

Abstract

Psychologisches Empowerment. Ein Praxistest im Schulheim Scharans

Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit beantwortet die Fragestellung, ob sich der psychologische Empowermentansatz nach Schermuly (2016) zur Anwendung in einem Sonderschulheim eignet. Dazu wurden im ersten Teil mit Hilfe von Literaturrecherche theoretische Grundlagen des psychologischen Empowermentansatzes zusammengefasst und im zweiten Teil mit der Praxis des Schulheims Scharans verglichen, bewertet und mit Hilfe von Gestaltungsempfehlungen auf Entwicklungspotenziale hingewiesen. Abgerundet wurde die Arbeit mit einer Schlussbetrachtung, welche die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und einen Ausblick in die Zukunft beinhaltet.

Verfasser/in:	Patrick Zwahlen
Herausgeber/in:	Matthias Küffer
Veröffentlichung (Jahr):	2018
Zitation:	Patrick Zwahlen, 2018, Psychologisches Empowerment. Ein Praxistest im Schulheim Scharans. FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit
Schlagworte:	Führung, psychologisches Empowerment, Arbeitsgestaltung

Ausgangslage

Angesichts des Wandels der gesellschaftlichen Werte haben sich die Erwartungen und Ansprüche an die Arbeitswelt verändert. Die klassischen Arbeitstugenden wie Fleiss, Ordnung und Pflichterfüllung haben zugunsten von Werten wie Selbstständigkeit, Spass und Sinn in der Arbeit an Bedeutung verloren. Bestimmend für die Zukunft der Arbeit sind laut Schermuly (2016) der dramatische Wissenszuwachs, die Digitalisierung, der demografische Wandel und die fortschreitende Globalisierung. Die Arbeit von Menschen in Organisationen hat, neben dem Ziel ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, auch andere Aspekte. Damit gemeint sind soziale und psychologische Funktionen von Arbeit.

Dies führt zu einem neuen Verständnis von Arbeit und zu neuen Herausforderungen im Umgang mit Mitarbeitenden und deren Arbeitsgestaltung.

Der Ansatz von psychologischem Empowerment nach Schermuly (2016) wurde ausgewählt, weil er unter Berücksichtigung der erwähnten Aspekte zum Ziel hat, gute Arbeit zu gestalten. Die Erfolgsfaktoren für das Erleben guter Arbeit und somit von psychologischem Empowerment bilden die vier Wahrnehmungsfacetten Kompetenz, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung und Einfluss in der Arbeitsrolle.

Psychologisches Empowerment nach Schermuly beeinflusst wichtige arbeitsbezogene Variablen, wie z.B. die Arbeitszufriedenheit, die Bindung an die Organisation, sowie die Leistung, das Innovationsverhalten und die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden. Sie werden als Konsequenzen guter Arbeit bezeichnet.

Das Schulheim Scharans, eine Institution der Stiftung Gott hilft, ist ebenfalls betroffen von den verschiedenen Einflüssen, die auf das Thema Arbeit einwirken. Ebenso stimmen die Konsequenzen guter Arbeit grösstenteils mit den Zielen des Leitbildes der Stiftung Gott hilft überein. Aufgrund dieser Fakten macht es Sinn, den Ansatz des psychologischen Empowerments nach Schermuly (2016) weiter zu verfolgen.

Ziel

Die Fragestellung der Arbeit lautet, ob sich der psychologische Empowermentansatz nach Schermuly (2016) zur Anwendung im Schulheim Scharans eignet. Dabei wird die Hypothese aufgestellt, dass sich der psychologische Empowermentansatz im Schulheim Scharans vorteilhaft umsetzen und integrieren lässt.

Vorgehen

Als Theorie wird im Kapitel „theoretische Grundlagen“ der Begriff „Arbeit“ definiert. Es wird erläutert welche Funktionen sie erfüllt und welche Veränderungen von der Geschichte von

Arbeit bis zu deren Zukunft prägend sind. Dieses Wissen sorgt für das Verständnis des psychologischen Empowermentansatzes nach Schermuly (2016), das zum Ziel hat Arbeit erfolgreich zu gestalten. Die vier Facetten guter Arbeit, sowie ihr Zusammenwirken und die daraus entstehenden Konsequenzen werden dargestellt. Des Weiteren werden die verschiedenen Förderelemente, wie die sieben Grundhaltungen, Arbeitsgestaltung und die Rolle der Führungskraft in der Theorie vorgestellt.

Im Kapitel „Praxistest und Gestaltungsempfehlungen“ wird die Stiftung Gott hilft sowie die Institution Schulheim Scharans vorgestellt. Zur Überprüfung der Hypothese wird der Ansatz von psychologischem Empowerment nach Schermuly (2016) auf die Institution Schulheim Scharans angewandt. Anhand des Rahmenkonzepts des Schulheim Scharans sowie der Beschreibung der Praxis wird die dortige Arbeit aus dem Blickwinkel von psychologischem Empowerment untersucht und die einzelnen Förderelemente auf ihre Anwendbarkeit geprüft. Dabei wird einerseits untersucht, welche Voraussetzungen von psychologischem Empowerment im Schulheim Scharans bereits vorhanden sind und andererseits, welche Förderungsmöglichkeiten sich erschliessen lassen. Die Gestaltungsempfehlungen beinhalten spezifische, auf das Erleben der vier Facetten guter Arbeit ausgerichtete, Massnahmen in der Institution Schulheim Scharans.

Die Arbeit wird im letzten Kapitel durch eine persönliche Betrachtung der Ergebnisse und einen Ausblick in die Zukunft abgeschlossen.

Erkenntnisse

Die Stiftung Gott hilft, zu welcher u.a. das Schulheim Scharans gehört, blickt auf eine 100-jährige Geschichte zurück, die von 86 Jahren Diakonie geprägt wurde. Dadurch war eine hohe Identifikation mit dem Auftrag vorhanden. Bis heute hat die Stiftung einen überdurchschnittlichen Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden, sowie im schweizerischen Vergleich eine höhere Verweildauer des pädagogischen Personals. Diese Fakten sprechen für ein hohes Bedeutsamkeitserleben am Arbeitsplatz.

Die für die Zukunft von Arbeit prägenden Trends von Wissenszuwachs, Digitalisierung, Globalisierung und demografischem Wandel betreffen das Schulheim Scharans ebenfalls. Dabei wird besonders beachtet, dass Mitarbeitende mit den in Zukunft benötigten Kompetenzen weitergebildet oder eingestellt werden. Diese Mitarbeitenden helfen als Fachexperten mit, die Chancen und Herausforderungen der Trends in der Zukunft von Arbeit zu nutzen.

Die sieben Grundhaltungen zur Förderung von psychologischem Empowerment werden von der Institution berücksichtigt und das Handeln danach ausgerichtet.

Zur Förderung von psychologischem Empowerment durch Arbeitsgestaltung eignen sich sowohl klassische, wie auch moderne Formen zur Umsetzung in der Institution.

Abstract

Die Rolle der Führungskraft im Empowermentprozess ist zentral. Die Teams aus den verschiedenen Bereichen bestehen aus 3-7 Mitarbeitenden, die Führungskraft ist Teil des Teams. Dadurch kann sie im Führen wie im Zusammenarbeiten als Vorbild im Erleben von psychologischem Empowerment wahrgenommen werden. Eine zentrale Gestaltungsempfehlung ist dafür der regelmässige persönliche Austausch mit den Mitarbeitenden, da das Erleben von psychologischem Empowerment individuell wahrgenommen wird und daher auch individuell angesprochen werden sollte. Die grundsätzliche Bereitschaft zu psychologischem Empowerment kann aber nie vollumfänglich beeinflusst werden und bleibt stets in der Verantwortung des Mitarbeitenden.

Die Auswirkung der Berücksichtigung von psychologischem Empowerment im Schulheim Scharans durch die Förderung des Erlebens von Kompetenz, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung und Einfluss ist gute Arbeit. Dies macht das Schulheim Scharans trotz abgelegenen Standort zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Die Erkenntnisse zeigen, dass sich der Ansatz von psychologischem Empowerment nach Schermuly (2016) vorteilhaft im Schulheim Scharans umsetzen und integrieren lässt. Dies wird durch den Praxistest und die entwickelten Gestaltungsempfehlungen zur spezifischen Förderung von psychologischem Empowerment im Schulheim Scharans bestätigt.

Literaturquelle

Schermuly, C. (2016) New Work- Gute Arbeit gestalten (1. Ausg.) Freiburg: Haufe – Lexware GmbH.