

Eigenverantwortlich, selbstbestimmt, empowert.

Eine Veranstaltungsreihe zur Projektarbeit
mit geflüchteten Frauen



Was wir unter Empowerment verstehen und wie Projektarbeit geflüchtete Frauen dabei begleiten kann.

Empowerment ist...

Empowerment bedeutet für mich...

Empowermentarbeit beinhaltet...

Soziale Arbeit kann Prozesse des Empowerments anregen, begleiten, fördern und durch Ressourcen unterstützen.

Empowerment-Konzepte liegen der Projektarbeit von über 60 Trägern der Wohlfahrtsverbände AWO, Caritas, Diakonie, DRK und ZWST zugrunde, die Angebote für geflüchtete Frauen und andere besonders schutzbedürftige Personen umsetzen. Gefördert wird diese Projektarbeit seit 2016 durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

Zur fachlichen Begleitung und überverbandlichen Vernetzung der Projekte werden jährliche Fachveranstaltungen durchgeführt, die zentrale Projektthemen aufgreifen. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde dieses Angebot 2020 in ein Online-Format umgewandelt.

In einer vierteiligen digitalen Veranstaltungsreihe wurde die Bedeutung von Empowermentarbeit und Empowerment-Ansätzen beleuchtet und anhand verschiedener Projekte beispielhaft dargestellt. Neben den unterschiedlichen Definitionen und damit auch Verständnissen davon, was Empowerment bedeutet, wurde auch die Frage gestellt, welche Voraussetzungen es braucht und welche Rolle die Projektmitarbeitenden in der Empowerment-Arbeit einnehmen.

Die Veranstaltungsreihe bot den Mitarbeitenden der geförderten Empowerment-Projekte die Möglichkeit, sich neues Wissen anzueignen, in den Austausch zu treten, die eigene Arbeit zu reflektieren und sich mit den eigenen Grenzen und Möglichkeiten der Selbstfürsorge auseinanderzusetzen. Erfahrungsberichte und Ideen aus der Projektumsetzung konnten aufgenommen und innovative und erfolgreiche Arbeitsansätze auf die eigenen Projekte übertragen werden.



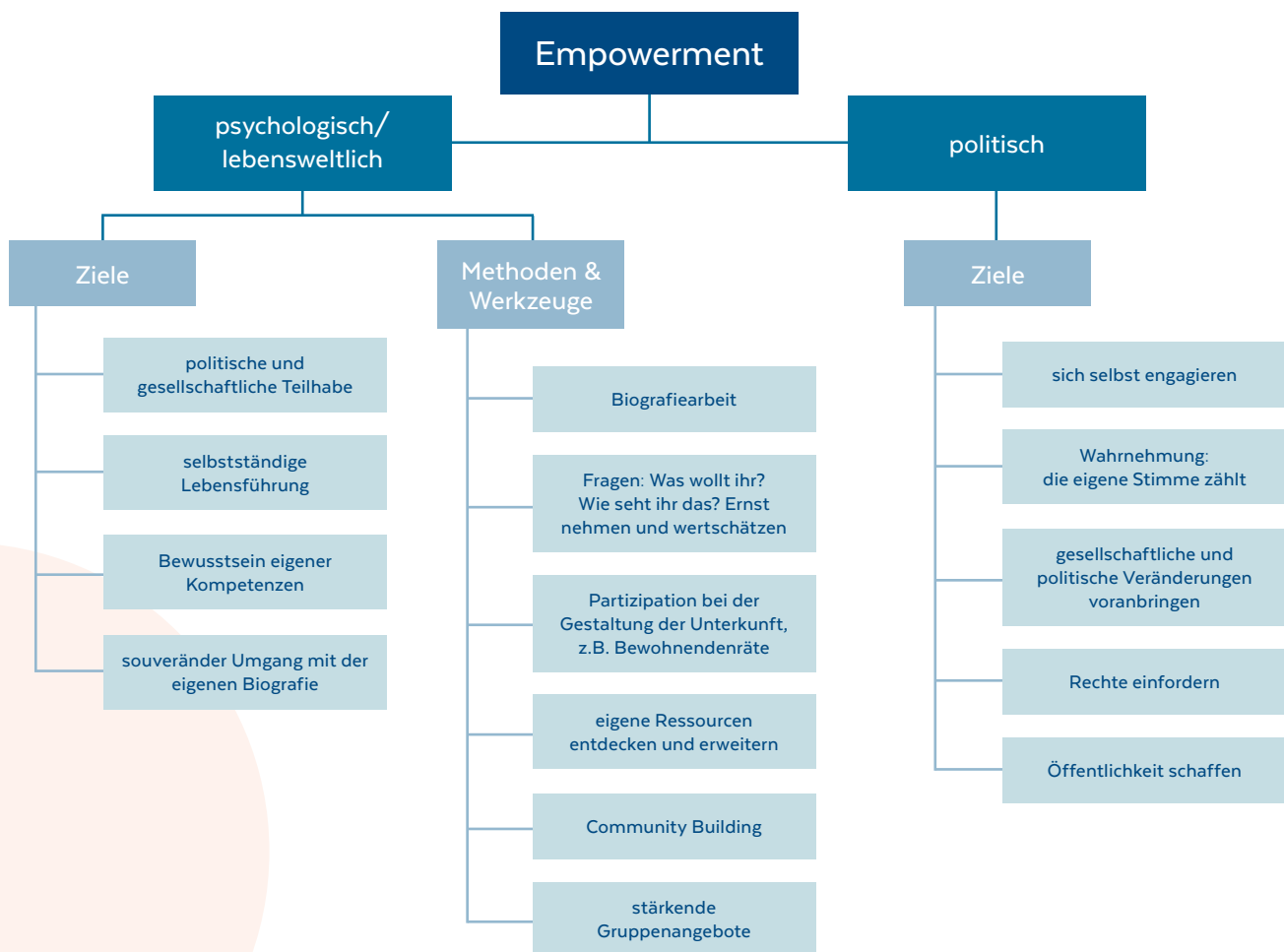
Annäherung an eine Definition von Empowerment

Es gibt verschiedene theoretische Herangehensweisen an das Empowerment-Konzept in der Sozialen Arbeit. Der Soziologe Norbert Herriger unterscheidet auf der einen Seite **psychologisches/lebensweltliches Empowerment** und auf der anderen Seite **politisches Empowerment**. Barbara Bryant Solomon, die den Empowerment-Begriff für die Soziale Arbeit prägte, machte eine solche Unterscheidung jedoch nicht – die Aspekte wurden hier in einen rassistisch- und machtkritischen Kontext gestellt und zusammengedacht. Die Rolle der Sozialen Arbeit wird dabei in der Förderung von Prozessen der Selbstermächtigung gesehen.¹

Eine trennscharfe Unterscheidung wurde für diese Veranstaltungsreihe nicht vorgenommen – dennoch kann es

hilfreich sein, die Schwerpunkte dieser beiden Seiten zu betrachten. Das Ziel von lebensweltlichem Empowerment ist es, „Menschen das Rüstzeug für ein eigenverantwortliches Lebensmanagement zur Verfügung zu stellen und ihnen Möglichkeitsräume aufzuschließen, in denen sie sich die Erfahrung der eigenen Stärke aneignen und Muster einer solidarischen Vernetzung erproben können“². Politisches Empowerment weist über diese Ebene der Selbstveränderung hinaus und zielt auf Prozesse der politischen Selbstermächtigung, also auf ein eigenes Handeln, welches auf die Gestaltung von Strukturen gerichtet ist.

Die folgende Mindmap ist ein Ausschnitt aus einer Kleingruppenarbeit, die im Rahmen der Veranstaltungsreihe stattfand. Es werden ein paar der eingebrachten Beispiele für Ziele und Methoden von Empowermentarbeit dargestellt:



¹ Vgl. Herriger, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. 6., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 22. In Bezug auf Solomon, Barbara B. (1976): Black Empowerment: Social work in oppressed communities.

² Herriger, Norbert (2010): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. 4. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. S. 19.

Erfahrungen und Reflexionen aus der Praxis von Empowermentarbeit – ein Fachgespräch

Als Auftakt der Veranstaltungsreihe zur Empowerment-Arbeit beleuchteten Sanchita Basu von der Organisation ReachOut und Tanja Wunderlich von Frauenrecht ist Menschenrecht e.V. (FIM) in einem Fachgespräch verschiedene Aspekte der Praxis von Empowerment-Arbeit³. Dabei berichteten die beiden Gesprächsteilnehmerinnen, wie Personengruppen, die von Diskriminierungen betroffen sind, Empowerment-Workshops für sich nutzen können. Sie machten deutlich, dass Empowerment kein einseitiger Prozess ist, sondern wechselseitig durch alle beteiligten Personen wahrgenommen wird.

Moderiert und fachlich begleitet wurde die Veranstaltung von der Empowerment-Trainerin Andrea-Vicky Amankwaa-Birago⁴. Im Laufe des Fachgesprächs wurden Gemeinsamkeiten und auch Unterschiede der Empowerment-Arbeit deutlich. So arbeitet FIM stärker mit einem lebensweltlichen Fokus und bei ReachOut steht das politische Empowerment im Mittelpunkt.

1. Frauenrecht ist Menschenrecht e.V. (FIM), Frankfurt a.M.

„Empowerment würde ich so verstehen, dass jeder Mensch seine eigenen Handlungspotentiale, seine Selbstbestimmungsrechte und -möglichkeiten erkennen und ausschöpfen [...] und sich dabei immer weiterentwickeln kann.“ Tanja Wunderlich

Frauenrecht ist Menschenrecht e.V. (FIM) in Frankfurt am Main ist ein Projektträger des von der Bundesintegrationsbeauftragten geförderten Empowerment-Projekts der Diakonie Deutschland. Die Projektmitarbeiterin Tanja Wunderlich stellte die Projektarbeit vor und gewährte in dem Gespräch Einblicke in die Projektpraxis und Organi-

sation. Das Projekt umfasst sowohl Einzelfallberatung als auch Workshopangebote für Geflüchtete sowie Fortbildungsangebote für Fachkräfte und Ehrenamtliche.

Zu den Angeboten des Empowerment-Projekts von FIM kommen Frauen, die oft unter schwierigen Bedingungen leben. Durch eine individuelle Begleitung der Frauen und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten können diese ihre Handlungsfähigkeit erweitern. Die Begleitung umfasst alle Anliegen beim Ankommen in Deutschland, wie die Unterstützung bei Behördenangelegenheiten oder Beratung und Unterstützung bei Gewalterfahrungen. Das diverse Team von FIM berät in mehr als 15 Sprachen.

Zur Empowermentarbeit von FIM gehören aber auch Workshops, die in Unterkünften für geflüchtete Menschen angeboten werden. Aus Gesprächen mit geflüchteten Frauen in Flüchtlingsunterkünften über ihre Probleme, Fragen und Wünsche ist ein Workshop-Konzept ganz nach deren Bedarfen entstanden. Durchgeführt werden die Workshops von Frauen mit eigener Flucht- oder Migrationserfahrung. Die objektiven Lebensbedingungen in Unterkünften sind oft schwierig für die Bewohnenden und beschränken ihre Handlungsmöglichkeiten. Daher liegt der vorrangige Unterstützungsbedarf in der Orientierung, im Aufbau von neuen Perspektiven und im Aufzeigen der Stärken und Ressourcen der Frauen, gleichwohl wichtig sind aber auch Themen wie Frauenrechte und Gleichberechtigung.

„Viele Frauen stellen ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund. [...] Dann ist es schön, wenn man ein kleines Umdenken anregen kann und die Frauen sich selbst mehr in den Blick nehmen: Ich muss mich auch um mich selbst kümmern und wenn ich meine Kinder hier gut unterstützen möchte, dann ist es ganz wichtig, dass ich auch gut zu mir selbst bin und mich weiterentwickle.“ Tanja Wunderlich

³ Das vorgestellte Projekt des Trägers Frauenrecht ist Menschenrecht e.V. wird mit Mitteln der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert. ReachOut Berlin ist kein Projektträger dieses Förderprogramms, sondern wurde aufgrund der langjährigen Expertise und Erfahrung des Trägers mit Empowermentarbeit eingeladen.

⁴ Außerdem ist Andrea-Vicky Amankwaa-Birago Expertin für die Themen Diversität, Rassismuskritik und Anti-Diskriminierung. Sie ist u.a. als Moderatorin, Trainerin, Coach, Beraterin und Prozessbegleiterin tätig. Ihre Homepage: www.triplestandard.com

2. ReachOut Berlin

„Wenn ich an Empowerment denke, dann denke ich daran wie Kinder im schulischen Bildungssystem von Rassismus betroffen sind und dadurch die Teilhabe erschwert wird. Empowerment ist ein wesentlich wichtiger Teil, damit sie ihre Rechte erkennen.“ Sanchita Basu

ReachOut ist eine Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin. Sanchita Basu arbeitet u.a. bei ReachOut in der Bildungsarbeit und hat langjährige Erfahrung in der Durchführung von Empowerment-Angeboten für Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen.

Sie stellte unter anderem beispielhaft ein Projekt vor, welches ReachOut für 6- bis 12-jährige Kinder durchgeführt hat, die im Schulsystem von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, wodurch auch ihre gesellschaftliche Teilhabe erschwert wird. In dem Projekt erzählten die Kinder von diesen Erfahrungen und gaben sich gegenseitig Tipps, wie damit umgegangen werden kann.

*„Da waren kleine Kinder – Sechsjährige – die wussten, was Rassismus ist. Sie wussten, was ‚Othering‘ ist und sie wussten, warum Menschen Grenzen überschreiten. Warum sie ständig ihre Haare anfassen, auch die Lehrer*innen. Sie wussten es und sie konnten Strategien entwickeln.“ Sanchita Basu*

Sanchita Basu berichtete davon, dass die Kinder sich gegenseitig stärkten und sich in ihrer Identitätsentwicklung unterstützten. Die Kinder zeigten eine beeindruckende Stärke, die dazu führte, dass die Projektleiterinnen selbst auch durch diese Begegnungen empowert wurden.

„Empowerment ist bunt, vielfältig – lebt auch von den Akteur*innen und was diese mitbringen.“

Feedback einer Teilnehmerin

3. Positionierungen beachten und geschützte Räume schaffen

In der Empowermentarbeit mit geflüchteten Frauen ist die Reflexion von Positionierungen der Mitarbeitenden und den entsprechenden Folgen für die Arbeit wichtig. Positionierungen spielen eine wichtige Rolle in der Gestaltung von geschützten Räumen, die sich als eine zentrale Möglichkeit zur Stärkung von Empowerment-Prozessen bewährt haben.

Positionierung bedeutet in diesem Zusammenhang die Verortung einer Person in Bezug auf gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen. Beispielsweise können Positionierungen einer Person sein: „weiß, trans*, be-hindert“ oder die einer anderen Person: „PoC (Person of Color), Frau, lesbisch“.

Für die Teilnehmenden von Projektangeboten macht es oft einen Unterschied, ob ein Mann oder eine Frau die Angebote gestaltet und auch, ob diese Person zum Beispiel weiß, Schwarz oder als PoC⁵ positioniert ist. Bei ReachOut arbeitet ein gemischtes Team in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsstrukturen. Bei Bildungsangeboten wird sehr bewusst auf die Positionierungen der Menschen geachtet, die diese Angebote durchführen. So werden beispielsweise Workshops für Schwarze Menschen von Schwarzen Referierenden angeboten. Aber auch bei überwiegend weißen Veranstaltungen ist es ReachOut wichtig, dass eine weiße Kollegin dabei ist. Das Ziel ist, dass die Teilnehmenden eine Ansprechperson haben, mit der sie sich in Bezug auf diese wirkmächtigen Kategorien identifizieren können.

„Wir sind uns da sehr bewusst, warum es so wichtig ist, dass die Menschen einen Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin haben mit denen sie sich identifizieren können. Wir sind da sehr stark positioniert. Ich bin sowieso sehr stark positioniert. Zum Beispiel gibt es in Berlin einen Verein, der aus einer schwarzen Community heraus entstanden ist. Ich würde dort nie eine Veranstaltung anbieten, wenn sie nicht etwas speziell über Opferberatung und nicht speziell von mir wissen wollen, da ich nicht dieselben Rassismuserfahrungen mache.“ Sanchita Basu

⁵ Person of Color, vgl. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>

Für die Arbeit mit geflüchteten Frauen bedeutet dies für Sanchita Basu, dass ein geschützter Raum für Schwarze Menschen und People of Color nur dann umgesetzt wird, wenn es ein Raum ohne weiße Personen ist. Das Konzept eines geschützten Raumes beinhaltet für sie, dass eigene Erlebnisse mit Menschen geteilt werden können, die selbst auch Rassismuserfahrungen gemacht haben. Allerdings macht sie immer wieder die Erfahrung, dass weiße Menschen nicht verstehen oder akzeptieren, warum sie aus diesen Räumen ausgeschlossen sind und diese immer wieder stören.

“ **Empowern kann man sich nur selbst, der geschaffene Rahmen kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten.** “

Feedback einer Teilnehmerin

Auch in der Arbeit von FIM spielen die Positionierungen der Mitarbeitenden eine wichtige Rolle. So werden die Workshops des Projekts nach dem Peer-to-Peer-Ansatz von Frauen durchgeführt, die selbst eine Flucht- oder Migrationsgeschichte haben. Neben der Sensibilität für erlebten Rassismus bringen sie auch Sprachkompetenzen und Wissen über Herkunftsländer und Migrationsprozesse mit. Dies erleichtert oft den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen und die Gestaltung eines Raums, der auf einem geteilten Grundverständnis von Lebenswirklichkeiten basiert. Tanja Wunderlich berichtete, wie eine Organisation durch ein diverses Team wachsen und sich weiterentwickeln kann – dies ist seit der Gründung des Vereins vor 40 Jahren elementarer Bestandteil des Konzepts.

4. Empowerment durch Begegnungen

Empowerment geschieht häufig durch Begegnungen. So wurde ReachOut einmal von einer Frauengruppe für einen Workshop eingeladen. Bei einem Frühstück wurde viel über Rassismuserfahrungen im Gesundheitsbereich gesprochen. Die Teilnehmerinnen erzählten sich aber auch von ihren Strategien zum Umgang mit Rassismus und Diskriminierung und konnten so voneinander lernen und neue Ideen mitnehmen.

„Ich glaube mehr als da zu sein und zuzuhören und manchmal vielleicht hier und da ein paar Tipps zu geben, mehr machen wir nicht. Ich habe letztens einen Workshop gehabt und am Ende sagten die Teilnehmerinnen mir, das ist der beste Workshop, den sie hatten. Und da habe ich mich sehr gewundert, weil ich so gut wie gar nichts gemacht habe. Sie haben erzählt und erzählt und erzählt, aber das hat ihnen die Möglichkeit gegeben, voneinander zu lernen und voneinander Strategien zu entwickeln und auch zu wissen: Ich habe diese Erfahrung gemacht, vielleicht können wir zusammen etwas tun. Sie haben sich selbst empower.“ Sanchita Basu

Auch Tanja Wunderlich berichtete, dass Frauen sich bei Gruppentreffen gegenseitig Tipps geben und Mut zusprechen. Immer wieder hat sich gezeigt, dass es von außen schwer zu sehen ist, wie schwierig manche klein wirkenden Schritte für die Frauen sind. Daher ist es FIM sehr wichtig, jeden kleinen Erfolg als solchen wahrzunehmen. Erfolge werden sichtbar gemacht, über sie wird gesprochen und ihnen wird Bedeutung beigemessen.

Tanja Wunderlich und Sanchita Basu betonten, wie stark geflüchtete Frauen oft sind und wie viel sie schaffen trotz der hindernden Rahmenbedingungen, in denen sie häufig leben und die ihre Handlungsmöglichkeiten einschränken.

„Wir erleben Einzelerfahrungen, dass diese starken Frauen sich trotz der schwierigen Bedingungen gut zu rechtzufinden und etwas Positives für ihr eigenes Leben schaffen. Sie sehen für sich und ihre Kinder Chancen und nehmen diese wahr.“ Tanja Wunderlich

5. Powersharing

Powersharing („Macht teilen“) ist ein Konzept, das oft im Zusammenhang mit Empowerment genutzt wird und sich an strukturell privilegierte Personen richtet. Beim Powersharing wird eigene gesellschaftliche Macht abgegeben, Privilegien werden geteilt oder auf sie verzichtet. In Bezug auf Sozialarbeit kann damit das Bereitstellen von Ressourcen für Empowerment-Prozesse an selbstorganisierte Gruppen gemeint sein, wenn damit auch die eigene Verfügungsmacht und Kontrolle über diese Ressourcen aufgegeben wird.

Natascha Anahita Nassir-Shahnian versteht Powersharing als eine solidarische Praxis, die sich „für Öffnung und Umverteilung von Ressourcen, Zugängen und Diskursen“ einsetzt⁶. Sie weist darauf hin, dass Powersharing sowohl auf der individuellen, kollektiven, als auch institutionellen Ebene stattfinden kann.

Auf der individuellen Ebene beinhaltet Powersharing ein Innehalten und die Auseinandersetzung mit Machtstrukturen, Diskriminierungsformen und Wissen über Selbstorganisation und Widerstand gegen Macht- und Gewaltverhältnisse.⁷

Besonders die kollektive Ebene von Powersharing beinhaltet Handlungsfelder für die Soziale Arbeit, denn hier kann die Macht dafür genutzt werden, „sich für geschützte Community Räume als Empowerment-Räume einzusetzen, ohne selbst Zugang oder Kontrolle über sie zu beanspruchen.“⁸

Powersharing auf der institutionellen Ebene bezieht sich auf die Schaffung einer Organisationskultur, die Zugänge zu Ressourcen teilt, Entscheidungsmacht abgibt und sich kontinuierlich mit den eigenen Strukturen und Ausschlüssen beschäftigt.⁹ Nassir-Shahnian schlägt dafür u.a. folgende Reflexionsfragen vor: „Welche Vorannahmen über Professionalität liegen vor? Welche Sprachen werden gesprochen? Wie diskriminierungssensibel ist das Team? [...] Welche Personen sind in Leitungsfunktionen? Wer ist an Entscheidungsprozessen beteiligt? [...] Wer spricht? Und wer wird gehört?“¹⁰

Eine Voraussetzung von Powersharing ist, dass Machtstrukturen und die eigene Positionierung und Rolle darin wahrgenommen und anerkannt werden – als Einzelperson oder auch als Organisation. Davon ausgehend können dann Ressourcen, Zugänge und Räume geteilt, Vertrauen geübt und Kontrolle abgegeben werden.

Als Beispiel für Powersharing führte die Moderatorin Andrea-Vicky Amankwaa-Birago an, dass eine Organisation einen Förderantrag durch die Zielgruppe selbst

„Die eigene Handlungsweise in der Beratungsarbeit immer wieder hinterfragen und überdenken.“

Feedback einer Teilnehmerin

schreiben lassen könnte, denn so wird die Macht darüber abgegeben, welches Konzept genutzt und wofür Fördergelder bei einer Bewilligung verwendet werden.

Powersharing wird noch nicht breit umgesetzt. Sanchita Basu beobachtet jedoch, dass geflüchtete Menschen immer öfter Unterstützung offen und deutlich einfordern:

„Das habe ich nicht mit weißen Organisationen erlebt und ich bin schon sehr lange im Geschäft. Aber das was ich mit geflüchteten Menschen erlebe ist, dass sie Dinge einfordern. Dass sie sagen: machen Sie das für uns. Ich finde es sehr wichtig, dass sie soweit empowert sind, dass sie wissen was Powersharing ist und wo sie Hilfe und Unterstützung brauchen. Sie bitten nicht, sie fordern es ein. Das ist für mich Powersharing.“

Sanchita Basu

6. Umgang der Trägerorganisation mit Diskriminierung und Diversität

Für die Weiterentwicklung der eigenen Organisation und die Qualitätssicherung der Projektarbeit ist es FIM wichtig, flache Hierarchien zu haben, über Erfahrungen zu sprechen und voneinander zu lernen. Das Konzept für die Empowerment-Workshops und den Beratungsansatz haben viele Mitarbeitende mit entwickelt, gerade Teammitglieder mit eigener Flucht- oder Migrationsgeschichte brachten ihr Wissen ein – u.a. zu Hindernissen beim Ankommen, zu Diskriminierungs- und Beratungserfahrungen. Innerhalb der Organisation wird über die Themen Rassismus und Diversität gesprochen. Außerdem bietet FIM selbst Schulungen zu den Themen an, beispielsweise für Schulsozialarbeitende, die immer wieder auch selbst mit diesem Anliegen auf FIM zukommen.

⁶ Nassir-Shahnian, Natascha Anahita: Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa. S. 29-42. Hier: S. 30.

⁷ Vgl. Ebd., S. 39

⁸ Ebd., S. 39.

⁹ Vgl. Ebd., S. 40.

¹⁰ Ebd., S. 40.



Für die Mitarbeitenden ist es wichtig, in der Organisation Unterstützung beim Umgang mit eigenen Diskriminierungserfahrungen und anderen belastenden Situationen erhalten zu können. Daher achtet FIM darauf, in Einzelgesprächen und im Team den Raum für Austausch bewusst zu schaffen. Außerdem wird regelmäßig Supervision angeboten.

„Bei uns gibt es auch Supervision, wenn auch nicht so regelmäßig. Was uns aber auch hilft und was vielleicht nicht ganz so gewöhnlich ist: Wir lachen viel! Wir versuchen diese ganze schwere Atmosphäre ein bisschen leichter zu machen.“ Sanchita Basu

Bei Beschwerden gegenüber eigenen Mitarbeitenden, versucht ReachOut die Betroffenen an andere Beratungsstellen zu vermitteln, damit sie dort Unterstützung erhalten können. In Beratungskontexten sollte immer die ratsuchende Person im Mittelpunkt stehen, denn im Wesentlichen geht es darum, dass sie die für sie passende Unterstützung findet.

Beispiele aus der Praxis

- Wie kann Empowerment gelingen?

Um den Begriff und das dahinterstehende Verständnis von Empowerment in die Praxis zu übersetzen, haben vier der geförderten Empowerment-Projekte ihre Arbeit vorgestellt und einen Raum eröffnet, um deren Methoden und Ziele in die verschiedenen Empowerment-Ansätze einzuordnen (siehe auch Mindmap S. 3). Die Projektvorstellungen machen deutlich, wie divers die Projektarbeit gestaltet werden kann, um das übergeordnete Ziel des Empowerments zu erreichen.

Projekt „Recolour your life“ in Moers (AWO Kreisverband Wesel e.V.)

Das Projekt „Recolour your life“ wird seit 2016 gefördert und ist in der Stadtstruktur von Moers und unter den geflüchteten Frauen bekannt und etabliert.

Zweimal in der Woche finden Kreativangebote mit therapeutischem Ansatz und Informationstreffen mit verschiedenen Themenschwerpunkten (Frauenrechte, berufliche Perspektiven, Gewalt, Kinderschutz etc.) statt. Das Angebot wird ergänzt durch eine Kinderbetreuung. Das Projekt bietet einen geschützten Raum, in dem die Frauen offen und frei sprechen, lachen und sich kreativ ausleben können. Es werden keine Erwartungen an die Frauen herangetragen und sie können in ihrem eigenen Tempo ihre Ressourcen entdecken, die deutsche Sprache erlernen sowie ihre Rechte kennenlernen und wahrnehmen. Das Ziel des Projekts ist es, die Frauen in einem selbstständigen und selbstbestimmten Leben zu unterstützen.

Das Projekt zeichnet sich durch seinen Peer-to-Peer Ansatz aus und dadurch, die Gestaltung und Umsetzung der Projektinhalte den Frauen zu überlassen. So ist in den letzten Jahren jeweils eine Modekollektion entstanden, die durch eine Modenschau am Ende des Jahres abgeschlossen wurde und interessiert von der Stadtgesell-

schaft aufgenommen wurde. Die Planung, Durchführung und Präsentation dieser Modenschau wurde von den geflüchteten Frauen übernommen.

Während der Kontaktbeschränkungen aufgrund von Corona in der ersten Jahreshälfte 2020, haben die Frauen weiter in Verbindung gestanden und sich dazu entschlossen, für soziale Einrichtungen Mund-Nasen-Masken zu nähen. Aus dieser Idee sind hunderte Masken für bedürftige Personen entstanden. Zudem kooperieren sie mit dem Stadttheater Moers und unterstützen beim Nähen einer überdimensionalen Picknickdecke, die den städtischen Zusammenhalt symbolisieren soll. Da aufgrund der Kontaktbeschränkungen in diesem Jahr keine weitere Modenschau oder Präsenzveranstaltung stattfinden kann, planen die Frauen die Erstellung und Veröffentlichung eines Fotomagazins mit dem Thema „Optimismus und der Sieg des Lebens und der Liebe über das Virus“.

„Empowernde Fotografie
fand ich sehr inspirierend ...“

Feedback einer Teilnehmerin

Empowermentprojekt Rhein-Sieg-Kreis (SkF Deutscher Caritasverband)

Das Empowermentprojekt des Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) Bonn und Rhein-Sieg-Kreis ist seit 2016 Teil des Caritasgesamtprojektes. Die Mitarbeiterinnen bieten individuelle Beratung und Begleitung von Frauen unter Berücksichtigung der spezifischen Lebens- und Fluchtsituation und der vorhandenen Bewältigungsstrategien an. Gleichzeitig werden niedrigschwellige Selbsthilfestrukturen aufgebaut. Hierzu zählen themenspezifische Gesprächsgruppen für Frauen und die Förderung von Selbstorganisation und Peer-to-Peer-Aktivitäten.

Im Rahmen der gemeinsamen Online-Veranstaltung stellte die Mitarbeiterin Eveline Küver die im Projekt eingesetzte Methode „Empowering Photography“ vor. Empowering Photography wurde von der Kunst- und Sozialpädagogin Miina Savolainen in Finnland entwickelt. In den Grundzügen geht es darum, dass mit Hilfe von Fotografie Individuen oder verschiedene Gruppen empowert werden können. Ein Foto an sich ist dabei kein therapeutisches Mittel, es geht vielmehr um das Gesehen werden und um Selbstbestimmung. Die Teilnehmenden bestimmen, wie sie fotografiert werden wollen. Wie nah, oder wie fern, vielleicht nur ihre Füße, an welchem Ort, mit welcher Kleidung, stark, schwach, traurig oder lächelnd. Sie bestimmen auch, was sie in den Bildern sehen. Ein Foto funktioniert dabei wie ein Spiegel. Dadurch erfahren wir, wie wir uns anschauen und können lernen, einen wertschätzenden Blick auf uns selbst (wieder) zu gewinnen. Die Ziele der Methode bestehen in der Stärkung der individuellen Ressourcen und der Reflexion des eigenen Selbst.

Im Frauencafé in Lohmar wurde die „Empowerment Photography“ Methode erstmals umgesetzt. Die 13 Teil-

nehmerinnen wurden nacheinander fotografiert und konnten dabei selbstbestimmt entscheiden, was sie gerne ausdrücken und sichtbar machen wollten. Nach dem Fotografieren wurden alle Bilder entwickelt. Jede Frau hatte die Möglichkeit, sich ein Lieblingsbild auszusuchen. Diese Lieblingsbilder wurden anschließend in der Gruppe nacheinander vorgestellt und die eigenen Eindrücke und Erkenntnisse mit den anderen Frauen geteilt. So bekam jede Frau ebenfalls die Chance, positive Rückmeldung durch die Gruppe zu bekommen.

Weitere Umsetzungen der Methode „Empowering Photography“ sind geplant und sollen im Projekt umgesetzt werden, sobald die Pandemiesituation dies wieder zulässt.

„**Mehr Kreativität in den Projekten einbauen; bessere Einbindung von Teilnehmer*innen als Mit-Organisator*innen.**“

Feedback einer Teilnehmerin



Projekt „Keep together“ in Freiburg (DRK-Kreisverband Freiburg e.V.)

Das Projekt „Keep together“ des KV Freiburg hat sich zum Ziel gesetzt, die Lebensbedingungen in den vom DRK Freiburg betreuten Flüchtlingswohnheimen positiv zu beeinflussen. Insbesondere Frauen mit Kleinkindern, Familien und schwer Traumatisierte werden in ihrem Alltag unterstützt und begleitet. In den betreuten Gemeinschaftsunterkünften werden dauerhafte Angebote zum Empowerment und Gewaltschutz von geflüchteten Frauen und besonders schutzbedürftigen Personen durchgeführt. „Keep together“ bietet verschiedene therapeutische Gruppenangebote an, die auf Selbstwirksamkeit, Selbstwert und Aktivierung abzielen, wie zum Beispiel kunsttherapeutische Gruppen für Kinder und Jugendliche sowie psychosoziale Sprechstunden. Elterliche Erziehungskompetenzen werden kultur- und traumasensibel vermittelt, die kindliche Entwicklung gefördert und versucht die transgenerationale Weitergabe von Traumata zu verhindern beziehungsweise abzumildern. Darüber hinaus werden Bewohnendenversammlungen durchgeführt, in denen die Teilnehmenden ihre Themen, Sorgen und Bedarfe in einem strukturierten Rahmen einbringen können. Hier werden Interessengruppen gebildet, die sich um bestimmte Themen im Wohnheim kümmern wollen. Darüber hinaus wird innerhalb des Projekts das Teilprojekt „Geben und Nehmen“ durchgeführt, in dessen Rahmen sich Bewohnerinnen und Bewohner selbst organisieren und ihre Ressourcen und Ideen einbringen. Diese Ressourcen, Fähigkeiten, aber auch das Selbstwertgefühl sollen hierdurch aktiviert und entdeckt werden. Ergänzend dazu steht seit dem Projektjahr 2020 das Thema Männersozialarbeit im Fokus. Dies soll zum Gewaltschutz, aber auch Empowerment der geflüchteten Frauen und Kinder beitragen. Es sollen tragfähige Beziehungen entstehen, die den Rahmen geben für Offenheit und gegenseitige Akzeptanz.

Nadeschda - Frauenberatungsstelle für Opfer von Menschenhandel

Das Empowerment-Projekt der evangelischen Frauenhilfe Westfalen e.V. ist an die Fachberatungsstelle für Betroffene von Menschenhandel „Nadeschda“ angedockt. Ehemalige Klientinnen der Beratungsstelle wurden als Alltagslotsinnen geschult. Sie unterstützen aktuelle Klientinnen der Beratungsstelle im Landkreis Ostwestfalen-Lippe, die in der Zwangsprostitution waren im Alltag, und werden dabei durch Reflexions- und Austauschangebote begleitet. Außerdem werden durch die Projektmitarbeitenden Beratung in einer Erstaufnahmeeinrichtung, Schulungen von Haupt- und Ehrenamtlichen zur Identifizierung von Betroffenen von Menschenhandel und Psychosoziale (Krisen-)Intervention angeboten.

Das Ziel der Empowermentarbeit ist sieht das Projekt in der Unterstützung der Frauen dabei, sich selbst zu empowern, Handlungspotentiale nutzen zu können und verstärkt an der Gesellschaft teilzuhaben. Konkret bedeutet der Empowerment-Ansatz in der Beratung, dass die Frauen sich eigenständig für oder gegen das Beratungsangebot entscheiden, sie die Inhalte der Beratung oder psychosozialen Gespräche festlegen und auch entscheiden, wann ein Beratungsprozess beendet werden soll. Die Gesprächsführung zielt darauf, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit zu stärken. Die Inhalte der Schulungen der Alltagslotsinnen wurden von (ehemaligen) Klientinnen mitgestaltet. Die Schulungen bereiten auf eine Tätigkeit als Alltagslotsin vor, bieten aber auch die Möglichkeit Kompetenzen zu erlernen und Erfahrungen zu machen, die darüber hinaus stärken und befähigen können. So werden beispielsweise Sozialkompetenzen wie Abgrenzung oder das Bewusstsein über eigene Stärken und Potentiale eingeübt, aber auch ganz praktische Kompetenzen wie das Schreiben von Bewerbungen.

„Empowerment könnte noch mehr über „schöne“ Dinge (wie das Fotografieren) und nicht nur über das „Funktionieren im Alltag“ ermöglicht werden.“

Feedback einer Teilnehmerin

Anregungen für die eigene Projektarbeit

Die Projektmitarbeitenden konnten neue Ideen und kreative Ansätze aus den Projektvorstellungen gewinnen. Im Anschluss an die Projektvorstellungen wurde ihnen die Frage gestellt, welche Aspekte von Empo-

werment sie in ihrer Arbeit zukünftig einbinden wollen. Die folgende Grafik¹¹ zeigt die abgegebenen Antworten, wobei die Schriftgröße die Häufigkeit der Nennung einer Antwort anzeigt.



¹¹ Die Umfrage wurde am 22.10.20 im Rahmen der Veranstaltungsreihe über das Tool Mentimeter durchgeführt, wodurch auch diese Grafik entstand. 20 Teilnehmende haben geantwortet.

Ein starkes professionelles Selbst als Basis für Empowerment-Arbeit

Stellen wir uns ein Karussell vor, ein Auftragskarussell, in dem sich Sozialarbeitende befinden. Aufträge kommen auf sie zu – durch die aufsuchenden Personen, durch andere Institutionen oder auch durch sie selbst – und sie werden damit konfrontiert, mit den Aufträgen und den damit verbundenen Erwartungen zu jonglieren. Viele Themen gehen mit einem Auftrag einher und wollen bearbeitet werden. Themen, die von außen an sie herangetragen werden wie die Erwartungen und Hoffnungen der das Angebot wahrnehmenden Personen und Entscheidungsträger, aber auch – und vor allem – Themen, die von den Sozialarbeitenden selber kommen. Das sind Themen der professionellen Abgrenzung, von Ansprüchen an sich selbst, von Nähe und Distanz und von der Authentizität der eigenen Rolle.

Doch wie schaffen Sozialarbeitende es, trotz dieser Balung an unterschiedlichen Erwartungen im Karussell zu bleiben und das Gleichgewicht nicht zu verlieren?

Die letzte Veranstaltung der Reihe „Eigenverantwortlich, selbstbestimmt, empowert“ warf den Blick auf die Rolle der Projektmitarbeitenden und darauf, wie sie mit beiden Beinen stabil auf dem Boden stehen bleiben, um mit den an sie herangeführten Anliegen und den damit verbundenen Erwartungen sicher und standhaft zu jonglieren

„Der wertschätzende Austausch sollte regelmäßig Teil der Arbeit sein.“

Feedback einer Teilnehmerin

Angeleitet wurde der Workshop von der erfahrenen Supervisorin und Coach Mara Stone, die das Empowerment der Sozialarbeitenden als eine Voraussetzung für gelingende Empowermentarbeit versteht: „Nur wenn ich empowert bin, kann ich auch andere in ihrem Empowerment unterstützen und bin glaubhaft in dem, was ich tue“.

Abgrenzung

Soziale Arbeit kommt häufig dort an ihre gefühlten Grenzen, wo weitere Unterstützungsverläufe von anderen Institutionen und deren Entscheidungen abhängig sind. So können Sozialarbeitende beim Durchlaufen eines Asylverfahrens fachlich und emotional unterstützen, die Entscheidung über dieses Verfahren liegt dann nicht mehr in ihren Händen. Ein solcher eingeschränkter Handlungsspielraum der Sozialarbeitenden kann zu Frustration, Gefühlen der Ohnmacht und Resignation führen oder gar zu dem Gefühl, die ratsuchenden Personen allein zu lassen. Das sind ähnliche Gefühle, die auch viele Ratsuchende verspüren. Es ist wichtig, dass Sozialarbeitende den Frust der Personen, die zu dem Angebot kommen, nicht auf sich laden, sondern die nötige Distanz behalten, um weiter handlungsfähig zu bleiben. Denn nur so können diese nachhaltig von der Unterstützung der Sozialarbeitenden profitieren.

Sozialarbeitende sollten sich der unterschiedlichen Rollen bewusst werden, in denen sie selbst und die Zielgruppe stecken. Ein wichtiger Unterschied besteht darin, dass Sozialarbeitende Wege finden müssen, mit ausweglos erscheinenden Situationen umzugehen, ohne selbst Schaden zu nehmen. Es täte ihnen daher gut, sich über ihre Grenzen bewusst zu werden. Dazu gehört auch, nicht veränderbare Dinge stehenzulassen und stattdessen die Kraft für Veränderbares zu nutzen. Mara Stone empfiehlt Sozialarbeitenden, sich einen inneren Schutzmantel anzuziehen, bevor sie sich in eine Situation begeben, in der ihnen Schmerz begegnet.

Beratungsbeziehung und ihre verschiedenen Ansprüche

Doch Frustration in der Arbeit kann nicht nur durch äußere Faktoren entstehen, wie dem Ausbremsen von Unterstützungsverläufen durch externe Entscheidungsträger,

sondern auch durch innere Faktoren. Sozialarbeitende bringen ihre individuelle Biographie und damit auch ihre eigenen Werte und Normen mit in den Beratungskontext. Um an den Ansprüchen eines „perfekten“ Unterstützungsverlaufs nicht zu scheitern oder falsche Erwartungen an die Ratsuchenden zu stellen, ist es wichtig, aus der eigenen Komfortzone herauszukommen und offen zu sein für Unterschiedlichkeit. Diese dürfen spüren, dass sie mit ihren Wertvorstellungen ernst genommen werden. Ebenso sollte es eine Klärung darüber geben, was die Person, die das Angebot wahrnimmt, möchte. So werden Erwartungen sichtbar und Enttäuschungen bei allen Beteiligten verhindert.

Sozialarbeitende und Ratsuchende bestimmen den Beratungsprozess gleichermaßen, sie stehen in einer (systemischen) Beziehung zueinander. Beratung ist demnach eine gemeinsame Arbeit und die Sozialarbeitenden können nur so gut sein, wie ihr Gegenüber sie lässt. Das Ergebnis eines Unterstützungsprozesses wird zwar im Rahmen der von außen vorgegebenen Bedingungen durch die Ratsuchenden bestimmt, der Unterstützungsprozess kann jedoch von Sozialarbeitenden gestaltet werden. Daher ist zu empfehlen, dass Sozialarbeitende den Blick mehr auf die Unterstützungsprozesse richten und an diese einen hohen Anspruch haben, anstatt die Qualität und den Erfolg an den Ergebnissen zu messen.

„Selbstfürsorge muss immer mitgedacht werden.“

Feedback einer Teilnehmerin

Ehrlichkeit, Nähe und Distanz

Das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz sollte in der Beziehung zwischen Sozialarbeitenden und ihrem Gegenüber ausbalanciert sein, um in eine schützende Distanz zu gehen und missbräuchliche Nähe zu verhindern. Damit in dem Verhältnis nicht falsche Signale gesendet werden, ist die offene Ansprache der eigenen Rolle wichtig. Transparenz über die verschiedenen Rollen und über Erwartungen, die mit dem Arbeitsverhältnis einhergehen, ist grundlegend, um Enttäuschungen zu vermeiden. Wenn es im Laufe der Zusammenarbeit notwendig ist, können Sozialarbeitende immer wieder auf ihre Rolle hinweisen und diese klar definieren.

Jedoch ist das Aussprechen von Wahrheiten eine Kunst und bedarf Stärke. „Ich bin freundlich, ich bin aber nicht

mit Ihnen befreundet“, fasst Mara Stone diese ehrliche Aussprache über die Rollenverteilung zusammen.

Privilegien anerkennen

Wie kann zu Sachverhalten beraten werden, die selber nicht Teil der Lebenswelt der Sozialarbeitenden sind? Können diese dann überhaupt authentisch sein? Sozialarbeitende beraten und unterstützen in vielen verschiedenen Kontexten und mit unterschiedlichsten Schwerpunktthemen. So werden sie durch ihre Zielgruppe mit verschiedensten Erfahrungen konfrontiert. Das können Rassismus- oder Sexismuserfahrungen sein oder andere Formen der Diskriminierungen. Dass man selbst nicht diese Diskriminierungserfahrungen gemacht hat, ist kein Ausschlusskriterium, zu diesen Themen zu beraten und zu unterstützen. Eine wichtige Voraussetzung ist jedoch, sich der Diskriminierungsformen und seiner eigenen Privilegien bewusst zu sein, sich gleichzeitig aber nicht dafür zu schämen oder schuldig zu fühlen.

Selbstfürsorge

Wertschätzt euch! Ein Aufruf, der manchen Sozialarbeitenden schwerfällt. Andere zu wertschätzen ist einfacher als den Blick auf die eigenen Ressourcen und Fähigkeiten zu lenken. Doch was wir bei unseren Zielgruppen einfordern, tut uns gut, auch selber umzusetzen.

Wertschätzt euch! ist Teil eines eigenen Empowerment-Prozesses.

Mara Stone betont, dass wir unsere Fähigkeiten häufig unterschätzen: die gute Beobachtungsgabe, das Zwischen-den-Zeilen-Lesen, das Erkennen von bestimmten Mustern, Lebensführungen und Dynamiken. Wir glauben an die Ressourcen und Fähigkeiten unserer Gegenüber und stärken sie, indem wir sie spüren lassen, dass jemand an sie glaubt und ihnen Halt anbietet. Nur dürfen wir als Sozialarbeitende genauso an uns selber glauben, um gestärkt andere Menschen zu unterstützen.

„Sich die eigene Stärke und den Wert nochmal bewusst machen.“

Feedback einer Teilnehmerin

Weiterführende Informationen

Informationen zu den Empowerment-Projekten der einzelnen Verbände:

AWO Bundesverband e.V.

www.awo.org/empowerment-von-gefluechteten-frauen

Deutsches Rotes Kreuz e.V.

drk-wohlfahrt.de/inklusion-vielfalt/flucht-migration/projekte-zur-foerderung-der-partizipation/

Diakonie Deutschland

www.diakonie-wissen.de/web/empowerment-gefluechter-frauen/

Deutscher Caritasverband e.V.

www.caritas.de/diecaritas/deutscher Caritasverband/verbandzentrale/arbeitsbereiche/migrationundintegration/migration-und-integration

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland:

www.zwst.org

Fachinformationen zu den Themen Empowerment und Powersharing:

Herriger, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit, 6., erweiterte und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer-Verlag.

Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa.

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BAfF e.V. (Hg.) (2020): Trauma, Empowerment und Solidarität. Wie können wir zu einem verantwortungsvollen und ermächtigenden Umgang mit Trauma beitragen?, www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2020/06/BAfF_Trauma-Empowerment-Solidaritaet.pdf

Der Paritätische Gesamtverband (Hg.) (2020): Empowermentarbeit mit geflüchteten Frauen. Bedarfe, Praxisansätze und Handlungsempfehlungen, www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publicationen/doc/empowerment-2020_web.pdf

Nassir-Shahnian, Natascha Anahita: Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa. S. 29–42.

Neue Deutsche Medienmacher e.V., NDM-Glossar Wörterverzeichnis der Neuen Deutschen Medienmacher*innen mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft; People of Color (PoC), Peo-

ple of Color (PoC) – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher (neuem Medienmacher.de)

Podcast-Folge zu Empowerment und Powersharing:
Die Bundesakademie für Kirche und Diakonie sprach mit Llanquiray Painemal (aktiv bei Respect Berlin, einer Organisation von Frauen mit und ohne Aufenthaltserlaubnis) und Mohammed Jouni (aktiv bei Jugendliche ohne Grenzen) über Empowerment und Powersharing. Die Folge mit vielen Denkanstößen und Erfahrungsberichten ist über die Homepage der BAKD abrufbar:

www.ba-kd.de/fileadmin/user_upload/2020-06-24_immer_mittwochs_-_Wie_geht_Soziale_Arbeit_in_Zeiten_von_Coron....mp3

Vielfalts-Check für Organisationen zum Themenbereich „Herkunft und Rassismuserfahrung“:

Der Vielfalts-Check der Diakonie Deutschland ist ein Fragebogen, der zur Reflexion der eigenen Organisationskultur im Hinblick auf Vielfalt und Diversität einlädt. Nachdem ein kurzer Fragebogen auf der Website ausgefüllt wurde, erhält man eine Einschätzung und hilfreiche Empfehlungen, wie Vielfalt in der Organisation noch weiter gefördert werden kann:

www.vielfalt-diakonie.de/einfuehrung/5

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e.V. (Hg.) (2018): Die Würde bleibt – Teilhabe durch Empowerment – Leitlinien, Freiburg,

www.invia-deutschland.de/cms/contents/invia.caritas.de/medien/dokumente/migration/die-wuerde-bleibt-te/invia_leitlinien_empowerment_online.pdf

Impressum

Herausgeber:

AWO Bundesverband e.V.
Deutscher Caritasverband e.V.
Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.

Kontakt:

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Str. 1
10115 Berlin
Rebekka Lang
Projekt „Empowerment geflüchteter Frauen“
rebekka.lang@diakonie.de

Redaktion:

Sinje Vogel, Hanno Dihle, Corinna Krauß, Rebekka Lang

Foto (S. 10):

Eveline Küver

Illustration Cover:

besitzfrei // fffindling - Büro für Ideen
Die Rechte an der Illustration liegen beim Evangelischen
Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Layout:

Isabell Wirtz

März 2021

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Das Dokument enthält Links zu Websites Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte oder die Sicherheit der Seiten auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte und Sicherheit der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte oder Sicherheitsmängel waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente Kontrolle der verlinkten Seiten ist ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.

