

Empowerment in der Gesundheitsförderung

Empowerment ist ein Konzept mit hoher Anziehungskraft. Es hat Eingang gefunden in zahlreiche Leitbilder und Qualitätssysteme. Vergleichsweise selten werden das Konzept und sein Potenzial genauer geklärt. Für das professionelle Handeln ist es zentral, Macht und Machtverschiebungen zu analysieren. Selbstbemächtigung lässt sich zwar unterstützen, aber nicht als Fähigkeit beibringen.

Felix Wettstein

Prof., Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit, CH-4600 Olten, Tel. +41 (0)62 957 21 54, felix.wettstein@fhnw.ch

Schlagwörter: Gesundheitsförderung | Empowerment | Macht | Befähigung |

Das Konzept Empowerment ist erst rund 60 Jahre alt. Es hat in dieser Zeit bereits einen grundlegenden Wandel durchgemacht: Vom politischen Agitationsbegriff zum vorwiegend psychologischen Ansatz, von der Kampfansage zum Mainstreamkonzept. Wer sich heute Empowerment auf die Fahne schreibt, erntet Zustimmung. Der Begriff paart sich mit dem Glauben an das Positive im Menschen, mit Ressourcenaktivierung, mit der entschlossenen Ausrichtung auf Potenziale statt auf Defizite. Wer will da nicht dazugehören? Welche Institution, welcher Betrieb, welches Gemeinwesen würde nicht sofort unterschreiben, dass Empowerment zum Ideal der eigenen institutionellen Kultur gehöre? Das Konzept gehört zu den «Kursgewinnern auf dem psychosozialen Ideenmarkt», wie es Herriger¹ treffend ausdrückt. Beim allgemeinen anerkennenden Kopfnicken bleibt seltsam unbestimmt, was mit Empowerment genau gemeint ist. Kaum je wird nach einer theoretischen Abstützung gefragt, nach Regelmäßigkeit und Gesetzmässigkeiten, welche hinter dem Geschehen genannt «Empowerment» stehen. Es gibt wenig Bemühen darum, wie sich Empowerment empirisch nachweisen lässt, und noch weniger, wie es sich herstellen und vermehren lässt.

Entstanden ist das Konzept Empowerment in den 1970er-Jahren im Kontext der Bürgerrechtsbewegungen in den USA. Als erste benutzte Barbara Solomon den Begriff 1976 in einem wissenschaftlichen Kontext und schlug ihn als ein Rahmenkonzept für die sozialarbeiterische Praxis vor.² Sie thematisierte damit die Auflehnung gegen ungleiche Verteilung von politischer Macht und Einflussmöglichkeit. Im Zentrum standen Forderungen nach besseren Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe von bisher Machtlosen, nach Einlösung von grundlegenden Bürgerrechten für alle, insbesondere für die schwarze Minderheitsbevölkerung, und nach Umverteilung von Ressourcen.³ In der Folge wurde Empowerment zu einer Schlüsselkategorie in der amerikanischen gemeindebezogenen Sozialen Arbeit bzw. des «Community Organizing».⁴ Diese verband sich mit Bewegungen mit gewerkschaftlichem oder kirchlichem Hintergrund, fand Verankerung beispielsweise in der Antikriegsbewegung, den politischen Graswurzelbewegungen, der Selbsthilfebewegung oder der südamerikanischen Befreiungstheologie.

Auch in den Folgejahren, bei der weiteren Verbreitung des Konzepts Empowerment, war eine vorwiegend politische und menschenrechtliche Begriffsverwendung üblich, z. B. in den feministischen Bewegungen.⁵ In jüngerer Zeit lässt sich beobachten, dass Empowerment zu einem Schlüsselbegriff für frauenrechtliche Bewegungen in Schwellenländern wie Indien und Brasilien oder für die Auflehnung von Frauen gegen patriarchale Traditionen in der muslimischen Welt geworden ist. Im deutschsprachigen Raum fand der Begriff ab den 1990er-Jahren grosse Beachtung und Verbreitung.⁶ Empowerment wurde als neues Handlungskonzept entdeckt, namentlich im Kontext von Gesundheitsförderung, Sozialer Arbeit, Pflege, von neueren Ansätzen in der Psychiatrie und in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen, schliesslich auch in der Betriebswirtschaft, im Management und in der Personalführung. Auffallend ist, dass immer der englischsprachige Begriff verwendet wurde und bis heute verwendet wird. Das Wort «Empowerment» entzieht sich offensichtlich einer unmittelbaren Übersetzung ins Deutsche. Umso wichtiger ist es für den deutschsprachigen Raum, sich zu vergewissern, was Empowerment bedeutet und beinhaltet. Nur mit einer guten begrifflichen Klärung kann Empowerment den Anspruch erheben, ein eigenständiges Handlungskonzept zu sein, unterscheidbar von anderen Konzepten der sozialen Interaktion und der Ressourcenaktivierung.

Das Missverständnis von der Befähigung

Der Versuch einer Begriffsklärung führt zunächst vor allem zu einem Fazit: Empowerment findet inzwischen in derart unterschiedlichen Kontexten Anwendung, dass die Gefahr gross ist, das Konzept zu verwässern und überzustrapazieren, vielleicht auch zu missbrauchen.

Die wohl häufigste Missdeutung liegt darin, Empowerment mit «Befähigung» zu übersetzen. Die Beispiele dafür sind zahlreich. In seinem Glossar zu Gesundheitsförderung formuliert der Fonds Gesundes Österreich:

«Empowerment = Befähigung; Prozess, mit dem die Fähigkeiten von Menschen gestärkt und aktiviert werden, [...]. Menschen sollen durch Empowerment befähigt werden, für ihre Gesundheit selbst Sorge zu tragen und sie zu stärken, Betroffene sollen zu aktiv Handelnden werden.»⁷

Die Ottawa-Charta⁸ nennt drei zentrale Handlungsprinzipien für die Gesundheitsförderung, darunter «befähigen und ermöglichen» (im Original «enable»). Oft ist in der Folge Empowerment mit diesem Handlungsprinzip gleichgesetzt worden. Salomonisch lautet der Vorschlag im Projektmanagement-Tool «Quint-

essenz): «Empowerment wird ins Deutsche mit Befähigung oder Ermächtigung übersetzt. Die Begriffe sind bedeutungs- offen und unspezifisch.»⁹ Ähnlich sieht es auch der deutsche Kooperationsverbund «Gesundheitliche Chancengleichheit».¹⁰ Empowerment gilt als eines von 12 Good-Practice-Kriterien für vorbildliche Projekte der Gesundheitsförderung, die zur Verringerung von sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit beitragen können. Da bei den Zielgruppen derartiger Projekte die Ressourcen «... oftmals (noch) nicht vorhanden sind, kommt dem Empowerment – der Ermächtigung/Befähigung – der Zielgruppen im Rahmen gesundheitsfördernder Interventionen eine zentrale Rolle zu.»¹¹

Die beiden Begriffe Befähigung und Ermächtigung werden also unmittelbar parallel behandelt, als ob sie synonym wären. Die Frage stellt sich, ob dies zweckmässig ist. Menschen brauchen zweifelsohne «Befähigungen» im Sinne von Förderung ihrer Kompetenzen für eine erfolgreiche Lebensgestaltung. Diese sind ihnen nicht alle in die Wiege gelegt, vielmehr erwerben sie sie im sozialen Austausch: Sie lernen. Eine grosse Bedeutung hat das öffentliche Bildungswesen. Seine Aufgabe ist «Befähigung» durch und durch. Zu behaupten, die Volksschulen seien somit Manifestationen von Empowerment schlechthin, scheint dann doch eher gewagt. Gleiches gilt auch für ausserschulische Bildungsanlässe, z.B. in der Erwachsenenbildung. Auch diese sind an Lernzielen orientiert und setzen u.a. Ziele zum Kompetenzerwerb. In allen diesen sozialen Lern- und Lehrsituationen ist «Befähigen» zweifellos eine adäquate Umschreibung.

Davon lässt sich Empowerment im Sinne von Einmischung bzw. als Aneignung von Eigenmacht sehr deutlich unterscheiden. Damit das Konzept Empowerment nicht jegliche Konturen verliert, scheint es für den künftigen fachlichen Diskurs unabdingbar, zwischen «Befähigung zu selbstbestimmtem Handeln» und «Ermächtigung zu selbstbestimmtem Handeln» sauber zu trennen und den Empowermentbegriff nur für das zweite zu verwenden. Ohne Zweifel sind bestimmte Fähigkeiten nötig, damit jemand selbstbestimmt handeln kann, und derartige Fähigkeiten werden im Verlauf des Lebens erworben – auch mit der Unterstützung von anderen. Diese Unterstützung ist jedoch mit Empowerment nicht zweckmässig bezeichnet, sondern vorgeschaltet.

Die Machtfrage stellen

Empowerment enthält «Power», was sich sowohl mit «Kraft» als auch mit «Macht» übersetzen lässt. Vieles deutet darauf hin, dass Empowerment beide Komponenten enthält. Bewegungen «von unten», z.B. Protestbewegungen, Selbsthilfegruppierungen etc., entfalten eine gemeinsame Kraft, die mehr ist als die Summe der bereits vorhandenen Fähigkeiten von Einzelnen. Wie noch zu zeigen sein wird, sind Empowermentprozesse geeignet, Stärken und Kompetenzen zu entwickeln, über welche die Beteiligten zuvor nicht verfügten oder derer sie sich nicht bewusst waren. «Power» steht also für Kraft.

Mindestens ebenso bedeutsam ist die Betrachtungsweise von Power als Macht. Wer sich mit Empowerment beschäftigt, muss die Machtfrage stellen. Vereinfacht gesagt lässt sich beobachten, dass Empowermentprozesse zu einer Verschiebung von Macht führen: Am Schluss eines solchen Prozesses ist die Macht anders verteilt als zu Beginn. Insbesondere verfügen jene mehr über Macht und Einfluss, welche in der Ausgangssituation zu den Benachteiligten, Marginalisierten oder Rechtlosen gehörten. Macht soll hier zunächst im Sinne von Max Weber verstanden werden als «die Wahrscheinlichkeit, dass ein Akteur einer sozialen Beziehung im Stande ist, seinen eigenen Willen durchzusetzen, auch gegen den Willen des Anderen»¹². Wenn jemand Einfluss und Oberhand gewinnt über andere, muss eine solche Situation nicht konfliktiv sein. Zwar kann Macht destruktiv ausgeübt

werden und sich als Machtmissbrauch entpuppen. Häufig aber sind die Zuschreibung und die Übernahme von Macht durchaus konstruktiv im Hinblick auf gesellschaftliche Ordnung und Entwicklung. Deshalb lässt sich das Weber'sche Verständnis erweitern, z.B. mit Hannah Arendt: Sie versteht Macht als Zusammenwirken von freien Menschen im politischen Raum zu Gunsten des Gemeinwesens.¹³ Macht sei die Möglichkeit, die Geschichte zu beeinflussen. Das Zusammenwirken der Beteiligten müsse dabei nicht unbedingt von langer Dauer sein, es könne sich in wechselnden Konstellationen manifestieren. Im Kontext von Empowerment ist es laut Laverack¹⁴ bedeutsam danach zu fragen, ob Macht eine begrenzte Einheit sei, eine «Nullsummenmacht». In einem solchen Verständnis gibt es Machtzuwachs nur dann, wenn andere von ihrer Macht hergeben müssen – freiwillig oder unfreiwillig. Wo Gewinner sind, sind auch Verlierer, und letztere trachten danach, die Verhältnisse wieder zu drehen und ihre Machtanteile zurückzuerobieren.

Laverack selbst¹⁵ kommt zum Schluss, dass es nicht zwingend sei, sich Macht als eine geschlossene Einheit vorzustellen wie etwa die Summe an Besitztümern. Vielmehr kann Macht offen und ausbaufähig sein. In diesem Sinne kann eine bestimmte gesellschaftliche Gruppe an Macht hinzugewinnen, ohne dass andere davon abgeben müssen. Im Idealfall würden sich sogar Situationen erkennen lassen, in denen sich dank Zuwachs an «Power» bei der einen Interessengruppe auch die Einflussmöglichkeiten von anderen Gruppen erweitern. Beispiele können sein: Erweiterung von Wissen, Vertrauen, Mitgefühl, Grosszügigkeit, gegenseitige Achtung und Hilfestellungen.

Was die Machtverhältnisse anbelangt, lassen sich mindestens drei Verständnisse unterscheiden. Ein erstes Verständnis ist jenes der «Macht über jemanden» (power-over), bei dem eine Person oder eine Gruppe den anderen vorschreiben kann, was zu tun und was zu unterlassen sei. Das kann durchaus im Sinne der Bedürfnisse und Interessen jener sein, die wenig Macht haben. Die Verteilung von Macht und Einfluss bleibt allerdings unverändert: Von Empowerment kann hier nicht die Rede sein. Ein zweites Verständnis ist die «personale Macht» (power-from-within), welches Menschen als eigene Stärke beschreiben und erleben, z.B. als Gefühl der inneren Integrität und Wahrheit.¹⁶ Das erinnert an das Konzept des Kohärenzgefühls bei Antonovsky:¹⁷ Das überdauernde Gefühl von Menschen, ihr Leben als verständlich und geordnet wahrzunehmen, sich den Herausforderungen gewachsen zu fühlen sowie Bedeutsamkeit und Sinn im Leben zu sehen. Ein Machtzuwachs findet statt, im Sinne von erhöhtem Selbstbewusstsein und besserer Kontrolle über die Lebensumstände. Allerdings geht diese Erweiterung von personaler Macht nicht immer mit einer Ausweitung von Status, Autorität oder Besitz einher.

Das dritte Verständnis ist jenes der Machtteilung (power-with). Es umschreibt jene sozialen Beziehungssituationen, in denen eine Person oder eine Gruppe ihre Macht über andere dazu nutzt, um die personale Macht dieser anderen Person oder Gruppe zu vergrössern.¹⁸ Es findet demnach eine Übertragung von Macht statt, welche den Kreis jener erweitert, die an ihr teilhaben können, ohne dass die ursprünglich Mächtigeren ihre Möglichkeiten einschränken müssen. Mit anderen Worten: Die Kompetenz von ExpertInnen wird nicht angezweifelt, allerdings sind sie nicht mehr allein. Entscheidungen werden vermehrt ausgehandelt.

Phasen von Empowermentprozessen

Um das Konzept Empowerment theoretisch besser zu begründen, hat Kieffer¹⁹, gestützt auf qualitative Interviews, ein Modell mit vier Phasen entwickelt. Dieses idealtypische Modell schildert insbesondere den Prozess, den ein gruppenbezogenes Empowerment durchläuft. Für den deutschsprachigen Raum



hat Stark²⁰ das Modell adaptiert: Die nachfolgenden Phasenbezeichnungen stammen von ihm.

Ausgangslage ist in diesem Modell immer eine Situation des Mangels, der Benachteiligung, der Bedrohung oder des Ausschlusses. Naheliegend ist in solchen Situationen, dass die Betroffenen verunsichert sind. Sie verlieren einen Teil ihrer Alltagsroutinen. Oft ziehen sie sich zurück, fühlen sich schlecht, haben Scham- oder Schuldgefühle, resignieren. Es kommt zu keinem Empowerment.

Phase 1: Mobilisierung

Manchmal jedoch kommt es in dieser emotional belastenden Zeit zu einem Zusammenschluss von Gleichbetroffenen. Sie teilen die Erfahrung der Bedrohung und sie setzen ihr gemeinsam etwas entgegen. Sie beginnen in Frage zu stellen, was sie bisher als unabänderlich oder übermächtig eingestuft haben. Typisch in dieser Phase: Jemand schlüpft in die Rolle der Mentorin bzw. des Mentors für die Gruppe.

Phase 2: Engagement und Förderung

Der Austausch mit Gleichbetroffenen wird als eine erste Entlastung und Stärkung erlebt. Die Anfangsenergie geht in stabiles Engagement über. Gemeinsam werden neue Möglichkeiten erkundet. Das Erlebte wird in grössere gesellschaftliche, sozialpolitische Zusammenhänge eingebettet, es wird Öffentlichkeit gesucht. In dieser Phase holen sich die Betroffenen oft die Unterstützung durch professionelle Kräfte, wenn sie an eigene Grenzen stossen.

Phase 3: Integration und Routine

Die Betroffenen erleben untereinander eine wechselseitige soziale Unterstützung in einem fördernden Klima. Zudem erleben sie sich als mächtig und einflussreich in Belangen, die ihnen

bisher nicht zugänglich waren. Sie entwickeln z. B. Kompetenzen im Umgang mit Behörden und Medien; sie stabilisieren ihre neu erworbenen Fähigkeiten. Selbstvertrauen und Kontrollüberzeugungen steigen.

Phase 4: Überzeugung und «brennende Geduld».

Die Beteiligten haben dank der gemeinsamen Erfahrung ein neues Selbstbild, einen neuen Habitus entwickelt. Sie integrieren ihre gereiften Organisations- und Konfliktfähigkeiten in den sozialen Alltag. Oft bemühen sie sich auch darum, die Erfahrungen weiterzugeben.

In der Praxis verlaufen die Geschehnisse nicht immer gradlinig: Brüche und Rückschläge sind normal. Gleichwohl liefert dieses idealtypische Modell Anhaltspunkte auch für das adäquate professionelle Handeln. Das Modell beschreibt offensichtlich einen Bottom-up-Ansatz: Die Phase der Mobilisierung wird nicht durch Fachleute ausgelöst. Aus der Beschreibung von Phase 1 geht klar hervor, dass es immer auch etwas Glückssache ist, ob ein Empowermentprozess überhaupt in Gang kommt. Die gegenteilige Entwicklung mit Rückzug und Ohnmacht ist wahrscheinlicher.

Wenn aber die von Benachteiligung oder Bedrohung Betroffenen mit einer Fachperson in Kontakt treten, muss es darum gehen, ihre Ansätze zur Mobilisierung wahr- und ernst zu nehmen. Sie äussern sich vorerst oft in Form von Wut und Anklage. Gefragt sind dann weder Beschwichtigung noch Massregelung, sondern Geduld und Empathie seitens der Fachpersonen. Wie erwähnt übernimmt bei einem erfolgreich in Gang kommenden Empowermentprozess oft eine betroffene Person die Rolle einer Mentorin, eines Mentors. Hier gilt es, sich dieser Person als Verbündete anzubieten, ohne den Fortgang und die «richtigen» Massnahmen schon zu kennen.



Auch in der Phase des Engagements und der Förderung sind es die Betroffenen selbst, die Themen und Tempo bestimmen. Gefragt sind eine wertschätzende Haltung, ein waches Interesse sowie die Bereitschaft zu punktueller, oft sehr praktischer Unterstützung. Nicht selten besteht die Aufgabe darin, bei Dritten Verständnis für die Situation zu wecken und bevormundende Reaktionen stellvertretend abzuwenden.

Empowerment im Umfeld von Konsum, Sucht, Masslosigkeit, Abhängigkeit

Fachstellen im Suchtbereich – Beratung, Behandlung, Therapie, aber auch Prävention – formulieren in ihren Grundsatzpapieren bisweilen, dass sie nach dem Empowerment-Ansatz arbeiten würden. Die Charakterisierung eines Modells – wie das eben beschriebene – macht deutlich, wie herausfordernd ein solcher Selbstanspruch ist. Die Kardinalfrage lautet: Ist es überhaupt möglich, andere zu «empowern», oder «empowert» letztlich jede und jeder (oder jede gesellschaftliche Gruppe) nur sich selbst?

In der Suchtprävention wird unterschieden zwischen universeller, selektiver und indizierter Prävention. Wenn das Konzept Empowerment nur für Menschen oder Gruppen von Menschen in (Ausgangs-)Situationen des Mangels oder der Benachteiligung Gültigkeit haben kann, fällt universelle Prävention ausser Betracht. Aber auch mit dem Ansatz der selektiven Prävention (ausgerichtet auf Zugehörige zu Gruppen mit erhöhtem Risiko) oder der indizierten Prävention (ausgerichtet auf Individuen mit problematischer Entwicklung) ist es nicht einfach, die Balance zwischen zurückhaltendem «Gewährenlassen» und einem steuernden Eingreifen oder sogar Vorgreifen zu finden. Empowerment erträgt sich schlecht mit dem Anspruch, Menschen von der Sucht oder der Masslosigkeit zu bewahren. Der Weg, den eine Person oder eine Gruppe einschlagen, ist möglicherweise

unkonventionell, eigensinnig, selten gradlinig. Fachpersonen im Suchtbereich – auch in Beratung, Behandlung und Nachsorge – müssen dann den Raum für Widerspenstiges verteidigen. Mehr noch: Sie müssen gegenüber Dritten die Ausgangslage, z.B. die Situation von Bedrohung oder Benachteiligung deutlich machen und sich dagegen verwahren, dass die Problemlösung den Klientinnen und Klienten selber überlassen wird.

Zahlreiche Hemmnisse können einem so verstandenen Empowerment im Weg stehen. Beispielsweise institutionelle Vorgaben: Leistungsziele der Organisation sind eventuell nicht verträglich mit einem Ansatz, nach welchem die «Empowerten» selbst die Prozessschritte festlegen und die fachliche Arbeit «nur» darin besteht, einen Teil des Weges frei zu machen. Umgekehrt wäre eine bedingungslose Parteilichkeit bzw. Parteinahme naiv und unprofessionell. Zwischen Ermutigung und Vertrauen einerseits, Standhaftigkeit bei Vereinnahmungsversuchen andererseits muss die richtige Balance gefunden werden.

Wer Empowerment postuliert, muss sich die Frage nach dem Menschenbild stellen. Steht die «Ideologie des autonomen Subjekts» über allem, wie es Enggruber²¹ kritisch anmerkt? Sie spricht damit eine fundamentale Frage des professionellen Selbstverständnisses an: Wie werden Menschen als AkteurInnen in ihrer Umwelt betrachtet? Gelten sie eher als «Opfer» von strukturellen Umständen oder in erster Linie als handlungsmächtige AkteurInnen, die sich ihre Lebensführung nach ihren Bedürfnissen und Interessen gestalten können? Empowerment betont möglicherweise einseitig die als vorhanden behaupteten Fähigkeiten zur Selbstbestimmung, Selbstermächtigung und Selbstorganisation, um Notlagen zu beseitigen, gerade auch strukturell bedingte Notlagen. Es wäre daher zu einfach, unter dem Slogan von Empowerment auf eine hohe Autonomie bzw. Kraft der Selbstermächtigung zu verweisen und die Massnahmen zur Verbesserung strukturbedingter prekärer Lebenslagen an jene

zu delegieren, die zuvor als «ohnmächtig» eingestuft wurden: ohnmächtig als Folge eben dieser Strukturen, die fehlende Macht- und Einflussmöglichkeiten überhaupt erst verursachen.²²

Schlussfolgerungen für das professionelle Handeln

Das Konzept Empowerment soll zwei Perspektiven einschliessen: Es soll sowohl Prozesse der Selbstbemächtigung (bottom-up) als auch zurückhaltende Formen der professionellen Unterstützung von Menschen auf dem Weg der Ablösung von Macht- und Einflusslosigkeit (top-down) zur Ausweitung ihrer Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume beschreiben.

Herriger²³ spricht von zwei «Lesarten» des Empowerment: eine reflexive und eine transitive Lesart. Letztere betont die Wichtigkeit professioneller Unterstützung auf dem Weg zur Autonomie von Einzelpersonen oder von Gruppen. Fachleute müssen sich stets von neuem die Frage stellen, welches konkrete Handeln dazu führt, dass die von ihnen beratenen, begleiteten, betreuten Personen tatsächlich ihre Selbstgestaltungskräfte erweitern und einsetzen. Was ist zu tun, damit sie in die Lage versetzt sind, ihre eigenen Möglichkeitsräume zu erweitern, sich selber als stark und einflussreich zu erleben, sich mit jenen auf den Weg zu machen, die in einer vergleichbaren Lebenslage sind? In der zweiten Lesart, reflexiv genannt, ist Empowerment ganz im Sinne der Selbstermächtigung von Personen zu verstehen, die ihr Schicksal in die Hand nehmen. Sie, die bisher Ohnmächtigen oder Machtlosen, eignen sich selber – vielleicht allein, aber oft in Gruppen – mehr Macht, Kraft und Gestaltungsvermögen an. Sie «verlassen das Gehäuse der Abhängigkeit und Bevormundung».²⁴ Aus professioneller Sicht muss gefragt werden: Worin besteht in solchen Situationen das adäquate Handeln der Fachleute? Es kann nicht die Anleitung zum Handeln im engeren Sinne sein, sondern wohl eher das aktive Zuhören und das Reagieren auf die Nachfrage nach Unterstützung. Das Handeln richtet sich nicht so sehr an die «Benachteiligten» selbst, sondern z.B. an weitere Träger von Machtansprüchen, die ihre Vorstellungen umgesetzt sehen wollen und damit das Leben jenen schwer machen, die im Begriff sind, sich zu empowern.

Empowerment erweist sich bis zum Schluss als ein Konzept voller Fallstricke. Gerade weil es mit der Ressourcenorientierung verwandt ist und zu einer guten Gesundheit beizutragen verspricht, ist es wichtig, naive Vorstellungen von Selbstbestimmungsfähigkeiten und illusionäre Harmoniemodelle zu entlarven. Es kann durchaus sein, dass durch die Hintertür und unter dem Deckmantel von Empowerment neue Normierungsziele aufgestellt werden, die ausgezeichnet zum neoliberalen Anspruch auf Selbstverantwortung passen. Wer sich zu Empowerment bekennt, ist darum stets gefordert, die Strukturen sozialer Ungleichheit und damit Auslöser von Einfluss- und Machtlosigkeit korrekt zu identifizieren und klarzustellen, wer in der Pflicht steht. ●

Literatur

- Alinsky, Saul David (2010): Call Me a Radical. Organizing and Empowerment – Politische Schriften. Göttingen: Lamuv.
Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung von Gesundheit. Tübingen: DGVT-Verlag.

- Arendt, Hannah (2003): Macht und Gewalt. München: Piper.
Enggruber, Ruth (2013): Kritische Notizen zum Empowerment-Konzept in der Sozialen Arbeit. www.tinyurl.com/z6bvuhz, Zugriff 17.05.2016.
Fonds Gesundes Österreich (Hrsg.) (2016): Gesundheitsförderung, Glossar: Empowerment. www.tinyurl.com/zg548nj, Zugriff 24.03.2016.
Gesundheitsförderung Schweiz (Hrsg.) (2016): Quint-essenz. Grundlagen, Glossar. www.quint-essenz.ch/de/concepts, Zugriff 19.04.2016.
Göpel, Eberhard (2010): Einführung. S. 7-12 in: Glenn Laverack (Hrsg.), Gesundheitsförderung & Empowerment. Grundlagen und Methoden. Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.
Herriger, Norbert (2014): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
Herriger, Norbert (2016): Grundlagentext Empowerment. Empowerment: Zugänge zu einem neuen Begriff. www.empowerment.de/grundlagen, Zugriff 18.04.2016.
Kieffer, Charles (1984): Citizen Empowerment. A Development Perspective. Prevention in Human Services 3: 9-26.
Knapp, Wolfgang (1996): Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis. Freiburg i. Br.: Lambertus.
Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (Hrsg.) (2016): Kriterien für gute Praxis der soziallagenbezogenen Gesundheitsförderung: Empowerment. www.tinyurl.com/hslnvod, Zugriff 19.04.2016.
Laverack, Glenn (Hrsg.) (2010): Gesundheitsförderung & Empowerment. Grundlagen und Methoden, mit vielen Beispielen aus der praktischen Arbeit. Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.
Lenz, Albert (Hrsg.) (2011): Empowerment: Neue Perspektiven für die psychosoziale Praxis. Fortschritte der Gemeindepsychologie und Gesundheitsförderung. Bd. 10. Tübingen: DGVT-Verlag.
Rappaport, Julian (1984): Studies in empowerment: steps toward understanding and action. New York: Haworth Press.
Solomon, Barbara (1976): Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities. Columbia University Press.
Stark, Wolfgang (1996): Empowerment. Neue Handlungskompetenzen für die psychosoziale Praxis. Freiburg i. Br.: Lambertus.
Szynka, Peter (2005): Theoretische und empirische Grundlagen des Community Organizing bei Saul D. Alinsky (1909-1972) – Eine Rekonstruktion. Bremen: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.
Theunissen, Georg/Plaute, Wolfgang (1995): Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch. Freiburg i. Br.: Lambertus.

Endnoten

- 1 Herriger 2016: Kap. 1.
- 2 Vgl. Solomon 1976.
- 3 Vgl. Kieffer 1984; Rappaport 1984.
- 4 Vgl. Alinsky 2010; Szynka 2005.
- 5 Göpel 2010: 7.
- 6 Z.B. Theunissen und Plaute 1995; Stark 1996; Lenz 2011; Herriger 2014.
- 7 Vgl. Fonds Gesundes Österreich 2016.
- 8 Vgl. Beitrag von Ruckstuhl in diesem Heft.
- 9 Vgl. Gesundheitsförderung Schweiz 2016.
- 10 Vgl. Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit 2016.
- 11 Vgl. ebd.
- 12 Weber 1972, zit. in Laverack 2010: 43.
- 13 Vgl. Arendt 2003.
- 14 Laverack 2010: 44.
- 15 Ebd: 45f.
- 16 Ebd: 47.
- 17 Vgl. Antonovsky 1997.
- 18 Laverack 2010: 50f.
- 19 Vgl. Kieffer 1984.
- 20 Stark 1996: 119ff.
- 21 Enggruber 2013: 3.
- 22 Ebd.: 4.
- 23 Herriger 2014: 14.
- 24 Ebd.