

Empowermentkonzept

Verfasst von: Susan Fischer, Sinem Yüksel und Janine Sieber

1. Definition von Empowerment

Inzwischen gibt es viele Bereiche, in denen der Begriff Empowerment benutzt wird, oder dieser Ansatz Anwendung findet. Was Empowerment bedeutet, auch in Bezug auf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Esslingen, soll im Folgenden erläutert werden.

Bevor es um die inhaltlichen Aspekte des Empowerment-Ansatzes geht, ist es wichtig, sich dessen Ursprüngen bewusst zu werden.

Der Empowerment-Ansatz etablierte sich durch „[...] die Schwarze Bürgerrechtsbewegung und die Frauenrechtsbewegung der 1960er Jahre in den USA sowie die Unabhängigkeitsbewegungen in den kolonisierten Ländern Afrikas und der Americas [...]“ (Amadeu Antonio Stiftung, 2016, S. 7) sowie die Selbsthilfe-Bewegung in den 1970er Jahren (vgl. auch Can, 2013, S. 9; Lindmeier & Meyer, 2021). Der Fokus der Bewegungen gestaltete sich entsprechend dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal, wie beispielsweise der Hautfarbe, Religion, des Geschlechts oder einer Behinderung etc.. Der Kampf um soziale Gerechtigkeit war ein zentraler Aspekt und es handelte sich um ein emanzipatorisches Konzept sowie einen politischen Begriff, welcher das politische Subjekt „(wieder) handlungsfähig werden und die Gesellschaft aktiv mitgestalten“ (Madubuko, 2020, S. 1) lassen sollte.

Empowerment richtet sich an Gruppen sowie Personen, welche aufgrund von gesellschaftlich herrschenden Machtverhältnissen Diskriminierung erfahren. Übersetzen lässt sich der Begriff mit Selbstbestimmung oder Selbstermächtigung und beinhaltet bereits, dass eine Veränderung und Stärkung von Betroffenen nicht paternalistisch ‚von außen‘ und ‚oben herab‘ erfolgen kann. Dies schließt jedoch eine Begleitung - während eines Empowermentprozesses - durch eine*n Mentor*in oder Coach*in per se nicht aus (Kechaja, 2022, S. 5; Madubuko, 2020, S. 3; Amadeu Antonio Stiftung, 2020, S. 14). Darüber hinaus kann Empowerment prozesshaft, vielschichtig und machtkritisch gedacht werden. Ziel von Empowerment ist unter anderem „selbstbestimmt und als politisches Subjekt (wieder) handlungsfähig“ (Amadeu Antonio Stiftung,

2016, S. 7) zu werden, aktiv an der Mitgestaltung der Gesellschaft teilzuhaben sowie die „Überwindung [von] Ohnmacht und Unterdrückung“ (Can, 2013, S. 10).

2. Ziele

Empowerment kann bedeuten...

- einen geschützten Ort (safe space) zu haben
- Selbstbestimmung, Selbststärkung und Teilhabe zu (er)leben
- für Erfahrungen von Ohnmacht und Unterdrückung einen Platz zu finden
- gemeinschaftlich zu erinnern, erzählen und zu dokumentieren
- Widerstandsstrategien zu entwickeln
- einen Prozess beginnen / fortführen
- Heilung zu erfahren
- gemeinsam der eigenen Handlungsmacht wieder bewusst zu werden
- gesellschaftspolitische Veränderungen mit anzustoßen
- Wissen zu vermitteln / vermittelt zu bekommen
- Gemeinschaft mit Menschen, welche dieselben oder ähnliche Erfahrungen gemacht haben oder machen
- sich die eigenen Stärken und Ressourcen bewusst zu machen
- sich nicht für gemachte Erfahrungen oder Gefühle rechtfertigen zu müssen
- durch Diskriminierungserfahrungen entstandener Wut und Schmerz Ausdruck verleihen zu können
- Anerkennung zu erfahren

(vgl. Can, 2013, S. 8ff.; Amadeu Antonio Stiftung, 2020, S. 14, 25; Madubuko, 2020, S. 5)

Dies kann auf unterschiedliche Art und Weise geschehen, beispielsweise in Form von „Biographiearbeit, Körperarbeit, über Kunst, Musik oder Darstellende Kunst (Theater) unter der Leitung von geschulten Empowerment-Trainer_Innen [...]“ (Madubuko, 2020, S. 4). Dabei lassen sich die einzelnen Prozesse, Inhalte oder Formen von Empowerment nicht vereinheitlichen. Um es mit den Worten von Sanaa Laabich zu sagen: „Empowerment ist so vielseitig wie die Menschen selbst“ (in Amadeu Antonio Stiftung, 2016, S. 23).

3. Die Rolle von ADES

Wenn von Empowerment die Rede ist, sprechen wir auch von Ressourcen, Macht, Mitsprachemöglichkeiten sowie von Zugängen und der Verteilung dieser. Es geht um eine Veränderung bestehender menschenverachtender gesellschaftlicher Strukturen und Verhältnisse. Bezogen auf die Rolle und Arbeit der Antidiskriminierungsstelle bedeutet dies, dass wir innerhalb von Beratungsprozessen, Veranstaltungen oder Workshops eine selbstreflexive und machtkritische professionelle Haltung vertreten, auch in Bezug auf unsere Arbeitsweise. Wir sind uns der herrschenden Ungleichverhältnisse in dieser Gesellschaft sowie unserer eigenen Involviertheit in Macht- und Ohnmachtsverhältnisse bewusst.

Für nicht Betroffene von rassistischer Diskriminierung und Gewalt, geht es im Sinne des Power-Sharing darum, wo eine Umverteilung, Abgabe oder ein sinnvoller Einsatz von Ressourcen und Macht von privilegierten Personen geschehen muss, um Teilhabe und soziale Gerechtigkeit zu ermöglichen oder zu fördern. Dies kann auch bedeuten, sich selbst als aktive Verbündete zurückzunehmen, zuzuhören, selbstreflexiv zu lernen oder einen Raum zu öffnen (vgl. Amadeu Antonio Stiftung, 2016, S. 14; Kechaja, 2022, S. 7; Can, 2013, S. 11; Amadeu Antonio Stiftung, 2020, S. 15).

Für nicht Betroffene professionelle Fachkräfte in der Beratungstätigkeit oder bei der Durchführung von Veranstaltungen oder Workshops bedeutet dies, stets die zuvor genannten Aspekte im Blick zu haben und sich selbst kritisch zu reflektieren und damit empowermentorientiert zu arbeiten. Für die Antidiskriminierungsstelle Esslingen (ADES) kann das heißen, den Raum für betroffene Akteur*innen und Unterstützer*innen zu öffnen.

Beispielsweise durch die Organisation von Empowermentgruppen, bei welchen die Leitung der Gruppen, Fachkräften oder Multiplikator*innen überlassen werden, welche durch eigene Diskriminierungs- und Rassistuserfahrungen, Biografiearbeit und anschließende Reflexionsprozesse entsprechende Kompetenzen erworben haben, einen geschützten Raum zu schaffen, Empowermentprozesse zu begleiten, die Lebensrealität von Teilnehmenden verstehen zu können und damit ein vertrauensvolles Miteinander schaffen sowie Barrieren abzubauen.

4. Empowermentgruppen bei ADES

Die Zielgruppen der Empowermentgruppen sollen einmal weiblich gelesene B(I)PoC (Kirchheim) sein und einmal Frauen mit Hijab (Oberesslingen). Die Empowermentgruppe für B(I)PoC`s wird von Susan Fischer geleitet, die Gruppe für Frauen mit Hijab von Sinem Yüksel.

Das Ziel ist es sichere Räume (Safe(r) Spaces) zu schaffen in welchem die Interessentinnen sich selbst, der Gruppe und der Trainerin menschlich begegnen können. Durch den Austausch von Erfahrungen und dem Teilen von Lebens- und Lösungswegen soll ein Gemeinschaftsgefühl entstehen und gestärkt werden. Ziel ist es auch individuelle und kollektive Handlungsmöglichkeiten für in Deutschland lebende, weiblich gelesene B(I)PoC und Frauen mit Hijab zu erarbeiten.

Die Teilnehmerinnen sollen sich bewusst werden was Rassismus bei Individuen und in der Gesamtgesellschaft bewirken kann. Sie sollen sich aber auch bewusst werden wie wenig die Konstruktion „Rassismus“ mit ihnen als Individuum im Zusammenhang steht. Wir erhoffen uns, dass die Stärken der Teilnehmerinnen sichtbar gemacht werden und wir gemeinsam Wege aufzeigen wie sie diese anerkennen und auch nutzen können.

4.1 Empowerment für B(I)PoC`s

"B(I)PoC" ist ein Begriff, der sich auf Schwarze, Indigene und People of Color bezieht. Die Einschränkung auf weiblich gelesene Personen erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Person, welche den Prozess begleiten wird, ebenfalls eine weiblich gelesene B(I)PoC ist.

Die Gruppe wird sich in regelmäßigen Abständen in Kirchheim unter Teck treffen, eventuell finden noch ein bis zwei Online-Treffen statt. Wir möchten ganz bewusst mehrfache Treffen über das Jahr ermöglichen, da „abgesehen von der Zeit, die ein Weg zur Selbstermächtigung braucht, [...] Vertrauen ein Schlüsselement [ist]. Die wiederholte, oft jahrelange Erfahrung von Zuschreibungen, Abwertungen und Angriffen auf die Menschenwürde hat gravierende Auswirkungen auf die Menschen. Ängste, Misstrauen und Verletzungen, die neue Bindungen verhindern, können durch Zeit und Vertrauen in einem Empowerment-Raum ausgesprochen und bearbeitet werden.“ Can, H. (2013)

4.2. Empowerment für Frauen mit Hijab

Frauen mit Hijab werden auf Grund von Ihrer ethnischen Herkunft, Ihres Geschlechtes und Ihrer Religionszugehörigkeit strukturell diskriminiert. Diese erfahrenen Mehrfachdiskriminierungen brauchen einen geschützten Raum (safe(r) space), um von den betroffenen Personen benannt zu werden.

Wir wollen ihnen die Möglichkeiten zum Austauschen geben. Ein wichtiger Fokus wird auf die gegenseitige Unterstützung gelegt. Durch gemeinsame Aktivitäten wie zum Beispiel Kochen, soll eine Vertrautheit aufgebaut werden. Die Gruppe soll sich in regelmäßigen Abständen in Oberesslingen treffen. Bei Bedarf können die Treffen auch abwechselnd Online stattfinden.

4.3 Methoden der Empowermentgruppen:

Wir werden uns im gemeinsamen Prozess an vier zentralen Empowermentelementen orientieren (vgl. Maria Kechaja 2022).

1. **Bewusstsein:** Bewusstsein meint das Erlangen von Wissen über Gesellschaft, Geschichte, Funktionsweisen und Wirkungsmacht von Rassismus beziehungsweise generell Machtverhältnissen, mein eigenes Geworden-Sein darin, meine Verstrickungen in Diskriminierungsverhältnisse, meine Privilegien und ein Verständnis der verschiedenen Phasen des Empowermentprozesses.
2. **Befreiung:** Befreiung aus dem Bewusstsein von diskriminierenden Fremdbestimmungen, Zurichtungen, Begrenzungen, Projektionen auf den eigenen Körper, die Psyche, das Selbst hin zu einem neuen positiven Selbstbild und Verständnis von Community, einer Neubewertung und Akzeptanz des eigenen Ichs, des eigenen Körpers, der eigenen Fähigkeiten.
3. **Heilung:** Heilung meint, die eigenen Gefühle, wie z.B. Ängste und Trauer wahrzunehmen, auszuhalten, ernst zu nehmen und zum Ausdruck zu bringen. Ein Prozess des Wandels von Selbsthass und selbstdestruktiver Wut in bewusste, konstruktiv gerichtete Aggression. Die eigene Isolation durchbrechen im Teilen mit anderen, die ähnliche Wege gegangen sind und ähnliche Schmerzen haben. Erfahrungen reflektieren und besprechen.
4. **Community:** Community meint die Überwindung von Einsamkeit und Isolation. Das Verstehen von verinnerlichten negativen Zuschreibungen, die mich aber auch andere betreffen. Voneinander lernen, Begegnung und Austausch, kreatives gemeinsames Gestalten, gemeinsames künstlerisches Schaffen, neue Formen von Beziehungen und gemeinsam achtsames Sprechen lernen. „Ubuntu“ bedeutet „Das ich im WIR“ und meint eine besondere Verbundenheit zu verstehen und zu gestalten. Community heißt auch in geschützten Räumen widerständige Strategien zu entwickeln, einzuüben und umsetzen zu lernen.

Aufbau der Treffen:

Zu Beginn der Treffen soll die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens geschaffen und die Abfrage der Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen erfolgen. Wir möchten frühzeitig in das Thema „Rassismus“ einführen und hierbei mitteilen welche Begriffe in der Gruppe nicht verwendet werden. Es ist wichtig, dass bestimmte Grundbegriffe wie z.B. Konstruktion von Rassismus, B(I)PoC, Empowerment, White Fragility, Powersharing, gesellschaftliche Machtverhältnisse, institutionelle Diskriminierung, etc. für alle Teilnehmerinnen dargelegt und ggf. in verschiedene Sprachen übersetzt werden.

Zu Beginn soll eine behutsame Annäherung an die eigenen Diskriminierungserfahrungen erfolgen. Wir möchten versuchen durch achtsame Begegnung und klare Abläufe Vertrauen aufzubauen und gemeinsam ein Safe Space ermöglichen.

Da wir einen ressourcenorientierten Ansatz verfolgen, wird die Biographiearbeit einen hohen Stellenwert einnehmen. Zudem lassen sich hierdurch individuelle Wege und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten. Wir schätzen diese als zentral ein, da jede Teilnehmerin aus einer anderen Lebenslage und mit unterschiedlichen Stärken und Charaktereigenschaften in die Gruppe kommt und diese nach den Treffen in derselben Ausgangslage auch wieder verlässt.

Um unsere Ziele zu erreichen sollen verschiedene Methoden und Ansätze angeboten werden, z.B.:

- Aufwärmübung wie z.B. „Die Geschichte meines Namens“ (Woher kommt mein Name kommt, wer ihn mit gegeben hat und evt. was er bedeutet.)
- Übung „Was ich nicht mehr hören will“. Aussagen und Zuschreibungen welche in die „Tonne“ gehören.
- Übung zu „Tone Policing“
- Texte, Videos, Buchempfehlungen zum Thema „Was ist Rassismus“ / Grundbegriffe / Strategien gegen Rassismus – eigene Strategien und Handlungsmöglichkeiten in Kleinstgruppenarbeit erarbeiten
- Biographische Interviews, biographisches Schreiben
- ggf. Körperarbeit (extern - wenn finanzierbar)
- Dialogräume schaffen
- Literaturempfehlung, Vorstellen (und sammeln) von vorurteilsbewussten empowerenden Büchern und Filmen
- Informationen zu Rechten nach dem AGG und anderen Gesetzen.

Nichtsdestotrotz legen wir Wert darauf prozessorientiert zu arbeiten und deshalb der Gruppendynamik und den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen einen relativ großen Platz einzuräumen. Ebenso soll am Ende der Treffen genügend Zeit für eine ausführliche Auswertung und Reflexion eingeräumt werden.

Literaturverzeichnis

- Amadeu Antonio Stiftung. (2016). "Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen..." Empowerment in der Offenen Kinder-und Jugendarbeit verstehen. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.
- Amadeu Antonio Stiftung. (2020). in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.
- Can, H. (2013). Empowerment aus der People of Color-Perspektive: Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
- Kechaja, M. (2022). adis e.V. Antidiskriminierung . Empowerment . Praxisentwicklung. Von adis e.V. Antidiskriminierung . Empowerment . Praxisentwicklung: <https://adis-ev.de/empowerment/empowerment-verstaendnis> abgerufen
- Lindmeier, B., & Meyer, D. (17. Juni 2021). Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Von Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): <https://www.bpb.de/lernen/inklusiv-politisch-bilden/335013/empowerment-als-paedagogisches-leitprinzip/> abgerufen
- Madubuko, N. (2020). nkechi madubuko. Von nkechi madubuko: <https://www.nkechi-madubuko.de/informationen/> abgerufen