

Jolanta Jarczyńska

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

EMPOWERMENT W PRACY SOCJALNEJ JAKO SKUTECZNE PODEJŚCIE STOSOWANE W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMÓW SPOŁECZNYCH

Wprowadzenie

Szerokie zastosowanie i użyteczność *empowerment* obserwuje się w obszarze nauk społecznych, głównie w kontekście dociekań nad pracą socjalną¹ i nad zarządzaniem². W naukach społecznych *empowerment* odnosi się przede wszystkim do jednostek i członków grup dyskryminowanych, mniejszościowych i marginalizowanych, które często narażone są na zjawisko ekskluzji społecznej bądź już go doświadczają, będąc wykluczane z procesów podejmowania decyzji, możliwości wpływu, posiadania szeroko rozumianej władzy (na poziomie osobistym, rodziny, lokalnym, państwa i in.). Celem działań upędnocniających/uprawomocniających czy też upodmiotowiających jest osiągnięcie takiego stanu, w którym ludzie odzyskują indywidualną i grupową kontrolę nad własnym życiem, miejscem, postulatami, inte-

¹ J. Szmagański, O „budzeniu sił ludzkich” nie po polsku: koncepcje *empowerment* w anglojęzycznej literaturze z zakresu edukacji i pracy socjalnej, „Kwartalnik Pedagogiczny” 1994, nr 3; D. Trawkowska, Czym są dobre praktyki w pomocy społecznej?, „Empowerment. O polityce aktywnej integracji” 2014, nr 1 (4), s. 10–16.

² M. Bugdol, Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania, Kraków 2006.

resami, przestrzenią, prawami, językiem itd. Dzięki temu są oni zdolni do określenia swoich potrzeb, celów życiowych i działania, mają poczucie sprawstwa/wpływu na szereg spraw w ich życiu i otoczeniu. Proces ten służy zwiększeniu kontroli jednostek nad własnym życiem, wiary w siebie i w swoje możliwości oraz integracji społecznej³.

Artykuł ma na celu opis podejścia *empowerment* i jego zastosowania w pracy socjalnej w kontekście rozwiązywania problemów społecznych, a zwłaszcza przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu jednostek i grup marginalizowanych. W artykule przybliżono historię podejścia *empowerment* oraz opisano jego główną istotę. Podjęto się również rozważań nad problemami definicyjnymi głównej kategorii pojęciowej tego tekstu, jaką jest angielskojęzyczne słowo *empowerment*, niemające dobrego polskojęzycznego odpowiednika. Dokonano próby operacjonalizacji tego pojęcia. Opisano także jego istotę w kontekście pracy socjalnej, wskazując na jego znaczenie głównie w zakresie przeciwdziałania procesowi wykluczenia społecznego osób dorosłych. W oparciu o przegląd literatury dokonano próby oceny podejścia *empowerment* i jego użyteczności w poszukiwaniu rozwiązań dla praktyki społecznej i edukacyjnej.

***Empowerment* – idea i istota pojęcia**

Pojęcie *empowerment* pojawiło się w literaturze naukowej i w globalnym dyskursie już w latach 70. XX w. w związku z teorią wyzwolenia i powszechnej edukacji w Ameryce Południowej głoszoną przez Paula Freire'a oraz Saula Alinsky'ego, którzy zajmowali się organizacją i wzmacnianiem społeczności lokalnych w czarnych gettach w Stanach Zjednoczonych⁴. Jak podaje Wojciech Duranowski⁵, sama idea upodmiotowienia społeczności lokalnych jest o wiele starsza. Za prekursorów *empowermentu* uznać bowiem można Ruch Osiedleńczy (Settlement Movement) w Stanach Zjednoczonych, który w celu elimina-

³ <http://www.osl.org.pl/slowniczek-osl/> (dostęp: 07.07.2016)

⁴ W. Duranowski, *Podejście oparte na empowermentie w pracy socjalnej*. „Empowerment. O polityce aktywnej integracji” 2013, nr 1, s. 29–38.

⁵ Tamże.

cji ubóstwa domagał się zmian systemowych. Orędownicy tego ruchu w biednych dzielnicach tworzyli domy osadnicze (*settlement houses*), w których osadnicy (*settlement workers*) prowadzili pracę społeczną w zakresie kompleksowego wsparcia najuboższych (poprzez edukację, doradztwo prawne i finansowe, organizację zajęć dodatkowych itp.). To oni dali podwaliny pod praktykę pracy socjalnej w Stanach Zjednoczonych. Ruch Osiedleńczy w swoim szczytowym okresie posiadał ponad 500 domów osadniczych na terenie USA, a jego idee rozprzestrzeniły się do Europy, np. do Rosji. Za modelowy i zarazem najśłynniejszy dom osadniczy uznaje się Hull House założony w 1889 r. przez Jane Addams oraz Ellen Gates Star w ubogich imigranckich dzielnicach Chicago. Dom ten prowadził rozwiniętą działalność społeczną, edukacyjną oraz artystyczną, mającą na celu rozwój kapitału społecznego beneficjentów.

Jak już wspomniano, podejście *empowerment* swoimi korzeniami sięga do ruchu wyzwolenczego oraz do głównych tez przedstawionych przez brazylijskiego pedagoga i społecznika, a zarazem prekursora pedagogiki emancypacyjnej Freire'a. W swojej książce zatytułowanej *Pedagogika uciśnionych*⁶ badacz głosi, iż pierwszym krokiem na drodze do wyzwolenia jest uświadomienie sobie przez uciśnionych ich sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz chęć dokonania zmiany. Zdaniem autora pedagogika uciśnionych to pedagogika ludzi walczących o swoje własne wyzwolenie, tych, którzy uświadamiają sobie fakt bycia uciśnionymi. To oni muszą być przykładem sami dla siebie w procesie wyzwolenia. Freire akcentował, że modele i sposoby wyzwolenia muszą pochodzić od samych uciśnionych, nie mogą być to rozwiązania narzucone im z zewnątrz. Co do sposobów działania akcentował, że muszą opierać się na wartościach humanistycznych, a nie humanitarnych, powstawać powinny na drodze procesu tworzenia samoświadomości uciśnionych, a nie rozwiązań paternalistycznych narzuconych im przez klasę uciskającą⁷.

Kolejną istotną postacią związaną z ideą *empowermentu* był aktywista społeczny Alinsky. Zajmował się samoorganizowaniem czarnych

⁶ P. Freire, *Pedagogy of the Oppressed*. Herder and Herder, New York 1970.

⁷ W. Duranowski, dz. cyt.

społeczności lokalnych w Stanach Zjednoczonych w celu zdobycia politycznej władzy, a także większego dostępu do usług społecznych oferowanych przez miasto. Idea *empowermentu* Alinsky'ego wiązała się przede wszystkim ze zdobyciem przez grupy wykluczone społecznie siły negocjacyjnej i politycznej. W osiągnięciu celu pomocne miały być radykalne działania i system konfrontacji, w myśl zasady, że władza jest grą zero-jedynkową. Podejście to zakłada, że grupy wykluczone mogą zdobyć siłę polityczną jedynie poprzez odebranie jej grupom rządzącym, przy użyciu, najczęściej radykalnych, metod politycznych⁸.

Obecnie istnieje wiele sposobów rozumienia pojęcia *empowerment*, a także wiele sposobów jego stosowania. Słowo to w polskiej literaturze funkcjonuje w oryginalnym brzmieniu lub też tłumaczone jest na różne odpowiedniki polskie. *Empowerment* w języku angielskim, z którego pochodzi, jest stosowany głównie w literaturze akademickiej należącej do różnych dyscyplin nauk społecznych⁹. W polskiej literaturze proponowanym tłumaczeniem dla tej kategorii pojęciowej są następujące słowa: upodmiotowienie¹⁰, uwłasnowolnienie¹¹, upełnomocnienie¹², umacnianie¹³, wzmocnienie¹⁴, uprawomocnienie¹⁵ czy uwłaszczanie¹⁶.

⁸ Tamże, s. 35.

⁹ R. Szarfenberg, *Empowerment – krótkie wprowadzenie*, Warszawa 2015.

¹⁰ Patrz: J. Moczydłowska, *Empowerment – nowe spojrzenie na aktywowanie potencjału ludzkiego organizacji*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS. Zarządzanie” 2014 nr 1; J. Moczydłowska, *Empowerment – upodmiotowienie we wspólnocie*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2013 nr 11.

¹¹ np. ONZ 1995.

¹² np. A. Gulczyńska, M. Granosik, *Empowerment w pracy socjalnej: praktyka i badania partycypacyjne*, Warszawa, 2014.

¹³ np. D. Kanafa-Chmielewska, *Umacnianie (Empowerment) – pojęcie i istota*, „Współczesne Zarządzanie” 2012 nr 1.

¹⁴ np. J. Krzyszkowski, *Analiza doświadczeń w obszarze pracy socjalnej i polityki społecznej*, w: *Organizowanie społeczności lokalnej. Analizy. Konteksty. Uwarunkowania*, pod red. B. Skrzypczak, Warszawa 2011.

¹⁵ np. K. Olejniczak, *Doświadczenia administracji w Stanach Zjednoczonych*, w: *Zarządzanie wiedzą w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, pod red. S. Mazur, A. Płoszaj, Warszawa 2013.

¹⁶ D. Osborne, T. Gaebler, *Rządzić inaczej*, Poznań 2005.

Analiza semantyczna terminu *empowerment* dokonana przez Ryszarda Szarfenberga¹⁷ wskazuje na to, że jego znaczenie odnosi się do głównego trzonu tego pojęcia, jakim jest słowo: *power*, tłumaczone na język polski jako: władza, siła, moc, uprawnienie, zdolność, energia. Przedrostek *em-* poprzedzający słowo *power* sygnalizuje aktywny stosunek do tego, co znaczą te pojęcia, podkreśla nastawienie na zmianę władzy, siły i mocy. W polskich tłumaczeniach odpowiednikiem przedrostka *em-* jest przedrostek *u-*, np.: upodmiotowienie, uprawomocnienie, umacnianie. Stąd najczęściej proponowanym polskim tłumaczeniem pojęcia *empowerment* są przywoływane słowa: upodmiotowienie, uppełnomocnienie, uwłasnowolnienie czy uprawomocnienie. Takie same określenia dla słowa *empowerment* odnaleźć można na portalu Równość.pl¹⁸. W Słowniku OSL (Organizowanie Społeczności Lokalnej)¹⁹ *empowerment* oznacza raczej wzmocnienie. Podaje się że jest to „proces upodmiotowienia, podczas którego jednostki, grupy, organizacje i społeczności zwiększają/osiągają panowanie i kontrolę nad własnym życiem oraz stają się aktywnymi uczestnikami życia społecznego, podejmującymi działania zmierzające do poprawy sytuacji własnej, jak i całej wspólnoty”²⁰.

Szersze rozważania nad definicją tego pojęcia wskazują na to, że *empowerment* jest przeciwieństwem bezsilności. Jest on zarówno procesem, jak i rezultatem, czyli uzyskanym stanem ostatecznym, oznaczającym uzyskanie siły (mocy), dzięki której jednostki, grupy czy społeczności lub instytucje mogą walczyć o wzmocnienie. Jest wzmocnianiem do obrony, do samodzielnego zabiegania o swoje potrzeby, jak również wzmocniania jednostek w trudnej sytuacji, zwłaszcza słabych, społecznie lub ekonomicznie niewydolnych, upośledzonych, czy też krzywdzonych przez innych lub system²¹.

¹⁷ R. Szarfenberg, dz. cyt.

¹⁸ <http://townosc.info/dictionary/empowerment/> (dostęp: 07. 07.2016)

¹⁹ <http://www.osl.org.pl/slowniczek-osl/> (dostęp: 10.10.2016)

²⁰ <http://www.osl.org.pl/slowniczek-osl/> (dostęp: 07.07.2016)

²¹ K. Ornacka, *Od socjologii do pracy socjalnej: społeczny fenomen dzieciństwa*, Kraków 2013.

Empowerment jako proces oznacza ułatwienie, umożliwianie i/lub promowanie zdolności do optymalnego oraz kompetentnego funkcjonowania. Jest celem samym w sobie, chodzi o to, by jednostki oraz grupy pozbawione możliwości sprawczych wydobyły się z tego stanu i stały się zdolne do ustanawiania oraz odbudowywania swojego statusu jako równoprawnych, kompetentnych obywateli w społeczeństwie. W tym kontekście *empowerment* obejmuje zarówno wymiar indywidualny oraz zbiorowy, jak i subiektywny oraz obiektywny. Wymiar indywidualny wiąże się z działaniami i procesami, których celem jest zwiększenie kontroli jednostki nad własnym życiem, jej wiary w siebie i swoje możliwości, wyposażenie/wzbogacenie jej wiedzy, kompetencji i umiejętności. Wymiar ten zwany jest też psychologicznym i rozumiany jest jako wewnętrzna motywacja jednostki, która obejmuje cztery wymiary: nadanie osobistego znaczenia wykonywanej pracy (*meaning*), znajomość własnych kompetencji (*competence*), przekonanie o możliwości dokonywania proaktywnych wyborów (*self-determination*) i przekonanie o wartości pracy własnej²². Wymiar zbiorowy z kolei odnosi się do struktur społecznych oraz do barier i relacji wpływów, które podtrzymują zróżnicowanie i niesprawiedliwości, a tym samym obniżają szanse objęcia przez jednostkę kontroli nad własnym życiem. Wymiar subiektywny *empowerment* oznacza, że obejmuje on jednostkowe poczucie sprawstwa, zaś obiektywny oznacza zaś realne poszerzanie zakresu sprawstwa, rozumianego jako poczucie kontroli wewnętrznej, czyli świadomości tego, że kolejne zdarzenia są bezpośrednio związane z określonym działaniem jednostki, która w nich uczestniczy²³.

Zgodnie z analizą dokonaną przez Szarfenberga²⁴, przyjmując, że władzę, moc, uprawnienie można dawać i odbierać, zwiększać i zmniejsz-

²² P. Gkorezis, L. Hatzithomas, E. Petridou, *Impact of Leader's Humor on Employees' Psychological Empowerment: the Moderating Role of Tenure*, "Journal of Managerial Issues" 2011, Vol. XXIII; cyt. za: B. Krawczyk-Bryłka, *Empowerment – strategia zarządzania oparta na zaufaniu*, „The Central European Journal of Social Sciences and Humanities” 2012, nr 1, vol. 4, s. 313–330.

²³ <http://www.osl.org.pl/slowniczek-osl> (dostęp: 07.07.2016)

²⁴ R. Szarfenberg, dz. cyt.

szać, zastosowanie pojęcia *empowerment* wiąże się z tym pierwszym elementem, czyli z dawaniem, zwiększaniem władzy/mocy. Nie chodzi jednak o to, aby dawać, przekazywać i zwiększać ją tam, gdzie już jest, ale tam, gdzie jej nie ma lub jest jej za mało. Dla przykładu należy dawać i przekazywać władzę i moc tym, którzy są jej pozbawieni, dodawać siły tym, którzy są bezsilni; dawać prawa tym, którym ich odmówiono; umacniać tych, którzy znajdują się w gorszej niż inni sytuacji lub zajmują niższe pozycje.

Z zaprezentowanej analizy wynika, że słowo *empowerment* ma konotację pozytywną i odnosi się do stosunków międzyludzkich, gdyż dawanie, dodawanie lub zwiększanie siły, sprawstwa i władzy, osobom, które ich wcześniej nie posiadały lub były one im mocno ograniczone, wiązać się będzie ze zmianami w dotychczasowych relacjach i układach. Jeśli relacja władzy czy siły polegała na dominacji, to *empowerment* może oznaczać:

- pewnego rodzaju wiedzę i postawę: pogląd, przekonanie, że relacja powinna być zmieniona na rzecz słabszej strony;
- wynikające z tej postawy zachowanie – działanie w celu wzmocnienia strony zdominowanej, czyli słabszej w relacji;
- zamierzony skutek takich działań, czyli efekt, który polega na osłabieniu dominacji, wyrównaniu, zrównoważeniu władzy, sił, uprawnień²⁵.

Empowerment w pracy socjalnej

Teoria empowermentu (upodmiotowienia, uprawomocnienia) jest ściśle związana z pracą socjalną i jej wpływem na rozwój społeczny jednostek oraz społeczności lokalnych (*local communities*). *Empowerment* jest jednym z najważniejszych pojęć znajdujących się w międzynarodowej definicji pracy socjalnej. Jej ostatnia wersja, z 2014 r., przyjmuje, że praca socjalna to zawód powstały w oparciu o praktykę i dyscyplinę naukową, która promuje zmiany społeczne, rozwój społeczny, integrację społeczną, *empowerment* rozumiany w niej jest

²⁵ Tamże.

jako wzmacnianie pozycji jednostek i wyzwolenie ludzi²⁶. Pojęcie *empowerment* (uwłasnowolnienie/uppełnomocnienie/upodmiotowienie) stanowi integralną część międzynarodowej definicji pracy socjalnej. Akcentuje się w niej, że jest to zawód, który dla zwiększania dobrostanu (*well-being*) promuje społeczne zmiany, rozwiązywanie problemów we wzajemnych ludzkich relacjach oraz upodmiotowienie. Termin ten w pracy środowiskowej (*social work*) lub społecznościowej (*community work*) przedstawiany jest jako kluczowy w określaniu charakteru podejmowanych działań. Również koncepcja rozwoju społecznościowego (*community-based development*) za główny cel stawia wzmocnienie/umocnienie społeczności, podkreślając znaczenie *empowermentu*²⁷. W Polsce takie ujęcia upowszechnia w teorii i praktyce Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej wydawca czasopisma „Empowerment. O polityce aktywnej integracji” oraz Rada Pomocy Społecznej, które powały do życia Forum Współpracy Empowerment będące platformą do dyskusji i współpracy promującą ideę i wartość pojęcia *empowerment*.

Bliska takiemu sposobowi myślenia jest koncepcja pracy socjalnej przyjęta w Polsce, której prekursorką była Helena Radlińska. W definicji pracy społecznej badaczka odwoływała się do sił ludzkich, pisząc, że: „Polega [ona – J. J.] na wydobywaniu i pomnażaniu sił ludzkich, na ich usprawnianiu i organizacji wspólnego działania dla dobra ludzi”²⁸. Kategoria sił (*strengths*) upowszechniała się wraz z krytyką podejść opartych na diagnozie skoncentrowanej na potrzebach, deficytach i problemach. W latach 90. XX w. powiązano ją wyraźniej z ideą *empowermentu*²⁹.

Warto zaakcentować, że z pojęciem *empowerment* w pracy socjalnej jest ściśle powiązana kategoria pojęciowa zwana **bezsilnością społeczną** (*powerlessness*). Silvia Staub-Bernasconi pisze:

²⁶ www.ifsw.org/policies/definition-of-social-work/OPS.pl.

²⁷ R. Szarfenberg, dz. cyt.

²⁸ H. Radlińska, *Pedagogika społeczna*, Wrocław 1961, s. 335; cyt. za: tamże.

²⁹ C. D. Cowger, *Assessing client strengths: clinical assessment for client empowerment*, „Social Work” 1994, nr 3, vol. 39; I. Krasiejko, *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach*, Katowice 2010.

Bezsilność społeczna to niska atrakcyjność społeczna ze względu na niewielkie zasoby (materialne oraz wiedzę). W celu empowermentu musimy najpierw nauczyć się otwarcie rozmawiać z klientami pracy socjalnej na temat siły społecznej, a następnie przejść do wspólnej oceny możliwości klienta w kontekście jego indywidualnych zasobów (psychobiologicznych oraz socjoekonomicznych), jego siły artykulacji, siły symbolicznej, siły umiejscowionej (*positional power*), władzy (*authority*) oraz formalnej i nieformalnej siły w organizacji³⁰.

W związku z tym praca socjalna powinna dostrzegać strukturalne problemy społeczności lokalnych powiązane z nierównym oraz niesprawiedliwym podziałem zasobów społecznych. Natomiast społeczności powinny prowadzić aktywność polityczną (*advocacy*) na rzecz zwiększenia własnych zasobów materialnych oraz społecznych, które w efekcie mają prowadzić do empowermentu wykluczonych grup społecznych. Jednym z narzędzi wskazywanym przez Staub-Bernasconi jest „minimalny dochód gwarantowany”, który stanowi element polityki społecznej w niektórych gospodarkach świata, np.: Revenu de Solidarite Active we Francji czy też świadczenia w ramach innowacyjnego programu Bolsa Familia w Brazylii. W obu przypadkach mamy do czynienia z uznaniem przez państwo solidarności społecznej jako istotnego elementu w procesie *empowermentu* grup wykluczonych (bezrobotnych, ubogich). Program minimalnego dochodu gwarantowanego polega na podpisaniu kontraktu socjalnego między państwem a obywatelem. Za weryfikację kontraktu oraz wsparcie w jego realizacji odpowiada pracownik socjalny. Państwo w kontrakcie ustala warunki wsparcia finansowego, które związane są najczęściej z podnoszeniem kapitału ludzkiego i społecznego. Mogą to być np.: konieczność realizacji zaleceń medycznych (szczepienia, kontrole), edukacyjnych (procent obecności, podejście do egzaminów) czy doszkalanie zawodowe. W ten sposób mamy do czynienia z współodpowiedzialnością obywatela za proces zwiększania własnych zasobów (zarówno psychobiologicznych, jak i socjoekonomicznych), dzięki którym państwo decydu-

³⁰ J. Rowlands, *Questioning Empowerment. Working with Women in Honduras*, Oxfam, UK and Ireland 1997; za: W. Duranowski, dz. cyt., s. 31.

je się zwiększyć świadczenia materialne. To z kolei przekłada się na wzrost atrakcyjności społecznej danej jednostki i prowadzi do jej empowermentu oraz zwiększenia roli społecznej.

W idei empowermentu w pracy socjalnej, jak podkreśla Jo Rowlands³¹, bardzo ważne jest uświadomienie sobie przez beneficjenta istniejących nierówności oraz sytuacji opresji (np. w zakresie relacji zawodowych, prywatnych czy też instytucjonalnych). W tym kontekście *empowerment* oznacza pracę na rzecz zniesienia istniejących nierówności oraz ich wpływu na życie jednostki. Może być osiągnięty poprzez działania w skali mikro, takie jak: „usieciowianie” ludzi (*networking*), grupy samopomocowe, grupy poszerzania świadomości (*consciousness-raising groups*), projekty edukacyjne oraz charytatywne i lokalne projekty społeczne. Natomiast w skali makro przykładem działania jest organizowanie się społeczności lokalnych (*community organizing*) w celu wywarcia wpływu na decyzje podejmowane przez lokalne czy regionalne władze w zakresie polityki społecznej, ustawodawstwa oraz planowania budżetu. W obu przypadkach *empowerment* jest ściśle powiązany z procesem grupowym, w trakcie którego jednostka uświadamia sobie własne położenie i zdobywa „krytyczną świadomość” (*critical consciousness*). *Empowerment* obejmuje zatem edukację oraz informację, zdobywaną w trakcie procesu grupowego wsparcia. Pracownik socjalny czy pracownik NGO może być w takim procesie jedynie facylitatorem. Właściwy *empowerment* musi wynikać bezpośrednio z wewnętrznych działań osoby czy grupy marginalizowanej i nie może być jej nadany.

Podejście *empowerment* wyrasta z podstawowej dla demokratycznego ładu społecznego zasady poszanowania godności i autonomii każdego człowieka. Oznacza ono podmiotowe traktowanie obywateli i tworzonych przez nich wspólnot przez administrację publiczną, służby społeczne, organizacje pozarządowe i przedstawicieli wszystkich zawodów pomocowych. Polityka i służby społeczne zbudowane na idei empowermentu to podejście, które wzmacnia potencjał sprawstwa osób, rodzin i grup, w przypadku gdy jest on zbyt słaby, by były

³¹ Tamże, s. 31.

one w stanie aktywnie uczestniczyć w życiu publicznym lub by do takiej aktywności powrócić. W praktyce pracy socjalnej omawiane podejście oznacza dążenie do przywrócenia klientom programów pomocowych poczucia sprawczości i związanego z tym odzyskiwania przez nich realnej kontroli nad własnym życiem. Praktyka społeczna dowodzi bowiem, że właśnie poczucie bezsilności i braku kontroli leży u podstaw utrwalania się postaw życiowych i rozwoju procesów społecznych, które spychają ludzi na margines życia społecznego. Warto podkreślić, że nie ma tu większego znaczenia, czy są to procesy automarginalizacji (będące konsekwencją uzależnień, dysfunkcji czy kulturowego niedoposażenia konkretnych jednostek), czy też jest to podleganie ludzi słabszych procesom wykluczeniowym inicjowanym przez innych. W jednym i drugim przypadku odbudowanie wiary w siebie, poczucia wpływu na bieg wydarzeń jest bowiem ważnym, jeśli nie najważniejszym, aspektem procesu wychodzenia z izolacji i będącej jego rozwinięciem społecznej inkluzji³².

Analizując sytuację związaną z systemem opieki społecznej i pracy socjalnej w naszym kraju, zauważyć można, że w ciągu dwóch ostatnich dekad wzrósł zakres zadań stawianych instytucjom społecznym. Zmiany dotyczą głównie funkcjonowania tych instytucji i zachodzą w takim kierunku, by stawały się one instytucjami aktywnej polityki społecznej, a zatem by promowały metodę kontraktu społecznego, a także kształtowały tzw. opiekuńcze społeczeństwo poprzez wzmacnianie organizacji obywatelskich. Aktualny model pomocy w pracy socjalnej zakłada aktywny udział osób otrzymujących pomoc w wychodzeniu ze swoich trudności i posługiwanie się przez pracowników socjalnych metodami opartymi na silnych stronach i potencjale klientów, na rozwiązaniu problemu, na metodzie towarzyszenia klientowi będącemu w kryzysie. Zaleca się w tym celu wykorzystywanie podejścia *empowerment* oraz takich metod pracy, jak: mediacja, negocjacja, *streetworking*, *coaching* czy wolontariat. Stawia to przed pracownikami socjalnymi nowe wyzwania, jednym z najważniejszych jest skupienie się na mocnych stronach klientów, a nie na wyrównywaniu

³² *Manifest Forum Współpracy Empowerment – OPS.pl*: <http://ops.pl/wp-content/uploads/2014/09/Manifest-empowerment-projekt>. Pdf.

ich deficytów i dysfunkcji. Dobrą propozycją jest wzmacnianie ekonomii społecznej dla rozwoju aktywnej integracji oraz praca socjalna skoncentrowana na rozwiązaniach, o której dużo pisał Jacek Szczepkowski³³. W podejściu skoncentrowane na rozwiązaniach kładzie się nacisk na szukanie i budowanie najlepszych dla klienta rozwiązań, właściwych dla sytuacji, w jakiej się on znajduje, odchodzi się od analizowania problemu i przyczyn, które do niego doprowadziły. Praca socjalna oparta zatem na założeniach podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach prowadzi do wzrostu nadziei, współpracy i kreatywności, co z kolei warunkuje możliwość zmiany. Każdy z wymienionych czynników jest istotny i stanowi zarówno cel, jak i środek do osiągnięcia trwałej zmiany w funkcjonowaniu klientów. Jednak aby mogła ona nastąpić, musi temu sprzyjać sposób pracy pracowników socjalnych.

Zastosowanie podejścia *empowerment* przy próbach rozwiązywania istotnych problemów społecznych

Obecnie występuje wiele szans związanych z zastosowaniem podejścia *empowerment* w praktyce pracy socjalnej, zwłaszcza w kontekście rozwiązywania istotnych problemów społecznych. W pracy socjalnej zaobserwować możemy dominację trendu postulującego myślenie o upodmiotowieniu nie tylko tych, których pracownicy socjalni wspomagają, czyli beneficjentów ich działań, ale także ich samych, czyli profesjonalistów. Trend ten integruje dwa ważne nurty. Pierwszy kładzie nacisk na upodmiotowienie wspomaganych/beneficjentów (ubogich, bezsilnych, dyskryminowanych, wykluczanych itd.). Drugi – na upodmiotowienie profesjonalistów/pracowników, często pracowników najemnych (przykładem w Polsce może być stanowisko asystenta rodziny). Integracja obu trendów, czyli upodmiotowienie pracowników socjalnych w placówce/instytucji czy organizacji świadczącej usługi oraz upodmiotowienie klientów tej organizacji (beneficjentów),

³³ J. Szczepkowski, *Terapia młodzieży z problemem narkotykowym. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach*, Toruń 2007; tenże, *Praca socjalna – podejście skoncentrowane na rozwiązaniach*, Toruń 2010.

jest koniecznością, która sprzyjać ma większej skuteczności podejmowanych działań. Zalecenia dotyczące potrzeby integracji tych dwóch trendów opisywane były już w literaturze kilka, a nawet kilkanaście lat temu³⁴. Za potrzebą integracji obu trendów przemawiała krytyka pracy socjalnej i usług socjalnych, które opierały się tylko na jednym z tych nurtów. Szkodliwe i mało efektywne okazywały się takie działania, które nadmiernie skoncentrowane były na upodmiotowieniu jedynie beneficjentów usług socjalnych, oraz te, które dotyczyły upodmiotowienia jedynie pracowników socjalnych/profesjonalistów. W pierwszym przypadku nadmierne koncentrowanie się na samostanowieniu jednostki (*self-determination*) skutkowało pomijaniem istoty i znaczenia wzajemnej zależności i wynikającej z niej postawy doceniania, akceptacji dla innych, empatii. W drugim przypadku krytyka dotyczyła nieuwzględniania indywidualnych ograniczeń jednostek i grup do ich samostanowienia, nastawienia na konflikt i przymus, a nie na edukację³⁵. Integracja obu nurtów jest niezmiernie ważna, ma na celu zwiększenie rzeczywistej zdolności uczestników (beneficjentów usług socjalnych i profesjonalistów pracujących na ich rzecz) do wpływania na działania, które ich dotyczą, a tym samym na wzrost skuteczności tych działań.

Przykładem praktyki wykorzystującej podejście *empowerment* społeczności lokalnych, zwłaszcza w kontekście rozwiązywania istotnych problemów społecznych, są działania z zakresu polityki społecznej i pracy socjalnej podejmowane w Wielkiej Brytanii. W 2010 r. rząd brytyjski ogłosił pod hasłem „Big Society” idee nowego podejścia do polityki społecznej. Założono w nim zwiększenie udziału trzeciego sektora w dostarczaniu usług publicznych, zgodnie z przyjętymi założeniami: delegowania większej władzy do lokalnych społeczności (lokalizm), zachęcenia ludzi do aktywnego działania (wolontariat), decentraliza-

³⁴ Np. D. Hardina, *Ten characteristics of empowerment-oriented social service organizations*, „Administration in Social Work” 2010, nr 3, vol. 29; D. Hardina, J. Middleton, S. Montana. R. S. Simpson, *An Empowering Approach to Managing Social Service Organizations*, New York, 2007.

³⁵ W. Wolfensberger, *Social Role Valorization and, or Versus, “Empowerment”*, „Intellectual and Developmental Disabilities” 2011, nr 6, vol. 49.

cji władzy, wsparcia spółdzielni, organizacji charytatywnych i przedsiębiorstw społecznych oraz przejrzystości w publikacji rządowych danych społeczno-ekonomicznych (*open/transparent government*). Ideą stojącą za „Big Society” jest *empowerment* społeczności lokalnych oraz zwiększenie efektywności instytucji publicznych w ramach Nowego Zarządzania Publicznego (*New Public Management*)³⁶.

Podsumowanie

Metoda pracy socjalnej oparta na podejściu *empowerment* to działanie stosowane w rozwiązywaniu problemów społecznych, zwłaszcza do walki z wykluczeniem społecznym jednostek oraz społeczności lokalnych. Podejście to, opierając się na zasobach, jest również podstawowym kierunkiem pracy z rodziną w jej systemowym rozumieniu. Oznacza możliwość uzyskania kontroli nad własnym życiem, realizację stawianych przez jednostkę i grupę celów. Istota tego podejścia sprowadza się do takiego działania, poprzez które jednostka czy grupa społeczna ma możliwość spojrzenia na siebie, otaczającą ją rzeczywistość, problem, z jakim się boryka, z zupełnie innej perspektywy. Takie ujęcie w pracy z jednostką i grupą pozwala pomóc jej zobaczyć i rozpoznać swoje mocne strony, posiadane zdolności i umiejętności po to, aby zapoczątkować proces zmian. W tym procesie pracownik socjalny jest jedynie facylitatorem pożądanych zmian, towarzyszy beneficjentowi/klientowi, aby ten ponownie mógł przeorganizować swoje życie poprzez uświadomienie sobie swoich mocnych i słabych stron. Zgodnie z podejściem *empowerment* beneficjent/klient postrzega siebie jako jednostkę znajdującą się w trudnej sytuacji, ale również dysponującą ukrytymi i niewykorzystywanymi siłami oraz możliwościami zmiany własnego życia, tak aby mógł stać

³⁶ M. Lavalette, *Redukcja dobrobytu, oszczędności i kryzys – co dalej z pracą socjalną w Wielkiej Brytanii?*, w: *Wybrane aspekty międzynarodowej polityki społecznej – pomoc społeczna i aktywna integracja*, pod red. M. Grewińskiego, J. Krzyszkowskiego, Warszawa, 2012, s. 43, cyt. za: W. Duranowski, dz. cyt., s. 37.

się samodzielny³⁷. W podejściu *empowerment* przyjąć należy następujące założenia³⁸:

- klient jest osobą kompetentną w określaniu tego, co jest dobre dla niego i jego rodziny;
- klient posiada wystarczające zdolności do rozwiązania swoich problemów, chociaż nie zawsze jest tego w pełni świadomy;
- istotę pracy socjalnej stanowi współpraca klienta i pracownika socjalnego;
- rodzina przy współpracy z pracownikiem socjalnym sama określa potencjalne cele do osiągnięcia;
- rodzina uczestniczy w decyzjach jej dotyczących i decyzjach dotyczących poszczególnych członków rodziny;
- pracownik socjalny zwraca szczególną uwagę na respektowanie autonomii rodziny, autonomii jej członków, a także jej granic³⁹.

Praca socjalna w takim ujęciu polega przede wszystkim na wydobyciu, wzmacnianiu i rozszerzaniu zasobów klienta jako pojedynczej jednostki lub jako całej rodziny. Mechanizm procesu *empowerment* przebiega w trzech etapach: uwolnienie potencjału, wzrost kompetencji, poprawa samoświadomości⁴⁰.

Niezwykle istotnym założeniem leżącym u podstaw pracy na zasobach jest to, że ludzie są bardziej skłonni do zmiany, jeżeli są podmiotami zaangażowanymi w ten proces a nie przedmiotami zmian inicjowanych przez innych. Takie podejście pozwala na poszukiwanie w każdej osobie i rodzinie zasobów. Warto zatem dążyć do tego, aby pracownicy socjalni w miarę możliwości jak najlepiej poznali swoich klientów. W tym sposobie podejścia do pracy z jednostką oraz rodziną pracownicy socjalni mogą zachęcać swoich klientów do definiowania problemów, aspiracji i zasobów. Dzięki temu kliencie będą potrafili zmierzać ku przyszłości, której by sobie życzyli. Klient i jego rodzina

³⁷ I. Krasiejko, dz. cyt., s. 50.

³⁸ J. Szczepkowski, *Praca socjalna – podejście skoncentrowane na rozwiązaniach*, s. 19–20.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ I. Krasiejko, dz. cyt., s. 55.

zachowują w ten sposób kontrolę nad swoim życiem poprzez aktywowanie zasobów osobistych⁴¹.

Wykorzystanie podejścia *empowerment* wiąże się również z przestrzeganiem etyki pracownika socjalnego oraz szeroką wiedzą na temat kultury oraz środowiska życia beneficjentów. Brak wiedzy dotyczącej obyczajów oraz kultury społeczności zmarginalizowanej mogą prowadzić do działań naruszających godność i szacunek wobec beneficjenta, co naruszać będzie relację otwartości, która jest niezbędna w procesie grupowego *empowermentu*. Należy pamiętać, że jednym z najważniejszych celów jest pozwolenie jednostkom, rodzinom oraz społecznościom lokalnym na realizowanie potencjału zgodnie z humanistycznymi wartościami⁴².

Streszczenie

EMPOWERMENT W PRACY SOCJALNEJ

JAKO PODEJŚCIE STOSOWANE W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMÓW SPOŁECZNYCH

Celem artykułu jest opis podejścia *empowerment* i jego zastosowania w pracy socjalnej w kontekście rozwiązywania problemów społecznych, a zwłaszcza przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu jednostek i grup marginalizowanych. W artykule dokonano operacjonalizacji pojęcia *empowerment*, przybliżono jego historię i główną istotę. Rozważania nad podejściem *empowerment* podjęto w kontekście jego użyteczności przy próbach rozwiązywania istotnych problemów społecznych, wskazując na jego utylitarny charakter w poszukiwaniu rozwiązań zwłaszcza dla praktyki społecznej i edukacyjnej.

Słowa kluczowe: empowerment; upodmiotowienie; integracja społeczna; wykluczenie społeczne; praca socjalna; problemy społeczne

⁴¹ M. Ciczkowska-Giedziun, *Nowe podejście do pracy socjalnej z rodziną*, w: *Koncepcja i praktyka działania społecznego w pracy socjalnej*, pod red. E. Kantowicz, Olsztyn 2011, s. 15–16.

⁴² W. Duranowski, dz. cyt., s. 38.

Summary

EMPOWERMENT IN SOCIAL WORK AS AN EFFECTIVE APPROACH USED IN SOLVING SOCIAL PROBLEMS

The aim of this article is to describe the approach of empowerment and its application in social work in the context of solving social problems, especially the prevention of social exclusion of individuals and marginalized groups. The article operationalize the concept of empowerment, it brought closer to its history and the main essence. Reflections on empowerment approach taken in the context of its usefulness when trying to solve major social problems, pointing to his utilitarian character in search of solutions especially for the practice of social and educational.

Key words: empowerment; strengthening; social inclusion; social exclusion; social work; social problems

