

# EINFACH MAL MACHEN (LASSEN)

Sozialreport der Werkstatt  
“Empowerment und Reccourcenorientierung  
in der sogenannten Behindertenhilfe”

**THEORIETEIL: EMPOWERMENT  
UND RESSOURCENORIENTIERUNG**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
----------	-------------------	----------

<b>2</b>	<b>Empowerment</b>	<b>7</b>
<b>2.1</b>	Historie – Entstehung und Entwicklung im Empowerment	8
<b>2.2</b>	Der Begriff “Empowerment”	10
<b>2.3</b>	Vier Zugänge zum Empowerment	12
<b>2.4</b>	Bedeutung und Umsetzung in der sog. Behindertenhilfe	14
<b>2.5</b>	Kritische Perspektive auf Empowerment in der Praxis	16
<b>2.6</b>	Fazit und Ausblick	18

<b>3</b>	<b>Ressourcenorientierung</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	Begriffserklärung	22
<b>3.2</b>	Historie	23
<b>3.3</b>	Ressourcenorientierung in der Behindertenhilfe	25
<b>3.4</b>	Arten von Ressourcen	29
<b>3.5</b>	Methodisches Vorgehen in der Ressourcenorientierung	31
<b>3.6</b>	Vorteile	33

<b>4</b>	<b>Stimmen aus der Praxis</b>	<b>35</b>
<b>4.1</b>	Unklare Begriffsverständnisse bei Fachkräften im Bezug auf Empowerment und Ressourcenorientierung	37
<b>4.2</b>	Ressourcenorientierte Grundhaltung der Fachkräfte	42
<b>4.3</b>	Ressourcen der Ausgangsbasis	46
<b>4.4</b>	Motivation der Adressat*innen: Herausforderungen und Chancen	48
<b>4.5</b>	Ressourcen stärken durch vielfältige Netzwerke	51
<b>4.6</b>	Methodisches Handeln	54
<b>4.7</b>	Herausforderung: Wünsche vs. Auftrag	57

Literaturverzeichnis 62

Impressum 66

**1**

# **EINLEITUNG**

Wie können Fachkräfte durch Empowerment und ressourcenorientierte Ansätze Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen, aktiv an der Gestaltung ihres eigenen Lebens teilzuhaben? Diese Frage steht im Mittelpunkt unseres Sozialreports, der sich mit den Konzepten Empowerment und Ressourcenorientierung beschäftigt. Beide Ansätze stammen aus sozialen Bewegungen und sind eng mit Teilhabe, Selbstbestimmung und der Förderung individueller Ressourcen verbunden. Sie richten sich gegen rein fürsorgliche Ansätze, die Menschen als passiv und hilfsbedürftig betrachten, und setzen stattdessen darauf, Potenziale zu erkennen, Barrieren abzubauen und Menschen zu ermutigen, ihre eigenen Stärken zu entdecken und zu nutzen.

Empowerment und Ressourcenorientierung sind dabei nicht nur Schlagworte, sondern zentrale Haltungen, die die Soziale Arbeit grundlegend prägen. Sie fordern dazu heraus, bestehende Machtverhältnisse kritisch zu hinterfragen und den Fokus auf die Fähigkeiten und Wünsche der betroffenen Menschen zu legen. Es geht darum, nicht über Menschen hinweg zu entscheiden, sondern gemeinsam mit ihnen Lösungen zu entwickeln und nachhaltige Veränderungen zu ermöglichen. Gerade in der sog. Behindertenhilfe gewinnen diese Ansätze zunehmend an Bedeutung, weil sie den Blick weg von Defiziten hin zu Möglichkeiten und Ressourcen lenken.

Im theoretischen Teil unseres Sozialreports betrachten wir die historischen Entwicklungen, grundlegenden Begriffe und wichtigen Modelle, die das Konzept des Empowerments prägen. Wir wollen aufzeigen, welche theoretischen Überlegungen hinter diesem Ansatz stehen, welche Chancen und Herausforderungen sich daraus ergeben und warum er für die Arbeit in der Behindertenhilfe von großer Bedeutung ist. Diese theoretischen Grundlagen bilden die Basis, um die späteren praktischen Beispiele, Methoden und Interviews besser einordnen und verstehen zu können.

**2**

# **EMPOWERMENT**

Dieses Kapitel gibt einen Einblick, wie Empowerment in der Behindertenhilfe verstanden wird und weshalb es wichtig ist, Menschen in ihrer Eigenständigkeit und Teilhabe zu stärken.

## 2.1 HISTORIE – ENTSTEHUNG UND ENTWICKLUNG IM EMPOWERMENT

In diesem Kapitel wird die Bedeutung des Empowerment-Konzepts in der Sozialen Arbeit, insbesondere in der sog. Behindertenhilfe, erläutert. Dabei werden seine historischen Wurzeln, politischen Bezüge und seine Rolle im Kontext von Inklusion und Menschenrechten beleuchtet.

Die Geschichte des Empowerments in der Behindertenhilfe ist mit dem gesellschaftlichen Wandel im Verständnis von Behinderung und Menschenrechten verknüpft. Die Ursprünge des Empowerment-Denkens lassen sich in die Independent-Living-Bewegung der 1960er Jahre zurückführen. Ausschlaggebendes Anliegen des Protests war das Bestreben, Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und sie von Fremdbestimmung sowie der Unterbringung in stationäre Einrichtungen zu befreien. (vgl. Theunissen 2022, S. 79 f.).

Besonders prägend waren dabei die Bürgerrechtsbewegung in den USA, sowie die Befreiungsbewegungen in Ländern des globalen Südens. In dieser Zeit forderten diskriminierte Bevölkerungsgruppen aktiv Gleichberechtigung und politische Teilhabe ein (vgl. ebd. 2022, S. 32 f.).

Auch andere Bewegungen - wie die Friedensbewegung mit ihrem Widerstand gegen militärische Eingriffe in souveräne Staaten, die Armutspolite der Landbevölkerung gegen Enteignung und Vertreibung sowie die Frauenbewegung mit ihrer Kritik an Geschlechterungleichheiten - trugen wesentlich zur Entwicklung des Empowerment-Konzepts bei. Somit ist die Geschichte des Empowerments ebenso eng mit dem Widerstand gegen soziale Ungleichheit und strukturelle Machtverhältnisse verbunden. Empowerment wird in diesem Zusammenhang also als ein politischer Prozess verstanden, in dem benachteiligte Menschen, die von



sozialer Ungleichheit betroffen sind, durch gemeinsame Selbstorganisation aktiv in gesellschaftliche Machtverhältnisse eingreifen. Dabei geht es um ein kollektives Vorhaben, politische Selbstbestimmung (wieder) zu erlangen.

Ziel ist es, aus Strukturen der Abhängigkeit und Fremdbestimmung auszubrechen und eigene Handlungsmacht zurückzugewinnen (vgl. Elsen 2004, o. S.). Auch der Wandel der Inklusionspolitik in den letzten Jahrzehnten markiert eine grundlegende Verschiebung im Umgang mit Behinderung - weg von einem fürsorglich-defizitorientierten Ansatz hin zu einem menschenrechtlich fundierten Verständnis von Teilhabe und Selbstbestimmung. In diesem Kontext gewinnt das Empowerment-Konzept zunehmend an Bedeutung. Es fordert nicht nur die aktive Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an allen gesellschaftlichen Prozessen, sondern auch deren Recht auf Selbstvertretung, Entscheidungsfreiheit und individuelle Lebensgestaltung (vgl. Theunissen 2022, S. 33 f.).

Während traditionelle Inklusionspolitik lange Zeit auf Integration im Sinne der Anpassung an bestehende gesellschaftliche Strukturen abzielte, steht im Zentrum inklusionsorientierter Politik ein grundlegendes Umdenken: gesellschaftliche Strukturen sollen so gestaltet werden, dass sie Vielfalt anerkennen und Diskriminierung abbauen.

Empowerment wird dabei zum Schlüsselbegriff, der dann sowohl politische als auch soziale und gesellschaftliche Prozesse beschreibt, durch die Menschen mit Behinderungen ihre Handlungsmacht zurückgewinnen und sich gegen strukturelle, politische, institutionalisierte, gesellschaftliche und soziale Ausgrenzung zur Wehr setzen können.

## 2.2 DER BEGRIFF “EMPOWERMENT”

Vor dem Hintergrund der historischen Entwicklungen entstand eine Vielzahl unterschiedlich nuancierter Definitionen des Empowerment-Begriffs. Aus der wörtlichen Übersetzung von „Empowerment“ als *Bemächtigung, Ermächtigung* oder *Stärkung* lässt sich die grundlegende Natur des Prozesses nachvollziehen. Zentral ist die Subjektorientierung, in der Individuen als aktive, mündige und kompetente Akteur\*innen der eigenen Lebensgestaltung verstanden werden (vgl. Herriger 2020, S. 18). Hierzu wird der tradierte Defizit-Blickwinkel auf ein optimistisches Menschenbild umgelenkt (vgl. ebd., S. 74), was eine Fokussierung auf individuelle Stärken ermöglicht und die zugeschriebene Hilflosigkeit von Menschen mit Behinderungen (vgl. Theunissen 2022, S. 37) überwindet.

Empowerment wird als dynamischer Prozess im Kontext der individuellen Biografie verstanden, in dem lebensgeschichtliche Herausforderungen authentisch und kohärent (vgl. Herriger 2020, S. 18) adressiert werden. Den Menschen werden die Kompetenzen zugesprochen, in allen relevanten Lebensbereichen mitzuentschneiden und das eigene Handeln selbstwirksam zu erleben. Die Selbstentfaltung wird dann als erfolgreich verstanden, wenn das individuelle Wachstumspotential ausgeschöpft wird (vgl. Theunissen 2022, S. 37 f.).

Empowerment-Prozesse finden auf verschiedenen Ebenen statt. Der Fokus auf individuelle Fähigkeiten und Stärken beschreibt die individuelle Ebene, die auf bewusstes Kontrollempfinden und Teilhabemotivation zielt (vgl. Zimmerman 2000, S. 47). Auf der interaktionalen Ebene werden soziale Beziehungen und Netzwerke genutzt, um zusätzliche Ressourcen zu aktivieren (vgl. ebd., S. 51). Auf der strukturellen bzw. institutionellen Ebene (vgl. Herriger 2020, S. 184 f.) werden gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Diskriminierungsstrukturen adressiert, um Einfluss auf politische Entwicklungen zu nehmen (vgl. Zimmerman 2000, S. 51 ff.). Diese Ebenen sind derart miteinander verknüpft, dass Empowerment-Prozesse einer Ebene positiv auf andere Bereiche wirken

können. Das Mitwirken von Sozialarbeiter\*innen in gelingenden Empowerment-Prozessen bedarf einer kritischen Reflexion der eigenen Position innerhalb dieser Ebenen. Die Begleitung bei Findung und Nutzung individueller Stärken in Form einer „partizipativen Dienstleistungskultur“ (Theunissen 2022, S. 55) steht hierbei im Sinne der Empowerment-Prozesse. In der Verantwortung im Doppelmandat besteht hierbei die Herausforderung, Empowerment-Prozesse nicht durch bevormundende, paternalistische Haltungen zu gefährden (vgl. ebd., S. 55 f.).

Begriffliche Unschärfe und Offenheit des Begriffes „Empowerment“ eröffnen einerseits Interpretationsspielräume, erschweren andererseits einen gemeinsamen Diskurs (vgl. Herriger 2020, S. 14). Daher ist es zielführend, den Zugang zu dem komplexen Konzept durch die Betrachtung aus relevanten Perspektiven einzugrenzen.

**»Tauschen wir uns im Team regelmäßig über Empowerment und Ressourcenorientierung aus?«**

## 2.3 VIER ZUGÄNGE ZUM EMPOWERMENT

Die Soziale Arbeit steht heute vor der Herausforderung, Menschen nicht nur zu unterstützen, sondern sie zu befähigen, ihr Leben eigenständig und selbstbestimmt zu gestalten (vgl. Theunissen 2022, S. 27 ff.) Es steht für die Idee, Menschen zu stärken, damit sie ihr Leben selbstbestimmt gestalten können insbesondere dort, wo sie mit strukturellen Barrieren konfrontiert sind (vgl. ebd.). Gerade in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen reicht gut gemeinte Unterstützung allein nicht aus. Es braucht klare Konzepte, die Handlungsspielräume eröffnen und Fachkräfte in eine unterstützende, aber nicht bevormundende Rolle bringen (vgl. Theunissen 2022, S. 28). Wie Theunissen (vgl. ebd., S. 28) betont, ist Empowerment nicht nur pädagogisch zu verstehen, sondern als menschenrechtlicher Auftrag zu begreifen, mit dem Ziel, Selbstbestimmung und Teilhabe aktiv zu ermöglichen.

Damit die theoretische Idee von Teilhabe und Selbstbestimmung nicht abstrakt bleibt, sondern konkret im Alltag Sozialer Arbeit wirksam wird, sind konzeptionelle Zugänge notwendig, die Orientierung und Tiefe zugleich bieten (vgl. Herriger 2020, S. 17). Eine solche Struktur entwickelt Norbert Herriger in seiner Veröffentlichung aus dem Jahr 2020, indem er vier unterschiedliche Perspektiven auf Empowerment systematisiert (vgl. ebd., S. 17).

Den Anfang macht die *politische* Perspektive, bei dem Empowerment als kollektiver Lern- und Beteiligungsprozess verstanden wird, getragen von dem Ziel, gesellschaftlich benachteiligten Menschen Gehör zu verschaffen, ihnen Mut zur Mitgestaltung zu geben und soziale Veränderung aktiv zu ermöglichen (vgl. Herriger 2020, S. 17).

Daran schließt sich die *lebensweltliche* Perspektive an, die die Nähe zum Alltag der Adressat\*innen sucht und aufzeigt, wie Menschen trotz struktureller Hürden ihr Leben werteorientiert, selbstbestimmt und mit persönlicher Würde gestalten können (vgl. ebd., S. 18).

Die *reflexive* Perspektive lenkt den Blick auf die Kraft biografischer Reflexion und innerer Ressourcen. Sie ermutigt Menschen, sich selbst neu zu verorten und eigene Handlungsspielräume wiederzuentdecken (vgl. Herriger 2020, S. 19). Eine enge Verbindung zeigt sich hier zum ressourcenorientierten Ansatz nach Möbius, der betont, wie wichtig es ist, biografisch gewachsene Bewältigungsstrategien sichtbar zu machen und kreative Potenziale gezielt zu fördern – etwa durch den Rückgriff auf früher erfolgreich angewendete Problemlösungen oder künstlerische Ausdrucksformen (vgl. Möbius 2010c, S. 111 f.).

Abgerundet wird das Spektrum durch die *transitive* Perspektive der Fachkräfte, die Verantwortung übernehmen und nicht über Menschen hinweg entscheiden, sondern gemeinsam mit ihnen Wege finden: durch Beziehung, Respekt und gezielte Unterstützung, ohne Bevormundung, aber mit echter Begleitung (vgl. Herriger 2020, S. 20 f.). Zusammengenommen zeigt sich Empowerment hier nicht als festgelegte Methode, sondern als ethisch fundierte Grundhaltung, die auf Vertrauen, Anerkennung und die gemeinsame Gestaltung eines selbstbestimmten Lebens ausgerichtet ist (vgl. ebd., S. 21).

Die dargestellten Perspektiven verdeutlichen, dass Empowerment in der Sozialen Arbeit mehr bedeutet als Unterstützung zu leisten. Es geht darum, Teilhabe zu ermöglichen und individuelle Handlungsmacht zu stärken. Während Theunissen (2022, S. 27 ff.) den menschenrechtlichen Charakter dieses Ansatzes betont, bietet Herriger (2020, S. 17 ff.) ein konzeptionelles Modell zur fachlichen Umsetzung. Daraus ergeben sich konkrete Anforderungen an professionelles Handeln, die im weiteren Verlauf näher betrachtet werden.

*» Gibt es Situationen, in denen es mir schwerfällt, empowernd und ressourcenorientiert zu denken und zu handeln? Was für Situationen sind das und woran könnte das liegen? «*

## **2.4 BEDEUTUNG UND UMSETZUNG IN DER SOG. BEHINDERTENHILFE**

Nach Theunissen (vgl. 2022, S. 69 ff.) gibt es vier unterschiedliche Handlungsebenen, auf denen Empowerment in der Behindertenhilfe umgesetzt werden kann. Diese sind die subjektzentrierte, gruppenbezogene, institutionelle sowie sozialpolitische und gesellschaftliche Ebene.

Auf der subjektzentrierten Ebene steht die einzelne Person im Vordergrund, somit beinhaltet diese Ebene vor allem die Einzelfallhilfe. Ziel ist es, das Selbstvertrauen sowie die Selbstwirksamkeit von Adressat\*innen zu bestärken und zusätzlich verschiedene Angebote zu schaffen, wie etwa individuelle Beratung, Lernhilfen oder therapeutische Maßnahmen (vgl. Theunissen 2022, S. 68 f.). Bei der Arbeit wird stets auf „methodische Werkzeuge“ (ebd. 2022, S. 68) zurückgegriffen, „welche zur Förderung von Empowerment-Prozessen als besonders geeignet eingeschätzt werden“ (ebd. 2022, S. 68).

Bei der gruppenbezogenen Ebene liegt der Fokus darauf, Menschen mit Behinderungen in Gruppen zusammenzuschließen und diese zu stärken. Im Rahmen der „Netzwerkförderung“ (ebd., S. 69) werden Selbsthilfe-Initiativen entwickelt und Selbstvertretungsgruppen unterstützt, damit Personen mit ähnlichen Interessen und Anliegen zusammenarbeiten können (vgl. ebd., S. 69). Gerade in diesem Kontext sind Methoden wie Peer Counseling (vgl. van Kan 1996, S. 3 ff.) sehr präsent und relevant, denn Berater\*innen sowie Ratsuchende sind bei dieser Form der Beratung gleichgestellt und haben häufig ähnliche Erfahrungen erlebt. Zudem wird viel Wert auf Zuhören gelegt (vgl. ebd., S. 3 f.).

Ein weiterer wichtiger Aspekt der gruppenbezogenen Ebene ist die (Wieder-)Herstellung von privaten Netzwerken der Adressat\*innen, wie etwa Freund\*innen und Familienmitgliedern, sodass mögliche Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten verfügbar sind (vgl. Theunissen 2022, S. 68).

Die institutionelle Ebene bezieht sich auf Organisationen und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, wie beispielsweise Wohnheime, Werkstätten oder Schulen. Ziel ist es, diese Organisationen so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen in diesen Institutionen mehr Teilhabe, Mitbestimmung und Selbstbestimmung haben können. Die Einrichtungen sollten somit also nicht nur unterstützen, sondern auch Raum für Partizipation und Empowerment bieten (vgl. ebd., S. 70 ff.).

Die vierte und letzte Ebene ist die sozialpolitische und gesellschaftliche Ebene. Der Fokus liegt hierbei auf gesellschaftlichen und politischen Strukturen. Das Ziel ist, gesellschaftliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung zu fördern, politische Mitbestimmung zu stärken und die Interessen von z. B. Selbstvertretungsgruppen durchzubringen (vgl. ebd., S. 72 f.).

## 2.5 KRITISCHE PERSPEKTIVE AUF EMPOWERMENT IN DER PRAXIS

Empowerment ist ein wichtiges Konzept in der Sozialen Arbeit (vgl. Herriger 2020, S. 22), allerdings zeigen sich in der praktischen Umsetzung auch einige Schwierigkeiten und Grenzen, die kritisch betrachtet werden sollten.

Ein häufiger Kritikpunkt ist, dass der Ansatz sehr stark auf die einzelne Person schaut und dabei die größeren gesellschaftlichen Strukturen zu wenig beachtet (vgl. Herriger 2020, S. 123). In der Praxis bedeutet das oft, dass Fachkräfte versuchen, Menschen zu mehr Selbstverantwortung, Entscheidungsfähigkeit und Selbstbewusstsein zu ermutigen (vgl. Herriger 2020, S. 124). Dabei wird aber manchmal vergessen, dass viele Probleme auch durch soziale Ungleichheiten oder ungerechte Machtverhältnisse entstehen, die die Menschen nicht einfach selbst ändern können (vgl. Seckinger 2018, zit. nach Herriger 2020, S. 124).

Ohne diese Zusammenhänge mit einzubeziehen, kann Empowerment oberflächlich bleiben und sogar den Eindruck erwecken, als hätten Menschen mehr Kontrolle über ihr Leben, als sie tatsächlich haben (vgl. Herriger 2020, S. 127).



Auch die Haltung der Fachkräfte spielt eine große Rolle. Wenn diese noch in einem eher fürsorglich-bestimmenden Denken verhaftet sind, kann das die Selbstbestimmung der Adressat\*innen behindern (vgl. ebd., S. 129). Besonders in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen zeigen sich solche Muster oft noch sehr deutlich (vgl. ebd., S. 124 ff.). Hinzu kommen praktische Herausforderungen in vielen Einrichtungen: Zeitmangel, Zeitdruck, zu wenig Personal oder feste Abläufe, die oft nicht reflektiert werden, machen es schwer, den Anspruch einer individuellen und gleichberechtigten Zusammenarbeit wirklich umzusetzen (vgl. Enggruber 2012, S. 10). Außerdem gibt es strukturelle Hürden, die das Empowerment zusätzlich einschränken (Enggruber 2012, S. 10). Dazu gehören zum Beispiel komplizierte und langwierige bürokratische Prozesse, wenig transparente Entscheidungen und ein deutliches Machtgefälle zwischen Fachkräften und Adressat\*innen (Enggruber 2012, S. 11). Wenn dieses Machtverhältnis nicht bewusst hinterfragt wird, besteht die Gefahr, dass Empowerment nur dazu dient, Menschen besser an die bestehenden Verhältnisse anzupassen, statt diese Verhältnisse gemeinsam zu verändern (Enggruber 2012, S. 12). Wie Ruth Enggruber (2012, S. 12) betont, muss Empowerment deshalb immer auch kritisch betrachtet werden. Sonst kann es passieren, dass es nur so aussieht, als könnten die Betroffenen mitbestimmen, obwohl sie tatsächlich kaum Einfluss haben.

**»Wie kann ich die Selbstbestimmung und das Selbstwirksamkeitsgefühl von Menschen mit Behinderung stärken?«**

## 2.6 FAZIT UND AUSBLICK

Empowerment bedeutet in der Behindertenhilfe mehr als Unterstützung – es eröffnet die Möglichkeit, das eigene Leben aktiv zu gestalten und mitzubestimmen. Es entstand historisch aus sozialen Bewegungen und ist eng mit den Forderungen nach Selbstbestimmung und Teilhabe verbunden (vgl. Elsen 2004). Empowerment richtet sich gegen paternalistische Betreuung und setzt auf aktive Beteiligung sowie auf den Abbau struktureller Barrieren (vgl. Theunissen 2022, S. 19).

Im Begriffsverständnis wird Empowerment als ein mehrdimensionaler Prozess beschrieben, der individuelle, interaktionale und strukturelle Ebenen umfasst (vgl. Herriger 2020, S. 17 ff.; Zimmerman 2000, S. 44 ff.). Wesentlich ist dabei die Stärkung von Ressourcen und die Förderung eigenständiger Lebensführung anstelle von passiver Hilfe.

Die vier Zugänge zum Empowerment – politisch, lebensweltlich, reflexiv und transitiv – verdeutlichen, dass Empowerment nicht als technisches Verfahren verstanden werden darf, sondern als Haltung, die auf Reflexion, Vertrauen und kritischer Auseinandersetzung mit Machtstrukturen basiert (vgl. Herriger 2020, S. 40 ff.).

Die praktische Umsetzung, wie sie in unseren Texten diskutiert wurde, zeigt, dass Empowerment auf unterschiedlichen Ebenen realisiert werden muss – von individueller Ressourcenaktivierung bis hin zu institutionellen Veränderungen (vgl. Theunissen 2022, S. 68 ff.). Gerade in der Behindertenhilfe dürfen Empowerment-Prozesse nicht auf einzelne Maßnahmen beschränkt bleiben, sondern müssen auf gesellschaftliche Veränderungen abzielen (vgl. ebd., S. 72).

Für die Zukunft bleibt es eine zentrale Aufgabe, Empowerment konsequent als menschenrechtliche Verpflichtung zu verstehen. Es reicht nicht, individuelle Kompetenzen zu fördern – vielmehr müssen Organisationen, Verwaltungsstrukturen und politische Rahmenbedingungen verändert werden, um echte Teilhabe zu ermöglichen (vgl. ebd., S. 73). Dabei ist eine kritische Reflexion über bestehende Machtverhältnisse notwendig, ebenso wie die Offenheit, Entscheidungsprozesse transparent und partizipativ zu gestalten (vgl. ebd., S. 75). Empowerment sollte nicht als Zusatzangebot betrachtet werden, sondern als grundlegendes Prinzip, das die Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe leitet. Kleine Fortschritte im Alltag können so den Weg in eine inklusive Gesellschaft ebnen. In diesem Zusammenhang stellt die Arbeit mit einem Ressourcenteam eine zentrale Ergänzung dar, um Empowermentprozesse nachhaltig zu stärken und weiterzuentwickeln.

**» Wie kann ich Menschen mit Behinderung dabei unterstützen, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse zu erkennen und mitzuteilen? «**

**3**

**RESSOURCEN-  
ORIENTIERUNG**

In diesem Abschnitt über Ressourcenorientierung werden wir uns mit verschiedenen Themen beschäftigen. Wir beginnen mit einer Begriffserklärung. Im Abschnitt Historie wird dann die Entstehung des Begriffs „Ressourcenorientierung“ bis hin zur Verwendung in der Sozialen Arbeit erklärt. Danach wird die Ressourcenorientierung als Handlungskonzept in der sogenannten Behindertenhilfe betrachtet. Zudem werden die verschiedenen Arten und Formen von Ressourcen erläutert sowie die Methoden, die eine ressourcenorientierte Arbeit beinhaltet. Abschließend werden die Vorteile von Ressourcenorientierung erwähnt.

Im Folgenden findet sich ein Zitat, das sehr gut illustriert, worum es bei der Ressourcenorientierung geht:

*„Die Umsetzung dieses Konzeptes in die Praxis der Sozialen Arbeit hat zur Konsequenz, dass die biographischen, subjektiven und objektiven Anforderungen und Möglichkeiten der individuellen Lebenssituation des Menschen zum Ausgangspunkt des professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit werden und nicht mehr die Einschätzungen der Professionellen über den „Fall“. Die Einzelnen sollen in ihren spezifischen Lebenslagen und ihren sozialen Umfeldern gesehen werden, aus denen heraus sie ihren Unterstützungsbedarf formulieren.“ (Möbius 2010a, S. 13)*

Zusammenfassend wird deutlich, dass Ressourcenorientierung eine respektvolle und ganzheitliche Sichtweise auf den Menschen ermöglicht.

## 3.1 BEGRIFFSERKLÄRUNG

Wenn über Ressourcenorientierung gesprochen wird, ist es wichtig zu verstehen, dass sie von Disziplin zu Disziplin unterschiedlich ist. In diesem Sozialreport beziehen wir uns auf die Definition der Sozialen Arbeit.

Zur Erklärung des Begriffs in der Sozialen Arbeit lässt sich sagen:

*„Ressourcenorientierung meint die systemische Analyse und Aktivierung der klienteneigenen Fähigkeiten, Potenziale und Kraftquellen.“ (Friedrich 2012, S. 15)*

Wie bereits im vorherigen Abschnitt zu Empowerment dargestellt, verfolgt auch die ressourcenorientierte Arbeit das Ziel, Selbstwirksamkeit zu erzielen, Selbstverantwortung zu fördern und das Selbstwertgefühl zu stärken. Diese drei Elemente fördern die Gesundheit und Entwicklung der Adressat\*innen, was zur Erhöhung ihrer Lebensqualität beiträgt.

Das heißt, damit wir als Sozialarbeiter\*innen ressourcenorientiert arbeiten, müssen wir die Stärken der Adressat\*innen betonen und den Fokus nicht auf Defizite legen. Wir können auch eine Ressourcenaktivierung vornehmen, wenn wir die Selbständigkeit fördern, indem wir die Stärken der Adressat\*innen anerkennen und ihnen entsprechend Aufgaben übergeben, statt sie ihnen abzunehmen. So ermöglichen wir den Adressat\*innen Erfolgserlebnisse, die ihr Selbstwertgefühl stärken. Die Adressat\*innen sind also nicht nur Empfänger\*innen von Hilfe, sondern auch aktive Akteur\*innen in der ressourcenorientierten Arbeit. So werden die Adressatin\*innen aktiv in den Prozess der Veränderung einbezogen.

## 3.2 HISTORIE

Der Begriff Ressource ist relativ neu, aber in seiner Bedeutung ein altbekannter Terminus in der Sozialen Arbeit. Sein neues Gewand erhielt er durch die Ökologie-Diskussion der letzten drei Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts, deren Anfang mit dem Bericht von 1972 „Die Grenzen des Wachstums“ des Club of Rome (internationale gemeinnützige Organisation, gegründet 1968, die sich für eine nachhaltige Zukunft einsetzt) assoziiert werden muss. Die Autoren plädierten für ein ausgewogenes Verhältnis von Ressourcenverbrauch und Umweltbelastung auf der einen und Konsumhaltungen und Produktionsformen auf der anderen Seite (vgl. Knecht/Schubert 2012, S. 15 ff.).

Ressourcenorientierung bedeutet also Schutz der materiellen wie der sozialen Existenzgrundlagen, was zur anhaltenden Konjunktur des Begriffs Nachhaltigkeit führte.

Dieser zunächst ökologische Begriff wurde in der Sozialen Arbeit in Hilfe zur Selbsthilfe, Emanzipation, Empowerment oder Wiederbemächtigung übersetzt.

Um die Frage zu beantworten, ob schon vor der Diskussion um Nachhaltigkeit in Ökologie und Sozialer Arbeit eine Ressourcenorientierung vorhanden war, lohnt sich unter anderem ein Blick auf die historischen Pionierleistungen von Jane Addams (Gemeinwesenarbeit), Mary Richmond (Individualfürsorge) und Ilse Arlt (Theoretikerin), die diesen Begriff jedoch zunächst nicht nutzten. Trotzdem fällt bei allen auf, dass sie sich auf die humanistische Vorstellung menschlicher Kräfte berufen: Seien es individuelle bzw. familiäre, wie bei Mary Richmond, oder auch nachbarschaftliche bzw. gesellschaftliche, wie bei Jane Addams. Die Ausrichtung des Blickwinkels prägte auch ihre methodischen Ansätze, die bekanntermaßen von der Einzelfallhilfe (casework), über die soziale Gruppenarbeit bis hin zur Gemeinwesenarbeit (community work) reichten. Beispielsweise ordnete Richmond um den Einzelfall in fünf konzentrischen Kreisen die Familie, die Nachbarschaft, die Kommune, die private und öffentliche Wohlfahrt, also das

Gemeinwesen insgesamt an. In diesem Aufbau vom Einzelnen zum Sozialwesen waren auch die Ressourcen entsprechend dieser Reihenfolge zu beachten. Bei Adams hingegen waren in entgegengesetzter Richtung die Umstände des Daseins im Gemeinwesen, die Wohn- und Arbeitsbedingungen ausschlaggebend und erst indirekt die persönlichen Kräfte einzelner Individuen. Schließlich waren für die Fürsorgetheoretikerin Arlt die Bedürfnisse der Menschen, Ausgangspunkt jeder weiteren Fürsorgebestrebung. Dies war für Arlt eine ebenso individuelle wie professionelle und sozialpolitische Aufgabe und hing bei ihr von individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie von wirtschaftlichen und sozialen Ressourcen ab (vgl. Knecht/Schubert 2012, S. 15 ff.).

Abschließend lässt sich feststellen, auch wenn der Begriff erst in den 1980er-Jahren in der Sozialen Arbeit entstand, so spielt er in vielen vorangehenden Theorien eine wichtige Rolle. In der Behindertenhilfe entstand er als Reaktion auf die zuvor vorherrschende defizitorientierte Sichtweise.

***» Was brauche ich oder meine Einrichtung, um ressourcenorientierter arbeiten zu können? «***



### **3.3 RESSOURCENORIENTIERUNG IN DER BEHINDERTENHILFE**

In der Arbeit mit Menschen mit Behinderung gewinnt ein ressourcenorientierter Ansatz zunehmend an Bedeutung. Ziel dieses Textes ist es, die Grundhaltung und Umsetzungsmöglichkeiten dieses Ansatzes in der Behindertenhilfe darzustellen und zugleich aufzuzeigen, welche Herausforderungen mit dem notwendigen Paradigmenwechsel – hin zu mehr Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion – verbunden sind. Dabei wird deutlich, dass trotz politischer Impulse und rechtlicher Rahmenbedingungen wie der UN-Behindertenrechtskonvention, noch viele gesellschaftliche, institutionelle und kulturelle Hürden bestehen.

Ressourcenorientiertes Handeln in der Sozialen Arbeit ist eine spezifische Haltung und ein methodisches Vorgehen in der Betreuung und Beratung in der Behindertenhilfe. Es zeichnet sich dadurch aus, dass der Blick weg von den Defiziten hin zu den Potenzialen der Menschen gerichtet wird. Diese Potenziale werden systematisch in den Unterstützungsprozess einbezogen. Im Mittelpunkt steht die Suche nach passenden Lösungen, für die wiederum die notwendigen Ressourcen aktiviert werden müssen. Daher ist es von großer Bedeutung, ein gutes Gespür für „Kraftquellen“ aller Art zu haben und über konzeptionelle Grundkenntnisse sowie Methodenkompetenzen zu verfügen (vgl. Möbius 2010b, S. 141).

Doch so überzeugend das ressourcenorientierte Handeln in Theorie und Praxis erscheint, steht seine Umsetzung häufig vor strukturellen und kulturellen Hürden. Der notwendige Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe – weg von Fürsorge hin zu Selbstbestimmung und Teilhabe (vgl. Kurzke-Maasmeier 2009, S. 2 ff.) – trifft nicht selten auf Widerstände und tradiertes Denken, das tief in den Institutionen und im gesellschaftlichen Bewusstsein verankert ist. Altes bleibt Altes und das Neue wird schlecht anerkannt. Aussagen wie „Das ist doch nichts Neues, das machen wir doch schon seit Jahren so.“ oder „Was soll falsch sein an der Fürsorge für Menschen mit Behinderung?“ (Fink 2011, S. 13) werden häufig als Argumente gegen einen Wandel ins Feld geführt. Daraus wird deutlich, dass „altes“ und „neues“ Denken oft verbunden nebeneinander existieren. Begriffe und Konzepte werden unterschiedlich verstanden, verfolgen unterschiedliche Ziele und erzeugen so Reibungspunkte.

Schlagworte wie Fürsorge und Selbstbestimmung verweisen auf überholte Betrachtungsweisen. Der Fokus soll heute viel umfassender gesetzt werden – unter anderem auf zentrale Themen wie die „Bedarfserhebung, der Leistungen für Menschen mit Behinderung, der Angebots- und Finanzierungsformen“ (Fink 2011, S. 14).

Es wird des Öfteren betont, dass Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen oder rechtlichen Betreuer\*innen lernen sollen, mit einer neuen Freiheit und Verantwortung umzugehen. (vgl. Fink 2011, S. 14). Soziale Unternehmen stehen vor der Herausforderung, sich stärker an einen flexibleren und individuelleren Arbeitsalltag anzupassen. Dies bringt tiefgreifende Veränderungen mit sich – in gewohnten und teils berechtigten Abläufen, in politischen Strukturen, persönlichen Interessen sowie in Arbeitskontexten (vgl. Fink 2011, S. 14).

Trotz bestehender Integrationsbemühungen – etwa in Förderkindergärten, Förderschulen oder Werkstätten – hat sich die gesellschaftliche Lebenssituation von Menschen mit Behinderung nur geringfügig verändert. Der Begriff der „Normalisierung“ soll daher weiter an praktischer Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig ist weltweit zu beobachten, dass sich viele Gesellschaften zwar modernen Wertesystemen öffnen, dabei jedoch eine zunehmende

Abwertung von Menschen mit Beeinträchtigungen stattfindet. Diese Entwicklung gilt es umzukehren, um eine Normalität für alle möglich zu machen (vgl. Fink 2011, S. 14 ff.).

Mit den zentralen Begriffen Teilhabe und Chancengleichheit wurde es in der Behindertenhilfe möglich, Personenorientierung (Selbstbestimmung) und gesellschaftliche Perspektiven (Normalisierung) miteinander zu verbinden und in einen größeren sozialpolitischen Zusammenhang zu stellen. Die Ziele – und deren Erreichung – sollen auf alle Menschen ausgerichtet sein und ihnen Zugang zu politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Möglichkeiten eröffnen (vgl. Fink 2011, S. 19 f.).

Fachliche wie politische Diskussionen zeigen: Es gibt positive Entwicklungen hin zu einer stärkeren Einbeziehung von Menschen mit Behinderung. Der Fokus richtet sich dabei zunehmend auf die Person – weniger auf die starren Vorgaben des Systems (vgl. Fink 2011, S. 20 f.).

Ein bedeutender Impuls kam mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die dem Paradigmenwechsel und dessen Umsetzung mit dem Begriff „Inklusion“ neue Dynamik verliehen hat (vgl. Fink 2011, S. 21). Ziel ist es, „Behinderung als Teil der Vielfalt menschlichen Lebens wahrzunehmen und Menschen mit Behinderung eine selbstbestimmte und diskriminierungsfreie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen“ (Penka 2011, S. 69).

Gefordert werden dafür mehr Rahmenbedingungen, unter denen alle Bürger\*innen eines Gemeinwesens ihre selbstbestimmte Teilhabe verwirklichen können. Die Konvention listet Rechte von Menschen mit Behinderung auf und macht Vorgaben für zahlreiche Politikbereiche. Sie ist jedoch keine Spezialkonvention, die Sonderrechte formuliert – vielmehr stellt sie universelle Menschenrechte aus der Perspektive von Menschen mit Behinderung dar. Dadurch beschleunigt und vertieft sie den Wandel hin zu einer inklusiveren Gesellschaft (vgl. Fink 2011, S. 22).

Die zentrale Frage ist heute: „Welche gesellschaftlichen Facetten müssen verändert werden, damit das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an und in allen Lebensbereichen gelingen kann?“ (Fink 2011, S. 22). Noch ist der

### 3.3 Ressourcenorientierung in der Behindertenhilfe

Paradigmenwechsel nicht vollständig vollzogen. Die breite Gesellschaft nimmt bisher nur wenig Notiz davon. Neue Denkweisen und Ansätze sind in der Behindertenhilfe noch längst kein Allgemeingut. Dennoch gilt: Die Orientierung an der selbstbestimmten Teilhabe ist unumkehrbar (vgl. Fink 2011, S. 23).

Zwar lassen sich nicht alle Vorgaben der Konvention sofort umsetzen – oft fehlen noch die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Trotzdem müssen sich Politik und öffentliche Dienste intensiver mit sozialen Fragen auseinandersetzen, Konventionen stärker in den Fokus rücken und durch Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und Workshops für ein besseres Verständnis sorgen. Auch gilt es, Verantwortungsträger stärker für die Rechte von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und sie auf ihre Umsetzungsverpflichtungen aufmerksam zu machen. Eine aktive Einbindung der Betroffenen in kommunale Planungsprozesse kann zudem neue, bedarfsgerechte Ideen hervorbringen. (vgl. Penka 2011, S. 75 f.).

**» Inwiefern beziehe ich  
das soziale Umfeld  
(z.B. Familie, Freundeskreis, ...)  
der Adressat\*innen  
als Ressource mit ein? «**

## 3.4 ARTEN VON RESSOURCEN

Das frühzeitige und umfassende Erkennen sowie die Mobilisierung bislang ungenutzter oder fehlender Ressourcen und deren angemessene Nutzung sind zentrale Elemente einer professionellen ressourcenorientierten Haltung in der Sozialen Arbeit (vgl. Möbius 2010a, S. 14 ff.).

Der Begriff der Ressourcenorientierung meint dabei ein Konzept, das verschiedene Kategorien von Ressourcen unterscheidet. Diese Kategorien beziehen sich auf verschiedene Arten von Ressourcen und darauf, wie diese aktiviert werden können. So haben Thomas Möbius und Sibylle Friedrich in ihrem Buch „Ressourcenorientiert arbeiten“ drei Kategorien (individuelle, soziale, materielle) von Ressourcen als besonders bedeutsam für die Bewältigung von Alltagsproblemen und die Lösung von Problemen in der Sozialen Arbeit identifiziert.

Zu den individuellen Ressourcen zählen Fähigkeiten wie Intelligenz, Wissen, Kreativität, Charaktereigenschaften und Bewältigungsstrategien. Besonders in der Klärungsphase der Sozialen Arbeit vollzieht sich deren Identifikation und gezielte Förderung (ebd., S. 14 ff.). Mit ihrer Konzeption geht Möbius (2010c) jedoch über die genannten drei Ebenen hinaus. Ihm geht es besonders um die dynamische Nutzung von Ressourcen im Hilfeprozess. Die individuellen Ressourcen werden erweitert, indem neben den oben angesprochenen Kompetenzen auch biographische Bewältigungsstrategien kenntlich gemacht werden (z.B. früher erfolgreich angewendete Problemlösungen), um kreative Potenziale (z.B. künstlerische Ausdrucksmöglichkeiten) zu erweitern (vgl. S. 111 f.). Soziale Ressourcen umfassen das vorhandene Kapital an sozialen Beziehungen, das durch soziale Netzwerkmoderation aktiviert oder erweitert werden kann (vgl. Friedrich 2010, S. 96 ff.).

Materielle und infrastrukturelle Ressourcen, wie beispielsweise barrierefreier Wohnraum oder institutionelle Angebote (Beratungsstellen), sind weitere wichtige Aspekte ressourcenorientierter Sozialer Arbeit (vgl. Möbius 2010a, S. 16.)

Ressourcenorientierung ist somit ein vielseitiges Konzept, das in verschiedenen Disziplinen und Kontexten anwendbar ist. Das Konzept umfasst die zielgerichtete Wahrnehmung, Förderung und Nutzung individueller, sozialer und materieller Ressourcen mit dem Ziel, die Entwicklung, das Wohlbefinden und die Problemlösung zu unterstützen.

## 3.5 METHODISCHES VORGEHEN IN DER RESSOURCENORIENTIERUNG

Die Vorgehensweise der Ressourcenorientierung zeichnet sich durch verschiedene Punkte aus. Zum einen ist es wichtig, dass die Fachkraft selbst glaubwürdig zuversichtlich auf diesen Prozess schaut und dieses Gefühl auch den Adressat\*innen übermittelt. Es muss sich zudem ständig gefragt werden, was alles als Ressource gesehen, und demnach genutzt werden kann. Außerdem bedarf es einer „feinfühlig ressourcenaktivierenden Beziehungsgestaltung“ (Hesse 1999, S. 47).

Es wird versucht den Adressat\*innen Wege zu eröffnen Problemlösestrategien zu entwickeln und die eigenen Bewältigungskompetenzen weiter auszubauen, indem fokussiert nach vorhandenen Ressourcen gesucht wird. Dafür ist es grundlegend, die Entwicklungsbedürfnisse und Fähigkeiten eines jeden differenziert zu betrachten (vgl. Albrecht/Ruff, 2021, S. 491).

Die unterschiedlichen Methoden der Ressourcenorientierung beziehen sich immer auf die vorhandenen Ressourcen und Netzwerke im Leben der Adressat\*innen. Der Prozess hierbei ist ein vielschichtiger Vorgang, bei dem es wichtig ist, dass die Fachkraft und die Adressat\*innen fest zusammenarbeiten. Im Mittelpunkt der Methoden der Ressourcenorientierung steht immer das Ziel, die individuellen, sozialen und materiellen Ressourcen der Adressat\*innen aufzudecken und Wege zu finden, wie diese genutzt werden können, um die Adressat\*innen beim Bewältigen ihrer Probleme zu unterstützen. Es wird zudem geschaut, wie andere, neue Ressourcen aktiviert werden können (vgl. Möbius 2010a, S. 16). Es werden Arbeitsblätter und Dokumentationsbögen genutzt, um die einzelnen Phasen auf dem Weg zur Zielerreichung festzuhalten, getroffene Vereinbarungen zu visualisieren, sowie die Ergebnisse festzuhalten (vgl. ebd., S. 18). Um mit solchen Methoden arbeiten zu können, ist es für die Fachkraft ausschlaggebend eine ressourcenorientierte Haltung zu entwickeln. Dazu gehört es, die theoretischen Grundlagen der Ressourcen- und Netzwerk-

### 3.5 Methodisches Vorgehen in der Ressourcenorientierung

arbeit zu kennen, sowie deren verschiedene Konzepte und Vorgehensweisen. Es ist wichtig eine gewisse Kompetenz im Gebrauch solcher Konzepte zu erlangen und einen Weg zu finden, die erlernten Kenntnisse über die Methoden und Instrumente auch entsprechend in der Praxis umsetzen zu können (vgl. ebd., 2010, S. 25 f.). Bei der Ressourcenorientierung findet auch eine Weiterentwicklung der Rolle der Fachkraft statt. Die Fachkraft ist nun nicht mehr nur eine Betreuungsperson, sondern wird auch zu

*„einem Vermittler zwischen den Mitgliedern des sozialen Umfeldes, einem Förderer der Netzwerkbeziehungen zwischen den Akteuren, einem „Forscher“ im Hinblick auf zu entdeckende Ressourcen“ (Möbius 2010a, S. 26).*

Im Mittelpunkt der Hilfe durch die Fachkraft steht nun nicht mehr wie zuvor die professionelle Beziehung, sondern viel mehr die „Aktivierung und Unterstützung von nicht professionellen Beziehungen im sozialen Umfeld der Akteure“ (vgl. ebd., S. 26).

**» Welche Bedeutung und Gewichtung haben Empowerment und Ressourcenorientierung für mich persönlich? Auch außerhalb meiner Identität als Fachkraft. «**



## 3.6 VORTEILE

Ressourcenorientierung fördert die Fähigkeit der Adressat\*innen, Probleme selbst zu bewältigen, anstatt dauerhaft auf professionelle Hilfe angewiesen zu sein (vgl. Friedrich 2012, S. 15). Dies stärkt das Gefühl von Kontrolle, Selbstverantwortung und Selbstwert (vgl. Friedrich 2012, S. 16). Die Arbeit mit Ressourcen fördert eine psychologisch gesunde Attribution und Motivation eines Menschen. Es unterstützt ein förderliches Attributionsmuster (z. B. Erfolge sich selbst zu schreiben, Misserfolge als veränderbar sehen), was die Motivation steigert und das Vertrauen in eigene Fähigkeiten stärkt (vgl. ebd., S. 16 f.). Des Weiteren wird die bewusste Wahrnehmung und Aktivierung eigener Ressourcen als Schlüssel zur Zielerreichung dargestellt. Es geht darum, „Ressourcen zu bergen“ denn Ressourcen sind oft vorhanden, aber unentdeckt (vgl. ebd., S. 19 f.). Die Ressourcenorientierung beruht auf der positiven Psychologie nach Martin Seligman (vgl. ebd., S. 22) und trägt so zur Förderung von Resilienz, Lebenszufriedenheit und persönlichem Wachstum bei (vgl. ebd., S. 21).

Ein weiterer Vorteil durch die Arbeit mit einem ressourcenorientierten Ansatz ist, dass es ein Gegengewicht zu einer einseitigen Fokussierung auf Probleme bietet, die leicht zu Hilflosigkeit und Überforderung führen kann (sowohl für Fachkräfte als auch Adressat\*innen) (vgl. ebd., S. 23 f.). Durch die Ressourcenorientierung und der (Re-)Aktivierung des sozialen Umfelds können Unterstützungsleistungen langfristig aus den sozialen Ressourcen hervorgebracht werden, was zur dauerhaften Stabilität beiträgt (vgl. ebd., S. 33). Ressourcenorientierung ist außerdem in vielen Hilfeformen flexibel einsetzbar. So wird zum Beispiel in der Familienhilfe die Methode der ressourcenorientierten Netzwerkmoderation verwendet. Die ressourcenorientierte Netzwerkmoderation versteht sich als fortgeschrittene Methode der informellen Netzwerkarbeit in der Sozialen Arbeit. Sie stellt ein starkes Empowerment-Werkzeug für sozial benachteiligte und mehrfach belastete Familien dar (vgl. ebd., S. 1 ff.).

**4**

**STIMMEN AUS  
DER PRAXIS**

Im Rahmen unseres Sozialreports haben wir verschiedene Fachpersonen interviewt, die mit unterschiedlichen Qualifikationen in ihrem jeweiligen Bereich tätig sind. Sie gaben uns Einblicke, wie sie ressourcenorientiertes Arbeiten und Empowerment in ihren Berufsalltag integrieren. In vertiefenden Gesprächen zeigte sich, dass die Wege in ihre heutige berufliche Position sehr unterschiedlich waren. Einige von ihnen haben über eine Ausbildung den Einstieg in die Soziale Arbeit gefunden, etwa als Heilerziehungspfleger\*in, Heilpädagog\*in oder systemischer Therapeut\*in. Andere wiederum qualifizierten sich über ein Studium, beispielsweise in Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Kinder- und Jugendtherapie. Eine Person absolvierte zudem eine Weiterbildung in Peer-Beratung.

Durch ihre jeweilige Qualifikation eröffneten sich vielfältige berufliche Möglichkeiten im sozialen Bereich. Aufgrund der großen Bandbreite an Einsatzfeldern sind die Interviewten heute in ganz unterschiedlichen Bereichen tätig: vom sozialpsychiatrischen Dienst über die berufliche Rehabilitation Jugendlicher mit Behinderung, stationäre sowie medizinische Reha-Einrichtungen, betreutes Wohnen im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe, Eingliederungshilfe in unterstützenden Wohnformen bis hin zur Berufsberatung sowie stationären und betreuten Wohnangeboten. Dank fundierter Fachkenntnisse und klarer Motivation in ihren jeweiligen Praxisstellen haben sie verschiedenste berufliche Rollen übernommen, von der Peer-Beratung bis hin zur Geschäftsführung. So finden sich in unserer Untersuchung auch leitende und koordinierende Positionen wie Teamleitung, Koordination oder die Alltagsbegleitung wieder.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse, aus den von uns durchgeführten Interviews der Fachkräfte, vorgestellt. Somit wurden Zitate in verschiedene Themen unterteilt, die sich aus den Gesprächen mit den Sozialarbeiter\*innen ergeben haben. Diese Themenbereiche bieten einen guten Einblick in die Empowerment- und Ressourcenorientierung der Sozialen Arbeit.

Die Themen, die wir in unseren Interviews behandelten, waren vielfältig. Wir wollten herausfinden, wie Fachkräfte auf die Frage nach einem ressourcenorientierten und empowernden Arbeiten reagieren und was sie sich darunter vorstellen. Teilweise bekamen wir sehr vage Antworten auf unsere Fragen nach den beiden Begrifflichkeiten und nicht alle wussten damit etwas anzufangen oder hatten andere Vorstellungen von diesen beiden Konzepten. Wir fragten außerdem nach, wie für die Fachkräfte eine ressourcenorientierte Grundhaltung aussieht und wie sie die Menschen mit Behinderungen gut da abholen, wo diese eben gerade stehen. Des Weiteren fragten wir nach der Motivation der Adressat\*innen, den verschiedenen Netzwerken und personellen Ressourcen, nach den Methoden, die angewendet werden, um Ressourcenorientierung und Empowerment zu gewährleisten sowie nach den Herausforderungen der Fachkräfte in der Umsetzung dieser Ansätze.

**»Schaffe ich es, meine eigenen Wünsche gegenüber den Adressat\*innen zurückzustellen, wenn sie andere Vorstellungen und Wünsche haben?«**

## 4.1 UNKLARE BEGRIFFSVERSTÄNDNISSE BEI FACHKRÄFTEN IN BEZUG AUF EMPOWERMENT UND RESSOURCENORIENTIERUNG

Im Rahmen unserer Interviewauswertung konnten wir feststellen, dass es den Fachkräften schwerfällt, Empowerment und Ressourcenorientierung zu definieren oder fachlich zu beschreiben. Meist wurden von den Fachkräften nur vage Umschreibungen gemacht. Gut zu erkennen ist das am Beispiel dieser Zitate:

*„Schwere Frage...Wie ich schon einmal gesagt habe, es geht darum, was die Leute Können.“ (Fachkraft B, S.1, Z.4 f.)*

*„Dass ja dann Hilfe zur Selbsthilfe einfach.“  
(Fachkraft D, S. 14, Z. 648 f.)*

*„Und auch was Empowerment anbelangt, also so eine Art von Unterstützung, dass sie es auch irgendwann dann alleine schaffen.“ (Fachkraft D, S. 13, Z. 575 ff.)*

*„Naja, Selbstwirksamkeit – das ist im Prinzip der Begriff, den ich oft verwende.“ (Fachkraft B, S.1, Z.31.)*

Es ist hier deutlich zu erkennen, dass zwar ein Grundverständnis der Begriffe Empowerment und Ressourcenorientierung vorliegt, die genauen Inhalte und Bedeutungen für die eigene Arbeit jedoch nicht wirklich genannt werden können. Bei einem der Interviews wurde auch ein Handeln mit individuumzentrierter Orientierung als ressourcenorientierte Arbeit benannt. Dies ist zwar Teil der Grundlage der ressourcenorientierten Arbeit, mit

dieser aber nicht gleichzusetzen. Dort zeigt sich erneut, dass das Verständnis der Begriffe bei den Fachkräften teilweise nicht ausreichend vorhanden ist.

*„Bei der Medikamentenvergabe kann es dann so sein, dass wir einmal in der Woche mit allen offenen Stellen die Entscheidung treffen: Du bekommst jetzt Medikamente für 7 Tage, und wir sehen uns erst in einer Woche wieder, um die Dosierung zu überprüfen. Oder wir erinnern dich zu jeder Einnahmezeit, oder du bekommst etwas für einen Tag mit. (Fachkraft B, S.1, Z.15ff)*

*„Das ist ein Ausdruck von Ressourcenorientierung, bei dem wir wirklich schauen, was passt und womit die Adressaten gut umgehen kann.“ (Fachkraft B, S.1, Z.20f.)*

Bei diesen Zitaten wird zwar individuell auf die Fähigkeiten der einzelnen Adressat\*innen geschaut, die endgültigen Entscheidungen werden jedoch von den Fachkräften und ohne die Einbeziehung der Adressat\*innen getroffen. Nur weil sich am Entwicklungsstand und den Fähigkeiten der Adressat\*innen orientiert wird, handelt es sich dabei nicht direkt um Ressourcenorientierung.

Eine weitere Stelle in einem der Interviews, bei der uns aufgefallen ist, dass das Verständnis von Ressourcenorientierung nicht ganz dem eigentlichen Ansatz dahinter entspricht, ist im folgenden Zitat zu finden. Dort wird zwar ebenfalls betont, dass auf die Adressat\*innen im einzelnen geschaut wird, dies aber nur unter Berücksichtigung eines Aspekts, nämlich wie fit die Jugendlichen für die bevorstehende Ausbildung sind. Ihre individuellen, sozialen und materiellen Ressourcen werden dabei nicht weiter erkundet und es wird nicht darauf hingearbeitet, das vorhandene Potenzial der Adressat\*innen herauszulocken und weiterzuentwickeln, sodass die Jugendlichen es für ihre weitere Zukunft nutzen könnten. Das besprochene Zitat lautet wie folgt:

#### 4.1 Unklare Begriffsverständnisse bei Fachkräften in Bezug auf Empowerment und Ressourcenorientierung

*„Also da gibt es viele Variationen und Möglichkeiten und das ist eben auch diese Ressourcenorientierung, dass wir immer stetig gucken im ständigen Austauschprozess sind, im Reha-Team mit dem Jugendlichen und immer alles angleichen. Wo steht er gerade, wo, was braucht der? Kann er jetzt mehr? Braucht er weniger? Ist er überfordert? Gehen wir noch mal einen Schritt zurück Welche Ressourcen hat er? (...) Und ja, wir müssen das ständig diesen Prozess (...) anpassen, um eben irgendwann das Ziel zu erreichen. Und das ist unser Auftrag, sie in Arbeit zu vermitteln.“ (Fachkraft D, S. 11 f., Z. 488 ff.)*

Was uns bei der Auswertung der Interviews jedoch positiv aufgefallen ist, ist dass die interviewten Peerberater\*innen Empowerment und Ressourcenorientierung konkreter benennen konnten und auch von Beispielen der Anwendung dieser Ansätze in ihrer Arbeit berichteten.

*„Ja, also Empowerment, Das ist einfach ein ganz elementarer Teil unserer Arbeit als InklusionslotsInnen, weil wir sind ja genau dafür da, Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, selbstbestimmt teil am Arbeitsleben. Sich zu erarbeiten. Und das Empowerment ist einerseits, dass wir für alle Fragen da sind, wenn irgendwelche Bescheide nicht verstanden werden oder wie die Bewerbungsunterlagen gut sein können. Oder wie, also, dass der Mensch mit Beeinträchtigung genau reflektiert, Was kann er arbeiten, Was will er arbeiten, Was braucht er, um gut arbeiten zu können und wir ihn dann unterstützen. das, was er wirklich braucht, in seine Unterlagen zu formulieren oder ihn auch auf Bewerbungsgespräche vorzubereiten, dass er weniger redet, ah das kann ich nicht, das geht nicht, oder das ist schwierig, sondern eher, Wenn ich das und das arbeite ich gern und gut, dafür brauche ich das und das“ (Fachkraft A, S. 1, Z. 6 – 17)*

*„Und das Empowerment ist einerseits, dass wir für alle Fragen da sind, wenn irgendwelche Bescheiden nicht verstanden werden oder wie die Bewerbungsunterlagen gut sein können. Oder wie, also, dass der Mensch mit Beeinträchtigung genau reflektiert, Was kann er arbeiten, Was will er arbeiten, Was braucht er, um gut arbeiten zu können und wir ihn dann unterstützen. das, was er wirklich braucht, in seine Unterlagen zu formulieren oder ihn auch auf Bewerbungsgespräche vorzubereiten, dass er weniger redet, ah das kann ich nicht, das geht nicht, oder das ist schwierig, sondern eher, Wenn ich das und das arbeite ich gern und gut, dafür brauche ich das und das“ (...) Und das Empowerment ist auch, dass wir... Ordentlich zuhören und dass wir den Leuten den Raum geben, sich selbst erstmal auszubreiten und zu respektieren. Und ihre Wünsche und Anliegen, und auch Herausforderungen ernst nehmen und nicht gleich sehen, Ah, da ist jemand, der nutzt einen Rollstuhl, du brauchst das, also gehst Du dahin, sondern was ist denn wirklich die Frage, mit der du hier bist und welche Unterstützung brauchst du,“ (Fachkraft A, S. 1, Z. 6 – 23)*

Es lässt sich nach den Interviews im Allgemeinen sagen, dass das Verständnis von Empowerment und Ressourcenorientierung auch bei Fachkräften noch nicht ausreichend vorhanden ist und es hier Bedarf der intensiven Auseinandersetzung mit diesem Thema gibt, damit die Ansätze mehr in die alltägliche Arbeit integriert werden können.



4.1 Unklare Begriffsverständnisse bei Fachkräften in Bezug auf Empowerment und Ressourcenorientierung

**»Gebe ich meinen Adressat\*innen genug Raum, auch ihre eigenen Lösungen zu entwickeln? Bin ich in der Lage, die Perspektive und Sichtweise der Adressat\*innen anzunehmen und mich auf sie einzulassen?«**

## 4.2 RESSOURCENORIENTIERTE GRUNDHALTUNG DER FACHKRÄFTE

Bei der ressourcenorientierten Grundhaltung von Fachkräften der Sozialen Arbeit steht die Anerkennung individueller Potenziale, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten von Adressat\*innen im Zentrum. Anhand der Interviews lässt sich nachvollziehen, wie sich diese Haltung im praktischen Alltag der Fachkräfte ausdrückt. Die grundlegende Aufgabe der Fachkräfte ist es, intrinsische Motivation und individuelle Potenziale der Adressat\*innen zu erkennen und sie dabei zu unterstützen, diese für sich zu nutzen. Wenn eigene Handlungsspielräume erarbeitet und Erfolge verzeichnet werden können, ist es den Adressat\*innen möglich, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung zu erfahren. Das wird auch in diesem Zitat einer Fachkraft sehr gut deutlich:

*„Es geht letztlich darum, intrinsische Motivation in den Alltag umzusetzen und zu verstehen, dass in jedem von uns Potenziale stecken. Durch eigenes Handeln können wir Anerkennung, Aufmerksamkeit und Lob erfahren. (...) Unser Ziel ist es, den Selbstwert der Menschen zu stärken und damit ihre Selbstwirksamkeit zu fördern.“  
(Fachkraft B, S. 2 f., Z. 34 ff.)*

Die selbstbestimmte Lebensgestaltung nach den eigenen Wünschen soll in der Arbeit im Vordergrund stehen. Auch anspruchsvolle Ziele werden von den Fachkräften begleitet, selbst wenn diese zu Misserfolgen führen. Auch Menschen mit Behinderung haben das Recht zu scheitern:

*„Also, dass wir wirklich auf den Menschen... eingehen, So, wie er in dem Moment da ist und was er oder sie wirklich will. Genau. Und die darf man dann bestärken. Und auch wenn die Wünsche vielleicht nicht realistisch sind, ist durchaus zu sagen, dass wir es nicht für realistisch halten. Und wenn der Mensch sagt, doch, ich will das aber probieren, ihn zu begleiten, Und wenn er dann tatsächlich scheitern, sollte, nicht zu sagen, siehste, haben wir doch gesagt, sondern, oh, das fühlt sich jetzt richtig doof an. Wie gehen wir denn jetzt mit diesem Scheitern um? Was könnten denn jetzt nächste Schritte sein? Was können wir daraus lernen? Also auch im Scheitern zu begleiten, weil das könnten, glaube ich, auch Menschen ohne Behinderung gut gebrauchen.“ (Fachkraft A, S. 1, Z. 23 ff.)*

**Ein wertschätzender, beständiger Beziehungsaufbau schafft einen Rahmen, in dem Adressat\*innen Stabilität finden. Mit dem Wissen, dass die eigenen Bedürfnisse gesehen und von der Fachkraft berücksichtigt werden, können sich Adressat\*innen besser weiterentwickeln:**

*„Das ist für sie Familie. Dieser Zusammenhalt, dieses einander sehen, zusammen aufwachsen. Man entwickelt sich ja immer weiter, so wie auch deine zweite Familie sicherlich. Und dann schließt man sie ins Herz. (...) Aber die Bewohner sind bestimmt eine ganz andere Ebene, zu denen man eine Bindung aufbaut.“ (Fachkraft E, S. 4, Z. 96 ff.)*

*„Wir schauen erst auf den Bewohner. Also es ist nicht so, ich mache das bei den Bewohnern so und der andere macht so. Nein, wir versuchen alle es gleich zu machen, damit. (...) Sondern wir versuchen alle eine Linie zu fahren und da tauschen wir uns auch regelmäßig aus. Also eine probiert das und sagt: „Das hat super bei mir geklappt“. Und so ist es mit allen Bedarfen der Bewohner. Wenn einer weiß ich nicht sagt, er muss um 21:00*

*noch mal spazieren gehen, dann machen das halt alle mit.“ (Fachkraft E, S. 6, Z. 170 ff.)*

Fachkräfte finden bereits im Wahrnehmen eines Unterstützungsangebotes eine wichtige Ressource für Adressat\*innen. Die Bereitschaft, auf das eigene Ziel hinzuarbeiten und sich auf eine neue Situation einzulassen, wird anerkennend als Grundstein der Zusammenarbeit verstanden:

*„Na ja, eine Ressource ist ja schon mal also wenn wir jetzt explizit auf unsere begleitete Elternschaft schauen. Also Menschen bzw. Mütter oder Väter mit ihren Kindern, wobei die Elternteile dann geistig beeinträchtigt sind, ziehen in eine Mutter Kind Einrichtung. Das ist ja schon an sich eine Grundressource, dass sie bereit sind, ihren Wohnort zu wechseln, ihren Sozialraum zu verlassen, um eine Entscheidung, mit Ihrem Kind zusammenbleiben zu wollen, ähm weiterzuleben. Das ist, so glaube ich, eine große Ressource. Dafür braucht es eine große Fähigkeit an Bereitschaft. Insbesondere die große Ressource, die dazugehört, ist, dass sich die Familien, die hier wohnen, auf die jeweiligen Unterschiedlichkeiten der jeweiligen Mitarbeiter einlassen können. Das ist eine hohe Kompetenz, die wird oft unterschätzt.“ (Fachkraft F, S. 2, Z. 54 ff.)*

Allerdings vertreten Fachkräfte auch die Erwartungshaltung, dass die Adressat\*innen Leistungsbereitschaft in neuen Situationen erkennen lassen. Die Einhaltung der Rahmenbedingungen eines Unterstützungsangebotes wird als grundlegende Voraussetzung gefordert:

*„in der BVB [Anm.: Berufsvorbereitende Maßnahme] müssen die schon lernen um 7:00 zu sein und dann acht Stunden Tag. (...) Die müssen schon lernen, hier acht Stunden auch dann durchzuhalten. Das ist das Ziel der*

*BVB, dass die dann wirklich auch die Bedingungen. Haben, die dann im ersten Lehrjahr sind, weil da müssen alle Jugendlichen müssen vor der IHK ihre Prüfungen ablegen und die müssen ja dann normal auch auf die Prüfung vorbereitet werden.“ (Fachkraft D, S. 11, Z. 469 ff.)*

*„Hier kann man ja noch mal eher sagen ich habe verschlafen und so, aber das schon in der BVB irgendwann. Ich habe genug von verschlafen dann. Dann sage ich jetzt ist Schluss mit Verschlafen. Die Jugendlichen, die herkommen, sind auch oft das erste Mal von zu Hause weg, wenn die dann ins Internat gehen. Gerade auch die Jüngeren (...) und dann ist es schon auch wichtig, wie so ein bisschen wieder runterzubiegen und noch mal klarzumachen, warum sie hier sind und dass der Platz viel Geld kostet und dass das auch was Besonderes ist, was man nicht verspielen sollte. Also ich sag den Jugendlichen immer ‚Boah, nehmt die Chance wahr, den Platz kriegt man nicht so schnell wieder und es ist einfach eine tolle Chance‘. Auch mit der Unterstützung, die sie hier so kriegen können.“ (Fachkraft D, S. 12 f., Z. 549 ff.)*

Insgesamt lässt sich erkennen, dass Ressourcenorientierung von Fachkräften in der Praxis nicht als einheitliches Konzept verstanden wird. Dennoch lassen sich Gemeinsamkeiten in der Anerkennung individueller Stärken und Entwicklungspotentiale finden – sei es durch das Ermöglichen von Erfahrungen, durch konsequente Orientierung an individuellen Bedürfnissen, wertschätzende Beziehungsgestaltung oder strukturierte Förderung.

## 4.3 RESSOURCEN DER AUSGANGSBASIS

Ein zentrales Thema, das die Fachkräfte in den Interviews immer wieder ansprechen, ist die genaue Einschätzung der Ausgangssituation der Adressat\*innen. Dabei steht die Frage im Fokus: Wo steht die Person aktuell und was bringt sie bereits mit? Fachkraft F beschreibt ein strukturiertes Verfahren, um genau das herauszufinden:

*„Wenn wir jetzt einen Einzug zum Beispiel haben, dann gibt es einen ganz klaren Ablaufplan. Der nennt sich Ersteinschätzung. Und da geht es tatsächlich erstmal nur um die reine Beobachtung, um festzustellen, was kann die jeweilige Familie tatsächlich schon umsetzen (...“ (Fachkraft F, S. 3, Z. 71 ff.).*

In dieser Beobachtungsphase wird noch nicht eingegriffen. Es geht zum Beispiel darum zu sehen, ob jemand schon selbst kochen oder Wäsche waschen kann oder ob es bei bestimmten Dingen, wie zum Beispiel dem Zubereiten von Babyflaschen, noch Unterstützung braucht. Auch Fachkraft B hebt hervor, wie wichtig diese Bestimmung der Kompetenzen der einzelnen Adressat\*innen ist:

*„Dabei gehen wir mit, aber im Grunde genommen geht es darum, die Leute nicht ins offene Messer laufen zu lassen, sondern herauszufinden, wo sie stehen und was sie mit ihren Möglichkeiten erreichen können“ (Fachkraft B, S. 1, Z. 24 ff.).*

Man sieht also, dass die Fachkräfte zuerst darauf schauen, was schon da ist, also auf alltägliche Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale. Fachkraft D beschreibt die Einschätzung als eher wechselhaft und anfällig für Krisen. Auch hier ist die zentrale Frage:

*„Wo steht er gerade, wo, was braucht der? Kann er jetzt mehr? Braucht er weniger? Ist er überfordert?“ (Fachkraft D, S. 11, Z. 493 ff.).*

Die Einschätzung verändert sich laufend, da gesundheitliche Krisen oder familiäre Probleme die Situation schnell verändern können. Es ist ein fortlaufender Prozess, bei dem Ressourcen immer wieder neu betrachtet und an das Ziel, etwa die Arbeitsintegration, angepasst werden müssen. Fachkraft A nähert sich der Frage nach der Ausgangslage über das persönliche Gespräch:

*„Zuerst sind wir einfach mit dem Menschen selbst und fragen nach seinen Wünschen und im Gespräch haken wir nach“ (Fachkraft A, S. 1f., Z. 39 – 42).*

Auch hier werden Ressourcen nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten und sozialen Bereich gesucht.

## 4.4 MOTIVATION DER ADRESSAT\*INNEN: HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Wie gut eine Fachkraft Adressat\*innen in der eigenen Motivation unterstützen und bestärken kann, hängt stark davon ab, wie man die persönlichen Ressourcen und Potentiale einsetzt und somit Empowerment fördert. Das Zusammenspiel dieser Aspekte verdeutlicht, dass es entscheidend ist, im Rahmen des Hilfeprozesses gemeinsam mit den Adressaten\*innen und Fachkräften sowohl Herausforderungen als auch Chancen zu identifizieren effektiv zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Um erfolgreiche und dauerhafte Verbesserungen im Leben der Betroffenen zu erzielen, ist Motivation eine zentrale Voraussetzung. Wesentlich dabei sind Ressourcenorientierung und Empowerment, um persönliche Potenziale zu stärken und die Verantwortlichkeit jedes Einzelnen zu unterstützen. Die innere Einstellung der Adressat\*innen ist für den Prozesserfolg entscheidend. Am Anfang der Zusammenarbeit steht ein offenes Gespräch, um herauszufinden, welche Ziele und Wünsche bestehen. Aus den Teilzielen können dann klare, erreichbare Teilziele formuliert werden. Fachkraft C beschreibt diesen Prozess sehr anschaulich:

*„Dass wir halt gemeinsam zu Beginn uns treffen mit den Adressaten uns besprechen, was er gerne erlernen möchte. Natürlich sind erst einmal die Wünsche, ich möchte wieder laufen lernen, ich möchte wieder allein in meiner Wohnung wohnen. Und diese Punkte dröseln wir aber so ein bisschen auf und besprechen gemeinsam, wie wir kleine Teilziele haben können bis zu diesem Punkt.“ (Fachkraft C, S.1, Z.26 ff.)*



#### 4.4 Motivation der Adressat\*innen: Herausforderungen und Chancen

Allerdings genügt es nicht, sich einfach nur gemeinsam auf Ziele zu einigen. Was wirklich zählt ist, dass der Wunsch, diese Ziele zu erreichen, von den Adressat\*innen selbst kommen muss. Ohne ein echtes Eigeninteresse und innere Antriebskraft kann keine nachhaltige Veränderung gelingen. Fachkraft D betont, dass die Fachkräfte zwar Optionen und Wege aufzeigen können, der wahre Ansporn jedoch von denjenigen ausgehen muss, die betroffen sind:

*„Das muss ein Eigeninteresse werden. Und wenn das nicht da ist, die Motivation und das Eigeninteresse, dann hat es auch keinen Sinn. Die gehen dann wieder, weil wir können nicht drücken und schubsen und ziehen. (...) Wir können ihnen immer wieder Möglichkeiten aufzeigen mit den Problemen, die sie haben und mit der Einschränkung, wie man hier den Weg machen kann. Aber da muss eben auch ganz viel von ihnen kommen.“ (Fachkraft D, S. 15, Z. 678 ff.)*

Wie bereits erwähnt, ist die Motivation der Adressat\*innen im Verlauf des Hilfeprozesses entscheidend. Diese ist jedoch nicht stets vorhanden. Gelegentlich ist es notwendig, aufgrund von Krankheiten Medikamente einzusetzen, um den Adressat\*innen zu stärken. Selbst wenn es so ist, lassen sich einige der Menschen helfen, während andere sich eher von der Hilfe zurückziehen. Wie aus diesem Zitat von Fachkraft C ersichtlich wird:

*„Bedingungen und Voraussetzungen sind natürlich immer, dass auch der Patient mitmacht und dass der ein Ziel hat. Es gibt natürlich auch welche, die antriebsgemindert sind und durch ihre Schädigungen dann auf nichts mehr Bock haben und den Sinn nicht mehr sehen. Und da wird dann auch durch gezielte Therapie und durch gezielte Medikation von Neurologen geguckt, dass wir eben wieder ein bisschen aufbauen und dass wieder die Lust entsteht. (...) Aber wir hatten auch schon welche, die gesagt haben, die haben keinen Bock und die sitzen jetzt tatsächlich einsam in ihrer Wohnung*

#### 4.4 Motivation der Adressat\*innen: Herausforderungen und Chancen

*und da kommt jemand und kauft ein und die versorgen sich noch und das war es dann. Aber keine Wertschätzung am weiteren Leben mit Abwechslung teilzunehmen.“ (Fachkraft C, S.2, Z.86 ff.)*

Ein weiterer, sehr wesentlicher Aspekt ist, dass die Fachkräfte durch Lob und Anerkennung die Motivation der Adressat\*innen fördern und aktivieren können. Auch für Fachkraft B wird das im nachfolgenden Zitat als wichtig erachtet:

*„Es geht letztlich darum, intrinsische Motivation in den Alltag umzusetzen und zu verstehen, dass in jedem von uns Potenziale stecken. Durch eigenes Handeln können wir Anerkennung, Aufmerksamkeit und Lob erfahren.“ (Fachkraft B, S.2, Z.34 ff.)*

Fast alle Zitate betonen die Bedeutung von Motivation als Voraussetzung für einen erfolgreichen Hilfsprozess. Es ist jedoch offensichtlich, dass dies eine Herausforderung für die Hilfe darstellen kann, wenn diese nicht vorhanden ist.

**» In welcher Weise beeinflussen meine persönlichen Werte und Überzeugungen meine Arbeit mit Menschen mit Behinderung? «**

## 4.5 RESSOURCEN STÄRKEN DURCH VIELFÄLTIGE NETZWERKE

Sowohl auf Seiten der Fachkräfte als auch auf der der Adressat\*innen ist die Nutzung von Netzwerken entscheidend, um sich gut mit anderen Einrichtungen auszutauschen, gut in ein Hilfesystem oder auch ein bestärkendes Umfeld eingebunden zu sein. Im folgenden Zitat von Fachkraft C wird deutlich, dass im Rahmen eines strukturierten Netzwerkverfahrens mehrere Treffen mit unterschiedlichen Teams stattfinden, um gemeinsam mit den Adressat\*innen Ziele zu definieren, Wünsche abzugleichen und den Fortschritt zu reflektieren. Besonders wichtig ist dabei die interdisziplinäre Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team:

*„Also es sind bestimmt 20 verschiedene Punkte in diesem Netzwerkverfahren, die wir gemeinsam mit dem Bewohner bei Beginn erfassen und uns ein Ziel setzen und dann nochmal ein weiteres Team machen und dann uns treffen, ob wir alle Punkte erfüllt haben, was seine Wünsche waren, was unsere Wünsche sind und was wir denken, wo die Reise hingeht. Und dann ganz zum Schluss gibt es nochmal ein Team, wo wir dann den Auszug planen mit allen Hilfen, die es gibt. (...) Und dieses Team besteht dann tatsächlich immer aus Pädagogen, aus Therapeuten und Neurologen und gemeinsam werden in diesem interdisziplinären Team, weitere Ziele festgehalten.“ (Fachkraft C, S. 1, Z. 11 ff.)*

Die Kooperation innerhalb der Teams wird auch von Fachkraft D hervorgehoben. Sie beschreibt, dass Sozialpädagog\*innen eine koordinierende Funktion übernehmen und durch die vernetzte Struktur als Ansprechpersonen für verschiedene Berufsgruppen im Haus fungieren:

*„Jeder Sozialpädagoge ist für eine Gruppe verantwortlich, manche natürlich für zwei Gruppen mit zwölf Sozialpädagogen, 15 Gruppen und ist dafür verantwortlich und auch Ansprechpartner im Haus für Lehrer, Ausbilder, Psychologen, die Heilpädagogen.“ (Fachkraft D, S. 4 Z. 144 ff.)*

Netzwerke stellen auch für Adressat\*innen eine bedeutende Ressource dar und können wesentlich zur Stabilisierung ihrer Lebenssituation beitragen. Fachkraft F hebt in diesem Zusammenhang hervor, wie zentral es ist, passende Angebote im sozialen Umfeld zugänglich zu machen:

*„Auch da ist bei den Familien ja jeweils die die eigenen und persönlichen Belange vordergründig. (...) Mit denen ist es wichtig, dass die Mutter mit dem Kind eine Krabbelgruppe besucht. Hier sind fünf Angebote von unterschiedlichen Anbietern, die Krabbelgruppen oder Elterngruppen anbieten.“ (Fachkraft F, S. 5, Z. 156 ff.)*

Ebenso beschreibt Fachkraft B die Relevanz bestehender Netzwerke, insbesondere im privaten und sozialen Umfeld der Adressat\*innen:

*„Auf der Bewohnerebene arbeiten wir häufig mit Genogrammarbeit, um uns das Netzwerk des Adressaten anzusehen. Die familiäre Situation ist oft der Ausgangspunkt - Eltern, Ehepartner, Kinder - alles Netzwerke, die auch Ressourcen bieten. Zusätzlich gibt es weitere Netzwerke, etwa Arbeitgeber, Freunde, Bekannte oder gesetzliche Betreuer, die ebenfalls wichtig sind.“ (Fachkraft B, S.3, Z.72 - 76)*

#### 4.5 Ressourcen stärken durch vielfältige Netzwerke

Die Zitate zeigen, dass Netzwerke in der ressourcenorientierten Sozialen Arbeit im professionellen Teamkontext als auch im sozialen Umfeld der Adressat\*innen eine wichtige Rolle spielen. Ob durch interdisziplinäre Zusammenarbeit, individuelle Familienangebote oder die Sichtbarmachung sozialer Beziehungen – Netzwerke dienen in vielfältiger Weise als wichtige Unterstützungssysteme.

**» Wie offen bin ich für neue Ideen, Ansätze und Methoden? «**

## 4.6 METHODISCHES HANDELN

Aus der Vielzahl an Interviews haben wir einen Einblick in die Umsetzung unterschiedlichster Methoden im Arbeitsalltag der Fachkräfte erhalten. Dabei haben wir festgestellt, dass abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsfeld, in der praktischen Anwendung von Ressourcenorientierung und Empowerment unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Während in einigen Einrichtungen der Fokus auf Gruppenarbeit zur Förderung sozialer Kompetenzen liegt, setzen andere Fachkräfte auf individuelle Empowermentprozesse. So werden in folgenden Zitaten verschiedene Methoden aufgezeigt, um die Adressat\*innen bestmöglich zu unterstützen, beispielsweise auch durch pädagogische Maßnahmen von Friedemann Schulz von Thun.

*„Wir machen wöchentlich zwei Stunden sozialpädagogische Gruppenarbeit. In dieser Gruppenarbeit geht es darum, soziale Kompetenzen zu trainieren, wie zum Beispiel den Umgang mit der Behinderung. Angemessene Kommunikation, Teamarbeit, und Gesundheit sind ganz wichtig. Da fällt auch Sucht rein. Stoffgebundene, nicht-stoffgebundene Süchte. Dann arbeiten wir mit verschiedenen Methoden, in Kleingruppenarbeit, mit Arbeitsblättern, mit Diskussionsrunden, mit Übungen.“ (Fachkraft D, S. 3 Z. 110 ff.)*

*„Und auch, was Empowerment anbelangt, also so eine Art von Unterstützung, dass sie es auch irgendwann dann alleine schaffen. Also wenn wir zum Beispiel so Wegetraining machen. (...) Und darauf bereite ich sie dann auch gesprächsmäßig vor, dass das so das Ziel ist. Nicht, dass ich ihnen die ganze BVB begleite, sondern dass er das dann selber kann.“ (Fachkraft D, S. 13, Z. 575 ff.)*

*„Und da gibt es ganz viele Möglichkeiten, sich den Sozialraum zu erschließen, auch mit einer Mindmap oder mit einer Fotokarte, indem man also mit Stadtplan losläuft, gewisse Fotos macht, die auf diesem Plan kleben.“ (Fachkraft F, S.6, Z.184 ff.)*

**Ein weiterer genannter Aspekt ist die Wahrnehmung von Hilfeplangesprächen, integrierten Teilhabeplänen und Peer-Beratungen.**

*“Für die Familien selbst ähm ist es abrechenbar, anhand der Hilfeplangespräche, die alle sechs Monate stattfinden und anhand der Hilfeplangespräche oder auch durch ITP-Gespräche. (...) Ist diese, diese individuelle Teilhabeplanung mit Wünschen und Bedürfnissen. (...) sind sozusagen Ihre Ziele und Ihre Wünsche ja selbst formuliert. Heißt die inhaltliche Arbeit ist dann dadurch für die Familien transparent. Durch diese Hilfeplangespräche, ITP-Gespräche werden Ziele vereinbart. An denen wird dann immer sechs Monate gearbeitet, nieder noch mal niedergeschrieben oder kleinschrittiger runtergebrochen in einem Maßnahmeplanung mit Handlungsziel. Teilhabeziel etc. Ja, so dass dann die Familien für die kommenden sechs Monate sozusagen den Inhalt kennen, an denen sie arbeiten oder den sie erreichen möchten.“ (Fachkraft F, S.7, Z.204 ff.)*

*„Ja, also ein Prinzip, das wir anwenden, ist das Zukunftswerkstattprinzip. Also, dass wir gucken, wie ist die Situation jetzt, wie wäre Sie idealerweise und wie könnten wir von der jetzigen Situation Schritt für Schritt zu der idealen Situation kommen. (...) Das ist oft eine Herausforderung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Wir nutzen das Modell „das innere Team“ von Friedemann Schulz von Thun.“ (Fachkraft A, S. 2, Z. 55 – 63)*

Weiter interessante Schlagworte, die ebenfalls sehr relevant für gelingende Methoden sind, lauten zum Beispiel, „dass wir für alle Fragen da sind“ (Fachkraft A, S.1, Z.9) oder „genau reflektiert“ wird (Z.11) und ordentlich zugehört wird (Z.17 f.), ebenso gehört dazu „Leuten den Raum geben, den sie benötigen“ (Z.18), „vor allem die Adressat\*innen „ernst nehmen“ (Z.19) und „auf den Menschen eingehen“ (Z. 22) sowie „dieses aktive Zuhören zu praktizieren“ (S.2 Z.37). Alles in einem lässt sich zusammenfassen, dass die Umsetzung von Methoden stets individuell auf die Adressat\*innen angepasst werden müssen, um möglichst hilfreiche Angebote schaffen zu können.

**»Gebe ich meinen Adressat\*innen  
genug Raum, auch ihre eigenen  
Lösungen zu entwickeln?«**



## 4.7 HERAUSFORDERUNG: WÜNSCHE VS. AUFTRAG

In der Sozialen Arbeit muss man zwischen den Wünschen der Adressat\*innen und dem Auftrag der Einrichtung unterscheiden und eine gute Balance zwischen beiden Polen gefunden werden. Wünsche sind oft subjektiv und manchmal auch nicht realisierbar. Dennoch ist es als Fachkraft wichtig, sich mit den Wünschen der Adressat\*innen auseinanderzusetzen, um daraus realistische Ziele zu formulieren. Die besondere Herausforderung für die Fachkraft ist hierbei, den professionellen Auftrag nicht aus den Augen zu verlieren. Dieser ist meist an gesetzliche Vorgaben gebunden. Bei diesem Spannungsfeld handelt es sich um das sogenannte Doppelmandat der Sozialen Arbeit. Die folgenden Zitate zeigen auf, wie versucht wird, die Wünsche der Adressat\*innen sowie die Wünsche der Fachkräfte mit dem Auftrag des Trägers in Einklang zu bringen. Es werden hier aber auch von den persönlichen oder gesellschaftlichen Grenzen sichtbar.

In dem ersten Zitat erzählt die Fachkraft zum Beispiel von einem Adressaten, bei dem die Wünsche der Beteiligten auseinander gingen und die Fachkraft dennoch den Wunsch respektierte:

*„Und wenn er aber dann keine Lust draufhat und das absolut nicht möchte, sondern einfach nur noch allein zu Hause sitzen möchte mit den Hilfen im Haushalt, dann akzeptieren wir das. Wir versuchen immer erst nochmal zu überzeugen und den Alltag aufzudröseln.“ (Fachkraft C, S.2, Z. 50 ff.)*

In den folgenden Zitaten geht es um einen Bereich der Sozialen Arbeit, der stark von gesetzlichen Vorgaben geprägt ist. Das führt meist dazu, dass die Fachkräfte nur bedingt auf die Wünsche der Adressat\*innen eingehen können. Dadurch entstehen oft auch Spannungen in den Gruppen.

*“Wir müssen uns nach der Leistungsbeschreibung richten. Die Leistungsbeschreibung ist eine Vereinbarung der Berufsbildungswerke in Deutschland, wo so drinsteht, wie ein Berufsbildungswerk zu arbeiten hat, mit natürlich entsprechenden Freiräumen auch und, und Auslegungen individuell, pro Region, was da geht und nicht geht. Aber, da müssen wir uns gut nach richten.” (Fachkraft D, S. 4, Z. 171 ff.)*

*„Ja die gesetzliche Grundlage. Ist ja (...) einmal das SGB III, das sind Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung. Das ist eigentlich so die Grundlage der Agentur. Und (...) Dass das Entstehen von Arbeitslosigkeit ja vermieden oder dem entgegengewirkt werden soll, das ist das SGB III und das SGB IX noch wichtiger. Das ist ja Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, behinderter Menschen also das Bundesteilhabegesetz von 2016, das eben auch. (...) Behinderte Menschen, Jugendliche aktiv in das Arbeitsleben einbezogen werden sollen, also teilhaben sollen und nicht nur Fürsorge stattfinden soll, sondern wirklich auch eine individuelle Teilhabe am Arbeitsleben. Das ist die Gesetzesgrundlage.” (Fachkraft D, S. 7, Z. 296 ff.)*

*„Die rattern natürlich immer wieder aneinander und es gibt auch immer wieder, auch harte Auseinandersetzungen und Schwierigkeiten und so und da passt das ganz gut. Es ist ja so, dass die Gruppen nicht nach Behinderungen zusammengestellt sind, sondern, ist ja klar, unser Auftrag ist ja, die in die Ausbildung zu bekommen, fachlich zusammengestellt und so kommen in einer Gruppe natürlich ganz viele unterschiedliche Einschränkungen oder Behinderungsformen zusammen.” (Fachkraft D, S. 9 f., Z. 397 ff.)*

*„Und ja, dass dieser Weg und dieses Prozedere auch gar nicht so bekannt ist, auch von der Agentur könnte das ja mehr. Aber ich glaube, die sind da nicht so dran interessiert, weil so ein Platz auch viel kostet. Die müssen immer so eine Gratwanderung machen. Ne, das kön-*

*nen wir den auch woanders unterbringen, was, was günstiger ist? Oder kann der auch auf dem freien Arbeitsmarkt direkt oder so? Das ist ja auch immer so ein Abwägen und das würde ich mir wünschen.” (Fachkraft D, S. 20, Z. 893 ff.)*

Das nächste Zitat ist ein Beispiel für eine gesellschaftliche geprägte Herausforderung. Die Fachkräfte möchten gerne den Wünschen des Adressat\*innen nachkommen, haben aber wenig Möglichkeiten.

*„Na, die größte Herausforderung ist seit ein, zwei Jahren der Wohnungsmarkt. Dass wir Wohnungen suchen, die natürlich behindertengerecht sein müssen und auch bezahlbar. Dass das Amt die Miete übernimmt und das ist gerade die größte Herausforderung.” (Fachkraft C, S.2, Z.63 ff.)*

Die beiden folgenden Aussagen weisen auf einen Konflikt hin, den wahrscheinlich jede Fachkraft kennt, wenn die Vorstellungen der Adressat\*innen von denen der Fachkraft abweichen.

*„Ja, die Akzeptanz des anders seins. Das betrifft nicht nur mich, das betrifft glaube ich, andere Mitarbeiter ebenso. Also zu akzeptieren, dass der Begriff Ordnung und Sauberkeit für jeden eine andere Definition beinhaltet. Bei dem einen ist es so, dass da also wirklich, bevor er das Haus verlässt, muss gewaschen sein. Da muss also im Wohnzimmer Staub gesaugt sein, es darf keine Wäsche rumliegen etc. pp. Bei dem nächsten Mitarbeiter ist dem nicht ganz so wichtig, dass die Kaffeetasse vom Vortag noch rumsteht. Und bei einem anderen Mitarbeiter sollte eben schon darauf geachtet werden, dass auch im Badezimmer keine Wäsche herumliegt, während der nächste Mitarbeiter den halt so empfindet. Von seinem eigenen Belang, dass er sagt, Also. wo? (Fachkraft F, S.3f, Z.92 ff.)*

#### 4.7 Herausforderung: Wünsche vs. Auftrag

*„Das hat immer was mit den persönlichen Belangen zu tun und dort den Abstand zu halten, nicht eigene Belange oder eigene Dinge, die einen bewegen, überzustülpen und als richtig anzuerkennen, das ist, glaube ich, immer das Wichtige.“ (Fachkraft F, S.4, Z.115 ff.)*

**Die letzten Zitate sind ein sehr schöner Abschluss, denn sie fassen gut die Thematik, aber auch den Konflikt des Spannungsfelds zwischen Wünschen und gesetzlichen Aufträgen zusammen.**

*„Die Verantwortung liegt zunehmend bei den Adressaten. Wenn wir zurückblicken, haben sich die Vorgehensweisen in der Betreuung von Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen oder Suchtproblemen über die Jahre stark verändert. Vor 20 bis 30 Jahren wurden diese Menschen oft weggeschlossen und fremdbestimmt behandelt. Es gab keine Rücksicht darauf, was die Betroffenen wollten. Heute hat sich der Umgang mit den Adressaten stark gewandelt, was grundsätzlich gut ist. Doch diese Veränderung führt auch dazu, dass die Adressaten nun lernen müssen, mit ihren eigenen Entscheidungen zu leben und die Konsequenzen zu tragen. Was für mich als Betreuer gut aussieht, muss nicht zwangsläufig auch für den Adressaten das Beste sein. Adressaten entscheiden sich vielleicht für einen anderen Weg, der uns nicht optimal erscheint. Wir müssen akzeptieren, dass diese Entscheidungen Teil ihres Prozesses sind. Es ist eine Herausforderung, diese Veränderungen und Entscheidungen auszuhalten.“ (Fachkraft B, S.5, Z.142 - 155)*

*„Außerdem möchte ich Ihnen aus meiner Perspektive einen weiteren wichtigen Aspekt mit auf den Weg geben: Auch betriebswirtschaftliche Überlegungen sollten nicht vernachlässigt werden.“ (Fachkraft B, S.6, Z.180 ff.)*

**»Was kann ich selbst tun, um  
Vorurteile oder Diskriminierung  
gegen Menschen mit Behinderung  
abzubauen? Welche Vorurteile  
habe ich vielleicht selbst noch?«**

# LITERATURVERZEICHNIS

**Albrecht, Brit/Ruff, Amelie** (2021): Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern - Ressourcenorientierte Arbeit bei besonderem Erziehungs-, Hilfe- und Förderbedarf. In: Gartinger, Silvia/Janssen, Rolf (Hrsg.): Erzieherinnen + Erzieher – Professionelles Handeln im sozialpädagogischen Berufsfeld, 2. Auflage. Berlin: Cornelsen Verlag, S. 490-554.

**Elsen, Susanne** (2004): Empowermentprozesse und genossenschaftliches Handeln: Empowerment-Schritte aus der Machtlosigkeit. <https://www.stadtteilarbeit.de/lokale-oekonomie/genossenschaften-im-stadtteil/empowermentprozesse-und-genossenschaftliches-handeln> (Abgerufen am 15.04.2025).

**Enggruber, Ruth** (2012): Empowerment und Soziale Arbeit: Zur Kritik einer Praxisformel. <https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/enggruber/Documents/document%283%29.pdf> (Abgerufen am 15.04.2025).

**Fink, Franz** (2011): Der steinige Weg zur Inklusion. In: Fink, Franz/Hinz, Thorsten (Hrsg.): Inklusion in der Behindertenhilfe und Psychiatrie. Vom Traum zur Wirklichkeit. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag, S. 13-28.

**Friedrich, Sibylle** (2010): Arbeit mit Netzwerken. In: Möbius, Thomas/Friedrich, Sibylle (Hrsg.): Ressourcenorientiert Arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S.63-105.

**Friedrich, Sibylle** (2012): Ressourcenorientierte Netzwerkmoderation. Ein Empowermentwerkzeug in der Sozialen Arbeit. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Herriger, Norbert** (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung, 6., erweiterte und aktualisierte Auflage., Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag, doi: 10.17433/978-3-17-034147-0.

**Hesse, Joachim** (1999): Die lösungs- und ressourcenorientierte Kurztherapie in Deutschland und den USA. In: Döring-Meijer, Heribert (Hrsg.): Ressourcenorientierung – Lösungsorientierung – Etwas mehr Spaß und Leichtigkeit in der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 47-69.

**Kan, Peter van** (1996): Peer Counseling – die Idee und das Werkzeug dazu. Ein Arbeitshandbuch. [https://peer-counseling.org/wp-content/uploads/2015/09/Peter\\_van\\_Kan\\_Peer\\_Counseling\\_Die\\_Idee\\_und\\_das\\_Werkzeug\\_dazu.pdf](https://peer-counseling.org/wp-content/uploads/2015/09/Peter_van_Kan_Peer_Counseling_Die_Idee_und_das_Werkzeug_dazu.pdf) (Abgerufen am 12.05.2025).

**Knecht, Alban/Schubert, Franz-Christian** (2012): Ressourcen - Einführung in Merkmale, Theorien und Konzeptionen In: Knecht, Alban/Schubert, Franz-Christian (Hrsg.): Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Zuteilung – Förderung – Aktivierung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. S.15-41.

**Kurzke-Maasmeier, Stefan** (2010): Von der Fürsorge zur Selbstbestimmung. Die UN-Behindertenrechtskonvention als Herausforderung für soziale Dienste, soziale Professionen und Gemeinwesen, In: Soziale Arbeit: Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete, 2010, S. 2-10.

**Möbius, Thomas** (2010a): Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit. In: Möbius, Thomas/Friedrich, Sibylle (Hrsg.): Ressourcenorientiert Arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 13–30.

**Möbius, Thomas** (2010b): Das Multiplikatorenkonzept. In: Möbius, Thomas/Friedrich, Sibylle (Hrsg.): Ressourcenorientiert Arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 141-147.

**Möbius, Thomas** (2010c): Arbeit mit individuellen Ressourcen. In: Möbius, Thomas/Friedrich, Sibylle (Hrsg.): Ressourcenorientiert Arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 107-124.

**Penka, Sabine** (2011): Ein Recht auf Teilhabe?!. Die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention und der UN-Kinderrechtskonvention für junge Menschen mit Behinderung. In: Fink, Franz/Hinz, Thorsten (Hrsg.): Inklusion in der Behindertenhilfe und Psychiatrie. Vom Traum zur Wirklichkeit, Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag, S. 67-77.

**Seckinger, Mike** (2018): Empowerment. In: Otto, Hans-Uwe Otto/Thiersch, Hans/Treptow, Rainer/Ziegler, Holger (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 6. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag, 307-314.

**Theunissen, Georg** (2022): Empowerment: Wegweiser Für Inklusion und Teilhabe Behinderter Menschen. 4. Auflage. Freiburg: Lambertus-Verlag.

**Zimmerman, Marc A.** (2000): Empowerment Theory. In: Rappaport, Julian/Seidmann, Edward (Hrsg.): Handbook of Community Psychology, Boston, MA: Springer US, S. 43-63, doi: 10.1007/978-1-4615-4193-6\_2.

Rechtschreibprüfung mit Unterstützung durch Künstliche Intelligenz (KI) - Version: ChatGPT-4.5, OpenAI





# IMPRESSUM

Einfach mal machen (lassen) –  
Sozialreport der Werkstatt “Empowerment und Reccourcen-  
orientierung in der sogenannten Behindertenhilfe”  
2024/2025

Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften  
Fachhochschule Potsdam

## Werkstattgruppe

Inês Costa e Silva  
Melodie de Souza Brock  
Katrin Eichwald  
Collin Faulbaum  
Polina Kramarenko  
Lela Kvekveskiri  
Tom Martin  
Nesibe Okur  
Annika Panknin  
Lisa Plagemann  
Tabea Wittchen  
Marie Wolfinger

## Tutorin

Lea Voitel

## Dozentin

Prof. Dr. Franziska Geib

## Gestaltung und Layout

Paula Trapp

# FH;P

Fachhochschule Potsdam  
University of  
Applied Sciences

2025, Potsdam





# IMPRESSUM

Einfach mal machen (lassen) –  
Sozialreport der Werkstatt "Empowerment und Ressourcen-  
orientierung in der sogenannten Behindertenhilfe"  
2024/2025

Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften  
Fachhochschule Potsdam

## Werkstattgruppe

Inês Costa e Silva  
Melodie de Souza Brock  
Katrin Eichwald  
Collin Faulbaum  
Polina Kramarenko  
Lela Kvekveskiri  
Tom Martin  
Nesibe Okur  
Annika Panknin  
Lisa Plagemann  
Tabea Wittchen  
Marie Wolfinger

## Tutorin

Lea Voitell

## Dozentin

Prof. Dr. Franziska Geib

## Gestaltung und Layout

Paula Trapp

**FH;P**

Fachhochschule Potsdam  
University of  
Applied Sciences

2025, Potsdam

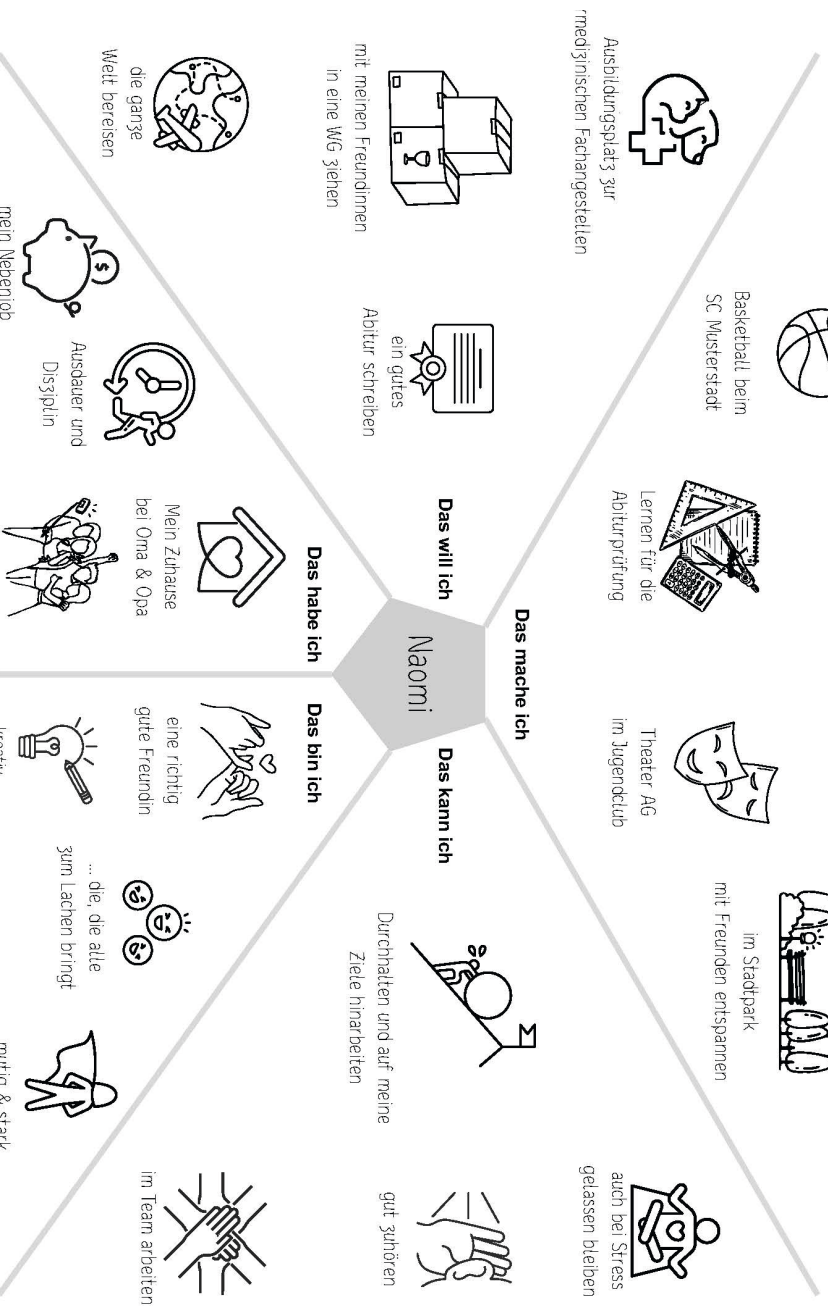
**Vogt, Kathrin** (2000): Erkundung individueller Ressourcen, in: Alexander Redlich (Hrsg.), Die Erkundung von Kraftquellen im Leben der Menschen, Hamburg: BUT-Verlag (Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung und Training), S. 13–35.

Rechtschreibprüfung mit Unterstützung durch künstliche Intelligenz (KI) - Version GPT-4.5, OpenAI

# LITERATURVERZEICHNIS

- Baer, Udo/Frick-Baer, Gabriele** (2010): Wie Kinder fühlen. Bibliothek der Gefühle. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Bolles, Richard Nelson** (2007): Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger, übersetzt von Hölksen, Nicole/Dr. Bülow Isabel Gräfin, Auflage 8. New York/Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Fridrich, Christian** (2017): Perspektivenwechsel mit Lebensliniendigrammen und Szenariotechnik – subjektzentrierte Zugänge und leistungsdifferenzierte Umsetzungsvarianten, in: GW-Unterricht, Jg. 1, S. 28–41, doi: 10.1553/gw-unterricht145528.z6.
- Friedrich, Sibylle** (2012): Ressourcenorientierte Netzwerkmoderation: Ein Empowermentwerkzeug in der Sozialen Arbeit, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, doi: 10.1007/978-3-531-94020-5.
- Jungk, Robert/Müller, Norbert R.** (1989): Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation, München.
- Keweloh, Astrid** (2022): Einführung in das Lebensflussmodell, 2. Auflage, Heidelberg: Carl-Auer Verlag GmbH.
- Panter, Franziska** (2020): Tooltipp Ressourcenrad – so hast du deine Stärken vor Augen. <https://www.franziskapanter.com/2020/05/29/methodentipp-ressourcenrad> (Abgerufen am: 13.06.2025).
- Venezia, Birgit** (2000): Erkundung von Familienressourcen, in: Alexander Redlich (Hrsg.), Die Erkundung von Kraftquellen im Leben der Menschen, Hamburg: BuT-Verlag (Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung und Training), S. 36–48.

# Ressourcenkarte





# Ressourcenkarte

## Interessen, Hobbys und Alltag

- Was sind deine Hobbys?
- Was interessiert dich?
- Was machst du in deiner Freizeit?
- Wie sieht dein Alltag aus?
- Wie würde ein perfekter Tag aussehen?
- Nenne 3 Dinge, die du gern magst!

## Wünsche und (Lebens-)Ziele

- Was wünschst du dir für deine Zukunft?
- Was ist dein nächstes Ziel?
- Was möchtest du erleben?
- Was möchtest du in deinem Leben erreichen?
- Wenn du 3 Wünsche frei hättest -welche wären das?

## Das mache ich

## Fähigkeiten, Kompetenzen und Copingstrategien

- Was fällt dir leicht?
- Was machst du gut?
- Was macht dich stolz?
- Wie hast du es in der Vergangenheit geschafft, schwierige Zeiten zu überwinden?
- Was gibt dir Kraft in schwierigen Zeiten?

## Das will ich

## Das kann ich

## Name(n)

## Das habe ich

## Materielle und innere Ressourcen Netzwerk, Gesundheit, Glaube

- Wie wohnst du?
- Wie bist du mobil?
- Wie finanzierst du dir dein Leben?
- Wer sind die wichtigsten Menschen in deinem Leben?
- Welche Werte sind dir wichtig?

## Das bin ich

## Identität, Rollen und Charaktereigenschaften

- Was macht dich als Mensch aus?
- Wie siehst du dich selbst?
- Welche Rolle nimmst du in der Familie/Gruppe ein?
- Was magst du an dir?
- Was mögen andere Menschen an dir?

- Bestärken und ermutigen: Erlaubnis geben, über Stärken zu sprechen, und Angst vor Eigenlob oder Prahlerei nehmen (Eisbrecher: Frage nach Interessen)
- Ressourcen aus eigener Wahrnehmung anbieten
- Fokus nicht auf Gegenwart beschränken, vergangene Erfolge, Bewältigungsstrategien und Zukunftsvisionen hervorheben
- Anhaltspunkte für Ressourcen im Gespräch aufgreifen
- Unterstützung bei Konkretisierung der Antworten
- Reframing: Schwierigkeiten auf Stärken umleiten

### Ressourcen-Exploration: Fünf Leitfragen

#### 1. Was mache ich?

Interessen, Hobbys, Alltag

#### 2. Was kann ich?

individuelle Kompetenzen und Bewältigungsstrategien

#### 3. Was bin ich?

Identität, Rollen, Charaktereigenschaften, auch Fremdzuschreibungen

#### 4. Was habe ich?

materielle und ideale Ressourcen, Familie, Netzwerk, Wissen, Wohnraum, Glaube

#### 5. Was will ich?

Wünsche, (Lebens-)Ziele

#### Zum Abschluss:

- Wie hat es sich für die Adressat\*innen angefühlt, die eigenen Stärken in dieser Vielfalt zu erkunden?
- Ressourcenkarte an die Adressat\*innen übergeben und ggf. zu späterem Zeitpunkt auf Ressourcen zurückgreifen.

# RESSOURCENKARTE

8

*Die Ressourcenkarte kann in verschiedenen Situationen, wie z. B. in Beratungsprozessen, der Jugendhilfe oder der beruflichen Orientierung, eingesetzt werden. Für das Gelingen dieser Methode ist eine offene, vertrauensvolle Beziehung zwischen Adressat\*innen und Fachkraft eine wichtige Voraussetzung.*

<b>Ziel</b>	Darstellung individueller Ressourcen und persönlicher Stärken von Adressat*innen zur Förderung von Selbstwirksamkeit und Motivation
<b>Zielgruppe</b>	Kinder, Jugendliche, Erwachsene
<b>Setting</b>	Einzelarbeit, Gruppenarbeit
<b>Zeit</b>	ca. 30 – 60 min (abhängig von Zielsetzung, Kontext, Gruppengröße)
<b>Material</b>	Vorlage Ressourcenkarte mit Fragen auf DIN A4 oder größer Stifte, Marker optional: Bilder, Zeitungsausschnitte, Sticker etc.

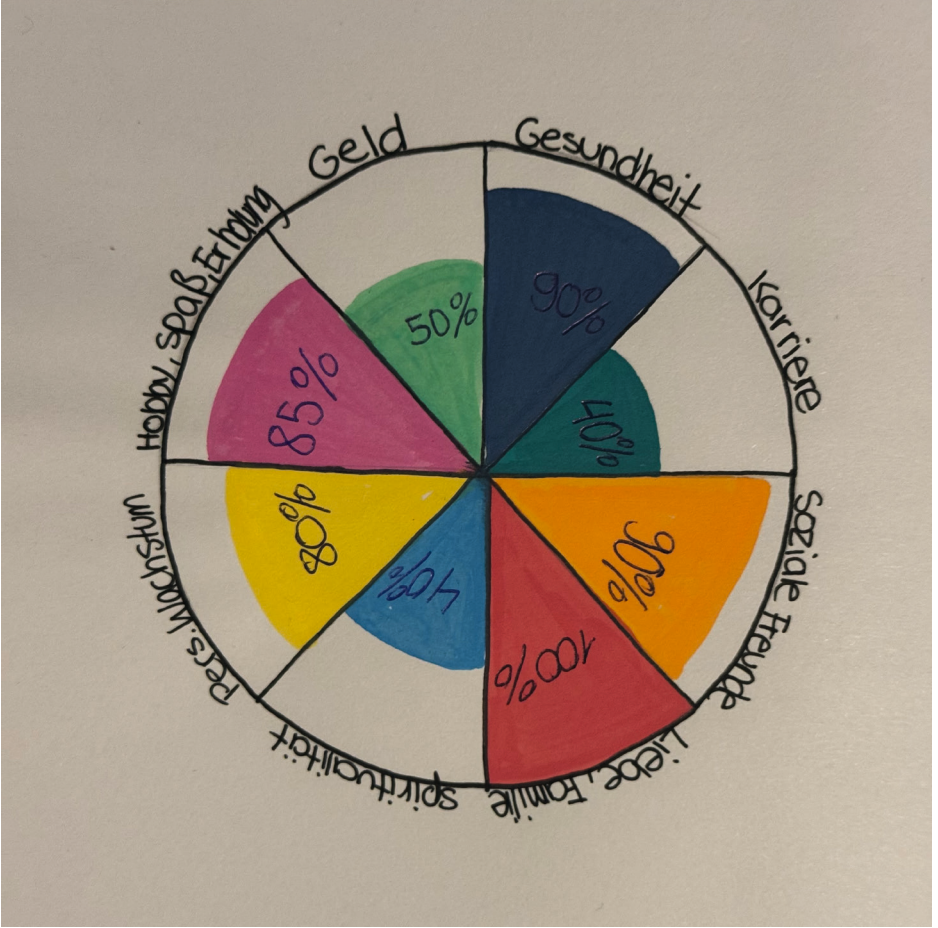
## SO GEHT'S

Zu Beginn werden die Ressourcenkarte und ihre Zielstellung erklärt. Adressat\*innen werden darüber informiert, dass die Ressourcenkarte kein Test ist: Es müssen nicht alle Fragen beantwortet werden, es gibt keine falschen Antworten. Adressat\*innen können je nach Vorliebe mit der Fachkraft oder selbstständig, mit Worten, Zitate, Bildern oder Collagen arbeiten. Ziel sollte es sein, die Methode motivierend und aktivierend zu gestalten. Dazu beteiligt sich die Fachkraft aktiv an der Exploration:

*» Welche Aspekte der Methode  
haben sehr gut funktioniert,  
welche eher nicht so gut? Woran  
könnte das gelegen haben?«*

Das fertige Ressourcenrad dient als persönliches Werkzeug, um Stärken sichtbar zu machen, und kann immer wieder ergänzt oder angepasst werden.

Beispiel für ein Ressourcenrad:



Ausgefülltes Ressourcenrad gezeichnet

Zur Durchführung der Methode wird als erstes ein großer Kreis auf ein Blatt Papier gezeichnet. Dieser wird in mehrere gleich große Segmente aufgeteilt, ähnlich wie ein Tortendiagramm. In jedes dieser Felder trägt die Person eine eigene Ressource ein: Das können z.B. persönliche Eigenschaften (z. B. Kreativität, Ausdauer), Menschen (z. B. Familie, Freunde) oder äußere Umstände (z. B. Arbeitsplatz, Hobbys) sein.

Bei Einzelpersonen trägt jede Person die für sie persönlich wichtigsten Ressourcen selbst ein. In Gruppen kann entweder jeder ein eigenes Rad gestalten oder es wird gemeinsam ein Ressourcenrad (z. B. an der Tafel oder auf einem Flipchart) entwickelt. Die Ressourcen können dabei in der Gruppe gesammelt oder im Austausch erarbeitet werden. Alternativ kann auch eine fiktive oder reale Beispielperson betrachtet werden.

Die Anzahl und Art der Ressourcen ist flexibel und hängt von der Person ab (in der Regel 6-8). Am Ende kann das Ressourcenrad kreativ gestaltet und farblich hervorgehoben werden, um die einzelnen Aspekte zu visualisieren und emotional zugänglich zu machen.

Im Anschluss folgt eine kurze Reflexion: Welche Ressourcen nutzen ich regelmäßig? Welche möchte ich künftig bewusst einsetzen?

# RESSOURCENRAD

## 7

*Das Ressourcenrad ist eine einfache, aber wirkungsvolle Methode, um persönliche Stärken, Fähigkeiten und unterstützende Faktoren sichtbar zu machen. Es eignet sich besonders gut für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Gerade für Personen, die in schwierigen Lebenslagen stehen oder wenig Zugang zu ihren eigenen Ressourcen haben, bietet das Rad eine gute Möglichkeit, eigene Potenziale und Hilfen greifbar zu machen. Die Methode hilft dabei, den Blick weg vom Problem hin zu den eigenen Möglichkeiten zu lenken.*

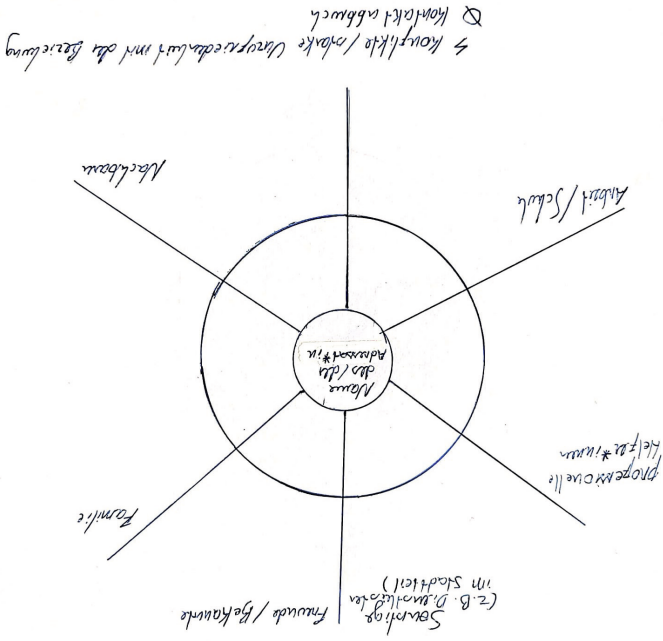
<b>Ziel</b>	Kennenlernen der Adressat*innen; Persönliche Stärken, Fähigkeiten und unterstützende Elemente sichtbar machen; Förderung von Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit; Unterstützung bei der Reflexion; Grundlage für lösungsorientiertes Denken und Handeln; Spezifisches Besprechen von Problemen
<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche und Erwachsene, die ihre Stärken und Ressourcen entdecken oder festigen möchten, Menschen mit Behinderung zur Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit, Teilnehmende in pädagogischen, sozialen oder beratenden Kontexten (z. B. Schule, Coaching, soziale Arbeit)
<b>Setting</b>	Gruppe oder Einzelcoaching
<b>Zeit</b>	ca. 30-45 Minuten
<b>Material</b>	Papier und Stift Tafel oder Flipchart (für Gruppen)

nicht um ein korrektes Bild. Deswegen sollten Fachkräfte darauf achten, eine wertfreie, offene Haltung einzunehmen. Also nicht aus einer „Mittelstandsperspektive“ zu bewerten, sondern empathisch und akzeptierend zu begleiten (vgl. ebd.).

Zusätzlich können mit kleinen Symbolen, wie einem Blitz für Kontakte oder einem durchgestrichenen Kreis für abgebrochene Kontakte bestimmte Beziehungen dargestellt und Besonderheiten hervorgehoben werden. Diese Visualisierung kann helfen, über schwierige Themen zu sprechen (vgl. ebd.).

Auch ein kleines Netzwerk ist in Ordnung. Die Segmentierung der Karte hilft außerdem, selbst kleine Netzwerke sichtbar zu machen. Wenn die Karte sehr leer bleibt, ist das kein Misserfolg, sondern eine wichtige Erkenntnis (vgl. ebd.).

Im Endeffekt stellt die Netzwerkkarte immer nur eine Momentaufnahme dar. Netzwerke verändern sich, wachsen oder ziehen sich zurück und genau das darf auch sichtbar werden. Diese Offenheit kann helfen, Druck zu nehmen und Entwicklungsspielräume zu zeigen (vgl. ebd.).



Vorlage Netzwerkkarte gezeichnet



*Die Netzwerkkarte ist eine Methode zur Visualisierung der Beziehungen einer Person.*

Ziel	Überblick über das soziale Netzwerk und Reflexion über die eigenen Beziehungen anregen
Zielgruppe	Alle Altersgruppen
Setting	Einzelarbeit
Zeit	ca. 15 bis 30 Minuten
Material	Papier und Stift

## SO GEHT'S

Eine Netzwerkkarte ist eine ressourcenorientierte Interventionsmethode, die hilft, die sozialen Beziehungen der Adressat\*innen sichtbar zu machen und dient als Analyse und Reflexion. Dieses auszufüllen kann neue Sichtweisen eröffnen und Klarheit über die Netzwerke schaffen (vgl. Friedrich 2012, S. 67 ff.).

Die Netzwerkkarte wird am besten von den Adressat\*innen selbst oder mit Unterstützung ausgefüllt. In der Mitte der Karte stehen die Adressat\*innen selbst, drumherum werden alle wichtigen Bezugspersonen eingetragen, von innen nach außen. Je näher zur Mitte, desto enger ist die Beziehung zu diesen Personen. Möglich sind Personen aus der Familie, dem Freundeskreis, der Nachbarschaft, Institutionen oder Vereinen. Wenn man mit Kindern oder Menschen, die nicht schreiben können, arbeitet, wäre es auch möglich, mit Fotos zu arbeiten. Ziel ist es, dass persönliche Netzwerke sichtbar gemacht werden, sowie zu sehen, wie die Adressat\*innen dieses aktuell subjektiv erleben (vgl. ebd.).

Es ist wichtig, dass nicht auf eine objektive „Richtigkeit“ der Darstellung geachtet wird. Es geht um die eigene Wahrnehmung der Adressat\*innen,

### 3. Realisierungsphase – Was können wir konkret tun?

Ziel

- Realistische Ideen aus der Fantasiephase herausfiltern
- Konkrete Maßnahmen planen und Verantwortlichkeiten klären

Ablauf:

- Reflexion:
- Was ist umsetzbar? Was können wir realistisch erreichen?

• Handlungsplanung :

- Leitfragen:

Was wollen wir konkret tun?

Wer übernimmt welche Aufgabe?

Bis wann soll es umgesetzt sein?

Welche Ressourcen brauchen wir?

- Abschlussrunde:

- Jeder nennt einen persönlichen Vorsatz oder nächsten

Schritt

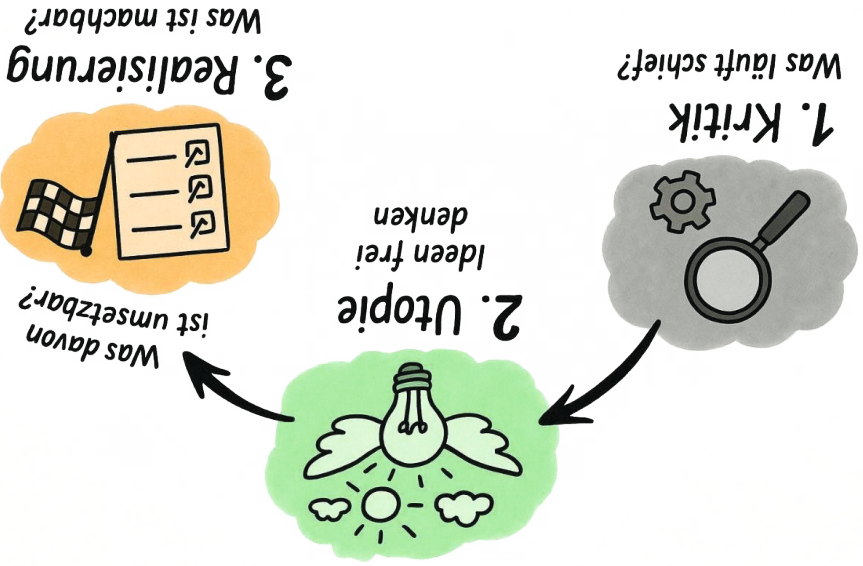
- Beispielhafte Sätze:

„Ich nehme mir vor, ...“

„Mein nächster Schritt ist ...“

» Habe ich eher die Defizite oder Stärken im Blick gehabt?«

Ablauf Zukunftswerkstatt grafisch dargestellt



- Materialbedarf:  
- Papier, Stifte, Zeitschriften, Scheren, Kleber usw.
- Präsentation:  
- Gruppen stellen ihre Visionen vor  
- Beispielhafte Satzanfänge:  
"In unserer idealen Welt gibt es ..."  
"So stellen wir uns eine stärkende Unterstützung vor ..."

## Ablauf

- Einführung :
  - Ziel der Phase erklären: "Hier ist Raum für Kritik – alles darf benannt werden,"
  - Betonung: keine Bewertung oder Diskussion

- Einzelarbeit:
  - jeder schreibt Kritikpunkte auf Karten
  - Beispielhafte Sätze:
    - „Mich stört, dass ...“
    - „Ich wünsche mir, dass ...“
    - „In der Unterstützung fehlt ...“

- Sammlung & Gruppierung:
  - Karten werden gesammelt und sichtbar gemacht (z. B. an einer Pinnwand)
  - Ähnliche Aussagen werden thematisch gruppiert
  - Überblick über die wichtigsten Problemfelder entsteht

## 2. Fantasiephase – Wie wünschen wir uns die Zukunft?

### Ziel

- Frei und kreativ Zukunftsvisionen entwerfen
- Ohne Grenzen denken, utopisch und inspirierend

### Ablauf

- Kreativer Einstieg :
  - Fantasiereise oder inspirierender Bildimpuls
  - Beispiel: „Stellt euch vor, alles wäre möglich...“
- Gruppenarbeit:
  - In Kleingruppen kreative Visionen gestalten
  - Mögliche Ausdrucksformen:
    - Zeichnungen oder Plakate
    - Collagen mit Zeitschriften
    - Symbole oder Rollenspiele

# 5 ZUKUNFTSWERKSTATT

**Ziel**  
Entwicklung gemeinsamer Ideen zur Förderung von Empowerment und zur Aktivierung vorhandener

**Zielgruppe**  
Menschen mit Unterstützungsbedarf, Fachkräfte aus ressourcenorientierten Tätigkeitsfeldern, Angehörige und Interessierte

**Setting**  
Gruppenarbeit/ Einzelarbeit

**Zeit**  
1 Tag bis mehrere Tage, pro Phase 1-2 Stunden

**Material**  
Flipchart, Moderationskarten, Stifte, Plakatpapier, Klebematerialien, ggf. Bilder, Zeitschriften, Sche-  
ren.

## SO GEHT'S

Die Durchführung einer Zukunftswerkstatt beginnt mit einer sorgfältigen Vorbereitung: Dazu gehören die Auswahl eines geeigneten Themas, das Einladen der Teilnehmenden sowie die Organisation eines geeigneten Raumes mit kreativen Materialien.  
Während der eigentlichen Werkstatt begleitet eine Moderation die Gruppe durch die drei Hauptphasen – Kritik, Utopie/Fantasie und Realisierung – und sorgt dafür, dass alle Beiträge gehört und wertgeschätzt werden. Am Ende werden die erarbeiteten Ideen gesammelt, bewertet und in konkrete Schritte überführt; manchmal folgt darauf eine Phase der Erprobung oder Umsetzung im Alltag.

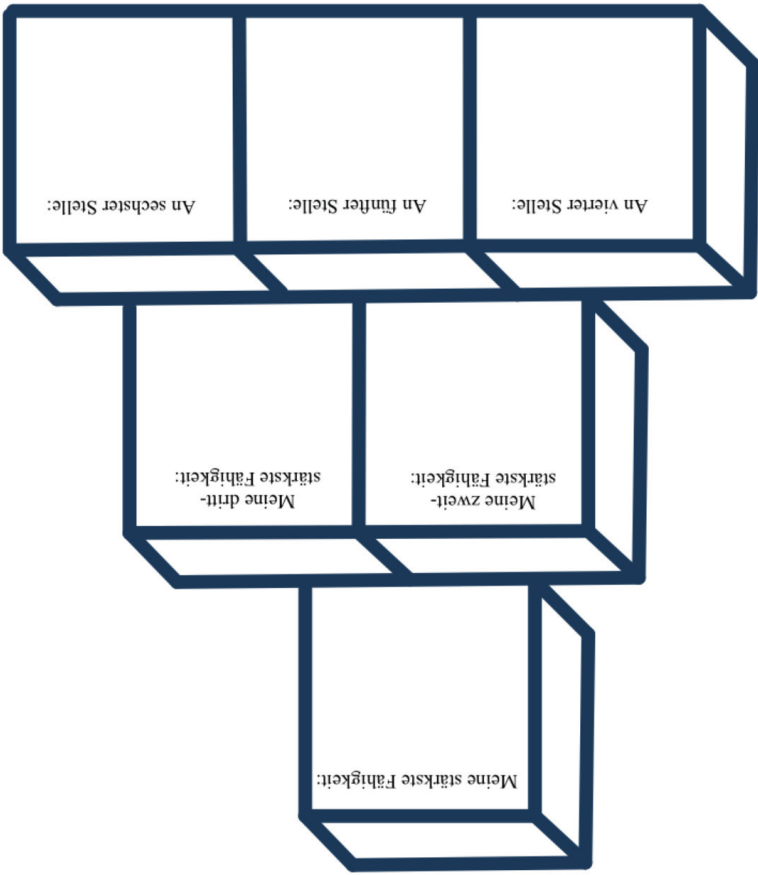
### 1. Kritikphase – Was läuft schief?

**Ziel**

- Probleme, Schwächen und Unzufriedenheiten offen benennen
- Ohne Schuldzuweisungen oder Diskussion über Lösungen
- Basis für spätere Visionen schaffen

**»Welche unerwarteten Gefühle wurden in mir ausgelöst?«**

**»Gab es Barrieren z.B. sprachlich, emotional, kognitiv?«**



Pyramide, in der eigene Stärken und Kompetenzen dargestellt werden können

Nun wird getauscht, bis jede\*r in der Runde eine schöne Erinnerung aus der Vergangenheit aufleben lassen hat. Empfohlen wird, dass bis zu sieben Geschichten erzählt und ausgewertet werden. Natürlich können es auch mehr Geschichten sein. Jedoch könnte nach einer bestimmten Anzahl an Erzählungen die Aufmerksamkeit nachlassen und der Fokus würde nicht mehr so stark auf der erzählenden Person liegen.

Findet euch in einem Stuhlkreis zusammen. Achtet auf einen wertschätzenden und empathischen Umgang untereinander. Lasst euch hierbei Zeit und behandelt einander respektvoll.

Für diese Übung überlegt man sich eine Geschichte, die man bereits selbst erlebt hat. Hierbei ist es egal, ob es eine Geschichte aus dem Urlaub, von der Arbeit, der Familie oder aus der Freizeit ist. Es ist auch nicht wichtig, ob jemand diese Geschichte bereits kennt oder nicht. Wichtig jedoch ist, dass in dieser Geschichte eine Erinnerung geschaffen wurde, die einem selbst sehr gefallen hat.

Während die schöne Geschichte aus der Vergangenheit erzählt wird, schreiben die Gruppe\*innen Fähigkeiten und Stärken auf, die ihnen, während der Erzählung auffallen. Dabei dürfen von den Teilnehmer\*innen auch Nachfragen entstehen, wenn sie etwas besonders interessiert. Die Auswahl und Reihenfolge der Stärken und Fähigkeiten trifft jede\*r für sich selbst. Sie könnte so aussehen:

- a) motivierend
- b) mutig
- c) abenteuerlustig usw.

Jeder Mensch hat 600-800 Erinnerungen an Erlebnisse. Mit Hilfe dieser Geschichtsenübung sollen diese bewusst gemacht werden. Zur Visualisierung der Fähigkeiten, findet man am Ende der Anleitung ein Arbeitsblatt.

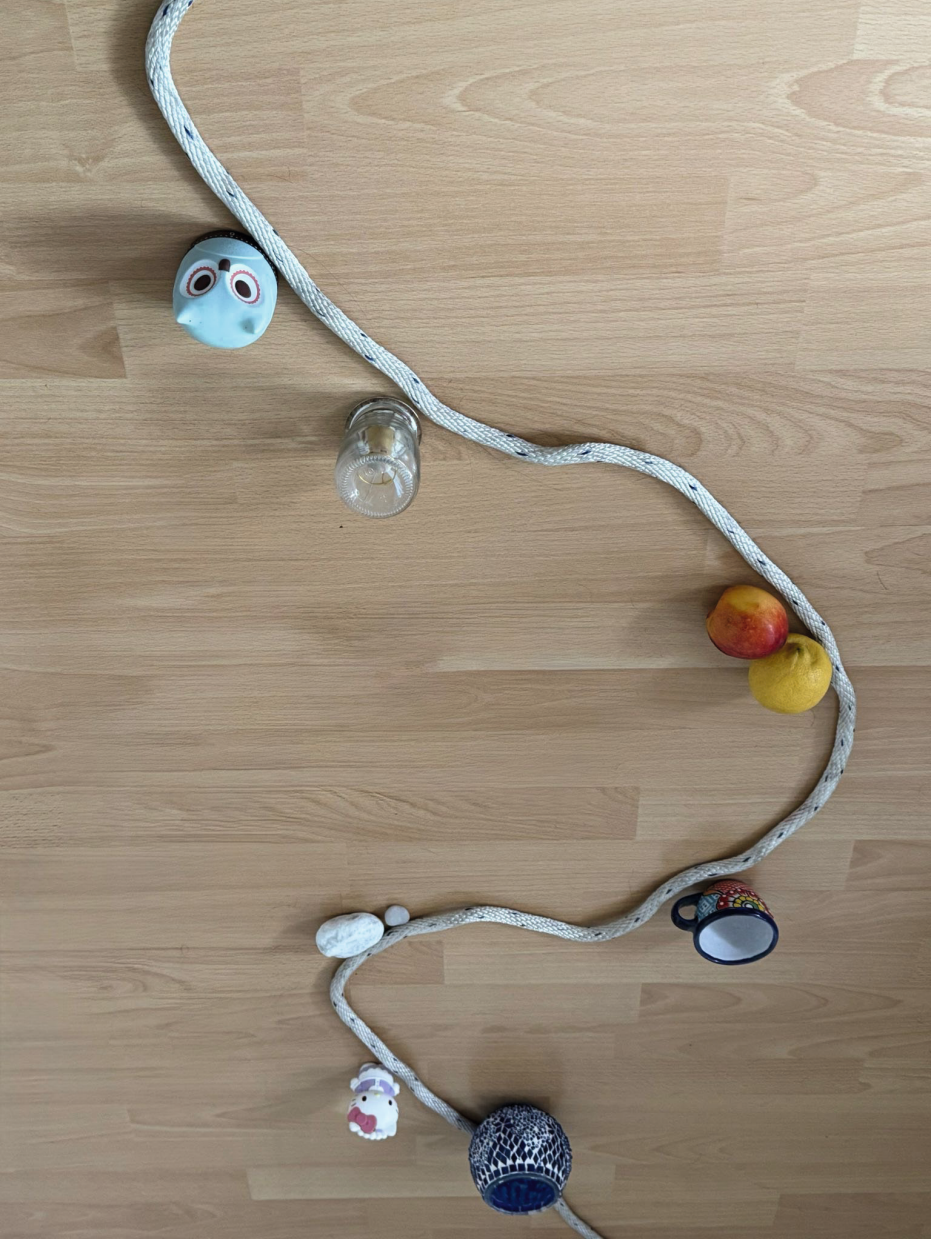
Nachdem die Geschichte zu Ende erzählt wurde, sagt der/die Erzähler\*in selbst, welche Fähigkeiten und Stärken er/sie in der Situation hatte. Im Nachfolgenden lesen die Gruppe\*innen die aufgeschriebenen Notizen zu der Erzählung vor. Gemeinsam werten sie die Erlebnisse aus.



# 4 DAS KANN ICH GUT – EINE GESCHICHTENÜBUNG

<i>Ziel</i>	Hervorhebung persönlicher Kompetenzen und Erlebnisse zur Stärkung des Selbstwertgefühls, zur Selbstreflexion, Förderung der gegenseitigen Wertschätzung, Erkennen verborgener Talente, Perspektivwechsel
<i>Zielgruppe</i>	für Jugendliche und junge Erwachsene zur inklusiven Gestaltung und individueller Beglei- tung geeignet
<i>Setting</i>	in Kleingruppen (5-7 Personen)
<i>Zeit</i>	60-90 Minuten
<i>Material</i>	Notizzettel und Stift, Sticker und Bilder zur Gestal- tung

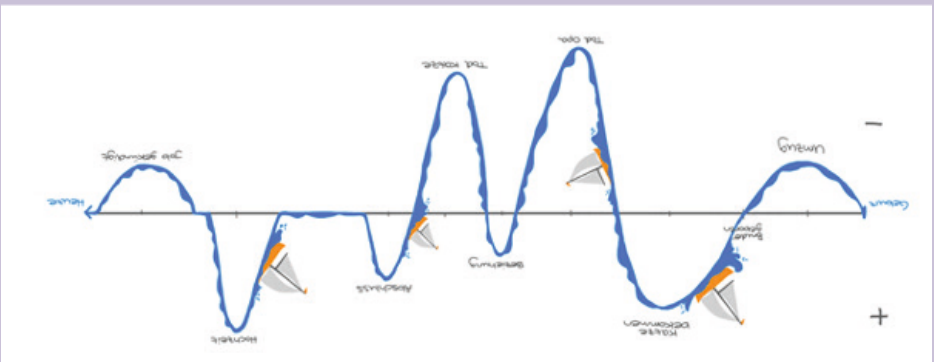
### 3 Lebenslinien-/Lebensflussdiagramm



Lebensfluss mit Seil auf den Boden gelegt

»Konnte ich durch die Methode neue Ressourcen entdecken?«  
 Adressat\*innen aufdecken?«

Lebensflussdiagramm aufgezeichnet



Beispiel für den Verlauf eines Lebensflusses:

Für diese Übung wird zunächst eine waagerechte Zeitachse gezeichnet, die das bisherige Leben der teilnehmenden Person abbildet, von der Geburt bis Heute. Anschließend wird gemeinsam überlegt, welche prägenden Ereignisse im Leben stattgefunden haben: Dazu zählen wichtige Lebensstationen, Erfolge, Krisen oder andere entscheidende Erfahrungen. Diese sogenannten Meilensteine werden dann chronologisch entlang der Zeitachse markiert und mit kurzen Beschreibungen versehen, beispielsweise „Geburt“, „Einschulung“, „Umzug“, „Trennung“, „Berufseinstieg“ oder „Krankheit“. Daraufhin erfolgt eine emotionale Einordnung der jeweiligen Ereignisse. Positive Erfahrungen werden oberhalb der Achse eingetragen und negative Ereignisse unterhalb der Achse. Die jeweilige Höhe oder Tiefe der Markierung spiegelt dabei die emotionale Intensität des Ereignisses wider. Je weiter entfernt von der Achse, desto prägender war das Erlebnis. So entsteht nach und nach eine Art emotionale Landkarte des Lebens. Im nächsten Schritt werden alle eingetragenen Punkte durch eine Linie miteinander verbunden. Aus dieser Verbindung ergibt sich eine sogenannte Lebenskurve, die die individuellen Höhen und Tiefen des Lebensverlaufes sichtbar macht. Am Ende findet eine gemeinsame Auswertung und Reflexion der entstandenen Lebenslinie statt. Hierbei werden zentrale Fragen in den Blick genommen: Welche Ressourcen waren in den schwierigen Phasen hilfreich? Welche persönlichen Stärken haben sich im Laufe des Lebens entwickelt? Was hat in Krisenzeiten Halt oder Orientierung gegeben? Welche Schlüsse lassen sich aus dem bisherigen Lebensweg für Zukunft ziehen und welche Ziele, Wünsche oder Handlungsansätze ergeben sich daraus? Diese abschließende Reflexion hilft, den eigenen Lebensweg bewusster wahrzunehmen, wertuschätzen und möglicherweise neue Perspektiven für die weitere Entwicklung zu gewinnen.

Die Methode kann durch Symbole oder taktile Materialien für Menschen mit Beeinträchtigung anders gestaltet werden. Um die individuelle Teilnahme anzupassen, könnte man die X-Achse als Seil auf den Boden legen und verschiedene Gegenstände, die für die wichtigen Lebenssituationen stehen, an das Seil platzieren. Somit wird die Wahrnehmung der persönlichen Stärken gefördert.

## LEBENSINIEN-/ LEBENSFLUSSDIAGRAMM

Die folgende Übung hilft Menschen dabei, relevante Lebensereignisse und persönliche Stärken wahrzunehmen, sowie neue Ziele für die Entwicklung zu finden.

<i>Ziel</i>	Visualisierung und Reflexion der eigenen Biografie, macht ereignisreiche Erlebnisse, Wendepunkte, Ressourcen etc. sichtbar, fördert Selbstreflexion, stärkt das Bewusstsein für eigene Ressourcen, unterstützt die Entwicklung neuer Ziele
<i>Zielgruppe</i>	vielseitig einsetzbar: Jugendliche und junge Erwachsene zur Identitätsentwicklung etc.
<i>Setting</i>	Adressat*innen in Einzel- oder Gruppenberatung
<i>Zeit</i>	ca.30-60 Minuten
<i>Material</i>	großes Blatt Papier (A3), bunte Stifte, ggf. Lineal, Sticker & Bilder zur Gestaltung

Karte ausgewählt haben, bekommen sie die Möglichkeit zu erklären, warum sie diese Karte gewählt haben. Die anleitende Person hat bei Bedarf die Möglichkeit durch Leitfragen wie zum Beispiel: "Warum hast du diese Karte gewählt? Wo siehst du dich auf deiner Karte?" die Adressat\*innen zu motivieren, sich mehr mit ihren Gefühlen auseinanderzusetzen.



Verschiedene bunte Gefühlskarten ausgelegt

# 2 GEFÜHLSKARTEN

*"Die Gefühlswelt der Kinder ist bei der Geburt noch nicht ausgeprägt. Sie lernen fühlen. Wie das geschieht und welche Erfahrungen und Prozesse dabei eine Rolle spielen, ist wichtig zu wissen, um Kindern zu helfen, die in ihrer Gefühlswelt leiden." (Baer 2010, S. 105)*  
Eine Möglichkeit die Gefühlswelt eines Menschen kennen zu lernen und zu ermöglichen über Gefühle zu sprechen, ist die Methode: Gefühlskarten.

Ziel	Benennung / Reflexion der eigenen Gefühle
Zielgruppe	4 bis 99+ Jahre
Setting	In einem geschützten und wertschätzenden Rahmen, in Gruppen oder Einzelarbeit
Zeit	10-60 Minuten
Material	Gefühlskarten

So geht's

Gefühlskarten sind visuelle Hilfsmittel, die verschiedene Emotionen in Form von Bildern, Symbolen oder Begriffen darstellen. Auf einem Tisch oder auf dem Boden werden Karten willkürlich verteilt, auf denen Bilder zu sehen sind, welche unterschiedliche Emotionen ausdrücken. Es bleibt der anleitenden Person selbst überlassen ob: die Karten das Gefühl schriftlich benennen, die Karten gekauft oder selbstgemacht sind oder ob es Postkarten mit verschiedenen Motiven sind. Wichtig ist es, den mitwirkenden Menschen keine Vorgaben zu machen und Gefühle nicht im Vorfeld klar zu definieren, sondern ihnen die Möglichkeit zu geben die Karte, welche sie gewählt haben für sich selbst zu definieren. Sobald alle Personen sich eine

Wie können Fachkräfte durch Empowerment und ressourcenorientierte Ansätze Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen, aktiv an der Gestaltung ihres eigenen Lebens teilzuhaben? Diese Frage steht im Mittelpunkt unseres Sozialreports, der sich mit den Konzepten Empowerment und ressourcenorientierung beschäftigt. Beide Ansätze stammen aus sozialen Bewegungen und sind eng mit Teilhabe, Selbstbestimmung und der Förderung individueller Ressourcen verbunden. Sie richten sich gegen rein fürsorgliche Ansätze, die Menschen als passiv und hilfsbedürftig betrachten, und setzen stattdessen darauf, Potenziale zu erkennen, Barrieren abzubauen und Menschen zu ermutigen, ihre eigenen Stärken zu entdecken und zu nutzen.

Empowerment und Ressourcenorientierung sind dabei nicht nur Schlagworte, sondern zentrale Haltungen, die die Soziale Arbeit grundlegend prägen. Sie fordern dazu heraus, bestehende Machtverhältnisse kritisch zu hinterfragen und den Fokus auf die Fähigkeiten und Wünsche der betroffenen Menschen zu legen. Es geht darum, nicht über Menschen hinweg zu entscheiden, sondern gemeinsam mit ihnen Lösungen zu entwickeln und nachhaltige Veränderungen zu ermöglichen. Gerade in der Behindertenhilfe gewinnen diese Ansätze zunehmend an Bedeutung, weil sie den Blick weg von Defiziten hin zu Möglichkeiten und Ressourcen lenken.

Im praktischen Teil unseres Sozialreports werden verschiedene Methoden beschrieben. Zu jeder Methode sind das Ziel, die Zielgruppe, die Dauer, benötigte Materialien sowie eine kurze Anleitung zur Durchführung angegeben. Dadurch wird nachvollziehbar, wie die Methoden in der Praxis angewendet werden können.

Einige Hinweise haben wir noch zur Umsetzung: Geduld und Empathie unterstützen den Prozess der eigenen Ressourcenerschließung, offene Fragen sind hilfreicher als Suggestivfragen, selber machen (lassen) ist nachhaltiger und subjektive Einschätzungen der Adressat\*innen über ihre Ressourcen, Kompetenzen und Stärken sollten nicht korrigiert werden.



# EINLEITUNG





# INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	5
2	Gefühlskarten	6
3	Lebensflussdiagramm	8
4	Das kann Ich Gut – Eine Geschichtenerübung	12
5	Zukunftswerkstatt	16
6	Netzwerkkarte	20
7	Ressourcenrad	22
8	Ressourcenkarte	26
	Literaturverzeichnis	30

# **EINFACH MAL MACHEN (LASSEN)**

Sozialreport der Werkstatt  
„Empowerment und Ressourcenorientierung  
in der sogenannten Behindertenhilfe“  
**PRAXISTEIL**