

**WS 1: Empowerment:
Ältere motivieren und aktivieren – Nutzen für Betriebe**



**Was leisten
Empowerment-Ansätze
für Erwerbslose und Betriebe?**

**Prof. Dr. Veronika Hammer – Hochschule Coburg
Vortrag am 22. Oktober 2009**

http://workempowermentfoundation.typepad.com/photos/uncategorized/2007/04/03/keys_2.jpg



Gliederung

- 1. Empowerment
- 2. Was leistet das Empowerment für die älteren Erwerbslosen?
- 3. Was leistet das Empowerment für die Betriebe?



hochschule
coburg university
of applied
sciences

Empowerment



1. Empowerment

- **Fähigkeit, gemeinsam handeln zu können**
 - Empowerment = **Ermächtigung** (von Menschen in Lebenskrisen)
 - **Erinnern an die Stärken** des Einzelnen sowie an die **Fähigkeit und Macht zum gemeinsamen Handeln**
 - Neue Dimension aus USA: **Gruppen, die am Rande sind** (z.B. Erwerbslose), die in der zweiten Reihe stehen, **setzen sich in Bewegung**, um ihren Anteil an der Gesellschaft neu zu definieren
 - Perspektive 50plus und **Pakt50** sind im Prinzip **anschlussfähig** an diese Gedanken der „Chicago School“
 - Empowerment richtet sich **gegen Entmündigung**
 - Formen des Empowerment: **Runde Tische, Workshops, soziale Bezüge, Netzwerke, Methoden des Community Organizing**
 - Üblich: „Wer Visionen hat, soll zum Arzt gehen“ = **Unterkühlung, Technizismus**
 - Das Empowerment erfordert eine strategische, professionelle **Vision vom guten Leben**, erfordert eine **aktive Perspektive!**



1. Empowerment

■ Vertrauen in die Fähigkeit jedes Einzelnen

- *„Der Hauptmotor meiner Arbeit ist: Ich glaube an die Menschen, die mir gegenüber sitzen. Ich glaube daran, so dass ich denke: „Komm doch: Da ist jahrelang mit Sicherheit vieles schief gegangen, da ist vielemals auch schon an Lebensgrenzen gekratzt worden. Aber ich habe die Fähigkeit, ihnen zu vermitteln, dass ich an sie glaube und in ihre Kraft vertraue. Dieser Glaube war in vielen Fällen eine Brücke zwischen mir und Menschen, die sehr in sich eingekapselt waren. Und dann sind wir gemeinsam – Zentimeter für Zentimeter – über diese Brücke gegangen.“*

[Zitat aus einer Untersuchung von Thun (1995). In: Herriger 1997: 75]



Was leistet das Empowerment für die älteren Erwerbslosen?



2. Erkennen von Autonomie und Kompetenz

- In kleinen Schritten zum Lebens-/Berufserfolg
 - **1. Phase: Mobilisierung**
 - a) Wertschätzung, Akzeptanz
 - b) Optionale Eröffnung alternativer Möglichkeiten
 - **2. Phase: Engagement und Förderung**
 - a) Begegnung mit Gleichgesinnten
 - b) Austausch von Erfahrung und Kritik
 - **3. Phase: Integration und Routine**
 - a) Mentorship durch Trainer
 - b) Stabilisierung der erworbenen Fähigkeiten
 - c) Abschied von „Gewohntem“
 - **4. Phase: Überzeugung und „brennende Geduld“**
 - a) Finden einer Arbeitsstelle
 - b) Kompetenzen in beruflich-sozialer Integration und Motivation
 - c) Geduld und Zeit erforderlich!



2. Gewusst wie ...

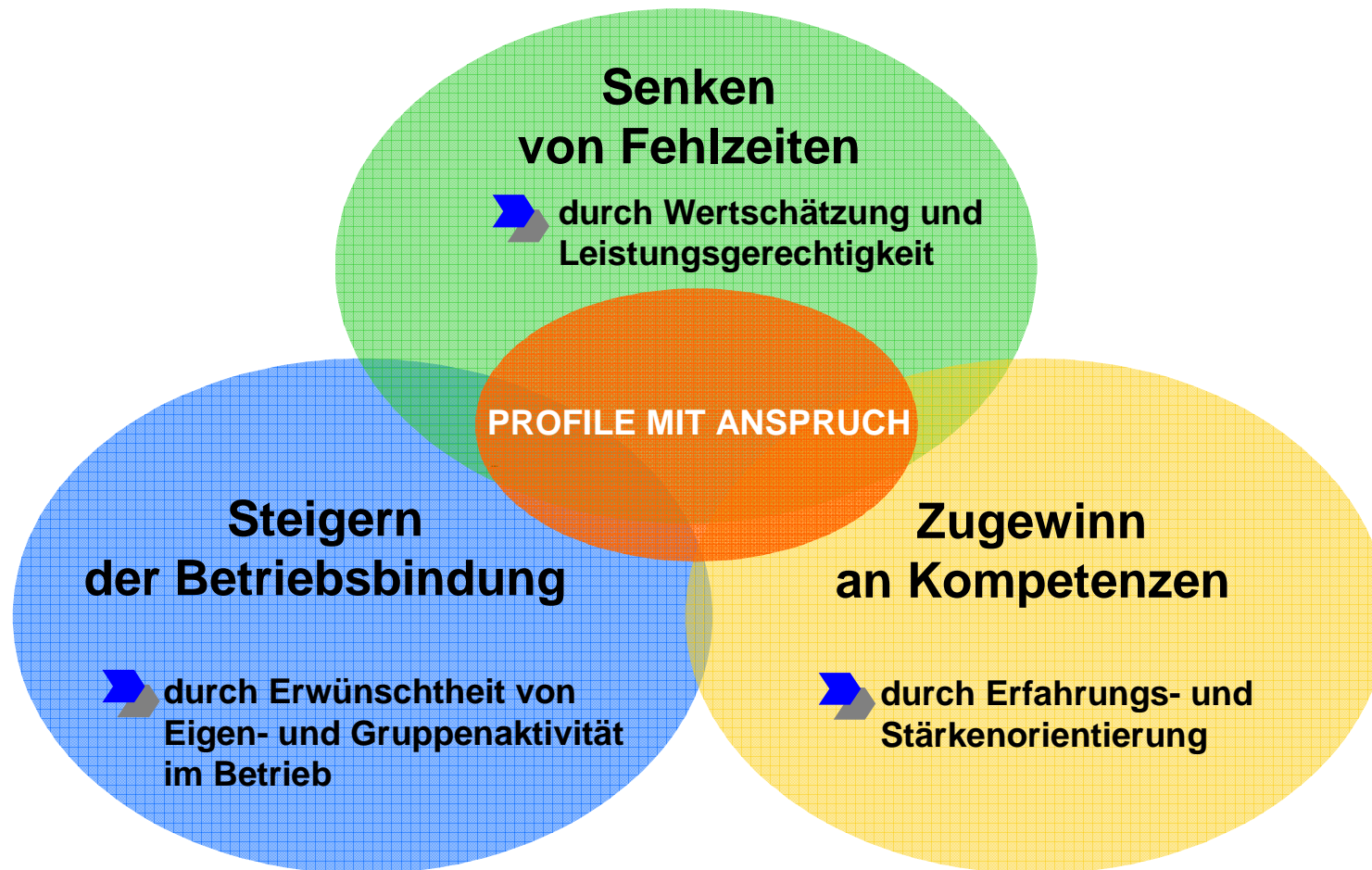
- **Methoden des Empowerment mit älteren LALO**
 - **Netzwerkfinder**
Kontaktmöglichkeiten erkunden
 - **Schwächen-/Stärkenanalyse**
Biografische Niederlagen und Erfolge berücksichtigen
 - **One-to-One's**
Gespräche unter vier Augen führen (gleiche Augenhöhe)
 - **Phantasiereisen**
Aufschlüsse gewinnen über verdrängte Ideen und Wünsche
 - **Kompetenzkartierung**
„Brain-Storming“ aller Teilnehmer/-innen zu den Stärken einer einzelnen Person – in der Gruppe werden diese Stärken auf Wandzeitungen geschrieben und präsentiert



Was leistet das Empowerment für die Betriebe?



2. Nutzen der Erfahrungen Älterer





3. Nutzen auf der Ebene der Führungskräfte

■ Anerkennung, Wertschätzung

- Bisherige Führungshaltung: Ältere werden in eine Schülerrolle verwiesen. Sie werden in der betrieblichen Entwicklung nicht mehr „mitgenommen“.
- Neue Führungsinstrumente: Tendenziell partizipative Führung im Dialog. Integratives Personalmanagement. Nicht für, sondern mit den Menschen arbeiten. Rückgriff auf Alinsky: Die Kunst des Fragens (1971)
- Ältere brauchen „Rückendeckung“ von Führungskräften, um Erfahrungen und Gedanken auszutauschen, betriebliche Lernortstrukturierungen vorzunehmen usw. – Strukturelle Verankerung von Teams in das betriebliche „Kaizen“
- **Nutzen: Motivierte Beschäftigte, Kompetenzzuwachs, Entwicklungseffekte, Steigerung der Leistungsfähigkeit**
- *[...] Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. [...]*
(Auszug aus dem Strategischen Leitbild der Lufthansa / Sackmann 2004, S.81)



Literatur

Alinsky, Saul David 1946: Revaille for Radicals, Chicago

Alinsky, Saul David 1971: Rules for Radicals, Chicago

Freiling, Thomas / Hammer, Veronika 2006: Qualifizierung älterer Arbeitsloser – Besonderheiten, Strategien, Umsetzungsbeispiele aus dem Pakt50 für Nürnberg. In: bildungsforschung, Jahrgang 3, Ausgabe 2, URL: http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2006-02/praxis_pakt50/

Geißler, Heinrich / Bökenheide, Torsten / Geißler-Gruber, Brigitta / Schlünkes, Holger / Rinninsland, Gudrun 2003: Der Anerkennende Erfahrungsaustausch. Das neue Instrument für die Führung. Von der Fehlzeitenverwaltung zum Produktivitätsmanagement. Frankfurt, New York

Hammer, Veronika 2006: Scouting, Training und strategische Allianzen. Schritte zur erfolgreichen Re-Integration älterer Arbeitskräfte. In: PERSONALFÜHRUNG, Heft 11/2006, S.24-30

Hammer, Veronika 2006: Der Lernort Unternehmen als relationaler Raum. Räume öffnen – Erfahrungen austauschen. In: DIE Magazin. Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Heft IV/2006, S.36-38

Herriger, Norbert 2006: Empowerment in der Sozialen Arbeit. Stuttgart

Herriger, Nobert 1997: Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart, Berlin, Köln

Sackmann, Sonja A. 2004: Erfolgsfaktor Unternehmenskultur. Wiesbaden