

Dr hab. Ryszard Szarfenberg
Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski

Empowerment – krótkie wprowadzenie¹ (wersja 2.0, 07.08.2015)

Tytułowe pojęcie to rzeczownik z języka angielskiego w pisowni oryginalnej, stosowany na gruncie tego języka głównie w literaturze akademickiej należącej do różnych dyscyplin nauk społecznych.

Tłumaczenia zaproponowane w Polsce: upodmiotowienie (np. Moczyłowska, 2013), uwłasnowolnienie (np. ONZ 1995), uppełnomocnienie (np. Gulczyńska 2014), umacnianie (np. Kanafa-Chmielewska 2012), wzmocnienie (np. Krzyszkowski 2011), uprawomocnienie (np. Olejniczak 2013, s. 209), uwłaszczenie (Osborne, Gaebler 2005)².

Pojęcie to w oryginalnym brzmieniu lub też tłumaczone na odpowiedniki polskie wprowadzane jest do polskich nauk społecznych głównie w kontekście dociekań nad pracą socjalną (Szmagłski 1994; krótkie omówienie: Trawkowska 2014) i nad zarządzaniem (w kontekście zaufania w przedsiębiorstwie: Bugdol 2006).

Większe znaczenie wydaje się ono uzyskiwać w środowiskach związanych z pracą socjalną, czy szerzej pomocą i integracją społeczną. W latach 2013-2014 wydano sześć numerów czasopisma, które miało to słowo w tytule „Empowerment - o polityce aktywnej integracji”. To samo środowisko przygotowało dokument pt. „Manifest Forum Współpracy Empowerment³. O urzeczywistnienie zasady Empowerment w polityce aktywnej integracji”.

Autorzy związani z badaniami pracy socjalnej przygotowali też pierwszą publikację w Polsce w całości poświęconą tematowi związanym z pojęciem tytułowym w kontekście badań jakościowych (Gulczyńska, Granosik 2014)⁴.

Znaczenie ogólne

W języku angielskim główny trzon omawianego pojęcia to wieloznaczne *power* przekładane na polski w zależności od kontekstu jako: władza, siła, moc, uprawnienie, zdolność, energia. Przedrostek *em-* sygnalizuje aktywny stosunek do tego, co znaczą te pojęcia, w szczególności nastawienie na zmianę władzy, siły, mocy etc. W stosowanych w Polsce tłumaczeniach taką rolę ma przedrostek *u-* np. upodmiotowienie, uprawomocnienie, umacnianie.

Przyjmując, że władzę, moc, uprawnienie można dawać i odbierać, zwiększać i zmniejszać, zastosowanie pojęcia *empowerment* wskazuje na pierwsze elementy. Nie chodzi przy tym o dawanie, przekazywanie i zwiększanie ich tam, gdzie już są, ale tam gdzie ich nie ma, lub jest ich za mało, np. dać, przekazać władzę tym, którzy są jej pozbawieni; dać, dodawać siły tym, którzy są bezsilni; dać prawa tym, którym ich odmówiono; umocnić, wzmocnić tych, którzy są w gorszej niż inni sytuacji, zajmują niższe pozycje.

¹ Tekst powstał w ramach projektu Zakładu Teorii i Metodologii Polityki Społecznej oraz Zakładu Polityki Społecznej w Środowisku Lokalnym działających w Instytucie Polityki Społecznej UW.

² Tak przetłumaczono słowo *empowering*, a nie *empowerment*, niemniej sens wydaje się być bardzo zbliżony, a sama książka przywoływana jest w Polsce w kontekście empowerment, zob. Karwacki, Rymsza 2011, s. 30.

³ Forum Współpracy Empowerment ma charakter nieformalnej organizacji. Posiada statut i można zostać jego członkiem zwyczajnym lub wspierającym.

⁴ Jest to zbiór tekstów, w tym tłumaczenia z języka angielskiego.

Omawiane pojęcie ma zabarwienie wartościujące i pozytywne, szczególnie, jeżeli z kontekstu wynika, że władza, moc, siła, czy prawa zostały odebrane lub zmniejszone w sposób krzywdzący i niesprawiedliwy; czy też, że występuje dominacja i nadużywanie władzy czy siły (wyzysk, opresja). Ponadto nieobecność lub zbyt niski poziom władzy u niektórych uznaje się za przeszkodę w osiągnięciu ważnych celów (organizacyjnych, publicznych).

Władza czy siła, o które tu chodzi odnoszą się do stosunków międzyludzkich – ktoś ma władzę nad kimś innym, ktoś jest silniejszy od kogoś innego. Dawanie, dodawanie lub zwiększanie ich tam, gdzie ich wcześniej nie było lub były ograniczone, wiąże się ze zmianami w dotychczasowych relacjach i układach. Jeżeli więc relacja władzy czy siły polegała na dominacji, to empowerment może oznaczać:

- pewnego rodzaju wiedzę i postawę: przekonanie, że relacja powinna być zmieniona na rzecz słabszej strony;
- wynikające z tej postawy działanie na rzecz wzmocnienia strony zdominowanej, słabszej w relacji;
- zamierzony skutek takich działań, czyli osłabienie dominacji, wyrównanie, zrównoważenie władzy, sił, uprawnień.

Użyteczna w perspektywie rozumienia i praktykowania empowerment jest analiza różnych wymiarów, przestrzeni i poziomów władzy (Gaventa 2006).

Wymiary władzy: 1) jawna, która przejawia się w regulacjach, strukturach i procedurach podejmowania decyzji politycznych (i organizacyjnych); 2) ukryta, mająca związek z kontrolą nad tym, co trafia do instytucji władzy jawnej i kto ma tam decydujący głos (dobry odpowiednik polski, to „grupa trzymająca władzę”, „układ”); 3) niewidzialna, czyli panowanie nad tym, co ludzie cenią, jak postrzegają siebie, swoje miejsce w świecie, miejsce innych, potrzebę i możliwość zmiany.

Do tego można dodać też często przywoływaną koncepcję czterech rodzajów relacji władzy: 1) władza nad (zdolność wywarcia wpływu na decyzje i działania innych); 2) władza do (możliwość uczestnictwa i dokonywania zmian); 3) władza z (wspólne działania na rzecz zmiany); 4) władza w (świadomość i postawa nastawione na zmianę) [Rowlands, za: Luttrell et al. 2009, s. 2). Koncepcja ta została poddana operacjonalizacji w podejściu łączącym empowerment z podmiotowością (Ibrahim, Alkire 2007).

Przestrzenie władzy związane są z możliwością uczestnictwa w jej posiadaniu i sprawowaniu: 1) zamknięte, gdy decyzje zapadają za zamkniętymi drzwiami; 2) zapraszające, gdy ci co mają władzę próbują włączyć do procesów decyzyjnych tych, którzy byli dotąd poza nimi (mogą to być jednorazowe spotkania konsultacyjne, ciała czy rady konsultacyjne działające stale); 3) wywalczone, stworzone przez tych, którzy byli wykluczeni z procesów sprawowania władzy (miejsca w których ludzie gromadzą się, aby debatować, stawiać opór władzy).

Poziomy czy szczeble władzy ustalone są w zależności od tego, kogo dotyczą sprawy poddawane decyzjom: 1) międzynarodowy, a) globalny, gdy decyzje dotyczą całej ludzkości (np. ONZ), b) regionalny dla organizacji wielu państw (np. UE); 2) krajowy: a) centralny (rząd), b) regionalny (np. w Polsce poziom województw); 3) lokalny, od większych zbiorowości, np. zamieszkujących gminę, po niewielkie lokalne społeczności (wsie, osiedla mieszkaniowe, najbliższe sąsiedztwo).

W takim ujęciu rozumienie tego, co będzie oznaczało pojęcie empowerment, jakie intencje, działania i skutki będzie obejmowało zależy od wymiaru władzy, rodzaju relacji, miejsca i poziomu jej sprawowania.

Duży wkład w rozwijanie pojęcia empowerment miały i mają dociekania nad sytuacją i pozycją kobiet w rodzinie i społeczeństwie oraz możliwościami jej zmiany, m.in. wypracowanie i międzynarodowe

stosowanie wskaźnika Gender Empowerment Measure (omówienie, krytyka i propozycje zmian: Klasen, Schüler 2011). Inny obszar, w którym pojęcie to uzyskało ważną rolę międzynarodową to działania na rzecz ograniczenia ubóstwa (Bank Światowy, m.in. WDR 2000/2001; Narayan 2005).

Rozważmy na tym tle jeden z polskich odpowiedników – upodmiotowienie. Nawiązuje on do pojęcia podmiotowości, które w Polsce ma dłuższą historię m.in. w socjologii (Buczowski, Cichocki 1989), czy w psychologii i teorii organizacji (Korzeniowski et al. 1983). Jest ono również bardzo wieloznaczne (Wielecki 2003). Pojęcie upodmiotowienia oddawałoby wieloznaczność pojęcia empowerment. Można jednak podnieść wątpliwość na ile podmiotowość i bycie podmiotem wiąże się z bardziej relacyjną władzą w stosunku do innych i otoczenia. W literaturze zagranicznej nastawionej na badania empiryczne i pomiar również występuje silne powiązanie z podmiotowością (*agency*, np. Ibrahim, Alkire 2007).

Empowerment w kontekście pracy socjalnej

W międzynarodowej definicji pracy socjalnej jest to jedno z kluczowych pojęć. Wśród celów działań pracy socjalnej umieszczono: zmiany społeczne i rozwój społeczny, integrację społeczną, empowerment oraz wyzwolenie ludzi (OPS.pl 2014). Autorki jednego z popularnych podręczników do pracy socjalnej (8 wydań w latach 1992-2014) stwierdzają wręcz: „Jeżeli empowerment jest sercem pracy socjalnej, to sprawiedliwość społeczna jest jej duszą” (Dubois, Miley 2014, s. 13).

Jedną z definicji tego pojęcia w tym kontekście: „proces przyrostu osobistej, interpersonalnej lub politycznej władzy umożliwiający jednostkom, rodzinom lub społecznościom podjęcie działań na rzecz poprawy swojej sytuacji” (Gutierrez za: Dubois, Miley 2014, s. 22). Jednocześnie ważny jest wymiar subiektywny, czyli poczucie własnej wartości, kompetencji i kontroli nad własnym życiem, a także obiektywny związany ze zmianami struktur i relacji władzy oraz warunków, które za to odpowiadają.

Wielowymiarowe rozumienie pojęcia empowerment i jego przeciwieństwa w kontekście podstawowych wartości i zasad pracy socjalnej (jako *empowering profession*) zostały przedstawione w tabeli.

Tabela. Upodmiotowienie i uprzedmiotowienie w kontekście wartości i zasad pracy socjalnej

Upodmiotowienie (<i>empowerment</i>)		Wartości i zasady pracy socjalnej	Uprzedmiotowienie	
Potencjalne skutki	Pozytywne objawy		Bariery	Potencjalne skutki
Afirmacja osobowości	Afirmacja indywidualności Docenienie różnorodności	Podtrzymanie unikalności i wartości	Stereotypowość Oczernianie Naznaczanie	Niezaradność Samospełniające się proroctwa
Sprawczość Kompetencja Partnerstwo	Przygotowanie alternatyw Określenie ról	Działanie na rzecz samostanowienia	Kontrola Doradzenie Manipulacja Paternalizm	Niekompetencja; Niepowodzenia w dokonywaniu zmiany, uzależnienie
Otwartość Obniżone reakcje obronne	Perspektywa wzmacniająca Aktywne słuchanie Empatia	Komunikowanie wolne od oceniania, pełne akceptacji	Obwinianie Litość i współczucie Koncentrowanie się na brakach	Defensywność Bezaradność
Afirmacja racjonalności	Uzyskiwanie perspektywicznego spojrzenia	Zagwarantowanie obiektywności	Nadmierne identyfikowanie się; Oziębłość; Dystansowanie się	Tendencyjne postrzeganie Zniekształcenie

Zaufanie	Respektowanie prywatności	Zapewnianie poufności	Niewłaściwa komunikacja	Naruszenie zaufania Brak zaufania
Zwiększone możliwości	Budowanie więzi Tworzenie polityki i programów Koordynacja świadczeń	Zapewnianie dostępu do zasobów	Zbędna, nadmierna biurokracja, opóźniająca działanie; Zasady i przepisy; Dyskryminowanie	Naznaczenie (stygmat) Brak możliwości
Sankcje Budowanie teorii	Ewaluacja interwencji; Badania; Badania następcze (<i>follow up</i>)	Osiągnięcie odpowiedzialności	Brak ewaluacji Wypalenie	Wycofywanie się Brak poczucia odpowiedzialności

Źródło: B. Dubois, K. Krosgrud Miley, *Praca socjalna, zawód który dodaje siłę*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1999, s. 132. W oryginalnym tłumaczeniu zamiast upodmiotowienia jest wzmocnienie, a zamiast uprzedmiotowienia - wiktymizacja.

Największe znaczenie pojęcie empowerment ma w pracy środowiskowej lub społecznościowej (*community work*), gdzie przedstawiane jest jako kluczowy obszar. Zbliżona koncepcja rozwoju społecznościowego (*community-based development*) ma jako główny cel empowerment społeczności (Fitzpatrick et al. 2006, s. 194-195). W Polsce takie ujęcia upowszechnia w teorii i praktyce Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej wydawca czasopisma „Empowerment”.

Koncepcje zbieżne z takim ujęciem pracy socjalnej znajdujemy również w Polsce. Helena Radlińska w definicji pracy społecznej odwoływała się do sił ludzkich: „Polega [ona] na wydobywaniu i pomnażaniu sił ludzkich, na ich usprawnianiu i organizacji wspólnego działania dla dobra ludzi” (Radlińska 1961, s. 335). Kategoria sił (*strenghts*) upowszechniała się wraz z krytyką podejść opartych na diagnozie skoncentrowanej na potrzebach, deficytach i problemach. W latach 90. powiązano ją wyraźniej z ideą empowerment (Cowger 1994; zob. też Krasiejko 2010, s. 49- 85).

Wspomniany wyżej polski Manifest Empowerment postuluje myślenie w kierunku upodmiotowienia nie tylko tych, których pracownicy socjalni wspomagają, ale także ich samych. Łączą się w tym miejscu dwa ważne nurty myślenia: upodmiotowienie wspomaganych (ubogich, bezsilnych, dyskryminowanych, wykluczanych etc.) i upodmiotowienie pracowników najemnych. Na tym drugim koncentruje się literatura z zakresu teorii organizacji i zarządzania na temat empowerment (patrz dalej). Oba wątki, czyli upodmiotowienie pracowników socjalnych w organizacji świadczącej usługi oraz upodmiotowienie klientów tej organizacji zostały już podjęte w literaturze ze świadomością konieczności ich połączenia (Hardina 2005; Hardina et al. 2007).

W kontekście pracy socjalnej teoria i działania identyfikowane poprzez pojęcie empowerment mają jako adresatów osoby, rodziny, grupy czy społeczności, które mogą, ale nie muszą być poddane bezpośredniej władzy tych, którzy realizują pracę socjalną. Dotyczy to głównie odróżnienia bardziej bezpośredniej władzy i zależności w instytucjach opieki całodobowej od relacji mniej bezpośredniej zależności, gdy pomoc udzielana jest w miejscu zamieszkania. Ta pierwsza sytuacja stwarza więcej zagrożeń i wyzwań w kontekście ochrony podmiotowości i przeciwdziałania uprzedmiotowieniu (np. patrz badania nad domami pomocy społecznej Tarkowska 1994).

Krytyka tytułowego pojęcia w kontekście pracy socjalnej i usług socjalnych wskazywała nadmierne skoncentrowanie na władzy oraz na samostanowieniu (*self-determination*). Miało to skutkować pomijaniem znaczenia wzajemnej zależności oraz wynikających z niej doceniania i akceptacji dla innych. Pozostałe argumenty krytyczne dotyczyły nieuwzględniania indywidualnych ograniczeń do

samostanowienia, nastawienia na konflikt i przymus, a nie na edukację i przekonywanie, abstrahowania od prawnych i moralnych regulacji władzy (Wolfensberger 2011).

Empowerment w kontekście zarządzania i organizacji

W przedsiębiorstwach i szerzej w każdej organizacji stosunki władzy i podporządkowania są czymś nieodłącznym (np. Miroński 2000). Literatura z zakresu teorii zarządzania koncentruje się na kierowaniu i przywództwie oraz tych, którzy są kierownikami i przywódcami. To też wpłynęło na skłonność do postrzegania empowerment w związku z delegowaniem władzy, np. „empowerment jest pewnym stanem, spowodowanym tym, iż przełożeni w sposób świadomy i zaplanowany (lub intuicyjny) przekazali jakąś część swoich uprawnień (w tym władzy formalnej i /lub nieformalnej) pracownikom, którzy umiejscowieni są na tym samym lub niższym szczeblu struktury organizacyjnej” (Bugdol 2006, s. 48). Zwracano jednak uwagę na różnicę między delegowaniem władzy jako koniecznością w każdej organizacji a zarządzaniem partycypacyjnym (Miroński 2000, s. 177-176). Ta ostatnia koncepcja oraz techniki, które miały sprzyjać uczestnictwu pracowników w zarządzaniu też jednak były krytykowane jako nie uwzględniające w pełni sensu empowerment. Prowadziło to do rozumienia tego pojęcia w następujący sposób: „proces wzmacniania poczucia sprawczości wśród członków organizacji poprzez zidentyfikowanie warunków sprzyjających bezsilności (*powerlessness*) oraz ich usuwanie przez formalne praktyki organizacyjne oraz nieformalne techniki informowania o sprawczości” (Conger, Kanungo 1988, s. 474).

W badaniach organizacji odróżniono empowerment w sensie strukturalnym i psychologicznym. W pierwszym przypadku zasadnicze są formalne aspekty delegacji władzy w organizacji, dające pracownikom kompetencje i władzę podejmowania decyzji (Mills, Ungson 2003). W drugim wyróżniono dodatkowo cztery wymiary: wpływu, kompetencji, sensu i wyboru (Thomas, Velthouse 1990). Empowerment w sensie psychologicznym wykorzystywany jest w badaniach empirycznych dotyczących nie tylko indywidualnych pracowników, ale też do zespołów pracowniczych (np. Chen i in. 2007).

Krytyczne spojrzenie na cały ten nurt w teorii organizacji i zarządzania podkreślało jego podporządkowanie założeniu, że cele i podstawowa struktura władzy w organizacji (a głównie przedsiębiorstwie) pozostaną bez zmian. W konsekwencji techniki mające na celu osiągnięcie empowerment w najlepszym razie niewiele zmieniały w sytuacji i pozycji podwładnych, a w najgorszym przyczyniały się do jeszcze większej dominacji i podporządkowania (Lincoln et al. 2002). Polska autorka wydaje się potwierdzać tę konstatację, gdy przedstawia istotę tytułowego pojęcia podkreślając, że „łączy się [ono] z motywowaniem pracowników przez poszerzanie ich autonomii i samokontroli, co ma prowadzić do głębokiego zaangażowania w formułowanie i osiągnięcie celów zawodowych i organizacyjnych” (Moczyłowska 2014, s. 73). Przy czym wskazała, że jednym z głównych problemów współczesnych organizacji jest to: „Jak łączyć empowerment z elastycznymi, z definicji krótkotrwałymi formami zatrudnienia oraz płynnością ról organizacyjnych?”. Innymi słowy, jak osiągnąć głębokie zaangażowanie pracowników w osiągnięcie celów organizacji, bez nadania warunkom ich pracy stałej struktury (elastyczność) i bez nawiązywania trwałej relacji z nimi.

Krytyka pojęcia empowerment w teorii zarządzania prowadzi do wniosku, że oznaczane przez nie intencje, działania, procesy i stan docelowy wymagać może zasadniczej zmiany celów i struktury władzy w organizacji (empowerment strukturalny). Stąd też rosnące zainteresowanie potencjałem nowych sposobów organizacji pracy, ale też tradycyjnej spółdzielczości⁵ i szerzej przedsiębiorczości

⁵ Zob. numer tematyczny *Problemy Polityki Społecznej* 20(1) z 2013 dotyczący spółdzielczości.

społecznej w kontekście empowerment. Dla tego rodzaju przedsięwzięć celem nie jest maksymalizacja zysku właścicieli przedsiębiorstwa.

Spółdzielcza forma działalności gospodarczej ma w kontekście empowerment co najmniej trzy ważne cechy: 1) forma członkostwa; 2) sposób zarządzania; 3) społeczny cel. Pierwsza z nich odróżnia stosunek pracy spółdzielcy (członek i współwłaściciel) od pracy podporządkowanej pracownika najemnego. Druga wiąże się z demokratyczną procedurą zarządzania opartą na zasadzie jeden członek jeden głos. Trzecia decyduje o tym, że spółdzielnie mogą być zakładane w celu (samo)upodmiotowienia osób z grup dyskryminowanych, słabszych, bezradnych, upośledzonych (w Polsce przykładem są spółdzielnie socjalne, w krajach rozwijających się - spółdzielnie zakładane przez kobiety, np. Datta, Gailey 2012). W ten sposób przynajmniej autentyczne spółdzielnie (w odróżnieniu od tych powoływanych z inicjatywy władz czy innych podmiotów i poddanych ich kontroli) potencjalnie mogą stanowić dobre środowisko dla osiągnięcia intencji charakterystycznych w myśleniu o empowerment w stosunku do pracowników (w spółdzielni i poza nią, zob. Burchi, Vicari 2014) i innych grup zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem.⁶

Pojęcie empowerment stało się impulsem do badań empirycznych w obszarze zarządzania usługami. Jedną z kluczowych hipotez: empowerment pracowników udzielających usług poprawi ich jakość. W przypadku zarządzania usługami publicznymi chodziło również o empowerment obywateli. Prowadziło to do reform, które dawały im wybór usługodawcy i wpływ na kształt i treść usługi (koprodukcja, zob. Kaźmierczak 2014).

Empowerment w polityce społecznej

Tytułowe pojęcie nie było dotąd poddawane pogłębionej analizie w kontekście teorii i badań polityki społecznej jako takiej. Jeżeli uznalibyśmy, że jest ono bardzo blisko związane z kategorią podmiotowości (*agency*), to wniosek ten jest wątpliwy.

W latach 80. została opublikowana krytyczna opinia pod prowokującym tytułem: „zaniedbanie podmiotowości w analizach *welfare state*” (Mann 1985). Autor atakował tam jedno z brytyjskich podejść analitycznych tamtych czasów (marksizm) za nadmierne koncentrowanie uwagi na strukturach w wyjaśnianiu rozwoju państwowej polityki społecznej, przy pomijaniu czynników leżących po stronie jednostek (walk i aktywności samych pracowników, bezrobotnych, ubogich). Już jednak na przełomie wieków stwierdzano odnowienie zainteresowań podmiotowością w teorii polityki społecznej (Deacon, Mann 1999; Greener 2002). Podjęto też próby zastosowania go do analiz współczesnych rozwiązań z obszaru aktywizującej pomocy dla bezrobotnych (Wright 2012). Wszystkie one nawiązywały do ważnej w socjologii debaty dotyczącej znaczenia struktury i podmiotowości (społeczeństwo a jednostka) w wyjaśnieniach zjawisk społecznych. Nie miało to jednak wiele wspólnego z bardziej wartościującym i praktycznie nastawionym upodmiotowieniem, a więc i pojęciem empowerment.

W jedynym międzynarodowym wydawnictwie o charakterze encyklopedycznym dotyczącym polityki społecznej zamieszczono hasło poświęcone temu pojęciu (Fitzpatrick et al. 2006, s. 401-402). Podkreślono tam, że jest ono wieloznaczne i różnie interpretowane w zależności od poglądów politycznych (podobne wnioski zob. Szmagański 1994). Zasadniczym tego podwodem jest brak zgody, jaka jest istota, przyczyny i uwarunkowania dominacji, bezsilności, bezradności czy wykluczenia, czyli tych problemów, na które miałyby odpowiadać teoria i praktyka empowerment.

⁶ Jeżeli spółdzielczość zaliczymy do jednej z form samopomocy, to należy wziąć pod uwagę koncepcje, które wiązały działalność (grupy samopomocowe) z empowerment (Das, Bhowal 2013).

Wspomniana wyżej koncepcja pracy socjalnej opartej na siłach i zasobach, a nie na słabościach i brakach, została wykorzystana do rewizji teorii polityki społecznej (Hill 2008). Biorąc pod uwagę łączność podejścia opartego na siłach z pojęciem empowerment może być to przejaw zmiany orientacji również na tym gruncie. Próbowano też nakreślić architekturę polityki społecznej opartej na empowerment lub na prawach (Stainton 2005).

W polskiej literaturze akademickiej na temat teorii polityki społecznej pojęcie empowerment nie odgrywało dotąd żadnej roli, co nie znaczy że jego treść nie była obecna. Gdyby kierować się tym, że problematyka podmiotowości jest mu najbliższa, to znajdziemy przede wszystkim rozważania o podmiotach polityki społecznej w sensie władz publicznych (ustalający cele i zasady działania) i administracji świadczącej (wdrażający, realizujący politykę) [Szarfenberg 2008, s. 61]. Zdarzają się głosy, że podmiotem polityki społecznej może być nawet jednostka, ale wyjątkowo i gdy postanowi oddziaływać na życie publiczne w imię dobra wspólnego oraz ma przynajmniej minimalną siłę sprawczą i instrumenty po temu (Supińska 2014, s. 31). Jak w tym ujęciu rozumieć można upodmiotowienie? Jednostki spełniające te kryteria już są upodmiotowione. Instrumentami działań upodmiotowiających byłoby więc tworzenie warunków oraz działania bardziej bezpośrednie ułatwiające jednostkom stawanie się podmiotami polityki społecznej. Połączenie ich wysiłków w formie organizacji zwiększa siłę sprawczą. W ten sposób jednostki i organizacje niezależne od państwa i administracji stają się podmiotami polityki społecznej.

Na ten właśnie aspekt podmiotowości w polityce społecznej duży nacisk położono w Polsce. Głównym przedmiotem zainteresowania były więc podmioty niepaństwowe i organizacje społeczne (Hryniewicz 1989; Leś 2000) oraz „aktywna polityka społeczna” (Kaźmierczak, Rymsza 2003). Podkreślano, po pierwsze, znaczenie tych pierwszych w zaspokajaniu potrzeb i rozwiązywaniu problemów społecznych, po drugie, rolę usług (aktywizujących), które bardziej niż świadczenia pieniężne mogą być domeną działania tych organizacji. W tym też kontekście pojawia się empowerment, rozumiany jednak głównie jako zmiana podejścia do klienta usług społecznych – mobilizowanie, integrowanie ze społeczeństwem przez stosowanie najpierw bodźców pozytywnych, a następnie negatywnych (Karwacki, Rymsza 2011⁷).

Autorzy koncepcji aktywnej polityki społecznej powiązali treść empowerment z aktywną polityką rynku pracy (usługi przeciwstawiane zasiłkom i preferowane), manifestem amerykańskiego nowego zarządzania publicznego (odejście od świadczenia usług publicznych przez podmioty publiczne) oraz postulatami większej roli organizacji pozarządowych w polityce społecznej. Źródłem nie była więc ani teoria i badania empowerment w kontekście pracy socjalnej, ani też w kontekście zarządzania w organizacjach. Dodatkowo o izolacji teorii polityki społecznej w Polsce od problematyki empowerment, świadczy prawie całkowita nieobecność badań w perspektywie street-level bureaucracy (Lipsky 1980). Ma ona istotne znaczenie, jeżeli przedmiotem zainteresowania jest empowerment w odniesieniu do obywateli w ich kontaktach z państwem i jego przedstawicielami⁸. Zaproponowano już takie podejścia, w których umieszczano empowerment w kontekście wielu

⁷ W ramach 8 punktów przedstawiających koncepcję aktywnej polityki społecznej, do pojęcia empowerment nawiązano bezpośrednio w punkcie trzecim. Powołano się tam na dwie publikacje wydane w USA. Pierwszą był jeden z wpływowych manifestów nowego zarządzania publicznego z początku lat 90. (Osborne, Gaebler 1994), a drugą, uzasadnienie dla roli organizacji obywatelskich w udzielaniu usług obywatelom z drugiej połowy lat 70.

⁸ Badania Karoliny Sztandar-Sztanderskiej należy uznać za wyjątkowe w tym kontekście. Jeden z wniosków był taki, że wiele działań w ramach polskiej polityki rynku pracy jest sprzeczna z oficjalnie deklarowanymi intencjami, o ile wśród nich był empowerment klientów urzędów pracy (Sztandar-Sztanderska 2014, s. 248). W przypadku badań nad pracownikami socjalnymi bardzo podobnym obszarem zajmował się Mariusz Granosik, ale nie odwoływał się on do perspektywy Lipskyego, ale do interakcjonizmu socjologicznego (Granosik 2006).

poziomów polityki społecznej: rządu, organizacji oraz ulicy (street-level, z nowym pojęciem service forum zob. Brandon 2005). Wynikało z niego między innymi, że należy mieć świadomość, że cele organizacji (np. empowerment) mogą znaczenie się różnić od doświadczeń osób korzystających z ich usług.

Podsumowanie

Konceptualizacja i operacjonalizacja pojęcia empowerment została najdalej posunięta w badaniach z zakresu organizacji i zarządzania. Ta problematyka w polskiej nauce o polityce społecznej nie odgrywała większej roli. Było tak prawdopodobnie ze względu na to, że uwaga badaczy skupiała się przede wszystkim na polityce na poziomie całego kraju, a po decentralizacji – również jednostek podziału terytorialnego (lokalna polityka społeczna). Zagadnienia z zakresu organizacji i zarządzania w organizacjach udzielających świadczeń i/lub usług nie miały znaczenia w tym kontekście, w tym interakcje między ich kierownikami a pracownikami. Jeszcze mniej interesowano się problematyką bezpośrednich interakcji między pracownikami tych jednostek a obywatelami.

Wraz z przyswajaniem w środowisku naukowców zajmujących się polityką społeczną w Polsce idei z nurtu nowego zarządzania publicznego, sprawy zarządczo-organizacyjne stają się ważniejsze. Inspiracje dotyczące Empowerment pochodzą właśnie z tego nurtu, np. motywowanie obywateli do większego zaangażowania w społeczeństwo rozumiane głównie jako rynek pracy, poprawianie skuteczności i efektywności usług poprzez wybór i rynek. Ta problematyka jest odległa zarówno od literatury związanej z pracą socjalną, jak i badaniami odnoszącymi empowerment do pracowników i zespołów pracowniczych w organizacjach. Możliwe, że próby przyswojenia podejść krytycznych inspirowanych feminizmem (Godlewska-Szyrkowa 2013), krytyka nowego zarządzania publicznego (Sześciło 2014), uwzględnienie poziomu bezpośredniego świadczenia usług (Sztandar-Sztanderska 2014) oraz ten artykuł, doprowadzą w Polsce do rozwoju innych nurtów w rozumieniu empowerment w kontekście polityki społecznej.

Literatura zalecana

Gulczyńska, A., Granosik, M. red. (2014). *Empowerment w pracy socjalnej: praktyka i badania partycypacyjne*. Warszawa: CRZL.

Literatura wykorzystana (poza zalecaną)

Brandon, T. (2005). Empowerment, policy levels and service forums. "Journal of Intellectual Disabilities", vo. 9, nr 4.

Buczowski, P., Cichocki, R. (1989). *Podmiotowość: możliwość, rzeczywistość, konieczność*. Poznań: Nakom.

Bugdol, M. (2006). *Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania*. Kraków: Wydawnictwo UJ.

Burchi, F., Vicari, S. (2014). *To Be or Not to Be a Member of a Primary Co-operative in Brazil: Any Difference in Household Decision-Making and Gender Equality?* "Oxford Development Studies", vol. 42, nr 2.

Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R. i in. (2007). A Multilevel Study of Leadership, Empowerment, and Performance in Teams. "Journal of Applied Psychology", vol. 92, nr 2.

Conger, J.A., Kanungo, R.N. (1988). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. "The Academy of Management Review", vol. 13, nr 3.

Cowger, C.D. (1994). *Assessing client strengths: clinical assessment for client empowerment*. "Social Work", vol. 39, nr 3.

Das, S. K., Bhowal, A. (2013). Self Help Groups as an Empowerment Model: Perceptions of Direct Stakeholders. "American Journal of Rural Development" vol. 1, nr 5.

Datta, P.B, Gailey, R. (2012). *Empowering Women Through Social Entrepreneurship: Case Study of a Women's Cooperative in India*. "Entrepreneurship: Theory & Practice", vol. 36, nr 3.

Deacon, A., Mann, K. (1999). *Agency, Modernity and Social Policy*. "Journal of Social Policy", vol. 28, nr 3.

Dubois, B., Miley, K. (2014). *Social Work. An Empowering Profession*. Pearson.

Fitzpatrick, T. et al. red. (2006). *International Encyclopedia of Social Policy*. Routledge.

Gaventa, J. (2006). *Finding the Spaces for Change: A Power Analysis*. "IDS Bulletin", vol. 37 nr 6.

Godlewska-Szyrkowa, J. (2013). *Czy nauka o polityce społecznej potrzebuje krytyki feministycznej?* „Problemy Polityki Społecznej”, nr 22.

Granosik, M. (2006). *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*. Katowice: "Śląsk".

Greener, I. (2002). *Agency, social theory and social policy*. "Critical Social Policy", vol. 22, nr 4.

Gulczyńska, A. (2014). *Koncepcja upełnomocnienia (empowerment) młodzieży z sąsiedztw społecznie niejednorodnych*, w: A. Gulczyńska, M. Granosik (red.) *Empowerment w pracy socjalnej: praktyka i badania partycypacyjne*. Warszawa: CRZL.

- Hardina, D. (2005). *Ten characteristics of empowerment-oriented social service organizations*. "Administration in Social Work", vol. 29, nr 3.
- Hardina, D., Middleton, J., Montana, S., Simpson, R.S. (2007). *An Empowering Approach to Managing Social Service Organizations*. New York: Springer.
- Hill, K. (2008). *A Strengths-Based Framework for Social Policy: Barriers and Possibilities*. "Journal of Policy practice", vo. 7, nr 2-3.
- Hryniewicz, J. (1988). *Podmioty niepaństwowe w polskiej polityce społecznej*, w: *Państwo i społeczeństwo w polityce społecznej*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Ibrahim, S., Alkire, S. (2007). *Agency and Empowerment: A Proposal for Internationally Comparable Indicators*. "Oxford Development Studies" vol. 35 nr 4.
- Kanafa-Chmielewska, D. (2012). *Umacnianie (Empowerment) – pojęcie i istota*. „Współczesne Zarządzanie”, nr 1.
- Karwacki, A., Rymśa, M. (2011). *Meandry upowszechniania koncepcji aktywnej polityki społecznej w Polsce*, w: M. Grewiński, M. Rymśa red. *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*. Warszawa: WSP TWP.
- Kaźmierczak, T, Rymśa, M. red. (2003). *W stronę aktywnej polityki społecznej*. Warszawa: ISP.
- Kaźmierczak, T. (2014). *Koprodukcja usług publicznych*. Ekspertyza dla EAPN Polska. Warszawa: WRZOS.
- Klasen, S., Schüler, D. (2011). *Reforming the Gender Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals*. "Feminist Economics", vol. 17 nr 1.
- Korzeniowski, K., Zieliński, R., Daniecki, W. (1983). *Podmiotowość jednostki w koncepcjach psychologicznych i organizacyjnych*. Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź: Ossolineum
- Krasiejko, I. (2010). *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach*. Katowice: „Śląsk”.
- Krzyszowski, J. (2011). *Analiza doświadczeń w obszarze pracy socjalnej i polityki społecznej*, w: B. Skrzypczak (red.) *Organizowanie społeczności lokalnej. Analizy. Konteksty. Uwarunkowania*. Warszawa: ISP, CAL.
- Lincoln, N.D. et al. (2002). *The meaning of empowerment: the interdisciplinary etymology of a new management concept*. "International Journal of Management Reviews" vol. 4, nr 3.
- Lipsky, M. (1980). *Street Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in the Public Services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Luttrell, C. et al. (2009). *Understanding and operationalising empowerment*. Working Paper 308. London: Overseas Development Institute.
- Mann, K. (1985). *The making of a claiming class: the neglect of agency in analyses of the welfare state*. "Critical Social Policy", vol. 5, nr 15.
- Mills, P. K., Ungson, G. R. (2003). *Reassessing the limits of structural empowerment: Organizational constitution and trust as controls*. "Academy of Management Review", vol. 28, nr 1.

Moczydłowska, J. (2014). *Empowerment – nowe spojrzenie na aktywowanie potencjału ludzkiego organizacji*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS. Zarządzanie” (1).

Moczydłowska, J.M. (2013). *Empowerment – upodmiotowienie we wspólnocie*. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2013, nr 11.

Narayan, D. red. (2005). *Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives*. Washington, DC: World Bank.

Olejniczak, K. (2013). *Doświadczenia administracji w Stanach Zjednoczonych*, w: Mazur, S., Płoszaj, A. red. *Zarządzanie wiedzą w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*. Warszawa: Scholar.

ONZ (1995). *Raport Czwartej Światowej Konferencji ws. Kobiet*. <http://www.bezuprzedzen.org/doc/3dPlatformaPekinska.pdf>

Ops.pl (2014). *Nowa globalna definicja pracy socjalnej*. <http://ops.pl/2014/07/nowa-globalna-definicja-pracy-socjalnej/>

Osborne, D., Gaebler, T. (2005, 1994) [1992]. *Rządzić inaczej*. Poznań: Media Rodzina.

Radlińska, H. (1961). *Pedagogika społeczna*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Stainton, T. (2005). Empowerment and the architecture of rights based social policy. “Journal of Intellectual Disabilities”, vo. 9, nr 4.

Supińska, J. (2014, 1991). *Dylematy polityki społecznej*. Warszawa: Aspra-JR.

Szarfenberg, R. (2008). *Krytyka i afirmacja polityki społecznej*. Warszawa: IFiS PAN.

Sześciło, D. (2014). *Rynek. Prywatyzacja. Interes publiczny. Wyzwania urynkowania usług publicznych*. Warszawa: SCHOLAR.

Szmagłski, J. (1994). *Teoria pracy socjalnej a ideologia i polityka społeczna. Przykład amerykański*. Warszawa: UW.

Sztandar-Sztanderska, K. (2014). *Praktyki administracyjne wobec bezrobotnych w Polsce*. Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem dr hab. prof. UW Wiesławy Kozek, Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski.

Tarkowska, E. (1994). *Życie codzienne w domach pomocy społecznej*. Warszawa: IFiS PAN.

Thomas, K., Velthouse, B. (1990). An Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. “Academy of Management Review”, vol. 15, nr 4.

Trawkowska, D. (2013). *Empowerment – idea, koncepcje i praktyka w pracy socjalnej*. „Empowerment – o polityce aktywnej integracji”, nr 2.

WDR (2000). *World Development Report 2000/2001: Attacking Poverty*. Washington DC: World Bank.

Wielecki, K. (2003). *Podmiotowość w dobie postindustrializmu. Między indywidualizmem a kolektywizmem*. Warszawa: Centrum Europejskie UW.

Wolfensberger, W. (2011, 2002). *Social Role Valorization and, or Versus, "Empowerment"*. “Intellectual and Developmental Disabilities”, vol. 49, nr 6.

Wright, S. (2012). *Welfare-to-work, Agency and Personal Responsibility*. "Journal of Social Policy", vol. 41, nr 2.