließend wird der „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ als

Best Practice Beispiel vorgestellt, um einen Einblick in Helfer:innenkreise für Geflüchtete bekommen zu können. Um den Nutzen dieser Partizipationsmöglichkeit für Akteur:innen im Fluchtbereich herausarbeiten zu können, werden in den nachfolgenden Kapiteln „Vorteile und Ziele“, „Mögliche Aufgaben und Rollen“, „Benötigte Ressourcen“, „Erforderliche Kompetenzen“ sowie „Hürden und Grenzen“ des Helfer:innenkreises dargestellt.

Bei der Größe des Helfer:innenkreises orientieren wir uns an der Gruppenforschung, die eine ideale Gruppengröße auf maximal 15 Teilnehmer:innen beschränkt, um die Interaktion, die als zentraler Aspekt einer Gruppe zu sehen ist, zwischen den Helfer:innen nicht negativ zu beeinflussen (vgl. Leven 2013:32). Laut Sader (vgl. 2002:62-64 zit. in Göbl et al. 2012:57) neigt eine Gruppe bereits ab zehn Personen zur Bildung von Untergruppen, die wiederum ihre eigenen Ziele formulieren könnten (vgl. Douglas 1981:117 zit. in Göbl et al. 2012:117). Aus diesem Grund nehmen wir an, dass ein Helfer:innenkreis in dieser Form aus etwa acht Personen bestehen sollte. Wir gehen des Weiteren davon aus, dass ein Helfer:innenkreis aus Menschen mit möglichst vielen verschiedenen Muttersprachen sowohl für jene Personen, die durch dieses Angebot unterstützt werden, als auch für die Helfer:innen selbst von Vorteil wäre. Dies bestätigte sich vor allem im Interview mit Frau A.. Demnach kann es für Nutzer:innen vertrauensbildend und Unterstützung leichter annehmbar sein, wenn sie durch Personen mit der gleichen Muttersprache erfolgt (vgl. TI1:157-161). Da, so die Interviewte, vor allem die Sprache im Aufnahmeland als zentrale Hürde, sich selbst vertreten zu können, zu sehen ist (vgl. ebd.:496f), kann so auch verstärkt durch Übersetzungsleistungen geholfen werden (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021). Für die Helfer:innen bietet der Helfer:innenkreis einen Ort der persönlichen Begegnungen, der es durch eine Vielfalt an Sprachen, Kulturen und Lebenswelten innerhalb der Gruppe ermöglicht, Unbekanntes kennenzulernen und folglich Unbehagen zu reduzieren. Die Stärkung individueller Empathie-Fähigkeit kann zur Akzeptanz von Vielfalt führen, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt. Dieser kann sich wiederum positiv auf die Lebensqualität auswirken (vgl. Robert Bosch Stiftung GmbH 2019:13).

Der Helfer:innenkreis kann aufgrund klar formulierter Ziele und Rollen, welche in den Kapiteln 5.3 „Vorteile und Ziele“ und 5.4 „Mögliche Aufgaben und Rollen“ näher erläutert werden, als formelle Gruppe bezeichnet werden und ist deshalb entweder an eine Organisation angebunden oder bildet selbst eine (vgl. Fellöcker o.A.:5). Wichtig ist in jedem Fall die sozialarbeiterische Begleitung, sodass klare Rahmenbedingungen und Grenzen festgelegt werden können (vgl. ebd.:324-329) und von den Helfer:innen auch tatsächlich Hilfe zur Selbsthilfe geleistet wird (vgl. ebd.:40-42). Durch den professionellen Rahmen sollen die Helfer:innen geschützt, bei der Abgrenzung unterstützt und vor allem gestärkt werden können (vgl. ebd.:321-368). Im Falle des Helfer:innenkreises gehen wir demnach davon aus, dass dieser an eine soziale Organisation oder Einrichtung im Fluchtbereich angebunden ist, wie dies auch Frau A. erläutert (vgl. TI1:173-175).

Durch den Helfer:innenkreis sollen unter anderem jene Menschen unterstützt werden, die noch nicht in der Lage sind, sich selbst zu vertreten. Dies hängt häufig mit den noch unzureichenden Sprachkenntnissen zusammen (vgl. ebd.:401-405). Hier können die Helfer:innen unter anderem in Form von Begleitungen und Übersetzungsleistungen

unterstützen. Zu den möglichen Aufgaben könnten auch die Unterstützung bei der Arbeits-, Ausbildungsplatz-, Praktika- und Wohnungssuche sowie das gemeinsame Deutschlernen zählen (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021). Mögliche weitere Aufgaben und Rollen werden in Kapitel 5.4 näher erläutert.

5.2 Best Practice Beispiel

Im Verlauf unserer Forschung konnten weder in Österreich noch in Deutschland Helfer:innenkreise gefunden werden, die den Fokus auf die Nutzer:innenpartizipation in der Arbeit mit Geflüchteten legen. In Österreich scheinen im Allgemeinen keine Helfer:innenkreise für Geflüchtete zu existieren, weshalb im Zuge der Datenerhebung folglich der „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ in Deutschland kontaktiert wurde. Diese wurde für unsere Arbeit als Best Practice Beispiel ausgewählt, da er bereits seit dem Jahr 2012 besteht, mit etwa 80 ehrenamtlichen Helfer:innen und 200 Nutzer:innen nach wie vor aktiv ist und mit ihm, laut Herrn H., insgesamt gute Erfahrungen gemacht wurden (vgl. SI1:5-10). Der Helfer:innenkreis setzt sich zusammen aus Helfer:innen aus den Kirchengemeinden, dem „Deutsch-Islamischen Kulturverein Ottobrunn“, örtlichen Wohlfahrtsverbänden, den Kindertageseinrichtungen, aus der örtlichen Volkshochschule, Pfadfinder:innen und vielen Ehrenamtlichen. Auch selbst geflüchtete Menschen, die sich sozial engagieren wollen und bereits fortgeschrittene Deutschkenntnisse haben, unterstützen andere Menschen mit Fluchterfahrung und helfen bei interkulturellen sowie örtlichen Veranstaltungen, an denen sich der Helfer:innenkreis beteiligt (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021). Sollten Sprachkenntnisse hierbei doch eine Hürde darstellen, ist es möglich, diese in der Volkshochschule oder durch Privatunterricht zu verbessern (vgl. SI1:61f). Die Helfer:innen unterstützen entweder als „Paten“ oder als Helfer:innen in speziellen Sachgebieten und leisten dabei stets Hilfe zur Selbsthilfe (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021). Jede:r Helfer:in bringt dabei seine:ihre besonderen Kenntnisse und Erfahrungen aus den erlernten Berufen mit. So sind im Helfer:innenkreis unter anderem Jurist:innen, Lehrer:innen, Finanzfachleute, Organisationsfachleute, IT-Fachleute und Ärzt:innen tätig. Außerdem ist der Helfer:innenkreis mit verschiedenen Hilfsorganisationen sowie Behörden vernetzt und im Austausch. Die Helfer:innen, so Herr H., bauen ihren Erfahrungsschatz, durch die teilweise jahrelange Arbeit, ständig aus. Die Zusammenarbeit der einheimischen Bevölkerung und den Menschen mit Fluchterfahrung, wirkt sich positiv auf das gegenseitige Verständnis aus (vgl. SI1:40-57).

Der „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ unterstützt die geflüchteten Menschen der Gemeinden Ottobrunn, Riemerling und Hohenbrunn, unabhängig davon, ob ihr Asylverfahren noch läuft oder bereits abgeschlossen ist. Um beim Erlernen der deutschen Sprache zu helfen, gibt es das Angebot des wöchentlich stattfindenden Deutsch-Trainings und außerdem Lernpatenschaften für jene geflüchteten Menschen in besonderen Situationen, wie beispielsweise Mütter mit Babys. Des Weiteren unterstützt der Helfer:innenkreis bei der Suche nach Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Berufsschüler:innen haben die Möglichkeit von Lernpat:innen Nachhilfe zu erhalten und Schüler:innenpat:innen lernen mit Kindern und jungen Erwachsenen in Realschulen, Gymnasien oder Fachoberschulen. Sie

bringen sich außerdem bei der Vorbereitung auf die Abschlüsse an den Mittelschulen ein. Weiters hilft der Helfer:innenkreis bei der Suche nach einer passenden, leistbaren Wohnung. Im Sinne von punktuell eingesetzter Hilfe unterstützen die Helfer:innen in Form von Begleitungen und Übersetzungsleistungen (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021).

Zu den besonderen Angeboten des „Helferkreises Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ gehört unter anderem das „Café International“, bei dem sich Menschen mit Fluchterfahrung mit der einheimischen Bevölkerung bei Kaffee und Kuchen kennen lernen und austauschen können. Bei „Über’n Tellerrand“ kochen geflüchtete Menschen und laden zu Tafelrunden ein, die Begegnungen ermöglichen sollen. Außerdem organisiert der Helfer:innenkreis die interkulturelle Fußballmannschaft „Ramasuri“, die wöchentlich trainiert, spielt und an regionalen Turnieren teilnimmt (vgl. ebd.).

Im Rahmen der wöchentlichen Treffen des Helfer:innenkreises, an dem meistens etwa 20 bis 30 Personen teilnehmen, werden Grenzen, Rahmenbedingung und Rollen der Helfer:innen besprochen, innerhalb derer sie sich frei entfalten können. Es besteht des Weiteren für die Helfer:innen die Möglichkeit, Einzelsupervision in Anspruch zu nehmen. Sie sind etwa fünf Stunden pro Woche im Einsatz, zwei Mitarbeiter:innen ungefähr zehn Stunden und der Leiter etwa 15 Stunden (vgl. S11:19-32).

5.3 Vorteile und Ziele

Mithilfe des erhobenen Datenmaterials werden im Folgenden Vorteile für die Helfer:innen, für jene Menschen mit Fluchterfahrung, die diese Unterstützung in Anspruch nehmen, sowie für die Professionist:innen beziehungsweise die sozialen Organisationen und Einrichtungen im Fluchtbereich beschrieben und anschließend jene, von uns daraus abgeleiteten Ziele, dargelegt.

Einer der Vorteile, die Frau A. für die Helfer:innen an der Teilnahme im Helfer:innenkreis sieht, ist das Empowerment. Die Helfer:innen haben durch ihre Aufgaben und Rollen, welche im Kapitel 5.4 „Mögliche Aufgaben und Rollen“ näher erläutert werden, die Möglichkeit, ihr Wissen sowie ihre Erfahrungen an andere weiterzugeben (vgl. T11:54-56), wodurch die eigene Wirksamkeit deutlich wird und somit vorhandene Fähigkeiten sowie Kompetenzen wieder entdeckt und aktiviert werden können (vgl. ebd.:563-567). Folgende Aussage von Frau A. macht dies deutlich:

„Leider ist es halt trotzdem a traumatisierend, wenn i lang nicht mehr selbst gestalten kann und selbst Hand anlegen kann, oder? Je länger die Asylwerbezeit ist, desto schwieriger und je länger die ganze Zeit von von sozusagen Flucht bis endgültiges Ankommen am Arbeitsmarkt ist, desto schwieriger wird’s, oder? Und da find i ein so ein wichtiges Ziel dieses Helfer:innenkreises, sozusagen die Wiederaktivierung afoch der Fähigkeiten und Kompetenzen aufseiten der Helfer:innen.“ (ebd.:570-575)

Die Tätigkeit im Helfer:innenkreis gibt den in Österreich angekommenen Menschen mit Fluchthintergrund die Möglichkeit, ein aktiver Teil der Gesellschaft zu werden (vgl. ebd.:80-83). Somit ist es ihnen möglich, mitzuentcheiden, teilzuhaben sowie das Leben selbstbestimmt mitzugestalten (vgl. BAGFW 2018:16), wie es vom Netzwerk Bürgerbeteiligung (vgl. 2016:1) als essenziell für ein funktionierendes Zusammenleben erachtet wird. Durch die Tätigkeit im Helfer:innenkreis besteht die Möglichkeit, einer strukturgebenden Beschäftigung nachzugehen, die vor allem für jene Menschen, die bereits fortgeschrittene Sprachkenntnisse aufweisen, bisher aber noch in die Erwerbsarbeit einsteigen konnten, eine sinnvolle Überbrückung darstellen könnte (vgl. TI1:59-64). Frau A. betont die Selbstbewusstseinsstärkung, die ihrer Meinung nach mit den übertragenen Aufgaben und eingenommen Rollen im Helfer:innenkreis einhergeht (vgl. ebd.:255-261). Wir nehmen an, dass dabei unter anderem das entgegengebrachte Vertrauen für die Helfer:innen bestärkend wirken kann. Indem sie Tätigkeiten übernehmen können, die sich wiederum für andere positiv auswirken könnten, wird ihnen gezeigt, dass an ihre Fähigkeiten und Kompetenzen geglaubt wird. Die Helfer:innen, die selbst bereits diverse Hindernisse überwunden, sehen wir in ihrer Rolle der Helfer:innen als Expert:innen. Unsere Annahme wird durch folgende Aussage von Frau A. bestärkt:

„[D]es [ist; d. Verf.] afoch a super Empowerment letztendlich, der schon länger hier Seienden sozusagen. Ihr hier nicht nur jetzt als selbstlose Angehörige der Community, die sich da, waß i ned, aufopfern und [...] mitgehen, weil sie halt einfach helfen wollen, sondern wirklich im Sinne von Empowerment. Ich gebe etwas weiter, was ich weiß, oder? [...] und bring jemanden anderen so weit wie i bin, ja. Oder kann jemand anderem helfen, relativ oder rascher soweit zu kommen, wie ich selbst bin oder mehr.“ (ebd.:51-57)

Als weiteren Vorteil ist zu nennen, dass der Helfer:innenkreis eine Plattform zur Selbst- sowie Gruppenreflexion bietet. Es kann dabei ein Selbsterfahrungsimpuls gegeben und folglich im besten Fall sogar ein Selbsterfahrungsprozess gestartet werden. Die Helfer:innen können sich in ihrer Funktion und ebenso als Teil eines Teams sowie einer Organisation erfahren (vgl. ebd.:328-337). Dadurch, so leiten wir ab, kann die Tätigkeit in einem Helfer:innenkreis auch zu einem Zugewinn persönlicher Fähigkeiten führen sowie Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung nehmen (vgl. ebd.:577f). Wir kommen zu dem Schluss, dass dies eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt positiv beeinflussen könnte. Darauf wird in Kapitel 5.5 „Benötigte Ressourcen“ näher eingegangen.

Der Helfer:innenkreis bietet außerdem die Möglichkeit, andere Leute kennenzulernen (vgl. ebd.:259f). Wir schließen daraus, dass die Tätigkeit in einem Helfer:innenkreis das soziale Netzwerk der Helfer:innen stärken könnte. Im „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ sind neben den mehrheitlich einheimischen Helfer:innen auch Menschen mit Fluchterfahrung tätig. Laut Herrn H. würde die Zusammenarbeit im Helfer:innenkreis das gegenseitige Verständnis positiv beeinflussen (vgl. SI1:43f). Wir nehmen hier an, dass auch die Zusammenarbeit der verschiedenen Helfer:innen im partizipativ gestalteten Helfer:innenkreis mit Geflüchteten das gegenseitige Verständnis stärken könnte. Dies kann den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und sich folglich positiv auf die Lebensqualität auswirken (vgl. Robert Bosch Stiftung GmbH 2019:13).

Die Ziele, die von einem Helfer:innenkreis für die Helfer:innen verfolgt werden sollen, leiten wir anhand der beschriebenen Vorteile wie folgt ab:

- Die Helfer:innen sollen empowert und ihr Selbstbewusstsein gestärkt werden.
- Den Helfer:innen soll durch ihre Tätigkeit im Helfer:innenkreis ihre Wirksamkeit deutlich werden, in dem vorhandene Fähigkeiten sowie Kompetenzen wieder entdeckt und aktiviert werden.
- Der Helfer:innenkreis soll eine Möglichkeit für die Helfer:innen darstellen, ein aktiver Teil der Gesellschaft zu sein und somit ihr Leben mitzugestalten.
- Den Helfer:innen soll durch den Helfer:innenkreis ermöglicht werden, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen, bei der sie sich selbst als Teil eines Teams oder einer Organisation erfahren können. Dies soll zu einem Zugewinn an Fähigkeiten führen sowie die Persönlichkeitsentwicklung positiv beeinflussen.
- Es soll eine Plattform zur Selbst- sowie Gruppenreflexion geboten werden.
- Durch die Tätigkeit im Helfer:innenkreis soll das soziale Netzwerk der Helfer:innen gestärkt werden können.

Im Fokus dieser Arbeit steht die Nutzer:innenpartizipation in der Arbeit mit Geflüchteten. Im Falle des Helfer:innenkreises stehen also die Helfer:innen mit Fluchterfahrung im Fokus. Um unsere Forschungsfrage nach dem Nutzen der jeweiligen Partizipationsmöglichkeit für die unterschiedlichen Akteur:innen im Fluchtbereich beleuchten zu können, ist es wichtig, ebenso die Vorteile und die daraus von uns abgeleiteten Ziele für jene Menschen aufzuzeigen, die die Unterstützung des partizipativ gestalteten Helfer:innenkreises in Anspruch nehmen. Frau A. sieht den Helfer:innenkreis unter anderem als eine Unterstützung für jene Menschen, die vor allem aufgrund noch unzureichender Sprachkenntnisse, Schwierigkeiten haben, sich selbst zu vertreten (vgl. TI1:488-491). Für jene Menschen, die Unterstützung durch den Helfer:innenkreis in Anspruch nehmen, könnte dies, so Frau A., unter anderem eine Erleichterung bei der Bewältigung der zu erledigenden bürokratischen Aufgaben bedeuten (vgl. ebd.:506-508). Wie dies zu verstehen ist, ist ausführlicher in Kapitel 5.4 „Mögliche Aufgaben und Rollen“ zu finden. Der Helfer:innenkreis könnte eine Möglichkeit darstellen, schnell und effizient Hilfe und Unterstützung zu erhalten (vgl. ebd.:561-563).

Für Geflüchtete, die häufig lediglich deshalb Unterstützung brauchen, weil sie gezwungenermaßen ihr Herkunftsland verlassen mussten (vgl. ebd.:568f), könnte ein Helfer:innenkreis, bestehend aus Menschen, die selbst Fluchterfahrung haben, die Hürde, Hilfe und Unterstützung anzunehmen, verringern. Dies beschreibt Frau A. wie folgt:

„Das is afoch a Vertrauensgeschichte. Es geht mit mir jemand mit, der meine Sprache, der weiß, der des alles auch schon erlebt hat, der ma ned irgendwie gscheit von oben herab was erzählt, sondern der, der oder die das ja auch durchgemacht hat. I glaub, dass des immer auch sehr vertrauensbildend ist natürlich und auch leichter annehmbar, oder? Is ma afoch auf Augenhöhe eigentlich.“ (ebd.:157-162)

Dies lässt uns annehmen, dass ein partizipativ gestalteter Helfer:innenkreis im Fluchtbereich der Annehmbarkeit von Hilfe und Unterstützung außerhalb des familiären Verbandes bei Menschen mit Fluchterfahrung positiv beeinflussen könnte. Es könnte daher sein, dass die

Implementierung von Helfer:innenkreisen eine Möglichkeit darstellt, Hilfs- und Unterstützungsangebote im Fluchtbereich attraktiver zu gestalten. In der Gruppendiskussion wurde außerdem die Aussage getätigt, dass sich muttersprachliche Unterstützung, die durch einen partizipativ gestalteten Helfer:innenkreis mit Geflüchteten möglich gemacht werden kann, positiv auf den Vertrauensaufbau auswirken könnte (vgl. B1 Z:26). Frau A. sieht des Weiteren die Vorbildfunktion als einen Vorteil hinsichtlich der Motivation, da die Geflüchteten von Helfer:innen unterstützt wird, die selbst Fluchterfahrung haben und außerdem bereits einige Schritte nach ihrem Ankommen positiv meisterten (vgl. T11:125-133).

Für jene Personen, die Unterstützung des Helfer:innenkreises annehmen, leiten wir aus den eben beschriebenen Vorteilen folgende Ziele ab:

- Für geflüchtete Menschen soll der Helfer:innenkreis ein vertrauensvolles Unterstützungsangebot auf Augenhöhe durch Gleichgesinnte sein.
- Der Helfer:innenkreis soll für jene Menschen, die sich noch nicht selbst vertreten können, ein Unterstützungs- und Hilfsangebot beim Erledigen diverser Aufgaben darstellen.
- Durch den Helfer:innenkreis sollen die geflüchteten Menschen bei Bedarf muttersprachliche Unterstützung erhalten können.
- Die geflüchteten Menschen sollen durch die Interaktion mit Helfer:innen, die bereits gewisse Schritte positiv absolvierten, motiviert werden können.

Auch für die sozialen Organisationen und Einrichtungen im Fluchtbereich kann ein partizipativ gestalteter Helfer:innenkreis Vorteile bringen. Frau A. sieht eine Implementierung unter anderem bedarfsorientiert. Sie spricht hier, wie es auch in der Gruppendiskussion angemerkt wird (vgl. B1 Z:26), von fehlenden Ressourcen im Fluchtbereich, die es nicht möglich machen, Klient:innen bei Bedarf außerhalb der Beratungstermine zu unterstützen (vgl. T11:35-38) und sagt dazu Folgendes:

„[...] [E]s gibt Situationen, einfach, wo wir uns nicht wohlfühlen, dass wir nicht mitgehen können. Und wo's einfach ein Vorteil sein könnte, oder wo's eine Entlastung für uns ist und auch eine Entlastung für den Klienten, die Klientin afoch beim ersten Auftreten bei einer Behörde afoch begleitet zu sein [...]. (ebd.:124-127)

Wir kommen hier zu der Annahme, dass der Helfer:innenkreis Lücken in der Beratung und Betreuung im Fluchtbereich füllen könnte. Jene Vorteile, die dies für die Geflüchteten, die das Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen, bringt, wurden bereits früher im Kapitel beschrieben. Für die Berater:innen und Betreuer:innen könnte der Helfer:innenkreis innerer Unruhe positiv entgegenwirken, die ausgelöst werden könnte, wenn gewisse Klient:innen bei bevorstehenden Schritten gezwungenermaßen sich selbst überlassen werden müssen. Wir vermuten, dass sich ein Helfer:innenkreis deshalb positiv auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen auswirken könnte.

Frau A. sieht durch das Unterstützungsangebot des Helfer:innenkreises die Möglichkeit, das Erledigen bevorstehender Schritte für die Klient:innen möglichst effizient zu gestalten (vgl. ebd.:561-563). Durch diese Steigerung der Effizienz, so unsere Vermutung, könnte sich möglicherweise die Dauer des gesamten Beratungsprozesses eines:einer Klienten:Klientin

verkürzen, wodurch der sozialen Organisation oder Einrichtung möglicherweise wieder mehr zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen würden.

Aus den soeben beschriebenen Vorteilen für die sozialen Organisationen und Einrichtungen im Fluchtbereich durch die Umsetzung eines partizipativ gestalteten Helfer:innenkreises leiten wir folgende Ziele ab:

- Der Helfer:innenkreis soll bestehende Lücken in der Beratung und Betreuung geflüchteter Menschen füllen.
- Die Implementierung eines Helfer:innenkreises soll schlussendlich zu einer Entlastung der Berater:innen und Betreuer:innen und somit zu einer Steigerung des Wohlbefindens führen.
- Der Helfer:innenkreis soll den Berater:innen und Betreuer:innen mehr zeitliche Ressourcen schaffen können.

5.4 Mögliche Aufgaben und Rollen

Wie bereits in Kapitel 5.1 „Definition“ beschrieben, ist der Helfer:innenkreis an eine soziale Organisation oder Einrichtung im Fluchtbereich angebunden (vgl. Fellöcker o.A.:5). Frau A. sieht die Helfer:innen des Helfer:innenkreises dabei in der „[...] Rolle der professionellen Unterstützung der Beratungsstelle [...]“ (T11:398) Vor allem dort, wo die Sprache für die betreffenden Klient:innen eine Schwierigkeit darstellt (vgl. ebd.:401f), sollen die Helfer:innen als Unterstützungspool zu den Professionist:innen dort helfen, wo diese einen Bedarf wahrnehmen und eine zusätzliche Unterstützung für wichtig und sinnvoll erachten (vgl. ebd.:364-368). Dabei sollen sie durch Einführungen seitens jener sozialen Organisation oder Einrichtung, an die der Helfer:innenkreis angebunden ist, als „Wissende“ auftreten können (vgl. ebd.:117-119). Auch beim „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“, der in dieser Arbeit als Best Practice Beispiel angeführt wird, werden Rollen, Rahmenbedingungen und Grenzen bei regelmäßigen Treffen des Helfer:innenkreises festgelegt (vgl. S11:19-21). Durch die soeben beschriebenen Erkenntnisse kommen wir zu dem Schluss, dass die professionelle Begleitung des Helfer:innenkreises für die Festlegung von Rollen und Aufgabe von Vorteil ist. Wir vermuten weiters, dass diese klare Definition eine zielführendere Einführung und Schulung seitens der Organisation oder Einrichtung zulässt, wodurch wiederum die Qualität des Unterstützungsangebots profitieren würde. Wie Herr H. beschreibt, soll den Helfer:innen innerhalb dieser definierten Rollen und Aufgaben allerdings der Raum für möglichst freie Entfaltung gegeben werden (vgl. ebd.:24). Wir nehmen an, dass sich dies positiv auf das angestrebte Empowerment der Helfer:innen, wie in Kapitel 5.3 „Vorteile und Ziele“ beschrieben, auswirken könnte.

Die möglichen Aufgaben für die Helfer:innen im Helfer:innenkreis lassen sich durch das erhobene Datenmaterial wie folgt definieren:

- Die Helfer:innen könnten Begleitungen, unter anderem zum Sozialamt (vgl. T11:508; B1 Z:22), zur Österreichischen Gebietskrankenkasse (vgl. T11:511f) oder Beratungszentren,

wie beispielsweise zum „Beratungszentrum Wohnungslosenhilfe“ (vgl. ebd.:111f) durchführen. Dabei kann es auch schlichtweg darum gehen, einen bestimmten Antrag abzugeben (vgl. ebd.:523).

- Auch beispielsweise zur Kindergarteneinschulung, zum Stadtschulrat (vgl. ebd.:244-246), allgemein zu Terminen in Schulen, wie Elternsprechtagen oder auch zur Lehrstelle, könnten die Helfer:innen begleiten (vgl. ebd.:554f).
- Eine weitere mögliche Aufgabe der Helfer:innen könnte es sein, während Terminen, zu denen sie begleiten, bei Bedarf auf die Kinder des:der Klienten:Klientin aufzupassen und ihnen so die Möglichkeit geben, sich selbst zu vertreten (vgl. ebd.:550-554).
- Des Weiteren könnten die Helfer:innen beim erstmaligen Tätigen einer Banküberweisung oder Ausfüllen eines Zahlscheins unterstützen (vgl. ebd.:521f).
- Die Helfer:innen könnten auch Begutachtungen der Pensionsversicherungsanstalt anwesend sein und Unterstützung leisten (vgl. ebd.:522).
- Eine weitere Aufgabe, die Helfer:innen übernehmen könnten, wäre die Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeits- (vgl. ebd.:533-537; vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021), Praktikums- oder Ausbildungsplatz (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021).
- Auch möglich wäre es, Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache zu leisten (vgl. TI1:540-545).
- Helfer:innen könnten auch bei der Suche nach einer passenden, leistbaren Wohnung helfen (vgl. Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn 2021).

Um den Rahmen für mögliche Aufgaben der Helfer:innen im Helfer:innenkreis präziser darstellen zu können, scheint es wichtig, auch jene Aufgaben zu nennen, die bezugnehmend auf die Definition, nicht für den Helfer:innenkreis geeignet wären, weshalb dies in Kapitel 5.7 „Hürden und Grenzen“ aufgegriffen wird.

5.5 Benötigte Ressourcen

Wie es bereits dem Kapitel 5.1 „Definition“ zu entnehmen ist, handelt es sich bei einem Helfer:innenkreis um eine formelle Gruppe, die entweder selbst eine Organisation bildet oder an eine Organisation beziehungsweise Einrichtung angebunden ist (vgl. Fellöcker o.A.:5). Da Frau A. die sozialarbeiterische Begleitung des Helfer:innenkreises für erforderlich hält (TI1:40-42), kommen wir zu dem Schluss, dass für die Umsetzung dieser Partizipationsmöglichkeit die Anbindung an eine soziale Organisation oder Einrichtung im Fluchtbereich notwendig ist. Implementiert also eine Beratungs- oder Betreuungseinrichtung einen Helfer:innenkreis, trägt diese folglich dafür die Verantwortung (vgl. ebd.:322-324). Wir kommen demnach zu der Annahme, dass es für die Umsetzung eines Helfer:innenkreises zunächst eine soziale Organisation oder Einrichtung im Fluchtbereich braucht, die bereit ist, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir vermuten, dass das Übernehmen der Verantwortung mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen zusammenhängt, die die erforderliche, professionelle Umsetzung und Aufrechterhaltung ermöglichen, oder nicht. Ergänzend ist hier zu erwähnen, dass Herr H. die Unterstützung jener kirchlichen Institution, an die der „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ angebunden ist, für eine bedeutende

Ressource für den Helfer:innenkreis hält. Für Herrn H. ist diesbezüglich auch die Akzeptanz der Bevölkerung ein entscheidender Aspekt (vgl. S11:12-15). Legen wir dies auf einen partizipativ gestalteten Helfer:innenkreis mit Geflüchteten um, der an eine Beratungs- oder Betreuungseinrichtung im Fluchtbereich angeknüpft ist, könnten das Einverständnis, die Offenheit und der Rückhalt aller Mitarbeiter:innen entscheidend für eine fruchtbare Arbeit sein.

Um die Umsetzung eines Helfer:innenkreises möglichst gewinnbringend für alle Beteiligten gestalten zu können, braucht es klare Rahmenbedingungen und Grenzen (vgl. TI1:324-328), die in Kapitel 5.7 „Hürden und Grenzen“ genauer erläutert werden, sowie ein tragfähiges Projektmanagement (vgl. ebd.:340-344). Hierfür ist wiederum sozialarbeiterische Begleitung erforderlich (vgl. ebd.:40-44), die Frau A. wie folgt beschreibt:

„[...] [W]enn man das wirklich professionell aufzieht, muss es an Sozialarbeiter, Sozialarbeiterin geben, die das auch wirklich koordiniert, die die Leit schult [...]. Es ist schlussendlich ein Projekt, also wenn man es professionell abwickeln will, dann ist es ein Projekt, das jemand auch durchführen muss und wo's a Person [gibt; d. Verf.], die a Link ist zwischen den Berater:innen und den Klient:innen und den Helfer:innen. [...] [W]er braucht wann wen unter welchen Bedingungen? Wie wird des gemacht sozusagen a. Oder wer steht wann zur Verfügung? [...] Wofür? Also da braucht's eine, ja, personelle Kapazität, so ganz einfach.“ (ebd.:182-190)

Aufgrund der Schilderungen von Frau A. gehen wir folglich davon aus, dass es für die erfolgreiche Umsetzung und Aufrechterhaltung des Helfer:innenkreises eine:n Sozialarbeiter:in braucht, der:die unter anderem die Koordination des Projektes „Helfer:innenkreis“ übernimmt. Ihrer Aussage ist außerdem zu entnehmen, dass zu den Aufgaben des:der zuständigen Sozialarbeiters:Sozialarbeiterin die Schulung der Helfer:innen zählt. Laut Frau A. ist es essenziell, die Helfer:innen in die zu erledigenden Tätigkeiten einzuführen. Dabei soll zunächst vermittelt werden, was es bedeutet, andere Menschen mit Fluchterfahrung zu begleiten, sie dabei zu unterstützen, sich selbst zu vertreten und allgemein das Prinzip von „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu verfolgen (vgl. ebd.:105-107). Auch im Zuge der Gruppendiskussion wird deutlich, dass es wichtig ist, dass die Helfer:innen wissen, wo und wie sie unterstützen können (vgl. B1 Z:13). Hierfür wäre es, so die Idee von Frau A., denkbar, ein Modul zu entwickeln, in dem den Helfer:innen in zwei bis drei Nachmittagen die fundamentalsten Informationen zu möglichen zukünftigen Tätigkeiten und Institutionen, zu denen sie eventuell begleiten, vermittelt werden. Mögliche Themen wären außerdem das österreichische Sozialsystem (vgl. TI1:218-222), das Sozialhilfe Grundsatzgesetz (vgl. ebd.:109f) sowie die Aufklärung über Anonymität, Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht (vgl. ebd.:370-378). Dabei sind regelmäßige Nachschulungen (vgl. ebd.:222f) und Weiterbildungen der Helfer:innen (vgl. B1 Z:13) anzudenken. Die erforderlichen räumlichen Ressourcen schätzt Frau A. als eher gering ein. Einen Raum, in dem die Schulungen und zusätzliche Bildungsangebote stattfinden können, ist dennoch notwendig (vgl. TI1:266-268). Wie auch Frau A. dies im Interview ähnlich beschreibt (vgl. ebd.:385-389), kommen wir zu dem Schluss, dass unter anderem die Rahmenbedingungen und Grenzen des Helfer:innenkreises klar definiert werden müssen. Da zudem auch die Aufgaben und Rollen der Helfer:innen sowie die Inhalte der Module von der jeweiligen Beratungs- oder

Betreuungseinrichtung festzulegen sind, werden bereits in der Vorbereitung vor allem zeitliche Ressourcen benötigt.

Neben Koordination und Schulung ist, wie bereits erwähnt, auch die Begleitung der Helfer:innen wichtig (vgl. ebd.:295-297). Im „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ finden wöchentliche Treffen des Helfer:innenkreises statt, um unter anderem Rollen, Rahmenbedingungen und Grenzen zu besprechen (vgl. SI1:19-21). Wie im Kapitel 5.1 „Definition“ erläutert, ist die Beschreibung dieser für einen partizipativ gestalteten Helfer:innenkreis mit Geflüchteten essenziell, um ein professionelles Unterstützungsangebot etablieren zu können. Aus diesem Grund und weil insbesondere Besprechungen „Austausch, Kritik und Orientierungsmöglichkeit für die Freiwilligen“ (Kegel 2002:100 zit. in Solero 2014:64) motivierend wirken können (vgl. ebd.), halten wir regelmäßige Teamsitzungen mit den Helfer:innen und dem:der projektleitenden Sozialarbeiter:in für notwendig. Außerdem wurde bereits in Kapitel 5.3 „Vorteile und Ziele“ als eines der Ziele des Helfer:innenkreises formuliert, den Helfer:innen eine Plattform zur Selbst- und Gruppenreflexion zu geben (vgl. TI1:331-337). Auch dies bestärkt uns in der Annahme, dass es regelmäßige Treffen des Helfer:innenkreises unbedingt geben sollte. Wir nehmen an, dass sich die Regelmäßigkeit dieser Treffen nach Bedarf sowie den finanziellen und folglich personellen Ressourcen der Organisation oder der Einrichtung, richten muss. Zusätzlich zu Teamsitzungen sollte es, so Frau A., für die Helfer:innen auch die Möglichkeit geben, Supervision in Anspruch zu nehmen (vgl. ebd.:223f). Dies ist, so Herr H., ebenso für die Mitglieder des „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ möglich (vgl. SI1:27f). Durch Supervidieren und anschließendes gemeinsames Reflektieren sieht Frau A. für die Helfer:innen unter anderem die Möglichkeit, Soft Skills zu erlernen (vgl. TI1:326-337). Unter Soft Skills ist das „Potenzial [zu verstehen; d.Verf.], gut mit Menschen und deren Handlungsweisen, aber auch gut mit sich selbst umzugehen.“ (Peters-Kühlinger / Friedel 2017:7) „Soft Skills sind heute eine maßgebende Grundvoraussetzung, um einen Job zu bekommen und zu behalten.“ (ebd.)

Um die bereits beschriebene Koordination, Schulung und Begleitung des partizipativ gestalteten Helfer:innenkreises abdecken zu können, benötigt es, so Frau A., schätzungsweise eine:n Sozialarbeiter:in (vgl. TI1:182-184), der:die Teilzeit bei der sozialen Organisation oder Einrichtung beschäftigt ist (vgl. ebd.:206f). Für die Ausübung dieser Tätigkeit ist ein Mobiltelefon, welches für dienstliche Zwecke genutzt wird, sehr wahrscheinlich notwendig (vgl. ebd.:266). Des Weiteren sind, so Frau A., Helfer:innen erforderlich, die tagsüber zeitlich verfügbar sind (vgl. ebd.:210f). Sie beschreibt dies mit folgenden Worten:

„[...] [D]u brauchst die Leute untertags, also Menschen, die verfügbar sind. Du kannst keine Menschen nehmen, die fix [...] schon am Arbeitsmarkt eingebunden sind, das heißt, du kannst eigentlich nur Leute nehmen, die im Übergang sind und die insofern auch natürlich befristet zur Verfügung stehen werden. Also grad wenn's Begleitungen zu Behördengängen etc. sind, werden es Menschen sein, die wahrscheinlich das nicht langfristig machen können [...], weil sie ja früher oder später am Arbeitsmarkt landen sollen.“ (ebd.:210-216)

Wir nehmen daher an, dass sich die Tätigkeit im Helfer:innenkreis eher schwierig mit einer Erwerbstätigkeit, bei der regelmäßig untertags gearbeitet wird, vereinbaren lässt. Des Weiteren schließen wir aus dieser Aussage, dass sie vor allem eine Überbrückung für jene

Geflüchteten darstellen könnte, die bereits freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben, jedoch bisher noch keinen Arbeitsplatz finden konnten. Frau A. sieht hier die Möglichkeit, die Helfer:innen in regelmäßigen Beratungen zum Thema Arbeitsmarktintegration zu schulen, um sie bei der erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen zu können. Für die Helfer:innen sieht sie das als eine der möglichen Gegenleistungen (vgl. ebd.:275-286), die von Teilnehmer:innen der Gruppendiskussion als wichtig erachtet werden (vgl. B1 Z:13). Ein Bildungsangebot zum Thema Rassismus wäre für Frau A. ebenfalls denkbar. Hierbei würde es vor allem darum gehen, die Geflüchteten zu bestärken und mit ihnen zu erarbeiten, wie Rassismus, speziell im Zusammenhang mit ihren Tätigkeiten als Helfer:innen, begegnet werden kann (vgl. T11:749-767). Im Jahr 2020 meldeten 3039-mal Menschen an den Verein ZARA, Rassismus erlebt oder wahrgenommen zu haben (vgl. Verein ZARA – Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit 2020:14). Aus diesem Grund kommen wir zu dem Schluss, dass das Behandeln des Themas Rassismus im Zuge der Tätigkeit im Helfer:innenkreis wichtig ist.

Ein bedeutender Aspekt für Freiwillige ist die Anerkennung, die unter anderem durch die Möglichkeit auf zusätzliche Bildungsangebote erlebt werden kann (vgl. Kegel 2002:100f). Hingegen wird die Möglichkeit der Aufwandsentschädigung von Kegel (vgl. ebd.) im Zuge dieser Aufzählung nicht erwähnt. Ob es möglich ist, Helfer:innen finanziell zu entschädigen, hängt, laut Frau A., dabei ohnehin von den zur Verfügung stehenden, finanziellen Ressourcen der Organisation oder Einrichtung ab (vgl. T11:70-72). Wir kommen hier zu dem Schluss, dass die effektivere und verlässlichere Gegenleistung, vor allem auch hinsichtlich der Anerkennung der Helfer:innen, möglicherweise das Anbieten von zusätzlichen Bildungsangeboten zu diversen Themen sein könnte. Ergänzend zu den bereits genannten, können gemeinsam mit den Helfer:innen weitere Themen gefunden und erarbeitet werden. Außerdem sind wir übereingekommen, dass es für die Helfer:innen möglich sein sollte, bei Bedarf Beratungen zu ihrer Arbeitsmarktintegration zu erhalten.

5.6 Erforderliche Kompetenzen

Um Mitglied des Helfer:innenkreises zu werden, braucht es zunächst die Bereitschaft dazu, etwas Neues auszuprobieren (vgl. T11:438f). Außerdem muss die Person Lust verspüren, zu partizipieren (vgl. ebd.:419f) sowie sich allgemein freiwillig zu engagieren (vgl. ebd.:415-417). In diesem konkreten Fall bedeutet dies, in einem partizipativ gestalteten Helfer:innenkreis mit Geflüchteten mitzuwirken. Die Entscheidung, Mitglied eines Helfer:innenkreises zu werden, muss unter Berücksichtigung möglicher Risiken und Konsequenzen von den Menschen mit Fluchterfahrung selbst getroffen werden. Um also als Helfer:in im Helfer:innenkreis tätig zu werden, muss laut dem DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT, herausgegeben von benevol Schweiz (vgl. 2021), der Dachorganisation der Deutschschweizer Fachstellen für Freiwilligenarbeit, zunächst Eigeninitiative ergriffen werden. **Eigeninitiative** bezeichnen wir folglich als eine der erforderlichen Kompetenzen für die Tätigkeit im Helfer:innenkreis. Des Weiteren muss bei den Helfer:innen die Bereitschaft vorhanden sein, „[...] eingebunden in a bissl was Intensiverem [zu sein; d. Verf.]“ (T11:419) Wie bereits in unserer Definition beschrieben, sollen etwa acht Menschen mit Fluchterfahrung das Team des Helfer:innenkreises bilden, der von einem:einer Sozialarbeiter:in begleitet wird, an eine

soziale Organisation oder Einrichtung im Fluchtbereich angebunden ist und durch Definition der Ziele, Aufgaben und Rollen klaren Rahmenbedingungen unterliegt. Wir nehmen aus diesem Grund an, dass sich die Bereitschaft, intensiv in etwas eingebunden zu sein, auf die Eingliederung in die Strukturen der Tätigkeit, eines Teams sowie einer Organisation oder Einrichtung bezieht. Wie im DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT (vgl. benevol Schweiz 2021). beschrieben, werden unter anderem die Fähigkeiten, sich in eine Gruppe zu integrieren, an Regeln und Vereinbarungen zu halten und Aufgaben gemeinsam absprechen zu können unter der Kompetenz Teamfähigkeit zusammengefasst. Auch im „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ wird Wert auf Zusammenarbeit gelegt (vgl. SI1:43f). **Teamfähigkeit** sehen wir demnach als eine weitere erforderliche Kompetenz möglicher Helfer:innen. Das Halten an Vereinbarungen und damit verbundene Grenzen sowie das Erledigen der Aufgaben unter Einhaltung definierter Rollen, erfordert **Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit**. Bezugnehmend auf das DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT (vgl. benevol Schweiz 2021), würden wir diese ebenfalls als benötigte Kompetenzen bezeichnen. Herr H. beschreibt des Weiteren, dass der „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ von den Erfahrungen, die die Helfer:innen beispielsweise durch erlernte oder bereits in der Vergangenheit ausgeübte Berufen einbringen, profitiert. Außerdem können sich die Mitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben und Rollen frei entfalten (vgl. SI:24). Eigene Lösungen finden und in herausfordernden Situationen improvisieren zu können sowie Freude am Entwickeln von Visionen und Erarbeiten von Lösungen zu haben, kann unter der Kompetenz Kreativität zusammengefasst werden (vgl. benevol Schweiz 2021). **Kreativität** ist, unserer Ansicht nach, demnach als weitere, Kompetenz zu nennen. Auch Flexibilität nennt Frau A. als wichtige Kompetenz. Sie könnte sich zwei Modelle des Helfer:innenkreises vorstellen, die sich nach der Höhe des Bedarfs richten. Ist der Bedarf, Unterstützung in Anspruch zu nehmen, hoch, hält sie es für sinnvoll, die Helfer:innen an fixen Wochentagen einzuteilen. Gibt es wenig Bedarf, würde sie diese eher spontan einsetzen (vgl. TI1:475-482). Beides erfordert jedenfalls Flexibilität, da die Helfer:innen immer wieder auf veränderte Anforderungen reagieren, sich diversen Situationen anpassen und somit häufig auch kurzfristig umdenken und sich umstellen müssen (vgl. benevol Schweiz 2021). Als eine weitere Kompetenz, die die Helfer:innen für das Mitwirken im Helfer:innenkreis aufweisen müssen, ist demnach **Flexibilität** zu nennen.

Frau A. sieht eine wertschätzende Grundhaltung gegenüber dem österreichischen Sozialschutzsystem als essenziell, um in der Kommunikation mit Institutionen Positives für den:die Klienten:Klientin bewirken zu können und beschreibt dies wie folgt (vgl. TI1:424-429):

„Wichtig wäre natürlich a positive Einstellung gegenüber der ganzen [...] österreichischen Infrastruktur, die zur Verfügung gestellt wird. [...] Also es muss schon, glaub i, so a Grundhaltung, zu der Wertschätzung einem Sozialstaatschutzsystem gegenüber gegeben sein, meiner Meinung nach, weil sonst wird's schwierig. Vor allem auch, weil ja, also, (...) das Auftreten gegenüber Behörden ist ja total wichtig, da sozusagen eher in der positiven Ausrichtung zu sein als in der fordernden, weil sonst wird's schwierig.“ (ebd.:420-429)

Um diese wertschätzende Grundhaltung auch in herausfordernden Situationen beibehalten zu können, scheinen hier, bezugnehmend auf das DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT (vgl. benevol Schweiz 2021), die Fähigkeiten gefragt zu sein, eigenes Verhalten von Emotionalität

zu lösen, innerhalb der Rolle als Helfer:in die Auswirkungen des eigenen Handelns abzuschätzen sowie andere Werte und Normen gelten lassen zu können. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass für die Tätigkeit im Helfer:innenkreis die Kompetenzen **Freundlichkeit und Geduld** sowie **Einfühlungsvermögen und Toleranz** erforderlich sind.

Als wesentliche Kompetenz der Helfer:innen betont Frau A. die Kommunikationsfähigkeit in Deutsch und nennt als Mindestanforderung das Sprachniveau B1 (vgl. TI1:409-411). Zusätzlich ist es wichtig, dass die Sprachkenntnisse so weit fortgeschritten sind, dass sich die Helfer:innen bei diversen Institutionen zurechtfinden und dort mit den Mitarbeiter:innen themenspezifisch kommunizieren können (vgl. ebd.:434f). Des Weiteren sieht es Frau A. als notwendig, dass jene Person, die das Angebot des Helfer:innenkreises in Anspruch nimmt, von einem:einer Helfer:in unterstützt wird, mit dem:der die Kommunikation so weit möglich ist, dass kein:e zusätzliche:r Dolmetscher:in hinzugezogen werden muss (vgl. ebd.:446-454). Laut Frau A. sollen im Helfer:innenkreis unbedingt die Sprachen Arabisch, Farsi und Somali vertreten sein. Russisch wäre bei einigen Klient:innen ebenfalls hilfreich (vgl. ebd.:459-467). In Bezugnahme auf das DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT (vgl. benevol Schweiz 2021) würden wir diese als **relevante fachliche Kompetenzen** für die Tätigkeit im Helfer:innenkreis beschreiben.

Sind die geforderten Kompetenzen vorhanden, wäre es für Frau A. denkbar, auch Asylwerber:innen als Helfer:innen tätig werden zu lassen. Da sie noch nicht asyl- oder subsidiär schutzberechtigt sind, haben sie damit verbundene Erfahrungen noch nicht selbst sammeln können, weshalb Frau A. annimmt, dass diese eine intensivere Einschulung bräuchten (vgl. TI1:587-589). Wir nehmen folglich an, dass es mehr personelle und somit finanzielle Ressourcen von Seiten der Organisation oder Einrichtung braucht, wenn Asylwerber:innen im Helfer:innenkreis partizipieren.

Um Mitglied des Helfer:innenkreises werden zu können, ist zunächst ein Gespräch mit einem:einer Mitarbeiter:in der Beratungs- oder Betreuungseinrichtung notwendig. Ein Ausschlussgrund für eine Aufnahme wäre, so Frau A., wenn sich eine Person als verschlossen gegenüber Informationen und Hinweisen anderer darstellt und somit nicht offen ist, Neues zu lernen (vgl. ebd.:654-661).

5.7 Hürden und Grenzen

„I glaub, es müssen [...] klare Grenzen und klare Rahmenbedingungen definiert werden. Erstens amol bist du ja als Beratungsstelle involviert, du schickst jemanden mit, du musst es supervidieren. Also du [...] hast eine Verantwortung drinnen, ja, und die musst übernehmen. Ja und deswegen muss es, muss es klare Rahmenbedingungen geben [...].“ (TI1:321-325)

Für die Arbeit im Helfer:innenkreis müssen demnach, so Frau A., klare Rahmenbedingungen und Grenzen definiert werden. Desto klarer dieser professionelle Rahmen definiert wird und desto höher der Anspruch auf ein professionell gestaltetes Unterstützungsangebot ist, desto eher können die Helfer:innen davon profitieren. Wird nicht darauf geachtet, dass die

Helfer:innen von einer Tätigkeit im Helfer:innenkreis profitieren, wirkt dies für Frau A. ausbeuterisch (vgl. ebd.:324-328). Wir kommen folglich zu der Annahme, dass ein professioneller Rahmen unter anderem förderlich für das Erreichen der in Kapitel 5.3 „Vorteile und Ziele“ definierten Ziele für die Helfer:innen ist.

Frau A. sieht es als herausfordernd für die Helfer:innen, sich von Klient:innen, die aus der eigenen „Community“ stammen, abzugrenzen und bezieht sich dabei auf Aussagen ihrer Kolleg:innen, die diese Erfahrungen bereits selbst machten (vgl. ebd.:379-382). Die Herausforderungen für mögliche Helfer:innen im Helfer:innenkreis beschreibt Frau C., eine Integrationsberaterin, wie folgt:

“Es is wirklich wirklich schwer dann eine Grenze zu ziehen und zu sagen: >Ok ihr könnt mich anrufen und ich helf gern. Aber irgendwo hab ich meine Arbeit und meine Familie und meine Kinder [...] und ich kann nicht für alle das Sozialamt anrufen oder überall mitgehen.< Es is wirklich wirklich schwer dann auch zu sagen: >Zu wem sag ich jetzt Nein und zu wem sag ich Ja?<” (G1: Zeit 1:45:42-1:46:19)

Um die Helfer:innen bei dieser Abgrenzung zu unterstützen, müssen sie möglichst punktuell eingesetzt werden und außerdem klare Rahmenbedingungen und Grenzen gesetzt werden (vgl. TI1:352-357). Es muss deutlich gemacht werden, dass es sich beim Helfer:innenkreis um ein professionelles Unterstützungsangebot handelt und nicht um einen Freundschaftsdienst (vgl. ebd.:363f) von „selbstlosen Angehörigen der Community“ (ebd.:52). Da es zu keiner Ausnützung der Helfer:innen kommen darf (vgl. ebd.:617-620), sollen die Helfer:innen keinesfalls alle Aufgaben und Tätigkeiten für jene Geflüchteten, die sie unterstützen, übernehmen. Der Fokus liegt auf der Selbstständigkeit, also der „Hilfe zur Selbsthilfe“ (vgl. ebd.:615f). Durch klare Rahmenbedingungen und Grenzen soll auch die Verselbstständigung der Helfer:innen verhindert werden. Fehler aufgrund von Unkenntnis sollen vermieden werden, sodass es nicht zu negativen Konsequenzen für die Klient:innen oder die Beratungs- oder Betreuungseinrichtung, die die Verantwortung für den Helfer:innenkreis trägt, kommt (vgl. ebd.:620-647).

Zum Festlegen der Rahmenbedingungen und dem Abstecken der Grenzen könnte es hilfreich sein, so unsere Annahme, Aufgaben zu definieren, die nicht von Helfer:innen übernommen werden sollten. So benötigt es, laut Frau A., beispielsweise für Termine mit der Kinder- und Jugendhilfe eher professionelle Dolmetscher:innen als Helfer:innen des Helfer:innenkreises (vgl. ebd.:509-511). Wir kommen auf Grund dieser Aussage zu der Vermutung, dass Themen, die das Kindeswohl betreffen, nicht durch Helfer:innen des Helfer:innenkreises zu begleiten sind. Es wird die Vermutung aufgestellt, dass es an den Berater:innen und Betreuer:innen im Fluchtbereich liegt, abzuwägen, welche professionell sozialarbeiterische Unterstützung unbedingt benötigt wird und welche Tätigkeit von Helfer:innen übernommen werden kann. Des Weiteren würde die Beteiligung der Helfer:innen an der Freizeitgestaltung der Klient:innen den Rahmen dieses Unterstützungsangebotes sprengen. Dies wären, so Frau A., eher Themen in einer Patenschaft (vgl. ebd.:504f).

Abschließend ist noch die Fluktuation der Helfer:innen als Hürde für die Aufrechterhaltung des Helfer:innenkreises zu nennen. Für das Erledigen der in Kapitel 5.4 „Mögliche Aufgaben und Rollen“ beschriebenen Aufgaben und Tätigkeiten im Helfer:innenkreis braucht es Menschen, die tagsüber über zeitliche Ressourcen verfügen. Das wären, so nimmt Frau A. an, zumeist jene, die nicht erwerbstätig sind. Wie bereits erwähnt, sollen durch eine Teilnahme am Helfer:innenkreis die Chancen, sich am Arbeitsmarkt integrieren zu können, erhöht werden. Folglich ist anzunehmen, dass die Helfer:innen zumeist nicht langfristig Teil des Helfer:innenkreises bleiben. Um dem Anspruch der Professionalität gerecht werden zu können, muss demnach laufend geschult werden, um auch die neuen Mitglieder in die anstehenden Aufgaben sowie ihre Rollen einführen zu können (vgl. ebd.:209-219). Was dies für die benötigten Ressourcen des Helfer:innenkreises bedeutet, wird in Kapitel 5.5 „Benötigte Ressourcen“ näher erläutert.

6 Partizipationsmöglichkeit Peer-Arbeit

Verena Lobinger

Als zweite Möglichkeit der Nutzer:innenpartizipation wird in diesem Kapitel die Peer-Arbeit beschrieben. Das Kapitel setzt sich sowohl aus Literaturrecherche als auch aus empirisch erhobenen Daten und den daraus folgenden theoretischen Ergebnissen zusammen. Begonnen wird mit den Definitionen der Begriffe Peer und Peer-Arbeit. Darauf folgend wird anhand zweier Best Practice Beispiele aufgezeigt, wie die Peer-Arbeit partizipativ innerhalb einer sozialen Einrichtung erfolgreich umgesetzt werden kann. In den nächsten Kapiteln werden sowohl die möglichen Rollen und Aufgaben der jeweiligen beteiligten Personen zur klaren Abgrenzung der Tätigkeiten als auch die benötigten Kompetenzen der Peers und ihrer Teamkolleg:innen beschrieben. Im letzten Kapitel werden die möglichen Grenzen und Hürden der Peer-Arbeit dargelegt.

Im Rahmen des Forschungsprozesses wurden sechs Personen, die entweder Peer-Projekte leiten oder mit professionellen Peers zusammenarbeiten, kontaktiert und es wurde um die Zusage eines Leitfadenterviews gebeten. Obwohl augenscheinlich das Interesse gegeben war, konnten aufgrund von fehlenden zeitlichen Ressourcen oder eines Personalmangels, nur zwei Interviewpartner:innen gefunden werden. Herr I., arbeitet bereits seit längerer Zeit in einer psychosozialen Organisation, welche unter anderem Peer-Arbeit anbietet. Bei einer weiteren Person wurde zwar eine Einwilligung zum Leitfadenterview erlangt, darüber hinaus konnte jedoch, trotz vieler Versuche unsererseits, der Kontakt für eine Terminvereinbarung nicht mehr hergestellt werden. Zusätzlich zu den Erfahrungen und Kenntnissen von Herrn I. wurden auch Aussagen der Gruppendiskussion als Fokusgruppe herangezogen. Die Teilnehmer:innen sind im Kapitel 4.4.1 „Gruppendiskussion“ genannt. Aufgrund der inhaltsreichen Ergebnisse dieser zwei Datenauswertungen und einer Vielzahl an literarischen Quellen, konnte die Partizipationsform Peer-Arbeit dennoch ausführlich beschrieben und erforscht werden.

6.1 Definitionen

In diesem Kapitel wird zunächst der Begriff Peer näher erklärt. Darauf folgt die Definierung und Herleitung des Wortes Peer-Arbeit.

6.1.1 Peer

In dem Wörterbuch Duden ist aufzufinden, dass das Wort Peer Angehörige des hohen Adels in Großbritannien oder ein Mitglied des britischen Oberhauses beschreibt (vgl. Duden o.A.). Übersetzt aus dem Englischen kann es als Adjektiv gleichrangig oder als Subjektiv mit der Bedeutung des:der Gleichstehenden eingesetzt werden (vgl. PONS 2021). Für die Bezeichnung Peer gibt es keine allgemein gültige Definition. Breidenstein (2008:945)

bezeichnet den Peer als einen Menschen „der die Spezifik von sozialen Beziehungen zwischen „Gleichen“ anspricht“ beziehungsweise als jene Person, welche eine soziale Relevanz teilt (vgl. ebd.). Nach dieser Definition könnten Peers beispielsweise der gleichen Altersgruppe, Nationalität oder Ausbildung zugehörig sein. Der Schweizer Verein Peer+ beschreibt Peers, zusätzlich zur allgemeinen Definition, als Expert:innen aus Erfahrung, die Betroffene mit dem eigenen Erfahrungswissen unterstützen, indem sie nicht nur in Peer-Beratungen, sondern auch in der Antistigmaarbeit und in der Forschung tätig sind (vgl. Peer+ 2018). Während des Forschungsprozesses dieser Arbeit wurde der Begriff vor allem im Zusammenhang mit der Pädagogik, der Psychiatrie und mit Menschen mit Beeinträchtigungen aufgefunden. Vereinzelt wurden auch Hinweise auf Peers im Sucht- und LGBTIQ*-Bereich gefunden. Das Wort Peer wird auch im Zusammenhang der Peergroup verwendet, welche im Sammelband „Handbuch Peerforschung“ als „sozialer Zusammenhang von Gleichaltrigen, Gleichartigen oder Gleichgesinnten“ definiert wird (Köhler et al. 2016:11).

Da sich der Forschungskontext der Bachelorarbeit auf die Nutzer:innenpartizipation bei Menschen mit Fluchterfahrung begrenzt, wird in den weiteren Kapitel beim Begriff Peer meist von geflüchteten Personen ausgegangen. Des Weiteren wird bei der Benützung des Begriffs Peer stets auf eine professionell ausgebildete Person verwiesen und nicht auf die allgemeine Bezeichnung von Personen, welche sich aufgrund spezifischer Merkmale ähneln. Diese Unterscheidung wird unter anderem im Kapitel 6.5 „Benötigte Ressourcen“ anhand der Ausbildung erläutert.

6.1.2 Peer-Arbeit

Utschakowski (2010:14) beschreibt eine Form der Peer-Arbeit damit, dass „Menschen, die mit besonderen Lebenslagen konfrontiert waren, sie durchlebt, durchlitten und bewältigt haben, [...] anderen Menschen in ähnlichen Situationen hilfreiche Unterstützung [bieten]“. Die genauen Aufgaben der Peers können daher je nach ihrem Arbeitsplatz und dem Handlungsfeld stark variieren.

In der Literatur, welche in der Forschung verwendet wird, kommt der Begriff Peer-Arbeit nicht allzu häufig vor und meist werden die Bezeichnungen Peer-Beratung und Peer-Unterstützung oder in der englischen Sprache Peer Counselling und Peer Support verwendet. In dieser Arbeit werden hauptsächlich die Wörter Peer-Arbeit, als eine Art Überbegriff der partizipativen Arbeitshandlungen von professionell ausgebildeten Peers, und Peer-Beratung, da diesen Begriff die meisten Teilnehmer:innen der Gruppendiskussion und der Leitfadeninterviewpartner verwendet haben, eingesetzt. Herr I. (vgl. TI2:1-6; 378-381) meint im Interview, dass die professionelle Peer-Arbeit in der Arbeit mit Geflüchteten vielleicht noch nicht wirklich in Österreich angeboten wird. Allerdings ist er sich sicher, dass viele ehemals geflüchtete Personen in anderen Rollen im Fluchtbereich arbeiten oder auch ohne Bezahlung Unterstützung anbieten (vgl. ebd.).

Geschichtlich gesehen gibt es unterschiedliche Ausgangspunkte bei der Entwicklung der Peer-Arbeit. Laut Theunissen (vgl. 2001:13-20) wurde sie stark von der „Living Independent“ Bewegung der 1960er Jahre geprägt. In dieser schlossen sich Menschen mit

Beeinträchtigungen an der Universität Berkeley in Kalifornien zusammen und entwickelten Konzepte, welche sie beim selbstbestimmten und autonomen Wohnen unterstützen sollten. In solch einem „Center for Independent Living“ wurden auch Beratungen, also Peer Counselling, angeboten. Diese Peer-Beratungen wurden von Menschen mit Beeinträchtigungen, für Menschen mit Beeinträchtigungen abgehalten und es entwickelte sich zum Vorbild für andere Betroffenen-Initiativen. Unter anderem aufgrund der wachsenden Verbreitung dieser Wohnangebote und dem Empowerment von Menschen mit Beeinträchtigungen, wurde die europäische Behindertenbewegung beeinflusst und die Peer-Arbeit umgesetzt (vgl. Theunissen 2001:13-20). Gegenüberstellend dazu war besonders für die Peer-Arbeit im psychiatrischen und gesundheitlichen Bereich die Recovery-Bewegung ausschlaggebend. Mit dem Wunsch nach Selbstbestimmung und Wahlfreiheit anstelle von Bevormundung entstand die Recovery Bewegung in den 1980er Jahren. Dies erfolgte im angelsächsischen Sprachraum durch die Selbstorganisation von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Erfahrungen eines Psychiatrieaufenthaltes. Heutzutage sind in diesem Bereich, die Recovery-Orientierung und die Peer-Arbeit sogar häufig gesetzlich verankert (vgl. EX-IN Schweiz et al. 2020:4-8). Jörg Utschakowski (vgl. 2016b:84-86) berichtet im Buch „Experten aus Erfahrung - Peerarbeit in der Psychiatrie“, dass das EU-Projekt „EX-IN“ zur Ermöglichung eines internationalen Erfahrungsaustausches und zur Ausbildungsentwicklung von professionellen Peers gegründet wurde. Der Projektname steht für „Experienced-Involvement“, da alle Beteiligten davon überzeugt waren, dass die Expert:innen durch Erfahrung wertvolle Wissensbeiträge und neue nutzer:innenorientierte Angebote mitteilen würden und über ein großes Wissen, Verständnis und Empathie bezüglich der psychiatrischen Themen verfügten (vgl. ebd.).

6.2 Best Practice Beispiele

Im Forschungsprozess dieser Arbeit wurde nach möglichen Best Practice Beispielen gesucht, um ein leichteres Verstehen, wie die Umsetzung von Peer-Arbeit aussehen kann, zu gewähren. Während unserer Recherche wurde der Anschein erweckt, als würde in Österreich der Fokus dieser Nutzer:innenpartizipationsform vor allem in den Gebieten der Psychiatrie und der Wohnungslosenhilfe liegen. Im Zuge dieser Forschung konnte nur ein einziges Vorkommen der Peer-Arbeit im Fluchtbereich in Deutschland gefunden werden. Im Folgenden werden zwei Peer-Arbeit Best Practice Beispiele aus verschiedenen Handlungsfeldern dargestellt. Das Neunerhaus ist eine Sozialorganisation in Wien, welche armutsgefährdete und obdachlose Menschen berät, medizinisch versorgt und eine Wohnunterkunft anbietet (vgl. Neunerhaus o.A.). Im zweiten Projekt Soultalk werden ehemals geflüchtete Menschen ausgebildet, wie sie psychosoziale Peer-Beratungen für Geflüchtete in ihrer Muttersprache abhalten (vgl. Krankenhaus St. Josef o.A.). Im Rahmen der Forschung haben wir uns mit den Ansprechpersonen beider Best Practice Beispiele in Verbindung gesetzt, aufgrund von fehlenden zeitlichen Ressourcen war es dem Projekt SoulTalk jedoch nicht möglich, uns weitere Informationen zu geben.

6.2.1 neunerhaus

In der sozialen Einrichtung neunerhaus wird seit dem Jahr 2019 die Peer-Arbeit im Obdachlosenbereich angeboten. Die Entwicklung des dazugehörigen Ausbildungskurses erfolgte bereits in den Jahren 2017 bis 2018 in einer Zusammenarbeit mit dem Fonds Soziales Wien (FSW). Um sich als Peer zu qualifizieren, müssen sie entweder zum aktuellen Zeitpunkt oder in ihrer Vergangenheit von Obdachlosigkeit beziehungsweise Wohnungslosigkeit betroffen gewesen sein (vgl. Hammer et al. 2020:4). Aus dem Lehrplan der Zertifikatsausbildung ist herauszulesen, dass die Ausbildung aufgrund der Förderung des FSW für die interessierten Peers zwar kostenlos ist, es jedoch Kriterien, abgesehen von persönlichen Erfahrungen mit Obdach- oder Wohnungslosigkeit gibt, welche sie erfüllen müssen. So sollten sie unter anderem ausreichende Deutsch- und Computerkenntnisse beherrschen, reflexionsbereit und psychisch stabil sein (vgl. ebd.:6). Wenn die Kursteilnehmer:innen alle Unterrichtseinheiten erfolgreich erledigt und eine positive Abschlussarbeit abgegeben und präsentiert haben, können sie als professionell ausgebildete Peers berufstätig werden. Mithilfe dieser Zertifizierung ist es den Peers möglich, niederschwellig mit den Nutzer:innen von Wohnungslosenhilfen zu arbeiten, oder auch auf einer höheren Ebene bei der Qualitätssicherung der Organisationen zu agieren. Beispiele ihrer Aufgaben sind das Abhalten von Entlastungs- und Reflexionsgesprächen, Klient:innenbegleitungen, das Unterstützen der Ideen und Projekte der Nutzer:innen der Einrichtung sowie der Austausch mit den interdisziplinären Teamkolleg:innen, um ihr persönliches Expert:innenwissen weiterzugeben (vgl. ebd.:5).

6.2.2 SoulTalk

Das Leuchtturmprojekt SoulTalk basiert auf einem internationalen Konzept der Ärzte ohne Grenzen und es werden darin seit dem Jahr 2017 Menschen mit Fluchterfahrung in einer dreiwöchigen Ausbildung geschult, wie sie neu Geflüchtete nach ihrer Ankunft in Deutschland begleiten und in ihrer Muttersprache psychosozial beraten. Nach der Konzeptübergabe wurde das Projekt, unter der Leitung von zwei Psycholog:innen innerhalb des Krankenhauses St. Josef in Schweinfurt fortgeführt. Die professionellen Peers arbeiten bei SoulTalk eng mit Psycholog:innen zusammen und haben auch die Möglichkeit von ihnen Supervisionen und Fortbildungen wahrzunehmen (vgl. Christof 2019). Im Online-Magazin psyllife beschrieb Miriam Christof (vgl.ebd.), dass im Laufe der Umsetzung des Projekts festgestellt werden konnte, dass durch die Mitarbeit der Peers, die Hemmung eine Unterstützung anzunehmen, verringert werden konnte. Es wurde beobachtet, dass durch das Peer-Beratungsangebot schneller eine Vertrauensbeziehung aufgebaut werden konnte (vgl. ebd.). In einem online Artikel der Main-Post (vgl. 2020) wird beschrieben, dass die Partizipationsmöglichkeit der Peer-Arbeit in Schweinfurt von vielen Geflüchteten genutzt wird. Seit dem Beginn im Jahr 2017 wurden bereits über 2300 Beratungen durchgeführt. Darüber hinaus hat sich auch ein Unterprojekt SoulFemme entwickelt, welches sich auf die Beratung von geflüchteten Frauen spezialisiert. Trotzdem scheint SoulTalk noch kein gesichertes soziales Angebot zu sein, da es jährlich entweder auf die Förderung der Würzburger Erlösschwestern oder auf online Spendenaufrufe angewiesen ist. Eine staatliche

Finanzierungsunterstützung gibt es nicht, da der Freistaat Bayern keine separaten Mittel für die Traumabarbeitung eigens für Menschen mit Fluchterfahrung zur Verfügung stellt (vgl. ebd.). Uns erscheint das Projekt SoulTalk in ganz Deutschland als ein einzigartiges Angebot mit Peer-Beratung für Geflüchtete und es war uns nicht möglich etwas Vergleichbares in anderen Ländern zu finden.

6.3 Vorteile und Ziele

In diesem Kapitel werden die Vorteile der Peer-Arbeit, sowohl für die Peers, für Menschen mit Fluchterfahrung als auch für soziale Einrichtungen und ihre Angestellten, dargestellt. Mithilfe des erhobenen und analysierten Datenmaterials werden anschließend die Vorteile und die daraus entstehenden Ziele auf die Peer-Arbeit im Fluchtbereich abgeleitet.

Im Interview mit Herrn I. konnten viele positive Effekte der Peer-Arbeit ermittelt werden. Vermehrt betont er dabei, dass den Peers durch die Partizipationsform eine sichere Jobanstellung ermöglicht wird. Besonders wenn sie selbst belastende Lebenserfahrungen gemacht haben, kann diese Sicherheit von großer Bedeutung sein. In Phasen, wo sie weniger Engagement im Beruf aufbringen können, müssen sie sich nicht vor einer Kündigung fürchten (vgl. TI2:74-87). Wie im Kapitel 6.5 „Benötigte Ressourcen“ beschrieben, wird allerdings eine ausreichende Förderung vorausgesetzt, um den Fortbestand des Angebotes zu gewährleisten. Herr I. sagt,

„[a]lso wie gesagt, wichtig war dann eben die Erfahrung, es braucht eine Sicherheit für den Peer-Berater und für die Träger. Dass es nicht mehr in irgendwelchen kleinen Unstimmigkeiten gleich zur Kündigung kommt, weil er den Job nicht leisten kann und dadurch quasi seine sein Geld nicht erwirtschaftet, das hat, das Geld hat von den Leistungen getrennt werden müssen. Und das ist die Lösung.“ (TI2:83-87)

Ein weiterer Vorteil ist daher das feste Einkommen der Peers. Obwohl die Höhe des Gehalts je nach Beschäftigungsausmaß variieren kann, ermöglicht es dennoch eine Erleichterung beim Anstreben eines selbstbestimmten Lebens (vgl. TI2:125-129). Für die Peer-Arbeit im Fluchtbereich lässt sich ableiten, dass eine gesicherte Berufsmöglichkeit und das damit verbundene Gehalt auf jeden Fall positiv wären. Darüber hinaus sieht Herr I. die Peer-Arbeit für Geflüchtete als besonders vorteilhaft an, wenn sie bereits während des Asylverfahrens ermöglicht werden könnte. Es würde sich somit gleichzeitig eine sinnhafte Beschäftigung für die Peers sowie das Angebot einer geregelten Alltagsstruktur ergeben (vgl. ebd.:381-392). Fraglich ist jedoch, ob dies gesetzlich erlaubt wäre beziehungsweise dafür eine Ausnahme zur Beschäftigungsaufnahme erteilt werden würde, da Menschen im Asylverfahren nicht die gleichen Arbeitsrechte wie Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Gleichgestellte haben. Bevor asylwerbende Personen eine Arbeit beginnen können, benötigen sie entweder eine Beschäftigungsbewilligung, die meistens nur ein halbes Jahr für Saisonarbeit ausgestellt wird oder sie dürfen in Privathaushalten typische Dienstleistungen ausüben (vgl. AMS 2020).

Ein weiterer Vorteil der Peer-Arbeit, welcher im Forschungsprozess erhoben werden konnte, ist, dass die Peers innerhalb ihres Arbeitsplatzes immer in ein vorhandenes System eingebunden sind und somit auf die Unterstützung ihrer Teamkolleg:innen zurückgreifen können (vgl. TI2:419-423). Es ist anzunehmen, dass dieser Zusammenhalt zwischen den Peers und den Mitarbeiter:innen einer Organisation unabhängig vom Handlungsfeld der Sozialarbeit aufzufinden ist und somit auch in der Arbeit mit Geflüchteten ein wichtiger Aspekt sein kann. All diese Vorteile unterstützen den Prozess der Selbstermächtigung. In der Analyse der erhobenen Daten, wird der Begriff Empowerment in der Peer-Arbeit so verstanden, dass den Peers ermöglicht wird, selbstständig und selbstbestimmt arbeiten zu können, ohne signifikanter Unterscheidung zu den regulären Mitarbeiter:innen der Einrichtung (vgl. TI2:277-292). Grob zusammenfassend lässt sich sagen, dass professionelle Peers in ihrer Funktion aufgrund ihrer persönlichen Lebenserfahrung einen gesicherten Arbeitsplatz trotz möglicher Ausfälle und sinkender Arbeitsleistungen haben sowie in der Teamdynamik der Organisation inkludiert sind.

Anschließend daran werden die Vorteile der Peer-Arbeit für die Klient:innen einer sozialen Organisation angeführt. Aus der Gruppendiskussion geht hervor, dass vor allem bei den Partizipationsmöglichkeiten der Peer-Arbeit und des Helfer:innenkreises, das Verstehen und Teilen von besonderen Erlebnissen vorteilhaft in der Beratung und der Gesprächsführung sein kann (vgl. B1 Z:26f). Auch im Interview wird dies als wichtig betont, da dadurch die Klient:innen automatisch auf Augenhöhe mit den Peers kommunizieren und wissen, dass diese ähnliche Erfahrungen gemacht haben (vgl. TI2:131-137). Herr I. (vgl. ebd.) meint, dass Unterschiede in der Gesprächsebene zu spüren sind, wenn die Klient:innen realisieren, dass sie mit Peers reden, welche selbst Erfahrungen mit dem Thema gemacht haben anstelle vom Fachpersonal, welches lediglich darüber gelernt hat. Utschakowski ist der Meinung, dass in einer Peer-Beratung eine akzeptierende, verständnisvolle und emphatische Beziehung entwickelt werden kann (vgl. Utschakowski 2010:19).

In der Forschung wurden zwei weitere positive Aspekte der Peer-Arbeit erhoben, welche sich speziell auf die Arbeit mit Geflüchteten beziehen können. Einerseits wird in der Gruppendiskussion der Vorteil einer gemeinsamen Muttersprache aufgelistet (vgl. B1 Z:27). Wir nehmen an, dass die Umsetzung von Peer-Arbeit am besten gelingen kann, wenn die Peers ausreichend gute Deutschkenntnisse zusätzlich zu ihrer Erstsprache beherrschen. Andererseits kann das Kennenlernen von Peers für neu Geflüchtete Hemmschwellen, Unterstützung anzunehmen, verringern. Beim Projekt SoulTalk wurde die Erfahrung gemacht, dass für viele Menschen mit Fluchterfahrungen eine psychosoziale Gesundheitsversorgung in ihren Heimatländern untypisch war, beziehungsweise fast nicht existierte. Dadurch können Angebote von Fachkräften, wie Psycholog:innen oder Sozialarbeiter:innen missverstanden und die Unterstützungen möglicherweise nicht angenommen werden. Durch den Einsatz von Peer-Arbeit können solche Vorannahmen eher angesprochen und ein aktives Arbeiten gegen diese ermöglicht werden (vgl. Christof 2019). Die Mitarbeit von Peers in Organisationen kann den Klient:innen Mut machen, ihnen ihre eigenen Stärken aufzeigen und zu einem neuen Verständnis der Haltung in der sozialen Einrichtung führen (vgl. EX-IN Schweiz et al. 2020:9).

Als zwei der größten Vorteile der Umsetzung von Peer-Arbeit in Organisationen, haben sich im Forschungsprozess die Erhöhung von Arbeits- und Personalressourcen durch die Peers herausgestellt. Im Interview wird erzählt, dass sich durch die Mitarbeit der Peer-Berater:innen neue und vermehrte Angebote entwickeln können. Herr I. meint, dass Sozialarbeiter:innen beispielsweise für viele Tätigkeiten, welche die Klient:innen unterstützen sollen, keine Zeit zur Verfügung haben und diese so trotzdem geleistet werden können (vgl. TI2:221-230). Hierbei könnte man interpretieren, dass es sich bei diesen Lücken unter anderem um das einfache Zeit nehmen und für die Klient:innen da sein, handelt. Im Interview wird es auch als generelle Alltagsunterstützung sowie als gemeinsames Sitzen und miteinander Kaffee trinken benannt (vgl. TI2:187f). Wir nehmen an, dass durch das Füllen dieser Lücken die Kolleg:innen von den Peers zeitlich entlastet und unterstützt werden können (vgl. B1 Z:27).

Folgende Ziele der Peer-Arbeit, lassen sich anhand der vorher beschriebenen Vorteile ableiten:

- Ausgebildeten Peers soll ein gesicherter Arbeitsplatz gewährt werden.
- Für ihre Dienste sollen sie eine angemessene Entlohnung bekommen.
- Das Ziel von Empowerment der Peers soll laufend in Betracht gezogen werden.
- Die Peer-Arbeit soll für geflüchtete Menschen ein verständnisvolles Unterstützungsangebot auf Augenhöhe ermöglichen.
- Bei Bedarf soll durch die Peers eine muttersprachliche Beratung und Unterstützung für Geflüchtete angeboten werden.
- Peer-Arbeit soll als niederschwelliges Angebot leicht zugänglich sein und dadurch helfen, Hemmungen der Unterstützungsannahme abzubauen.
- Die Peer-Arbeit soll bestehende Lücken in den Angeboten sozialer Einrichtungen im Fluchtbereich füllen.
- Durch das obig genannte Ziel, soll eine Entlastung der sozialen Berater:innen und Betreuer:innen erreicht werden.

6.4 Mögliche Aufgaben und Rollen

In Folge des Forschungsprozesses wurden die möglichen Aufgaben und Rollenverteilungen der vier Nutzer:innenpartizipationsmöglichkeiten genauer untersucht. In einem Positionspapier der BAfF, kurz für Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer, (vgl. 2019:7f) wird beschrieben, dass Sozialarbeiter:innen in der Flüchtlingshilfe ein sehr großes Fachwissen bezüglich asyl-, aufenthalts- und sozialrechtlichen Fragen beherrschen müssen und sowohl psychosoziale Unterstützung und Beratung als auch durch Trauma bedingte Kriseninterventionen anbieten sollten. Da in der Sozialen Arbeit oft ein niedriger Betreuungsschlüssel herrscht, kann es passieren, dass die Peers sozialarbeiterische Aufgaben oder Fragen bearbeiten (vgl. ebd.). Aus den erhobenen Daten lässt sich ableiten, dass das Festlegen der Rahmenbedingungen beziehungsweise das Unterscheiden und Abgrenzen von psychosozialer Peer-Beratung zur sozialarbeiterischen sowie psychologischen Beratung, essenziell ist. Trotz der Peer-

Ausbildung erscheint uns bei derartigen Themenbereichen die Notwendigkeit von Expert:innenwissen groß und wir empfehlen daher eine klar definierte Rollen- und Aufgabenverteilung der Mitarbeiter:innen einer sozialen Einrichtung im Fluchtbereich. Ziel wäre es, dadurch mögliche Missverständnisse oder Fehlinformationsweitergaben zu verhindern. Besonders bei einer neuen Etablierung von Peer-Arbeiter:innen sollten die Arbeitsfelder, ihre Aufgaben und Rollen zuvor von Seiten der Organisation eingegrenzt werden, damit Unsicherheiten, Kompetenzgerangel und fälschliche Kompetenzerwartungen vermieden werden können (vgl. Utschakowski 2016a:77).

6.4.1 Aufgaben und Rollen der Peers

Wir interpretieren, dass die konkreten Aufgaben der Peers vom Handlungsfeld, in welchem sie tätig sind, abhängig sind. Da die Peer-Arbeit im Fluchtbereich während der Forschung wenig auffindbar war, werden folglich unter anderem Tätigkeiten angegeben, die sich aus anderen Gebieten ableiten lassen. Im Zuge der Forschung hat sich ergeben, dass es einerseits Peers gibt, welche sehr gut in die Rolle der Berater:innen schlüpfen können und so psychosoziale Peer-Beratungen anbieten. Andererseits gibt es auch Personen, welche ernsthafte und entlastende Beratungsgespräche trotz ihrer Peer- Ausbildung nicht ausführen und eher lockere, allgemeine Gesprächsthemen bevorzugen. Sowohl das Abhalten von Beratungen als auch die Unterstützungen und Begleithandlungen im Alltag der Nutzer:innen einer sozialen Einrichtung, sind Aufgaben der professionellen Peers (vgl. TI2:138-144; 185-188). Im gemeinsamen Austausch der Gruppendiskussion werden als mögliche Aufgaben der Peers im Fluchtbereich die Unterstützung beziehungsweise die Begleitung bei unterschiedlichsten Terminen und Amtswegen vorgeschlagen. Dies könnte sowohl bei der Peer-Arbeit als auch beim Helfer:innenkreis zutreffend sein, da dafür sonst die zeitlichen Ressourcen in der Arbeit mit Geflüchteten oft fehlen würden (vgl. B1 Z:23). Während der Diskussion (vgl. ebd.) wird betont, dass vor allem vor dem Treffen von Entscheidungen der Austausch mit anderen Kolleg:innen wichtig ist. Wir leiten davon ab, dass hierbei die Peers nicht nur aufgrund der Expertise ihrer persönlichen Erfahrungen, sondern basierend auf ihrem Fachwissen der Ausbildung und mithilfe der Unterstützung der Berater:innen und Betreuer:innen der Organisation, handeln sollten.

Im „Handbuch Peerinterventionen“ der Bildungsberatung Österreich, werden die Peers als Vorbildfunktion sowie als Motivator:innen für die Klient:innen betrachtet. In dieser Rolle können sie, aufgrund des ähnlichen sozialen Hintergrunds, während all ihrer Aufgaben agieren (vgl. Höglinger et al. 2018:16). Da im vorigen Kapitel bereits erläutert wurde, dass es von Vorteil sein kann, dass die Peers ähnliche Lebenserfahrungen wie die Klient:innen gemacht haben, gehen wir davon aus, dass die Peers motivierend und als Role Model betrachtet werden können. In der Partizipation mit Geflüchteten könnte unter anderem aufgezeigt werden, wie sie ihre persönlichen Fluchterlebnisse verarbeitet haben, welche Erfahrungen sie während des Asylverfahrens gemacht haben und wie sie zu ihrem jetzigen integrierten Lebensstandard in Österreich gekommen sind (vgl. B1 Z:27). Außerdem kann die Rolle der Peers als Brückenfunktion zwischen den Organisationen und ihrer Nutzer:innen angesehen werden (vgl. Höglinger et al. 2018:11). Während des Forschungsprozesses zur Partizipationsmöglichkeit der Peer-Arbeit, hat sich die Einbindung der Peers in die

Organisation beziehungsweise in die Teams als wesentlich ergeben. So wird auch bei der Überlegung, wie die Peer-Arbeit für Geflüchtete aussehen könnte, betont, dass das harmonische Miteinander und die gegenseitige Unterstützung im Team essenziell sind und es auf keinen Fall Peers in der Rolle eines:iner „Einzelkämpfers:Einzelkämpferin“ geben sollte (vgl. TI2:279-290; 419-427). Herr I., tätigt folglich diese Aussage:

„Und ich denke, des ist zwar immer dieses wichtige Thema, i tät niemand ausbilden, der Peer-Berater ist damit er dann so quasi a Einzelkämpfer wird und dann san wir wieder bei am Begriff, der genau ned passend ist, für an Menschen der aus einem Kriegsland flüchtet. Einzelkämpfern in der Peer-Beratung, des muss a Team werden, des muss miteinander sei“ (TI2 Z:423-427).

6.4.2 Aufgaben und Rollen der Berater:innen und der Organisation allgemein

Die Peer-Koordination fungiert als Bindeglied zwischen den Peers und der Organisation (vgl. Höglinger et al. 2018:16). Die Aufgaben können unter anderem die Vernetzung und die allgemeine Fragenklärung zur Peer-Arbeit darstellen (vgl. TI2:15-17). In der Datenerhebung wird die Annahme gemacht, dass diese Funktion bei einer neuen Etablierung der Peer-Arbeit in einer sozialen Einrichtung im Fluchtbereich in Österreich nicht dringend notwendig ist, sondern eher bei der Instandhaltung beziehungsweise Aufrechterhaltung sowie Weiterentwicklung eines größeren Peersystems notwendig ist (vgl. ebd.:352-354). Vielmehr könnten die Teamleitung oder die Geschäftsführung in kleineren sozialen Organisationen die Aufgaben der Peer-Koordination in ihre üblichen Funktionen integrieren (vgl. ebd.:370-373). Wir kommen daher zur Annahme, dass die Position der Peer-Koordination in der Arbeit mit Geflüchteten erst besetzt werden muss, wenn sie organisationsübergreifend stattfindet.

Bezüglich der Rolle der Sozialarbeiter:innen in der Peer-Arbeit hat sich herausgestellt, dass die Berater:innen und Betreuer:innen idealerweise keine spezielle Haltung den Peers gegenüber entwickeln sollten (vgl. TI2:274-277). Wie auch schon im Kapitel 6.3 „Vorteile und Ziele“ angeschnitten, kann Herr I. besonders dann Empowerment erkennen, wenn die Peers von der Organisation und den Kolleg:innen keine ausdrückliche Unterstützung erhalten, sondern sie als ebenbürtige Mitarbeiter:innen angesehen werden (vgl. ebd.:277-282). Der Interviewpartner sagt: „[a]lso so gseng ist eigentlich die beste Unterstützung des, dass ich ka Unterstützung geben muss im speziellen Sinn, sondern irgendwie schau okay du bist so wie wir alle, du bist bei uns im Team dabei“ (TI2:288-290). Demnach ist es die Aufgabe der Teamleitung, sich um alle Mitglieder des Teams, bei Schwierigkeiten oder möglichen Problemen zu kümmern und Unterstützung anzubieten (vgl. ebd.:312-314).

Abschließend wird zu den verschiedenen Rollen und Aufgaben der Peer-Arbeit gesagt, dass unabhängig von den unterschiedlichen Funktionen, der Zusammenhalt und der gegenseitige Respekt innerhalb des Teams wesentlich ist:

„Und da hat halt jeder seine Rollen und Aufgaben und halt irgendwie jeder hat seine Schwierigkeiten und so und des ist eigentlich die große Herausforderung des da so im Team so auf dieser Augenhöhe zusammenwachsen kann.“ (TI2:282-284)

6.5 Benötigte Ressourcen

In diesem Kapitel werden einerseits die Ressourcen, welche laut unserer Datenerhebung für die anfängliche Umsetzung von Peer-Arbeit in einer sozialen Einrichtung im Fluchtbereich benötigt werden, beschrieben. Andererseits werden auch die Ressourcen, welche für die Qualitätssicherung und die Anstellung von Peers erforderlich sind sowie sich daraus ergeben können, erläutert.

Aus dem Gespräch mit Herrn I. geht hervor, dass vor allem bei der Erarbeitung eines Konzeptes, wie die Peer-Arbeit in einer Organisation beziehungsweise in einem neuen Handlungsfeld eingesetzt werden kann, sowie der anfänglichen Umsetzung davon die meisten Ressourcen gebraucht werden. Zur Weiterentwicklung und Qualitätssicherung müssen verschiedenste Möglichkeiten getestet werden, sodass die Klient:innen, die Peers und alle weiteren Mitarbeiter:innen einer Organisation vom bestmöglichen Ergebnis profitieren (vgl. TI2:68-74). Sämtliche Finanzierungen, wie beispielsweise die Ausbildung und die Anstellung der Peer-Berater:innen in einer sozialen Einrichtung, werden bei der Peer-Arbeit, welche im Interview als Vorzeigebispiel hergenommen wurde, direkt vom Bundesland übernommen und sind teilweise auch gesetzlich verankert. Hierbei wird ermöglicht, dass neu ausgebildeten Peers eine Arbeitsstelle angeboten wird (vgl. ebd.:48-53; 108f). Falls innerhalb einer Einrichtung die Ressourcen nicht ausreichen, ist es möglich, beim Land eine Budgeterhöhung anzufragen (vgl. ebd.:335-338). Wie im Kapitel 6.3 „Vorteile und Ziele“ bereits beschrieben, ist unter anderem die Entlohnung ein wichtiges Merkmal der Peer-Arbeit. Daher erschließt sich für uns, dass diese Bezahlung ebenso als bedeutungsvolle Ressource der Peers gesehen werden kann. Überträgt man die im Interview getätigten Aussagen, auf die Arbeit mit Geflüchteten, so stellt sich die Frage, inwieweit die Politik finanzielle Mittel zur Verfügung stellen würde. Bei der Annahme, dass es nicht genügend oder sogar keine Fördergelder im Fluchtbereich geben würde, bezweifeln wir, dass eine soziale Einrichtung die Gesamtkosten der Peer-Arbeit tragen könnte. Es wäre also möglich, dass ohne einer staatlichen beziehungsweise einer Förderung durch das Land, die Umsetzung der Peer-Arbeit für Menschen mit Fluchterfahrung gar nicht oder nicht qualitativ durchgeführt werden könnte. Aus diesem Grund sehen wir die finanziellen Mittel als eine der wesentlichsten Ressourcen an. Die Rolle der regierenden Politiker:innen und der sozialpolitischen Auswirkungen auf die Peer-Arbeit im Fluchtbereich, wird im Forschungsprozess zwar nur indirekt erwähnt, für uns ergibt sich jedoch die Annahme, dass auch dies als benötigte oder zumindest hilfreiche Ressource bedacht werden kann (vgl. ebd.:89-92; 374-378).

Darüber hinaus sehen wir auch die Ausbildung zum professionellen Peer als wichtigen Aspekt. So ergibt sich beispielsweise, dass es sein kann, dass die Ausbildungen zwar vom Land gefördert und somit kostenfrei für alle Interessent:innen angeboten werden, aber dies nicht bedeutet, dass diese jederzeit begonnen werden können, sondern die Peers auch mit längeren Wartezeiten rechnen müssen (vgl. TI2:34-48). Herr I. beschreibt, dass die Expert:innen aus Erfahrung mithilfe der Ausbildung zum professionellen Peer, in einer Art Kommunikationsschulung und durch die Vermittlung verschiedener rechtlicher und organisatorischer Elemente der Organisation, für ihre Arbeit qualifiziert werden (vgl.

ebd.:115-117). Beim Best Practice Beispiel der Peer-Arbeit im neunerhaus werden in der Ausbildung die Peers unter anderem geschult ihre persönlichen Erfahrungen zu reflektieren, daraus zu lernen und damit den Klient:innen weiterzuhelfen. Außerdem lernen sie, den Unterschied zwischen freundschaftlichen und professionellen Beziehungen zu erkennen sowie organisationsbedingtes Basiswissen und Fachbegriffe (vgl. Hammer et al. 2020:13-15). Im Positionspapier der BafF (vgl. 2019:8) wird in Bezug auf die Notwendigkeit einer Qualifizierung in der Arbeit mit Geflüchteten erwähnt, dass sie

„hinsichtlich der Belastungssituationen und der Anliegen der Klient*innen sowie die Vermittlung von Netzwerkwissen [...] unabdingbar [ist], damit die Personen mit spezifischen Fragen zu Aufenthalt und Asyl z.B. an bestimmte Beratungsstellen weitervermittelt werden können.“

Aus den erhobenen Forschungsdaten ist abzuleiten, dass ohne einer spezifisch dafür erstellten Ausbildung und der daraus folgenden Abklärung des Arbeitsrahmens, keine professionelle Peer-Arbeit für geflüchtete Menschen stattfinden kann. Während unserer Forschung konnte solch ein Ausbildungsleitfaden nicht aufgefunden werden, allerdings wäre es vorstellbar, dass sich Interessent:innen und mögliche Entwickler:innen an der dreiwöchigen psychologischen Schulung der Peer-Berater:innen des deutschen Projekts SoulTalk orientieren und diese gegebenenfalls weiterentwickeln (vgl. Habich 2018). Weitere persönliche Ressourcen, welche durch die Einstellung von Peers genutzt werden können, sind die Diversität und Individualität der Menschen (vgl. Höglinger et al. 2018:25). Obwohl sie mit den Klient:innen den Faktor der Fluchterfahrung teilen, bilden sie aufgrund dessen nicht automatisch eine homogene Gruppe in allen Aspekten ihres Lebens. Sie können sich trotzdem durch ihre Herkunftsnationalitäten, Muttersprachen, Bildungsstände, Altersgruppen, Religionen, Geschlechter, der sozialen Schicht und dem Lebensort vor ihrer Flucht sowie durch ihre Wertvorstellungen und noch vielen weiteren Lebensaspekten unterscheiden (vgl. ebd.). Auch im Interview mit Herrn I. wird betont, dass von einer Generalisierung abzuraten sei und vielmehr auf die große Bandbreite der Lebenserfahrungen der Peers geachtet werden sollte, damit sie sinnvoll eingesetzt werden können (vgl. TI2:458-466).

Im Forschungsprozess konnten keine organisatorisch benötigten Ressourcen erhoben werden. Die Vorannahme, dass eine extra Anstellung für die Peer-Koordination oder erhöhte Zeitressourcen für die Sozialarbeiter:innen im Team der Peers notwendig wären, bestätigt sich somit nur bedingt. Gegensätzlich dazu, lässt sich aus dem Interview ableiten, dass die Peer-Arbeit innerhalb einer sozialen Einrichtung sogar ressourcenschonend sein könnte, da die Peers bestehende Lücken füllen, ohne weiteres Personal als eine Art Kontrolleur:innen oder zusätzlicher Unterstützer:innen zu erfordern (vgl. TI2:225-230). Dies sei nicht notwendig, da die Peers in einer sozialen Einrichtung sowieso in die Gruppendynamik und den Teamzusammenhalt mit eingeschlossen werden (vgl. ebd.:419-423). So fasst Herr I. im Interview zusammen, „[d]urch die Peer-Beratung bekommen wir etwas mehr Personalressourcen“ (TI2:225f). Außerdem erzählt er, dass den Peers, genauso wie den anderen Mitarbeiter:innen, bei Bedarf das Unterstützungsangebot einer externen Supervision oder eines Coachings zur Verfügung steht (vgl. ebd.:308-311). Wir gehen daher davon aus, dass es bei einer Umsetzung der Peer-Arbeit bei Menschen mit Fluchterfahrungen darauf ankommt, welche Unterstützungsangebote eine soziale Einrichtung für ihre Angestellten grundsätzlich anbietet und diese von den Peers als Ressource zur persönlichen

Weiterentwicklung, objektiver Problemanschauung und -bearbeitung oder aus sonstigen Gründen, genutzt werden können.

6.6 Erforderliche Kompetenzen

Folglich werden die erforderlichen Kompetenzen der Geflüchteten, welche sich für die Rolle eines professionellen Peers interessieren, dargestellt. In der empirischen Datenerhebung konnten sich keine speziellen Fähigkeiten der sozialen Berater:innen und Betreuer:innen, welche mit den Peers zusammenarbeiten, herausstellen. Dagegen lässt sich literarisch recherchieren, dass für eine erfolgreiche Umsetzung der Peer-Arbeit innerhalb eines bereits bestehenden Teams, die transparente Kooperation und offene Kommunikation Voraussetzung ist (vgl. Utschakowski 2016a:77-78). Wie bereits in den vorherigen Kapiteln erläutert, wird vom Interviewpartner Herrn I. großer Wert auf die Teamdynamik gelegt. Er sieht unter anderem als erforderliche Kompetenz der Teamleitung, dass sie sich gleichzeitig um ihre Mitarbeiter:innen sorgt, aber dabei nicht die Grenze von Kollege:Kollegin zu Berater:in als Profession übertritt (vgl. TI2:256-259). Für uns ergibt sich daraus die Annahme, dass auch in der Arbeit mit Geflüchteten darauf geachtet werden muss, dass die Peers nicht als Klient:innen, sondern als Kolleg:innen auf Augenhöhe betrachtet und behandelt werden.

Auf die Frage, ob Peers abgesehen von ihrer Ausbildung weitere Kompetenzen aufzeigen müssen, damit sie eine Anstellung bekommen, lacht Herr I. im Interview,

„[...] es wäre schön, wenn wir so weit sein könnten, dass wir auswählen dürfen. Aufgrund der mangelnden mhm Menge an verfügbaren Peer-Beraterinnen stellt sich die Frage im Prinzip“ (TI2:169-171).

Dementsprechend reicht es aus, dass die Peers durch ihre spezifische Ausbildung qualifiziert sind. Diese Aussage lässt des Weiteren vermuten, dass selbst in den Handlungsbereichen, in denen die Peer-Arbeit bereits jahrelang eingesetzt wird, trotzdem keine große Auswahl bei der Personalsuche besteht. Daraus folgend, nehmen wir an, dass bei der anfänglichen Umsetzung in der Arbeit mit Geflüchteten spezifische Kompetenzen als Voraussetzung, welche über die Ausbildung hinaus reichen, hindernd sein könnten. Während des Interviews wird erläutert, dass bei einer Neuanstellung von Peers abgesehen von den persönlich individuellen Kompetenzen auch auf die beruflichen Vorstellungen und Wünsche geachtet werden sollte (vgl. ebd.:181f). Herr I. meint, „[a]lso wenn mir heute einer anruft und sagt er hat die Peer-Beratungs Ausbildung und er möchte bei [Institution] anfangen, dann sag ich ja kum. Und dann schau mal wo man hindaun“ (ebd.:173-175).

In der Gruppendiskussion als Fokusgruppe wird besprochen, dass es zwar vorteilhaft ist, dass die Partizipierenden und die betreuten Klient:innen dieselbe Muttersprache teilen, aber dennoch das Beherrschen guter Deutschkenntnisse eine Voraussetzung sein sollte. Begründet wird dies damit, dass das gesprochene Deutsch der Peers, welches zwar verständlich ist, aber Fehler oder einen Akzent aufweist, beispielsweise bei Amtswegbegleitungen oder bei Unterstützungen wichtiger Telefonate zu Problemen führen

kann (vgl. B1 Z:19). Ein Teilnehmer mit Fluchterfahrung sagt in der Diskussion, „[...] ok sie verstehen uns nicht gut mit dem Deutsch, es ist, aber es ist nicht unsere Sprache. Das ist die Situation [...]“ (G1:Zeit 01:23:10-01:23:23). Wir gehen davon aus, dass zusätzlich zu diesen Aufgaben auch ausreichende Deutschkenntnisse für ihre Rolle als Brückenfunktion zwischen einer Organisation und ihren Klient:innen benötigt werden (vgl. Höglinger et al. 2018:11).

Im Kapitel 6.2.1 „neunerhaus“ wird die Reflexionsbereitschaft als Kriterium für die professionellen Peers genannt (vgl. Hammer et al. 2020:6). Utschakowski (vgl. 2016b:84) ist ebenso der Meinung, dass die Selbstreflexion der Peers eine benötigte Kompetenz ist und zitiert van Haaster und Koster (2005):

„Um ein Experte durch Erfahrung zu werden, ist es erforderlich, dass jemand seine eigenen Erfahrungen reflektiert und sie mit anderen, die die gleiche oder ähnliche Erfahrungen gemacht haben, teilt. Es ist erforderlich, dass die Experten ihre Erfahrungen mit einer Vielzahl anderer Personen in unterschiedlichen Situationen vergleichen“ (van Haaster / Koster 2005 zit. in Utschakowski 2016b:84).

Wir leiten daher ab, dass nicht nur das angelernte Wissen der Peers, sondern auch die Reflexionsfähigkeit über ihre Fluchterfahrungen als Kompetenz bedeutend ist.

6.7 Hürden und Grenzen

Aus dem Interview sticht als größte Grenze heraus, dass auf die Definierung des Begriffes Peer geachtet werden muss. Bezieht man sich auf die wortwörtliche Übersetzung vom Wort Peer (siehe Kapitel 6.1.1 „Peer“), so könnten sich alle Personen mit Fluchterfahrung als Peer bezeichnen, obwohl sie keine Qualifizierung zur Peer-Arbeit durch eine spezifische Ausbildung vorweisen können. Im Interview wird spekuliert, dass wahrscheinlich einige Geflüchtete bereits in diversen Berufsgruppen im psychosozialen Gesundheitsbereich arbeiten und so mit anderen Personen mit Fluchterfahrung zusammenstoßen, ohne dass sie in der Rolle eines beruflich ausgebildeten Peers agieren (vgl. TI2:111-115; 378-381). Am Beispiel eines selbst psychisch beeinträchtigten Psychotherapeuten beschreibt Herr I., wie es in der Organisation, in welcher er tätig ist, vorkommen könnte:

„[...] wir habn auch scho Psychotherapeuten ghabt, die selbst psychisch beeinträchtigt warn. Der ist grundsätzlich überqualifiziert, der müsste einen Antrag stellen, ob es als Peer-Berater arbeiten kann, ob das anerkannt wird seine Ausbildung. Hat bis jetzt noch keiner gemacht warum auch immer. Also da is offensichtlich noch a aah Hürde noch drinnen.“ (TI2:119-122)

Wie bereits im Kapitel 6.4.1 „Aufgaben und Rollen der Peers“ beschrieben, ist es möglich, dass die professionellen Peers in einem weitgefassten Handlungsrahmen agieren können. So wäre es anhand des Spektrums der Peer-Arbeit möglich, dass wirkliche Peer-Beratungen stattfinden oder letztendlich den Personen mit Fluchterfahrung Unterstützungen im Alltag angeboten werden (vgl. TI2:139-144). Im Positionspapier der BAfF, ist zu lesen, dass „[...] bestimmte Rahmenbedingungen, welche den Tätigkeits- und Einsatzbereich von Peers klar umgrenzen“, bei der Umsetzung existierender Peer-Projekten wesentlich waren (BAfF 2019:5). Es erscheint uns daher eine Abgrenzung des Handlungsrahmens der Peers als

notwendig, sodass einerseits bereits vor der Einstellung neuer Peers organisatorisch abgeklärt wird, was von der kommenden Zusammenarbeit erwartet wird. Andererseits muss dies mit Beginn des Berufsantritts der Peers transparent kommuniziert werden (vgl. Utschakowski 2016a:76f). Mithilfe von regelmäßigen Evaluationen soll so ermöglicht werden, dass der Arbeitsbereich für die beteiligten Personen geeignet ist, oder auf eine andere passendere Stelle in der Organisation gewechselt wird (vgl. TI2:189-195).

Im Laufe der Forschung hat sich der Faktor der psychischen Gesundheit beziehungsweise der psychischen Belastung in der Partizipationsform der Peer Arbeit als wesentlich dargestellt. 2019 wurde in einer österreichischen Studie mit ca. 1500 befragten Menschen mit Fluchterfahrung festgestellt, dass 32 Prozent der Teilnehmer:innen mittlere bis starke Symptome einer psychischen Erkrankung aufweisen (vgl. Leitner et al. 2019:13). Herr I., welcher in einer Organisation im psychosozialen Gesundheitsbereich tätig ist, schildert diesen Aspekt von zwei Seiten. „I sag a moi, es ist extrem überheblich zu denken ah also, dass das bei Peer-Beratern schlimmer ist als wie bei anderen, weil wir alle diese Auf und Abs haben.“ (TI2:428-430). Einerseits betont er so, dass alle Menschen durch ihre Berufsausübung oder aufgrund persönlicher Erfahrungen in Lebenskrisen geraten oder psychische Erkrankungen erleiden können (vgl. TI2:239-241; 260f; 437f). Andererseits sagt Herr I., dass die Tendenz dazu bei den Peers aufgrund ihrer Lebensbiografie höher ist (vgl. ebd.:243f; 267-269).

7 Partizipationsmöglichkeit Nutzer:innenbeirat

Rebekka Schönbichler

Im folgenden Abschnitt wird der Nutzer:innenbeirat als dritte Partizipationsmöglichkeit beschrieben. Hierbei werden zum einen relevante Aspekte der Literatur und zum anderen die Ergebnisse der empirisch gesammelten Daten dargestellt. Zu Beginn wird der Begriff des Nutzer:innenbeirates definiert und erläutert. Darauf folgen zwei Best Practice Beispiele aus anderen Bereichen der Sozialen Arbeit, welche die mögliche praktische Umsetzung eines Nutzer:innenbeirates darstellen sollen. Danach werden die Vorteile und Ziele eines Nutzer:innenbeirates beziehungsweise die möglichen Aufgaben und Rollen, die hierbei übernommen werden können, erläutert. Es werden außerdem die benötigten Ressourcen, die Kompetenzen, die ein Mitwirken im Nutzer:innenbeirat erfordert, und die möglichen Grenzen und Hürden dargestellt.

Im Rahmen der Arbeit haben wir uns dazu entschieden, für den Nutzer:innenbeirat Aussagen von zwei Interessenvertreter:innen, Frau J. und Herr K., zu verwenden, da die Interessenvertretung in vielen Aspekten Ähnlichkeiten mit dem Nutzer:innenbeirat aufweist (näheres dazu im Kapitel 7.1 „Definition“) und diese somit auch hier angewendet werden können. Zudem wurde ein Interview mit der Integrationsberaterin Frau C. geführt, da diese in der Gruppendiskussion ein ehemaliges Projekt thematisierte, welches die Entwicklung eines Nutzer:innenbeirates zum Ziel hatte. Im Zuge der Darstellung der Best Practice Beispiele wurden auch schriftliche Interviews mit der Beirätin des SPZ Innenstadt, Frau L., und dem Mitarbeiter des Pflegewohnheimes Maria Veen, Herr M., geführt. Die Antworten der beiden Expert:innen sind jedoch nicht nur für dieses Kapitel aufschlussreich, sondern sind auch für andere Kapitel relevant und werden somit auch dort angeführt. Es wurden außerdem Aussagen der Gruppendiskussion verwendet, wobei die Teilnehmer:innen im Kapitel 4.4.1 „Gruppendiskussion als Fokusgruppe“ aufgelistet sind.

7.1 Definition

In der Literatur finden sich diverse Versuche, Beiräte zu definieren. Lübke (1999:28 zit. in Henseler 2006:10) beschreibt den Beirat beispielsweise folgendermaßen:

„Der Beirat ist ein auf freiwilliger Grundlage gewähltes Gremium unabhängiger Personen, das Unternehmer bei der Führung ihres Hauses durch Rat unterstützt. Das Gremium kann jedoch auch Überwachungs- und sogar Entscheidungsfunktionen, speziell in der Nachfolgeplanung, übernehmen und hilfreich bei Konflikten zwischen Gesellschaftern beziehungsweise zwischen der Geschäftsführung und Gesellschaftern sein.“

Lübke spricht in dieser Definition zwei wichtige Kernstücke des Beirates an: Freiwilligkeit und die unterstützende Beratungsfunktion innerhalb eines Unternehmens. Auch Henseler (2006:14) geht in ihrer Definition auf diese Aspekte ein:

„[Unter dem Beirat wird] ein freiwilliges, zusätzliches, in der Regel kleines, auf Dauer angelegtes und nur gelegentlich tagendes Organ oder Gremium verstanden, das auf der obersten Führungsebene neben Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung angesiedelt ist und sowohl mit Gesellschaftern als auch NichtGesellschaftern besetzt sein kann. Der Beirat kann eine Vielzahl von Aufgaben wahrnehmen, die in Abhängigkeit von der Situation des Unternehmens individuell zu bestimmen sind. Er soll dem Unternehmen als Instrument zur Lösung bestimmter aktueller oder zukünftiger Probleme dienen. Zur Lösung dieser Probleme übt der Beirat sowohl Kontroll- als auch Beratungsfunktionen aus.“

Die Definition beschreibt neben der Stellung des Beirates auch die Rolle, die dieser innerhalb eines Unternehmens einnehmen kann. Diese Beschreibungen bilden die Basis, auf welcher die Arbeit aufbaut. Es wird im Folgenden auf eine spezifische Form des Beirates eingegangen: den Nutzer:innenbeirat.

Zur historischen Entwicklung des Nutzer:innenbeirates schreibt Bothmer (vgl. 2011:25f) folgendes: In den Niederlanden wurde in den 1980er Jahren ein Pilotprojekt entwickelt, welches sich Betroffenenpartizipation nannte. Hierbei organisierte der „Verein der Sozialamtsdirektoren“ Treffen zwischen Sozialämtern und unterschiedlichen lokalen Gruppen mit dem Ziel, einen Betroffenenrat zu bilden, der regelmäßig mit den jeweiligen Sozialämtern in Kontakt steht. So kam es in verschiedenen Städten zu solchen Projekten und zur Entstehung eines nationalen Gremiums. In diesem Gremium nahmen sowohl der Verein der Sozialamtsdirektoren, als auch diverse soziale Organisationen teil. Zu Beginn wurden Vertreter:innen von Betroffenen mit ihren Anliegen nicht ernst genommen, wodurch sich Partizipation schwierig gestaltete. 1995 wurde jedoch im Parlament in den Niederlanden einstimmig beschlossen, Betroffenenpartizipation im Sozialhilfegesetz festzuschreiben. Gemeinden wurden daher dazu verpflichtet, Nutzer:innen der Sozialämter Mitspracherecht zu ermöglichen, wobei 2001 die Hälfte aller Gemeinden eine Plattform dafür errichtet hatten (vgl. ebd.).

Wie definiert sich nun der Nutzer:innenbeirat? Für diese Frage lässt sich schwierig eine allgemein gültige Antwort finden. Zum einen finden sich Teile davon, was in dieser Arbeit unter Nutzer:innenbeirat verstanden wird, in der Praxis häufig auch unter anderen Bezeichnungen wieder. In Deutschland beispielsweise regelt die Heimitwirkungsverordnung die Mitwirkung von Bewohner:innen in Heimen, welche durch sogenannte „Heimbeiräte“ erfolgt (HeimwV §1 (1)). Die Bezeichnungen hierfür fallen jedoch unterschiedlich aus. Die Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetroffene Menschen e.V. (BIVA) (vgl. o.A.) beispielsweise nennt diese Form der Partizipation „Bewohnerbeirat“, während Christensen (vgl. 2018:7) im Leitfaden für Interessenvertretungen in Wohn- und Unterstützungsangeboten für das Land Bremen von „Nutzerinnen- und Nutzerbeirat“ spricht. Zum anderen werden aber auch Nutzer:innenbeiräte unterschiedlich definiert. Wrigth, Block und Unger (2011) definieren den Nutzer:innenbeirat folgendermaßen:

„Ein Nutzerbeirat ist ein Gremium, das aus Mitgliedern der Zielgruppe besteht und das eine Einrichtung in Fragen der Bedarfserhebung, Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen berät. Mitglieder des Nutzerbeirats können aktuelle oder potenzielle Nutzerinnen und Nutzer der Angebote sein.“

In der Definition von Christensen (2018:7f) versteht sich ein Nutzer:innenbeirat unter anderem aber auch als „Interessenvertretung gegenüber Leistungsanbietern“. Dieser Aspekt wird in der Definition von Wright, Block und Unger (vgl. 2011) nicht erwähnt, spielt aber vor allem vor dem Hintergrund der zuvor genannten gesetzlichen Verankerung des Nutzer:innenbeirates in deutschen Heimen eine Rolle. Es lässt sich daher schlussfolgern, dass die Definition des Nutzer:innenbeirates stark von der Einrichtung, in welcher dieser etabliert wird, abhängt. Außerdem ist davon auszugehen, dass die Tatsache einer gesetzlichen Grundlage einen Einfluss auf die Definition eines Nutzer:innenbeirates hat. Hier muss außerdem beachtet werden, dass der Nutzer:innenbeirat in dieser Ausführung für Personen definiert wird, die in Wohneinrichtungen untergebracht sind. Ob die Definition in dieser Form auch für Personen angewendet werden kann, die nicht in einer Wohneinrichtung betreut werden, ist fraglich. Vermutlich spielt somit bei der Definition auch die Zielgruppe eine bedeutende Rolle.

Für diese Arbeit war es uns wichtig, eine Definition zu finden, welche sich auf unterschiedliche Einrichtungen im Fluchtbereich anwenden lässt. Hierfür verwenden wir die zuvor bereits angesprochene Definition von Wright, Block und Unger (vgl. 2011), da sich diese, unserer Einschätzung nach, sowohl für Beratungseinrichtungen als auch für Wohneinrichtungen anwenden lässt. Die Autor:innen beschreiben zusätzlich zur vorangehenden Definition, dass der Nutzer:innenbeirat in die Struktur einer Organisation fest eingebunden ist. Außerdem ist es bedeutend, dass der Beirat in Entscheidungsprozesse, welche die Nutzer:innen der Einrichtung betreffen, involviert wird. Nutzer:innen wird es durch diese Form der Partizipation daher ermöglicht, direkt an Entscheidungen mitzuwirken, wobei das Partizipationsausmaß variieren kann. Der Grad der Beeinflussung von Entscheidungen in einer Organisation ist laut Wright, Block und Unger (vgl. ebd.) aber wesentlich für den Erfolg des Nutzer:innenbeirates. Es ist daher wichtig, vorher abzuklären, wie der Rat des Nutzer:innenbeirates in der Organisationsstruktur einbezogen werden soll. Der Nutzer:innenbeirat besteht laut den Autor:innen des Weiteren für gewöhnlich über einen längeren Zeitabschnitt (vgl. ebd.). Diese Beschreibung bildet die Ausgangslage für diese Arbeit.

In den folgenden Kapiteln werden auch immer wieder Aussagen aus einem Interview mit zwei Interessenvertreter:innen einer psychosozialen Einrichtung zitiert. Das oberösterreichische Chancengleichheitsgesetz, welches unter anderem für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung gilt, besagt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen dazu berechtigt sind, Interessenvertretungen zu bilden (vgl. Oö. Chancengleichheitsgesetz §37). Die Interessenvertretung der Lebenshilfe Österreich (vgl. o.A.) bezieht sich in ihrer Arbeit auf die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Dabei sollen Menschen mit Behinderungen selbst ihre eigenen Interessen vertreten können, wobei Gruppen wie Interessenvertretungen eine besondere Rolle spielen (vgl. ebd.). Die Aufgaben der Interessenvertretung der Lebenshilfe Österreich umfassen unter anderem Verhandlungen mit Politiker:innen über Gesetzes-Beschlüsse, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit anderen Interessenvertretungen (vgl. ebd.). Die Aufgaben der Interessenvertretung unterscheiden sich zu denen eines Nutzer:innenbeirates somit dadurch, dass die Interessenvertretung auch einen verstärkten politischen und gesellschaftlichen

Auftrag hat, während der Nutzer:innenbeirat „nur“ für eine bestimmte Einrichtung gedacht ist. Es finden sich jedoch auch Gemeinsamkeiten. So heißt es bei der Interessenvertretung von EXIT-sozial (vgl. o.A.), dass diese bei diversen organisationsinternen Angelegenheiten, wie Einstellungen von neuen Mitarbeiter:innen, Aufnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen oder bei Einrichtungsveränderungen, ein Mitspracherecht haben. Außerdem findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den Interessenvertreter:innen und der Geschäftsführung und verschiedenen Abteilungsleiter:innen statt (vgl. ebd.). Diese Aspekte finden sich auch im Nutzer:innenbeirat wieder, weshalb wir uns dazu entschlossen haben, Aussagen von Interessenvertreter:innen in die Arbeit einfließen zu lassen und zu verwerten.

7.2 Best Practice Beispiele

Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, ist es in der Praxis schwer eine einheitliche Definition für den Nutzer:innenbeirat zu finden. Wie bereits erwähnt, hängt die Definition eines Nutzer:innenbeirates stark von der Organisation, der Zielgruppe und ob eine gesetzliche Grundlage vorherrscht, ab. Die bereits existierenden Nutzer:innenbeiräte unterscheiden sich dementsprechend voneinander. Wir möchten dennoch einige Beispiele für bereits bestehende Nutzer:innenbeiräte anführen, um die mögliche praktische Umsetzung der Beiräte darzustellen und zu verdeutlichen. Im Zuge der Recherche konnten keine Nutzer:innenbeiräte gefunden werden, die den Fluchtbereich im Fokus haben. Die folgenden Best Practice Beispiele stammen daher aus einer psychosozialen Organisation beziehungsweise aus dem Pflegebereich. Außerdem sind die angeführten Nutzer:innenbeiräte beide in Deutschland angesiedelt. Die Informationen wurden zum einen über die Websites der Organisationen und zum anderen in Form von schriftlichen Interviews mit Mitarbeiter:innen gesammelt.

7.2.1 „Nutzerbeirat“ des SPZ Innenstadt

Das Sozialpsychiatrische Zentrum Köln-Innenstadt (SPZ) bietet diverse Angebote für Menschen mit psychischer Erkrankung, Behinderung oder Krisen an. Darunter fallen Beratung, Alltagsstrukturierung, betreutes Wohnen, eine Kontaktstelle und auch der Nutzerbeirat² (vgl. Caritasverband für die Stadt Köln e.V. 2021). Dieser besteht derzeit aus sieben Nutzer:innen und einer Mitarbeiterin mit der Funktion der Leiterin und Moderatorin. Die Teilnehmer:innen werden alle zwei Jahre von den Nutzer:innen des SPZ Innenstadt neu gewählt. Der Beirat trifft sich circa einmal im Monat für ein bis zwei Stunden. Bei diesem Treffen werden die Anliegen der Nutzer:innen, kommende Aktivitäten im SPZ, Vorhaben des SPZ und sozialrechtliche beziehungsweise behindertenrechtliche Entwicklungen besprochen. Die Aufgaben der Mitglieder umfassen zum einen die Mitbestimmung bei organisationsinternen Vorhaben, zum anderen aber auch die Organisation und Planung von Aktivitäten. Außerdem sind die Mitglieder für die Kommunikation zwischen den Nutzer:innen

² Die Schreibweise wird in beiden Beispielen von der Website des SPZ Innenstadt beziehungsweise der Website des Pflegewohnheimes Maria Veen übernommen und daher nicht gendergerecht formuliert.

und der Organisation verantwortlich. Somit tragen die Teilnehmer:innen die Anliegen der Nutzer:innen an die Mitarbeiter:innen der Organisation weiter, geben aber auch Informationen der Einrichtung an die Nutzer:innen weiter. Sie haben daher sowohl eine Vertretungs- als auch eine Informationsfunktion. Des Weiteren nehmen die Teilnehmer:innen auch an Fachkongressen und an der „Mad Pride“ teil (vgl. SI2:5-21).

7.2.2 „Nutzerbeirat“ des Pflegewohnheimes Maria Veen

Das Pflegewohnheim Maria Veen ist eine Einrichtung des Vereins für katholische Arbeiterkolonien in Westfalen. Hier werden Menschen betreut, „die aufgrund ihres Alters, körperlicher, seelischer oder geistiger Beeinträchtigungen Hilfeleistungen und Unterstützung benötigen.“ (Verein für katholische Arbeiterkolonien in Westfalen 2021a) Dieses Pflegewohnheim führt einen eigenen Nutzerbeirat. Dieser versteht sich als Mitwirkungs-gremium und Interessenvertretung für dessen Bewohner:innen. Derzeit führt der Nutzerbeirat sieben Mitglieder (vgl. Verein für katholische Arbeiterkolonien in Westfalen 2021b). Der Beirat wählt hierbei auch eine:n Vorsitzende:n, welcher die Interessen der Nutzer:innen gegenüber der Einrichtung vertritt. Die Teilnehmer:innen versammeln sich einmal im Quartal und besprechen in den Treffen hauptsächlich einrichtungsinterne Themen wie beispielsweise die Verpflegungsplanung, Organisation von Veranstaltungen oder auch Beschwerden von Nutzer:innen. Mitglieder des Nutzerbeirates müssen daher Anliegen, wie Beschwerden oder Anregungen der Nutzer:innen, an die Einrichtungsleitung herantragen und gelegentlich auch darüber verhandeln. Bei Bedarf beantragt der:die Vorsitzende auch Maßnahmen für die Bewohner:innen bei der Leitung. Die Teilnehmer:innen übernehmen des Weiteren Aufgaben wie neuen Bewohner:innen bei der Orientierung im Haus zu helfen, die Mitwirkung an Maßnahmen, welche die Betreuungsqualität fördern, die Durchführung einer jährlichen Nutzer:innenversammlung und die Vorbereitung der Wahl für den nächsten Nutzerbeirat. Zusätzlich liegt es in der Verantwortung des Nutzerbeirates, mit der Leitung und anderen Leistungsanbieter:innen zusammenzuarbeiten, wenn es um Themen wie Selbstbestimmung und Teilhabe der Bewohner:innen geht (vgl. SI3:5-36).

7.3 Vorteile und Ziele

Nach Straßburger (vgl. 2019b:82f) ist für eine partizipative Gestaltung von Projekten und Angeboten von großer Bedeutung, Nutzer:innen so früh wie möglich in die Planung, Struktur und Umsetzung dieser miteinzubeziehen. In den Interviews wird dieser Aspekt häufig als Ziel des Nutzer:innenbeirates genannt. Frau C. beispielsweise beschreibt bei der Planung des Nutzer:innenbeirates die Überlegung, wie die Organisation die Anliegen der Nutzer:innen stärker miteinbeziehen kann (vgl. TI3:10-13). Die Berater:innen würden somit vom Nutzer:innenbeirat Feedback über deren Arbeit erhalten (vgl. ebd.:221-225). Die Nutzer:innen können durch den Nutzer:innenbeirat daher die Beratung, welche sie selbst oder andere Klient:innen in Anspruch nehmen, aktiv verändern. Dies würde, wenn die Berater:innen die Anregungen der Beiratsmitglieder umsetzen, direkte und vor allem für die Nutzer:innen sichtbare Veränderungen nach sich ziehen. Welche Bedeutung derartige

Wirksamkeitserfahrungen für die Arbeit des Nutzer:innenbeirat haben, wird im Kapitel 7.5 „Benötigte Ressourcen“ erläutert. Dies wäre auch im Sinne der Partizipation nach Hinte (vgl. 2007:426), da es hier nicht darum geht, wie Professionist:innen Klient:innen besser beteiligen können, sondern wie Nutzer:innen die Beratung im Sinne des individuellen Lebensentwurfs besser einsetzen können.

Frau C. bezieht sich im Interview aber nicht nur auf bereits bestehende Angebote, sondern auch auf mögliche zukünftige Projekte der Organisation. Der Nutzer:innenbeirat könnte daher auch Vorschläge einbringen, welche Angebote die Einrichtung noch anbieten beziehungsweise wie dessen Ressourcen eingesetzt werden könnten (vgl. TI3:228-230). Hier werden somit die Klient:innen in organisationinterne Entscheidungen eingebunden, welche sonst ohne ihr Mittun getroffen werden würden. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass durch den Nutzer:innenbeirat Klient:innen Raum gegeben wird, die Bedürfnisse der Zielgruppe mit den Ressourcen der Einrichtung selbst decken zu können. Auch dieser Aspekt kann partizipativ bezeichnet werden, da es bei Partizipation nach Moser und Schenk (2014:554) auf die „Mitgestaltung von Lebensbereichen beziehungsweise Initiierung und das Mittragen von Aktivitäten [...] die Menschen mit Armutserfahrungen normalerweise schwer zugänglich sind“, ankommt. Dies kann hier unserer Ansicht nach auch auf Menschen mit Fluchterfahrung angewendet werden.

Die Miteinbeziehung in Organisationsprozesse ist nicht nur für die Nutzer:innen, sondern auch für die Einrichtung selbst sinnvoll. Durch den Nutzer:innenbeirat würden die Berater:innen Feedback über deren Arbeit erhalten (vgl. TI3:221-225) beziehungsweise würde die Organisation wissen, welche Angebote es aus Sicht der Klient:innen noch benötigt (vgl. ebd.:235-238). Es würden somit sowohl die Berater:innen als auch die Einrichtung erfahren, wie sie sich verbessern und die eigenen Ressourcen besser einsetzen könnten. Eine Beirätin im SPZ Innenstadt bestätigt dies, indem sie sagt, die Nutzer:innen üben durch den Nutzer:innenbeirat „Einfluss auf die inhaltliche Ausrichtung der Arbeit des SPZs [aus]“. (SI2:28f) Dies legt die Interpretation nahe, dass die Einführung eines Nutzer:innenbeirates einer Organisation zu einer effektiven und zielgruppenorientierten Entwicklung verhilft.

Das Wissen über die Anliegen und Wünsche der Nutzer:innen führt außerdem dazu, dass diese von den Mitarbeiter:innen der Organisation „in die Politik oder in die Verantwortlichenstellen“ (TI3:234) weitergetragen werden können. Dies ist zum einen vorteilhaft für die Einrichtung, da die Bedürfnisse der Zielgruppe beispielsweise bei Ansuchen um Projektförderungen den Förder:innen gegenüber authentisch artikuliert und dargelegt werden können (vgl. ebd.:231-233). Zum anderen profitieren davon die Nutzer:innen selbst, da deren Anliegen nicht nur gehört, sondern auch weitergetragen werden (vgl. ebd.:265f). Frau C. beschreibt im Interview, dass bei vielen Klient:innen der Wunsch besteht, Gegebenheiten nach ihren Vorstellungen zu verändern und mitbestimmen zu können (vgl. ebd.:272-275). Der Nutzer:innenbeirat wäre ihrer Ansicht nach ein Schritt in Richtung mehr Selbstbestimmung und auch Selbstwirksamkeit (vgl. ebd.:275-278). Denn in diesem Rahmen könnte den Nutzer:innen vermittelt werden, dass „sie mit dem was sie sagen und mit dem was sie tun [...] einen Einfluss auf die Dinge haben“. (ebd.:300f) Dieser Aspekt scheint gerade im Fluchtbereich eine besondere Bedeutung zu haben, da es nach

dem Netzwerk Bürgerbewegung (vgl. 2016:01) für Menschen, die aus diktatorisch geführten Ländern flohen, wichtig ist, mitbestimmen zu können und Demokratie mitzerleben.

Die Interviews legen zudem nahe, dass der Nutzer:innenbeirat eine „Schnittstelle zwischen Mitarbeitenden und Nutzer:innen [und eine] Vertretung der Nutzer:innen gegenüber den Mitarbeitenden“ (SI2:24f) darstellen soll. So spricht auch Herr M., ein Mitarbeiter des Pflegewohnheimes Maria Veen, davon, dass die Bedürfnisse und Interessen der Nutzer:innen im Beirat thematisiert werden. Er spricht in diesem Zusammenhang auch den Schutz vor Benachteiligung an (vgl. SI3:40-42). Der Nutzer:innenbeirat stellt bei den beiden Interviewpartner:innen somit auch eine Form der Kommunikation zwischen den Mitarbeiter:innen und Klient:innen dar. Die Nutzer:innen äußern hierbei ihre Bedürfnisse den Mitgliedern des Beirates gegenüber, welche sie dann vor Einrichtungsmitarbeitenden vertreten. Klient:innen, die sich eventuell benachteiligt fühlen oder sich möglicherweise einfach nicht trauen, ihre Anliegen direkt anzusprechen, finden daher durch den Nutzer:innenbeirat eine alternative Möglichkeit, ihre Bedürfnisse anzusprechen. Daraus könnte man eventuell interpretieren, dass der Nutzer:innenbeirat auch eine Form des Beschwerdemanagements für die Einrichtung sein könnte. Herr M. spricht des Weiteren davon, dass der Nutzer:innenbeirat die individuelle Lebensgestaltung der Nutzer:innen unterstützt und fördert (vgl. ebd.:49). Dieser tätigt die Aussage als Mitarbeiter einer Pflegeeinrichtung, in welcher es eventuell nicht immer einfach ist, die Individualität der Bewohner:innen zu bewahren beziehungsweise individuelle Lösungswege für Klient:innen zu finden. Möglicherweise kann daher die Unterstützung bei der Lebensgestaltung durch den Nutzer:innenbeirat auch für Klient:innen in Wohneinrichtungen einen wichtigen Faktor darstellen.

Aus einem Interview geht zudem die Selbstorganisation als Ziel hervor. Frau C. beschreibt, dass sich die, in das Projekt involvierten, Berater:innen als Ziel gesetzt hatten, die Nutzer:innen zu motivieren, selbst aktiv zu werden und sich zu organisieren. Die Berater:innen hätten die Nutzer:innen bei dem Prozess der Selbstorganisation begleitet und unterstützt (vgl. TI3:173-175). In diesem Projekt wollten die Nutzer:innen beispielsweise Treffen organisieren, in welchen sie sich mit österreichischen Staatsbürger:innen oder mit Menschen, die schon lange in Österreich sind, austauschen können. Die Idee der Berater:innen war es, dass die Nutzer:innen in diesem Projekt diese Treffen und deren Gestaltung selbst organisieren, wobei sie zu Beginn des Projektes von den Berater:innen unterstützt wurden (vgl. ebd.:80-88). Das Nutzer:innenbeiratsprojekt der Interviewpartnerin fand nur ein paar Treffen statt, bevor es schlussendlich abgebrochen wurde. Ob die Gruppe, wenn das Projekt weitergeführt worden wäre, zu einem Zeitpunkt völlig selbstorganisiert gewesen wäre, lässt sich daher nicht sagen. Die Schilderungen verdeutlichen aber, dass auch Selbstorganisation ein Ziel sein kann, welches im Nutzer:innenbeirat verfolgt werden kann.

7.4 Mögliche Aufgaben und Rollen

In diesem Kapitel werden mögliche Aufgaben und Rollen angeführt, die im Nutzer:innenbeirat übernommen werden können. Es werden im Folgenden daher sowohl die Aufgaben der Mitglieder eines Nutzer:innenbeirates, als auch die Aufgaben der begleitenden Berater:innen erläutert.

7.4.1 Aufgaben der Mitglieder

Frau C. beschreibt im Interview bezüglich der Aufgaben im Nutzer:innenbeirat folgendes: „Das wär halt mal eins, dass wirklich der Beirat uns einen besseren Einblick geben kann was wird genau gebraucht.“ (T13:430f) Die Beraterin beschreibt hier den Wunsch, vom Nutzer:innenbeirat zu erfahren, wie die Angebote der Einrichtung aufgenommen werden und welche Änderungsvorschläge die Nutzer:innen haben (vgl. ebd.:427-431). Es wäre daher die Aufgabe des Nutzer:innenbeirates, den Berater:innen beziehungsweise der Organisation Rückmeldung über deren Arbeit zu geben. Die beiden Interessenvertreter:innen, Frau J. und Herr K., merken im Interview an, dass sie bei gewissen Themen, wie Mitarbeiter:inneneinstellungen, ein Anhörungsrecht haben beziehungsweise auch mitwirken können, beispielsweise bei Umbauarbeiten in der Institution (vgl. T14:342-350). Hierbei wird den Nutzer:innen die Möglichkeit gegeben, sich zu bestimmten Themen zu äußern und deren Sichtweisen zu den Themenstellungen darzulegen. Es könnte daher die Aufgabe der Mitglieder in einem Beirat sein, zu organisationsinternen Fragen Stellung zu beziehen und die Bedürfnisse der Zielgruppe zu vertreten. Frau J. und Herr K. sprechen im Interview auch darüber, dass sie bei einzelnen Problemen zwischen Nutzer:innen und Mitarbeiter:innen, vertretend für die Klient:innen, mit den Mitarbeiter:innen oder auch mit der Einrichtungsleitung sprechen (vgl. ebd.:70-73). Die Mitglieder eines Nutzer:innenbeirates würden die Bedürfnisse der Nutzer:innen somit nicht nur bei Themen, welche die gesamte Einrichtung betreffen, sondern auch bei individuellen Anliegen beziehungsweise Problemen vertreten.

Im Kapitel 7.3 „Vorteile und Ziele“ wurde Selbstorganisation als ein Ziel des Nutzer:innenbeirates genannt. Frau C. nennt im Interview auch die Organisation von Projekten oder Vorhaben als eine mögliche Aufgabe der Mitglieder (vgl. T13:435-437). Dieser Ansatz findet sich auch im Interview mit der Beirätin Frau N. wieder, in welchem sie Organisation und Planung als Aufgaben des Beirates nennt. Ein Beispiel hierfür wäre laut ihr die Gestaltung von Festen in der Einrichtung (vgl. S12:11). Außerdem beschreiben die Interessenvertreter:innen Herr K. und Frau J., dass sie mit anderen Interessenvetreter:innen der Organisation eine Petition gestaltet und dafür geworben haben (vgl. T14:336-339). Die Ergebnisse legen die Interpretation nahe, dass die Organisation von Projekten eine Aufgabe des Nutzer:innenbeirates darstellt. Frau C. erwähnt im Interview auch, dass die Mitglieder die Organisation eventuell mit Unterstützung der Berater:innen übernehmen würden (vgl. T13:435-437). Inwieweit die Mitglieder des Nutzer:innenbeirates die Unterstützung der Berater:innen benötigen, hängt vermutlich stark von den Beirät:innen, den möglichen Ressourcen und auch der Bestehensdauer des Nutzer:innenbeirates ab. Im Kapitel 8.4.

„Mögliche Aufgaben und Rollen“ der Partizipationsmöglichkeit Selbstorganisation wird jedoch noch genauer auf die Rolle der Sozialen Arbeit im Bereich Selbstorganisation eingegangen.

In den Interviews wird auch die Beratung beziehungsweise Begleitung der Klient:innen durch Mitglieder des Nutzer:innenbeirates diskutiert, wobei hier die Ansichten der Interviewpartner:innen auseinander gehen. Die Interessenvertreterin Frau J. beschreibt, dass sie regelmäßig, auch aufgrund individueller Angelegenheiten, zur Landesregierung geht und hier die Anliegen der Nutzer:innen vertritt (vgl. TI4:84-87). Sie erläutert an späterer Stelle zudem, dass es für sie wichtig ist, dass sich die Mitarbeiter:innen der Einrichtung, von der Arbeit im Beirat distanzieren und sich nicht einmischen (vgl. ebd.:356-361). Eine andere Position nimmt diesbezüglich Frau C. ein. Diese stellt es sich eher schwierig vor, wenn Mitglieder des Nutzer:innenbeirates selbst beraterische Tätigkeiten übernehmen (vgl. TI3:451). Auf die Nachfrage, ob sie sich vorstellen könnte, dass Mitglieder des Nutzer:innenbeirates in Vertretung für oder in Begleitung von Klient:innen zu Behörden gehen würden, meint sie, dass sie dies nur in Absprache mit den Berater:innen als sinnvoll erachtet (vgl. ebd.:466). Sie beschreibt außerdem, dass sie es sich vorstellen könnte, dass Mitglieder des Beirates die Klient:innen zu Beratungsterminen als emotionale Unterstützung oder auch Dolmetscher:innen begleiten (vgl. ebd.:451-458). Ob Geflüchtete andere Geflüchtete beraten sollen, war auch Thema der Gruppendiskussion. Hierbei wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern man dadurch die Abhängigkeit unter bestimmten Gruppierungen verstärkt und verhindern kann, dass die Nutzer:innen von den Mitgliedern ausgenutzt werden (vgl. B1 Z:18). Folglich ist es nicht möglich, eine pauschale Antwort auf die Frage zu finden, ob Mitglieder eines Beirates auch Nutzer:innen beraten können und inwiefern Soziale Arbeit hierbei involviert ist. Es ist daher davon auszugehen, dass in der Organisation, in welcher der Nutzer:innenbeirat eingeführt wird, individuelle Lösungen hierfür gefunden werden müssen.

Eine weitere Aufgabe, welche der Nutzer:innenbeirat übernehmen kann, ist die Weitergabe von Informationen der Einrichtung an die Nutzer:innen. Frau L. beschreibt dies als „Kommunikation von Neuerungen/Änderungen gegenüber den Nutzer:innen“. (SI2:17f) Auch Frau C. kann sich diese Tätigkeit im Beirat gut vorstellen und ergänzt, dass die Mitglieder ebenso Informationen der Nutzer:innen an die Berater:innen weitergeben könnten (vgl. TI3:445-447). Der Nutzer:innenbeirat würde hier somit ein Bindeglied zwischen den Mitarbeiter:innen der Einrichtung und den geflüchteten Menschen darstellen und wäre daher für die Kommunikation zwischen den beiden verantwortlich.

Des Weiteren wird in den Interviews die Repräsentation des Beirates in der Öffentlichkeit angesprochen. So nehmen die Mitglieder des Beirates des SPZ an Fachkongressen und an der „Mad Pride“ teil (vgl. SI2:20f). Frau J. erzählt, dass sie als Interessenvertreterin im österreichischen Armutsnetzwerk und der Gesundheit Österreich Gesellschaft vertreten ist (vgl. TI4:151-153). Die Repräsentation in Kongressen oder Fachtagungen, welche für die Zielgruppe der Geflüchteten relevant wären, könnte daher eine weitere mögliche Aufgabe des Nutzer:innenbeirates darstellen.

In drei der vier Interviews wird auch die Wahl des Nutzer:innenbeirates angesprochen. Die Mitglieder des Beirates werden hierbei von den Nutzer:innen selbst gewählt. Im Pflegeheim Maria Veen müssen die Mitglieder auch einen Wahlausschuss bilden und die nächste Wahl vorbereiten (vgl. SI3:29). Die Vorbereitung und Durchführung der nächsten Wahl könnte somit ebenfalls in den Aufgabenbereich des Nutzer:innenbeirates fallen. Ob dies jedoch so möglich ist, hängt vermutlich von den Ressourcen der Einrichtung ab (siehe Kapitel 7.5 „benötigte Ressourcen“).

7.4.2 Aufgaben der Mitarbeiter:innen / der Organisation

Durch die Einführung eines Nutzer:innenbeirates müssen auch die Organisation beziehungsweise dessen Mitarbeiter:innen diverse Aufgaben wahrnehmen. Frau C. schildert, dass die Berater:innen für die in ihrer Einrichtung gegründete Nutzer:innenbeiratsgruppe, wenn benötigt, Unterstützung bieten wollten (vgl. TI3:108f). Frau J. erwähnt im Interview, dass es in ihrer Organisation eine Mitarbeiterin als Kontaktperson für die Interessenvertretung gibt (vgl. TI4:376). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass zumindest ein:e Mitarbeiter:in die Rolle der Kontaktperson wahrnehmen und dem Beirat Unterstützung anbieten sollte. Frau J. betont hierbei, dass die Berater:innen sich nicht in die Arbeit der Beiratsmitglieder einmischen sollen. Diese können zwar Ratschläge zu bestimmten Themen geben, dürfen jedoch nicht weiter eingreifen (vgl. ebd.:360-367). Unserer Ansicht nach beschreibt die Interviewpartnerin hier das Bedürfnis nach Autonomie in der Arbeit als Interessenvertreterin. Dies legt die Interpretation nahe, dass eine klare Abgrenzung zwischen den Zuständigkeiten der Berater:innen und den Aufgaben der Beiratsmitglieder, dem Autonomiebedürfnis letzterem entspricht. Wir vermuten, dass eine regelmäßige Reflexion der eigenen Rolle seitens der Berater:innen hierauf Auswirkungen hat.

Wie bereits im Kapitel 7.3 „Vorteile und Ziele“ erläutert wird, werden durch den Nutzer:innenbeirat die Anliegen der Zielgruppe an die Politik beziehungsweise verantwortlichen Stellen weitergetragen. Frau C. sieht dies als eine Aufgabe der Einrichtung (vgl. TI3:255-259). Daraus schließen wir, dass ein:e Mitarbeiter:in oder die Einrichtungsleitung dafür verantwortlich ist, die Bedürfnisse, Wünsche und Themen, die vom Nutzer:innenbeirat angesprochen werden, an Personen in Entscheidungspositionen weiterzuleiten.

Die Interviewpartnerin Frau C. spricht im Interview an, dass für den Nutzer:innenbeirat ein gut überlegtes Konzept notwendig ist (vgl. TI3:364). Sie führt weiter aus, dass „grad bei einem Nutzer:innenbeirat wenn mas dann irgendwie macht [...] dann kommt [...] statt was Gutes [...] dann was Schlechtes raus.“ (ebd.:406-408) Diese Aussage verdeutlicht die Bedeutung eines gut überlegten Plans und hinterfragt die Sinnhaftigkeit, den Nutzer:innenbeirat ohne Konzept zu initiieren. Es wäre vorstellbar, dass dann erst im Laufe der Umsetzung Unstimmigkeiten sichtbar werden oder eventuell auch Ressourcen fehlen. Dies könnte eine qualitativ hochwertige Arbeit eines Nutzer:innenbeirates gefährden, weshalb es für Personen, die einen Nutzer:innenbeirat in einer Organisation entwickeln möchten, von großer Bedeutung ist, die Umsetzung vorher genau durchzudenken. Welche Aspekte in diesem Plan vorkommen, ist vermutlich stark von der genauen Zielgruppe, der

Einrichtung selbst und dessen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen abhängig. Unseres Erachtens wäre es deshalb auch nicht sinnvoll in dieser Arbeit einen strukturierten Plan vorzugeben. Die in diesem Abschnitt verfassten Kapitel geben unserer Einschätzung nach aber einen guten Einblick davon, welche Faktoren beachtet werden sollten und was es bei der Einführung eines Beirates zu bedenken gilt.

7.5 Benötigte Ressourcen

Die Ressourcen, welche für die Umsetzung eines Nutzer:innenbeirates benötigt werden, werden von Frau C. als hoch eingeschätzt. Es brauche demnach „viele [...] Personalressourcen oder Zeitressourcen“. (TI3:304) Diese Annahme findet sich auch in der Literatur wieder. Wrigth, Block und Unger (vgl. 2011) beschreiben hier zum einen die in regelmäßigen Abständen abgehaltenen Sitzungen der Mitglieder und zum anderen die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sowie die organisatorische Betreuung. Die Sitzungen werden je nach Bedarf beziehungsweise Möglichkeiten der Mitglieder abgehalten (vgl. ebd.). Im Falle von Frau C. wurde die Organisation der Gruppe von den involvierten Berater:innen übernommen (vgl. TI3:15-23). Um dies gewährleisten zu können, muss eine Organisation daher dem Nutzer:innenbeirat die Möglichkeit geben, sich regelmäßig zu treffen und hierfür einen Raum zur Verfügung stellen. Die anderen beiden Interviewpartner:innen, die Interessenvertreter:innen Frau J. und Herr K., bekommen zusätzlich zum Raum für deren Sitzungen auch die Möglichkeit, einen Drucker und einen PC zu nutzen (vgl. TI4:401-405). Hier kommt es natürlich auf die Gegebenheiten der Einrichtung an. Bei der Etablierung eines Nutzer:innenbeirates ist es jedoch wichtig zu beachten, dass den Beiratsmitgliedern auch die materiellen Ressourcen, die für die Ausführung der Beiratsaufgaben benötigt werden, zur Verfügung gestellt werden müssen.

Bezüglich der Personalressourcen schreiben Wrigth, Block und Unger (vgl. ebd.), dass zumindest ein:e Mitarbeiter:in für die Mitglieder des Beirates als Kontaktperson zuständig sein soll und die Betreuung des Nutzer:innenbeirates übernehmen soll. Frau C. schildert, dass sie gemeinsam mit einer anderen Kollegin den Versuch eines Nutzer:innenbeirates startete und sie diesen begleiteten (vgl. TI3:111). Die Beraterinnen waren auch bei den Treffen der Gruppe anwesend und leiteten diese an (vgl. ebd.:29-33). Bei den beiden anderen Interviewpartner:innen, Frau J. und Herrn K., hingegen nehmen die Mitarbeiter:innen an den Treffen der Interessenvertreter:innen nicht teil (vgl. TI4:59-67). Sie haben aber die Möglichkeit, eine Kontaktperson anzusprechen, falls sie Fragen haben (vgl. ebd.:376). Die Mitarbeiter:innen der Einrichtung werden hier dann aufgesucht, wenn die Interessenvertreter:innen die Mitarbeiter:innen um Rat bitten (vgl. ebd.:363-366) oder etwas vom Einrichtungsinventar, wie beispielsweise das Dienstauto, benötigen (vgl. ebd. 356-358). Wie man anhand der beiden Interviews erkennt, kann die Einteilung der Personalressourcen unterschiedlich ausfallen. Dies orientiert sich auch stark daran, wie lange der Nutzer:innenbeirat bereits existiert. Die Interessenvertretung von Frau J. und Herrn K. gibt es bereits seit 2008 (vgl. ebd.:94f), während das Projekt von Frau C. nur ein paar Treffen lang bestehen blieb (vgl. TI3:29f). Daraus lässt sich interpretieren, dass die Mitarbeiter:innen einer Einrichtung zu Beginn eventuell mehr in die Arbeit des Nutzer:innenbeirates involviert

sind und sich möglicherweise später eher zurückziehen. Dies wäre auch im Sinne der Partizipation nach Straßburger und Rieger (vgl. 2019:231) zielführend, da die Befähigung zur aktiven Teilnahme an sozialen, gesellschaftlichen und politischen Prozessen eine Aufgabe von Sozialarbeiter:innen ist.

Besonders bei der Einführung des Nutzer:innenbeirates wird der Ressourcenbedarf als hoch eingeschätzt. Frau C. meint hierzu:

„Des is sicher am Anfang mehr und vielleicht wirds dann irgendwann, also bei einer bestimmten Stundenanzahl sich einpendeln. Aber ich denk ma wie bei jedem neuen Projekt, ma muss am Anfang viel Zeit und viele Ressourcen sich nehmen damits auch was wird.“ (TI3:378-381)

Die Interviewpartnerin beschreibt hier, dass zu Beginn des Nutzer:innenbeirates mehr Ressourcen benötigt werden und diese später, je nach Bedarf, reduziert werden. Hier bezieht sie sich konkret auf die zeitlichen Ressourcen. Daraus lässt sich einerseits interpretieren, dass sich die Mitglieder, beziehungsweise die Mitarbeiter:innen, die den Nutzer:innenbeirat begleiten, anfangs häufiger oder länger treffen müssen. Andererseits kann dies bedeuten, dass die begleitenden Mitarbeiter:innen oder die Personen, die diesen initiiert haben, zu Beginn viele Ressourcen für dessen Organisation aufwenden müssen.

Als weitere Ressource wird in einem Interview die Beziehung zwischen den Berater:innen und den Beiratsmitgliedern genannt (vgl. TI3:150-152). Besonders bei der Entstehung des Nutzer:innenbeirates ist es demnach wichtig, eine gute Vertrauensbasis zwischen den Nutzer:innen und den Berater:innen zu schaffen (vgl. ebd.). Dies findet sich auch bei Wright, Block und Unger (vgl. 2011) wieder. Die Autor:innen schreiben, dass „Anerkennung und Kontaktpflege [...] Grundpfeiler jeder erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern [sind]“. (ebd.) Daher lässt sich sagen, dass der regelmäßige Kontakt zwischen den Mitarbeiter:innen der Organisation und den Beiratsmitgliedern für den Aufbau und die Erhaltung des Nutzer:innenbeirates von großer Bedeutung ist.

Zwei Interviewpartner:innen berichten, dass deren Beirat beziehungsweise die Interessenvertretung auf einer gesetzlichen Grundlage aufbaut. Bei der Interessenvertretung ist dies das Chancengleichheitsgesetz (Öö. Chancengleichheitsgesetz §37) und im Pflegeheim Maria Veen wäre dies die deutsche Heimitwirkungsverordnung (HeimwV §1). Dadurch, dass diese Partizipationsmöglichkeiten gesetzlich geregelt sind, werden den Einrichtungen beziehungsweise den Mitgliedern auch die Ressourcen dafür von staatlichen Institutionen zur Verfügung gestellt (vgl. TI4:93-97; 304f). Im Zuge unserer Forschung konnten wir keinerlei rechtliche Vorgaben bezüglich Nutzer:innenbeiräten im Fluchtbereich finden und kommen daher zu der Annahme, dass sich der Staat dadurch möglicherweise nicht verpflichtet fühlt, Organisationen finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. In welchem Ausmaß einem Nutzer:innenbeirat, welcher nicht durch ein Gesetz geregelt ist und dadurch nicht staatlich finanziert wird, Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, konnte in dieser Forschungsarbeit leider nicht erhoben werden. Jedoch ist es vorstellbar, dass es eventuell schwieriger sein könnte, einen Nutzer:innenbeirat überhaupt einzuführen, da der Ressourcenaufwand, wie bereits am Anfang des Kapitels erwähnt, hoch ist. Wir halten es

außerdem für möglich, dass die finanziellen Ressourcen für den Nutzer:innenbeirat, wenn dieser bereits stattfindet, variabler eingesetzt werden könnten. So könnte möglicherweise von der Einrichtungsleitung vorgegeben werden, dass die finanziellen Mittel auf eine Aufgabe des Beirates fokussiert werden sollen und für andere eventuell kein Geld zur Verfügung gestellt wird. So wird im Kapitel 7.4.1 „Aufgaben der Mitglieder“ beispielsweise die Wahl des Nutzer:innenbeirates beziehungsweise die Organisation dessen angesprochen. Durch die rechtlichen Vorgaben ist die Wahl an sich, beziehungsweise dessen Ablauf, geregelt (vgl. SI3:5-12; 29). Wie eine Wahl in einem Nutzer:innenbeirat, welcher keine gesetzlichen Regelungen als Grundlage aufweist, abläuft, kann in dieser Arbeit nicht aufgezeigt werden. Da eine Wahl des Beirates jedoch nicht verpflichtend durchzuführen ist, könnten hierfür von der Organisation möglicherweise keine Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dies legt die Interpretation nahe, dass möglicherweise durch das Fehlen von rechtlichen Vorgaben und dementsprechenden Finanzierungen, die Verteilung der Ressourcen von der Einrichtungsleitung abhängt und womöglich die Bedürfnisse der Nutzer:innen nicht die entsprechende Beachtung erhalten. Um eine bedürfnisgerechte und geregelte Finanzierung des Nutzer:innenbeirates zu gewährleisten, wäre es demnach notwendig, eine gesetzliche Regelung und staatliche Bereitstellung von Ressourcen einzuführen.

7.6 Erforderliche Kompetenzen

Zeitliche und finanzielle Ressourcen allein reichen aber für die Aufrechterhaltung eines Nutzer:innenbeirates nicht aus. Laut den Interessenvertreter:innen Frau J. und Herrn K. (vgl. TI4:266-268) braucht es auf Seiten der Mitglieder des Beirates eine gewisse Bereitwilligkeit, die anfallenden Aufgaben zu erledigen. Dies klingt zu Beginn möglicherweise selbstverständlich, für Mitarbeiter:innen einer Einrichtung gilt es, dies aber bei der Einführung eines Nutzer:innenbeirates zu bedenken. Hier könnte man sich fragen, wie diese Bereitwilligkeit gewährleistet werden kann. Wright, Block und Unger (vgl. 2011) führen den Grad der Beeinflussung des Nutzer:innenbeirats als entscheidenden Faktor an. Es gilt hier, bereits im Vorfeld zu klären, welche Auswirkungen die Empfehlungen der Beiratsmitglieder in der Organisation haben. Wright, Block und Unger (ebd.) schreiben weiter, die Mitarbeit im Nutzer:innenbeirat sei für Nutzer:innen „nur lohnenswert, wenn sie eine zeitnahe und transparente Rückmeldung über ihren Einfluss erhalten.“ Dies legt die Interpretation nahe, dass, wenn die Mitglieder den Eindruck erhalten, ihre Arbeit hätte keine oder wenig Auswirkungen auf die Organisation, sie möglicherweise deren Aufgaben nicht gewissenhaft oder motivationslos erledigen oder gar ihre Tätigkeit im Beirat aufgeben. Es wäre daher wichtig für eine Organisation darauf zu achten, dass sich alle Beteiligten im Klaren darüber sind, wie die Empfehlungen des Nutzer:innenbeirates zu berücksichtigen sind. Die Auswirkungen des Beirates sollten demnach den Mitgliedern kommuniziert werden.

Eine Beirätin des SPZ Innenstadt nennt außerdem die psychische Stabilität als eine persönliche Ressource der Mitglieder eines Beirates (vgl. SI2:49). Diese würde sich zudem durch Anerkennung der Mitarbeit im Nutzer:innenbeirat steigern (vgl. ebd.:50f). Des Weiteren führt sie Teamfähigkeit als Ressource an (vgl.:50). Auch Frau J. und Herr K. sprechen im

Interview darüber. So müsse man zuerst „des Miteinander stärken“. (TI4:275) Sollte in der Interessenvertretung nicht der Konsens der Vertretung für alle Nutzer:innen vorherrschen, würde dies dazu führen, dass nur bestimmte oder auch nur die eigenen Interessen vertreten werden (vgl. ebd.:275-280). Um eine qualitativ hochwertige Beiratsarbeit gewährleisten zu können, scheint es daher wichtig zu sein, dass die Mitglieder psychisch stabil und teamfähig sind. Außerdem scheint die Motivation, warum die Beiratstätigkeit ausgeführt wird, einen wichtigen Faktor darzustellen.

7.7 Hürden und Grenzen

Im Kapitel 7.1 „Definition“ wird erwähnt, dass der Nutzer:innenbeirat meist über einen längeren Zeitraum besteht. In der Gruppendiskussion wird diesbezüglich die Frage aufgeworfen, inwiefern es dann möglich ist in Einrichtungen, in welchen die Nutzer:innen nicht lange angebunden sind und eine hohe Fluktuation besteht, einen Nutzer:innenbeirat einzusetzen (vgl. B1 Z:20). Auch die beiden Interessenvertreter:innen Frau J. und Herr K. betonen die Wichtigkeit, über einen längeren Zeitraum Kontakt zur Organisation zu haben (vgl. TI4:217-220). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass es möglicherweise weniger sinnvoll ist, einen Nutzer:innenbeirat in einer Einrichtung zu installieren, in welchem die Nutzer:innen nur für einen kurzen Zeitraum im Kontakt zu den Mitarbeiter:innen sind.

Die Beraterin Frau C. stellt es sich schwierig vor, dass der Nutzer:innenbeirat nicht nur angehört wird, sondern auch tatsächlich mitbestimmen kann (vgl. TI3:316f). Der Mitarbeiter des Pflegeheimes Maria Veen, Herr M., beschreibt, dass die Mitglieder des Nutzer:innenbeirates in dieser Einrichtung nur ein Mitwirkungsrecht und kein Mitbestimmungsrecht hätten (vgl. SI3:54f). Die Anregungen der Nutzer:innen würden daher nur als Vorschlag gelten. Ob diese dann tatsächlich umgesetzt werden, obliegt schlussendlich jemand anderem. Wir halten es für denkbar, dass dieser Umstand für die Mitglieder eines Nutzer:innenbeirates eventuell frustrierend sein kann. Wie im Kapitel 7.6 „erforderliche Kompetenzen“ bereits erwähnt, wäre es daher wichtig, bereits vorher klarzustellen, welche Auswirkungen die Vorschläge des Beirates haben sollen.

Laut der Beirätin Frau L. kann es gegebenenfalls vorkommen, dass zu wenige Kandidat:innen für eine Wahl des Beirates zur Verfügung stehen (vgl. SI2:32f). Des Weiteren spricht sie die Herausforderung an, die Tätigkeit im Nutzer:innenbeirat mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren (vgl. ebd.:43). Dies legt die Interpretation nahe, dass es mitunter herausfordernd sein könnte, neue Mitglieder für den Nutzer:innenbeirat zu finden, deren zeitliche Ressourcen ein Mitwirken auch zulassen.

8 Partizipationsmöglichkeit Selbstorganisation

Constanza Karan

Im Gegensatz zu den drei vorangegangenen Partizipationsmöglichkeiten, wird mit der Partizipationsmöglichkeit „Selbstorganisation“ kein eindeutiges partizipationsförderndes Projekt vorgestellt. In diesem Teil der Arbeit wird sich zwei unterschiedlichen Formen der Selbstorganisation gewidmet, zum einen Selbstorganisationen, die sich unabhängig von sozialen Organisationen organisieren. Zum anderen behandelt die Arbeit auch Selbstorganisationen, in der Arbeit auch „Selbstorganisationen innerhalb einer bestehenden Organisation“ genannt, die sich in den Strukturen von Organisationen formieren oder Anschluss an diese finden.

Zunächst wird in diesem Kapitel der Begriff Selbstorganisation definiert sowie auf Selbstorganisation in der Sozialen Arbeit und im Fluchtbereich näher eingegangen. Ziel ist es, einen Überblick über Selbstorganisation in der Sozialen Arbeit, mit dem Fokus auf der Partizipation und im spezielleren im Fluchtbereich zu schaffen, und unser Verständnis von Selbstorganisation in dieser Arbeit darzulegen. Eine detailliertere theoretische Auseinandersetzung mit der Thematik Selbstorganisation würde den Rahmen dieser Arbeit überschreiten. Dem folgend werden die zwei unterschiedlichen Formen von Selbstorganisation mittels zweier Best-Practice Beispiele vorgestellt. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der empirischen Datenerhebung dargelegt. Vorab gilt zu erwähnen, dass in der Ergebnisdarstellung, wenn nicht eindeutig erwähnt, mit dem Begriff Selbstorganisation beide Formen der Selbstorganisation zu verstehen sind. Zu Beginn werden mögliche Vorteile und Ziele, die sich im Zuge von Selbstorganisation ergeben und verfolgt werden können, erläutert. Anschließend werden die Aufgaben und Rollen verschiedener Akteur:innen beschrieben. Darüber hinaus werden die benötigten Ressourcen, Kompetenzen sowie die sich möglicherweise ergebenden Hürden und Grenzen, die anhand der Forschung ermittelt wurden, vorgestellt.

Für die Beforschung der Selbstorganisation, wurden wie bereits im Kapitel 4.4.2 erwähnt, drei Leitfadeninterviews mit vier Personen geführt. Die Interviewpartner:innen wurden ausgewählt, da sie diverse Erfahrungen mit Selbstorganisation aufweisen. Es wurde die Entscheidung getroffen, auch Frau P. und Frau Q. zu befragen, deren Erfahrungen sich nicht ausschließlich auf Selbstorganisation von Geflüchteten beziehen. Beide selbstorganisierten Vereine, bei denen Frau P. und Frau Q. tätig sind, setzen sich für mehr Partizipation von Migrantinnen ein. Aufgrund ihrer Erfahrungen und der langjährigen Expertise, erschienen uns die beiden als passende Interviewpartnerinnen (vgl. TI6, TI7). Zusätzlich werden die Resultate der Gruppendiskussion als Fokusgruppe in die Ergebnisdarstellung miteinbezogen.

8.1 Definition

In Österreich wurde der Begriff Selbstorganisation vor allem durch Selbstorganisationen von Migrant:innen, die sich klar als Selbstorganisationen definieren, bekannt (vgl. Moser 2013:147). Nach dem Verständnis von Mielenz (vgl. 2017:802-805) haben die Begriffe Selbstorganisation und Selbsthilfe dieselbe Bedeutung. Selbstorganisationen/Selbsthilfegruppen sind sehr divers in Größe und Zusammensetzung, Finanzierung, Zielverfolgung und der Arbeitsweise. Mielenz (ebd.) stellt fest, dass es sich im Rahmen von Selbstorganisation/Selbsthilfe immer um Betroffene handelt, die sich zusammenschließen. In vielen Fällen werden durch die Selbstorganisationen zu bereits bestehenden Strukturen und Angeboten zusätzliche Alternativen geschaffen, da ein Mangel in der Angebotslandschaft vorliegt und Bedürfnisse der Betroffenen nur unbefriedigend gedeckt werden. Im Gegensatz zu der Auffassung von Mielenz kommt in den folgenden Definitionen der Selbstorganisation mehr politischer Auftrag zu. Der Politologe Çağrı Kahveci bezieht sich speziell auf die Selbstorganisation von türkisch aktivistischen Migrant:innen (vgl. Kahveci 2017:7).

„Die Selbstorganisation ist eine spezifische Form der sozialen Organisation und des kollektiven politischen Handelns. [...] Selbstorganisation als Prozess von unten erweist sich im Kontext der Partizipation von Migrant*innen als ein Schlüsselmoment für das Werden einer kohärenten politischen Kraft.“ (ebd.)

Auch bei der Definition von Bratić (vgl. 2004:62) hat Selbstorganisation politischen Einfluss. Laut ihm ist die Selbstorganisation eine von Migrant:innen entwickelte Strategie, mit der es möglich ist, mehr Macht zu erlangen. In seinem Verständnis ist die Selbstorganisation eine Voraussetzung für Emanzipation und eine Chance die eigenen politischen Handlungspotenziale zu erweitern. Darüber hinaus lässt sich auch bei der Definition von Moser und Schenk (vgl. 2014:554) im Kontext Menschen mit Armutserfahrung eine politische Rolle von sich Selbstorganisierenden erkennen. In ihrem Verständnis

„[bedeutet] ›Selbstorganisation‹ dem gemeinsamen Handeln auch eigenständige – und selbst verwaltete – Strukturen zu geben, um vom Mainstream marginalisierte Interessen vorwärts zu bringen oder ein Netzwerk gegenseitiger Unterstützung und Hilfe zu etablieren.“ (ebd.)

Selbstorganisation, Partizipation und Soziale Arbeit

Moser (vgl. 2013:145) zufolge, kann Selbstorganisation als überaus starke Form der Partizipation erachtet werden. Jedoch gilt zu klären, dass unter Partizipation zumeist das Teilhaben an bereits bestehenden Prozessen und Strukturen verstanden wird, während Selbstorganisation Eigenlogiken, Schaffung von neuen Strukturen und Eigenermächtigung meint und deshalb von anderen Partizipationsformen unterschieden werden muss. Krondorfer (vgl. 2006:5) bezeichnet Partizipation als Voraussetzung und Ziel von selbstbestimmten/selbstorganisierten Gruppen. Anhand von Selbstorganisationen wird etwas Gemeinsames geschaffen, durch das Zusammenhalt entstehen und Isolation aufgehoben werden kann. Laut Mielenz (vgl. 2017:804) haben sich selbstorganisierte Initiativen und Projekte mittlerweile in der Sozialen Arbeit etabliert. Nach Moser (vgl. 2013:152) kann Soziale Arbeit Selbstorganisationen unterstützen. Die Schwierigkeit liegt darin, nicht bevormundend tätig zu werden. Die Professionist:innen müssen die Balance zwischen

Empowerment, Fürsorge, Distanzierung und Zusammenarbeit finden und diese immer wieder reflektieren und anpassen.

Selbstorganisation im Fluchtbereich

Besonders politische Selbstorganisationen von Geflüchteten wirken laut Rother (vgl. 2020:169) bedeutend bei Demokratisierungsprozessen politischer Angelegenheiten mit. Roth (vgl. 2020:199) stellt klar, dass geflüchtete Menschen auf keinen Fall widerstandslos alles hinnehmen. Viele Proteste wurden aufgrund unzumutbarer Lebensbedingungen organisiert. Dadurch gründeten sich auch mehrere Selbstorganisationen. Melter (vgl. 2019:194) erachtet als Aufgaben von Selbstorganisationen Geflüchteter, sich für die eigenen Anliegen und Rechte einzusetzen, gegen unfaire Verhältnisse vorzugehen, Diskriminierungen nicht zu dulden und die vorherrschenden Lebensbedingungen zu verbessern. Rex Osa, einer der Sprecher von „Refugees4Refugees“, steht bestimmten Unterstützungsleistungen der Sozialen Arbeit sowie bestimmten Projekten von NGO's sehr kritisch gegenüber. Er äußert den Verdacht, dass so manche Projekte von Sozialarbeitenden nur gefördert werden, um die eigene Karriere voranzutreiben. Dahingehend ist er der Ansicht, dass vor allem Solidarität benötigt wird und Geflüchtete sich verstärkt selbst organisieren sollten (vgl. Dik 2019:134-137). Doch wie kann Soziale Arbeit Selbstorganisation unterstützen und welche Ressourcen kann sie zur Verfügung stellen? Melter (vgl. 2019:197) zählt unter anderem die Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Selbstorganisation von geflüchteten Menschen als wichtige Aufgabe der professionellen Sozialen Arbeit. Für eine emanzipatorische, aktivierende und menschenrechtsfördernde Sozialarbeit ergeben sich viele verschiedene Herausforderungen und Aufgaben. Laut Melter

„[muss] hinsichtlich der Selbstorganisation und Forderungen geflüchteter Personen wiederum gefragt werden, wie sich Disziplin und Profession sowie die einzelnen Sozialarbeitenden den Anfragen an Solidarität sowie Diskriminierungs- und Rassismuskritik positionieren?“ (ebd.:199)

Der Selbstorganisationsbegriff in dieser Arbeit

In dieser Arbeit wird sich an den Definitionen von Mielenz (vgl. 2017:802) und Moser / Schenk (vgl. 2014:554) orientiert. Wir betrachten Selbstorganisation in dieser Arbeit als Zusammenschluss von Menschen mit Fluchthintergrund, die aufgrund gemeinsamer Interessen und Motivation gemeinsame Ziele verfolgen. Anhand von Selbstorganisationen können Gestaltungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten, die Verfolgung eigener Interessen, selbstverwaltete Strukturen, Netzwerke gegenseitiger Unterstützung sowie die Partizipation geflüchteter Menschen erweitert und etabliert werden.

8.2 Best Practice Beispiele

„maiz“ ein von Migrantinnen selbstorganisierter Verein in Linz wurde für diese Arbeit als Best-Practice Beispiel ausgewählt, da die Organisation als sehr aktive Form der Selbstorganisation gesehen werden kann. Im Gegensatz dazu wird „strada OÖ“ die selbstorganisierte „Interessenvertretung von Promente“ näher erläutert. Sie erscheint als repräsentatives Beispiel für eine weitere Form der Selbstorganisation. Bei dieser Form der Selbstorganisation wurde sich innerhalb bereits bestehender und vorgegebener

Organisationsstrukturen selbstorganisiert. Im Rahmen beider Best Practice Beispiele organisierten sich nicht ausschließlich Menschen mit Fluchterfahrungen, jedoch scheinen diese Best Practice Beispiele auch für den Fluchtbereich gewinnbringend zu sein und könnten folglich mögliche Selbstorganisationsformen für die Soziale Arbeit im Fluchtbereich aufzeigen.

8.2.1 Selbstorganisierter Verein – maiz

1994 schlossen sich drei Frauen, die von Brasilien nach Österreich migriert sind, in Linz zusammen, organisierten sich und gründeten den Verein maiz. Inspiriert wurden sie von verschiedenen Widerstandsbewegungen, wie beispielsweise der Zapatistas in Mexiko (vgl. Pratter 2014). Der Vereinsgeschichte (vgl. maiz o.A.a) zufolge waren die ausschlaggebenden Gründe für den Zusammenschluss unterschiedliche politische Ereignisse, Erfahrungen in den Herkunftsländern und unzumutbare Arbeits- und Lebensbedingungen in Westeuropa. Heute sind zwölf Frauen, davon acht Migrantinnen im Verein angestellt (vgl. maiz o.A.b). Maiz (vgl. o.A.c) setzt sich für Gleichberechtigung und autonome Strukturen ein. Es wird gegen patriarchale Gegebenheiten, Gewalt, unfaire Machtverhältnisse, Ausbeutung, Ausgrenzung, Homophobie und Sexismus vorgegangen. Zum einen soll die Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen verbessert werden. Zum anderen ist es ein großes Anliegen des Vereins die kulturelle und politische Partizipation von Migrantinnen zu fördern und sich gegen die bestehenden ungerechten Gesellschaftsstrukturen zu stellen.

Maiz (vgl. o.A.d) stellt eine breitgefächerte Angebotslandschaft zur Verfügung. Bei maiz wird parteiisch für die Frauen und anonym beraten. Dadurch sollen die Rechte der Frauen und die Personen selbst in ihrer Unabhängigkeit gestärkt werden. Des Weiteren bietet der Verein für Frauen mit Migrationshintergrund sowie für Aktivist:innen, Jugendliche und Berufstätige im Kultur-, Sozial-, und Beratungsbereich unterschiedliche Bildungsmöglichkeiten an. Maiz (vgl. o.A.e) unterstützt junge Migrantinnen dabei, sich zu organisieren und unterschiedliche Projekte umzusetzen. Ein zusätzlicher Schwerpunkt von maiz (vgl. o.A.f) ist die Kulturarbeit. Im Zuge dessen wird sich gegen die Darstellung von Migrantinnen als Objekte und gegen exotische, rassistische und sexistische Konstruktionen eingesetzt. Ein weiterer Arbeitsbereich von maiz (vgl. o.A.g) ist die Zusammenarbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund, die als Sexarbeiterinnen arbeiten. Ziel dieser Zusammenarbeit ist unter anderem die Anerkennung von Sexarbeit als Beruf (vgl. ebd.).

8.2.2 Interessenvertretung – strada OÖ

Die Interessensvertretung - strada OÖ wurde vor ca. 20 Jahren von Dr. Günther Miniberger, der selbst von psychischen Problemen betroffen war, ins Leben gerufen. Auf den Gedanken kam er durch Mag. Christian Rachbauer, einem ehemaligen Geschäftsführer bei pro mente OÖ, sowie durch die damalige „Krüppelbewegung“ mit ihrem Leitsatz „Nichts über uns ohne uns“ (vgl. E1). Die strada OÖ wird unterstützt durch die Organisation pro mente OÖ – Gesellschaft für psychische und soziale Gesundheit (vgl. strada o.A.a). Sie vertritt die Interessen der User:innen von pro mente OÖ (vgl. strada OÖ o.A.b). 2006 eröffneten die

ersten selbstgeführten Hoferläden und User:innencafés (vgl. E1). Aktuell bietet die strada Schulungen, eine strada Userzeitung, Computerweiterbildungen, Seminare, eine Schreibwerkstatt und Vorträge im Rahmen der Polizeiausbildung zur Sensibilisierung im Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen, an. Zusätzlich ist die strada mit weiteren Betroffenenvereinen und Organisationen vernetzt. Beispielsweise wird an Tagungen und Veranstaltungen der Armutskonferenz teilgenommen, die teilweise auch mitgestaltet werden (vgl. ebd.). Die Teamleitung der strada OÖ ist im Vorstand von pro mente OÖ miteingebunden und nimmt an Sitzungen und Konferenzen teil (vgl. E2). Des Weiteren werden von der Teamleitung Projekte mit Bezirksinteressenvertreter:innen und den bei strada OÖ angestellten User:innen geplant (vgl. E1). Regelmäßig finden Sitzungen statt, in denen sich die Bezirksverantwortlichen über Versorgungsstruktur, Verbesserungsvorschläge, neue Ideen und Ziele austauschen und deren Umsetzung fordern (vgl. ebd.). Eine überaus wichtige Aufgabe der strada OÖ ist die Unterstützung diverser Interessenvertretungen durch Ressourcenbeschaffung, Begleitung, organisatorischen Tätigkeiten und bei der Konfliktregelung (vgl. E2). Besondere Bedeutung kommt in der strada OÖ dem Empowerment und der Inklusion von Menschen mit psychosozialen Problemen zu (vgl. ebd.) Die Leitung der strada schreibt dazu:

„Es gibt keine wertvollere Darstellung von Inklusion und Empowerment als die selbständige Führung dieser Organisation. Der Name „**Strada OÖ**“ sagt ja schon aus, dass es sich hier um eine Abteilung handelt die in Bewegung, veränderbar und gestaltbar ist.“ (ebd.; Herv.i.O.)

8.3 Vorteile und Ziele

Zu Beginn muss festgehalten werden, dass mit Selbstorganisationen und selbstorganisierten Initiativen unterschiedlichste Ziele verfolgt werden und dadurch verschiedenste Vorteile für alle Beteiligten entstehen können (vgl. Mielenz 2017:803). Allgemeine Ziele, die mit Selbstorganisation verfolgt werden, wurden bereits im Kapitel 8.1 „Definition“ erläutert. Im Folgenden werden Vorteile und Ziele vorgestellt, die anhand der Gruppendiskussion sowie der geführten Interviews ermittelt wurden und für die Selbstorganisation geflüchteter Menschen und weiterer Akteur:innen im Fluchtbereich relevant erscheinen.

Die Phase des Ankommens in einem neuen Land kann sehr langwierig sein. Die Asylverfahrensdauer variiert stark und kann in Österreich bis zu mehreren Jahren dauern (vgl. Diakonie Österreich o.A.e). Dipl. Psych. Ulrike Schneck (vgl. 2018:178) beschreibt, dass dieses Warten und diese Ungewissheit entmutigen und dazu führen, dass es für geflüchtete Personen den Anschein macht, nicht weiterzukommen. Frau N. vertritt die Ansicht, dass sich gerade für das Erleben von Selbstwirksamkeit das Initiieren einer selbstorganisierten Initiative für Geflüchtete als hilfreich darstellen könnte (vgl. TI5:663-666). Schneck (vgl. 2018:181) erklärt, dass es für Menschen nach der langen Zeit einer Flucht wichtig ist, Orientierung und Alltagsstrukturierung zu schaffen sowie einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen. Wir kommen zu der Vermutung, dass selbstorganisierte Initiativen als sinnvolle Beschäftigung erachtet werden könnten, die möglicherweise dabei unterstützen, Orientierung und Struktur im Alltag zu erlangen. Laut Frau P. können eigene Ideen im Zuge selbstorganisierter Initiativen verfolgt und umgesetzt werden (vgl. TI6:166f). Die Involvierung

in selbstorganisierte Projekte, die als sinnvoll erachtet werden und nach eigenem Ermessen etwas Gutes tun, führen zur Stärkung einer Person und vermitteln ein positives Gefühl (vgl. ebd.:167-172; 192-210). Außerdem sind laut Herrn O. das Teilen von ähnlichen Erfahrungen, das gegenseitige Verständnis und die Kommunikation auf Augenhöhe innerhalb einer Selbstorganisation für Menschen mit Fluchterfahrung gewinnbringend (vgl. TI5:43-49; 155-160). Dies führt zu der Annahme, dass durch ähnliche Erfahrungen, gegenseitiges Verständnis, Kommunikation auf Augenhöhe sowie den gleichen Sprachkenntnissen eine Vertrauensbasis geschaffen wird und dadurch das soziale Netzwerk ausgebaut werden könnte. Außerdem schließen wir daraus, dass durch Gemeinsamkeiten der Personen, die Hemmschwelle, um Unterstützung zu bitten und sich untereinander auszutauschen, eventuell geringer ist als gegenüber Professionist:innen der Sozialen Arbeit Unterstützungsbedarf zu äußern.

Kirilova (vgl. 2016:29) stellt dar, dass die Qualifikationen von Migrant:innen in Österreich nicht gänzlich adäquat genutzt werden. Diesbezüglich erläutert Frau Q. im Interview, dass in Österreich Migrant:innen und spezifisch Geflüchtete häufig von einer sogenannten Dequalifizierung ihrer eigentlichen beruflichen Ausbildung betroffen sind (vgl. TI7:286-293). Auch Moser und Schenk (vgl. 2014:54) stellen fest, dass Migrant:innen oft Berufe ausüben, für die sie überqualifiziert sind. Dahingehend erklärt Frau Q., dass Personen im Zuge von Selbstorganisation die Möglichkeit bekommen, ihre Kompetenzen, Fähigkeiten, Wissen und Stärken einzubringen. Es gilt zu erwähnen, dass in manchen Selbstorganisationen auch bezahlte Arbeitsplätze für sich Selbstorganisierende geschaffen werden (vgl. TI7:297-300). Demnach kann gesagt werden, dass Selbstorganisationen vor Ressourcenverlusten schützen (vgl. ebd.:295-297). Anhand dessen schlussfolgern wir, dass vor allem für geflüchtete Menschen die Herabstellung eigener Kompetenzen ein Motiv sein könnte, um sich selbst zu organisieren. Der Vorteil ergibt sich somit, dass zumindest innerhalb einer Selbstorganisationsstruktur die Möglichkeit besteht, eigene Fähigkeiten einzubringen und auch Anerkennung dafür zu erhalten. Dies könnte folglich dazu führen, dass das Selbstbewusstsein von Menschen mit Fluchthintergrund gestärkt wird.

Des Weiteren kann laut Herrn O. ein Vorteil von Selbstorganisationen sein, dass geflüchtete Personen von diktatorisch geführten Ländern anhand von selbstorganisierten Projekten, Erfahrungen mit demokratischem Handeln und demokratischen Prinzipien machen (vgl. TI5:217-223). Wie im Kapitel 3.2 „Partizipation in der Sozialen Arbeit“ erläutert, kann laut Straßburger und Rieger (vgl. 2019:234) mit Partizipation Empowerment erzielt werden. Speziell bei der Partizipationsmöglichkeit Selbstorganisation, erachtet Frau N. Empowerment von geflüchteten Menschen als überaus wichtiges Ziel. Als wesentliche Ziele der sich Selbstorganisierenden werden die eigene Stimme zu erheben, sich selbst einbringen zu können, sichtbar zu werden und nicht verloren zu gehen, genannt (vgl. TI5:145-149). Folglich lässt sich interpretieren, dass durch das Leben von demokratischen Prinzipien und Empowerment der Geflüchteten innerhalb einer Gruppe, eine Mitwirkung und Gehörverschaffung dieser Personen bei politischen Prozessen wahrscheinlicher werden könnte.

Wie bereits Mielenz (vgl. 2017:803) verdeutlicht, wird sich unter anderem selbstorganisiert, um Angebotslücken in der Angebotslandschaft zu füllen. Beispielsweise gründeten auch Frau Q. und ihre Kolleginnen einen selbstorganisierten Verein. Im Land vorherrschende, exkludierende Verhältnisse und das mangelnde soziale Angebot für eine bestimmte Gruppe von Frauen, führten zu dem Zusammenschluss (vgl. TI7:34-36). Um eine Angebotslücke zu schließen, wurde ein Deutschkursangebot unter Bedingungen (ungewöhnliche Kurszeiten etc.) organisiert, die es dieser Gruppe von Frauen ermöglichten, daran teilzunehmen (vgl. ebd.:45-50). Daraus geht hervor, dass es anhand von Selbstorganisation möglich ist, eine zufriedenstellende Antwort auf einen klaren Bedarf zu finden (vgl. ebd.:87f). Dies lässt uns zu der Annahme kommen, dass die bestehende Soziallandschaft im Migrations- und Fluchtbereich nicht alle Bedürfnisse der Menschen deckt und Selbstorganisationen Alternativen für Betroffene darstellen, diese zu befriedigen.

Wenn Selbstorganisationen innerhalb von Organisationsstrukturen gegründet und gefördert werden, ergeben sich laut Frau N. dadurch auch Vorteile für die Führungsebene und die Mitarbeiter:innen. Um ein Beispiel zu nennen, kann durch selbstorganisierte Interessensvertretungen der organisatorische Arbeitsaufwand von Mitarbeiter:innen und der Führungsebene reduziert werden. Wie Frau N. im Interview beschreibt, ist bei geplanten Veränderungen partizipatives Arbeiten möglich, ohne dass alle Nutzer:innen einzeln gefragt werden müssen. Die Kommunikation zwischen den einzelnen Ebenen wird somit erleichtert. Auch entstehen für die Organisation Vorteile, wenn Ziele gemeinsam mit den Nutzer:innen erreicht werden, da die Angebotsqualität möglicherweise gesteigert wird (vgl. TI5:397-404). Demnach lässt sich interpretieren, dass Selbstorganisation allgemein förderlich für die Zusammenarbeit mit den Nutzer:innen sein könnte. Frau P. stellt fest „Eine Person alleine kann sich wahnsinnig anstrengen, aber im Miteinander geht's einfach besser und das betrifft uns soziale Organisationen alle.“ (TI6:520-522)

Abschließend gilt es als wesentlich, die gesamtgesellschaftlichen Vorteile von Selbstorganisation von Menschen mit Fluchterfahrung zu betrachten. Dazu erläutert Frau P. aus der Gründungszeit des selbstorganisierten Vereins, bei dem sie beruflich tätig ist, „[des] war ein gegenseitiges Interesse mehr voneinander zu erfahren, mehr voneinander zu wissen, aber gleichzeitig auch Kompetenzen gegenseitig aufzubauen.“ (ebd.:99-100) Damit erläutert Frau N., dass durch Selbstorganisation gegenseitiges Voneinander lernen möglich ist. Selbstorganisierte Initiativen, die aktiv sind und sich sichtbar machen, sorgen dafür, dass die Gesamtgesellschaft mehr Information erhält und somit besser verstehen und nachvollziehen kann (vgl. TI5:169-173). Des Weiteren geht aus den Interviews hervor, dass die Bildung von Selbstorganisationen für ein demokratisch ausgelegtes Zusammenleben von Vorteil ist. Frau N. äußert sich zu diesem Punkt folgendermaßen:

„Ich finde ... also, Integration und Einwanderungsgesellschaft und Demokratie funktionieren eigentlich nicht, wenn es nicht auch eine selbst, also wenn es nicht eine Selbstvertretung gibt und eine Selbstorganisation ist eine Voraussetzung dafür. [...] Es geht nicht ohne, finde ich!“ (ebd.:59-63)

Daraus ziehen wir den Schluss, dass Selbstorganisation nicht nur Vorteile für Geflüchtete, Sozialarbeiter:innen beziehungsweise Mitarbeiter:innen und die Organisationsführung hat,

sondern auch für die Gesamtgesellschaft Vorzüge mit sich bringt und demnach einen wesentlichen Teil zur Demokratieförderung beitragen könnte.

8.4 Mögliche Aufgaben und Rollen

Um die verschiedenen Aufgaben und Rollen im Bereich Selbstorganisation von Geflüchteten zu ermitteln, ist es essenziell zunächst die Geflüchteten selbst zu fragen, was sie brauchen und, ob Begleitung und Unterstützung in den einzelnen Angelegenheiten von Seiten der Sozialen Arbeit und / oder sozialen Organisationen benötigt wird (vgl. TI5:184; TI6:325-327). Leider war der Zugang zu geflüchteten Menschen, die bereits Erfahrung mit Selbstorganisationen machten nur begrenzt gegeben, weshalb im Folgenden die möglichen Aufgaben und Rollen auch aus Sicht der Professionist:innen dargestellt werden.

Wie bereits in der Definition von Selbstorganisation im Fluchtbereich erwähnt, zählt Melter (vgl. 2019:194) zu den Aufgaben der Geflüchteten, die sich selbstorganisieren, sich für die eigenen Anliegen, Rechte, Verbesserung der Lebensbedingungen, gegen unfaire Verhältnisse und Diskriminierungen einzusetzen. Eine wichtige Aufgabe für Geflüchtete ist vor allem das Einstehen und Sprechen für die eigene Person (vgl. TI7:182f). Herr O. berichtet, dass Selbstorganisationen unterschiedliche Projekte durchführen, in denen sich mit präsenten Themen beschäftigt wird (vgl. TI5:46-49). Des Weiteren wird in der Gruppendiskussion festgestellt, dass es sich für neu in Österreich angekommene Geflüchtete vielleicht als hilfreich erweisen würde, wenn sich Mitglieder selbstorganisierter Gruppen als Ansprechpersonen zur Verfügung stellen (vgl. B1 Z:7). Um als Selbstorganisation in der Gesellschaft gehört zu werden, kann das Knüpfen von Kontakten zu unterschiedlichsten Personen und speziell zu Personen mit politischen Funktionen zweckdienlich sein (vgl. TI5:645-649).

Innerhalb von Selbstorganisationen werden, wie in anderen Gruppen auch, von verschiedenen Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen eingenommen. Personen müssen je nach ihren Talenten und Fähigkeiten ihre unterschiedlichen Rollen in der Gruppe finden (vgl. ebd.:474-479; 495f). Den Rollen „des:der Außenministers:Außenministerin und die des:der Brückenbauers:Brückenbauerin“, wie Frau N. sie bezeichnet, werden die Vertretung der Selbstorganisation nach außen und das Kontakteknüpfen als Aufgaben zugeschrieben. Aus diesem Grund werden sie von uns als möglicherweise sehr bedeutende Rollen innerhalb einer selbstorganisierten Gruppe erachtet (vgl. ebd.:96-98; 479-481). Unserer Annahme nach bräuchte es für die Rollenübernahme ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und eine starke Stimme.

Außerdem ist das Bekanntmachen von bereits bestehenden Selbstorganisationen mit interessierten Geflüchteten eine Aufgabe, bei der die Soziale Arbeit mit Informationsveranstaltungen einen Beitrag leisten kann. Im Rahmen solcher Veranstaltungen, wie beispielsweise Workshops, wird den Selbstorganisationen Raum gegeben, um andere zu informieren und zu motivieren. Demnach kann Soziale Arbeit den Zugang zu selbstorganisierten Gruppen fördern und einen Überblick über existierende

Selbstorganisationen schaffen (vgl. ebd.:188-195). Dahingehend wäre es laut Frau N. (vgl. ebd.:230-234) für Selbstorganisationen von Geflüchteten gewinnbringend, Kontakte zu selbstorganisierten, länger bestehenden Selbstorganisationen von Migrant:innen aufzubauen. Diese bringen häufig viel Erfahrung mit, die sich für selbstorganisierte Initiativen von Geflüchteten eventuell als hilfreich erweisen könnten. Daher nehmen wir an, dass die Soziale Arbeit, Selbstorganisationen bei der gegenseitigen Vernetzung unterstützen und so vielleicht einen Beitrag zur gelingenden Selbstorganisation von Geflüchteten beitragen könnte. Auch in der Gruppendiskussion wurde von den Teilnehmer:innen aufgrund eigener Erfahrungen erwähnt, dass Soziale Arbeit beim Knüpfen von Kontakten unterstützend wirken soll (vgl. B1 Z:7). In diesem Zusammenhang gilt es als unerlässlich, dass die Sozialarbeiter:innen Informationen an geflüchtete Menschen weitergeben, sodass auch diese selbst vernetzt tätig sein können (vgl. T16:513-515). Frau P. verdeutlicht diese Annahme mit folgender Aussage:

„[V]ernetzt tätig zu sein ist bei Selbstorganisationen oder politischen Organisationen oder sozialen Organisationen unglaublich wichtig, um letztendlich eine Gesellschaft, zu, zu, zu, zu leben oder mit zu gestalten, die ein Miteinander besser findet als ein Gegeneinander.“ (ebd.:514-517)

Frau N. stellt im Interview klar, dass Soziale Arbeit im Kontext Selbstorganisation von Geflüchteten eine informierende, verbindende und unterstützende Rolle einnehmen kann. Unter der unterstützenden Rolle soll jedoch lediglich Unterstützung zur Selbstermächtigung und nicht eine fürsorgerische Rolle verstanden werden (vgl. T15:240-248). Frau Q. verdeutlicht im Interview, dass Sozialarbeiter:innen immer ihre Grenzen kennen müssen (vgl. T17:208-212). Die Tätigkeiten der Sozialen Arbeit sollen im Zuge von Selbstorganisationen im Hintergrund stattfinden beziehungsweise sollen die Sozialarbeiter:innen wissen, wann es wesentlich ist, im Hintergrund zu bleiben (vgl. ebd.). Darüber hinaus stellt Frau Q. fest, dass die Soziale Arbeit im Behördenkontakt (vgl. ebd.:308-310) und beim Formulieren von rechtlichen Forderungen und Ansuchen Unterstützung anbieten kann (vgl. ebd.:244-248). Besonders bei Selbstorganisationen innerhalb einer Organisation ist es Aufgabe der Sozialen Arbeit, für die sich Selbstorganisierenden, Raum für Vorschläge, Ideen und Sichtweisen zu schaffen und diese ernst zu nehmen (vgl. T16:234-236). Dem zufolge interpretieren wir, dass, wenn Soziale Arbeit innerhalb einer Organisation Selbstorganisationen gelingend fördern möchte, darauf geachtet werden sollte, die geflüchteten Personen über ihre Möglichkeiten innerhalb der Organisation zu informieren und auch Grenzen bewusst aufzuzeigen, um mögliche Enttäuschungen zu vermeiden. Frau P. zählt zu weiteren Aufgaben der Sozialen Arbeit, die Menschen zu motivieren, ihnen Wissen zur Verfügung zu stellen, politisch dazu zu stehen, Mut zu vermitteln, aber auch ehrliche Einschätzungen abzugeben, um Frustration zu verhindern (vgl. ebd.:308-321).

Als wesentliche Aufgabe der Organisations- oder Führungsebene wird die Bereitstellung von Ressourcen erachtet, wie Frau N. in ihrer Aussage klarstellt:

„[I]ch finde auch, dass das die Verantwortung von vielen sozialen Einrichtungen ist oder sein müsste, Ressourcen bereitzustellen, nicht die Probleme zu lösen, aber die Ressource bereitzustellen.“ (T15:112-114)

Vor allem bei Selbstorganisationen innerhalb einer Organisation kann die Bereitstellung von Budget die Möglichkeiten von Selbstorganisationen erweitern und die Selbstverantwortlichkeit fördern. Beispielsweise nennt Frau N. die Vergabe von Fonds, über die Geflüchtete selbst entscheiden dürfen, als nützlich (vgl. ebd.:427-441). Es ist Aufgabe der Organisation, sich zu fragen, welche Unterstützung die eigene Organisation bieten kann und wie sie gleichzeitig mit diesen Ressourcen transparent geflüchteten Menschen und Mitarbeiter:innen gegenüber umgehen (vgl. TI6:249-255).

Für die Gründung und das Bestehen einer Selbstorganisation ist ein Zusammenspiel beziehungsweise ein Zusammenarbeiten zwischen Gesellschaft, Politik, Institutionen und den handelnden Menschen selbst ausschlaggebend (vgl. ebd.:74-82). Daraus schlussfolgern wir, dass die Erfüllung der im Literaturteil beschriebenen Voraussetzungen auf der Mikro, - Meso,- Makro Ebene nach Straßburger (vgl. 2019a:52-56), für Partizipation generell und somit eventuell auch die Basis für gelingende Selbstorganisation darstellen könnte. Abschließend kommen wir zu der Annahme, dass alle Akteur:innen einen Beitrag zur gelingenden Selbstorganisation von geflüchteten Menschen leisten können.

8.5 Benötigte Ressourcen

Frau Q. spricht aus Erfahrung, dass diverse Selbstorganisationen für die Entstehung und weiteres Bestehen, aufgrund unterschiedlicher Strukturen, verschiedene Ressourcen benötigen (vgl. TI7:106-110). Im folgenden Abschnitt wird der Versuch unternommen, einen Überblick über gewinnbringende Ressourcen für Selbstorganisation von geflüchteten Menschen, die im Zuge dieser Arbeit ermittelt wurden, zu schaffen.

Individuelle/persönliche Ressourcen

Essenziell erscheint der persönliche Wunsch, etwas zu tun, Lust zu verspüren, eigene Ideen zu haben und diese umsetzen zu wollen. Im Zuge von Selbstorganisationen sollte die Intention tatsächlich von den Personen selbst kommen und nicht vorgeschlagen werden (vgl. TI6:38-41; 47-51; 173). Dies lässt uns zu der Annahme kommen, dass selbstorganisierte Initiativen, die ohne die Idee der Geflüchteten, also beispielsweise von der Sozialen Arbeit empfohlen wurden, möglicherweise eher schleppend organisiert werden würden oder nur für eine kurze Dauer Bestand haben könnten. Darüber hinaus schildert Frau P. im Interview:

„[w]enn Menschen, die mit dem Leben bedroht worden sind, die politisch verfolgt worden sind, die vielleicht massive Gewalt erlebt haben [...], wenn die quasi die Kraft wiederbekommen oder haben, trotzdem hier wieder aktiv zu sein, ist das ja enorm.“ (ebd.:347-350).

Frau P. verdeutlicht mit ihrer Aussage, dass das aktive Handeln – das Selbstorganisieren Kraft benötigt. Auch die deutsche Stiftung Mitarbeit (2019b:15) stellt fest, dass für eine aktive Einbringung Macht, Energie und Kraft benötigt werden. Wir interpretieren folglich, dass die innere Kraft und der Wunsch etwas zu tun als persönliche Ressourcen verstanden werden könnten, denen womöglich innerhalb von Selbstorganisation ein wesentlicher Stellenwert zukommt.

Ressourcen innerhalb der Community

Frau N. stellt fest, dass es sich bei der bereits beschriebenen Kraft, um mehr als nur einen Charakterzug handelt. Menschen, die diese „innere Power“ (TI5:89) besitzen, sind innerhalb der Gruppe für Selbstorganisation wertvoll, da sie andere motivieren und mobilisieren (vgl. ebd.:88-95). Wir kommen zu der Annahme, dass es innerhalb einer Gruppe, die sich selbstorganisiert, Personen geben könnte, die die Selbstorganisation bewegen und antreiben. Wir vermuten, dass die Motivation beziehungsweise die „innere Power“ (ebd.:89) von der individuellen Lebenssituation abhängt. Demnach gehen wir davon aus, dass die Personen, die die Gruppen mobilisieren auch wechseln können. Des Weiteren wurden der Beziehungsaufbau, Vertrauensgewinn in die eigenen Sprachkenntnisse, die Herkunft und mögliche Gemeinsamkeiten als gewinnbringende Ressourcen zum Kontaktaufbau mit anderen genannt (vgl. TI7:318-331). Besonders innerhalb der Community ist es wichtig, für die eigenen Tätigkeiten und den Einsatz Respekt, Anerkennung und Wertschätzung zu erhalten (vgl. TI6:186-190). Wir kommen zu dem Schluss, dass gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Anerkennung für den Verbleib und den Einsatz innerhalb einer Selbstorganisation maßgeblich sein könnten. Frau Q. empfiehlt Selbstorganisationen, sich viel Zeit für die eigene Zieldefinition zu nehmen und der eigenen Selbstdefinition Raum zu geben (vgl. TI7:353-364). Insofern kommen wir zu der Auffassung, dass es für das Bestehen und das Zusammenarbeiten innerhalb einer Selbstorganisation förderlich wäre, die Ziele klar zu kennen und zu wissen, welche Anliegen verfolgt und welche nicht verfolgt werden. Unterstützend für die Selbstorganisation stellen sich auch gegebenenfalls Personen heraus, die politisches Wissen und Verständnis aufweisen (vgl. TI6:75f). Demnach lässt sich schlussfolgern, dass Personen mit Politikwissen innerhalb der Selbstorganisation beraten und für mögliche politische Aktivitäten motivieren könnten. Daraus schließen wir, dass politisches Wissen und Zugang zu diesem gewinnbringend für eine Selbstorganisation wäre und besonders für die Tätigkeiten politischer Selbstorganisationen große Bedeutung zukommen könnte.

Ressourcen der Sozialen Arbeit und der Sozialen Organisationen

„Ich glaube, dass [...] Sozialarbeiter:innen in einer Organisation, die müssen glaub i vorab sich vorab Ressourcen erkämpfen, damit sie diese dann auch zu Verfügung stellen können.“ (TI6:287-289)

Frau P. erläutert, dass sich Sozialarbeiter:innen in Organisationen, um Förderung von Selbstorganisationen zu ermöglichen für die Bereitstellung der Ressourcen einsetzen müssen (vgl. ebd.:287-294). Dazu interpretieren wir, dass in manchen Organisationen der Sozialen Arbeit die Ressourcen eher knapp bemessen sein könnten und es möglicherweise von einzelnen Sozialarbeiter:innen abhängig gemacht wird, ob Selbstorganisationen von Institutionen gefördert werden oder nicht. Um Selbstorganisation gelingend zu fördern, braucht es laut Moser (vgl. 2013:151) auf der Organisationsseite die Bereitwilligkeit, Ressourcen mit Selbstorganisationen zu teilen beziehungsweise auch welche an diese zu übergeben. Im Speziellen für Selbstorganisationen kann die Bereitstellung von Räumen und Medienzugängen nützlich sein (vgl. TI5:94-96). Des Weiteren sind laut Herrn O. auch finanzielle Entlohnungen für Geflüchtete, die sich innerhalb von Organisationsstrukturen organisieren, vorteilhaft (vgl. ebd.:339-342). Unserer Interpretation zufolge, könnten Soziale

Organisationen zur Verfügung stehende Ressourcen den sich Selbstorganisierenden zugänglich machen und würden somit einen nützlichen Beitrag zur Selbstorganisation von Geflüchteten leisten.

Strukturelle Ressourcen

Grundsätzlich stellt sich im Zuge der Gründung einer Selbstorganisation die Frage, welche gesetzlichen Bestimmungen gelten und welche Ziele auf legalem Weg verfolgt werden können (vgl. TI6:77-79; 114-117). Daraus interpretieren wir, dass Gesetze und rechtliche Rahmenbedingungen möglicherweise in ihrem Tun einschränken oder sogar blockieren, aber sie gleichzeitig auch fördern könnten. Herr O. erläutert in diesem Zusammenhang, dass rechtliche Informationen in der eigenen Sprache eine große Ressource darstellen (vgl. TI5:78-83). Durch eine Vereinsgründung einer Selbstorganisation, wird der Zugang zu öffentlichen Geldern erleichtert (vgl. TI7:165-168). Darüber hinaus kann die Kooperation mit anderen Selbstorganisationen oder auch allgemein mit sozialen Organisationen eine Ressource darstellen, wenn das Zusammenarbeiten auf gleicher Augenhöhe stattfindet (vgl. ebd.:116-120; 175-178.).

8.6 Erforderliche Kompetenzen

Folgend werden die Kompetenzen der Geflüchteten, die für eine Selbstorganisation als nützlich erscheinen, dargestellt. Darüber hinaus wird auf die erforderlichen Kompetenzen der selbstorganisationsfördernden Sozialarbeiter:innen eingegangen. Diesbezüglich hat sich im Rahmen der Datenerhebung herausgestellt, dass der Reflexionsfähigkeit und Haltung der Professionist:innen in der Unterstützung sowie in der Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen, wesentliche Bedeutung zukommt. Aus diesem Grund wird diese Thematik in diesem Kapitel näher beleuchtet.

Während zum einen die Deutschkenntnisse der Geflüchteten als wichtig bezeichnet werden, werden sie zum anderen als nicht notwendig für Selbstorganisationen erachtet (vgl. TI5:78; TI6:85-90). Demnach interpretieren wir, dass vorhandene Deutschkenntnisse für Geflüchtete bei der Selbstorganisation sehr nützlich sein könnten, aber keine Bedingung darstellen. Generell können unterschiedliche sprachliche Fähigkeiten fördernd sein, dabei muss es nicht unbedingt die Deutsche sein (vgl. TI6:103f). Speziell innerhalb von selbstorganisierten Gruppen ist es erforderlich, Konsensentscheidungen zu treffen, weshalb es auch relevant erscheint, streiten zu können (vgl. TI5:550-556). Daraus ziehen wir den Schluss, dass Personen, die sich selbstorganisieren, Offenheit, Diskussionsbereitschaft und auch Kompromissbereitschaft mitbringen sollten. Frau Q. berichtet beispielsweise, dass sie und ihre Selbstorganisation bereits einige Versuche starteten und Ziele verfolgten, die scheiterten und nicht erreicht wurden (vgl. TI7:88-91). Diesbezüglich kommen wir zu der Vermutung, dass eine gewisse Neugierde, Offenheit und Frustrationstoleranz für eine gelingende Selbstorganisation vonnöten sein könnte.

Im Zuge von Selbstorganisation ist es essenziell, dass sowohl Geflüchtete als auch die unterstützenden Sozialarbeiter:innen solidarisch sind (vgl. TI6:517-520). Wir kommen zu der

Annahme, dass es für Selbstorganisationen stärkend sein könnte, wenn die Menschen wissen, dass die Soziale Arbeit ihnen gegenüber solidarisch handelt und gemeinsame Ziele erreichen möchte.

Herr O. erachtet vor allem die Einhaltung des Grundsatzes „Hilfe zur Selbsthilfe“ in der Sozialen Arbeit, die Selbstorganisationen unterstützt, als unerlässlich (vgl. TI5:268-274). Wie auch Frau Q. (vgl. TI7:416f) kommen wir zu der Annahme, dass Sozialarbeiter:innen Selbstorganisation zwar unterstützen können, aber dass sie sich selbstorganisierende Personen nicht von ihnen abhängig machen dürfen. Dementsprechend sollte die Soziale Arbeit selbstorganisierte Initiativen nur so weit unterstützen, bis sie unabhängig funktionieren (vgl. ebd.:416-419). Darüber hinaus wird von Herrn O. den Sozialarbeitenden nahegelegt, sich im Kontext Selbstorganisation nicht als Expert:innen zu verstehen (vgl. TI5 284-298). Diesbezüglich bezeichnet Rieger (vgl. 2019:56-58), wie bereits in Kapitel 3.2.3 „Voraussetzungen für Partizipation in der Sozialen Arbeit“ erläutert, die innerliche partizipative Grundhaltung von Professionist:innen als Voraussetzung auf der Mikroebene für Partizipation. Für die Zusammenarbeit oder die Förderung der Partizipationsmöglichkeit Selbstorganisation benötigen die jeweiligen Sozialarbeiter:innen also eine Haltung der Wertschätzung und des Respekts den geflüchteten Menschen gegenüber. Die Erfahrungen und das Wissen der Personen, die sich selbstorganisieren, sollen anerkannt und geschätzt werden (vgl. TI6:278-291). Als wesentlich gilt das Bewusstsein der Sozialen Arbeit, dass sich Selbstorganisationen anderes entwickeln als möglicherweise angenommen (vgl. ebd.:429-433). Auch müssen Sozialarbeiter:innen bei Selbstorganisationen nicht jedes Detail befürworten, sondern einen wertschätzenden Zugang verfolgen, den Frau P. mit der folgenden Aussage verdeutlicht:

„Es ist quasi ein Zugang, Menschen gegenüber zu sagen ihr könnt gerne [...] selber organisieren. Wir sind da, weil wir das gut finden, wie ihr denkt. Nicht alles muss nicht alles toll finden. [...]. Aber zu sagen, das ist eine Basis, quasi um es auch anzuregen und zu motivieren und zu sagen ja. Gut, so etwas machts.“ (ebd.:305-309)

Des Weiteren ist es maßgeblich, dass Sozialarbeiter:innen in der Zusammenarbeit mit sich Selbstorganisierenden gut und wahrhaftig zuhören und wie Frau Q. erklärt keine „fertigen Rezepte“ (TI7:219) für Probleme präsentieren (vgl. ebd.:217-220). Dies wird verdeutlicht durch die Aussage von Frau Q.:

„Ich finde das ganz wichtig, dass es keine paternalistische Machtverhältnisse da ist und von Leuten, die uns H E L F E N wollen, weil sie so gut sind oder was weiß ich, sondern, dass ja, sie, sie bringen etwas und wir [,als Selbstorganisation; d. Verf.] auch.“ (ebd.:177-180)

Vor allem Kompetenzen beziehungsweise Eigenschaften wie Offenheit, Neugierde und Reflexionsfähigkeit auf Seiten der Sozialen Arbeit sind nötig, um Selbstorganisation zu unterstützen (vgl. TI5:278-282). Frau Q. (vgl. TI7:407-412) stellt klar, dass Sozialarbeiter:innen Raum für Reflexion in der Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen schaffen müssen. Ansonsten kann es passieren, dass sie in paternalistische Muster fallen und „[...] das kann niemandem was Gutes bringen.“ (ebd.:411f) Sozialarbeiter:innen müssen somit selbstkritisch sein und sollten sich, um Selbstorganisationen von Geflüchteten beziehungsweise Migrant:innen zu fördern, bereits ausgiebig mit Rassismus sowie mit

Diskriminierungsformen befasst haben (vgl. ebd.:224-229). Demnach erachten wir es als notwendig, sich im Zuge der Unterstützung von Selbstorganisation von Geflüchteten mit der eigenen Haltung sowie mit dem eigenen Menschenbild tiefgehend auseinanderzusetzen. In diesem Zusammenhang erscheint uns eine ausgeprägte Reflexionsfähigkeit als essenziell, um mit Selbstorganisationen, unabhängig mit welcher der beiden Formen, zusammenzuarbeiten.

8.7 Hürden und Grenzen

Persönliche und individuelle Hürden und Grenzen

Vorerst muss erwähnt werden, dass sich selbst zu organisieren, eine anspruchsvolle und anstrengende Tätigkeit ist. Nicht alle Personen bringen die Motivation dazu auf oder besitzen die benötigte Ausdauer (vgl. TI5:509-513; TI6:162-164). Speziell für Geflüchtete ergeben sich darüber hinaus weitere Hindernisse. Der oft unsichere Aufenthaltsstatus der Geflüchteten gilt als große Hürde für die Partizipationsform Selbstorganisation. Befinden sich Personen im Asylverfahren, stellt sich die Frage, ob sich etwas aufzubauen und eine Initiative zu gründen für die einzelnen Personen in persönlicher Hinsicht tatsächlich lohnt (vgl. TI6:122-124). Dies wurde auch im Zuge der Fachveranstaltung „Partizipation in der Empowermentarbeit mit geflüchteten Frauen“ festgehalten. Die Ungewissheit über den Aufenthaltstatus steht einer Zukunftsplanung im Ankunftsland demnach im Weg und stellt somit eine Hürde für Teilhabe dar (vgl. BAGFW 2018:21). Dahingehend kommen wir zu der Annahme, dass sich die Selbstorganisation als Möglichkeit der aktiven Teilhabe von Asylwerber:innen möglicherweise als sehr herausfordernd beschreiben lässt. Nicht nur das Befinden im Asylverfahren, sondern allgemein die persönlichen Lebensumstände stellen ein mögliches Hindernis für alle in dieser Arbeit erwähnten Partizipationsformen dar (vgl. B1 Z:35). Erst wenn sich die eigene Situation wie etwa die Wohnverhältnisse oder die Sprachkenntnisse verbessert haben, ist es für viele möglich, sich weiteren Anliegen, beispielsweise einer Selbstorganisation, zu widmen (vgl. TI5:523-534). Frau P. verdeutlicht dies folgendermaßen: „[E]s muss uns allen klar sein, dass es Situationen gibt, wo ich auch meine besten Ideen nicht umsetzen kann, weil ich persönlich nicht in der Lage bin.“ (TI6:344-346) Zusammenfassend vermuten wir, dass es für alle Menschen, die sich selbstorganisieren möchten, Zeiten im Leben gibt, in denen dieser Tätigkeit sehr gut nachgegangen werden kann, während andere Zeiten eine aktive Beteiligung nicht zulassen.

Hürden und Grenzen innerhalb der Community

Den Wunsch sich selbst zu organisieren und zu handeln, teilen nicht alle Personen gleich stark. Es gibt überaus engagierte Personen und auch jene, die sich zurückhalten (vgl. TI5:37; 542-546). Vor allem für sehr engagierte Personen innerhalb der Community ist es frustrierend, wenn trotz der Bemühungen keine größeren Erfolge mit der Selbstorganisation erzielt werden (vgl. ebd.:671-678). Diesbezüglich kommen wir zu der Vermutung, dass Rückschläge in der Zielverfolgung sowie das Nicht-Erreichen dieser, dafür verantwortlich sein könnten, dass sich selbstorganisierte Gruppen auflösen. Des Weiteren kann auch Rassismus dazu beitragen, dass eine gute Zusammenarbeit im Sinne von Selbstorganisation nicht möglich oder nicht beständig ist (vgl. TI7:332-342). Zusätzlich können für die

Selbstorganisation gegenseitige Vereinnahmungen und ein nicht respektvoller Umgang schädigend wirken (vgl. TI5:513-515). Auch unterschiedliche Erfahrungen und Fähigkeiten führen eventuell innerhalb der Community zu einem Ungleichgewicht (vgl. ebd.:559-564). Dahingehend kommen wir zu der Annahme, dass Gruppen, bestehend aus geflüchteten Menschen, speziell aufgrund möglicher Heterogenität der Selbstorganisationsmitglieder besonders fragil sein könnten. Für selbstorganisierte Initiativen ist es eventuell schwierig, in der Gesellschaft Anschluss zu finden oder gehört zu werden, wenn sich die Personen, aufgrund einer Selbstorganisation und der daraus entstehenden Vorteile, ausschließlich innerhalb der selbstorganisierten Gruppe aufhalten. Es gilt eine Balance zwischen gegenseitiger Stärkung und Ankommen in der Gesellschaft zu finden (vgl. ebd.:581-592). Die Änderung des Wohnortes, Arbeits- oder Studienplatzes Einzelner erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich selbstorganisierte Gruppen trennen (vgl. ebd.:625-635). Wir interpretieren, dass im Speziellen geflüchtete Menschen aufgrund einer Veränderung des Aufenthaltstatus den Aufenthaltsort wechseln und dabei möglicherweise nicht auf den Erhalt der Selbstorganisation Rücksicht nehmen können.

Sozialarbeiterische und Organisationsbezogene Hürden und Grenzen

Frau N. beschreibt, dass Führungsebenen eventuell skeptisch gegenüber der internen Förderung von Selbstorganisationen sind, da sie befürchten, diese könnten zu „stark“ werden (vgl. ebd.:399f). Wir schlussfolgern daraus, dass eine regelmäßige Kommunikation zwischen der Selbstorganisation und der Führungsebene der Institution für eine gelingende Zusammenarbeit und zum Abbau bestehender Ängste, möglicherweise nützlich wäre. Im Zuge von Selbstorganisationen innerhalb von Organisationsstrukturen kann es dazu kommen, dass sich die Tätigkeiten der Selbstorganisationen so entwickeln, dass sie nicht mehr mit den Prinzipien der Organisation vereinbar sind (vgl. TI6:425-427). Dem zufolge interpretieren wir, dass sich Sozialarbeiter:innen dessen im Vorhinein bewusst sein sollten. Sollte dieser Fall eintreten, wäre eine weitere Existenz der Gruppe durch eine Trennung von der Organisationsstruktur eventuell weiterhin möglich (vgl. ebd.:441-447). Wenn Soziale Organisationen mit selbstorganisierten Initiativen oder Vereinen/Organisationen zusammenarbeiten, muss darauf geachtet werden, dass die Zusammenarbeit für beide Seiten Vorteile mit sich bringt und nicht lediglich zur Anwerbung von Mitarbeiter:innen und Finanzmittelerhöhung geschieht (vgl. TI7:149-159).

Strukturelle Hürden und Grenzen

Um eine ernsthafte Teilhabe und somit auch die Partizipationsmöglichkeit - Selbstorganisation verstärkt zu unterstützen, wäre es erforderlich, allgemein die Wohnverhältnisse und die beruflichen Möglichkeiten von Geflüchteten in Österreich zu verbessern (vgl. TI5:518-525). Demotivierend für Selbstorganisationen ist es, wenn ihre Stimme im politischen und gesellschaftlichen Diskurs keine Anerkennung erhält und nicht gehört werden soll (vgl. TI6:138-142). Um öffentliche Gelder zu erhalten, muss bewiesen werden, dass die Selbstorganisation professionell genug arbeitet, was sich laut Frau Q. aufgrund diverser Anforderungen als schwer herausstellt (vgl. TI7:171-173). Diesbezüglich kommen wir zu der Annahme, dass das Überzeugen „professionell genug“ zu sein, eine Hürde darstellt. Erhält eine Selbstorganisation öffentliche Gelder, kann auch das zu Schwierigkeiten führen, weshalb sich manche Selbstorganisationen bewusst dazu

entscheiden, ohne zu arbeiten. Frau Q. machte mit einer Selbstorganisation die Erfahrung, dass diese nach dem Erhalt öffentlicher Gelder mit rassistischen Anfeindungen konfrontiert waren und ihre Tätigkeiten verstärkt kontrolliert wurden (vgl. ebd.:112-117). Zudem scheint für Frau Q. der zunehmende Rechtspopulismus die Selbstorganisation von Geflüchteten zu erschweren (vgl. ebd.:350f). Eine große Hürde für die Selbstorganisation von Geflüchteten ist, unabhängig ob innerhalb sozialer Organisationen oder ohne Anbindung an diese, dass vor allem im Fluchtbereich vieles fremdbestimmt und von außen gestaltet und daher eine reale Selbstgestaltung oft kaum ermöglicht wird (vgl. TI6:416-418). Abschließend interpretieren wir, dass vor allem die Fremdbestimmung im Fluchtbereich eine große Hürde für die Selbstorganisation von geflüchteten Menschen darstellen könnte. Gerade deshalb erscheint die Förderung der Partizipationsmöglichkeit Selbstorganisation seitens der Sozialen Arbeit sowie der politischen Ebene in diesem Bereich erforderlich.

9 Partizipationscheck

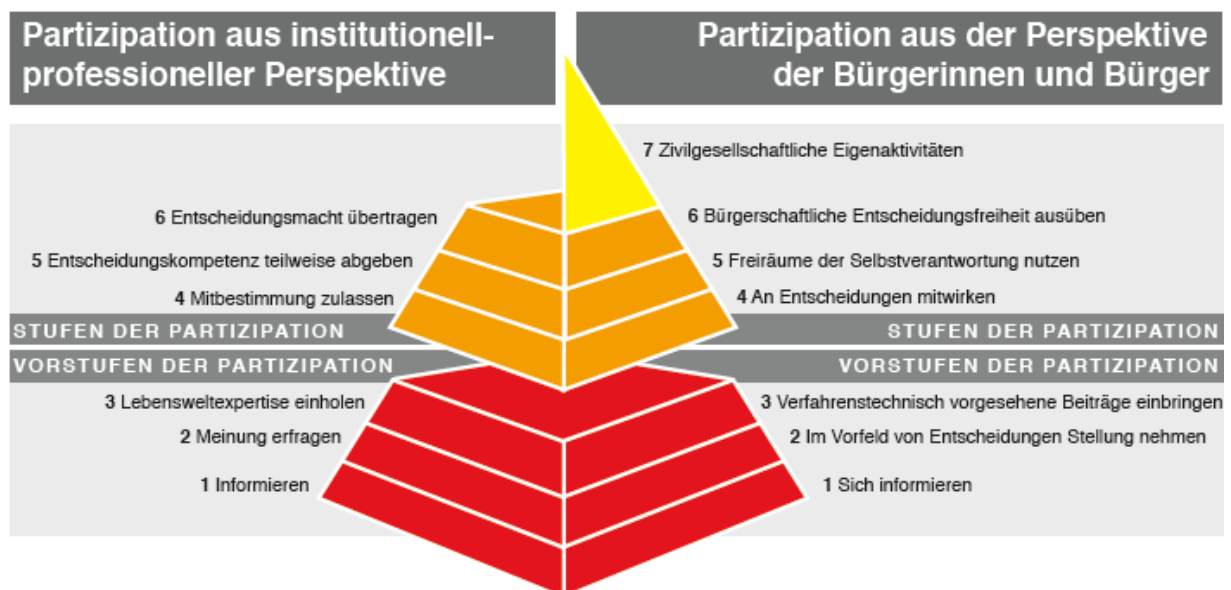


Abb. 2: Die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger, Straßburger / Rieger (2014)

In diesem Kapitel werden mit Hilfe des Modells der Partizipationspyramide nach Straßburger und Rieger (2019) die vier Nutzer:innenpartizipationsmöglichkeiten nach ihrem Grad der Partizipation eingeordnet und verglichen. Zur Veranschaulichung dient die folgende Grafik, die bereits im Kapitel 3.1 „Modelle der Partizipation“ vorgestellt und beschrieben wird.

Von den vier beschriebenen Partizipationsmöglichkeiten schätzen wir den Helfer:innenkreis als die am wenigstens partizipative Form ein und würden sie demnach auf der Partizipationspyramide auf den Stufen drei bis vier einordnen. Auf Stufe drei werden die Helfer:innen bei anstehenden Entscheidungen von den Professionist:innen gebeten, diese in

der Rolle als Expert:innen hinsichtlich ihrer Lebensweltexpertise zu beraten (vgl. Straßburger / Rieger 2019:24). Auch im Zuge des Helfer:innenkreises werden die Helfer:innen, wie in Kapitel 5.3 „Vorteile und Ziele“ sowie in Kapitel 5.4 „Aufgaben und Rollen“, durch die bereits überwundenen Hindernissen im Zusammenhang mit der Flucht, als Expert:innen für diese wahrgenommen. Ob ihre Einschätzungen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden, liegt bei den Professionist:innen (vgl. ebd.:24). Durch die, wie in Kapitel 5.5 „Benötigte Ressourcen“, beschriebenen, regelmäßigen, gemeinsamen Treffen, kann den Helfer:innen im Vorfeld einer Entscheidung der Raum für „Austausch, Kritik und Orientierungsmöglichkeit“ (Kegel 2002:100 zit. in Solero 2014:64), sowohl untereinander als auch mit dem:der begleitenden Sozialarbeiter:in, gegeben werden. Für Stufe drei auf der Partizipationspyramide ist dies essenziell (vgl. Straßburger / Rieger 2019:29). Als Beispiel kann hier die, in Kapitel 5.5 „Benötigte Ressourcen“ beschriebene, Einbindung der Helfer:innen in die Findung von möglichen Themen für ein zusätzliches Bildungsangebot durch die Beratungs- oder Betreuungseinrichtung genannt werden. Bei Stufe vier auf der Partizipationspyramide geht es bereits um das Mitwirken der Geflüchteten bei Entscheidungen. Diese werden gemeinsam mit den Professionist:innen getroffen und die Betroffenen verfügen außerdem über die Möglichkeit, in Dienstleistungen einzuwilligen oder diese auch abzulehnen (vgl. ebd.:30). Die Fachkräfte sprechen sich mit den Partizipierenden über die Vorgehensweise ab, wodurch diese auch tatsächlich an der Entscheidungsfindung mitwirken können (vgl. ebd.:26). Wird dies auf die Themenfindung der zusätzlichen Bildungsangebote bezogen, kann die Partizipationsmöglichkeit Helfer:innenkreis, je nach Intensität der Einbindung der Helfer:innen, bis zur Stufe vier eingeordnet werden. Wie in Kapitel 5.4 „Mögliche Aufgaben und Rollen“ erläutert, entscheiden die Professionist:innen, wo Unterstützung durch den Helfer:innenkreis erforderlich ist. Obwohl dies im Zuge der Ergebnisdarstellung nicht eindeutig erwähnt wurde, gehen wir davon aus, dass die Helfer:innen die Aufgaben und Tätigkeiten entweder annehmen oder aber auch ablehnen können. Ist dies gegeben, kann der Helfer:innenkreis auf Stufe 4 der Partizipationspyramide verortet werden.

Die Peer-Arbeit lässt sich unserer Meinung nach auf verschiedenen Stufen der Partizipationspyramide wiederfinden. Die Vorstufe der Partizipation „Lebensweltexpertise einholen“ von Seiten der institutionell-professionellen Perspektive, ermöglicht den Mitarbeiter:innen einer Organisation, das Zurückgreifen auf Meinungen der Peers ohne ihnen eine Berücksichtigung dessen versichern zu müssen (vgl. Straßburger / Rieger 2019:24). Somit könnte mit Hilfe des Wissens der Expert:innen aus Erfahrung in der Praxis die Beratungs- und Betreuungsqualität der Organisation überprüft und verbessert werden, indem die Peers Ratschläge geben oder Kritik ausüben. Wie im gesamten Kapitel 6 „Peer-Arbeit“ mehrmals beschrieben, wurde im Zuge des Interviews wiederholt betont, dass die Peers in eine Teamstruktur inkludiert werden und somit auch über die gleichen Rechte der Mitarbeiter:innen einer Organisation verfügen. Wir gehen davon aus, dass sie aus diesem Grund als Teammitglieder in einer Einrichtung auch das Recht auf Mitbestimmung und Mitwirkung haben. Die Einordnung der Peer-Arbeit findet sich daher in weiten Teilen auf der vierten Stufe der Partizipationspyramide wieder (vgl. ebd.:26). Die fünfte Stufe setzt voraus, dass die Entscheidungskompetenz teilweise an die Peers abgegeben wird und diese Freiräume eigenständig benutzt werden (vgl. ebd.:26-30). Wir interpretieren, dass die Peers

zwar Bereiche haben, innerhalb derer sie selbstständig handeln und entscheiden können, wie unter anderem Peer-Beratungsgespräche, aber diese trotzdem nur bedingt autonom nutzen. Als wichtig erachten wir bei dieser Form der Nutzer:innenpartizipation, dass die Peers, unter anderem aufgrund ihrer Ausbildung, von selbst aus erkennen, ab wann sie ihre selbstständige Handlungs- und Entscheidungskompetenz an andere Professionist:innen abgeben sollten, sodass es ihr Wissen und ihre Rolle nicht übersteigt.

Den Nutzer:innenbeirat würden wir auf der Partizipationspyramide, je nach praktischer Umsetzung, auf den Stufen drei bis fünf einordnen. Wie bereits im Kapitel 7.6 „erforderliche Kompetenzen“ angeführt wird, hängen die Auswirkungen der Stellungnahmen der Mitglieder stark davon ab, wie diese von der Organisation berücksichtigt werden. Die Einrichtungsleitung könnte die Ausführungen des Nutzer:innenbeirates daher „nur“ als Einblick in die Lebenswelt der Zielgruppe sehen und unabhängig davon entscheiden, weshalb wir eine derartige Umsetzung auf Stufe drei als Vorstufe der Partizipation einordnen würden (vgl. Straßburger / Rieger 2019:24). Wenn die Vorschläge des Beirates jedoch verbindlich umgesetzt werden, würden wir diese Partizipationsform auf Stufe vier einstufen, da die Stellungnahmen der Nutzer:innen sich hierbei direkt auf Entscheidungen auswirken und diese von ihnen mitbestimmt werden (vgl. ebd.:26). Wäre es außerdem im Sinne der Organisation beziehungsweise der Mitglieder, im Beirat zielgruppenorientierte Projekte zu organisieren, wie dies auch im Kapitel 7.4.1 „Aufgaben der Mitglieder“ beschrieben wird, würden wir den Nutzer:innenbeirat auf Stufe fünf verorten, da hier dem Nutzer:innenbeirat Raum gegeben wird, mit den Ressourcen der Einrichtung selbst etwas zu gestalten (vgl. ebd.:30). Wir halten es hierbei aber für ausschlaggebend, dass die Entscheidungsmacht tatsächlich den Nutzer:innen übergeben wird und die konkrete Verwendung der Ressourcen nicht mehr von den Mitarbeiter:innen oder der Einrichtungsleitung abhängt.

Laut Straßburger und Rieger (vgl. 2019:19f) stehen an der Spitze zivilgesellschaftliche Eigenaktivitäten. Dort befinden sich alle Projekte und Aktivitäten, die von Bürger:innen selbst, ohne institutionellen Einfluss, initiiert wurden. Des Weiteren geht es um gemeinschaftliche Organisation und eigenständige Verwirklichung von Projekten und Aktivitäten. Im Rahmen dieser wird sich dem Gemeinwohl gewidmet. Es handelt sich laut Straßburger und Rieger (ebd.) „also um Formen gesellschaftlicher Partizipation, die in bürgerschaftlicher Verantwortung liegen.“ Deshalb verorten wir eine Form der vorgestellten Partizipationsmöglichkeit – die Selbstorganisation ohne Einbindung in einer Organisation auf der siebten, also auf der obersten Stufe der Partizipationspyramide. Selbstorganisation stellt somit die Pyramidenspitze dar. Durch die Einordnung wird ersichtlich, dass die Selbstorganisation stark von anderen Partizipationsformen abweicht. Wie auch Moser (vgl. 2013:145) darlegt, muss Selbstorganisation von anderen Partizipationsformen unterschieden werden. Im Gegensatz zu weiteren Partizipationsformen, verfolgt sie, wie bereits im Kapitel „Definition Selbstorganisation“ erwähnt, Selbstermächtigung und die Schaffung von Strukturen und Eigenlogiken (ebd.). Unserer Ansicht nach wäre eine siebte Stufe auf der Seite „Partizipation aus institutionell-professioneller Perspektive“ für eine passgenaue Einordnung der Selbstorganisation als Partizipationsmöglichkeit vorteilhaft, da auch hier eine Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter:innen von Organisationen und sich Selbstorganisierende auf Augenhöhe stattfinden könnte. Die Selbstorganisation innerhalb

einer Organisation würden wir zwischen der sechsten und der siebten Stufe der Partizipationspyramide einordnen. Bei der sechsten Stufe werden alle wichtigen Entscheidungen von den Nutzer:innen selbst getroffen, sie werden jedoch von institutioneller Seite begleitet und unterstützt (vgl. Straßburger / Rieger 2019:26).

Im Vergleich fällt auf, dass drei der vier in der Arbeit beschriebenen Partizipationsmöglichkeiten sowohl auf den "Vorstufen der Partizipation" als auch auf den unteren "Stufen der Partizipation" zu verorten sind. Uns wurde im Zuge der Einordnung der Partizipationsformen auf den Stufen der Pyramide nach Straßburger und Rieger (2019) bewusst, dass es sich dabei lediglich um einen theoretischen Versuch handeln kann. Die tatsächliche Umsetzung in der Praxis ist allerdings unter anderem von den Rahmenbedingungen, den gesetzten Zielen, den vorhandenen sowie noch fehlenden Ressourcen, von der Teamstruktur und den individuellen Persönlichkeiten der Partizipierenden, abhängig. Es könnte daher aufschlussreich sein, über diese Forschung hinaus, bei etablierten Nutzer:innenpartizipationsmöglichkeiten einen Partizipationscheck durchzuführen und mit unserer Evaluation zu vergleichen.

10 Vergleich und Empfehlungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vier Nutzer:innenpartizipationsmöglichkeiten zusammengefasst und verglichen. Aufgrund der Menge an Ergebnissen, die in den vorherigen Kapiteln detaillierter dargestellt werden, liegt hierbei der Fokus besonders auf den Gemeinsamkeiten sowie den herausstechenden Unterschieden.

Beginnend bei den Vorteilen und Zielen ist zu sagen, dass Empowerment und Selbstbewusstseinsstärkung als positive Aspekte bei allen vier Partizipationsmöglichkeiten zu nennen sind. Im Zuge der Forschung ergab sich die zentrale Erkenntnis, dass das Füllen von bestehenden Lücken, welche häufig auf unzureichende Ressourcen für die Beratung und Betreuung geflüchteter Menschen zurückzuführen sind, durch Nutzer:innenpartizipation ermöglicht werden kann. Dadurch könnten neue Angebote für Klient:innen entstehen und außerdem zeitliche Ressourcen für die Mitarbeiter:innen einer Organisation oder Einrichtung im Fluchtbereich geschaffen werden. Besonders für Selbstorganisationen und Helfer:innenkreise scheint die Selbstwirksamkeit jener Personen, die in diesen Partizipationsmöglichkeiten mitwirken, wichtig zu sein. Im Falle des Helfer:innenkreises bedeutet dies, vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen wiederzuentdecken und zu aktivieren, während es bei der Selbstorganisation verstärkt um das Einbringen und Nutzen der persönlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und bereits vorhandenen Qualifikationen geht. Des Weiteren wurde die Einbindung in ein Team speziell für Peers sowie Mitglieder eines Helfer:innenkreises als positiver Effekt hervorgehoben. Da es sich bei allen vier Partizipationsmöglichkeiten um einen Zusammenschluss aus mehreren Personen handelt, gehen wir davon aus, dass bei allen vier das soziale Netzwerk gestärkt werden kann.

Generell stellte sich heraus, dass die vier Möglichkeiten ein gegenseitiges Verstehen unter anderem durch eine geteilte Sprache, ähnliche Erfahrungen oder ein Miteinander auf Augenhöhe, ermöglichen. Teilweise kann dadurch die Hemmschwelle, Unterstützung in Anspruch zu nehmen, sinken. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorteile und Ziele der Nutzer:innenpartizipation in der Arbeit mit Geflüchteten kaum verallgemeinert werden können, da diese stark vom Fokus der jeweiligen Einrichtung oder (Selbst-) Organisation abhängig sind.

Bezüglich der Aufgaben und Rollenverteilung innerhalb der vier Partizipationsmöglichkeiten kann gesagt werden, dass sich diese stark voneinander unterscheiden. In der Peer-Arbeit sind die Peers ein fester Bestandteil des Hauptmitarbeiter:innenteams in der Organisation. Im Gegensatz dazu sind bei den anderen Partizipationsmöglichkeiten die geflüchteten Menschen nicht direkt in das Hauptmitarbeiter:innenteam einer Einrichtung verankert. Beim Helfer:innenkreis wurde deutlich, dass die Helfer:innen eine begleitende Rolle einnehmen. Auch bei der Peer-Arbeit stellt die Begleitung von Geflüchteten eine wesentliche Aufgabe dar. Hingegen stehen beim Nutzer:innenbeirat eher Aufgaben, wie Feedback an die Organisation zu geben, die Nutzer:innen des Organisationsangebotes zu vertreten, sowie in der Öffentlichkeit die Nutzer:innen zu repräsentieren, im Fokus. Diese Aufgaben lassen sich auch zu den Tätigkeiten, die im Zuge einer Selbstorganisation übernommen werden können, zählen. Unserer Einschätzung nach fließt in die Aufgaben des Nutzer:innenbeirats beziehungsweise der Selbstorganisation ein gewisser politischer und gesellschaftlicher Auftrag mitein. Dieser erweist sich unserer Interpretation zufolge beim Helfer:innenkreis und der Peer-Arbeit als nebensächlicher. Der Sozialen Arbeit kommt bei allen vier Partizipationsformen eine unterstützende Funktion zu, welche je nach Partizipationsmöglichkeit unterschiedlich ausgeprägt ist. Besonders wichtig ist hierbei, dass die Sozialarbeiter:innen ihre Position und Rolle zu der jeweiligen Partizipationsform reflektieren. Uns fiel bei der Ergebnisdarstellung auf, dass sich die Sozialarbeiter:innen im Rahmen der vier Partizipationsmöglichkeiten möglicherweise mehr zurückhalten und eine weniger präsente Rolle einnehmen, als wir zu Beginn vermuteten. Im Sinne der Partizipation von Menschen mit Fluchterfahrung sehen wir dies als einen zielführenden und nutzer:innenorientierten Zugang. Im Zuge der Datenverarbeitung, stellte sich für uns überraschenderweise heraus, dass sich die Aufgaben und Rollen der vier Partizipationsmöglichkeiten, mehr unterscheiden als zuvor angenommen. Diese werden in den jeweiligen Kapiteln genauer aufgeschlüsselt.

Für die Umsetzung und Aufrechterhaltung der jeweiligen Partizipationsmöglichkeit wird ein unterschiedliches Ausmaß an Ressourcen benötigt. Im Zuge unserer Forschung konnte nicht ermittelt werden, welche Partizipationsform tatsächlich den größten Ressourcenbedarf aufweist, da dies stark von den jeweiligen Rahmenbedingungen, der zeitlichen Dauer des Projektes oder auch individuellen Faktoren abhängig ist. Unsere Vorannahme, dass der Helfer:innenkreis und die Peer-Arbeit mehr Ressourcen als der Nutzer:innenbeirat oder Selbstorganisation benötigen, konnte somit nicht bestätigt werden. Für eine qualitativ hochwertige Umsetzung innerhalb einer Organisation braucht es klare Rahmenbedingungen und Grenzen, um einer möglichen Frustration bei den Akteur:innen vorzubeugen. Auffallend ist, dass nur bei der Peer-Arbeit eine geregelte Entlohnung der Peers vorgesehen ist. Im

Rahmen der Interviews stellte sich jedoch heraus, dass eine Gegenleistung (zum Beispiel: Entlohnung, die Möglichkeit auf zusätzliche Bildungsangebote, Umsetzung von Forderungen) motivationsfördernd wirkt. Des Weiteren kann bei allen vier Partizipationsmöglichkeiten die Begleitung der Sozialen Arbeit eine Unterstützung darstellen. Während beim Helfer:innenkreis die dauerhafte Begleitung durch die Soziale Arbeit als notwendig erachtet wird, soll diese bei den anderen drei Partizipationsmöglichkeiten nur auf Wunsch der Nutzer:innen erfolgen. Besonders betont wurde der erhöhte Ressourcenbedarf bei der Einführung der Partizipationsmöglichkeiten Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit und Nutzer:innenbeirat. Um die Partizipationsmöglichkeiten umzusetzen beziehungsweise zu fördern, werden Räumlichkeiten und, je nach Projekt, unterschiedliche materielle Ressourcen (zum Beispiel: Drucker, PC, Diensttelefon, etc.) benötigt. Gewinnbringend für die Partizipationsformen könnte die Zusammenarbeit mit weiteren sozialen Organisationen, Helfer:innenkreisen, Peers, Nutzer:innenbeiräten und Selbstorganisationen sein. Während der Interviews fiel uns auf, dass bei der Umsetzung eines Nutzer:innenbeirates beziehungsweise einer Selbstorganisation von den Interviewpartner:innen nicht davon ausgegangen wurde, dass diese bereits zu Beginn mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Bei Peer-Arbeit und Helfer:innenkreis gilt die Finanzierung jedoch im Vorhinein als Voraussetzung für die Implementierung. Zudem stellt sich die Frage der Finanzierung und der gesetzlichen und politischen Gegebenheiten bei allen vier Partizipationsmöglichkeiten. Die Beantwortung davon ist unseres Erachtens ausschlaggebend für die Umsetzung und individuelle Gestaltung der Partizipationsmöglichkeiten.

Zusätzlich zu den benötigten Ressourcen gibt es auch einige Kompetenzen, welche für die Nutzer:innenpartizipation im Fluchtbereich notwendig sind. Hinsichtlich der erforderlichen Kompetenzen der Menschen, welche in einer der vier Partizipationsmöglichkeiten mitwirken, ist die Eigeninitiative als besonders wichtig hervorzuheben. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei allen Möglichkeiten um einen Zusammenschluss aus mehreren Personen handelt beziehungsweise sich die Peers in bestehende Teams integrieren, sind Teamfähigkeit und Aufgeschlossenheit essenziell. In einigen Interviews wurde außerdem die Reflexionsfähigkeit als bedeutende Kompetenz genannt. Es ist erforderlich, dass sich die Personen, die in den Partizipationsmöglichkeiten mitwirken, sowohl untereinander mit den Kolleg:innen als auch mit möglichen Klient:innen verständigen können. Zudem ist es beim Helfer:innenkreis, Nutzer:innenbeirat und der Peer-Arbeit wichtig, dass die Deutschkenntnisse soweit ausgeprägt sind, dass sie sich bei diversen Institutionen zurechtfinden sowie ihre Anliegen und Bedarfe äußern können. Obwohl jede Partizipationsmöglichkeit spezielle Eigenschaften oder Kompetenzen von den Personen fordert, gibt es nur beim Helfer:innenkreis eine Einschulung innerhalb der sozialen Einrichtung und bei der Peer-Arbeit eine zertifizierte Ausbildung. Dabei ist unter anderem die Vermittlung des Prinzips "Hilfe zur Selbsthilfe" wichtig, welches jedoch bei allen vier Partizipationsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle spielt. Neben den Kompetenzen jener Personen, die an den jeweiligen Partizipationsmöglichkeiten mitwirken, sind ebenfalls Kompetenzen von Seiten der Sozialen Arbeit erforderlich. Besonders im Zuge der Datenerhebung zur Selbstorganisation wurden diese intensiver behandelt. Demnach sollen sie wahrhaftig zuhören können, eine wertschätzende, respektvolle und offene Haltung den Menschen mit Fluchterfahrung gegenüber haben, ihre Erfahrungen und ihr Wissen anerkennen und schätzen sowie über

eine Reflexionsfähigkeit über die eigene Rolle im Rahmen der Partizipationsform verfügen. Wir kommen zu dem Schluss, dass diese Kompetenzen für die in die jeweiligen Partizipationsmöglichkeiten involvierten Professionist:innen ebenso von großer Bedeutung sind.

Abschließend werden die Hürden und Grenzen der Partizipationsmöglichkeiten verglichen. Als besonders wichtig werden klare Rahmenbedingungen und Grenzen erachtet. So können die Partizipierenden dabei unterstützt werden, sich von Klient:innen der eigenen Community im Zuge ihrer Tätigkeit abzugrenzen. Dies wurde besonders beim Helfer:innenkreis als Hürde für die Helfer:innen beschrieben. Demnach muss klar definiert und kommuniziert werden, dass es sich bei der genannten Unterstützungsleistung nicht um einen Freundschaftsdienst handelt. Auch im Zuge der Datenerhebung zur Selbstorganisation wurde die gegenseitige Vereinnahmung als grenzüberschreitend betont. Bei der Festlegung der Rahmenbedingungen ist es des Weiteren wichtig, wie speziell bei der Peer-Arbeit hervorgehoben, die Zuständigkeiten der Sozialarbeit und die der Peers nicht zu vermischen und somit klare Abgrenzungen zu definieren. Um bei einer der vier Partizipationsmöglichkeiten mitzuwirken, braucht es unter anderem Motivation. Besonders bei sich Selbstorganisierenden hat sich ein unsicherer Aufenthalt in Österreich dabei als mögliche Hürde herausgestellt. Im Zuge dessen können außerdem die Wohnverhältnisse, noch unzureichende Sprachkenntnisse sowie persönliche Lebensumstände als hindernde Umstände für Partizipation erlebt werden. Es kann sich weiters als Hürde erweisen, genügend Menschen zu finden, die in einer Partizipationsmöglichkeit mitwirken wollen beziehungsweise können. Besonders bei der Datenerhebung zum Nutzer:innenbeirat wurden fehlende zeitliche Ressourcen als möglicher Grund betont. Auch beim Helfer:innenkreis, der die regelmäßige Verfügbarkeit untertags erfordert, kam dies als Hindernis zur Sprache. Als ähnlich herausfordernd wurde bei allen vier Partizipationsmöglichkeiten die Fluktuation genannt. Bei der Selbstorganisation und der Peer-Arbeit wurde hinsichtlich dessen erwähnt, dass es Zeiten gibt, in denen das partizipative Arbeiten aufgrund diverser Umstände eher möglich ist als in anderen. Wie in einem Interview zum Helfer:innenkreis angesprochen, kann durch wechselnde Lebenssituationen, wie beispielsweise der Einstieg in den Arbeitsmarkt, Fluktuation entstehen.

Auf Basis der vorangegangenen Ergebnisdarstellungen und der daraus folgenden Vergleiche geben wir folgende Empfehlungen für soziale Organisationen im Fluchtbereich ab:

- Allgemein wäre die Förderung von partizipativen Ansätzen innerhalb sozialer Organisationen im Fluchtbereich gewinnbringend. Wir kommen aufgrund unserer Forschung zu dem Schluss, dass der Einsatz der vier Nutzer:innenpartizipationsmöglichkeiten mehr Vorteile als Nachteile mit sich bringt. Daher würden wir die Etablierung einer der Partizipationsformen empfehlen.
- Unseres Erachtens wäre es förderlich, die Mitwirkenden in einer Partizipationsform für ihren Aufwand in Form von diversen Gegenleistungen anzuerkennen. Dies könnte unter anderem durch finanzielle Leistungen oder durch zusätzliche Bildungsangebote

geschehen. Auch könnte zumindest garantiert werden, dass die Forderungen der Nutzer:innen tatsächlich umgesetzt werden. Dies würde unserer Einschätzung nach den Mitwirkenden Wertschätzung seitens der Organisation vermitteln und einen zusätzlichen Motivationsfaktor darstellen.

- Wir würden die Umsetzung einer Partizipationsmöglichkeit nur dann empfehlen, wenn die Bereitschaft gegeben ist, die Vorschläge und Forderungen der Mitwirkenden ernst zu nehmen und ihnen je nach Partizipationsform Entscheidungsfreiheiten zu überlassen.
- Da im Zuge der partizipationsfördernden Arbeit für Mitarbeiter:innen einer Einrichtung bestimmte Kompetenzen erforderlich wären, ist es aus der Perspektive der Organisation notwendig, Möglichkeiten zu schaffen, damit die Mitarbeiter:innen diese erlernen und entwickeln können. Dies könnte unserer Ansicht nach in Form von Fortbildungen beziehungsweise Supervision möglich sein.
- Darüber hinaus wurde mit der Forschung dargelegt, dass die Schaffung von klaren Rahmenbedingungen bei den vier Partizipationsprojekten nötig ist. Darunter fällt auch die klare Rollendefinition der Sozialen Arbeit in Bezug auf die jeweilige Partizipationsform. Diese gilt es bereits im Vorhinein zu klären.
- Außerdem würden wir empfehlen, die vorhandenen Ressourcen im Vorhinein transparent darzustellen, sodass die Möglichkeiten der Partizipationsformen nicht missverstanden werden.
- Eine Empfehlung unsererseits wäre zudem, die Nutzer:innen selbst entscheiden zu lassen, welche Möglichkeit der Partizipation für sie in Frage kommen würde. Speziell bei der Selbstorganisation soll darauf geachtet werden, dass die Intention von den Menschen mit Fluchterfahrung selbst kommt.

11 Fazit und Ausblick

Im Zuge der Forschung konnte ermittelt werden, dass die vier, in dieser Arbeit vorgestellten, Partizipationsmöglichkeiten für die involvierten Akteur:innen im Fluchtbereich in vielerlei Hinsicht gewinnbringend sind. Der Nutzen für geflüchtete Menschen stellt sich sehr vielfältig dar und kann daher schwer für alle vier Partizipationsmöglichkeiten verallgemeinert dargestellt werden. Dieser ist somit stets in Verbindung mit der jeweiligen Partizipationsform zu sehen. Anhand des vorangegangenen Vergleichs konnten jedoch einige gemeinsame Aspekte herausgefiltert werden, die in allen vier Partizipationsmöglichkeiten einen Mehrwert für die Akteur:innen darstellen. Vor allem wurde ersichtlich, dass geflüchtete Menschen durch Partizipationsformen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und somit empowert werden können. Durch die Partizipationsmöglichkeiten erhalten Geflüchtete, je nach Form, ein gewisses Maß an Mitwirkungsrecht, welches unter anderem die Selbstwirksamkeit der

Betroffenen erhöhen könnte. Des Weiteren bringt das Mitwirken an einer Partizipationsform die Möglichkeit mit sich, einer sinngebenden Beschäftigung nachzugehen. Durch das gemeinsame Handeln und Tun auf Augenhöhe, und in manchen Fällen die geteilte Sprache, können Kontakte geknüpft und somit das soziale Netzwerk erweitert werden. Im Zuge der Entstehung einer der vier Partizipationsmöglichkeiten werden Lücken in der fehlenden Angebotslandschaft aufgezeigt und gefüllt.

Die Vorannahme, dass die Partizipationsmöglichkeiten durchwegs die Soziale Arbeit entlasten, wurde anhand der Forschung nicht bestätigt, da im Zuge der Partizipationsformen nicht immer Aufgaben der Sozialen Arbeit übernommen werden und Sozialarbeiter:innen auch zeitliche und materielle Ressourcen zur Verfügung stellen müssen. Unserer Ansicht nach lohnt sich die Förderung einer Partizipationsmöglichkeit dennoch, da hierbei Ziele der Sozialen Arbeit, wie die Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung und in unterschiedlicher Ausprägung auch die Förderung gesellschaftlicher und sozialer Veränderungen (vgl. OBDS 2016), verfolgt werden. Zudem sind wir zur Schlussfolgerung gekommen, dass durch die Einführung einer Partizipationsmöglichkeit, das Angebot einer sozialen Organisation zielgruppenorientierter ausgerichtet werden kann. Zusätzlich bringt die Etablierung einer Partizipationsform einen gesellschaftlichen Nutzen mit sich, da hierbei die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass Menschen, die eventuell am Rande der Gesellschaft stehen, mit ihren Anliegen und Bedürfnissen gesehen und gehört werden.

Es stellte sich außerdem für uns heraus, dass die Haltung und Reflexionsfähigkeit der Sozialarbeiter:innen eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung und Förderung der Partizipationsmöglichkeiten darstellt. Ohne eine wertschätzende und respektvolle Haltung auf Seiten der Sozialen Arbeit gegenüber den Partizipierenden sehen wir eine gelingende und qualitativ hochwertige Umsetzung und Unterstützung der Partizipationsformen unwahrscheinlich. Wir erachten es zudem als bedeutend, dass seitens der Organisation tatsächlich die Absicht verfolgt wird, den Teilnehmer:innen der Partizipationsmöglichkeiten Gestaltungsfreiheiten einzuräumen sowie Vorschläge umzusetzen und die Partizipationsformen nicht nur als Aufwertung des eigenen Ansehens in der Soziallandschaft zu verstehen, wie dies im folgenden Zitat eindeutig zum Ausdruck kommt: "Partizipation Selbstverwaltung ist ein tolles Wort, aber wenns nur ein aahm ein Aushängeschild is oder ein Schlagwort und nicht mit mit Inhalt gelebt wird dann bringts überhaupt nix." (B1 Z:34)

Aufgrund verschiedener Merkmale, wie Herkunft, Erstsprache, Kultur und Alter, kommen wir zu dem Schluss, dass geflüchtete Menschen keine homogene Gruppe darstellen. Wir vermuten, dass dies im Rahmen der Nutzer:innenpartizipation besonders beachtet werden sollte. Unserer Einschätzung zufolge darf nicht grundsätzlich angenommen werden, dass hier keine Meinungsverschiedenheiten und zwischenmenschliche Spannungen auftreten könnten. Offenheit und respektvoller Umgang stellen daher für uns wichtige Aspekte in der Durchführung der Partizipationsmöglichkeiten dar.

Wir möchten zudem einen Appell an soziale Organisationen und deren Mitarbeiter:innen richten. Um Nutzer:innenpartizipation im Fluchtbereich zu fördern und zu unterstützen, werden Ressourcen benötigt, die den sozialen Organisationen möglicherweise nicht immer

zur Verfügung stehen. Es bräuchte demnach eine flächendeckende öffentliche Förderung. Wir sehen daher die Notwendigkeit, auf Seiten der Sozialen Organisationen und deren Mitarbeiter:innen, diesen Bedarf zu kommunizieren und sich für die Partizipationsförderung auf politischer Ebene einzusetzen.

Mit dieser Arbeit soll den Organisationen und Einrichtungen im Fluchtbereich eine Orientierungshilfe für eine mögliche Implementierung beziehungsweise Förderung einer der beschriebenen Partizipationsmöglichkeiten gegeben werden. Um tatsächlich Konzepte für eine mögliche Umsetzung erstellen zu können, müsste noch intensiver an den tatsächlichen Gegebenheiten und Strukturen der Organisationen und Einrichtungen geforscht werden. Beispielsweise könnte durch die Aufschlüsselung von vorhandenen sowie noch benötigten Ressourcen ein Finanzierungsplan erstellt werden.

Zum Forschungsausblick ist des Weiteren zu sagen, dass die intensivere Auseinandersetzung mit den Perspektiven von (möglichen) Nutzer:innen der Partizipationsformen interessant und aufschlussreich wäre, um erheben zu können, welche Vorstellungen, Bedürfnisse und Ideen von ihrer Seite bestehen. Damit ihr Mitwirken, Mitgestalten und Mitentscheiden weitreichend ermöglicht werden kann, sollte bereits im Zuge der Forschung besonderes Augenmerk auf die Partizipation geflüchteter Menschen gelegt werden. Außerdem sind wir zu dem Schluss gekommen, dass partizipative Forschung im Sozialbereich generell zu empfehlen ist. Wir halten die Einbindung Betroffener, besonders bei der Entwicklung neuer Projekte oder Methoden, in allen Handlungsfeldern für wichtig und gewinnbringend. „Sozialarbeit versteht jeden Menschen als Expert*in ihres/seines eigenen Lebens und begegnet dieser Expertise mit Wertschätzung und Gleichberechtigung.“ (obds 2017:2) Dies sollte auch in der Forschung zum Ausdruck kommen.

12 Reflexion des Forschungsprozesses

Zu Beginn der Themenfindung entstand bei uns die Idee, eine der Partizipationsmöglichkeiten in der Praxis zu erproben und anhand gewonnener Ergebnisse, die Bachelorarbeit zu verfassen. Da das tägliche Leben aufgrund der Covid-19 Pandemie seit über einem Jahr durch diverse Sicherheitsmaßnahmen, wie Ausgangsbeschränkungen und Abstandsregelungen massiv eingeschränkt ist und der Verlauf vor allem zum Zeitpunkt der Themenfindungen schwer einzuschätzen war, hielten wir dies für nicht durchführbar. Des Weiteren hätte eine ausführliche Erprobung unseren zeitlich begrenzten Projektrahmen gesprengt. Aus diesem Grund kamen wir zu dem Entschluss, vier verschiedene Möglichkeiten der Nutzer:innenpartizipation zu erforschen und durch die gewonnen Erkenntnisse, eine Orientierungshilfe für die Soziale Arbeit im Fluchtbereich anzubieten.

Da es uns ein Anliegen war, in die Erarbeitung möglichst viele verschiedene Perspektiven diverser Akteur:innen im Fluchtbereich einzubeziehen, entschieden wir uns, eine

Gruppendiskussion als Fokusgruppe zu veranstalten. Wegen der Covid-19 Pandemie musste diese über die Kommunikationsplattform Zoom stattfinden. Rückblickend brachte dies sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich. Einerseits war es uns so leichter möglich, Akteur:innen aus unterschiedlichen Bereichen und Bundesländern, darunter auch Menschen mit Fluchterfahrung, in einem gemeinsamen virtuellen Raum zu versammeln. Da die Teilnehmer:innen einer Aufnahme der online Veranstaltung zustimmten, konnte die Gruppendiskussion als Fokusgruppe anschließend genauer analysiert werden. Andererseits könnten wir uns vorstellen, dass die persönliche Begegnung zu einem lebendigeren Austausch geführt hätte. Möglicherweise hätten wir dadurch mehr für diese Bachelorarbeit relevante Daten erheben können.

Darüber hinaus stellte sich die Kontaktaufnahme zu möglichen Interviewpartner:innen zeitweise als herausfordernd dar. Auf manche Interviewanfragen bekamen wir keine Antwort und auch mit Absagen mussten wir umgehen. Wir stellen die Vermutungen auf, dass dies möglicherweise an fehlenden zeitlichen Ressourcen auf Seiten der potentiellen Interviewpartner:innen lag, die unter anderem auf diverse Maßnahmen durch die Covid-19 Pandemie zurückzuführen sein könnten. Außerdem könnte für einige auch die Kommunikation mit digitalen Tools eine Hemmschwelle dargestellt haben. Nichtsdestotrotz fanden wir zu allen vier Partizipationsmöglichkeiten Interviewpartner:innen, wodurch eine umfassende Datenerhebung ermöglicht wurde.

Im Zuge des Forschungsprozesses stellte sich heraus, dass sich die Selbstorganisation von den anderen drei Partizipationsmöglichkeiten abhebt. Es wurde ersichtlich, dass die Intention der Gründung immer von Betroffenen selbst ausgehen muss. Selbstorganisation kann durch die unterschiedlichen, von den Betroffenen definierten, Ziele nicht als ein bestimmtes Projekt gesehen werden. Theoretisch könnten sich die Partizipationsmöglichkeiten Helfer:innenkreis, Peer-Arbeit und Nutzer:innenbeirat ebenfalls aus selbst organisierten Initiativen entwickeln.

Rückblickend wäre es auch interessant gewesen, bei der Datenerhebung aller Partizipationsmöglichkeiten mit einer einzigen sozialen Organisation im Fluchtbereich zu kooperieren, um eine intensivere Auseinandersetzung und Einbindung der Organisation in den Forschungsprozess zu ermöglichen. Dadurch hätte womöglich eine noch umfassendere Orientierungshilfe für eine mögliche Umsetzung entwickelt werden können. Fraglich ist allerdings, ob es für alle vier Partizipationsformen Interesse in ähnlichem Ausmaß gegeben hätte, sodass für jede genügend Daten erhoben hätten werden können.

Abschließend lässt sich sagen, dass durch das gemeinsame Forschen eine besonders ausführliche Auseinandersetzung mit dem wichtigen Thema „Partizipation“ in der Arbeit mit Geflüchteten möglich wurde. Durch effiziente Arbeitsteilung konnten in relativ kurzer Zeit große Datenmengen erhoben und anschließend selbstständig oder gemeinsam analysiert werden. Obwohl die Koordination durch die ausschließlich digitale Kommunikation teilweise erschwert wurde, empfanden wir die Zusammenarbeit, unter anderem aufgrund unseres wertschätzenden und respektvollen Umgangs innerhalb der Arbeitsgruppe, als sehr bereichernd.

Literatur

AMS – Arbeitsmarktservice (2020): Beschäftigung von Asylwerberinnen und Asylwerbern. <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte/beschaeftigung-von-asylwerberinnen-und-asylwerbern#wieknneenasylwerberinnenundasylwerberbeschftigtwerden> [Zugriff: 06.05.2021].

Amt der NÖ Landesregierung (2021a): Themen. Gesundheit & Soziales. Soziale Dienste & Beratung. Flüchtlingshilfe. Grundversorgung für hilfs- und schutzbedürftige Fremde – Flüchtlingshilfe. <https://www.noegv.at/noe/SozialeDienste-Beratung/Grundversorgung.html> [Zugriff: 10.03.2021].

Amt der NÖ Landesregierung (2021b): Themen. Gesundheit & Soziales. Soziale Dienste & Beratung. Flüchtlingshilfe. Häufig gestellte Fragen (FAQ's) zur Grundversorgung von hilfs- und schutzbedürftigen Fremden in Niederösterreich. https://www.noegv.at/noe/SozialeDienste-Beratung/FAQ_Grundversorgung_Noe.html [Zugriff: 20.03.2021].

APA (2016): Österreich: 90.000 Asylanträge im Jahr 2015. Der Standard. 12.06.2016. <https://www.derstandard.at/story/2000028877483/90-000-asylantraege-im-jahr-2015> [Zugriff: 12.03.21].

Arbter, Kerstin (2012): Praxisbuch Partizipation. Gemeinsam die Stadt entwickeln. In: Werkstattberichte der Stadtentwicklung Wien, Nummer 127, Wien: MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung.

Arnstein, Sherry R (1969): A Ladder Of Citizen Participation. In: Journal of the American Institute of Planners, 35/4, 1969, 216-224. <http://lithgow-schmidt.dk/sherry-arnstein/ladder-of-citizen-participation.html> [Zugriff: 14.03.2021].

asylkoordination österreich (o.A.a): Adressen. Beratungsstellen. Niederösterreich. <http://www.asyl.at/sor/adressen/beratungsstellen/niederoesterreich/> [Zugriff: 08.04.2021].

asylkoordination österreich (o.A.b): Adressen. Beratungsstellen. Wien. <http://www.asyl.at/sor/adressen/beratungsstellen/wien/> [Zugriff: 07.04.2021].

Auer-Voigtländer, Katharina / Schmid, Tom (2017): Strukturgeleitete Textanalyse zur systematischen Arbeit mit umfangreichen qualitativen Datenmaterial. Ein Beitrag zur qualitativen Auswertung vorstrukturierter Datenmaterials. In: soziales_kapital, wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit, Nr. 18/2017, 130-143.

Ausbildung der PPÖ (o.A.): Fachwissen für LeiterInnen. Partizipation. <https://ausbildung.ppoe.at/mod/wiki/view.php?pageid=42> [Zugriff: 14.03.2021].

BAfF – Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (2019): Lots*innen, Peers und Laienhelfer*innen: (Neue) Unterstützungskonzepte in der psychosozialen Arbeit mit Geflüchteten. Positionspapier.

BAGFW – Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (2018) PARTIZIPATION IN DER ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN FRAUEN. Ansätze zur Stärkung der Partizipation für

die Empowermentarbeit mit geflüchteten Frauen und anderen schutzbedürftigen Personen. https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publicationen/Impulspapier_gefl%C3%BCchtete_Frauen_final.pdf [Zugriff: 20.04.2021].

benevol Schweiz (2021): Home. Dossier. Wegleitung. Nachweis. Kompetenzkatalog. <http://www.dossier-freiwillig-engagiert.ch/de/dossier/wegleitung/nachweis/kompetenzenkatalog.html> [Zugriff: 01.05.2021].

Benighaus, Christina / Benighaus, Ludger (2012): Moderation, Gesprächsaufbau und Dynamik in Fokusgruppen. In: Schulz, Marlen, Mack, Birgit, Renn, Ortwin (Hg.:innen): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden: Springer, 111-132.

BFA - Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (o.A.): Das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA). Asylverfahren. https://www.bfa.gv.at/402/files/01_Broschueren/Informationsbroschuere_Asylverfahren_in_Oesterreich.pdf [Zugriff: 30.03.2021].

BIVA - Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetroffene Menschen e.V. (o.A.): Beratungsdienst. Der Bewohnerbeirat. <https://www.biva.de/beratungsdienst/mitwirkung-im-heim-der-beirat/#beirat> [Zugriff: 16.04.21].

BMI - Bundesministerium für Inneres (2021a): Leben in Österreich. Asyl. Asylverfahren. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/asyl/Seite.3210002.html [Zugriff: 12.03.2021].

BMI - Bundesministerium für Inneres (2021b): Leben in Österreich. Asyl. Allgemeines zum Asyl. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/asyl/Seite.3210001.html [Zugriff: 12.03.2021].

BMI - Bundesministerium für Inneres (2021c): Wahlgrundsätze. Allgemeines Wahlrecht. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/wahlen/1/Seite.320220.html#RG [Zugriff: 07.05.2021].

Bothmer, Jo (2001): Betroffenenräte. In: Und raus bist du. Dokumentation vierte Österr. Armutskonferenz. 25-26. http://www.armutskonferenz.at/files/bothmer_betroffenenraete-2001.pdf [Zugriff: 16.03.21].

Bozay, Kemal (2019): Deutsch von Anfang an. In: Alsan, Emre / Bozay, Kemal (Hg.:innen): Symbolische Ordnung und Flüchtlingsbewegungen in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, 439-466.

Bratić, Ljubomir (2004): Die Frage der Selbstorganisation. In: Gürses, Hakan / Kogoj, Cornelia / Mattl, Sylvia (Hg.:innen): GASTARBAJTERI. 40 Jahre Arbeitsmigration. Wien: Mandelbaum Verlag, 61-68.

Breidenstein, Georg (2008): Peer-Interaktion und Peer-Kultur. In: Helsper, Werner / Böhme Jeanette (Hg.:innen): Handbuch der Schulforschung. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 945-964.

BSGPK - Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2021): Freiwilligenweb. Freiwilliges Engagement. Rechtliche Rahmenbedingungen. <https://www.freiwilligenweb.at/freiwilliges-engagement/rechtliche-rahmenbedingungen/> [Zugriff: 01.05.2021].

Caritas Wien (2015): Caritas Wien. Hilfe & Angebote. Asyl & Integration. Beratung für Flüchtlinge. Flüchtlingsbetreuung NÖ. <https://www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/asyl-integration/beratung-fuer-fluechtlinge/fluechtlingsbetreuung-noe/> [Zugriff: 10.03.2021].

Caritasverband für die Stadt Köln e.V. (2021): Willkommen beim SPZ Köln-Innenstadt. <https://spz-innenstadt.de/> [Zugriff: 19.04.2021].

Christensen, Julia (2018): Leitfaden für Interessenvertretungen in Wohn- und Unterstützungsangeboten. https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/18-05-16%20Leitfaden%20Interessenvertretungen_Endfassung%20-.pdf [Zugriff: 16.04.21].

Christof, Miriam (2019): SoulTalk - Wie psychosoziale Peer-Beratung von Geflüchteten funktioniert. In: psyllife.de, 30.04.2019, <https://psyllife.de/magazin/coaching/soultalk-peer-beratung-von-gefluechteten> [Zugriff: 31.04.2021].

Clary, E. Gil / Snyder, Mark / Ridge, R. / Copeland, John / Stukas, Arthur A. / Haugen, Julie / Miene, Peter (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. In: Journal of Personality and Social Psychology, 74(6), 1998, 1516-1530.

Demokratiezentrum Wien (o.A.a): Partizipation. <http://www.demokratiezentrum.org/themen/wien/partizipation-in-wien/partizipation/partizipation.html> [Zugriff: 14.03.2021].

Demokratiezentrum Wien (o.A.b): Partizipationsformen. <http://www.demokratiezentrum.org/themen/wien/partizipation-in-wien/partizipation/partizipationsformen-copy-1.html> [Zugriff: 14.03.2021].

Diakonie Österreich (o.A.a): Ich suche Hilfe. Flüchtlingsarbeit. IBZ St. Pölten. <https://diakonie.at/einrichtung/ibz-stpoelten> [Zugriff: 07.04.2021].

Diakonie Österreich (o.A.b): Ich suche Hilfe. Flüchtlingsarbeit. Frauenberatung Wien. <https://diakonie.at/einrichtung/frauenberatung-wien> [Zugriff: 07.04.2021].

Diakonie Österreich (o.A.c): Ich suche Hilfe. Flüchtlingsarbeit. Jugendberatungsstelle MOZAIK. <https://diakonie.at/einrichtung/jugendberatungsstelle-mozaike> [Zugriff: 07.04.2021].

Diakonie Österreich (o.A.d): Ich suche Hilfe. Flüchtlingsarbeit. ZIARA – Individuelle Betreuung zu Hause. <https://diakonie.at/einrichtung/ziara-individuelle-betreuung-zu-hause> [Zugriff: 07.04.2021].

Diakonie Österreich (o.A.e): Kleines Asyl-Lexikon. <https://diakonie.at/kleines-asyl-lexikon> [Zugriff: 03.05.2021].

Dik, Sevim (2019): „Flüchtlinge sind keine Babys“: Es braucht Solidarität und Räume statt alter Kleider Ein Interview mit Rex Osa 2018. In: COMPA / maiz / das kollektiv / Entschieden gegen Rassismus und Diskriminierung (Hg.:innen): Pädagogik im globalen postkolonialen Raum. Bildungspotenziale von Dekolonisierung und Emanzipation. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 134-140.

Douglas, Tom (1981): Wie man in Gruppe arbeitet. Eine Einführung. 2. Auflage, Freiburg in Breisgau: Lambertus-Verlag.

Duden (o.A.): Peer. <https://www.duden.de/node/109391/revision/109427> [Zugriff: 09.04.2021].

Dürrenberger, Gregor / Behringer, Jeannette (1999): Die Fokusgruppe in Theorie und Anwendung. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung.

Düx, Wiebken / Prein, Gerald / Sass, Erich / Tully, Claus (2009): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache (2021): partizipieren. Thesaurus. <https://www.dwds.de/wb/partizipieren#ot-1> [Zugriff: 14.03.2021].

EX-IN Schweiz, PMS, Peer+, Verein PRIKOP (2020): Praxisempfehlungen zur Anstellung von Peers in Institutionen. Broschüre. <https://www.ex-in-schweiz.ch/fachliteratur/> [Zugriff: 09.04.2021].

EXIT-sozial (o.A.): Wir über uns. Interessenvertretung. <http://www.exitsozial.at/iv/> [Zugriff: 30.04.2021].

Faltin, Sonja / Huber, Michaela (2015): Klient_innenpartizipation und Selbstvertretung in sozialen Einrichtungen in Österreich. In: soziales_kapital, wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit, 14/2015, 305-317. <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/420/745.pdf> [Zugriff: 12.03.2021].

Feistritzer, Gert (2019): Quantitative und qualitative Entwicklung des freiwilligen Engagements in Österreich. In: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.): 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019, Wien: o.A., 13-36. <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/06/Freiwilligenbericht-2019.pdf> [Zugriff: 14.03.2021].

Fellöcker, Kurt (o.A.): Grundlagen der Gruppensoziologie. Skriptum zum Seminar: Team- und Gruppenarbeit. Unveröffentlicht.

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Reinbek: Rowolth Verlag.

Flick, Uwe (2016): Sozialforschung. 3. Auflage, Reinbek: Rowohlt Verlag.

Fonds Gesundes Österreich (o.A.): Partizipation. <https://fgoe.org/glossar/partizipation> [Zugriff: 14.03.2021].

Fonds Soziales Wien (2021): Grundversorgung. <https://www.fluechtlinge.wien/grundversorgung> [Zugriff: 10.03.2021].

Gintzel, Ullrich (2017): Partizipation. In: Kreft, Dieter / Mielenz, Ingrid (Hg.:innen): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 8. Auflage. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe, 700-704.

Göbl, Kathrin / Scharf, Marion / Schrimpf, Iris (2012): Soziale Gruppenarbeit. Empirische Untersuchung zur Gegebenheit sozialer Gruppenarbeit und professioneller innerer Konstruktion in Niederösterreich. Masterthese, Fachhochschule St. Pölten. Unveröffentlicht.

Grundversorgungsinfo (2018): Zielgruppen. Subsidiär Schutzberechtigte. <https://grundversorgungsinfo.net/zielgruppen/subsidiaer-schutzberechtigte/> [Zugriff: 06.04.2021].

Habich, Irene (2018): Psychologische Beratung für Flüchtlinge. Endlich jemand zum Reden. Der Spiegel, 02.11.2018, <https://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/projekt-soultalk-therapeutische-hilfe-fuer-gefluechtete-a-1235784.html> [Zugriff: 06.05.2021].

Hammer, Elisabeth / Pilgerstorfer, Andrea / Dergovics, Elke (2020): 3. Zertifikats-Kurs Peers der Wohnungslosenhilfe. Aus Erfahrung lernen und anderen helfen. https://www.neunerhaus.at/fileadmin/user_upload/Peers/Lehrgang_04/peer_folder_zertifikats_kus_4.pdf [Zugriff: 31.04.2021].

Heimgartner, Arno (2019): Das freiwillige Engagement im Lebenslauf. In: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.): 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019, Wien: o.A., 109-136. <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/06/Freiwilligenbericht-2019.pdf> [Zugriff: 14.03.2021].

Henseler, Natascha (2006): Beiräte in Familienunternehmen: Eine kritische Betrachtung der Ausgestaltung der Beiratsarbeit. Dissertation, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Bielefeld.

Hinte, Wolfgang (2007): Wer beteiligt wen? Willen und Wünsche im Case Management. In: Soziale Arbeit 11- 12 2007, 425-432.

Höglinger, Monika / Oberwasserlechner, Barbara / Emig, Olga-Lee (2018): Handbuch Peerinterventionen. Konzept – Erfahrungen – Ergebnisse. https://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi3npG1ILLwAhV3wQIHYYfaC-MQFjABegQIBRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.bildungsberatung-wien.at%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F11%2FHANDBUCH_Peerinterventionen_BBfW.pdf&usq=A0vVaw3Z3lJr9ixqX95s-dWwbcQd [Zugriff: 01.05.2021].

Howard, Joanna (o.A.): Institute of development studies. Research Cluster. Participation, Inclusion and Social Change. <https://www.ids.ac.uk/clusters-and-teams/participation/> [Zugriff: 09.04.2021].

Interface Wien GmbH (2021): Interface Wien. Startbegleitung (Sfa). Abteilung Startbegleitung für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte. <http://www.interface-wien.at/view/content/4-startbegleitung> [Zugriff: 14.03.2021].

Jakob, Gisela (2018): Bürgerschaftliches Engagement in der Sozialen Arbeit. In: Graßhoff, Gunther / Renker, Anna / Schröer, Wolfgang (Hg.:innen): Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung, Wiesbaden: Springer VS, 713-726.

Kahveci, Çağrı (2017): Migrantische Selbstorganisation im Kampf gegen Rassismus. Die politische Praxis ausgewählter antirassistischer Gruppen türkeistämmiger Migrant_innen. Münster: UNRAST-Verlag.

Kegel, Thomas (2002): Gute Organisation vorausgesetzt. In: Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika (Hg.:innen): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, Weinheim und München: Juventa Verlag, 89-101.

Kircher, Hermann (o.A.): Dusyama. Inklusion versus Partizipation? <https://www.dusyama.com/de/--cms-inklusion-versus-partizipation> [Zugriff: 23.03.2021].

Kirilova, Sofia (2016): Erklärungsansätze von Arbeitsmarktpositionierung und Dequalifizierung. In: Österreichischer Integrationsfond (Hg.): ÖIF-Forschungsbericht. Anerkennung von Qualifikationen Fakten, Erfahrungen, Perspektiven Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich. o.A. 29-33. https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2016_OeIF_Anerkennung_von_Qualifikationen_bericht_abif-donauUNI.pdf [Zugriff: 24.04.2021].

Köhler, Sina-Mareen / Krüger, Heinz-Hermann / Pfaff, Nicolle (2016): Handbuch Peerforschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Krankenhaus St. Josef (o.A.): Medizin. Gesundheitsversorgung von Geflüchteten. <https://www.josef.de/gesundheitsversorgung-von-gefluechteten> Gesundheitsversorgung von Geflüchteten 388 kkmeneue.html [Zugriff: 31.04.2021].

Krondorfer, Birge (2006): Migrantische Selbstorganisationen im Mittelpunkt. Eine Entscheidung der Entwicklungspartnerschaft wip:. In: Eine Publikation im Rahmen der Equalpartnerschaft wip. Migrantische Selbstorganisation als politische Handlung, Februar 2006, 05-06.

Lebenshilfe Österreich (o.A.): Unsere Tätigkeiten. Interessenvertretung. https://lebenshilfe.at/de_ei/unsere-taetigkeiten/interessenvertretung/ [Zugriff: 30.04.2021].

Leitner, Sebastian / Landesmann, Michael / Kohlenberger, Judith / Buber-Ennsner, Isabella / Rengs, Bernhard (Hg.:innen) (2019): The Effect of Stressors and Resilience Factors on Mental Health of Recent Refugees in Austria. Working Paper, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche. <https://wiiw.ac.at/p-5105.html> [Zugriff: 05.05.2021].

Leven, Karin (2013): Gruppendynamik: eine Selbstvergewisserung. In: Supervision, 31/2, 2013, 31-36.

Lübbe, Hartwig (1999): Sachverstand und ein wenig Diplomatie. In: Unternehmer-Magazin, 3 (1999), S. 28-29.

Main-Post (2020): Droht dem Soultalk-Projekt im Ankerzentrum das Aus? <https://www.mainpost.de/regional/schweinfurt/droht-dem-soultalk-projekt-im-ankerzentrum-das-aus-art-10246802> [Zugriff: 31.04.2021].

maiz (o.A.a): Über maiz. Geschichte. Geschichte & der Apfel. <https://www.maiz.at/de/maiz/geschichte-der-apfel> [Zugriff: 04.04.2021].

maiz (o.A.b): Über maiz. Team. <https://www.maiz.at/de/maiz/team> [Zugriff: 04.04.2021].

maiz (o.A.c): Über maiz. maiz ist ... <https://www.maiz.at/de/maiz/maiz-ist> [Zugriff: 04.04.2021].

maiz (o.A.d): Bereiche. <https://www.maiz.at/de/bereiche> [Zugriff: 05.04.2021].

maiz (o.A.e): Bereiche. maiz Jugend. <https://www.maiz.at/de/bereiche/maiz-jugend> [Zugriff: 05.04.2021].

maiz (o.A.f): Bereiche. maiz Kultur. <https://www.maiz.at/de/bereiche/maiz-kultur> [Zugriff: 05.04.2021].

maiz (o.A.g): Bereiche. maiz Sex & Work. maiz Sex & Work - wofür wir kämpfen, was wir machen... <https://www.maiz.at/de/bereiche/maiz-sex-work> [Zugriff: 05.04.2021].

Melter, Claus (2019): Selbst-Bemächtigung, Selbst-Organisation von geflüchteten Personen und Soziale Arbeit in einem zunehmend nationalistisch-rassistischen Land. In: Baader, Meike Sophia / Freytag, Tatjana / Wirth, Darijusch (Hg.:innen): Flucht – Bildung – Integration? Bildungspolitische und pädagogische Herausforderungen von Fluchtverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS, 185-202.

Mielenz, Ingrid (2017): Selbsthilfe/Selbstorganisation. In: Kreft, Dieter / Mielenz, Ingrid (Hg.:innen): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 802-805.

MiGAZIN (2020): Alltagsrassismus macht Geflüchteten das Leben schwer. <https://www.migazin.de/2020/12/04/studie-alltagsrassismus-macht-gefluechteten-das-leben-schwer/> [Zugriff: 07.05.2021].

More-Hollerweger, Eva / Borgorin, Favia-Elvira (2019): Freiwilliges Engagement in einer sich ändernden Welt. In: Bundesministerium für Arbeit. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.): 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019, Wien: o.A., 83-107. <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/06/Freiwilligenbericht-2019.pdf> [Zugriff: 11.04.2021].

More-Hollerweger, Eva / Sprajcer, Selma / Eder, Eva Maria (2009): Einführung-Definitionen und Abgrenzungen von Freiwilligenarbeit. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht, Wien: o.A., 1-17. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=98> [Zugriff: 11.04.2021].

Moser, Michaela (2013): Krise und Selbstorganisation. In: Bakic, Josef / Diebäcker, Marc / Hammer, Elisabeth (Hg.:innen.): Aktuelle Leitbegriffe der Sozialen Arbeit: Ein kritisches Handbuch 2. Wien, Löcker, 144–158.

Moser, Michaela / Schenk, Martin (2014): Armutsbetroffene als Akteure: Partizipation und Selbstorganisation von Menschen mit Armutserfahrungen. In: Dimmel, Nikolaus / Schenk, Martin / Stelzer-Orthofer, Christine (Hg.:innen): Handbuch Armut in Österreich: 554 – 567.

Netzwerk Bürgerbeteiligung (2016): Netzwerimpuls »Integration braucht Beteiligung – Partizipation und Engagement von und mit Flüchtlingen«. https://www.netzwerk-buergerbeteiligung.de/fileadmin/Inhalte/PDF-Dokumente/netzwerimpuls_fluechtlinge/nbb_netzwerimpuls_fluechtlinge_160614.pdf [Zugriff: 20.04.2021].

neunerhaus (o.A.): neunerhaus. <https://www.neunerhaus.at/nc/> [Zugriff: 31.04.2021].

obds - Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit (2016): Basisdokumente. Definition obds Deutsch. https://www.obds.at/wp/wp-content/uploads/2018/04/definition_soziale_arbeit_-_obds_final.pdf [Zugriff: 10.03.2021].

obds - Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit (2017): Berufsbild der Sozialarbeit. <https://www.obds.at/wp/wp-content/uploads/2018/05/Berufsbild-Sozialarbeit-2017-06-beschlossen.pdf> [Zugriff: 06.05.2021].

ÖIF – Österreichischer Integrationsfonds (o.A.): Der ÖIF. Über den ÖIF. Integrationsgesetz. <https://www.integrationsfonds.at/der-oeif/ueber-den-oeif/integrationsgesetz> [Zugriff: 23.04.2021].

okay-line (2020): Struktur der Begleitung von bleiberechtigten Flüchtlingen an den Arbeitsmarkt. <https://www.okay-line.at/flucht-integration/qualifizierung-und-arbeitsmarkt/> [Zugriff: 07.05.2021].

Partizipation & nachhaltige Entwicklung in Europa (o.A.): Durch Partizipation zu Inklusion? <https://www.partizipation.at/inklusion.html> [Zugriff: 14.03.2021].

Peer+ (2018): Peer-Arbeit. <https://www.peerplus.ch/Joomla/peer-arbeit> [Zugriff: 09.04.2021].

Peters-Kühlinger, Gabriele / John, Friedel (2017): Soft Skills. 4. Auflage, o.A.: Haufe Lexware GmbH.

PONS (2021): Online Wörterbuch. Peer. <https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/englisch-deutsch/peer> [Zugriff: 09.04.2021].

Pratter, Marlies (2014). Es geht darum die Welt zu verändern. In: Migrazine (2014). 02. <http://www.migrazine.at/artikel/es-geht-darum-die-welt-zu-ver-ndern> [Zugriff: 05.04.2021].

Queer Base – Welcome and Support for LGBTIQ Refugees (2021): Queer Base. <https://queerbase.at/> [Zugriff: 16.04.2021].

Robert Bosch Stiftung GmbH (2019): Zusammenhalt in Vielfalt. Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung. https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2019-03/Vielfaltsbarometer%202019_Studie%20Zusammenhalt%20in%20Vielfalt.pdf [Zugriff: 20.04.2021].

Rieger, Judith (2019): Die individuelle Basis für Partizipation: Haltung und Fachkompetenz. In: In: Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (Hg.innen): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2.Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 56-73.

Roth, Roland (2020): Flucht, Flüchtlingsbewegungen und Netzwerke der Solidarität. In: Pioch, Roswitha / Toens, Katrin (Hg.innen): Innovation und Legitimation in der Migrationspolitik. Politikwissenschaft, politische Praxis und Soziale Arbeit im Dialog. Wiesbaden: Springer VS, 197-202.

Rother, Stefan (2020): Lokal, transnational, global? – Zur politischen Selbstorganisation von Migrant:innen und Geflüchteten. In: Pioch, Roswitha / Toens, Katrin (Hg.innen): Innovation und Legitimation in der Migrationspolitik. Politikwissenschaft, politische Praxis und Soziale Arbeit im Dialog. Wiesbaden: Springer VS, 169-174.

Rust, Ina (2019): Zivilgesellschaftlich-ehrenamtliches Engagement für Geflüchtete und von Geflüchteten. Ein doppelter Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe. In: Natarajan, Radhika (Hg.in): Sprache, Flucht, Migration. Kritische, historische und pädagogische Annäherungen, Hannover: Springer VS, 175-202.

Rüedi, Silja (2017): Kooperation und demokratisches Prinzip. Ein Beitrag zur Klärung des Begriffs Schülerpartizipation. Wiesbaden: Springer VS.

Sader, Manfred (2008): Psychologie der Gruppe. 8. Auflage, Weinheim und München: Juventa Verlag.

Scherr, Albert (2018): Flüchtlinge, nationaler Wohlfahrtsstaat und die Aufgaben Sozialer Arbeit. In: Bröse, Johanna / Faas, Stefan / Stauber, Barbara (Hg.:innen) (2018): Flucht. Herausforderungen für Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.

Scheu, Bringfriede / Autrata, Otger (2013): Partizipation und Soziale Arbeit: Einflussnahme auf das subjektiv Ganze. Wiesbaden: Springer VS.

Schiek, Daniela (2014): Das schriftliche Interview in der qualitativen Sozialforschung. The Written Interview in Qualitative Social Research. In: Zeitschrift der Soziologie, 5, 34, 379-395.

Schirilla, Nausikaa (2016): Migration und Flucht. Orientierungswissen für die Soziale Arbeit. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Schneck, Ulrike (2018): Therapie und Beratung im Kontext von Flucht und Trauma. In: Bröse, Johanna / Faas, Stefan / Stauber, Barbara (Hg.:innen): Flucht. Herausforderungen für Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, 173-189.

Schnurr, Stefan (2018): Partizipation. In: Großhoff, Gunther / Renker, Anna / Schröer, Wolfgang (Hg:in) (2018): Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, Marlen / Mack, Birgit / Renn, Ortwin (Hg.:innen): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung. Wiesbaden: Springer, 9-22.

Solero, Christina (2014): Das Ehrenamt und die Soziale Arbeit. Voraussetzungen der Implementierung und Nutzenanalyse. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.

SOS Mitmensch (2017): Stellungnahme. https://www.sosmitmensch.at/dl/usKmJKJKLOOJqx4KJK/Stellungnahme_SOS_Mitmensch_zum_Entwurf_fuer_ein_Integrationsgesetz.pdf [Zugriff: 23.04.2021].

Stadt Wien (2019): Flüchtlinge. Wien Geschichte Wiki. <https://www.geschichtewiki.wien.gv.at/FI%C3%BCchtlinge> [Zugriff: 12.03.21].

Statistik Austria (2021): Asyl. Asylanträge 2014-2019 nach Monat der Antragstellung und Staatsangehörigkeit. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/wanderungen/asyl/index.html [Zugriff: 31.03.2021].

Stiftung Mitarbeit (2019a): Demokratie geht nur miteinander: Eine Einführung. In: mitarbeiten.skript 14. Demokratie geht nur miteinander, Impulse für die Bildungsarbeit im Kontext von Flucht & Migration, 4.

Stiftung Mitarbeit (2019b): Fokus Empowerment. In: mitarbeiten.skript 14. Demokratie geht nur miteinander, Impulse für die Bildungsarbeit im Kontext von Flucht & Migration, 15-16.

strada OÖ – Die Interessensvertretung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (o.A.a): Impressum. <http://www.stradaooe.at/impressum/> [Zugriff: 08.05.2021].

strada OÖ – Die Interessensvertretung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (o.A.b): HOME. <http://www.stradaooe.at/> [Zugriff: 07.05.2021].

Straßburger, Gaby (2019a): Voraussetzungen auf der Mikro, Meso- und Makroebene. In: Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (Hg.innen): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2.Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 52-56.

Straßburger, Gaby (2019b): Die institutionelle Verankerung von Partizipation: Strukturelle Weichenstellung. In: Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (Hg.innen): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2.Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 82-99.

Straßburger, Gaby / Rieger Judith (2019): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2. Auflage, Weinheim: Beltz Juventa.

Theunissen, Georg (2001): Die Independent Living Bewegung. Empowerment-Bewegungen machen mobil. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft. Nr. 3/4/2001, 13-20

Thiersch, Hans (2020): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit – revisited: Grundlagen und Perspektiven. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

TRALALOB (2021): Beratung. Sozial- und Bildungsberatung. <https://www.tralalobe.at/beratung/sozial-und-bildungsberatung> [Zugriff: 08.04.2021].

UNHCR (1967): Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951. https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Genfer_Fluechtlingskonvention_und_New_Yorker_Protokoll.pdf [Zugriff: 12.03.21].

Urban, Ulrike (2005): Demokratiebaustein: Partizipation. https://www.pedocs.de/volltexte/2008/310/pdf/partizipation_baustein.pdf [Zugriff: 12.03.2021].

Utschakowski, Jörg (2010): WAS IST PEER-ARBEIT? Peer-Support: Gründe, Wirkungen, Ambitionen. In: Utschakowski, Jörg / Siellaff, Gyöngyvér / Bock, Thomas (Hg.:innen): Vom Erfahrenen zum Experten. Wie Peers die Psychiatrie verändern. 2. Auflage, Bonn: Psychiatrie Verlag, 14-21.

Utschakowski, Jörg (2016a): Voraussetzungen und Bedingungen der Peerarbeit. In: Utschakowski, Jörg / Siellaff, Gyöngyvér / Bock, Thomas / Winter, Andréa (Hg.:innen): Experten aus Erfahrung. Peerarbeit in der Psychiatrie. 1. Auflage, Köln: Psychiatrie Verlag, 72-79.

Utschakowski, Jörg (2016b): Die Ausbildung von Experten durch Erfahrung. Das Projekt EX-IN. In: Utschakowski, Jörg / Siellaff, Gyöngyvér / Bock, Thomas / Winter, Andréa (Hg.:innen): Experten aus Erfahrung. Peerarbeit in der Psychiatrie. 1. Auflage, Köln: Psychiatrie Verlag, 82-92.

Van Haaster, Harrie / Koster, Yolan (2005): Instituut voor Gebruikersparticipatie en Beleid. Amsterdam. Unveröffentlichtes Manuskript.

Verein für katholische Arbeiterkolonien in Westfalen (2021a): Pflegewohnheim Maria Veen. Wir über uns. https://www.haus-maria-veen.de/content/ah_veen/ahveen_wir_ueber_uns.php [Zugriff:19.04.2021].

Verein für katholische Arbeiterkolonien in Westfalen (2021b): Pflegewohnheim Maria Veen. Wir über uns. Nutzerbeirat https://www.haus-maria-veen.de/content/ah_veen/ahveen_bewohnerbeirat.php [Zugriff:19.04.2021].

Verein Piramidops_Verein für Frauen und Gemeinwesenarbeit (o.A.): Beratung. <https://piramidops.com/angebote/> [Zugriff: 07.04.2021].

Verein ZARA – Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit (2021): Rassismus Report 2020. Analyse zu rassistischen Übergriffen & Strukturen in Österreich. https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA-Rassismus_Report_2020.pdf [Zugriff: 01.05.2021].

Vom Böckel, Eva (2019): Von der Fürsorge zur Selbstbestimmung – Teilhabe ist ein elementares Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention. In: Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (Hg.innen): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2.Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 117-122.

Wehner, Theo (2019): Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource. In: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.): 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019, Wien: o.A., 52-82. <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/06/Freiwilligenbericht-2019.pdf> [Zugriff: 14.03.2021].

Wendt, Wolf Rainer (1996): Zivilgesellschaft und soziales Handeln – Bürgerschaftliches Engagement in eigenen und gemeinschaftlichen Belangen. Freiburg: Lambertus-Verlag.

Wright / Block / Unger (2011): Methodenkoffer. Nutzerbeirat. <https://www.pg-hiv.de/de/methode/nutzerbeirat> [Zugriff: 16.03.2021].

Daten

B1, Beobachtungsprotokoll 1, verfasst von Graf, Karan, Lobinger, Schönbichler, Beobachtung der Gruppendiskussion als Fokusgruppe 1 am 03.03.2021 über Zoom.

E1, E-Mail 1 von leitender Person – „strada OÖ – Die Interessenvertretung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ an Constanza Karan – Zusendung von Informationen über „strada“ (27.04.2021).

E2, E-Mail 2 von leitender Person – „strada OÖ – Die Interessenvertretung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ an Constanza Karan – Zusendung von Informationen über „strada“ (27.04.2021).

G1, Gruppendiskussion als Fokusgruppe, geführt von Graf, Karan, Lobinger, Schönbichler, 03.03.2021, Audio- Videodatei.

ITV1, Interview, geführt von Julia Graf mit der Leiterin einer Beratungsstelle für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte (Frau A.) in Niederösterreich [Ort anonymisiert], 23.03.2021, Audiodatei.

ITV2, Interview, geführt von Verena Lobinger mit einem Mitarbeiter einer psychosozialen Organisation, die Peers anstellt (Herr I.), 24.03.2021, Audiodatei.

ITV3, Interview, geführt von Rebekka Schönbichler mit einer Integrationsberaterin in Niederösterreich (Frau C.), 22.03.2021, Audiodatei.

ITV4, Interview, geführt von Rebekka Schönbichler mit zwei Interessenvertreter:innen einer psychosozialen Einrichtung (Frau J. und Herr K.), 19.03.2021, Audiodatei.

ITV5, Interview, geführt von Constanza Karan mit zwei Mitarbeiter:innen einer deutschen Stiftung (Frau N. und Herr O.), 23.03.2021, Audiodatei.

ITV6, Interview, geführt von Constanza Karan mit einer Mitarbeiterin - leitende Funktion bei einer von migrantischen Frauen selbstorganisierten Organisation (Frau P.), 01.04.2021, Audiodatei.

ITV7, Interview, geführt von Constanza Karan mit einer Mitgründerin - Geschäftsführerin eines selbstorganisierten Vereins von und für migrantische Frauen (Frau Q.), 06.04.2021, Audiodatei.

SI1, schriftliches Interview, geführt von Julia Graf mit dem Mitbegründer des „Helferkreis Asyl Ottobrunn/Hohenbrunn“ (Herr H.), 16.03.2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

SI2, schriftliches Interview, geführt von Rebekka Schönbichler mit einer Beirätin im „Nutzerbeirat“ des SPZ Innenstadt (Frau L.), 14.04.2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

SI3, schriftliches Interview, geführt von Rebekka Schönbichler mit einem Mitarbeiter des Pflgewohnheimes Maria Veen (Herr M.), 19.04.2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI1, Transkript Interview ITV1, erstellt von Julia Graf, April 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI2, Transkript Interview ITV2, erstellt von Verena Lobinger, April 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI3, Transkript Interview ITV3, erstellt von Rebekka Schönbichler, März 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI4, Transkript Interview ITV4, erstellt von Rebekka Schönbichler, März 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI5, Transkript Interview ITV5, erstellt von Constanza Karan, März 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI6, Transkript Interview ITV6, erstellt von Constanza Karan, April 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

TI7, Transkript Interview ITV7, erstellt von Constanza Karan, April 2021, Zeilen durchgehend nummeriert.

Abkürzungen

AMS – Arbeitsmarktservice

BAfF – Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer

BFA - Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl

BAGFW – Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege

BMI - Bundesministerium für Inneres

BSGPK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

FSW – Fonds Soziales Wien

NGO – Nichtregierungsorganisation

obds - Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit

ÖIF - Österreichische Integrationsfonds

Abbildungen

Abb. 1: Arnstein, Sherry R. (1969): Eight rungs on the ladder of citizen participation.

Abb. 2: Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (2014): Die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger.

Anhang

Leitfaden Interview mit Frau A.

Vor dem Interview:

Begrüßung / Grund für das Interview erklären / Informationen über den Datenschutz

Interview:

Start der Ton- und Videoaufzeichnung. Da die interviewte Person im Zuge der bereits durchgeführten Gruppendiskussion Interesse am Helfer*innenkreis äußerte, werde ich zu Beginn nochmals Informationen über unser Projekt und unser Thema informieren. Ich werde erklären außerdem, wie ein partizipativer gestalteter Helfer*innenkreis mit Geflüchteten aussehen könnte.

1. Was spricht dich am Helfer*innenkreis, wie ich ihn dir gerade beschrieben habe, besonders an?
2. Welche Vorteile siehst du bei einem partizipativ gestalteten Helfer*innenkreis mit Geflüchteten?
 - a. Welche Vorteile siehst du im Speziellen für euch als Berater*innen bei der Implementierung eines Helfer*innenkreises?
 - b. Welche Vorteile siehst du im Speziellen für mögliche Helfer*innen eines Helfer*innenkreises?
 - c. Welche Vorteile siehst du im Speziellen für jene Personen, die das Angebot eines solchen Helfer*innenkreises in Anspruch nehmen?
3. Welche Hürden und Schwierigkeiten könnten sich ergeben und für wen?
4. Woran liegt es, dass bis jetzt kein Helfer*innenkreis in der Beratungsstelle implementiert wurde?
5. Welche Ressourcen werden für die Umsetzung eines Helfer*innenkreises in der Beratungsstelle gebraucht?
6. Wie würdest du dir die Umsetzung eines Helfer*innenkreises in der Beratungsstelle vorstellen?
 - a. Welche Rollen und Aufgaben könnten die Helfer*innen ein- und übernehmen?
 - b. Welche Kompetenzen müssten mögliche Helfer*innen aufweisen?
 - c. Wie könnten mögliche Grenzen und Rahmenbedingungen für die Arbeit im Helfer*innenkreis aussehen und wie könnten sie festgelegt werden?
 - d. Inwieweit sollte der Helfer*innenkreis durch die Soziale Arbeit begleitet werden und in der Beratungsstelle eingebunden sein?
7. Welche Ziele könnte die Implementierung eines Helfer*innenkreises verfolgen?
 - a. Welche Ziele könnten im Hinblick auf die Partizipation geflüchteter Menschen verfolgt werden?
8. Fallen dir Nachteile eines Helfer*innenkreises, wie ich ihn beschrieben habe, ein?

9. Gibt es abschließend noch etwas, das du ergänzen möchtest?

Abschließend werde ich mich bedanken, dass sie sich Zeit genommen hat, mit mir dieses Interview zu führen. *Ende der Ton- und Videoaufnahme.*

Leitfaden Interview mit Herr I.

Einstieg:

- Begrüßung & Bedanken fürs Zeit nehmen
- Grund für das Interview erklären
- Information über Datenschutz
- Tonaufnahme starten

Hauptteil:

1. Zu Beginn würde ich Sie bitten sich kurz vorzustellen und Ihre Tätigkeiten und Zuständigkeiten als Koordinator der Peer-Beratung zu erläutern?
 - a. Wie ist die ganze Peer-Beratung entstanden?
2. Welche Ressourcen werden benötigt, damit Peer-Arbeit entstehen kann bzw. erhalten wird?
3. Welche Vorteile können Sie für die Klient*innen durch die Peer-Arbeit erkennen?
 - a. Welche Kompetenzen benötigt es auf Seite der Peers, um beraten / begleiten zu können?
 - b. Worauf achten Sie bei einer Ausbildung zum Peer?
4. Welche Vorteile können Sie für die Organisation erkennen?
5. Welche Nachteile fallen Ihnen zur Peer-Arbeit ein?
6. Wie kann die Soziale Arbeit die Peer-Arbeit unterstützen?
 - a. Welche Aufgaben können der Sozialen Arbeit dabei zu kommen bzw. welche Rolle könnten Fachkräfte der Sozialen Arbeit dabei einnehmen?
7. Glauben Sie, wäre die Peer-Arbeit in der Arbeit mit Geflüchteten ähnlich umsetzbar, wie in Ihrer Einrichtung?

Abschluss:

- Gibt es abschließend noch etwas, dass Sie mir mitteilen möchten oder/und etwas was Ihnen noch wichtig ist?
- Beenden der Tonaufnahme
- Bedanken

Leitfaden Interview mit Frau C.

- Danke fürs kommen
- Aufnahme und Ablauf Interview kurz erklären
- Aufnahme starten

Einstieg

Bitte um persönliche Vorstellung und was Aufgabenbereich ist

Hauptteil

1. Du hast ja bei der Gruppendiskussion bereits erzählt, dass du schon einmal ein Projekt bei dir in der Arbeit initiiert hast, mit dem Ziel, das daraus so etwas wie ein Nutzer*innenbeirat entsteht. Könntest du mir bitte noch einmal erzählen wie dieses Projekt ausgesehen hat?

2. Was war das Ziel, das durch die Einführung dieses Projektes erreicht oder angepeilt werden sollte?

3. Könntest du dir vorstellen, dieses Projekt nochmal zu starten? Warum / Warum nicht?

4. Wenn du dieses Projekt nochmal starten würdest, was würdest du verändern?

5. Welche Vorteile siehst du für die Organisation durch die Einführung eines Nutzer*innenbeirates?

6. Welche Vorteile siehst du für die Mitglieder eines Beirates bzw. für Nutzer*innen die an diesen Nutzer*innenbeirat herantreten?

7. Welche Vorteile könnte es für dich als Beraterin haben, wenn ein Nutzer*innenbeirat in der Organisation etabliert ist?

8. Welche Nachteile könnte ein Nutzer*innenbeirat haben?

9. Wo siehst du die Grenzen eines Nutzer*innenbeirates?

10. Welche möglichen Aufgaben könntest du dir vorstellen, die in einem Nutzer*innenbeirat übernommen werden?

11. Welche Ressourcen könntest du dir vorstellen, dass ein Nutzer*innenbeirat benötigt?

12. Könntest du dir vorstellen, dass die Ressourcen von der Einrichtung bei der du arbeitest zur Verfügung gestellt werden?

Abschluss

- Gibt es abschließend noch etwas, das du ergänzen möchtest?
- Aufnahme beenden, bedanken

Leitfaden Interview mit Frau Q.

- Begrüßung
- nochmalige Besprechung warum und wofür das Interview genutzt wird
- gemeinsames Besprechen über den Ablauf des Interviews (Selbstorganisation innerhalb einer Einrichtung/Organisation und unabhängige, selbstorganisierte Initiativen, Projekte, Vereine)
- Information über Datenschutz und Aufnahme

Durchführung:

Start – Aufnahme

Einstieg

1. Zu Beginn möchte ich Sie bitten sich vorzustellen?

Hauptteil

2. Welche Umstände haben dazu geführt, dass Sie beschlossen haben sich selbst zu organisieren?
3. Welche Ressourcen und Strukturen müssen gegeben sein, um sich selbst zu organisieren?
4. Inwiefern kann Soziale Arbeit Menschen dabei unterstützen sich selbst zu organisieren?
 - a. Welche Kompetenzen sollten professionelle Fachkräfte der Sozialen Arbeit mitbringen bzw. aufweisen, um Menschen dabei zu unterstützen sich selbst zu organisieren?
5. Welche Nachteile / Vorteile können sich durch Selbstorganisation ergeben?
6. Wo liegen die Grenzen von Selbstorganisation?

7. Was würden Sie Menschen empfehlen, die sich selbstorganisieren möchten?
Insbesondere geflüchteten Menschen?
8. In welchen Einrichtungen/Organisationen des Unterstützungsangebotes für Geflüchtete ist für Sie Selbstorganisation innerhalb von Organisationsstrukturen denkbar?

Abschluss

9. Gibt es abschließend noch etwas, dass Sie mir mitteilen möchten oder/und etwas was Ihnen noch wichtig ist?

- Beenden der Tonaufnahme
- Bedanken

Leitfaden – Gruppendiskussion als Fokusgruppe

Ablaufleitfaden

1. *Julia*: Eröffnung und Begrüßung
2. *Julia, Rebekka, Verena, Constanza*: kurze persönliche Vorstellung
3. *Julia*: kurze Zoom Erklärung / - Laut und Stummschaltung / Bitte vollen Namen eintragen / kollegiales DU?
4. *Julia*: Vorstellen des Ablaufes
 - a. *Vorstellrunde* Teilnehmer*innen (Name, Verein, von wo?)
 - b. *Input von uns*
 - i. Präsentation mit Power Point: Themavorstellung, Forschungsfrage, Projektvorstellung, vier Partizipationsmöglichkeiten
 - c. *Diskussionsteil*
 - i. *Julia*: Fragen nach persönlichen Erfahrungen mit Partizipationsmöglichkeiten (eventuell Personen auch direkt ansprechen)
 - ii. Vor- und Nachteile der jeweiligen Partizipationsmöglichkeiten (je nach zeitlicher Möglichkeit - Jam-Board)
 - iii. Welche Ressourcen werden eurer/Ihrer Ansicht für alle Partizipationsmöglichkeiten benötigt? (je nach zeitlicher Möglichkeit – Word Cloud) → Welche Hürden könnten entstehen, welche Ressourcen sind eher selten gegeben? Wie oder wer könnte unterstützen oder Ressourcen aufbringen?
 - iv. Professionist*innen: Welche Förderung/Umsetzung von welcher Partizipationsmöglichkeit wäre für euch vorstellbar? Oder warum nicht?

als, nicht nur als Helfende*r, sondern auch als Teil eines Teams, als Teil einer größeren Organisation. Man kann a zum Beispiel zum Auftreten schulen, fällt mir jetzt grad ein, das könntest a, was a gleich wieder verwertbar ist für den Arbeitsmarkt. Wir tret i da auf, wenn i so jemanden begleitet, wenn ich von der Beratungsstelle komme, ja. Was ist da wichtig jetzt an Haltung? Fallen mir alle möglichen Sachen ein. I find des immer cooler (B1 lacht). Also i glaub da, desto mehr man will, dass Menschen davon wirklich profitieren, nämlich die Helfer*innen jetzt, desto klarer müssen die Rahmenbedingungen sein, find i. Und desto klarer oder desto besser sollte es aufgebaut sein, oder sollte ein tragfähiges Projektmanagement da afoch gebaut werden, glaub i. Auch wenn sie es nur ehrenamtlich machen, also i find, da hängt jetzt, das is jetzt unabhängig davon, ob man das jetzt, wie sagt man, entgeltet, na. Ein Entgelt zur Verfügung stellt, bezahlt, oder ob man das nur ehrenamtlich macht, ganz egal jetzt, ja.

Ausschnitt aus T12 (Herr I.)

I: Ja, das heißt, als Ressourcen hätten sie dann eigentlich die Politik genannt, die das finanziert natürlich.

B1: Ja, na es is ja grundsätzlich, die Leistungen werden ja sowieso aus der öffentlichen Hand ah finanziert. Die politische Entscheidung ist ja dann, wie verteile ich das Geld. Also des is, weil es wäre ja auch kein Problem zu sagen, der Träger kriegt mehr Geld für seine Leistung, der hat und hat halt dann einfach Peer-Beraterin oder Mensch mit Beeinträchtigungen aah von Haus aus im Anstellungsverhältnis. Ja, also das wäre auch a Möglichkeit. Aber der Weg is ned gangen worden, sondern es wird halt sehr leistungsbezogen das Ganze abgerechnet und die leistungs leistungsunabhängige Bezahlung für die Peer-Berater braucht.

I: Und habe ich das richtig verstanden, dass es schon spezielle Ausbildung jetzt für [Institution] gibt und nicht allgemein Große?

B1: Es nein, es gibt nicht für die [Institution], es gibt für die verschiedenen aah Grupp Menschen mit verschiedenen Gruppen Menschen, mit verschiedenen Gruppen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Also kognitive Beeinträchtigung is eine andere Ausbildung als wie für Menschen mit psychisch Beeinträchtigungen, weil die ja ganz andere Themen brauchen, um ihre Arbeit gut machen zu können, also das is a wichtiges Thema.

I: Verstehe. Also gar nicht wirklich jetzt Organisations bezogen, sondern vielmehr Handlungsfeld.

B1: Genau. Die Ausbildung läuft in Oberösterreich, also die Ausbildung ist im Sozialberufegesetz geregelt. In Oberösterreich die Peer-Beratung. Das ist positiv und gleichzeitig negativ, weil es da wird halt dann ganz genau definiert, was die Ausbildung umfassen muss, aah wie lange die dauert etcetera etcetera. Wenn ich jetzt, weil wir haben scho öfters die Situation ghabt Menschen mit psychischer Beeinträchtigung aus keine Ahnung Ärzte, Beraterinnen alle möglichen Berufsgruppen, die eigentlich von der Ausbildung her überqualifiziert gewesen wären. Konnten nicht als Peer-Beraterinnen angestellt werden, weils ja diese Ausbildungen nicht hatten. Und das ist im Endeffekt das ist halt eine eine Kommunikations Ausbildung mit verschiedenen organisatorischen rechtlichen Zusatzelementen, die halt jeweils gefordert sind. Das heißt, eigentlich müsste man da einen

120 eine einen Antrag auf Anerkennung stellen. Beim Land Oberösterreich also okay, keine Ahnung, wir habn auch scho Psychotherapeuten ghabt, die selbst psychisch beeinträchtigt warn. Der ist grundsätzlich überqualifiziert, der müsste einen Antrag stellen, ob es als Peer-Berater arbeiten kann, ob das anerkannt wird seine Ausbildung. Hat bis jetzt noch keiner gemacht warum auch immer. Also da is offensichtlich noch a aah Hürde noch drinnen.

Ausschnitt aus TI3 (Frau C.)

I: Jo, mhm. Stimmt, stimmt. Genau, mei nächste Frage wär dann: Welche Ressourcen kuntasd du dir vorstellen, dass der Nutzer*innenbeirat benötigt? A paar hast eh scho gsagt
375 vorher.

B3: Mh ja des is (räuspert sich) .. Puh in sowas (lacht) zu überlegen, des fällt mir schwer. Jetzt dir da irgendeine Stundenanzahl oder eine .. also wieviele Mitarbeiter da drann arbeiten müssten, das kann ich dir .. da tu ich mir schwer. Also ich tu mir schon bei unseren kleinen Projekten schwer (lacht) einzuschätzen wieviele Stunden einzuschätzen ich für ein Projekt
380 brauch. Des is sicher am Anfang mehr und vielleicht wirts dann irgendwann, also bei einer bestimmten Stundenanzahl sich einpendeln. Aber ich denk ma wie bei jedem neuen Projekt, ma muss am Anfang viel Zeit und viele Ressourcen sich nehmen damits auch was wird.

I: Ja.

B3: Da müsstest du vielleicht die [Leiterin] fragen, vielleicht weiß die mehr wieviel Stunden da realistisch wären.
385

I: Mhm. Owa kuntasd du dir vorstellen, dass de Einrichtung bei der du arbeitest zum Beispiel die Ressourcen so zur Verfügung gestellt werden würden? Oder müsstets do, i was ned an größeren Aufruf an de Politik geben, dass do jetzt mehr Geld reinfließt, weißt wos i man?

B3: Ja, na ich glaube, also ich glaub schon, dass ma da einen größeren Aufruf braucht, weil wir jetzt ja schon am Limit arbeiten. Also ich glaub, dass wir viele Projekte, also so kleinst Projekte machen die ... wo wir eigentlich nicht die Zeit dafür haben, um sie gut zu machen. Ja und i denk ma grad bei einem Nutzer*innenbeirat das kann ma nicht irgendwie machen, das macht ma entweder ordentlich oder (lacht) gar nicht.
390

I: Mhm.

B3: Ja also i mein bei, du hast gsehen, unsere Gruppenprojekte, diese kleinen Gruppenprojekte, wo ma halt die Frauen oder die Menschen trifft und irgendan Workshop zu einem bestimmten Thema macht, ich denke das is jetzt nicht so schlimm wenn mas so macht wie sichs ausgeht. Und ja natürlich kann mas immer besser machen, wenn ma mehr Zeit hat aber es is schonmal gut wenn mas irgendwie macht.
395

I: Mhm.

B3: Ja, aber bei einem Nutzer*innenbeirat kann ma nicht sagen: Na wir machens mal irgendwie und des wird schon gut werden, das geht nicht. Ja, also bei diesen kleinen Projekten wenn du sagst: Wir haben weiß ich ned Frauencafétreffen wo eine unsere Kolleginnen über die Staatsbürgerschaft oder welche Kriterien man erfüllt hat spricht - das geht, weil ja .. sicher ma kann statt zwei Stunden zehn Stunden darüber reden und ma kann
400 statt in einer Sprache in allen Sprachen machen und extra und weiß ich nicht, aber es reicht auch wenn mas jetzt in diesem kleinen Rahmen macht und man kriegt nix Negatives heraus wenn mas in diesem kleinen Rahmen macht. Aber ich glaub grad bei einem
405

410 Nutzer*innenbeirat wenn mas dann irgendwie macht, dann hat ma vielleicht .. also dann kommt was, statt was Gutes kommt dann was Schlechtes raus.

I: Ja, mhm. Des kann i ma vorstellen.

B3: Ja i denk ma, da muss ma das wirklich so machen, dass es wirklich Ressourcen hat und dass mas wirklich gut macht.

Ausschnitt aus TI5 (Frau N. und Herr O.)

130 B2: Genau, lokale, und sie macht es hauptsächlich mit Integration und Bildung

B1: Aja.

B2: Schwerpunkte, Integration und Bildung.

135 B1: Also wir sind ja eine Stiftung, die auf Bundesebene arbeitet. Wir haben. Wir können sowas nicht machen, weil wir auch nicht lokal aktiv werden. Aber es gibt ja da vielfältige Akteure.

140 I: Ja, absolut, i glaub ah, dass da die Bandbreite sehr groß wäre, also die wir bieten könnten. Genau. I wollt jetzt nu fragen, also so können Sie mir vielleicht bestimmte Ziele, also vielleicht persönliche Ziele ahm nennen, die, was es eben genau mit Selbstorganisation selbstorganisierten Initiativen verfolgt werden können. Also jetzt ned Partizipation natürlich und Teilhabe natürlich, aber z.B. eben ahm eben mehr Möglichkeiten in einer Gemeinde, also mehr verstehens wie i mein? Also so bestimmte Ziele?

145 B1: Also ich würde schon mal gleich sagen Empowerment ahm und auch natürlich also die eigene Stimme laut äh werden lassen können oder einbringen können. Und ich glaube, dass das oft einfacher ist in Gruppen als jetzt nur als Einzelperson gesehen werden. Sichtbarkeit. Und gerade hatte ich noch einen Gedanken. Ja, aber das ist dann wieder mehr in Richtung
150 Teilhabe, aber auch irgendwie nicht verlorengehen. In diesem ähm ... Ich vermute mal anstrengenden Prozess, sich in einer neuen Gesellschaft zu orientieren ahm und da durch den Austausch mit Menschen mit gleicher Erfahrung. Ja, ich würde mal sagen, von außen gesehen nicht verloren zu gehen. Aber das ist eher eine Frage, die man in den Initiativen eigentlich stellen muss, deswegen [B2 Name]?

155 B2: Genau, Sehr gut ist. Auch das knüpft sich an das, was ich auch ähm sagen wollte, mit ähnlicher Erfahrung. Da heißt es auch gemerkt bei den bei den Menschen. Wir haben auch das Feedback bekommen, dass ähm diese ähnliche Erfahrung, dass nichts ähm also Deutsche, wie sagt man, Deutsche und jetzt sind wir Helfer, sondern waren auch die
160 Geflüchtete, die auch diese Erfahrung gemacht haben. Oder Krieg oder Flucht oder was immer uns das ähnlich war. Also so auf Augenhöhe. Und also die Menschen haben sich so gefühlt. Und obwohl auch die deutsche Helfer Helferinnen, die haben einfach nicht das Gefühl gegeben, dass sie einfach andere Ebene sind. Aber die Menschen, die mit Fluchterfahrung, die fühlen das manchmal.

165

B1: Jetzt werde ich doch noch etwas hinterher schieben. Ich weiß nicht, ob es zu Zielen passt oder doch zu Ihrer ersten Frage (B1 lacht). Das ist vielleicht doch auch ein Vorteil für die Gesellschaft oder für Menschen wie mich, dann ist dadurch mehr zu verstehen. Was ... die Neubürger und Neubürgerinnen ahm an Perspektiven haben, aber was sie auch einbringen können, das kann ich ja. Ich kann lesen. Ich kann mich da. Ich mache mir sonst dauernd nur eigene Bilder. Und der Vorteil ist, wenn es selbstorganisierte, organisierte Initiativen gibt, die sichtbar sind und gehört werden, dass wir auch anders, ja mehr mitkriegen, mehr verstehen können. Es vielleicht doch kann man vielleicht doch zu den Vorteilen und gesellschaftlichen Nutzen äh zählen.

175

I: Ja, danke noch für den Beitrag.

Auszug aus dem Beobachtungsprotokoll – Gruppendiskussion als Fokusgruppe

Beobachtungsprotokoll Gruppendiskussion

Graf, Karan, Lobinger, Schönbichler

Beobachtungsprotokoll – Gruppendiskussion als Fokusgruppe

Kontakt: via Zoom

Datum: 03.04.2021

Zeit: 17:30 bis 19:22

Teilnehmer:innen:

- Frau A. → Leiterin einer Beratungsstelle für Asylberechtigte und Subsidiär Schutzberechtigte
- Frau B. → Mitarbeiterin in der mobilen Betreuung von geflüchteten Menschen
- Frau C. → Integrationsberaterin
- Herr D. → Mitarbeiter in der mobilen Betreuung von geflüchteten Menschen
- Herr E. → Student / 2015 nach Österreich geflüchtet
- Frau F. → Leiterin einer Wohn Einrichtung für unbegleitete minderjährige geflüchtete Menschen
- Herr G. → Peer-Berater in einer Organisation, die geflüchtete Menschen unterstützt

Beobachterinnen / Durchführerinnen: Graf, Julia / Karan, Constanza / Lobinger, Verena / Schönbichler, Rebekka

Beobachtungsanlass: Gruppendiskussion bezüglich Nutzer:innenpartizipation im Fluchtbereich – 4 Möglichkeiten Bachelorarbeit

Abkürzungen: Helfer:innenkreis – H / Peer-Arbeit – P / Nutzer:innenbeirat – B / Selbstorganisation - O

Zeile	Themen	Gesprächsinhalt	Bemerkung	Zitat
1	Einleitung / Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Technische Erklärungen von Zoom Einigung auf das gemeinsame "Du" kurze <u>Klärung</u> der ausgeschickten Datenschutzerklärung; 		
2	<u>Vorstellungen der Teilnehmer:innen</u>	Kurze Vorstellung aller <u>Teilnehmer:innen</u> mit Namen und Arbeitsbereich		
3	BA2-Projekt Vorstellung	<ul style="list-style-type: none"> PPP Kurze Erklärung Partizipation Vorstellung unserer Forschung Kurze Definierung der 4 <u>Nutzer:innenpartizipationsmöglichkeiten</u> Klärung der Definition <u>Nutzer:innen</u> beim Beirat Frage wie ein Beirat anfangs umgesetzt werden kann – entweder von den <u>Klient:innen</u> oder von der Organisation ausgehend 	Folie der Partizipationspyramide fehlte	
4	Erfahrungsberichte	<u>Helfer:innenkreis:</u> <ul style="list-style-type: none"> Interesse groß haben schon mal <u>Klient:innen</u> die sich gut auskennen haben, gefragt ob sie nicht mal Betroffene begleiten – war manchmal grenzwertig da Abhängigkeitsgefühl – Betroffene trauten sich dann nicht mehr direkt zu den <u>Berater:innen</u> zu gehen sondern dachten, es muss über die <u>Helfer:innen</u> gehen 		"Und des <u>woa manchmal a bissl grenzwertig</u> , weil sich dann so eine Art Abhängigkeit entwickelt hat innerhalb der Community"(1:10:39-1:10:46)
5		<u>Peer-Arbeit:</u> <ul style="list-style-type: none"> Buddy-Projekt bei ÖH - Geflüchtete - helfen bei Bürokratie 		
6		<u>Beirat:</u> <ul style="list-style-type: none"> Partizipation in Organisation sollte mehr gefördert werden --> Wunsch <u>Nutzer:innenbeirat</u> oder etwas 		"... die meisten unserer Klienten sind eine Zeit lang bei uns in Beratung, weiß ich nicht, manche ein Jahr, manche zwei,

Auszug aus der Auswertung nach Auer-Voigtländer und Schmid (2017)

aufnummer	Gruppendiskussion 1	Interview Frau A.	Interview Herr H.	Interview Frau J. und Herr K.	Interview Frau C.	Interview Herr I.	Interview Frau N. und Herr O.
Datum	03.03.2021	23.03.2021	16.03.2021	19.03.2021	22.03.2021	24.03.2021	22.03.2021
Uhrzeit	17:30-19:30	19:20 bis 20:30	schriftlich	17:00-18:00	14:00-15:00	7:30-8:30	15:00-16:17
Person	Alle 4	Julia Graf	Julia Graf	Rebekka Schönbichler	Rebekka Schönbichler	Vereña Löbinger	Constanza Karan
Rahmenbedingungen							
Rahmenbedingungen/Eindrücke/Stimmung	Online Veranstaltung aufgrund COVID-19; Teilnehmer:innen waren sehr interessiert; Stimmung war gut und Interesse groß; entspannte Atmosphäre;	Zoommeeting; Frau A. und Interviewerin kennen sich und Frau A. war auch Teil der, bereits durchgeführten, Gruppendiskussion	in Ö. nicht/kaum existent, deshalb Kontakt mit Helfer:innenkreis in Deutschland	Zoommeeting; zuerst war nur Herr K. im Meeting, mit Herrn K. begonnen, da wir nicht wussten ob Frau J. noch kommen wird; Frau J. stieg bei zweiten Frage ein; Herr K. und Frau J. sind Kolleg:innen	Zoommeeting; Frau C. und Interviewerin kennen sich bereits; Frau C. hat auch bei Gruppendiskussion mitgemacht; entspannte Stimmung	Zoommeeting; Das Interview wurde spontan auf eine frühere Uhrzeit verlegt; lockere Stimmung; Herr I. schien sehr interessiert am Thema	Zoommeeting; Kontaktaufbau per E-Mail; Frau N. und Herr O. kennen sich gut und sind Kolleg:innen; lockere und ungezwungene Atmosphäre
Anmerkungen	Video + Tonaufnahme	Video + Tonaufnahme	Schriftliches Interview	Video + Tonaufnahme	Video + Tonaufnahme	Tonaufnahme	Video + Tonaufnahme
Soziodemographische Eckdaten							
Beruf	a. Leitern einer Beratungsstelle für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, b. Mobile Flüchtlingsbetreuer:in, c. Integrationsberater:in, d. Integrationsberater, e. Student mit Fluchterfahrung, f. Leitern eines Notquartiers für geflüchtete / migrierte Menschen; g. Peer im Fluchtbereich	Leiter:in einer Beratungsstelle für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte	Mitbegründer des "Helferkreis Asyl Obtrubrun/Hohenbrunn" (seit 2012, ca. 80 ehrenamtliche Helfer:innen, ca 200 Personen werden betreut)	Herr K. Interessensvertreter bei psychosozialer Verein (seit Oktober 2012); Frau J. Gesamtsprecherin IV und Interessensvertreterin bei psychosozialen Verein	Integrationsberaterin	Peer-Koordinator einer psychosozialen Organisation	Frau N.: Pädagogin und Referentin einer deutschen Stiftung, die sich für Partizipation u. Selbstorganisation einsetzt; Herr O.: Person mit Fluchterfahrung, verstärkter Einsatz bei Selbstorganisationen von geflüchteten Menschen; Mitarbeit bei Projekten der Stiftung
Einstieg/ Türöffner							
persönliche Vorstellung	persönliche Vorstellung: ja	persönliche Vorstellung: nein	persönliche Vorstellung: ja	persönliche Vorstellung: ja	persönliche Vorstellung: ja	persönliche Vorstellung: ja	persönliche Vorstellung: ja
Input über die Thematik / Themenvorstellung	Aufklärung unserer Forschungsfrage; Definition Partizipation; Power-Point Präsentation-Erklärung der vier Partizipationsmöglichkeiten	nachmalige Vorstellung des Projekts und unseres Themas und wie wir uns den Helfer:innenkreis vorstellen würden	Vorstellung des Projekts und unseres Themas / wie wir uns den Helfer:innenkreis vorstellen würden	erklärte Herr K. noch vor Aufnahme kurz unser Projekt/Arbeit und warum ich ihn interviewe	nicht notwendig, da bereits bei Gruppendiskussion über Thema informiert wurde	Kurze Vorstellung des Themas - wurde im Vorhinein per Mail schon erklärt	Motivation dahingehend; unsere Motivation dahingehend; Erläuterung von Selbstorganisationsverständnis (Selbstorganisation z.B. Selbstorganisierter Verein und innerhalb einer Organisation)
Erfahrungen der Interviewpartner:innen							
	Es gab Versuche und Annäherungen zu den 4 Möglichkeiten: c. Versuch des Bernats, Start einer Selbstorganisation und e. Umsetzung der Peer-Arbeit; b. / d. Multiplikator:innen bei						
Mögliche Aufgaben & Rollen							
Soziale Arbeit	Begleitung der Partizipierenden	Rahmenbedingungen/Grenzen definieren; Empowerment; supervidieren; extl. Supervision; extl. als Gegenleistung Arbeitsmarktsintegrationsberatung/ Anbieten von zusätzlichen Bildungsangeboten, evaluieren wo Helfer:innen eingesetzt werden sollen		NUR als Unterstützung, wenn welche gebraucht wird; Ratschläge, Arbeitserfahrung und Wissen über Rechtsmaterie als Ressource der SA gesehen; NICHT in Arbeit einmischen; Gesetz grenzt hier auch klar ab; Sinn der Interessensvertretung ist auch die Unabhängigkeit zu Betreuer:innen; Dinge zur Verfügung stellen, z.B. Dienstauto, PC, Drucker,...	Unterstützung bei Organisation von Projekten oder Ähnlichem; Wünsche und Stimmen der Nutzer:innen an Verantwortliche oder Politik weitertragen	Herr I. sieht keinen Grund, dass die SA besonders mit den Peers umgehen sollten, würde er sogar als behindernd im Empowerment sehen-Teamentleitung muss sich um die Peers genauso kümmern, wie um alle anderen Teammitglieder (kann aber mehr Aufwand bei psychischen Belastungen sein). Der Schutz der Mitarbeiter:innen oder die Aufgabe der Teamentleitung, dass sie für die Mitarbeiter:innen ah sorgt, umfasste auch die Peer-Berater:innen und des kann teilweise schon a Herausforderungen sein. Weil, das ist ja dann wirklich die Grenze zwischen Mitarbeiterin und Beraterin ist, dann oft sehr verschwindend ja." (T12:255-259) / "Also so geht es eigentlich die beste Unterstützung, des dass ich ka Unterstützung geben muss, im speziellen Sinn, sondern irgendwie schau okay du bist so wie wir alle, du bist bei uns im Team dabei." (T12:288-290) "	Bekanntmachen von bereits bestehenden Selbstorganisationen mit interessierten Geflüchteten; Informationsveranstaltungen; Raum geben; Zugang zu selbstorganisierten Gruppen fördern; Überblick über existierende Selbstorganisationen schaffen; informierende, verbindende und unterstützende Rolle – nicht fürsorgisch
Partizipierende	Abschwächung der Abhängigkeit von informellen Peer/Helfer:innen, um Ausbeutungen bzw. negative Folgen zu verkleinern/verhindern; Rollenklärung mit klaren Grenzen	Begleitungen zu Behörden und Ämtern/Schulen/PVA/OGK/Bank (Banküberweisung, Zahlschein ausfüllen, Rezeptgebührenbefreiung)/Kindergarteneinschreibung/Stadtschulrat; zusätzliches Unterstützungspool zu den Professionist:innen/Sozialberater:innen, punktuelle Unterstützung; dort, wo es von den Berater:innen für wichtig erachtet wird; Rolle der professionellen Unterstützung der Berater:innen im Einzelfall (bei Personen, die sich vor allem sprachlich noch nicht selbst vertreten können); Freizeitaktivitäten eher in Richtung Patenschaft; Jobsuchen; Deutschlernen; bei Begleitungen auf das Kind aufpassen	Jede:r Helfer:in bringt Erfahrungen aus dem gelebten Beruf mit (Jurist:innen, Lehrer:innen, Finanzfachleute, Organisationsfachleute, IT-Fachleute, Arzt:innen, Verbindungen zu Hilfsorganisationen und Behörden) ...fruchtbare Zusammenarbeit	"zum Land gehen"-bei Sozialhilfe helfen, "in Einrichtung was richten"-mit Betreuer:innen reden; mit Geschäftsführung sprechen; können bei Mitarbeiter:inneneinstellungen oder Diskussion zu Umbau in Einrichtung einbezogen werden (wenn Interessensvertretung das möchte); Repräsentation/Sichtbarmachen der Zielgruppe	"Das war halt mal eins, dass wirklich der Beirat uns einen besseren Einblick geben kann was wird genau gebraucht." (T13:430); Organisation von Projekten; Informationen an Community weitertragen - Multiplikator:innen / Sprachrohr; möglicherweise begleitende Beratung z.B. als Dolmetscher:innen oder einfach als Unterstützung; in Absprache mit Berater:innen zu Behörden begleiten	Peers, die wirklich gut beraten, können in eine Art Rolle "Berater:in" schlüpfen - schaffen aber nicht alle. Also das geht von, dass sich Leute treffen und wirklich beraten werden, also da haben wir einige, die können das auch. Die können in so Rollen schlüpfen und Berater:in sein. Und andere san quasi so so Unterstützung im Alltag letztendlich." (T12:140-143)	unterschiedliche Projekte organisieren; Veranstaltungen mit einer vielfältigen Gesellschaft; Knüpfen von Kontakten; Personen mit politischen Funktionen; Rollen - „des der Außenministers Außenministerin und die der des Brückenbauers Brückenbauern“
soziale Organisation / Team			in wöchentlichen Treffen (außer Feiern und Corona) festgelegt / in Corona alle zwei Wochen über das Internet / im Rahmen der Zuständigkeiten können sie sich frei entfalten		Und da hat halt jeder seine Rollen und Aufgaben und halt irgendwie jeder hat seine Schwierigkeiten und so und des ist eigentlich die große Herausforderung des da so im Team so auf dieser Augenhöhe zusammenwachsen kann. (Z282-284)	„[I]ch finde auch, dass das die Verantwortung von vielen sozialen Einrichtungen ist oder sein müsste, Ressourcen bereitzustellen, nicht die Probleme zu lösen, aber die Ressource bereitzustellen.“ (T17:113-115) Vergabe von Fonds	

Zeilenaussage	Memo
<p>beim Helfer:innenkreis sehr eingebunden, bei Peers gleich behandelt wie die anderen Mitarbeiter:innen, bei Nutzer:innenbeirat; nur Unterstützung bei Bedarf bzw. auf Nachfrage; bei Selbstorganisation Unterstützung bei Vernetzung</p>	<p>Einbindung der Sozialen Arbeit variiert; von unbedingt notwendiger Unterstützung/Begleitung bis zur ausschließlichen Ressourcenschaffung</p>
<p>Helfer:innenkreis: zusätzliche Unterstützung von sozialen Organisation; Peer-Arbeit: auch beratende Funktion; Nutzer:innenbeirat: Kommunikation und Repräsentation als wichtige Aufgaben; Selbstorganisation: eigene Organisation von Projekten; Vernetzung</p>	<p>Aufgaben und Rollen unterscheiden sich je nach Partizipationsform</p>
<p>Zusammenarbeit in der Organisation / im Team wichtiges Thema</p>	<p>Selbstorganisation-Aufgabe der Organisation: lediglich Ressourcebereitstellung</p>

Eidesstaatliche Erklärung

Ich, **Julia Graf**, geboren am **12.11.1998** in **Wien**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Guntramsdorf, am 11.05.2021



Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Verena Lobinger**, geboren am **23.02.1999** in **Lilienfeld**, erkläre,

3. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
4. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

St. Pölten, am **11.05.2021**

Verena Lobinger

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Rebekka Schönbichler**, geboren am **09.10.1998** in **Scheibbs**,
erkläre,

5. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
6. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Ruprechtshofen, am 11.05.2021

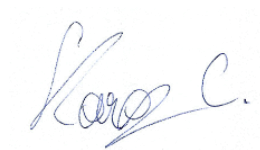
Rebekka Schönbichler

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Constanza Karan**, geboren am **06.04.1998** in **Steyr**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Hofkirchen im Traunkreis, am **11.05.2021**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karan C.', is written over a faint, rectangular grid pattern.