

Prof. Dr. Norbert Herriger

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften FB 6
Fachhochschule Düsseldorf
Universitätsstr. 1
D-40225 Düsseldorf
Tel.: 0211-8114641
NorbertHerriger@yahoo.de

***Empowerment in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung –
Eine kritische Reflexion***

*Fachtagung „Inklusion“, Der Paritätische
Rendsburg, den 4. November 2009*

- 1. Erlernte Hilflosigkeit und Demoralisierung***
- 2. Empowerment: Zugänge zu einer Definition***
- 3. Menschenbild: „die Philosophie der Menschenstärken“***
- 4. Inklusion: Ressourcenorientierte Ansätze in der Behindertenarbeit***
- 5. Die professionelle Grundhaltung der Empowerment-Arbeit***
- 6. Gelingende Empowerment-Prozesse:
psychologisches Empowerment und Salutogenese***
- 7. Kritischer Ausblick: die politische Umarmung von Empowerment.***

Weiterführende Literatur zum Thema „Empowerment“:

Herriger, N. (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 3. ergänzte und aktualisierte Auflage, Stuttgart:Kohlhammer-Verlag

Herriger, N. (2009): Empowerment-Portal im Internet – www.empowerment.de

***„Man hilft den Menschen nicht, wenn man für sie tut,
was sie selbst tun können“ (Abraham Lincoln)***

***„Nichts stärkt die Menschen so sehr, wie die kleinen,
selbstständig erarbeiteten Erfolge“***

- das Vertrauen in die Fähigkeiten, Kräfte und Stärken der Menschen (mit Beeinträchtigungen)
- eine Haltung der professionellen Zurückhaltung; die Abkehr von einer „fürsorglichen Belagerung“
- eine Haltung der Ermutigung, der Hoffnung und der Zuversicht
- die Förderung von Ressourcen und die unterstützende Begleitung bei der Erarbeitung eigener „Lebenserfolge“.

1. Erlernte Hilflosigkeit und Demoralisierung

Ausgangspunkt von Empowerment-Prozessen ist stets das Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung - die Erfahrung also, ausgeliefert zu sein, mit dem Rücken an der Wand zu stehen, die Fäden der eigenen Lebensgestaltung aus der Hand zu verlieren. Ob nun in der Arbeit mit langzeithospitalisierten Patienten psychiatrischer Einrichtungen, mit suchtkranken Menschen oder mit langfristig arbeitslosen Menschen - stets ist es die schmerzliche Erfahrung des Verlustes von Selbstbestimmung und Autonomie, die den biographischen Nullpunkt dieser Lebensgeschichten markiert und die Ausgangspunkt für die Suche nach Auswegen aus der Ohnmacht ist. Die folgenden Zitate aus einem biographischen Gespräch bringen diese Entmutigung zur Sprache:

„Wenn ich zurückschaue, dann bleibt vor allem eines: das Gefühl, hilflos - wie ein Spielball - den Anderen ausgeliefert gewesen zu sein. Mein ständiger Begleiter war das Gefühl, nur ein ‚geborgtes Leben‘ zu leben. Sicherheit und Glücklich-Sein - das schien mir eine Sache der anderen, der ‚da oben‘ auf der Sonnenseite des Leben... Schon von Kindheitstagen an habe ich immer mit dem Gefühl gelebt, dass meine Meinung nichts wert ist und von den anderen eher als Zeichen für Unwissenheit beurteilt wird ...“ (eine ehemalige Patientin einer Langzeitklinik für Depressionskranke).

Erlernte Hilflosigkeit und „Demoralisierung“

- das mangelnde Vertrauen in die eigenen Ressourcen
- die Geringschätzung des Wertes der eigenen Meinung;
- das Gefühl des Aufgeliefert-Seins und die Erfahrung der eigenen sozialen Verletzlichkeit;
- das Gefühl des Abgeschnitten-Seins von wertschätzender Anerkennung und sozialer Teilhabe
- das Gefühl der Zukunftsverschlossenheit und einer lähmenden Resignation.

Empowerment knüpft an diesen Demoralisierungserfahrungen an. Es kann beschrieben werden als *die Suche nach Auswegen aus erlernter Hilflosigkeit und entmutigender Abhängigkeit*.

2. Empowerment: Zugänge zu einer Definition

„Die Menschen stärken“, „Ressourcen fördern“, „personale Kompetenzen (weiter-) entwickeln“ – Stichworte wie diese verweisen auf ein Handlungskonzept, das in den letzten Jahren zum Fixstern am Himmel der psychosozialen Arbeit avanciert ist: *das Empowerment-Konzept*. Ursprünglich eine Importware aus dem Bereich der Bürgerrechtsbewegung und der gemeindebezogenen sozialen Arbeit der USA hat dieses Konzept heute in der Entwicklungsarbeit in der Dritten Welt, in Sozialpädagogik, Gesundheitsförderung und Behindertenarbeit Aufmerksamkeit gefunden und vielfältige Modellprojekte stimuliert. In der Literatur finden sich viele Versuche, das was Empowerment ausmacht, auf den Begriff zu bringen.

Der Begriff Empowerment (*wörtlich übersetzt: Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht und Autonomie*) bezeichnet biographische Prozesse, in denen Menschen ein Stück mehr Macht für sich gewinnen (politische Macht; Kompetenz in der Bewälti-

gung alltäglicher Lebensbelastungen).

Empowerment beschreibt Mut machende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen.

Empowerment - auf eine kurze Formel gebracht - zielt auf *die (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags*. In der Literatur lassen sich zwei Lesarten von Empowerment unterscheiden:

(1) Empowerment als Selbstbemächtigung problembetroffener Personen

Definitionen in diesem ersten Wortsinn betonen die aktive Aneignung von Macht, Kraft, Gestaltungsvermögen durch die von Machtlosigkeit und Ohnmacht Betroffenen selbst. Empowerment wird hier beschrieben als ein Prozess der Selbst-Bemächtigung und der Selbst-Aneignung von Lebenskräften durch die Betroffenen selbst. Empowerment bezeichnet hier also *einen selbstinitiierten und eigengesteuerten Prozess der (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung und Autonomie in der Gestaltung des eigenen Lebens*. Diese Definition betont somit den Aspekt der Selbsthilfe und der aktiven Selbstorganisation der Betroffenen. Sie findet sich vor allem im Kontext von Projekten und Initiativen, die in der Tradition der Selbsthilfe-Bewegung (Independent-Living-Bewegung; People First) stehen.

(2) Empowerment als professionelle Unterstützung von Selbstbestimmung

Definitionen, die aus der Tradition der professionellen psychosozialen Arbeit entstammen, betonen hingegen die Aspekte der *Unterstützung und der Förderung von Selbstbestimmung durch berufliche Helfer*. Der Blick richtet sich hier also auf die Seite der Mitarbeiter psychosozialer Dienste, die Prozesse der (Wieder-)Aneignung von Selbstgestaltungskräften anregen, fördern und unterstützen. Empowerment ist in diesem Wortsinn das Kürzel für eine psychosoziale Praxis, deren Handlungsziel es ist, Menschen bei der selbstbestimmten Bewältigung von Lebensaufgaben eine begleitende Unterstützung zu geben. Empowerment-Prozesse haben eine Langzeitwirkung. Sie produzieren *eine Basissicherheit im Hinblick auf personale Lebensgestaltung und soziale Einbindung*, die für die betroffenen Menschen eine motivationale Kraft für die Veränderung ihrer Lebenskurse sein kann.

3. Das Menschenbild des Empowerment-Konzeptes:

Die „Philosophie der Menschenstärken“

Der Ausgangspunkt des Empowerment-Konzeptes ist eine deutliche Kritik an dem tradierten Klientenbild, das die Dienste und Einrichtungen der gesundheitlichen und psychosozialen Hilfe anleitet. Dieses Klientenbild ist bis heute in weiten Passagen von einem *Defizit-Blick auf den Menschen mit Behinderung* geprägt. Dies bedeutet: Menschen mit Handicaps werden nur allzu oft allein in Kategorien von Defizit, Mangel und Ungenügen wahrgenommen. Dies aber führt zu institutioneller Überbehütung und Überversorgung; Fremdbestimmung und mangelndem Respekt vor dem Erwachsen-Sein und dem „Eigen-Sinn“ des Anderen.

Das Empowerment-Konzept nun bricht mit diesem Blick auf die Schwächen und Abhängigkeiten. Menschen mit Behinderungen werden hier nicht mehr (allein und ausschließlich) als

hilfebedürftige Mängelwesen angesehen. Ganz im Gegenteil: Sie werden in der Rolle von kompetenten Akteuren wahrgenommen, die über das Vermögen verfügen, ihren Lebensalltag in eigener Regie zu gestalten („*Experten in eigener Sache*“). Dieses Vertrauen in die Stärken der Menschen, in produktiver Weise die Belastungen und Zumutungen der alltäglichen Lebenswirklichkeit zu verarbeiten, ist Leitmotiv einer jeden Empowerment-Praxis. Im Herzen der Empowerment-Arbeit steht ein Menschenbild, das ich als „die Philosophie der Menschenstärken“ kennzeichnen möchte. Es umfasst folgende Bausteine:

Die Philosophie der Menschenstärken

- 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 biographischen Belastungen erfolgreich zu meistern.
- Die Achtung vor der selbstbestimmten Lebensweise, der Selbstverantwortung und dem „Eigen-Sinn“ von Menschen mit Behinderung.
- 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 biographischer Verletzungen und die Orientierung an einer für den Betroffenen wünschenswerten Lebensgegenwart und -zukunft.
- Die Abkehr von (entmündigender) Verantwortungsübernahme: das Eröffnen von „Testfeldern“ für das Entdecken von eigenen Stärken („kleine Erfolge stimulieren größere Erfolge“); die Übernahme von „Verantwortungsrollen“, in denen der Betroffene Selbstwert schöpfen kann.
- 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.

4. Inklusion: Ressourcenorientierte Arbeitsansätze in der Behindertenarbeit

Im Folgenden sollen drei ‚Testfelder‘ einer Behindertenarbeit der Zukunft skizziert werden, in denen sich die Grundsätze des Empowerment realisieren können.

Das persönliche Budget:

Die politische Rahmung einer Empowerment-Praxis für Menschen mit Behinderung ist die gesetzliche Einführung des personengebundenen Budgets (§ 17 SGB IX – Wahlrecht zwischen Sach- und direkten Geldleistungen). Erfahrungen aus Großbritannien (Community Care Act 1996) und den Niederlanden (2003) dokumentieren nachdrücklich die Autonomie fördernden Effekte von „direct payments“. Mit der Eigenverfügung über einen bedarfsangemessenen Geldbetrag wandelt sich die Rolle (und die Selbstwahrnehmung) von Menschen mit

Behinderung vom „Fürsorge-Empfänger“ zum „kritischen Nutzer“ („choice and control“) von Dienstleistungen. Konkret bedeutet dies:

- Abkehr von der passiven Rolle des „Empfängers fürsorglicher Hilfe“
- Selbstbestimmung in der Wahl von Art, Umfang und zeitlichem Setting von personenbezogener Assistenz
- Kontrolle der Dienstleistungsqualität; einklagbarer Anspruch auf Qualitätsbesserung
- flexible Anpassung der Assistenzleistungen an sich verändernde subjektive Bedarfe
- durch die Marktnachfrage: Wettbewerb, Diversifizierung und Innovation des Dienstleistungsangebots für behinderte Menschen in der Region.

Die vorliegenden Erfahrungen (nicht zuletzt auch des Bundesmodellprojektes 2004-2007) liefern zugleich Hinweise auf kritische Aspekte, die bei der gesetzlichen Fixierung eines Anspruchs auf Geldleistungen zu berücksichtigen sind: die Notwendigkeit eines unabhängigen Bedarfsassessments; eine unbürokratische Rechenschaftslegung durch die Bezieher von personengebundenem Budget mit angemessenen Freibeträgen; die Begleitung durch einen Fallmanager mit Clearing- und Mediationskompetenz; die Ausweitung der ‚einkaufbaren‘ Dienstleistungen über die personale Assistenz hinaus auf Leistungen in den Bereichen Bildung und Berufsvorbereitung.

Die umfassende Teilhabe behinderter Menschen an der Gestaltung des Heimaltags:

Für den stationären Alltag bestehender Heimeinrichtungen bedeutet Empowerment ein Mehr an Einflussnahme behinderter Menschen auf die individuelle Hilfeplanung, auf die gemeinsame Gestaltung des Miteinander-Lebens sowie auf den Kurs der Organisationsentwicklung. Konkret zu fordern sind:

- ein transparenter Wohn- und Mietvertrag
- Ressourcendiagnostik und individuelle Hilfeplanung (im Sinne eines ressourcenorientierten Case-Managements)
- fortlaufende Assistenzplanung (gemeinsam mit dem Bezugsbetreuer)
- Nutzerkontrolle: Nutzerbefragung als Instrument der Qualitätssicherung
- Ombudsmann in der Einrichtung: Konfliktmediation
- Heimbeirat und aktive Teilhabe an der Organisationsentwicklung („Planungs- und Entwicklungsausschuss“).

Peer-Counseling: Der Begriff „peer counseling“ entstammt der „Independent Living-Bewegung“ behinderter Menschen („Bewegung Selbstbestimmtes Leben“), die für Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Selbsthilfe eintritt. Man nennt die Berater „peers“ – also „Gleiche“ im Sinne von *Gleichbetroffenheit* und *Machtgleichheit*. Bei der gemeinsamen Suche nach einem lebenswerten Umgang mit der Behinderung bringen die „Peer-Berater“ ihre lebensgeschichtlichen Erfahrungen im Umgang mit der eigenen Behinderung ein. In einem kooperativen Prozess und gestärkt durch das konstruktive Rollenmodell des Beraters begeben sich die Ratsuchenden auf eine Suche nach eigenen Potentialen und Ressourcen, entwickeln Strategien gegen Ausgrenzung und Diskriminierung und erobern die gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben. Sie sind „Experten in eigener Sache“, finden heraus, was sie brauchen, um Lebensqualität zu verbessern, und entwickeln so eine bewusste Erfahrung der eigenen Identität. Die Betroffenen bewegen sich auf der Ebene der Eigenverantwortlichkeit, teilen ihre Erfahrungen auf gleichberechtigte Weise mit dem „Peer-Berater“ und begegnen sich so in einer barrierefreien Beratungssituation. Sie erhalten qualifizierte Unterstützung durch Rechtsberatung, Assistenzmanagement, aktivierende und lösungsorientierte Beratung, Rollenspiele, Visualisierungen und Entspannungsübungen.

5. Die professionelle Grundhaltung der Empowerment-Arbeit

Empowerment formuliert ein neues Verständnis der professionellen Identität sozialer Arbeit. Dieses Empowerment-Verständnis können wir mit drei Stichworten kennzeichnen:

(1) „sharing power“: Die Abkehr von Paternalismus und „fürsorglicher Belagerung“

- der Verzicht auf vorschnelle Expertenurteile im Hinblick auf „Problemdeutungen“ und „stellvertretende Problemlösungen“ für den Klienten
- ein geduldiges Sich-Einlassen auf die Situationsdeutungen, Lebensentwürfe und Zukunftsvorstellungen des Klienten
- die Abkehr von (entmündigender) Verantwortungsübernahme; die Ermutigung des Klienten zu Eigentätigkeit und Selbstverantwortung.

(2) Respekt vor der Autonomie des Betroffenen und Kooperation ‚auf Augenhöhe‘

- professionelle pädagogische Arbeit als dialogisch-reflexive Verständigung zwischen Partnern (eine „kollaborative“ Arbeitsbeziehung „auf Augenhöhe“);
- pädagogische Arbeit auch als „konfrontativer Spiegel“: Konfrontation der Selbstwahrnehmung des Klienten mit kontrastierender Fremdwahrnehmung – dies auf der Basis eines festen Vertrauensfundamentes
- das Eröffnen von „Testfeldern“ für das Entdecken von eigenen Stärken und für die Erprobung von Selbstbestimmung und Eigengestaltung
- eine (Team-)Reflexion von ungerechtfertigten Hilflosigkeitsunterstellungen und ‚Entmündigungsfallen‘.

(3) Die Mentoren-Rolle der professionellen Helfer

Für die neue berufliche Rolle von „Empowerment-ArbeiterInnen“ finden sich in der Literatur unterschiedliche Begrifflichkeiten: *Assistent – Unterstützer – Begleiter*. Ich möchte hier den Begriff „Mentor“ vorschlagen.

Mentorenschaft als „kundige Lebensweg-Begleitung“

- Vertrauter, Unterstützer und mutmachender ‚Orientierungshelfer‘
- Lebenswelt-Analytiker und kritischer Lebensinterpret
- Netzwerker, Ressourcendiagnostiker, Ressourcenmobilisierer
- Dialogmanager und Konfliktmediator
- Institutions- und Organisationsentwickler.

Diese „zurückhaltende Professionalität“, die in der Mentoren-Rolle zum Ausdruck kommt, wird in der Praxis vielfach missverstanden als Entqualifizierung und Verlust von fachlicher Expertise. Aber: Das Gegenteil ist richtig. Die Mentoren-Rolle erfordert ein hohes Maß an Professionalität, die sich freilich nicht in einem Autoritäts- und Machtgefälle zwischen professionellem Helfer und Klient realisiert, sondern vielmehr in einer wertschätzenden Kommunikation und einem kooperativen Arbeitsbündnis („auf Augenhöhe“) zwischen beiden Seiten.

6. Gelingende Empowerment-Prozesse

Psychologisches Empowerment und Salutogenese

Psychologisches Empowerment beschreibt die innerpsychischen Niederschläge von Empowerment-Erfahrungen. Die Erfahrung von eigener Stärke, Autonomie und Gestaltungskraft kräftigt und erweitert die psychische Ausstattung der Menschen – sie stärkt ihre personalen Ressourcen. *Personale Ressourcen* – das sind in psychologischer Sicht persönlichkeitsgebundene Überzeugungen, Selbstwahrnehmungen, emotionale Bewältigungsstile und Handlungskompetenzen, die der Einzelne in der Auseinandersetzung mit kritischen Lebensereignissen zu nutzen vermag und die ihm ein Schutzschild gegen drohende Verletzungen sind. Aus dem Bereich der Persönlichkeitspsychologie liegen zahlreiche empirische Untersuchungen zur ‚Vermessung‘ produktiver personaler Ressourcen vor. Inhaltlich werden als personale Ressourcen häufig genannt:

- *Selbstakzeptanz und Selbstwertüberzeugung*: eine geringe negative Affektivität, ein ungebrochenes Selbstwertgefühl und der feste Glaube an die Sinnhaftigkeit der eigenen Lebensziele und –werte.
- *Internale Kontrollüberzeugung*: ein hohes Maß an Bewältigungsoptimismus, der feste Glaube an die Gestaltbarkeit von Umwelt und neuen Lebenssituationen und das Vertrauen in die eigene Bewältigungskompetenz.
- *Aktiver Umgang mit Problemen*: eine aktive Auseinandersetzung mit Umweltanforderungen und die zielgerichtete Suche nach Problemlösungen; kein passiv-resignatives Geschehen-Lassen.
- *Flexible Anpassung an Lebensumbrüche*: die Fähigkeit, nicht vorhergesehene Veränderungen des Lebensplanes in einen übergreifenden Lebensentwurf zu integrieren und diese Veränderungen somit als sinnhaft wahrzunehmen.

Vor allem dort, wo Menschen in kritische Lebensetappen eintreten, erweisen sich diese (in Empowerment-Prozessen gewonnenen) personalen Ressourcen als bedeutsame präventive Kraftquellen der Gesunderhaltung und der Identitätssicherung (Salutogenese). Denn: Der Rückgriff auf diese personale Ressourcen macht es dem Einzelnen möglich, den Herausforderungen psychosozialer Belastungen zu begegnen, ohne dauerhafte Symptome der Überforderung (somatische Erkrankung; psychische Beeinträchtigung; psychosoziale Auffälligkeit u.a.m.) zu entwickeln. Personale Ressourcen sind somit „*eine Elefantenhaut für die Seele*“.

7. Kritischer Ausblick: Die politische Umarmung von Empowerment

Wir sind gegenwärtig Zeugen eines radikalen Umbaus der sozialstaatlichen Strukturen. Der programmatische Leitbegriff für das neue sozialstaatliche Handeln lautet: „*der aktivierende Sozialstaat*“. Was als „dritter Weg“ einer modernen sozialdemokratischen Politik begann (vgl. Giddens 1999) und von der alten rot-grünen Koalition in der Bundesrepublik Deutschland in Gestalt der Agenda 2010 zum Regierungsprogramm erhoben wurde, avanciert in den letzten Jahren zu einer, über alle parteipolitischen Grenzen hinweg konsensfähigen Zauberformel für die Herausforderungen des Sozialstaates. Die Politik des aktivierenden Sozialstaates nimmt Abschied von altvertrauten Programmen einer fürsorglichen und kompensatorischen Wohlfahrt. Sie setzt alle ihre Bemühungen auf die Karte der Arbeitsmarktintegration

der Bürger und zielt vor allem auf die Förderung von arbeitsmarktbezogenen Qualifikationen, auf Konkurrenzvermögen und Eigenverantwortung. Die Konzepte „Chancengerechtigkeit“, „Qualifikation“ und „Eigenverantwortung“ werden so zu Schlüsselthemen dieses neuen sozialpolitischen Programms. Auch und gerade Menschen mit Beeinträchtigungen sollen zu „Unternehmern in eigener Sache“ werden, sie sollen sich in ihrer Motivation, Kompetenz und Eigenverantwortung stärken, um in der Lage zu sein, den rasch sich verändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu genügen. Eingerahmt wird diese neue, von marktwirtschaftlichen Kriterien regierte Effizienzkultur durch eine Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien für Beschäftigung und der verfügbaren Sanktionsinstrumente (Leistungskürzungen).

Im Kontext des hier beschriebenen sozialpolitischen Kurswechsels sieht sich das Empowerment-Konzept neuen Herausforderungen konfrontiert. Schon heute ist der Empowerment-Begriff ein fester Bestandteil der Reformrhetorik der sozialpolitischen Akteure, Empowerment-Gedanken und die Rede von der „Hilfe zur Selbsthilfe“ werden bruchlos in neoliberale Denkgebäude eingemeindet. Mit diesem Einzug von Empowerment in den neoliberalen Diskurs aber vollzieht sich eine bedenkliche und in ihren Folgen noch kaum abzuschätzende Instrumentalisierung. Das Empowerment-Konzept wird ordnungspolitisch vereinnahmt, es wird zum modisch klingenden Kürzel für eine soziale Praxis, die unter der Leitformel „Fördern und Fordern“ ihre Bemühungen allein und ausschließlich in die (Wieder-)Herstellung von marktfähigem Arbeitsvermögen investiert. Mit dieser Indienstnahme für eine Politik autoritärer Fürsorglichkeit aber verliert das Empowerment-Konzept seine emanzipatorische Kraft, es wird zum bloßen Kontrollwächter an den Grenzlinien zwischen sozialer Integration und Desintegration. In Antwort auf diese Zumutungen einer neoliberal verkürzten Sozialpolitik bleibt daher hier festzuhalten: Eine empowerment-orientierte soziale Praxis, will sie nicht zum Erfüllungshilfen der neuen sozialstaatlichen Zwangsprogrammatisierung werden, muss auf dem Eigensinn der Lebensentwürfe ihrer Adressaten beharren. Sie muss offen bleiben für unkonventionelle Lebensgestaltungen, muss Raum lassen für Widerspenstiges, muss sich einlassen auf ergebnisoffene Entwicklungsprozesse und Identitätsverläufe, die die engen Grenzen der Arbeitsmarktrationalität überschreiten.

Herriger, im November 2009

Eine Auswahl von Veröffentlichungen zum Thema „Empowerment“

- HERRIGER, N.: Empowerment. Annäherungen an ein neues Fortschrittsprogramm der sozialen Arbeit. In: Neue Praxis 4/1991, S. 221-229
- HERRIGER, N.: Empowerment und das Modell der Menschenstärken. Bausteine für ein verändertes Menschenbild der Sozialen Arbeit. In: Soziale Arbeit 5/1995 b, S. 155-162
- HERRIGER, N.: Kompetenzdialog. Empowerment in der Sozialen Einzelhilfe. In: Soziale Arbeit 6/1996 a, S. 190-195
- HERRIGER, N.: Empowerment und Engagement. In: Soziale Arbeit 9-10/1996 b, S. 290-301
- HERRIGER, N.: Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart (Kohlhammer-Verlag) 1997
- HERRIGER, N.: Das Empowerment-Ethos. In: Sozialmagazin 11/1997, S. 29-35
- HERRIGER, N.: Lebensgeschichtliche Spurensuche. Biographiearbeit und Empowerment. In: Soziale Arbeit 3/1998 a, S. 85-89
- HERRIGER, N.: Selbstinszenierte Ausstiege. Autoremission und Empowerment. In: Soziale Arbeit 9/1998 b, S. 300-306
- HERRIGER, N.: Empowerment in der pädagogischen Arbeit mit ‚Risiko-Jugendlichen‘. In: Bendit, R./Erlar, W./Nieborg, S./Schäfer, H. (Hg.): Kinder- und Jugendkriminalität. Strategien der Prävention und Intervention in Deutschland und den Niederlanden. Opladen 2000 a, S. 263-267
- HERRIGER, N.: Stichwort „Empowerment“. In: Stimmer, F. (Hg.): Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit. 4. Auflage, München/Wien 2000 b, S. 174-181
- HERRIGER, N.: Der Empowerment-Zirkel. Organisationsentwicklung und Teambberatung in Sachen Empowerment. Unveröffentl. Manuskript. Düsseldorf 2001
- HERRIGER, N.: Prävention und Empowerment. Brückenschläge für die pädagogische Arbeit mit Jugendlichen. In: Freund, T./Lindner, W. (Hg.): Prävention. Zur kritischen Bewertung von Präventionsansätzen in der Jugendarbeit. Opladen 2001, S. 97-112
- HERRIGER, N.: Empowerment – Brückenschläge zur Gesundheitsförderung. In: Loseblattwerk „Gesundheit: Strukturen und Arbeitsfelder“. Ergänzungslieferung 4, Luchterhand-Verlag, Neuwied 2002, S. 1-24
- HERRIGER, N.: Stichwort Empowerment. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.): Fachlexikon Sozialarbeit/Sozialpädagogik. 5. Auflage. Frankfurt/M. 2002, S. 262-263
- HERRIGER, N.: Sozialräumliche Arbeit und Empowerment. Plädoyer für eine Ressourcenperspektive. In: Deinet, U./Gilles, C. (Hg.): Neue Perspektiven der Sozialraumorientierung. Planung – Aneignung – Gestaltung. Berlin 2006, S. 64-77
- HERRIGER, N.: Stichworte „Empowerment“ und „Ressourcen (personale und soziale)“. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Berlin 2007, S. 250-252 und S. 779
- HERRIGER, N.: Empowerment. Perspektiven einer ressourcenorientierten sozialen Arbeit – Brückenschläge zur sozialräumlichen Arbeit. In: Hellwig, U./Hoppe, J.R./Termath, J. (Hg.): Sozialraumorientierung – ein ganzheitlicher Ansatz. Werkbuch für Studium und Praxis. Berlin 2007, S. 224-233
- HERRIGER, N.: Biographieforschung: Kritische Lebensereignisse und ihre biographische Bewältigung. Begleitskript zur Lehrveranstaltung. Düsseldorf 2008
- HERRIGER, N.: Soziale Bewegungen und politisches Empowerment. Begleitskript zur Lehrveranstaltung. Düsseldorf 2008
- HERRIGER, N.: INTERNET-PORTAL WWW.EMPOWERMENT.DE (8. AUFLAGE, MAI 2009)
- HERRIGER, N.: Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 4. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart (Kohlhammer-Verlag) 2010.