

Wichtige Punkte für das Gelingen von Teilhabe/Partizipation:

- **Information:** Über die Strukturen, Gesetze, Regeln, Vereinbarungen
- **Transparenz** über den Umfang der Aufgaben, der Erwartungen an die Aufgabe, des Leitbilds
- **Freiwilligkeit:** Niemand darf zu etwas gezwungen werden oder so beeinflusst werden, dass sich eine Person unter Druck gesetzt fühlt
- **Verlässlichkeit:** Die Mitglieder müssen sich auf Entscheidungen, Regeln, Vereinbarungen verlassen können. Das gesprochene Wort muss gültig sein!

So kann Teilhabe/Partizipation umgesetzt werden:

- **Anweisung/Hilfestellung** geben, so viel wie nötig
- **Einbeziehung** aller Mitglieder, jeder/jede muss die Chance bekommen sich einbringen zu können
- **Mitbestimmung** von denen, die gerne mitbestimmen möchten
- **Übertragung von Entscheidungskompetenzen** auf die Personen, die sich bereit erklären eine Position, Aufgabe zu übernehmen – klare Absprachen
- **Entscheidungsmacht:** Übernimmt jemand eine Aufgabe, braucht er eine gewisse Entscheidungsmacht dafür. Die Person macht es aus eigenem Antrieb und möchte sich in gewisser Weise selbst verwirklichen. Hierfür braucht es viel Kommunikation und Austausch. Die notwendigen Regelungen sind nach dem Motto „So viel wie nötig, so wenig wie möglich!“ aufzustellen.
- **Selbstorganisation:** Verschafft Anerkennung und Wertschätzung gegenüber der Person

Reflexionsfragen zu Teilhabe und Partizipation:

- Welche Teilhabe Möglichkeiten gibt es in den einzelnen Abteilungen (aktive Mannschaft, Verein, Jugendfeuerwehr, Kinderfeuerwehr, Altersabteilung)
- Wer organisiert die Teilhabemöglichkeiten, wer sorgt für die einzelnen Möglichkeiten?
- Sind die jeweiligen Ansprechpartner bekannt?
- Werden die Strukturen immer wieder hinterfragt, auf Sinnhaftigkeit und Zeitgemäßheit überprüft?

Best Practice für Teilhabe und Partizipation:

Feedbackgespräche nach Einsätzen, Veranstaltungen, Übungen, Aktionen

Verschiedene **Gruppenmoderationstechniken** nutzen, z.B. World Café, Open Space, BarCamp u.v.m. bei Planungen von Veranstaltungen, Gestaltung von Übungsplänen, Veränderungsprozessen im Verein

Beschwerdemanagement etablieren

Sensibilisierungsmaßnahmen und Seminarangebote für Führungskräfte und Mitglieder nutzen

Regelmäßige Angebote für **offene Gesprächsrunden** mit Kommandanten, Vorstand, Jugendwart, weitere Personen die mit speziellen Aufgaben betraut sind

Moderation von Besprechungen zu Verbesserung der Diskussionskultur



Mehr Informationen unter

<https://www.lfv-bayern.de/informationen/miteinander>

Landesfeuerwehrverband Bayern e.V. | Carl-von-Linde-Str. 42 | 85716 Unterschleißheim

| Telefon 089 388372-0 | Fax 089 388372-18 |

E-Mail geschaeftsstelle@lfv-bayern.de | www.lfv-bayern.de



Gefördert durch

Deutsche Stiftung für
Engagement und Ehrenamt

Das gute Miteinander

Teilhabe und Partizipation

Was ist Teilhabe und Partizipation? |
Bedürfnisse nach Maslow | Wie gelingt
Teilhabe und Partizipation? |
Praktische Tipps



Die Freiwillige Feuerwehr lebt von den Menschen, die dieses Ehrenamt ausfüllen. In verschiedenen Abteilungen, wie beispielsweise Verein, aktive Mannschaft, Kinder- und Jugendfeuerwehr wollen alle Mitglieder miteingebunden sein, mitreden und mitmachen dürfen.

Was versteht man unter Teilhabe / Partizipation?

Der Begriff Partizipation geht auf das lateinische Wort „particeps“ (= „teilnehmend“) zurück und steht für Beteiligung, Teilhabe, Mitwirkung oder Einbeziehung.

Partizipation bedeutet, dass sich Menschen (Bevölkerungsgruppen, Organisationen, Verbände, Parteien) aktiv und maßgeblich an allen Entscheidungen beteiligen, die ihr Leben beeinflussen. Partizipation trägt dazu bei, dass Menschen ihre Interessen artikulieren und durchsetzen können.

Partizipation bedeutet außerdem, dass die Menschen ihre Erfahrungen und Wertvorstellungen in die gemeinsame Arbeit einbringen. Dadurch machen sie sich die Vorhaben zu eigen und übernehmen die Verantwortung für ihren Erfolg (Quelle: BMZ)

Wer seine freie Zeit mit einem Ehrenamt verbringt, möchte sich auch einbringen dürfen und strebt nach Mitbestimmung und Mitgestaltung. Dadurch entsteht ein variables System, das von und mit seinen Gestaltern - d.h. im Verein von seinen Mitgliedern, lebt. Somit sind in den einzelnen Freiwilligen Feuerwehren die Aktionen, das Vereinsleben, sowie die Ausgestaltung der Aus- und Fortbildung sehr individuell in ihrer Umsetzung.

Warum ist Teilhabe/Partizipation wichtig für den Verein/aktive Mannschaft?

Es ist

- **Schlüssel zur Demokratie**
- **Schlüssel zur Qualität**
- **Schlüssel zur Steigerung des gesellschaftlichen Engagements**
- **Schlüssel zur Steigerung der Vielfalt im Verein und der aktiven Mannschaft in Bezug auf Menschen und des Angebots**

Bedürfnisse nach Maslow

Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren bringen Motivation mit und wollen sich einbringen dürfen. Damit dies gelingen kann ist den Grundbedürfnissen des Menschen Beachtung zu schenken:

Physiologische Bedürfnisse beziehen sich auf Essen, Trinken, Schlafen, körperliches Wohlbefinden.

So kann die Berücksichtigung physiologischer Bedürfnisse gelingen:

- auf ausreichend Verpflegung achten, in Abhängigkeit von Tageszeit, Dauer und Arbeitsintensität bei Ausbildungsveranstaltungen, Einsätzen und (Vereins-) Veranstaltungen
- die Möglichkeiten der Verpflegung situationsbedingt gut kommunizieren
- frühzeitig für Ablösemöglichkeiten sorgen - mit Schichtplänen vorplanen wenn möglich.
- gute Kommunikation der Akzeptanzgrenzen (z.B. es ist in Ordnung, wenn man mal nicht zum Einsatz kommt, weil man die Nächte vorher aus anderen Gründen schon nicht durchgeschlafen hat) - Werteformulierung

Sicherheitsbedürfnisse beziehen sich auf Angst, Unsicherheit, Gefühl der Lage nicht gewachsen zu sein, Alleingelassen werden mit Aufgaben.

So kann die Berücksichtigung von Sicherheitsbedürfnissen gelingen:

- alle Mitglieder haben ein Recht auf Ausbildung. Dadurch werden Unsicherheiten abgebaut und das sichere Handeln gefördert
- Mitglieder die Aufgaben übernehmen brauchen das richtige Maß an Unterstützung und die Sicherheit diese auch zu bekommen
- arbeiten viele unterschiedliche Menschen zusammen, braucht es eine Fehlerkultur. Fehler sind nicht gänzlich zu vermeiden, bedürfen aber einer angemessenen Nachbearbeitung
- ein weiterer wichtiger Punkt ist die Transparenz bei Entscheidungen, (Einsatz-)Strukturen und Regelungen

Soziale Bedürfnisse: Der Mensch strebt nach sozialer Anerkennung und sozialen Beziehungen.

So kann die Berücksichtigung von sozialen Bedürfnissen gelingen:

- mit einer festgelegten und gelebten Wertekultur, die z.B. Ausgrenzungen vermeidet
- Wertschätzender Umgang unter den Mitgliedern
- Reflexion des Gruppengefüges

Ich-Bedürfnis: Wertschätzung Einerseits braucht es für das Wirken und tun des Einzelnen Stärke, Erfolg, Freiheit und eine gewisse Unabhängigkeit. Andererseits möchte natürlich jede Person, dass ihr Tun und Wirken eine gewisse Anerkennung, Wertschätzung und auch Prestige erfährt.

So kann die Berücksichtigung des Bedürfnisses nach Wertschätzung gelingen:

- persönliches Lob
- persönliche Anerkennung
- regelmäßiger Austausch
- Möglichkeiten zur Reflexion
- Feedbackgespräche
- feste Ansprechpartner

Ich-Bedürfnis: Selbstverwirklichung bezieht sich auf

- die persönliche Selbstverwirklichung
- das was man selbst tut, für das was man sich einsetzt soll einen Sinn haben und einen Zweck erfüllen
- die persönlichen Anreize sich für etwas einzusetzen
- die eigene intrinsische Motivation

So kann die Berücksichtigung des Bedürfnisses nach Selbstverwirklichung gelingen:

- Bewusstsein schaffen, dass die Entscheidung für ein Ehrenamt oder dem Beitritt zu einem Verein den Menschen in seinem gesamten Leben beeinflusst
- die einzelnen Menschen als Individuum anerkennen, welches über sich selbst bestimmt und sich nicht instrumentalisieren lässt
- eine Kultur des Mitwirkens und des Mitgestaltens schaffen, welche eine Gemeinschaft erst richtig lebendig werden lassen
- eine Wohlfühlkultur schaffen, die individuell zum jeweiligen Verein/Mannschaft passt; dafür muss man die Mitglieder gut kennen