



Chancen  
nutzen

Mag. (FH) Patrick Berger  
Mag.a Claudia Orthofer  
Gerlinde Zorn BSc, MA  
Mag.a Cornelia Altendorfer  
Jutta Rapolter  
Manuela Scheffel  
Birgit Polansky  
Alexander Polansky

# Das Büro Chancen Nutzen



Chancen  
nutzen



# EMPOWERMENT

**Wie Erwachsene Entscheidungen treffen und mit eigener Kraft Ziele erreichen**

# Ziel von Empowerment

eine gleichberechtigte  
gesellschaftliche Teilnahme  
der Menschen mit Behinderung.

# Der Begriff „Menschen mit Behinderung“ UN-Konvention Artikel 1

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.



# Begriff „Empowerment“

Das Empowerment-Konzept geht auf die Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre der afro-amerikanischen Minderheitsbevölkerung der USA zurück. Vorläufer des Konzepts finden sich in Bürgerrechtsbewegungen nach dem zweiten Weltkrieg.

Es meint:

- ✓ individuelle und kollektive Prozesse des Zugewinns von Macht und Lebensautonomie
- ✓ der (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung und der Emanzipation von Fremdbestimmung

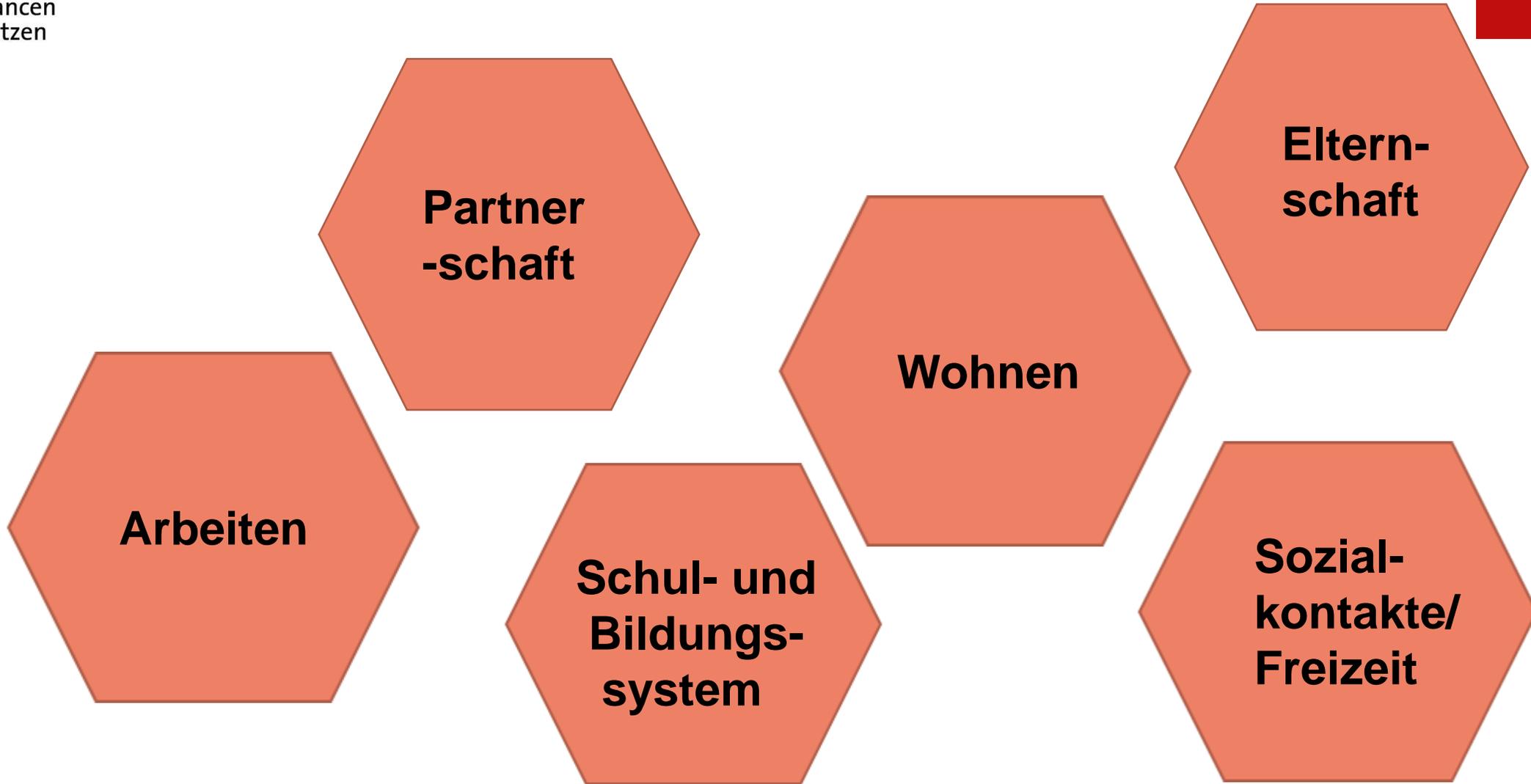
Empowerment wird auch als "Kompetenz", "Durchsetzungskraft" und "Alltagsvermögen" bezeichnet.

# Selbstbestimmung

...bedeutet die Unabhängigkeit von Fremdbestimmung in psycho-physischer, biologischer, sozialer, wirtschaftlicher und politischer Hinsicht.



# IST -Situation



# IST - Situation

- **Partnerschaft:** Aufgrund der Tatsache, dass (erwachsene) Menschen mit Behinderung in erster Linie aufgrund ihrer Behinderung wahrgenommen werden und weniger als Mann oder Frau, besteht die Gefahr, dass ihnen ein Recht auf Sexualität abgesprochen wird, was sich auf die partnerschaftliche Ebene auswirkt.
- **Elternschaft:** gestaltet sich sehr schwierig, da die Erziehungskompetenz von Menschen mit Behinderung lange Zeit grundsätzlich in Frage gestellt wurde.
- **Arbeit:** Die Definition der **Arbeitsfähigkeit** stellt die Brücke zum ersten Arbeitsmarkt dar. Die Beschäftigung in Werkstätten für ein Taschengeld stellt per Definition keine „Arbeit“ dar.

# IST - Situation

- **Schul- und Bildungssystem:** Insbesondere Kinder mit Lernbehinderung durchlaufen eine Karriere in Sondereinrichtungen, vom vorschulischen Bereich bis zum Eintritt in das Arbeitsleben.

Ein Schulbesuch über die Pflichtschule hinaus ist meist mit vielen Hindernissen verbunden.

- **Wohnen:**
  - lange Zeit wurde das Anstaltswesen favorisiert
  - Viele leben in einem familiären Setting (ca. Hälfte der erwachsenen Menschen mit Behinderung)
  - Wenig alternative Wohnformen
  - Wenig Mitbestimmung, wie und wo man wohnen möchte

## › **Sozialkontakte und Freizeit:**

- weitgehend von Institutionen der Behindertenarbeit gesteuert (vor allem bei kognitiven Beeinträchtigungen)
- Meist für Gruppen und wenig individuell
- Wenig integrativ
- Häufig nicht nach Alter und Interessen differenziert

# Die erlernte Hilflosigkeit



Dieser Begriff des klinischen Psychologen und Depressionsforscher Martin Seligman gründet auf tierexperimentellen Untersuchungen zur Angstkonditionierung.

Erlernete Hilflosigkeit ist die aufgrund negativer Erfahrung entwickelte Überzeugung, die Fähigkeit zur Veränderung der eigenen Lebenssituation verloren zu haben und für diesen Zustand selbst verantwortlich zu sein. Der Begriff bezeichnet ein psychologisches Konzept zur Erklärung von Depressionen. (Wikipedia)

# Das Menschenbild des Empowerment-Konzepts

- Die Abkehr vom Defizit-Blickwinkel auf Menschen (mit Beeinträchtigungen) und zugleich auch die Abkehr von damit verknüpften Unterstellungen von Hilfebedürftigkeit.
- Das Vertrauen in die Stärken, Kompetenzen und Ressourcen, die es Menschen möglich machen, ihr Leben auch in kritischen Situationen und biografischen Belastungen erfolgreich zu meistern.
- Die Achtung vor der selbstbestimmten Lebensweise, der Selbstverantwortung und dem "Eigen-Sinn" von Menschen mit Behinderung.

# Das Menschenbild des Empowerment-Konzepts

- Der Respekt vor der ‚eigenen‘ Zeit und den ‚eigenen‘ Wegen der Menschen mit Behinderung und der Verzicht auf enge Zeithorizonte und standardisierte Hilfepläne.
- Der Blick nach vorne: der Verzicht auf eine umfassende Thematisierung zurückliegender biografischer Verletzungen und die Orientierung an einer für den Betroffenen wünschenswerten Lebensgegenwart und -zukunft.
- Die Grundorientierung an einer "Rechte-Perspektive": Menschen mit Behinderung verfügen - unabhängig von der Schwere ihrer Beeinträchtigung - über ein unveräußerliches Recht auf Wahl- und Entscheidungsfreiheit im Hinblick auf die Gestaltung ihres Lebensalltags."

# Die professionelle Grundhaltung der Empowerment-Arbeit

- Unterstützer und mutmachender "Orientierungshelfer:in"
- Lebenswelt-Analytiker und kritischer Lebensinterpret – Netzwerker:in, Ressourcendiagnostiker:in, Ressourcenmobilisierer:in
- Intermediärer Brückenbauer:in
- Dialogmanager:in und Konfliktmediator:in
- Vertrauensperson und anwaltschaftlicher Vertreter:in
- Organisations- und Systementwickler:in

# Zieldefinitionen erfolgreicher Empowerment-Prozesse

- Selbstakzeptanz und Selbstwertüberzeugung (geringe negative Affektivität, hohes Selbstwertgefühl, Glaube an die Sinnhaftigkeit der eigenen Lebensziele)
- Innere Kontrollüberzeugung (Bewältigungsoptimismus und der Glaube an die Gestaltbarkeit des eigenen Lebens)
- Aktiver Umgang mit Problemen (aktive Auseinandersetzung und zielgerichtete Problemlösestrategien)
- Flexible Anpassung an Lebensumbrüche (Integration und sinnhafte Wahrnehmung unvorhersehbarer Veränderungen)
- Netzwerk-Kompetenz (Veröffentlichungsbereitschaft bei Lebenskrisen und die adäquate Annahme von Unterstützungsangeboten).

# Beratung in der Behindertenarbeit

die "Stärken-Perspektive" favorisiert, welche sich nicht nur auf persönlicher Ebene an den Fähigkeiten, Interessen und Ressourcen der Klientel orientiert, sondern zugleich das Lebensumfeld als wichtigen Bestandteil miteinbezieht.

Diese Beratungsform korrespondiert mit den Aspekten des Empowerment-Konzepts und wird auch als "Kooperations- und Konsultationskonzept" (statt pathologisch-defizitorientierten) bezeichnet.

# Beratung für Menschen Behinderung

- **Information:** Aufklärung über die Regeln und die Struktur und über Abläufe der Gesellschaft kann für Menschen mit Behinderung eine wesentliche Rolle spielen.
- **Klärung von Zuständigkeit und Koordination von Hilfen:** Dies bedeutet, initiativ Problemlagen zu klären und falls erforderlich die Koordination von Hilfen zu übernehmen.
- **Aktivierung:** Je nach individueller Bedürfnislage kann eine Häufung unterschiedlicher Problemlagen vorliegen. Hier gilt es, die Klientel zu aktivieren und Lösungsstrategien zu entwickeln.

# Beratung für Menschen Behinderung

- **Flexibilisierung der Dauer der Beratung:** die Dauer orientiert sich nach dem Beratungsanliegen. Während kurzfristig angelegte Beratungen Entscheidungshilfen darstellen können, beziehen sich mittelfristige Beratungen eher auf Krisenberatungen, langfristige Beratungen können sich mit Verhaltensauffälligkeiten beschäftigen.
- **Begleitung bei der Selbstexploration:** Davon ausgehend, dass Situationsschilderungen von Menschen mit Behinderung bisweilen eine einseitige Sichtweise aufweisen können, die einer Relativierung bedürfen, kann aufgrund der Beratungsstrategie und der Verwendung kommunikativer Methoden einen Zugang zur Klärung eigener Gefühle geschaffen werden. Ebenso kann angestrebt werden, einen Perspektivwechsel innerhalb der Beratung vorzunehmen. Dies hat zum Ziel, die Position anderer Beteiligter nachvollziehbar werden zu lassen, um sich dem eigenen Verhalten und Handeln bewusst zu werden und hierfür Verantwortung zu übernehmen.

# Test zu Empowerment

## Auswertung zu Empowerment - Diagnoseinstrument

### Historie:

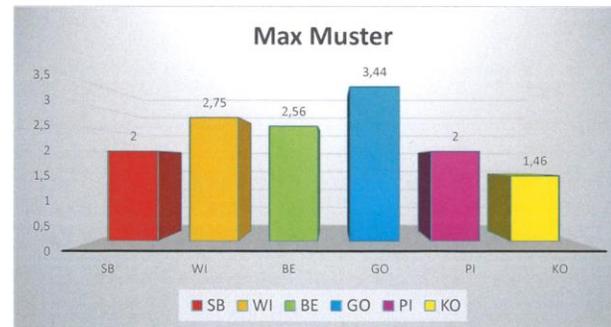
SB: Selbstbestimmung  
 WI: Wirkung  
 BE: Bedeutsamkeit  
 GO: Gruppenorientierung  
 PI: Positive Identität  
 KO: Kompetenz

Name: Max Muster  
 Alter: 37  
 Geschlecht: M

	SB	WI	BE	GO	PI	KO
Teil A	[2]	[0]	[4]	[1]	[1]	[2]
Summe:	5	6	2	11	0	1
Teil B	[3]	[1]	[1]	[2]	[5]	[1]
Summe:	9	6	5	4	3	9
Teil C	[3]	[0]	[1]	[3]	[2]	[3]
Summe:	0	6	9	2	11	3
Teil D	[1]	[5]	[0]	[1]	[3]	[5]
Summe:	5	4	3	8	7	4
Teil E	[2]	[2]	[3]	[2]	[1]	[2]
Summe:	3	0	4	6	3	2

Gesamt:	22	22	23	31	24	19
	:11	:8	:9	:9	:12	:13

**Ergebnis:**            **2    2,75    2,56    3,44    2    1,46**



# Empowerment: 6 Kategorien

- 1) Kompetenz (KO)
- 2) Selbstbestimmung (SB)
- 3) Wirksamkeit (WI)
- 4) Bedeutsamkeit (BE)
- 5) Positive Identität (PI)
- 6) Gruppenorientierung (GO)

# Empowerment: 1. Kompetenz

- das Vertrauen einer Person auf ihre eigenen Fähigkeiten
- Personen mit hohen Werten bei KO ...
  - ✓ setzen sich eher schwierigere Ziele und bemühen sich um deren Erreichung
  - ✓ arbeiten sehr systematisch und diszipliniert
  - ✓ verstehen sich selbst gut und haben großes Selbstvertrauen

# Empowerment: 2. Selbstbestimmung

- Fähigkeit, selbst Entscheidungen über sein Leben zu treffen.
- Situationen kontrollieren bzw. beeinflussen können.
- Personen mit hohen Werten bei SB ...
  - ✓ kennen ihre Rechte bzw. können diese erklären
  - ✓ drücken bereitwillig ihre Meinungen aus
  - ✓ können gut und kreativ Entscheidungen treffen
  - ✓ glauben ihre eigene Situation kontrollieren und beeinflussen zu können

# Empowerment: 3. Wirksamkeit

- Die persönliche Überzeugung, Abläufe und Ergebnisse in Gruppen oder Organisationen beeinflussen zu können
- Personen mit hohen Werten bei WI glauben...
  - ✓ ihr Verhalten in einer Gruppe oder Organisation selbst gestalten und
  - ✓ ihre Erfolge selbst beeinflussen zu können.

# Empowerment: 4. Bedeutsamkeit

- die Sinnhaftigkeit, die eine Person bestimmten Aufgaben oder Tätigkeiten beimisst
- Grad der Passung zwischen Merkmalen einer Tätigkeit und den Interessen bzw. Fähigkeiten einer Person
- Personen mit hohen Werten bei BE...
  - ✓ halten ihre Tätigkeiten für Studium / Beruf, etc. für sehr wichtig
  - ✓ schätzen ihre Arbeitsaufgaben als sinnvoll und befriedigend ein
  - ✓ arbeiten im Allgemeinen gerne
  - ✓ glauben, dass ihr Studium / Beruf, etc. ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht.

# Empowerment: 5. Positive Identität

- Selbstwertgefühl oder der Wert, den sich eine Person selbst beimisst
- Personen mit hohen Werten bei PI...
  - ✓ schätzen sich und ihre eigene Situation grundsätzlich als positiv ein
  - ✓ akzeptieren ihre Probleme in realistischer Weise
  - ✓ sehen ihre Schwierigkeiten nicht als ausschlaggebend für ihr Leben an, und verwenden sie nicht als Entschuldigung
  - ✓ halten außer Arbeit und Beruf auch noch andere Dinge für wichtig

# Empowerment: 6. Gruppenorientierung

- das Bewusstsein einer Person dafür, dass ihre eigenen Erfolge auch von anderen Menschen abhängen können
- Personen mit hohen Werten bei GO...
  - ✓ sehen für ihre Erfolge in Studium / Beruf, etc. die Abhängigkeit von anderen sowie die
  - ✓ Notwendigkeit zur Kommunikation und Kooperation mit diesen Personen
  - ✓ arbeiten gerne und erfolgreich mit anderen zusammen
  - ✓ beteiligen sich an verschiedenen gemeinschaftlichen Aktivitäten
  - ✓ suchen bei Bedarf fremde Hilfe und helfen auch anderen

# Empowerment auf politischer Ebene

Die Ausgangslage ist eine strukturelle Ungleichverteilung von politischer Macht und Einflussnahme, bei der gesellschaftlich marginalisierten Gruppen der Zugang zu Macht und Ressourcen beschränkt ist.

Empowerment wird also verstanden als ein "konflikthafter Prozess der Umverteilung von politischer Macht" (Herriger, 2006) mit dem Ziel, ungleiche Machtverteilungen zu relativieren und der Ermöglichung von demokratischer Partizipation und politischer Einflussnahme, dies sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene.



# DIE 7 SÄULEN DER RESILIENZ

*Quellen: Die Strategie der Stehauf-Menschen, Monika Gruhl, Mit Resilienz leichter durch den Alltag, Monika Gruhl & Hugo Körbacher*

1. Optimismus
2. Akzeptanz
3. Lösungsorientierung
4. Selbststeuerung
5. Verantwortung übernehmen
6. Beziehungen gestalten
7. Zukunft gestalten



Chancen  
nutzen

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

## **Büro Chancen Nutzen**

### Leitung:

Mag. (FH) Patrick Berger  
0043 664 8437799  
Patrick.berger@oegb.at

### Sekretariat:

Birgit Polansky  
Tel.: +43/1/534 44-29592  
[birgit.polansky@oegb.at](mailto:birgit.polansky@oegb.at)

Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien/Austria  
<http://www.oegb.at>

Mail: [chancen.nutzen@oegb.at](mailto:chancen.nutzen@oegb.at)

## **Beratung, Coaching, Training**

Mag.<sup>a</sup> Claudia Katharina Orthofer  
Mobil: +43 664 883 76 305  
[claudia.orthofer@oegb.at](mailto:claudia.orthofer@oegb.at)

Manuela Scheffel  
Mobil: +43 664 6145217  
[manuela.scheffl@oegb.at](mailto:manuela.scheffl@oegb.at)

Alexander Polansky  
Mobil: +43 664 6145223  
[alexander.polansky@oegb.at](mailto:alexander.polansky@oegb.at)

Gerlinde Zorn BSc, MA  
Mobil: +43 664 88628655  
[gerlinde.zorn@oegb.at](mailto:gerlinde.zorn@oegb.at)

Jutta Rapolter (Außenstelle Linz)  
Mobil: +43 664 88376332  
[jutta.rapolter@oegb.at](mailto:jutta.rapolter@oegb.at)