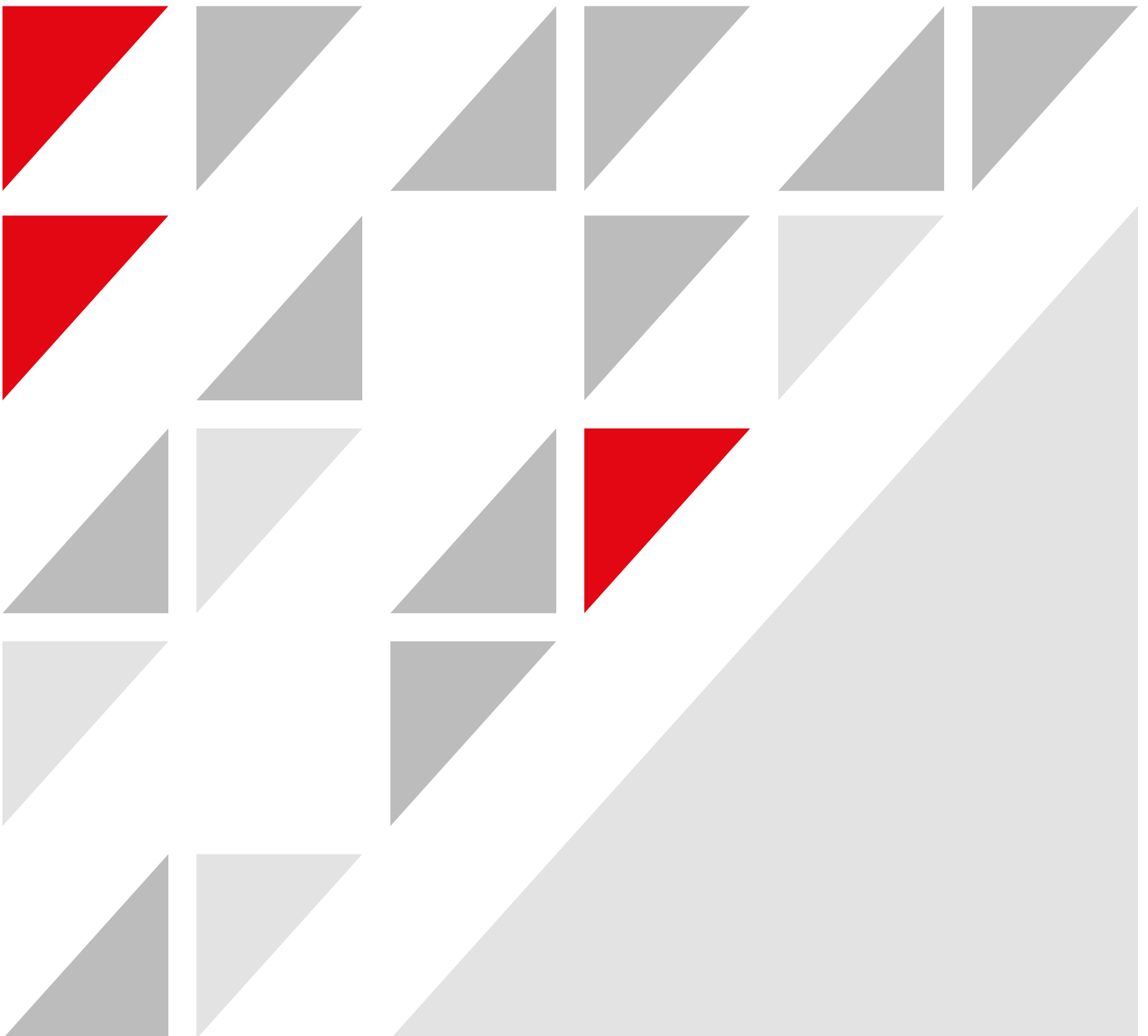


Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit

Empowerment und Selbstwirksamkeit



Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit

Empowerment und Selbstwirksamkeit

Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit

Die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in der DRK-Flüchtlingsarbeit sind mit großem Einsatz und persönlichem Engagement bei der Sache. Sie bringen vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen ein und sind für Geflüchtete wichtige Ansprechpersonen und Ratgeber*innen.

Die geflüchteten Menschen haben ganz unterschiedliche Geschichten und Hintergründe. Oftmals haben sie belastende Erfahrungen von Flucht, Verlust und Gewalt gemacht. Solche Belastungszustände können durch die Unsicherheit im Ankunftsland noch vertieft werden. Unter diesen Umständen ist die Begleitung von Geflüchteten für DRK-Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche eine große Herausforderung.

Die Arbeit mit Geflüchteten wird durch sich ändernde Rahmenbedingungen geprägt. Unterschiedliche Migrationsbewegungen, neue Gesetze und tagespolitische Entscheidungen beeinflussen die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Handlungsspielräume.

Umso wichtiger ist es, Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche bestmöglich zu qualifizieren und zu begleiten. In diesem Zusammenhang sind Kenntnisse zur Lebenssituation und den Bedarfen von geflüchteten Menschen von großer Bedeutung. Es gilt aber auch, den Umgang mit eigenen Belastungen, die Grenzen und Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements oder die Bedeutung soziokultureller Vielfalt zu reflektieren.

Die Reihe „Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit“ greift Fragen der Qualifizierung und Begleitung von (neuen) ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in der Flüchtlingsarbeit auf. Sie richtet sich an Multiplikator*innen und Lehrkräfte.



In jeder Handreichung wird ein vollständiges Fortbildungsmodul vorgestellt. Die Bildungsmaterialien...

- ▶ identifizieren Themen und Inhalte und erörtern deren Bedeutung für die Praxis.
- ▶ formulieren relevante Lernziele und Inhalte, die zur Vorbereitung von Veranstaltungen oder für Absprachen mit Referent*innen genutzt werden können.
- ▶ entwickeln methodische Arrangements und stellen verschiedene Methoden vor.
- ▶ beschreiben ein Fortbildungsmodul, das jeweils die vollständige methodisch-didaktische Aufbereitung eines kurzen Workshops umfasst.

Die Inhalte der Fortbildungsmodule sind mit Blick auf neue Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit konzipiert. Sie widmen sich einführenden Fragestellungen zur Flüchtlingsarbeit und setzen kein berufsgruppenspezifisches Wissen voraus. Sie bieten dadurch vielfältige Anknüpfungspunkte für das berufliche und ehrenamtliche Engagement im DRK.



Entstehung der Bildungsmaterialien

Das Curriculum „Allgemeine Grundlagen der Flüchtlingsarbeit“ wurde in Kooperation mit dem Landesverband Brandenburg im Rahmen einer Pilotschulung für neue Mitarbeiter*innen in Flüchtlingsunterkünften im Jahr 2016 entwickelt und erprobt. Ausgehend von diesen Erfahrungen haben Expert*innen einzelne Curriculumsinhalte aufgearbeitet und zu handlichen, nachvollziehbaren und umsetzbaren Fortbildungsmodulen für die Schulung von neuen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit weiterentwickelt. Diese stehen nun in der Reihe „Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit“ zur Verfügung. Das Curriculum mit einem Überblick über alle relevanten Lernziele und Lerninhalte liegt als Hintergrund zu den Bildungsmaterialien vor.

Inhaltsverzeichnis

▶▶▶▶▶	Überblick	8
	Empowerment und Selbstwirksamkeit – worum geht es?	8
	Rahmenbedingungen des Moduls	9
	Leitziele des Moduls	9
▶▶▶▶▶	Hintergrund	10
	Selbstwirksamkeit fördern – Beteiligung und Empowerment von Geflüchteten	10
	Herkunft und Konzept von Empowerment	10
	Empowerment in der Arbeit mit Geflüchteten	11
	Ebenen von Empowerment	12
	Ressourcenorientierte Arbeit und Kohärenzgefühl	12
	Selbstwirksamkeit	14
	Spannungsfelder in der Empowerment-Arbeit	15
▶▶▶▶▶	Planungshilfen	18
	Verlaufsvorschlag für eine Veranstaltung	18
▶▶▶▶▶	Methoden	20
	Einstiegsrunde	20
	Selbstwirksamkeitskompass	20
	Leitfragenanalyse – Handlungsspielräume	24
	Ausblick und Abschluss	27
▶▶▶▶▶	Anlagen	30
	Selbstwirksamkeitskompass	31
	Impressum	38

Überblick

Empowerment und Selbstwirksamkeit – worum geht es?

Empowerment in der sozialen und pädagogischen Arbeit zielt darauf ab, gesellschaftlich benachteiligte Gruppen zu stärken und den Handlungsspielraum von Individuen zu erweitern. Dem mittlerweile weit verbreiteten Empowerment-Konzept liegt ein Menschenbild zugrunde, das sich an den personalen und den umgebenden Ressourcen des*der Einzelnen orientiert; gleichzeitig wird den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Ausschlussfaktoren Beachtung geschenkt. Zentrale Merkmale von Empowerment sind die soziale Ermächtigung von Personen in gesellschaftlich eher benachteiligten Positionen und die Stärkung ihrer individuellen Ressourcen.

In der Flüchtlingsarbeit bedeutet Empowerment, die Unterstützung und Hilfeleistung so zu gestalten, dass jede*r Geflüchtete in den Unterkünften und anderswo zunehmend Kontrolle über ihre*seine Lebenswirklichkeit in Deutschland gewinnt und ein eigenständiges Leben führen kann. Der Empowerment-Ansatz kann für Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit eine Möglichkeit sein, die Angebote und Unterstützungsleistungen für geflüchtete Menschen dahingehend zu reflektieren.

Diese Handreichung führt in die Themen Empowerment und Selbstwirksamkeit ein und gibt Anregungen für die Planung und Umsetzung eines Fortbildungsmoduls für (neue) Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit. Die Teilnehmer*innen des Moduls reflektieren die Bedeutung von Selbstwirksamkeit und überlegen, wie die Handlungsspielräume von geflüchteten Menschen erweitert werden können. Nicht zuletzt ist das Fortbildungsmodul ein Angebot, das eigene Arbeitsumfeld zu reflektieren.



Rahmenbedingungen des Moduls

Zielgruppe	Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen im Bereich der Flüchtlingsarbeit, insbesondere Mitarbeiter*innen in Unterkünften
Vorkenntnisse	Das Modul erfordert keine spezifischen Vorkenntnisse, aber Freiwilligkeit und eine vertrauensvolle Atmosphäre.
Zahl der Teilnehmer*innen	(idealtypisch) 8–15 Teilnehmer*innen
Dauer	190–250 Min.
Setting	Es empfiehlt sich ein Stuhlkreis oder eine andere Anordnung, die intensive Diskussionen und einen regen Austausch erlaubt.
Material	Flipchart Moderationsmaterialien ggf. vorbereitete Arbeitsblätter
Leitungskompetenz	Die Seminarleitung sollte sich in der Moderation von Diskussionen und der Anleitung von Reflexionseinheiten sicher fühlen.

Leitziele des Moduls

- ▶ Für die Bedeutung von Selbstwirksamkeitserfahrungen im (Arbeits-)Alltag sensibilisieren
- ▶ Über Handlungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von geflüchteten Menschen im Rahmen der jeweiligen Unterstützungsangebote nachdenken
- ▶ Neue Handlungsstrategien für ressourcenorientierte Beratung und Begleitung entwickeln

Hintergrund

Selbstwirksamkeit fördern – Beteiligung und Empowerment von Geflüchteten¹



Definition von Empowerment

Der englische Begriff „to empower“ bedeutet übersetzt unter anderem befähigen, berechtigen, ermächtigen. „Gemeint ist damit ein Prozess, in dem benachteiligte Menschen ihre eigenen Kräfte entwickeln und Fähigkeiten nutzen, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und so ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern – unabhängig vom Wohlwollen der Mehrheitsangehörigen. Dazu zählen Konzepte und Strategien, die dazu beitragen, dass Menschen in (vordergründig) marginalisierten Positionen ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Autonomie erhalten und ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten und durchsetzen können.“²

Herkunft und Konzept von Empowerment

Besondere Bedeutung gewann Empowerment als politische Idee im Zuge der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Frauenbewegung der Sechzigerjahre. Empowerment stand für die Forderung nach denselben Rechten und Freiheiten und Zugang zu Ressourcen für alle Menschen. Der sozialkritische Umwälzungsprozess war intrinsisch motiviert und wurde von der betroffenen Personengruppe selbst initiiert. Die Aktivist*innen handelten aus einem erwachsenen Selbst-Bewusstsein heraus, mobilisierten eigene Kräfte und setzten sich für die eigenen Rechte ein.

1 Relevante Teile des vorliegenden Textes basieren auf zwei Veröffentlichungen: Chernivsky, Marina/Friedrich, Christiane (2015). Empowerment – Überlegungen zu einem politischen Begriff. <http://zwst-kompetenzzentrum.de/publikationen> [30/11/2016]. Chernivsky, Marina/Friedrich, Christiane/Scheuring, Jana (2014). Selbstwirksamkeitskompass. In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. ZWST (Hg.), S. 148 ff. Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv> [30/11/2016].

2 Aus dem Glossar des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung (IDA e. V.). https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/glossar-detail/?tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bterm%5D=12&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=baf546f67d046aadd0a7c18e8fef5573 [28/11/2016].



Später verband sich die politische Idee von Empowerment mit (psycho-)sozialen, pädagogischen und bildungspolitischen Zugängen und fand Eingang in vielfältige Konzepte und Arbeitsbereiche. Auch im deutschsprachigen Raum gewann das Konzept des Empowerments zunehmend an Bedeutung. In der psychosozialen Praxis ist Empowerment ein Sammelbegriff für Methoden und Ansätze, die helfen, die eigenen Stärken zu entdecken. Das Konzept grenzt sich vom paternalistischen Verständnis von Hilfe und Unterstützung ab. Es bricht mit einem Defizitblick auf Menschen in schwierigen Lebenslagen. Es setzt auf die Eigenverantwortung und Selbstbestimmung von Menschen, die ihr Leben aktiv gestalten und dazu produktive Fähigkeiten und Bewältigungskompetenzen einsetzen.

Empowerment in der Arbeit mit Geflüchteten

Die Arbeit mit Geflüchteten steht unter besonderen Vorzeichen. In den Aufnahmeeinrichtungen finden Menschen aus unterschiedlichsten Kontexten und Hintergründen zusammen. Möglicherweise haben Flucht und Vertreibung Spuren hinterlassen, die die ersten Monate und Jahre entscheidend mitzeichnen. Eindrücklich ist aber auch der Start in Deutschland. Zumeist mit viel Geduld verbunden, besteht in den ersten Monaten oder auch länger ein unsicherer rechtlicher Status, wenig Privatsphäre und kaum materielle Sicherheit. Es ist die Verlängerung eines Empfindens von Unsicherheit und das Angewiesensein auf zumeist unbekannte Entscheidungsträger, welche traumatische Erfahrungen von Flucht und Verlust tief ins biographische Gedächtnis einschreiben können. Diese strukturellen Bedingungen wiegen schwer und werden zumeist in ihren Folgen auch von den Unterstützer*innen genau beobachtet.

Aus der Gesundheits-Forschung sind viele Faktoren bekannt, die es Menschen ermöglichen, auch in schwierigen Lebensphasen gesund zu bleiben. Zu diesen Faktoren zählen auch zentrale Merkmale der empowernden Arbeitens: Fähigkeiten stärken, Ressourcen fördern, Kompetenzen entfalten.

In einer empowernden Praxis geht es darum, vorhandene Ressourcen freizusetzen, Entfaltungsmöglichkeiten zu schaffen, das Prinzip der Gleichwertigkeit durchzusetzen und machtsensible, nicht bevormundende Erfahrungs- und Unterstützungsräume zu erschließen. „Ziel von Empowerment ist es, die Menschen zur Entdeckung der eigenen Stärken zu ermutigen, ihre Talente und Fähigkeiten zu kräftigen und Ressourcen freizusetzen, mit deren Hilfe sie ihren Alltag und ihre Lebenswege selbstbestimmt gestalten können.“³

3 Aus dem Glossar des Bundesprogramms Demokratie leben. <https://www.demokratie-leben.de/wissen/glossar/glossary-detail/empowerment.html> [28/11/2016].

Dieses Ziel kann auf die Unterstützung von geflüchteten Menschen übertragen werden. Empowerment bedeutet in diesem Zusammenhang, Geflüchtete als autonome Subjekte mit eigenen Bedürfnissen wahrzunehmen und ihre Eigenaktivität zu fördern. Es bedeutet, Geflüchtete in ihrer Selbsthilfekompetenz zu stärken, Räume für Kontakt und Austausch zu schaffen und ein normales Alltagsleben zu gewährleisten. Für Geflüchtete selbst bedeutet Empowerment, ihre Handlungskompetenzen zu steigern, ihre Rechte zu kennen und diese selbstbewusst wahrzunehmen. Es bedeutet, sich zunehmend selbständig in Institutionen zu bewegen, selbst das Wort zu ergreifen, sich beschweren zu können. Es bedeutet, den Alltag mitzugestalten und über das eigene Leben zu bestimmen.



Ebenen von Empowerment

Empowerment bezieht sich auf drei Ebenen:

- ▶ Auf der individuellen Ebene steht das Individuum mit seiner Lebenswirklichkeit, seinen Wünschen, Bedürfnissen und Ressourcen im Mittelpunkt.
- ▶ Die gruppenbezogene Ebene bezieht sich auf den Menschen als Teil einer Gruppe. Menschen gehören zu unterschiedlichen Gruppen mit unterschiedlichen gruppenspezifischen Prozessen. Die einzelne Person fühlt sich als Teil einer Gruppe oder wird ihr ohne eigenes Zutun zugeordnet und damit unter Umständen stigmatisiert. Die Lebenswirklichkeit einer Gruppe in unserer Gesellschaft anzuerkennen, ist Teil von Empowerment-Strategien.
- ▶ Die institutionelle Ebene verweist auf Strukturen und Institutionen, welche die Wirklichkeit des*der Einzelnen mit ihren Entscheidungen, Vorgaben und Richtlinien beeinflussen, etwa Ämter und Einrichtungen, die den Alltag von Geflüchteten strukturieren.

Ressourcenorientierte Arbeit und Kohärenzgefühl

Ressourcenorientierung

Der ressourcenorientierte (salutogene) Ansatz ist ein zentrales Merkmal von Empowerment. Er geht davon aus, dass alle Menschen über die nötigen Kompetenzen verfügen, um Lösungen für ihre Probleme zu finden. Um diese Kompetenzen einsetzen zu können, sollten Angebote und Maßnahmen ein Maximum an Autonomie und Selbstbestimmung ermöglichen.

Die ressourcenorientierten Betrachtungsweisen in der Medizin, Psychologie und sozialen Arbeit gehen auf den israelischen Soziologen Aaron Antonovsky zurück. Die



Salutogenese steht für einen Paradigmenwechsel in der Medizin: Sie stellt statt der krank machenden Faktoren die gesundheitsfördernden (salutogenen) Ressourcen in der Vordergrund.

Unter Ressourcen versteht man in der therapeutischen und sozialen Arbeit die Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person, die ihr helfen, zu überleben und Lösungen für Probleme zu finden. Der Begriff Ressource umfasst in diesem Sinne alles, was Menschen zur Verfügung steht und was sie aufbieten können, um Herausforderungen zu bewältigen: sowohl angeborene oder im Sozialisationsprozess erworbene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen als auch besondere Erfahrungen, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens macht. Persönliche Ressourcen sind zum Beispiel Selbstvertrauen, Interessen, Autonomie, Neugier, Bindungsfähigkeit. Auch familiäre und weitere soziale Ressourcen sind wichtig. Ressource kann letztlich alles sein, worauf sich das Individuum im Hier und Heute stützen kann: Freunde und Familie, Spiritualität, Sport und Bewegung, Musikalität, materielle Ressourcen etc. Als wesentliche Ressourcen gelten auch psychische Verarbeitungstechniken, die allen Menschen zur Verfügung stehen: unsere Fähigkeiten zu hoffen, lieben, erinnern, vergessen, umzudeuten, zu kompensieren oder auszugleichen. Das ressourcenorientierte Arbeiten nutzt die genannten Kraftquellen als Grundlage für Kontakt, Sicherheit, Wachstum und Weiterentwicklung.

Kohärenzgefühl

Das Kohärenzgefühl („sense of coherence“) beschreibt Antonovsky als ein sich veränderndes, aber dauerhaftes Gefühl von Vertrauen, das durch die stetig wachsende Lebenserfahrung genährt wird. Unser Vertrauen in uns selbst, unser soziales Umfeld und das Leben als solches kann erschüttert, aber auch wieder aufgebaut werden. Jeder Mensch verfügt über eine Vielzahl von Ressourcen, die es ihm ermöglichen, die Anforderungen des Lebens zu meistern.

Das Kohärenzgefühl setzt sich nach Antonovsky aus drei Faktoren zusammen, die den Prozess der Genesung positiv beeinflussen:

- ▶ Der Faktor der Verstehbarkeit bedeutet, dass Lebensbelastungen kognitiv erfasst, verstanden und eingeordnet werden können. Das ist sowohl für äußere als auch für innere Stressfaktoren möglich.
- ▶ Die Handhabbarkeit ist die Fähigkeit, Probleme zu bewältigen. Sie hängt von den inneren (personal-emotionalen) und äußeren (situativen) Ressourcen ab, die zur Verarbeitung von belastenden Ereignissen zur Verfügung stehen. Probleme sind handhabbar, wenn man auf die eigenen Ressourcen vertrauen und sich auf sein soziales Umfeld verlassen kann.

- ▶ Die Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit hängt von der motivational-emotionalen Verfassung ab. Ob Schwierigkeiten im Leben eher als sinnlose Belastung oder als bewältigbare Hindernisse wahrgenommen werden, hängt mit der grundlegenden Lebenseinstellung zusammen.

Selbstwirksamkeit

Besonders hervorzuheben ist im Kontext von Empowerment das menschliche Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit. Dem Begriff Selbstwirksamkeit liegt das psychologische Konzept von Albert Bandura zugrunde: Menschen erwarten von sich eine bestimmte Selbstwirksamkeit; sie haben die subjektive Gewissheit, über Kompetenzen zu verfügen, die es ihnen ermöglichen, schwierige oder neue Anforderungen zu bewältigen. Wie viel Selbstwirksamkeit wir von uns erwarten, hängt mit individuell-biografischen und gesellschaftlich-lebensweltlichen Faktoren zusammen.

In dem Satz „Das schaffe ich schon!“ steckt die innere Überzeugung, dass mir etwas gelingen, dass ich ein Ziel erreichen kann. In Beratungen wird aber oft das Gegenteil geäußert: „Das schaffe ich nie!“. Diese Aussage deutet darauf hin, dass sich die Selbstwahrnehmung auf Defizite und Schwächen konzentriert. Während positive Selbstaussagen das Erreichen eines Ziels wahrscheinlicher machen, erhöhen negative Selbstaussagen die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns.

Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung verspricht nicht, dass alles, was wir uns vorstellen und wünschen, Wirklichkeit wird. Aber es bietet die Chance, die Selbstwahrnehmung zu trainieren, denn unsere inneren Monologe, Überzeugungen und Glaubenssätze beeinflussen uns mehr, als wir gemeinhin denken. Sind wir von unserer Selbstwirksamkeit überzeugt, können wir unser Handeln so ausrichten, dass es zunehmend unseren Wünschen und Bedürfnissen entspricht.

Unsere Selbstwirksamkeitserwartungen sind das Resultat individuell-biografisch erworbener Selbst- und Weltanschauungen, sie hängen aber auch mit kollektiven Bewertungen und Ressourcen zusammen. Wir brauchen ein offenes, stärkendes und anerkennendes Umfeld, um positive Erfahrungen der Selbstwirksamkeit machen zu können. Subjektive Erfolgserfahrungen im sozialen Raum sind ein starkes Mittel, um positive Kompetenzerwartungen aufzubauen. Sie entstehen durch:

- ▶ direkte Erfahrungen
- ▶ Lernen am Modell



- ▶ Erfolgserlebnisse
- ▶ soziale Unterstützung
- ▶ positives wiederkehrendes Feedback
- ▶ Sichtbarmachung gruppenbezogener Anerkennung
- ▶ Selbstachtung

Das Konzept der Selbstwirksamkeit wird im Fortbildungsmodul als ein wesentlicher Aspekt der inneren Haltung von Unterstützer*innen gegenüber Geflüchteten thematisiert. Es ist in der Arbeit mit ihnen besonders wichtig, weil Geflüchtete in Deutschland mit Strukturen konfrontiert sind, die entmündigen und die Selbstbestimmung einschränken. Geflüchtete sind über eine lange Zeit von öffentlichen Entscheidungsträgern abhängig, was nicht ohne Wirkung bleibt. Umso bedeutender ist die Haltung der Unterstützer*innen: Sie sind ein wichtiges Gegengewicht zur strukturellen Benachteiligung und manchmal die einzigen menschlichen Bezüge zum Aufnahmeland.

Spannungsfelder in der Empowerment-Arbeit

Empowerment-Prozesse gehen von der Handlungsfähigkeit und den Interessen des*der Einzelnen aus. Das wurde in der historischen Perspektive deutlich, denn die Empowerment-Prozesse gingen von den betroffenen Personengruppen selbst aus. Der Empowerment-Ansatz unterscheidet sich von Unterstützungsangeboten, die von außen an Betroffene herangetragen werden und oft durch eine Defizitperspektive geprägt sind, die primär die Schwächen, Problemlagen, Mängel und Beschädigungen wahrnimmt.

Doch auch in der Empowerment-Arbeit sind wir nicht davor gefeit, entmündigende Angebote und Strukturen zu schaffen. Dadurch, dass wir Angebote und Strukturen für andere entwickeln, die darauf abzielen, deren eigene Handlungsfähigkeit zu stärken, entsteht ein Spannungsfeld, dessen wir uns bewusst sein sollten. Es ist wichtig, die eigene Motivation und Position im Unterstützungsprozess zu beleuchten, damit wir kritische Machtverhältnisse erkennen und bevormundende Angebote vermeiden können. Dieser achtsame machtkritische Blick auf die eigene Tätigkeit ist in der sozialen Arbeit oder im sozialen Engagement besonders wichtig, weil der Grat zwischen stärkenden Selbsthilfe-Formaten und entmündigenden Hilfsangeboten schmal ist.

Bei der Erstellung von Konzepten sind nicht nur die eigene Motivation, der Auftrag und unser eigenes Verständnis von Unterstützung bedeutsam, sondern auch die Zielgruppe. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir Angebote für Menschen schaffen, die sie in Anspruch nehmen, aber auch ablehnen können. Wir können gemeinsam darüber nachdenken, was es bedeutet und in uns auslöst, wenn Geflüchtete Angebote ablehnen oder zunehmend weniger in Anspruch nehmen.

Anhand von diesen und ähnlichen Fragen können im kollegialen Austausch mit Kolleg*innen Abgrenzungen oder Zielbestimmungen herausgearbeitet werden:

- ▶ Wer soll gefördert werden und warum?
- ▶ Aus welcher Perspektive wird Unterstützung gedacht bzw. angeboten?
- ▶ Mit welcher Wort- und Bildwahl wird das Angebot kommuniziert?
- ▶ Wie wird die Zielgruppe angesprochen?
- ▶ Wer definiert Benachteiligung und Bedarfe?
- ▶ Welche Menschenbilder und ethischen Grundsätze liegen unsere Arbeit zugrunde?

Diese Leitfragen können dazu beitragen, zielgruppengerechte Angebote zu schaffen und die Qualität unserer Arbeit sicherzustellen. Sie bieten auch einen Einstieg, um sich mit Kolleg*innen über berufliche Erfahrungen, zum Beispiel in Unterkünften für Geflüchtete, auszutauschen. Dieser Austausch ist für Professionelle in der sozialen Arbeit unerlässlich und fördert ein stabiles kollegiales Miteinander. Auch für Menschen, die in anderen Bereichen die Lebensumstände geflüchteter Menschen professionell oder ehrenamtlich mitgestalten, ist der Austausch über das Erlebte wichtig und ein Teil der Selbstfürsorge.



Literaturhinweise

Antonovsky, Aaron (1997). Salutogenese – Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen.

Herriger, Norbert (2014). Empowerment in der Sozialen Arbeit: eine Einführung. 5. aktualisierte Auflage. Stuttgart.

Chernivsky, Marina / Friedrich, Christiane (2015). Empowerment – Überlegungen zu einem politischen Begriff. <http://zwst-kompetenzzentrum.de/publikationen/> [30/11/2016].

Zito, Dima / Martin, Ernest (2016). Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche. Weinheim/Basel.

Planungshilfen

Verlaufsvorschlag für eine Veranstaltung

Anliegen des Parts	Kurzbeschreibung	Methoden und Material
Einstiegrunde (30 Min.): Ankommen und Kennenlernen, Abfrage der Erwartungen und erste Zugänge zum Thema	Die Teilnehmer*innen stellen sich kurz mit ihrem Namen und Arbeitsfeld vor und nennen erste Assoziationen zu den Begriffen Empowerment und Selbstwirksamkeit.	Flipchart und Stifte zur Visualisierung der Assoziationen
Selbstwirksamkeitskompass (55 Min.): Reflexion der eigenen Selbstwirksamkeitserfahrungen und deren positiver Wirkungen	Die Teilnehmer*innen werden gebeten, den eigenen Arbeitsalltag auf Aspekte der Selbstwirksamkeit zu untersuchen und sich über ihre Erfahrungen auszutauschen	Einzelarbeit und Kleingruppe Arbeitshilfe zu Selbstwirksamkeitskompass (S. 31)
Diskussion im Plenum (60 Min.): Übertragung der bisherigen Ergebnisse auf die tägliche Arbeit mit Geflüchteten Optional: Sammlung von Handlungsmöglichkeiten für die eigene Praxis	Ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen vollziehen die Teilnehmer*innen einen Perspektivwechsel und diskutieren Handlungsmöglichkeiten.	Arbeitshilfe zu Selbstwirksamkeitskompass (S. 31)
Leitfragenanalyse: Handlungsspielräume (90 Min.)	Die Teilnehmer*innen bearbeiten und diskutieren Leitfragen mit folgenden Schwerpunkten: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kontext von Angeboten ▶ Stärkung von Teilhabe und positiver Selbstwahrnehmung 	Plenumsdiskussion Ampel-Methode Rote, gelbe, grüne Moderationskarten
Ausblick und Abschluss (45 Min.): Ergebnissicherung, evtl. Treffen gemeinsamer Vereinbarungen, Ausblick	Die Teilnehmer*innen reflektieren die Arbeitsergebnisse und halten nächste Schritte fest.	



Hinweise zur Umsetzung des Moduls

Das Fortbildungsmodul bietet einen Einstieg in das Thema und regt vor allem dazu an, Handlungsfragen zu diskutieren. Manche Aspekte, die zur Sprache kommen, werden außerhalb des Fortbildungsmoduls weiter bearbeitet werden müssen. Dazu gehören – je nach Setting und Arbeitsbereichen der Teilnehmer*innen – vor allem Aspekte des Gewaltschutzes in Unterkünften und der Umgang mit traumatisierten Menschen. Informieren Sie sich vorab über bestehende Konzepte und Unterstützungsangebote vor Ort.

Methoden

Einstiegsrunde

Ziele und Inhalte

In der Einstiegsrunde lernen sich die Teilnehmer*innen kennen und es wird eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre aufgebaut. Die Seminarleitung führt in das Seminarthema ein und stellt den Ablauf der Veranstaltung vor. Die Teilnehmer*innen nennen spontan ihre Assoziationen zu den Begriffen Empowerment und/oder Selbstwirksamkeit.



Rahmenbedingungen

Dauer:	ca. 30 Min., je nach Gruppengröße
Gruppengröße:	bis 15 Teilnehmer*innen
Material:	Pinnwand, Moderationskarten, Marker

Methodenbeschreibung

Laden Sie die Teilnehmer*innen ein, ihre Assoziationen zum Begriff Empowerment und/oder Selbstwirksamkeit auf Moderationskarten zu notieren. In einer kurzen Vorstellungsrunde stellen sie anschließend sich selbst, ihren Arbeitsbereich und ihre Assoziationen vor. Hängen Sie die Moderationskarten an einer Pinnwand für alle sichtbar auf. Haben sich alle Teilnehmer*innen vorgestellt, entwickeln Sie das Seminarthema ausgehend von den Assoziationen der Teilnehmer*innen und gleichen die Workshop-Themen mit ihren Vorstellungen ab.



Selbstwirksamkeitskompass⁴

Ziele und Inhalte

Im Alltag nehmen Menschen Selbstwirksamkeit in erster Linie anhand der Wirkungen ihres Handelns wahr. Haben wir eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung, dann gehen wir davon aus, dass unsere Entscheidungen und unser Handeln sich positiv auswirken und wir über kurz oder lang unsere Ziele erreichen werden. Das Maß an Selbstwirksamkeitserwartung ist auch ausschlaggebend dafür, wie sehr wir bereit sind, uns in Lernsituationen anzustrengen, oder ob wir Hindernisse als unüberwind- oder bewältigbar ansehen.

In der Übung setzen sich die Teilnehmer*innen mit dem Konzept der Selbstwirksamkeit als wichtigem Baustein von Empowerment auseinander. Sie erkunden einzelne Aspekte von Selbstwirksamkeit individual-biografisch und übertragen die gewonnenen Erkenntnisse auf die eigene berufliche Praxis.

Durch die ressourcenorientierte Perspektive des Kompass' reflektieren die Teilnehmer*innen ihre eigenen Selbstwahrnehmungen und Stärken im beruflichen Alltag. Dies schafft Räume für kollegialen Austausch und Beratung. Gleichzeitig werden die Teilnehmer*innen angeregt, über die Erweiterung von Handlungsspielräumen für Geflüchtete nachzudenken und neue Handlungsstrategien für eine ressourcenorientierte Arbeit mit geflüchteten Menschen zu entwickeln.



Rahmenbedingungen

Dauer:	ca. 105 Min.
Gruppengröße:	15 Teilnehmer*innen
Material:	visualisierter Kompass, Handouts
Raum:	je nach Gruppengröße, Stuhlkreis, Rückzugsmöglichkeit für Einzelarbeit

⁴ Zur Vertiefung der Übung siehe auch: Chernivsky, Marina / Friedrich, Christiane / Scheuring, Jana (2014). Selbstwirksamkeitskompass. In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. ZWST (Hg.): S. 148 ff. Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv> [30/11/2016].

Methodenbeschreibung

Schritt 1: Vergegenwärtigung des Themas (10 Min.)

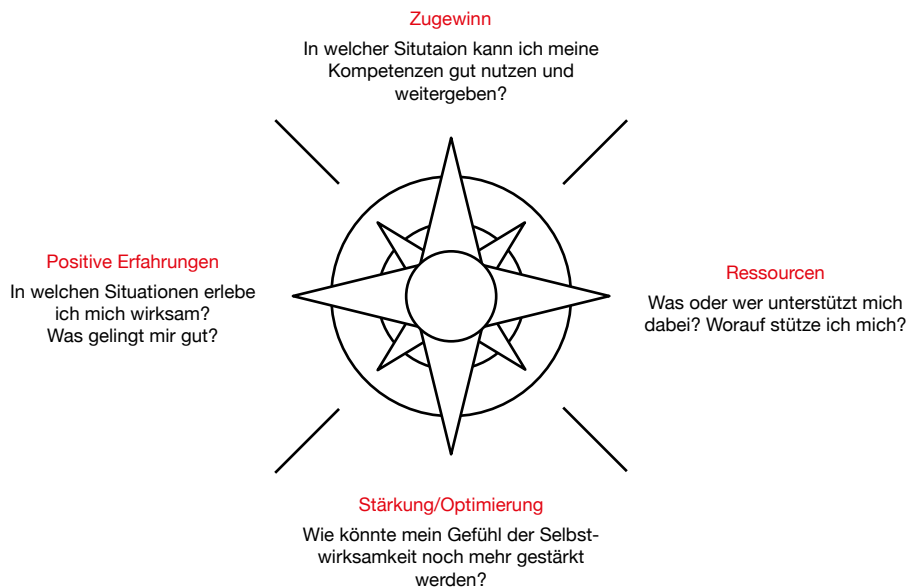
Bitten Sie die Teilnehmer*innen, sich ausgehend von den Assoziationen aus der Einstiegsrunde an eine berufliche Situation zu erinnern, in der sie sich als besonders selbstwirksam erlebt haben.

Geben Sie ihnen als Hilfestellung folgende Fragen:

- ▶ In welcher Situation habe ich mich selbstwirksam erlebt oder wo ist mir etwas gut gelungen?
- ▶ Welche Emotionen hatte ich dabei?
- ▶ Was hat mich in dieser Wahrnehmung unterstützt?

Diese exemplarischen Fragen dienen der inneren Einstimmung. In dieser Phase geht es nicht um eine abstrakte Begriffsarbeit, sondern darum, in einer stillen Reflexion den Blick auf das subjektive Empfinden zu richten.

Schritt 2: Bearbeitung des Selbstwirksamkeitskompass' (15 Min.)



Der Selbstwirksamkeitskompass (siehe Abbildung S. 22) liegt jede*r Teilnehmer*in vor. Die Teilnehmer*innen beantworten die Fragen aus dem Kompass stichwortartig, wobei der Fokus auf der täglichen beruflichen Praxis liegt.

Der Selbstwirksamkeitskompass enthält folgende vier „Fragerichtungen“, die je nach beruflichem Kontext abgewandelt und angepasst werden können:

- ▶ **Positive Erfahrungen:** In welchen Situationen erlebe ich mich als selbstwirksam? Was gelingt mir gut?
- ▶ **Ressourcen:** Wer oder was unterstützt mich dabei? Worauf stütze ich mich?
- ▶ **Verstärkung/Optimierung:** Wie könnte mein Gefühl der Selbstwirksamkeit weiter gestärkt werden? Was kann ich dafür tun?
- ▶ **Zugewinn:** In welchen Situationen kann ich meine Kompetenzen gut nutzen und weitergeben?

Schritt 3: Kleingruppendiskussion (30 Min.)

In Kleingruppen stellen sich die Teilnehmer*innen ihre Überlegungen vor und tauschen sich über ihre Ergebnisse und Erfahrungen aus.

Schritt 4: Auswertung im Plenum und Übertragung auf die tägliche Arbeit mit Geflüchteten (60 Min.)

Die Teilnehmer*innen besprechen wichtige Eindrücke und Erfahrungen im Plenum. Die Diskussion kann durch folgende Auswertungsfragen strukturiert werden:

- ▶ Was wurde für Sie sichtbar? Was hat Sie überrascht? Wie haben Sie den Austausch erlebt?
- ▶ Wie verstehen Sie jetzt das Konstrukt der Selbstwirksamkeit im Hinblick auf die Ressourcenförderung? Welche Faktoren gilt es zu erkennen und zu fördern?
- ▶ Welche Wirkung hat die Reflexion von Ressourcen für Ihre Selbstwahrnehmung?
- ▶ Was braucht es noch, um mehr Bewusstsein für diese Ebenen für sich zu gewinnen und bei anderen zu erzeugen?

Zentrale Erkenntnisse können am Flipchart notiert werden.

Im nächsten Schritt wird der Blick auf die Arbeitspraxis bzw. die Arbeit mit Geflüchteten gerichtet. Folgende Leitfragen helfen dabei:

- ▶ Perspektivenwechsel: Wann fühlen sich Ihre Klient*innen / Ratsucher*innen / Bewohner*innen etc. selbstwirksam? Woran merken Sie das?
- ▶ Praxis: Welche Maßnahmen oder Interventionsformen können das Gefühl der Selbstwirksamkeit bei den Menschen, mit denen Sie arbeiten, unterstützen?

Dieser Schritt beinhaltet zum einen eine wertschätzende Begutachtung des Geleisteten. Zum anderen soll er dazu anregen, Veränderungsmöglichkeiten auszuloten, um Geflüchteten mehr Sichtbarkeit, Mitbestimmung und Teilhabe zu geben, etwa in ihrem Alltag in den Unterkünften.

Optional: Schritt 5: Planung konkreter Handlungsschritte

Optional können an dieser Stelle erste konkrete Handlungsbedarfe und Planungsschritte festgehalten/visualisiert werden. Zur Vertiefung können Sie auch eine Fallbesprechung⁵ anbieten und in Kleingruppen eine konkrete Situation analysieren, in der etwas als besonders hilfreich erlebt wurde:

- ▶ Was ließe sich davon auf die Arbeit mit Geflüchteten übertragen?
- ▶ Was wäre auch für andere hilfreich?

Entscheidend ist hier, dass die Teilnehmer*innen anders als in herkömmlichen kollegialen Beratungen nicht ein konkretes Problem besprechen, sondern eine Situation, die mit einer besonders positiven Erfahrung verbunden war.

Leitfragenanalyse – Handlungsspielräume

Ziele und Inhalte

Hier wird nach den Lebensumständen der Geflüchteten in den Unterkünften und ihren Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten gefragt.⁶ Die Übung strebt einen Perspektivenwechsel an, der zur Reflexion von Mitbestimmungsmöglichkeiten, Teilhabe und positiver Selbstwahrnehmung der geflüchteten Menschen anregt. Die Teilnehmer*innen bearbeiten Leitfragen zu folgenden zwei Schwerpunkten:

5 Zur Gestaltung einer Kollegialen Fallberatung siehe auch Modul „Diversität und Diskriminierung“.

6 Der thematische Schwerpunkt der Reflexion richtet sich nach den Tätigkeitsbereichen der Teilnehmer*innen, es können zum Beispiel auch ehrenamtliche Unterstützungsangebote reflektiert werden.

- ▶ Kontext des Angebots: Wie muss ein Ort / ein Angebot beschaffen sein, um positive Erfahrungen zu ermöglichen? Wie kann das Vertrauen in das sozialen Umfeldes gestärkt werden?
- ▶ Handlungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Geflüchteten: Die Teilnehmer*innen loten die Möglichkeiten zur Teilhabe und Mitgestaltung innerhalb des Alltags in den Unterkünften aus und reflektieren die Angebote hinsichtlich Anerkennung, Ressourcenorientierung und Selbstwirksamkeit.

Die Leitfragen dienen primär dazu, im kollegialen Austausch die (begonnene) Auslotung von Handlungsspielräumen zu vertiefen.



Rahmenbedingungen

Dauer:	90 Min.
Gruppengröße:	15 Teilnehmer*innen
Material:	Stifte, Papier

Methodenbeschreibung

Schritt 1

Die unten genannten Leitfragen beleuchten verschiedene Aspekte des Alltags in Unterkünften. Im ersten Schritt werden Leitfragen formuliert, die an die Diskussion des Tages und die Arbeitsfelder der Teilnehmenden angepasst sind.

Schritt 2

Um die Antworten zu strukturieren, empfiehlt sich die Ampel-Methode mit Moderationskarten in Rot, Gelb und Grün. Die Teilnehmenden notieren ihre Antworten und stellen diese kurz vor. Ausgewählte Aspekte können dann im Anschluss vertieft diskutiert werden.

- ▶ Auf den roten Blättern notieren die Teilnehmer*innen Aspekte, die bereits Schwierigkeiten und Konflikte verursacht haben. Die Teilnehmer*innen erörtern dann anhand von gelungenen Beispielen, wie mit solchen Schwierigkeiten umgegangen werden kann, und loten Handlungsmöglichkeiten aus.
- ▶ Auf den gelben Zetteln notieren die Teilnehmer*innen jene Bedingungen, die eventuell verändert werden müssen, sowie Aspekte wie gesetzliche Richtlinien,

tagespolitische Entscheidungen etc., die sich ohnehin ständig verändern.⁷ Die Teilnehmer*innen diskutieren dann den Umgang des Teams mit solchen Veränderungen: Wie können Veränderungen so kommuniziert werden, dass Geflüchtete nicht destabilisiert werden? Wie kann sich die Einrichtung / das Angebot auf Veränderungsprozesse und wechselnde Anforderungen einstellen?

- ▶ Auf den grünen Zetteln sammeln die Teilnehmer*innen Aspekte, die sich bewährt haben. Der Austausch zu diesen Aspekten dient dazu, Gelingen gemeinsam wahrzunehmen und auszubauen.

Mögliche Leitfragen zum Kontext des Angebotes:

- ▶ **Verlässlichkeit:** Woran erkennen die Bewohner*innen, dass ein Ort / ein Angebot Verlässlichkeit im Miteinander bietet (transparente Regeln, verbindliche Absprachen, regelmäßige Termine, feste Ansprechpersonen etc.)?
- ▶ **Sicherheit:** Wie stellen wir sicher, dass die Bewohner*innen sich sicher fühlen und vor Gewalt geschützt sind (Gewaltschutzkonzepte, sichere Räume, Regelung zum Zugang zu Zimmern, Schutz vor Gewaltdarstellungen etc.)?
- ▶ **Wohlbefinden und Privatsphäre:** Wie ist die Atmosphäre in den Räumlichkeiten und im gemeinsamen Umgang? Gibt es für alle Bewohner*innen Orte, an denen sie sich wohlfühlen, und Bereiche mit (einem Minimum an) Privatsphäre? Gibt es Orte, die Austausch ermöglichen, wo Geflüchtete soziale Unterstützung und Anerkennung finden (Rückzugs- oder Aufenthaltsräume, Ausgestaltung von Räumlichkeiten und Angeboten etc.)? Wie werden die Angebote hinsichtlich dieses Themas ausgestaltet?
- ▶ ...

Leitfragen zur Stärkung der Mitbestimmung und positiven Selbstwahrnehmung:

- ▶ **Mitbestimmungsmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheit:** Welche Handlungsspielräume und Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Bewohner*innen bei der Gestaltung der Unterkunft, der Räumlichkeiten, der Tagesstruktur? An welchen Stellen ist mehr Mitbestimmung möglich und angemessen (Hausregeln, flexible Essenszeiten, Möglichkeiten zum Selbstkochen etc.)?
- ▶ **Autonomie:** Welche Informationen/Strukturen/Ressourcen brauchen Geflüchtete,

7 Hintergrund bildet hier auch der Umstand, dass Unterkünfte als System betrachtet aufgrund globaler Entwicklungen, wechselnder politischer Entscheidungen, schwankender Finanzierungen und teilweise starker Fluktuationen unter den Mitarbeiter*innen sehr instabile Gebilde sind. Als Gesamtsystem müssen sich Unterkünfte immer wieder neu ausrichten, um nach innen und außen stabil zu bleiben.

um selbstbestimmter handeln zu können? Wie ist der Zugang zur Mobilitäts- und Kommunikationsinfrastruktur? Wissen die Geflüchteten um ihre Rechte und Zugangsmöglichkeiten zu Angeboten?

- ▶ Ressourcenorientierung: Welche Angebote sportlicher oder kultureller Natur gibt es bereits? Wie werden diese angenommen und wie können Angebote gemeinsam mit den Bewohner*innen geplant werden? Wo entstehen positive Erfahrungsräume, die vorhandene Ressourcen und soziale Anerkennung fördern?

▶

Hintergrundinformationen zur Durchführung

Die Leitfragen sind als Anregung gedacht und können angepasst und erweitert werden. Haben die Teilnehmer*innen in der Arbeit mit dem Selbstwirksamkeitskompass bereits konkrete Maßnahmen, positive Beispiele oder Probleme kennengelernt, können sie diese mit Hilfe der Leitfragen weiterentwickeln. Es empfiehlt sich auch hier, die beiden Ebenen „Kontext des Angebots“ und „Handlungsmöglichkeiten“ zu berücksichtigen.

Nennen die Teilnehmer*innen sehr viele Schwierigkeiten und Probleme, ist es empfehlenswert, nur einzelne, besonders wichtige Aspekte herauszugreifen und vertieft zu diskutieren bzw. in Kleingruppen zu bearbeiten. Es soll nicht der Eindruck entstehen, vor einem Berg mit unlösbaren Problemen zu stehen. Achten Sie darauf, dass die positiven Erfahrungen und Erfolge der Teilnehmer*innen und ihr Engagement für Geflüchtete einfließen und gewürdigt werden.

Die Handlungsmöglichkeiten von Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen werden oft als sehr eingeschränkt beschrieben. Die Sensibilisierung für die menschliche Selbstwirksamkeit soll Ehrenamtliche und Mitarbeiter*innen dazu ermutigen, die Stärken, Kapazitäten und Erfahrungen geflüchteter Menschen wahrzunehmen und zu fördern, aber auch Barrieren und Hindernisse zu beachten. Probleme, diskriminierende Erlebnisse und deren Wirkung können offen besprochen werden. Gemeinsam suchen die Teilnehmer*innen nach Lösungswegen und entwickeln Handlungsstrategien.

Ausblick und Abschluss

Ziele und Inhalte

Die Teilnehmer*innen reflektieren den Verlauf der gemeinsamen Diskussion, sichern wichtige Ergebnisse und treffen ggf. Vereinbarungen für eine gemeinsame Weiterarbeit an bestimmten Themen. Es können konkrete Veränderungswünsche in der Arbeit mit Geflüchteten formuliert oder einzelne Aspekte der Diskussion herausgegriffen werden.



Methodenbeschreibung

Die Ergebnissicherung richtet sich nach dem Diskussionsverlauf und der Zusammensetzung der Gruppe. Sie können den Abschluss zum Beispiel folgendermaßen gestalten:

1. Einzelarbeit – Bestehendes sammeln

Bitten Sie die Teilnehmer*innen, in einer stillen Reflexion wichtige Aspekte der Veranstaltung festzuhalten. Dabei können sich die Teilnehmer*innen an folgenden Leitfragen orientieren:

- ▶ Was war erkenntnisreich, hilfreich, wohltuend? Was nehme ich in meinen Berufsalltag mit?
- ▶ Habe ich offene Fragen? Woran möchte ich weiterarbeiten?
- ▶ Was fehlt mir? Was ist zu kurz gekommen?

2. Kommende Schritte formulieren

Die Teilnehmer*innen formulieren auf der Grundlage der Arbeitsergebnisse realistische und umsetzbare nächste Schritte – je nach Zusammensetzung der Gruppe jede*r für sich, mit anschließendem Austausch in Murmelgruppen zu zweit oder zu dritt oder in Teams bzw. bestehenden Arbeitsstrukturen.

3. Auswertung und Rückmeldung zur Veranstaltung im Plenum

Die Teilnehmer*innen geben in einer offenen Runde eine Rückmeldung an die Seminarleitung und die Gruppe.

Anlagen

ARBEITSBLATT 1: Selbstwirksamkeitskompass

31



Selbstwirksamkeitskompass



Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Generalsekretariat
Carstennstraße 58
12205 Berlin
www.drk.de

Redaktionelle und fachliche Verantwortung

Ulrike Wagner, DRK-Generalsekretariat

Autorin

Christiane Friedrich, Projekt „Perspektivwechsel Plus“,
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST)

Lektorat, Layout und Satz

Kommunikationsagentur IKONUM, Dresden
www.ikonum.com

Erscheinungsdatum

Dezember 2017

© 2017 DRK. Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur zu nicht kommerziellen Zwecken und im Rahmen von Bildungsveranstaltungen des DRK und diesem nachgeordneten Gliederungen verwendet werden.



www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Generalsekretariat

Carstennstraße 58
12205 Berlin

Telefon: 030 85404-0
Telefax: 030 85404-468
E-Mail: drk@drk.de
www.drk.de

© 2017 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend