

Entwicklungsprojekt 4.2.005

Analyse spezifischer Handlungskompetenz für Leitungskräfte in Einrichtungen sozialer Dienste - ein Beitrag zu ihrer beruflichen Weiterbildung

Projektbeschreibung

Dr. Gabriele Csongár

Laufzeit I-93 bis IV-95

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0
E-Mail: zentrale@bibb.de

www.bibb.de

In den 80er Jahren wurde in den alten Bundesländern der Ausbau eines Netzes von Sozialstationen vorangetrieben. In diesem Zusammenhang wurde die Frage nach den Konsequenzen aufgeworfen, die aus dieser Entwicklung für die berufliche Fortbildung des Personals in Sozialstationen zu ziehen sind. Bereits zu diesem Zeitpunkt (19. Juni 1989) sah es der Hauptausschuß des BIBB als seine Aufgabe an, "bei allen Beteiligten auf die große Bedeutung der Qualifizierung des Personals in den gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten" hinzuweisen und Empfehlungen "zur inhaltlichen Ausgestaltung eines Mindestangebots von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Sozialstationen" 1) zu formulieren. Herausgehoben wurde die besondere Aufgabe von Führungskräften, ein positives Fortbildungsklima zu schaffen und die Einsicht zu vermitteln, daß berufliche Fortbildung zur besseren Bewältigung der besonderen physischen und psychischen Belastung ambulanter Arbeit notwendig ist. Als Voraussetzung wurde gesehen, Führungskräfte für diese Problemlösung und die Umsetzung entsprechender Weiterbildungsangebote gezielt zu qualifizieren.

Der Markt der sozialen Dienstleistungen stellt heute einen bedeutenden Faktor in der Bundesrepublik dar. In den kommenden Jahren muß sich vor dem Hintergrund relativ geringerer Sozialbudgets von Bund, Ländern und anderen Kostenträgern bei gleichzeitig wachsendem Bedarf der Trend zu größerer Effizienz sozialer Dienstleistungen verstärken. Außerdem wird angesichts der demographischen Entwicklung im Bereich der sozialen Dienste eine Qualitätssteigerung und Professionalisierung der sozialen Arbeit notwendig. Des Weiteren sind aufgrund der hohen Fluktuation im personalen Dienstleistungsbereich Überlegungen zur Qualitätsverbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation erforderlich. Es ist davon auszugehen, daß sich durch aufgaben- und problemsprechende Planung, Organisation und Durchführung von betrieblicher Weiterbildung - als einer zentralen Leitungsfunktion - die Attraktivität des Arbeitsbereiches erheblich steigern läßt.

Vor diesem Hintergrund leitet sich ein erhöhter Fortbildungsbedarf für Führungskräfte ab, in dem kommunikative, fachliche, sozialadministrative und organisatorische Inhalte, d. h. Managementinhalte, mit besonderen Trägeraufgaben der sozialen Arbeit vermittelt werden. Es müssen betriebliche Leitungs-, Personalführungs- und Personalqualifizierungskompetenzen entwickelt werden. Dabei ist der Kompetenz zur Organisation betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal in sozialen Diensten wohl eine Schlüsselposition zuzuschreiben. Allerdings wird dieser Form von Management als Element der Kultivierung und Qualifizierung sozialer Arbeit in der einschlägigen Fort- und Weiterbildung bislang nur geringe Bedeutung beigemessen.

Das Projekt ist dem Forschungsschwerpunkt 2 "Berufliche Bildung, Arbeit und Persönlichkeit" zugeordnet.

Hauptziel ist die Analyse und Beschreibung von spezifischer Handlungskompetenz für Führungskräfte in sozialen Organisationen. Dabei ist die Rolle der innerbetrieblichen Umsetzung von Weiterbildung aufgrund ihrer vermuteten Schlüsselposition im Rahmen des Sozialmanagements näher zu beleuchten.

Zentrale Forschungsfragen

- Welche Funktion hat die betriebliche Weiterbildung im Rahmen der Führung von Einrichtungen sozialer Dienste?
- Welche Kompetenzen für Führungskräfte in Einrichtungen sozialer Dienste sollten in der Weiterbildung vermittelt werden?
- Sind allgemeine Qualifikationsmerkmale und Tätigkeitsprofile von Führungskräften im mittleren Management von Non-Profit-Organisationen in einem einheitlichen Fortbildungskonzept faßbar?

Teilziele

- Ermittlung, Überprüfung und Auswertung vorhandener Fort- und Weiterbildungskonzepte und (Modell)Maßnahmen für Leitungs- und Fachkräfte in ausgewählten Bereichen sozialer Dienste
- Ermittlung und Beschreibung eines Funktionsbildes und Qualifikationsprofils für Leiter in sozialen Diensten unter besonderer Berücksichtigung des Elements Weiterbildung