

**Empowerment**

„Man hilft den Menschen nicht, wenn man für sie tut, was sie selbst tun können“ (Abraham Lincoln)  
 „Nichts stärkt die Menschen so sehr, wie die kleinen, selbstständig erarbeiteten Erfolge“  
 Erlernte Hilflosigkeit und „Demoralisierung“  
 Empowerment kann so beschrieben werden als die Suche nach Auswegen aus erlernter Hilflosigkeit und entmutigender Abhängigkeit.

Auswege aus dieser Sackgasse der Demoralisierung eröffnen sich dort, wo Menschen kontrastive Lernerfahrungen machen können, die ihnen das Gefühl der Selbstwirksamkeit zurück geben.

Validierung der negativen Wahrnehmung des Klienten von Selbst, Umwelt und Zukunft („joining“)

Remoralisierung: einen „ersten Hoffnungsfunken zünden“; commitment und die motivationale Kraft des Klienten stärken („motivational interviewing“)

„kleine“ Ziele der Lebensverbesserung gemeinsam definieren

Entscheidungsspielräume eröffnen; verfügbare Entscheidungs-optionen transparent machen („mentoring“)

eine Haltung des Zutrauens und der Anerkennung dokumentieren

Entscheidungen positiv konnotieren, Mut machende Rückmeldung geben, Unterstützung anbieten

Das Recht auf Risiko und Irrtum zugestehen; Sackgassen und Irrwege als „Lernmaterial“ interpretieren; Fehlschläge mit Hoffnung stiftender Kommentierung abfedern

Ggf. die Lerngeschichte des Verlusts von Entscheidungsfähigkeit und Selbstbestimmung im biographischen Gespräch aufarbeiten.

zum einen: eine qualifizierte professionelle Beratung, Begleitung und Ressourcenförderung für jene Menschen, die motiviert und fähig sind, der „Grammatik des Sich-Selbst-Regierens“ zu folgen und die geforderte arbeitsmarktbezogene Eigenverantwortung zu realisieren; und

zum anderen: eine Basis- und Notversorgung auf entprofessionalisiertem Niveau für alle diejenigen, die zu einem eigenen Unternehmertum in Sachen Lebensgestaltung nicht mehr in der Lage erscheinen.

die Konsequenz: eine Zwei-Klassen-Sozialarbeit

Selbstakzeptanz und Selbstwertüberzeugung: eine geringe negative Affektivität; ein ungebrochenes Selbstwertgefühl und der feste Glaube an die Sinnhaftigkeit der eigenen Lebensziele und -werte.

Internale Kontrollüberzeugung: ein hohes Maß an Bewältigungsoptimismus und das Vertrauen in die eigene Bewältigungskompetenz.

Aktiver Umgang mit Problemen: eine aktive Auseinandersetzung mit Umweltanforderungen und die zielgerichtete Suche nach Ressourcepersonen und Problemlösungen.

Netzwerk-Kompetenz: die Bereitschaft und die Fähigkeit der Person, in Lebenskrisen Hilfesignale an andere zu versenden und deren soziale Unterstützung in einer nicht überfordernden Weise einzufordern.

**Empowerment**

**1. Biographische Nullpunkt-Erfahrungen**

„Sicherheit und Glücklich-Sein - das schien mir eine Sache der anderen, der ‚da oben‘ auf der Sonnenseite des Lebens“.

**2. Empowerment: politische und lebensweltliche Definition**

„power“ politische Macht (politische Kategorie)  
 Kraft; Stärke; Energie; Motivation; Durchsetzungskraft; gelingende Alltagsbewältigung (lebensweltliche Kategorie)  
 „empowerment“ Biographische Prozesse, in denen Menschen ein Stück mehr Macht für sich gewinnen (politische Macht; Kompetenz in der Bewältigung von alltäglichen Lebensbelastungen).

**3. Menschenbild: „die Philosophie der Menschenstärken“**

Respekt  
 Empowerment ist damit zu beschreiben als ein dialektischer, sich selbst verstärkender Prozess der Aktivierung und des Gewinns von Autonomie in der Alltagsgestaltung.

**4. Die professionelle Grundhaltung der Empowerment-Arbeit**

- (1) „sharing power“: Die Abkehr von einer „fürsorglichen Belagerung“
- (2) Respekt vor der Autonomie des Betroffenen und Kooperation ‚auf Augenhöhe‘
- (3) Die Mentoren-Rolle der professionellen Helfer Mentorenschaft als „kundige Lebensweg-Begleitung“

**5. Methodische Handwerkszeuge in der Empowerment-Arbeit: ressourcenorientierte Beratung und der „Empowerment-Zirkel“**

- Die ressourcenorientierte Beratung
- (1) Ressourcendiagnostik
  - (2) Basale Ressourcensicherung (case-management)
  - (3) Mobilisierung von brachliegenden Umweltressourcen
- Der „Empowerment-Zirkel“ - Empowerment-Arbeit im Team
- (1) Der Perspektivenwechsel von der Defizit- zur Stärkenorientierung: die Einführung einer mehrdimensionalen Eingangsdiagnostik (Problem- und Ressourcendiagnostik)
  - (2) Die Verständigung auf einen gemeinsamen Zielkatalog (Leitbild)
  - (3) Die Transparenz von Informationen und Entscheidungen
  - (4) Eine partizipative institutionelle Entscheidungsstruktur
  - (5) Die Komplementarität von Zuständigkeiten und Methoden
  - (6) Die Einführung von Verfahren der (Selbst-)Evaluation
  - (7) Die Chance auf Weiterlernen („learning organization“).

**7. Gefahr**

Die drohende Spaltung der Sozialen Arbeit

**6. Gelingende Empowerment-Prozesse**