



Materialien 1

Norbert Herriger: Stichwort Empowerment

(veröffentlicht in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. 6. Auflage, Berlin 2006)

1. Definition

Empowerment - („Selbstbemächtigung“; „Selbstbefähigung“; „Stärkung von Autonomie und Eigenmacht“) – das ist heute eine Sammelkategorie für alle jenen Arbeitsansätze in der psychosozialen Arbeit, die die Menschen zur Entdeckung ihrer eigenen Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln. Ziel der Empowerment-Praxis ist es, die vorhandenen (wenngleich auch vielfach verschütteten) Fähigkeiten der Adressaten sozialer Dienstleistungen zu autonomer Lebensorganisation zu kräftigen und Ressourcen freizusetzen, mit deren Hilfe sie die eigenen Lebenswege und Lebensräume selbstbestimmt gestalten können. Empowerment – auf eine kurze Formel gebracht – ist das Anstiften zur (Wieder-)Aneignung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Lebens (Herriger 2006).

2. Menschenbild und Grundwerte

Ausgangspunkt des Empowerment-Konzeptes ist eine deutliche Kritik an den blinden Flecken des tradierten Klientenbildes der sozialen Arbeit. Dieses Klientenbild ist bis heute in weiten Passagen von einem Defizit-Blick auf den Menschen geprägt. Dies bedeutet: Die Menschen, die psychosoziale Dienstleistungen nachfragen, ihre Identitätsentwürfe und lebensgeschichtlichen Erfahrungen werden nur allzu oft allein in Kategorien von Mangel, Unvermögen und Schwäche wahrgenommen. Das Empowerment-Konzept nun bricht mit diesem Blick allein auf die Minus-Seiten der Biografie. Die Adressaten sozialer Dienstleistungen werden hier – auch in Lebensetappen der Belastung und der Demoralisierung – in der Rolle von kompetenten Akteuren wahrgenommen, welche über das Vermögen verfügen, ihre Lebenssettings eigenbestimmt zu gestalten und Lebenssouveränität zu gewinnen („die Regie über das eigene Leben führen“). Dieses Vertrauen in die Stärken der Menschen, in produktiver Weise schmerzliche Lebensbelastungen zu verarbeiten, eigene Kräfte zu entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen für eine selbstbestimmte Lebensführung zu nutzen, ist das Leitmotiv der „*Philosophie der Menschenstärken*“ (Herriger 1995). Dieses Menschenbild, das für die Empowerment-Praxis grundlegend und leitend ist, umfasst folgende Bausteine:

- die Abkehr vom Defizit-Blick auf Menschen mit Lebensschwierigkeiten und zugleich auch der Verzicht auf pädagogische Zuschreibungen von Hilfebedürftigkeit;
- der Blick auf die Menschenstärken: das Vertrauen in die Fähigkeit eines jeden Menschen

- zu Selbstaktualisierung und personalem Wachstum;
- die Akzeptanz von Eigen-Sinn: die Achtung vor der Autonomie und der Selbstverantwortung des Klienten und der Respekt auch vor unkonventionellen Lebensentwürfen;
- psychosoziale Arbeit als »Lebens-Begleitung«: der Respekt vor der eigenen Zeit und den eigenen Wegen des Klienten und der Verzicht auf enge Zeithorizonte und standardisierte Hilfspakete;
- die normative Enthaltensamkeit der Helfer: der Verzicht auf entmündigende Expertenurteile im Hinblick auf die Definition von Lebensproblemen, Problemlösungen und Lebensperspektiven; und
- die Grundorientierung an einer „Rechte-Perspektive“: Menschen mit Lebensschwierigkeiten verfügen – unabhängig von der Schwere ihrer Beeinträchtigung – über ein unveräußerliches Partizipations- und Wahlrecht im Hinblick auf die Gestaltung ihres Lebensalltags.

Das Empowerment-Konzept basiert somit auf normativ-ethischen Grundüberzeugungen, in denen sich die Achtung vor der Autonomie der Lebenspraxis der Klienten, ein engagiertes Eintreten für soziale Gerechtigkeit sowie die Orientierung an einer Stärkung von (basis-) demokratischen Partizipationsrechten miteinander verbinden (Herriger 1996; Keupp 1997; Theunissen/Plaute 2002).

3. Ebenen der Empowerment-Praxis

In der psychosozialen Praxis unterscheiden wir vier Ebenen der Empowerment-Arbeit, denen je eigene methodische Werkzeuge korrespondieren (Herriger 2006): 1. die Individualebene: die Mobilisierung, das Arrangement und die Vernetzung von Alltagsressourcen durch Methoden des Unterstützungsmanagements („Case Management“; Wendt 1997); Erinnerungsarbeit und biografischer Dialog, welche durch eine sensible Rekonstruktion lebensgeschichtlicher Erfahrungen dazu beitragen, bislang verschüttete Bewältigungsressourcen der Klienten zu entdecken und neuen Mut für Lebensveränderungen zu schöpfen; 2. die Ebene der sozialen Netzwerke: die Förderung von alltäglichen Unterstützungsnetzwerken in Familie, Freundschaft und Nachbarschaft (Netzwerkberatung); der Aufbau, die Weiterentwicklung und die unterstützende Begleitung von Selbsthilfe-Initiativen und bürgerschaftlichen Solidargemeinschaften, in denen Menschen mit gleichartigen Betroffenheiten und Anliegen sich zusammenschließen und in der Bündelung ihrer individuellen Stärken gemeinsame Kraftfelder der Selbst- und Sozialveränderung schaffen (Netzwerkarbeit mit bürgerschaftlichen Gemeinschaften); 3. die institutionelle Ebene: die innere Reform von Verbänden, Verwaltungen und Dienstleistungsbehörden im sozialen Feld und ihre Öffnung für die gestaltende Teilhabe von engagierten Bürgern (Nutzerkontrolle); die Erarbeitung von Organisations- und Arbeitsplatzstrukturen, die eine ressourcenorientierte institutionelle »Kultur des Helfens« fördern und eine partizipative Entscheidungsstruktur in flachen Hierarchien möglich machen („Empowerment-Zirkel“; Herriger 2001); 4. die (lokal-)politische Ebene: die Entwicklung von Verfahren einer formalen demokratischen Mitwirkung (Bürgerbeiräte; Ausschüsse des Stadtrates; Bürgerparlamente usw.), die sachverständigen Bürgern ein Mandat im Prozess der Planung, der Gestaltung und der Implementation von politischen Entscheidungen und sozialen Dienstleistungen sichern, sie in die Rolle von »Experten in eigener Sache« einsetzen und ihren Wünschen nach Teilhabe und eigenverantwortlicher Gestaltung der lokalen Umwelt Rechnung tragen.

4. Perspektiven einer neuen sozialen Fachlichkeit

Eine psychosoziale Praxis, die auf diesem Kapital von Vertrauen in die Stärken ihrer Adressaten aufbaut, nimmt Abschied von der Expertenmacht. Grundlage allen pädagogischen Handelns ist hier die Anerkennung der Gleichberechtigung von beruflichem Helfer und Klient, die Konstruktion einer symmetrischen Arbeitsbeziehung also, die auf die Attribute einer bevormundenden Fürsorglichkeit verzichtet, die Verantwortung für den Arbeitskontrakt gleich verteilt und sich auf einen Beziehungsmodus des partnerschaftlichen Aushandelns einlässt. Die Verwirklichung einer solchen „Arbeitspartnerschaft“ im pädagogischen Alltag ist an spezifische Voraussetzungen gebunden. Hierzu zählen u.a.: die Verankerung von systematischen Verfahren der Ressourcendiagnostik in der sozialen Arbeit; die vertragliche Regelung von Hilfebeziehungen: die Formulierung von ausgearbeiteten Hilfe- und Behandlungsverträgen, in denen die auf den Hilfeprozess bezogenen Ziele, Verfahren, Zeitperspektiven und Verantwortlichkeiten wechselseitig verpflichtend niedergeschrieben sind; das unveräußerliche Wahlrecht der Klienten: die Achtung der Eigenentscheidungen und der Selbstverantwortlichkeiten der Adressaten im Hinblick auf die Nutzung des sozialen Dienstleistungsangebotes wie auch im Hinblick auf die von ihnen markierten Grenzen der pädagogischen Zuständigkeit. Mit dieser Neuvermessung des Arbeitskontraktes zwischen Sozialarbeiter und Klient aber verändert sich die berufliche Identität in der sozialen Arbeit. Soziale Arbeit im Zeichen von E. ist dann nicht mehr allein Produktion von Dienstleistungen. Sie wird vielmehr zu einer einführenden und unterstützenden Lebensweg-Begleitung, die Menschen in Zeiten der Lebensveränderung ermutigt und unterstützt und ihnen strukturelles Rückgrat für individuelle und kollektive Prozesse der Selbstbefreiung ist.

Literatur

Herriger, N.: Empowerment und das Modell der Menschenstärken. Bausteine für ein verändertes Menschenbild der Sozialen Arbeit, in: *Soziale Arbeit* 1995, S. 155-162

Herriger, N.: Kompetenzdialog. Empowerment in der Sozialen Einzelhilfe, in: *Soziale Arbeit* 6/1996 a, S. 190-195

Herriger, N.: Der Empowerment-Zirkel. Organisationsentwicklung und Teambberatung in Sachen Empowerment, Düsseldorf 2001

Herriger, N.: Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, 3. neubearbeitete Aufl., Stuttgart 2006

Keupp, H.: Ermutigung zum aufrechten Gang, Tübingen 1997

Miller, T./Pankofer, S. (Hg.): Empowerment konkret. Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis, Stuttgart 2000

Theunissen, G./Plaute, W.: Handbuch Empowerment und Heilpädagogik, Freiburg i.B. 2002

Wendt, W.R.: Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine Einführung, Freiburg i.B. 1997.

(Manuskript abgeschlossen: 15.5. 2006)