

Infodienst für das Management in der Sozialwirtschaft

MEINUNG

Schnee von heute und morgen

Redlich bemüht sich Sozialwirtschaft um den Einstieg ins Web 2.0. Die Community diskutiert derweil schon, was nach Facebook kommt. Mit einem Altersdurchschnitt von 22 Jahren gilt das Netzwerk schon als ziemlich uncool. StudiVZ oder Lokalisten sind längst Geschichte. Auf welche Sau, die durchs virtuelle Dorf getrieben wird, soll die Branche denn nun setzen? Kein Zweifel: Der Trend zum Mitmach-Web ist unumkehrbar. Gleich welche Plattform: Einklinken und Erfahrungen zu sammeln, heißt die Devise. Personalrecruiting ist dabei nur eine Facette. Neu an Social Media ist auch, dass Abteilungszuständigkeiten nicht mehr zählen. Der Online-Besucher kommentiert die Spendenaktion, fragt gleichzeitig nach der Stellenanzeige und postet die Erfahrungen seiner Oma im Heim. Es gilt, die neue Kommunikationskultur der sozialen (!) Medien Schritt für Schritt in sozialen (!) Organisationen zu verwurzeln.

Helmut Kreidenweis

Helmut Kreidenweis ist Professor für Sozialinformatik an der Kath. Universität Eichstätt, Inhaber von KI Consult Augsburg, Vorstand FINSOZ e.V. und Mitorganisator der ConSozial.

In dieser Ausgabe

- **Nachrichten & Notizen**
EU schnürt Paket für Sozialinvestitionen
- **Personalien**
Steffen Feldmann neuer Caritasdirektor in Mecklenburg
- **Tipps & Termine**

PERSONALMARKETING

Personalarbeit mittels Facebook und Co.

■ Julia Hornung und Jana Stahlschmidt

Unter Personalmarketing wird die Orientierung der gesamten Personalpolitik eines Unternehmens an den Bedürfnissen von gegenwärtigen und zukünftigen Mitarbeitenden verstanden. Um Mitarbeitende zu halten, zu entwickeln und neue Mitarbeitende zu gewinnen sollten soziale Organisationen auch die Möglichkeiten des Internets nutzen.

Neue Medien erobern die Personalarbeit – auch in der Sozialwirtschaft. Ob Facebook, YouTube oder Twitter, die Zahl der Instrumente des web2.0 wächst täglich, so dass es schwerfällt, einen Überblick über die neuen Möglichkeiten zu bekommen. Dass es sich um einen Ernst zu nehmenden Trend handelt und nicht nur um eine Eintagsfliege, lässt sich jedoch festhalten.

Nachdem sich viele Unternehmen der freien Wirtschaft im web2.0 mit einer eigenen Facebook-Fanseite positionieren, sind inzwischen auch einige Träger, Einrichtungen und Dienste der Sozialwirtschaft

Die kontinuierliche Zunahme von web2.0-Instrumenten hat inzwischen die Sozialwirtschaft erreicht. Um dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, gilt es, neue Rekrutierungswege zu erschließen und strategisch in das bisherige Personalmarketing einzusetzen. In diesem Zusammenhang nutzen immer mehr Unternehmen die neue Generation des Internets und bedienen sich verschiedener web2.0-Instrumente.

Bislang ist jedoch nur eine kleine Anzahl von Einrichtungen und Diensten nicht nur via Website online im Internet zu finden,

»Viele Jugendliche und junge Erwachsene können oft nur noch über soziale Netzwerke erreicht werden«

im web2.0 zu finden. Um diese Entwicklung wissenschaftlich zu erfassen, führte die conQuaesso®-Personalberatung der contec GmbH in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe eine Online-Erhebung zur Nutzung von web2.0-Instrumenten in der Personalarbeit der Gesundheits- und Sozialwirtschaft durch.

sondern verfügt beispielsweise auch über einen eigenen Facebook-Account, den sie gezielt zur Veröffentlichung von Informationen über die eigene Einrichtung, Bildern oder Veranstaltungshinweisen nutzt. Der Trend hin zu solchen web2.0-Instrumenten in der Personal- und Öffentlichkeitsarbeit von sozialen Einrichtungen und Diensten ist jedoch nicht zu vernachlässigen. →

Aber was verbirgt sich eigentlich hinter dem Begriff »web2.0«? Im Unterschied zum web1.0, dem klassischen Internet, wie es seit den 1990-Jahren besteht und inhaltlich der Informationsbeschaffung dient, beinhaltet das web2.0 Online-Anwendungen, die über ein hohes Maß an Interaktivität verfügen und den aktiven Einbezug des Nutzers als Mitgestalters zum Ziel haben. Es findet somit ein Wandel vom reinen Konsument hin zum Produzent statt.

Steigende Bedeutung sozialer Online-Netzwerke

Der wahrnehmbare Trend steigender Bedeutung sozialer Online-Netzwerke wurde durch die Ergebnisse der Studie »web2.0-Anwendungen in der Personalarbeit der Gesundheits- und Sozialwirtschaft« bestätigt. Die Teilnehmenden wurden hierbei danach gefragt wurden, welche web2.0-Anwendungen ihnen bekannt sind.

Die deutliche Mehrheit gab soziale Online-Netzwerke an, welche im Weiteren differenziert wurden. Befragt danach, welche sozialen Online-Netzwerke die Teilnehmenden kennen, gaben mit 98 Prozent annähernd alle Teilnehmenden Facebook an. Über einen ebenfalls hohen Bekannt-

heitsgrad verfügen die VZ-Netzwerke wie StudiVZ/MeinVZ/SchülerVZ sowie XING.

Die hohe wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung sozialer Online-Netzwerke unterstreichen die vorliegenden Ergebnisse. Kennzahlen für den steigenden Trend sind Zuwächse in annähernd allen web2.0-Anwendungen in Form von kontinuierlich wachsenden Mitgliederzahlen, zunehmender Popularität und einer verstärkten Häufigkeit der Nutzung.

Zur Hauptnutzergruppe gehören hierbei Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 29 Jahren. Diese Bevölkerungsgruppe der Nachwuchskräfte und Youngsters, welche aufgrund des demografischen Wandels immer mehr im Fokus des Interesses von Unternehmen aller Branchen steht, kann somit gezielt über diese Kanäle erreicht werden. Aktuelle Zahlen bestätigen: Die Websites von Facebook, YouTube und Wikipedia gehören zu den zehn meistbesuchten Websites weltweit, was ebenfalls die hohe Bedeutung dieser Anwendungen unterstreicht.

web2.0 als Chance zur Nachwuchsgewinnung

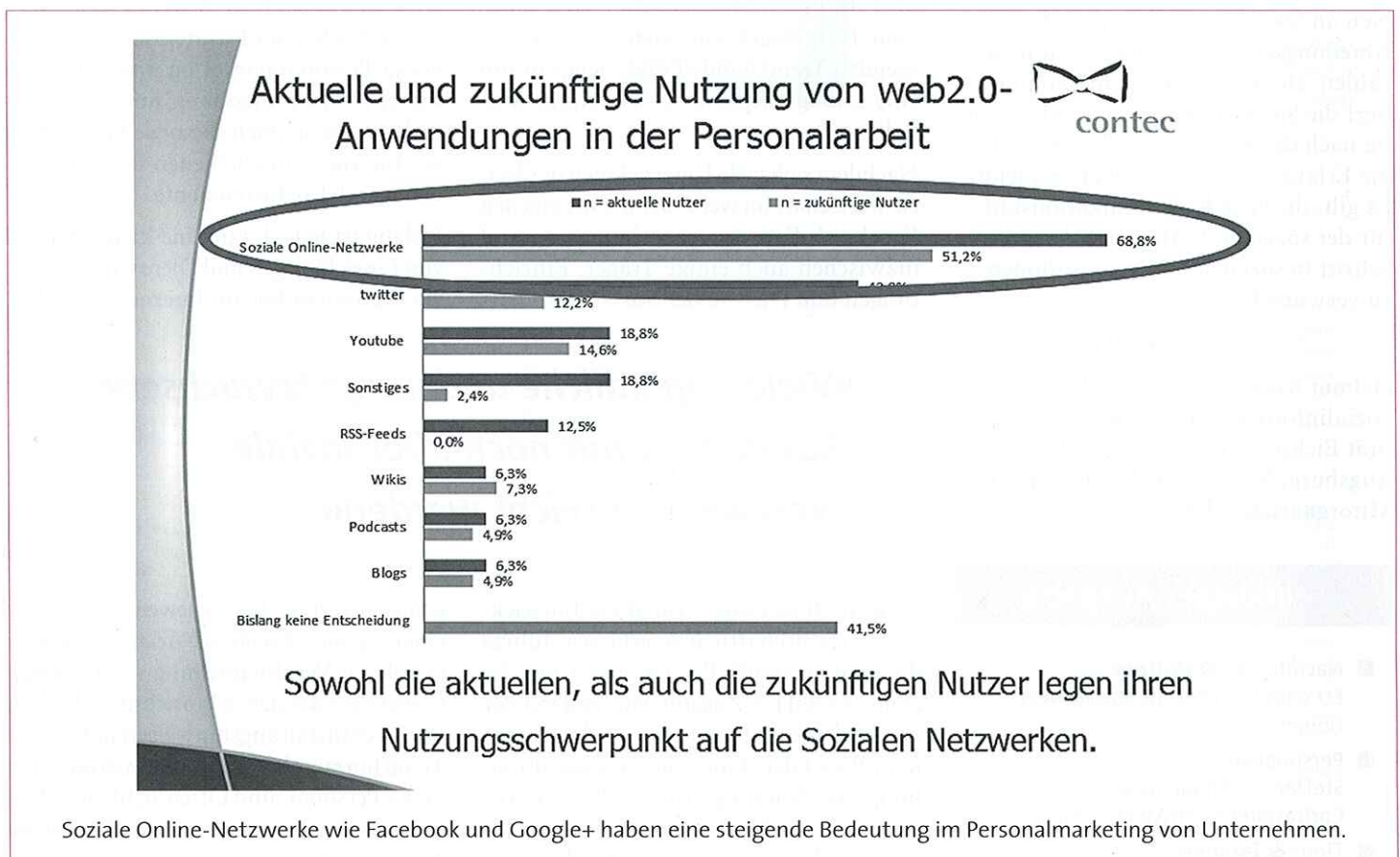
Insbesondere im Hinblick auf die annähernd 100 Prozent der jungen Erwachse-



*Julia Hornung ist Personal- und Organisationsberaterin bei conQuaesso®. Ihre Beratungsschwerpunkte sind strategisches Personalmanagement, Personalmarketing und -entwicklung.
hornung@contec.de*

nen bis 30 Jahre, welche täglich online sind und bevorzugt im web2.0 surfen, wird deutlich, dass das web2.0 sich äußerst gut für das Recruiting von Nachwuchskräften eignet.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch deutlich, dass web2.0-Anwendungen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Rund die Hälfte der Befragten gab an, noch keinen Entschluss zu ihrer Nutzung von web2.0-Anwendungen getroffen zu haben. Jedoch nur 7 Prozent, und damit eine deutliche Minderheit,





Jana Stahlschmidt ist ebenfalls Personalberaterin bei conQuaesso®. Ihre Beratungsschwerpunkte sind Personalgewinnung via web2.0-Anwendungen, Fach- und Führungskräftegewinnung. stahlschmidt@contec.de

schließen eine Nutzung generell aus. 11 Prozent der teilnehmenden Organisationen sind bereits aktiv auf Facebook & Co. vertreten.

Die Begründungen für eine Nicht-Nutzung von web2.0-Anwendungen waren hierbei vielfältig, meist wurden die fehlenden Ressourcen (zeitlich, personell und finanziell) als Argument aufgeführt. Jedoch auch Gründe wie die schwierige Vereinbarkeit von web2.0 mit der Unternehmenskultur oder rechtliche Bedenken wurden geäußert.

web2.0 als zukunftsfähiger Trend

Da es sich um eine explorative Studie handelt, lassen sich zur Bedeutung des web2.0 in der Praxis von Sozialunternehmen einige Trendaussagen treffen. Die Relevanzprognose zeigt, dass 60 Prozent aller Teilnehmenden web2.0-Anwendungen als (sehr) relevant für das Personalmarketing der Gesundheits- und Sozialwirtschaft einschätzen und nur eine Minderheit von 2 Prozent web2.0-Anwendungen im Personalmarketing für verzichtbar erachtet. Um künftig konkurrenzfähig und strategisch am Markt agieren zu können, ist somit ein um- und weiterdenken im Personalmarketing wichtig sowie aktives Handeln gefordert.

Sozialwirtschaftliche Einrichtungen und Dienste werden zukünftig vermehrt im web2.0 zu finden sein und damit neben Unternehmen der freien Wirtschaft um potenzielle Mitarbeitende und das Interesse der Öffentlichkeit buhlen. Um langfristig konkurrenzfähig zu bleiben, sollten Unternehmen daher stets agieren, anstatt abzuwarten. Das Ziel ist somit eine frühzeitige, strategische Positionierung im web2.0, um für die Zukunft gewappnet zu sein.

Klassische Wege der Personalakquise sollten jedoch nicht pauschal über Bord

geworfen werden, sondern um neue Instrumente ergänzt werden. Doch welche Instrumente können Einrichtungen der Sozialwirtschaft wie für sich nutzen?

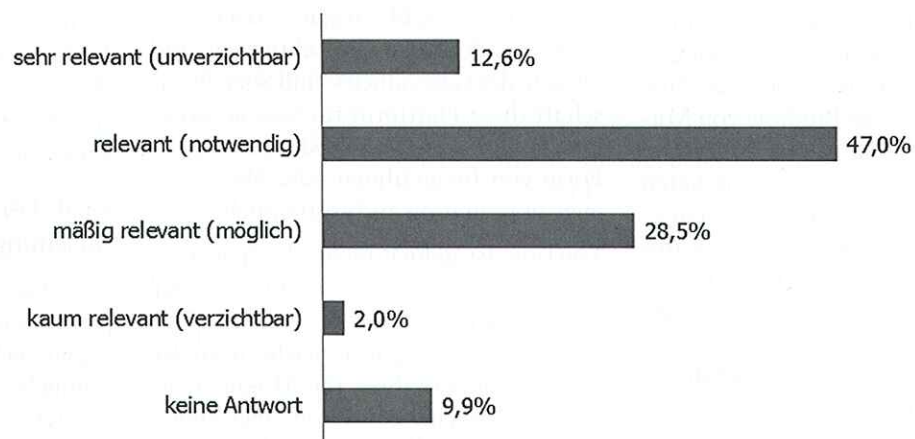
Eigene Website

Der erste Schritt in die digitale Präsenz: Die Erstellung und Gestaltung einer eigenen Website ist der erste Schritt, um potenziellen neuen Mitarbeitenden ein Bild von ihrem möglichen neuen Arbeitgeber zu vermitteln. Während es in der freien Wirtschaft inzwischen selbstverständlich ist, das eigene Unternehmen im Internet über eine eigene Website zu präsentieren, ist dies in der Sozialwirtschaft noch nicht überall der Fall.

Auf der Website sollten potenzielle Arbeitnehmer eine Darstellung der Einrichtung und des Trägers erhalten, in der auch die spezifischen Schwerpunkte der Einrichtungen dargestellt werden. Hiermit kann ein Bewerber bereits frühzeitig prüfen, ob seine Anforderungen an seine neue berufliche Tätigkeit mit den dargestellten Handlungsschwerpunkten der Einrichtung und des Trägers übereinstimmen.

Neben der Präsentation der Einrichtung sollte auch eine Vorstellung der dort tätigen (Leitungs-) Personen erfolgen. Beglei-

Relevanzprognose für web2.0-Anwendungen im Personalmarketing



Knapp 60 % halten web2.0-Anwendungen im Personalmarketing für (sehr) relevant.

Die Wichtigkeit von web2.0-Anwendungen wird von den meisten Gefragten als sehr hoch eingeschätzt.

tet von Bildern, erhält der Bewerber hierdurch einen Eindruck, wer sein potenziell neuer Vorgesetzter ist und kann sich selbst ein Bild von dessen Qualifikation und Haltung machen. Neben diesen beiden grundlegenden Elementen lassen sich verschiedene weitere Bereiche individuell ergänzen und ausgestalten.

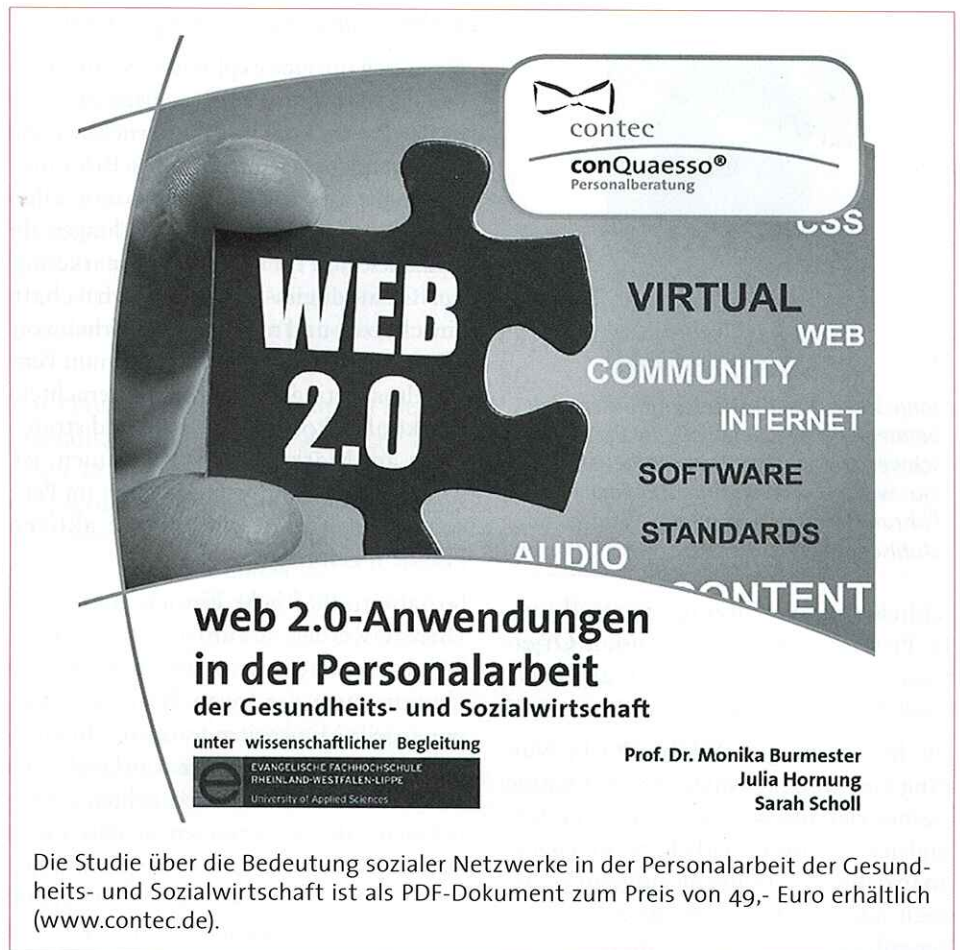
Facebook als das soziale Netzwerk

Facebook bietet Unternehmen die Möglichkeit der Gestaltung einer eigenen Seite, einer sogenannten »Fanpage«. Hier haben Einrichtungen und Dienste der Sozialwirtschaft die Chance, ihr Haus oder ihren Träger zu präsentieren.

Neben der Vorstellung der Einrichtung lebt eine solche Fanpage vor allem von einem lebendigen Austausch auf der sogenannten Pinnwand. Hier haben die Besucher der Seite die Möglichkeit, Kommentare, Links zu Artikeln oder Videos, Fotos etc. einzustellen (»posten«). Besucher, welchen die Seite der Einrichtung gefällt, können dieser einen »Daumen hoch« schenken und damit ihren Bekannten und Freunden zeigen, dass ihnen diese Seite gefällt. Mittels dieses Daumen-hoch-Zeichens, das sogenannte »Like« (engl. mögen, gefallen), können die Urheber der Seite ihre Fananzahl verfolgen und damit auch den Erfolg der Seite messen.

Jedoch nicht nur für Postings von außen eignet sich eine solche Seite, sondern auch für die Bereitstellung von kurzfristigen oder aktuellen Informationen. Beispielsweise lassen sich Fotos vom letzten Sommerfest einstellen, welche dann durch Besucher der Feier kommentiert werden können und damit ein lebendiger Austausch. Gerade für die Bindung von Mitarbeitenden, welche durch die aktive Mitgestaltung der Fanpage zu Beteiligten gemacht werden, eignet sich Facebook-Fanpage sehr gut. Daher kann dieses Instrument auch gezielt zur Integration von Teammitgliedern, welche sich derzeit außerhalb der Einrichtung befinden, beispielsweise bedingt durch Elternzeit, genutzt werden.

Kritischer Punkt in diesem Zusammenhang ist vor allem der Aspekt des Datenschutzes. Bevor Bilder von Personen bei Facebook eingestellt werden, muss deren Zustimmung eingeholt werden. Ähnlich wie bei der eigenen Website müssen entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen eingehalten werden, wo zu Beginn



**web 2.0-Anwendungen
in der Personalarbeit
der Gesundheits- und Sozialwirtschaft**

unter wissenschaftlicher Begleitung
EVANGELISCHE FACHHOCHSCHULE
RHEINLAND-WESTFALEN-LIPPE
University of Applied Sciences

Prof. Dr. Monika Burmester
Julia Hornung
Sarah Scholl

Die Studie über die Bedeutung sozialer Netzwerke in der Personalarbeit der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist als PDF-Dokument zum Preis von 49,- Euro erhältlich (www.contec.de).

der Aktivität auf Facebook die fachliche Beratung eines Juristen hilfreich sein kann.

YouTube: Videos statt Bilder

Die Video-Plattform YouTube bietet ihren Nutzern die Möglichkeit, Videobeiträge einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Spezifisch für diese Videobeiträge ist ihre Schlichtheit. Inzwischen haben auch einige Einrichtungen und Dienste der Gesundheits- und Sozialwirtschaft diese Plattform für sich entdeckt und nutzen diese, um Videobeiträge in Form von Imagefilmen oder Unternehmenspräsentation zu veröffentlichen.

YouTube ist jedoch nicht als eigenständiges Instrument zu sehen, sondern eher vernetzt mit der eigenen Website. Beispielsweise besteht für Einrichtungen der stationären Altenhilfe die Möglichkeit, einen Videobeitrag in Form einer Hausführung zu erstellen. Hierdurch wird potenziellen Interessenten ermöglicht, ihr künftiges Zuhause bereits virtuell anzusehen, bevor es zu einem persönlichen Kontakt mit der Einrichtungsleitung kommt. Aber auch neue Mitarbeitende haben die Chance, sich bereits durch dieses Video einen ersten Eindruck von den

Räumlichkeiten ihres potenziellen neuen Arbeitgebers zu verschaffen.

Ein solcher Filmbeitrag kann dann bei YouTube eingestellt und gleichzeitig als Link auf der eigenen Website hinterlegt werden. Damit besteht eine Verknüpfung zwischen der Website und YouTube. Wird am Ende des Videos dann auf die Unternehmens-Website, ebenfalls mit einem Link, verwiesen, so schließt sich der Kreis der Online-Instrumente und ein interessierter Besucher wird direkt »an die Hand genommen«.

Fazit: Personalmarketing – die Mischung macht es!

Die klare Zielrichtung zur Gewinnung junger Nachwuchskräfte muss also darin liegen, sich auf Internet-Plattformen zu tummeln, wo die entsprechende Zielgruppe sich aufhält: Facebook, YouTube, XING & Co. Letztlich kann die Vielzahl an web2.0-Anwendungen – richtig eingesetzt – einen Vorsprung gegenüber Wettbewerbern bieten. Ein aktives Handeln im Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ist somit unabdingbar, um auf dem Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. ■

Wohlfahrtsverbände fordern Bürokratieabbau in der Pflege

Das Projekt der Bundesregierung zur Ermittlung und Dokumentation des Erfüllungsaufwands im Bereich Pflege und von »Antragsverfahren auf gesetzliche Leistungen für Menschen, die pflegebedürftig oder chronisch krank sind« ist abgeschlossen. Kürzlich präsentierte Staatsminister Eckart von Klaeden als Koordinator der Bundesregierung für Bürokratieabbau die Ergebnisse der Öffentlichkeit. Ziel des Projekts war es, Vereinfachungsmaßnahmen im Antragsverfahren bei Kranken- und Pflegekassen und Potenziale für einen Bürokratieabbau zu identifizieren. »Leider erreichen uns immer wieder Klagen von Betroffenen über zu viel Bürokratie, zu wenig Information und Beratung sowie zunehmende Ablehnung von Anträgen«, fasste Wolfgang Stadler, Präsident der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und Vorsitzender des Vorstands der Arbeiterwohlfahrt, die Erfahrungen aus der Praxis zusammen. Zusammenfassend wurden in dem vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Projekt u. a. folgende Verbesserungspotenziale festgestellt:

- die Einführung einheitlicher, kassenübergreifender Antragsformulare, die übersichtlich und leicht verständlich sind,
- klare Informationen über Zuständigkeiten, Fristenregelungen sowie
- qualifizierte Beratung über Leistungs- und Antragsmöglichkeiten sowie Ablehnungs- oder Bewilligungsgründe.

Stadler fordert die Politik auf, die nun vorliegenden Verbesserungsvorschläge zum Wohle der Pflegebedürftigen und Ihrer Angehörigen

auch umzusetzen. Die Einrichtung einer oder mehrerer themenbezogener Arbeitsgruppen unter einer neutralen Moderation könnte dazu ein erster Schritt sein. »Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege wollen diesen Prozess weiterhin aktiv unterstützen und konstruktiv mitwirken«, beschreibt er die Position und die Erwartungen der Freien Wohlfahrtspflege. Der 239-seitige Projektbericht ist auf der Internetseite der Bundesregierung veröffentlicht.

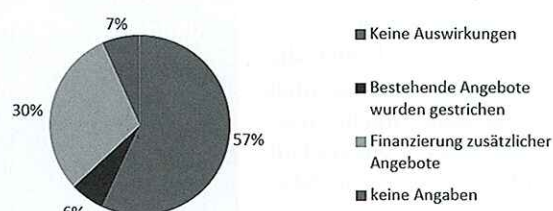
www.bundesregierung.de/buerokratieabbau

Europäische Kommission schnürt Paket für Sozialinvestitionen

Die Europäische Kommission hat ein Paket zu Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt vorgelegt. Dieses basiert auf einer Analyse von Daten und bewährten Praktiken, die belegt, dass EU-Mitgliedsstaaten mit hohen Sozialinvestitionen einen geringeren Anteil von Bürgern aufweisen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Daher ersucht die Kommission die EU-Länder nachdrücklich, mehr Gewicht auf soziale Investitionen zu legen. Ein Teil des Pakets ist eine Mitteilung der Kommission, die den politischen Rahmen und die derzeitige Herausforderung und ihre Auswirkungen auf den Sozialsektor absteckt. Weiterhin beschreibt sie zu treffende Maßnahmen und stellt gezielte Initiativen auf EU-Level im Sozialbereich vor. Die Regierungen der EU-Länder sollen diese politischen Vorgaben des Pakets nun so rasch wie möglich umsetzen.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>

Welche Auswirkungen hat die Einführung des BuT auf die soziale Infrastruktur vor Ort?



Drei bittere Feststellungen traf der Paritätische Wohlfahrtsverband bei einer Bilanz nach zwei Jahren »Bildungs- und Teilhabechancen für Kinder und Jugendliche aus Familien im ALG II-Bezug« (BuT). Erstens: Das Bildungs- und Teilhabepaket hat aus Sicht der Praktikerinnen und Praktiker keinerlei positive Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der Bildungs- und Teilhabeangebote vor Ort. Zweitens: Bereits bestehende Angebote wurden teilweise ersetzt, dabei aber häufig sogar verschlechtert – die bürokratischen Verfahren sind aufwendiger, die Hürden für die Inanspruchnahme höher geworden. Drittens: Große Teile des Bildungs- und Teilhabepakets – insbesondere die Teilhabeleistungen – existieren zwar auf dem Papier, aber laufen vor Ort ins Leere. Eine 32-seitige Broschüre fasst die Kritik zusammen.

www.kinder-verdienen-mehr.de

Verschwiegenheitserklärung für Ehrenamtliche

Wer sich ehrenamtlich in der Diakonie oder Kirchengemeinde engagiert, erfährt von Betroffenen vieles, was nicht für die Öffentlichkeit bestimmt ist. Die Website »Gemeindemenschen« des Medienverbands der Evangelischen Kirche im Rheinland hat eine Muster-Erklärung zur Verschwiegenheit erarbeitet, die den notwendigen Rahmen setzt, zum Beispiel für Ehrenamtliche im Besuchsdienst oder in der Hospizarbeit.

www.gemeindemenschen.de/vorlage-erklaerung-zur-verschwiegenheit-im-ehrenamt?utm_source=CleverReach&utm_medium=email&utm_campaign=gm-NL-Ausgabe-27-19-03-2013&utm_content=Mailing_5678662

Respektvoll führen

Die Fehltagelast in Unternehmen wegen psychischer Erkrankungen haben sich in den

letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Der BKK Bundesverband entwickelte deshalb gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin der Rheinisch-Westfälischen Hochschule Aachen ein Konzept für ein eLearning-Tool »Respektvoll führen«. Das Angebot zur Förderung der psychischen Gesundheit steht auf einer eigenen Website zur Verfügung. Neben dem neuen Tool wurden in dem Projekt vielfältige Instrumente der psychischen Gesundheitsförderung in Unternehmen entwickelt: Praxisordner mit Lösungen und Tipps für Führungskräfte; Handlungshilfen, jeweils für Führungskräfte und Beschäftigte; Qualitätskriterien für betriebliches Gesundheitsmanagement; Selbsteinschätzung für betriebliches Gesundheitsmanagement, ein Hörbuch über Stress, psychische Belastung und Burn-out.

www.psyga.info

Täglich eine Stunde ohne Kommunikation im Büro

Prof. Dr. Cornelius König, Hochschullehrer für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität des Saarlandes, hat in einer Feldstudie den Nutzen der sogenannten »Stillen Stunde« nachgewiesen. Nehmen sich, wie im Fall der Studie, beispielsweise Manager eine bewusste Auszeit von E-Mail, Telefon und Bürogespräch, steigt die Qualität der Arbeit, die in dieser Zeit geleistet wird, merklich. Auch den Rest des Arbeitstages nehmen die Arbeitnehmer als produktiver und zufriedener wahr. Zwei Wochen lang haben König und seine Kollegen 27 Manager in einer Tagebuch-Studie begleitet und nach mehreren Monaten abermals nachgehakt. Die Büroarbeiter sollten im Untersuchungszeitraum jeden Tag festhalten, wie sie ihre eigene Leistung einschätzen, wenn sie eine Stunde täglich konsequent externe Reize wie Mails und Telefonate abstellen. Viele gehen danach mit dem guten Gefühl nach Hause, etwas Wichtiges vom Tisch zu haben, was ansonsten durch ständige Ablenkungen liegengeblieben wäre.

www.uni-saarland.de/nc/aktuelles/artikel/nr/7728.html

Online-Fragenkatalog unterstützt Pflegeberatung

Das Zentrum für Qualität in der Pflege hat einen Praxisleitfaden für komplexe Beratungssituationen entwickelt. Bisher gibt es in Deutschland kein qualitätsgesichertes Verfahren, das langwierige und komplexe Beratungsgespräche erfasst. Das sogenannte elektronische »Pflegeberatungsinventar (ePBI)« steht zur nicht-kommerziellen Nutzung kostenfrei zur Verfügung.

www.zqpf.de

Lehrbuch für Praktiker



Das jetzt als griffiges Taschenbuch erschienene Werk »Betriebswirtschaftliche Grundlagen in der Sozialwirtschaft« behandelt die wichtigsten Grundbegriffe und Instrumente für Verantwortliche sozialer Organisationen. Exkurse, etwa zu rechtlichen Hintergründen, unterfüttern die einzelnen Kapitel. Zudem wird eine Prozessevaluation eines Modellprojekts durchgeführt, die den Lernstoff systematisch anwendet. Die Autoren lehren u. a. an der Alice Salomon Hochschule Berlin, der Evangelischen Hochschule Dresden, der Hochschule Mittweida, der Ostfalia Hochschule und der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Uwe Bettig, Harald Christa, Wolfgang Faust, Annette Goldstein, Ludger Kolhoff, Birgit Wiese: *Betriebswirtschaftliche Grundlagen in der Sozialwirtschaft*. Nomos Verlagsgesellschaft Reihe UTB. Ca. 250 Seiten. 19,99 Euro.

BSG: Motivationszuwendungen sind kein die Sozialhilfe minderndes Einkommen zu BSG, Urteil vom 28.02.2013 – B 8 SO 12/11 R.

Von einem Integrationsunternehmen gezahlte Motivationszuwendungen für einen psychisch Kranken sind kein die Sozialhilfe minderndes Einkommen. Dies geht aus einem neuen Urteil des Bundessozialgerichts hervor. Der zu ent-

scheidende Fall wurde wegen fehlender Feststellungen zu den Einkommens- und Vermögensverhältnissen des Klägers und seines Lebenspartners zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden.

Az.: B 8 SO 12/11 R

Broschüre informiert über Beispiele sozialer Inklusion

Die Initiative Inklusion, ein Projekt der nationalen britischen Agentur Ecorys für verschiedene Programme der Europäischen Union, hat eine englischsprachige Broschüre zur Förderung von sozialer Inklusion veröffentlicht. Die Broschüre »Supporting Inclusion« stellt von der Europäischen Kommission ausgezeichnete internationale Projekte im Rahmen des Programms für Lebenslanges Lernen vor. Die Projekte sind interdisziplinär und betreffen eine Vielzahl verschiedener von sozialer Ausgrenzung betroffener oder bedrohter sozialer Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderung, Migranten, Flüchtlinge und Asylbewerber sowie von Armut bedrohte Menschen). Weiterhin haben die meisten Programme aufgrund der Kooperation der Organisatoren mit anderen EU-Mitgliedsstaaten ebenfalls eine internationale Komponente. Jedes der Projekte aus 13 europäischen Staaten wird in kurzer Form vorgestellt. Die meisten Präsentationen beinhalten ebenfalls einen Link zur Projektwebseite, auf der weitere Informationen zum gewünschten Projekt zu finden sind.

www.na-bibb.de/leonardo_da_vinci/aktuelles/2013/31012013_broschuere_social_inclusion.html

Mitarbeiterbefragung in der Pflege und der Behindertenhilfe

Eine neu aufgelegte Broschüre der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohl-

fahrtspflege bietet eine umfassende Praxisanleitung zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten in der Pflege und der Behindertenhilfe. Die Veröffentlichung beschreibt die Vorgehensweise und stellt geeignete Fragebögen vor. »BGW miab« eignet sich sowohl für die ambulante und stationäre Alten- und Krankenpflege als auch für die stationären Wohnbereiche der Behindertenhilfe.

www.bgw-online.de/internet/generator/Inhalt/OnlineInhalt/Medientypen/bgw_20themen/TP-miab-11-14-Mitarbeiterbefragung.html

Inklusions-Symposium verschoben

GFSI

Gesellschaft zur Förderung sozialer Innovationen e.V.

Die erneute Verzögerung bei der Veröffentlichung des »Teilhaberberichts« der Bundesregierung erfordert auch eine neue Terminierung des Symposiums »Stand, Perspektiven und Herausforderungen von Teilhaber und Inklusion« (vgl. SOZIALwirtschaft aktuell 6/2013). Es findet nun am 17. Juni 2013 in Berlin statt. Die Gesellschaft zur Förderung sozialer Innovationen (GFSI) e. V. um den ehemaligen Bundesgeschäftsführer der Arbeiterwohlfahrt, Rainer Brückers, will während der Tagesveranstaltung mit der Vorsitzenden Prof. Dr. Elisabeth Wacker von der TU Dortmund und Mitgliedern des Beirates zur Erstellung des neuen Teilhaberberichts der Bundesregierung die Konsequenzen für die Träger sozialer Dienste und Einrichtungen diskutieren. Der »Teilhaberbericht« soll die Grundlage bilden für die künftige Politik der Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen.

<http://gfsi-berlin.de>

PERSONALIEN

Pfarrer **Gerd Biesgen** wird im November dieses Jahres neuer Direktor der Stiftung Scheuern in Nassau. Der 49-jährige Theologe war fast zwei Jahrzehnte in der Stiftung »kreuznacher diakonie« in Bad Kreuznach tätig; neun Jahre davon als Geschäftsführer verschiedener Bereiche. Neben einer zweijährigen betriebswirtschaftlichen Weiterbildung absolvierte er auch eine Weiterbildung in Organisations- und Unternehmensentwicklung an der Bundesakademie für Kirche und Diakonie in Berlin. Er wird Nachfolger von Pfarrer **Eckhard Bahlmann**, der in den Ruhestand geht. Mit 650 Wohnplätzen ist die Stiftung Scheuern eine der größten diakonischen Einrichtungen in Rheinland-Pfalz.



Robert Schenk (Foto) wird stellvertretender Geschäftsführer der Brücke Schleswig-HolsteingGmbH. Schenk ist bereits seit langem als Prokurist und Personalleiter Mitglied der Geschäftsleitung und seit 1986 für die Weiterentwicklung des Dienstleistungsunternehmens in der Sozialpsychiatrie tätig. In seiner neuen Funktion verantwortet Schenk die Bereiche Personalmanagement, Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement. Die gesamtstrategische Weiterentwicklung des Unternehmens wird vom Geschäftsführer **Wolfgang Faulbaum-Decke** und seinem Stellvertreter gemeinsam wahrgenommen. Die Brücke Schleswig-Holstein bietet mit ihren 750 Mitarbeitenden wohnortnahe, lebensweltorientierte Hilfen an für Menschen mit psychischen Behinderungen, seelischen Erkrankungen und sozialen Benachteiligungen. Im bundesweiten Wettbewerb »Deutschland beste Arbeitgeber« zählt das Unternehmen zu den 100 besten Arbeitgebern in Deutschland und wurde zudem mit einem Sonderpreis als familienbewusstes Unternehmen ausgezeichnet.

Zum neuen Landesvorsitzenden des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in Sachsen-Anhalt wurde **Prof. Dr. Peter-Ulrich Wendt** aus Northeim gewählt. Der Politikwissenschaftler und Soziologe lehrt Grundlagen und Methoden der Sozialen Arbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH). Er vertritt künftig als ehrenamtlicher Vorstandsvorsitzender den Paritätischen in Sachsen-Anhalt nach innen gegenüber den Mitgliedern und auch nach außen gegenüber Politik, Landesregierung und Öffentlichkeit. Der Landesverband ist mit über 300 Mitgliedsorganisationen, rund 16.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und nahezu ebenso vielen ehrenamtlich Tätigen der größte Wohlfahrtsverband in Sachsen-Anhalt und damit zugleich einer der größten Arbeitgeber des Landes.



Klaus Schwertner (Foto) wird neuer Geschäftsführer der Caritas der Erzdiözese Wien. Der 36-jährige Niederösterreicher folgt **Werner Binnenstein-Bachstein** nach, der als Internationaler Programmmanager zu einer deutschen Stiftung wechselt.

Als einer von zwei Geschäftsführern ist Schwertner gemeinsam mit **Alexander Bodmann** für mehr als 4.200 Mitarbeitende verantwortlich. Die Caritas der Erzdiözese Wien ist speziell in den Bereichen Pflege, Menschen mit Behinderung, Obdachlosen- und Flüchtlingsarbeit tätig. Neue Projekte beschäftigen sich mit dem Ausbau von »youngCaritas« und der Freiwilligenarbeit sowie mit der Entwicklungs- und Katastrophenhilfe. Schwertner studierte an der IMC Fachhochschule Krets Gesundheitsmanagement. Nach seinem Studium leitete er bei der NÖ Landeskliniken-Holding den Bereich PR & Kommunikation und war in dieser Funktion Pressesprecher der 27 niederösterreichischen Spitäler. Seit 2008 ist Schwertner Pressesprecher der Caritas Erzdiözese Wien.

Tobias Jäger (Foto) wird Kaufmännischer Vorstand des Kurhessischen Diakonissenhauses Kassel. Der 44-jährige Diplom-Ökonom leitet künftig zusammen mit Pfarrer **Christoph Kuhnke** die Geschicke der Evangelischen Stiftung. Jäger kennt das Unternehmen bereits durch seine Aufgabe als Kuratoriumsmitglied und damit als Stiftungsaufsicht. Ihm fällt insbesondere die Aufgabe zu, die Stiftung an der Schwelle zu ihrem 150-jährigen Bestehen 2014 langfristig krisensicher und noch wirtschaftlicher auszurichten. Zuletzt war er Geschäftsbereichsleiter der Suchthilfe der »Baunataler Diakonie Kassel«. Zur Stiftung Kurhessisches Diakonissenhaus Kassel gehören Kliniken, Altenhilfezentren sowie ein Kinder- und Jugendheim und zwei Tageseinrichtungen für Kita- und Hortkinder.



Steffen Feldmann (41) wurde neuer Direktor des Caritasverbandes in Mecklenburg. Er ist Nachfolger von Alfons Neumann (64), der bereits in den Ruhestand gegangen ist. Feldmann ist Diplom-Ingenieur mit dem Fachgebiet Umweltentwicklung. Er hat an der Gonzaga-Universität der Jesuiten in Spokane (USA) ein Managementstudium im Schwerpunkt »Unternehmensorganisation und Ethik« mit einem Master of Business Administration abgeschlossen. Er war bislang Partner in einer internationalen Unternehmensberatung, zuletzt Geschäftsführer der deutschen Niederlassung dieser Unternehmensberatung. Die Caritas in Mecklenburg beschäftigt rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Alten- und Pflegeheimen, in ambulanten Beratungsstellen und Sozialstationen, in Kindertagesstätten, in Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen und in einem Kinder- und Jugendhaus.

Pfarrer **Torsten Ernst** (Foto rechts) wurde neuer Vorsteher der Anhaltischen Diakonissenanstalt und theologischer Geschäftsführer des Diakonissenkrankenhauses Dessau. Er trat die Nachfolge von Pfarrer **Andreas Polzin** (Foto links) an, der in den Ruhestand geht. Torsten Ernst arbeitete bislang unter anderem in der Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie und als Krankenhausseelsorger tätig. Seit 2004 hat Ernst ein regionales Team für Notfallseelsorge aufgebaut und geleitet.



Der Aufsichtsrat der Stuttgarter Nikolauspflege hat **Stephanie Leitl** zum 1. Juli 2013 zur neuen Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden berufen. Als Personalchefin und Organisationsentwicklerin hat die 33-Jährige die Neuaufstellung der Nikolauspflege in den letzten Jahren maßgeblich mitgestaltet. In ihrer Diplomarbeit hatte sich die Betriebswirtin mit dem Aufbau eines Konzernberichtswezens beschäftigt. Anschließend absolvierte sie noch eine Ausbildung zur systemischen Organisationsentwicklerin auf. An der Seite des langjährigen Vorstandsvorsitzenden **Dieter Feser** wird Stephanie Leitl sich künftig vorrangig um die Zukunftssicherung der Stiftung sowie die großen strategischen Entwicklungsaufgaben kümmern. Die Nikolauspflege ist eine 1856 gegründete Stiftung, die blinden und sehbehinderten Menschen Hilfeleistungen anbietet und ihre schulische und berufliche Bildung sowie die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe fördert. Die Stiftung beschäftigt insgesamt rund eintausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist Mitglied im Diakonischen Werk.

GLOSSE

Der Berater

Es war einmal ein Schäfer, der in einer einsamen Gegend seine Schafe hütete. Plötzlich tauchte in einer großen Staubwolke ein nagelneuer Cherokee-Jeep auf und hielt direkt neben ihm. Der Fahrer des Jeeps, ein junger Mann in Brioni-Anzug, steigt aus und fragt ihn: »Wenn ich errate, wie viele Schafe Sie haben, bekomme ich dann eins?«

Der Schäfer schaut den jungen Mann an, dann seine friedlich grasenden Schafe, und sagt ruhig: »In Ordnung.«

Der junge Mann verbindet sein Notebook mit dem Handy, geht im Internet auf eine NASA-Seite und scannt die Gegend mit Hilfe seines GPS-Satellitennavigationssystems, dreht sich zu dem Schäfer um und sagt: »Sie haben 1.586 Schafe.«

Der Schäfer sagt: »Das ist richtig. Suchen Sie sich ein Schaf aus.«

Der junge Mann nimmt ein Schaf und sagt: »Wenn Sie meinen Beruf erraten, gebe ich Ihnen das Schaf zurück.«

Der Schäfer sagt: »Sie sind Unternehmensberater.«

»Das ist richtig, woher wissen Sie das?«, will der junge Mann wissen.

»Sehr einfach«, sagt der Schäfer, »erstens kommen Sie hierher, obwohl Sie niemand gerufen hat. Zweitens wollen Sie ein Schaf als Belohnung dafür, dass Sie mir sagen, was ich ohnehin schon weiß, und drittens haben Sie keine Ahnung von dem, was ich mache, denn Sie haben sich meinen Hund ausgesucht.«

TERMINE

Menschen wirksam überzeugen – Rhetorik-Intensiv-Workshop für Führungskräfte. 12. und 13. Juni 2013 in Köln. Bank für Sozialwirtschaft AG. www.sozialbank.de

Beschäftigung innovativ gestalten. Wertschöpfung – Wertschätzung – Wettbewerb. 8. Kongress der Sozialwirtschaft. 12. bis 14. Juni 2013 in Magdeburg. www.sozkon.de

Karriereplanung: Persönliche Stärken erkennen und besser einsetzen – Potenzialanalyse mit dem Identity Compass. 6. und 7. März 2013 in Berlin. Kommunales Bildungswerk e. V. www.kbw.de

Veränderungsprojekte wirtschaftlich bewerten: Kalkulation von Kosten und Nachhaltigkeit. 12. und 13. September 2013 in Berlin. Führungsakademie für Kirche und Diakonie gemeinnützige AG. www.fakd-dm.de

Empowerment – Mit frischem Wind neue Fahrt aufnehmen! 25. bis 27. September 2013 in Berlin. AWO-Bundesakademie. www.akademie.awo.org

Besprechungen ergebnisorientiert leiten. 30. September 2013 in München. Institut für Beratung und Projektentwicklung e. V. www.ibpro.de

Betriebswirtschaft im Sozial- und Gesundheitswesen. 12 Seminareinheiten, Beginn 6. und 7. November 2013 in Frankfurt am Main. Fort- und Weiterbildungsinstitut der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Frankfurt am Main e. V., www.awo-frankfurt.de/awo/Bildung/FWIA

Fördermittelgewinnung für Non-Profit-Organisationen. 6. und 7. Juni 2013 in Hannover. Ein Grundlagenseminar von Förderlotse Torsten Schmotz. www.foerder-lotse.de

ZITAT

»Was alle angeht, können nur alle lösen.«

Friedrich Dürrenmatt,
Schweizer Schriftsteller (1921–1990)



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
Oranienburger Straße 13-14, 10178 Berlin
Telefon 030 24089-0, Fax 030 24089-134
E-Mail info@bag-wohlfahrt.de
www.bagfw.de

CHEFREDAKTION

Gerhard Pfannendörfer (V.i.S.d.P.)
Eichwaldstraße 45
60385 Frankfurt am Main
Telefon 069 447401
E-Mail pfannendoerfer@nomos.de
www.sozialwirtschaft.nomos.de

ERSCHEINUNGSWEISE

zweiwöchentlich (22 Ausgaben pro Jahr)

BEZUGSPREISE 2013

Jahresabonnement 129,- €, Kombiabonnement Sozialwirtschaft (incl. Online, Privatbezieher)/Sozialwirtschaft aktuell 198,- €, Kombiabonnement Sozialwirtschaft (incl. Online, Institutionen)/Sozialwirtschaft aktuell 246,- €, Einzelheft 9,- €. Alle Preise verstehen sich incl. MWSt, zzgl. Vertriebskostenanteil

BESTELLMÖGLICHKEIT

Bestellungen beim örtlichen Buchhandel oder direkt bei der Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden
Kündigungsfrist: jeweils drei Monate vor Kalenderjahresende

BANKVERBINDUNG GENERELL

Zahlungen jeweils im Voraus an Nomos Verlagsgesellschaft,
Postbank Karlsruhe: BLZ 660 100 75, Konto Nr. 73636-751
oder Sparkasse Baden-Baden Gaggenau: BLZ 662 500 30,
Konto Nr. – 5-002266

DRUCK UND VERLAG

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3-5, 76530 Baden-Baden
Telefon 07221 2104-0, Fax 07221 2104-27
E-Mail nomos@nomos.de

ANZEIGEN

Sales friendly Verlagsdienstleistungen
Siegburger Straße 123, 53229 Bonn
Telefon 0228 97898-0, Fax 0228 97898-20
E-Mail roos@sales-friendly.de

URHEBER- UND VERLAGSRECHTE

Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags.
Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht die Meinung der Redaktion oder des Verlages wiedergeben. Unverlangt eingesandte

Manuskripte – für die keine Haftung übernommen wird – gelten als Veröffentlichungsvorschlag zu den Bedingungen des Verlages.

Die Verfasser erklären sich mit einer nicht sinnentstellenden redaktionellen Bearbeitung und der Verwertung auch in elektronischen Medien einverstanden.

ISSN 1619-2427

E 58463

Beirat: Dr. Berthold Becher, Beratung und Publizistik, Bonn; Prof. Dr. Bernd Halfar, Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt; Prof. Helmut Kreidenweis, Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt; Prof. Dr. Udo Krolzik, Bundesakademie und Führungsakademie für Kirche und Diakonie; Abraham Lehrer, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.; Dr. Hejo Manderscheid, Caritasverband für Diözese Limburg e. V.; Herbert Maul, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa); Prof. Dr. Gabriele Moos, Fachhochschule Koblenz; Thomas Niemann, Landeswohlfahrtsverband Hessen; Tobias Nowoczyn, Deutsches Rotes Kreuz e. V.; Dr. Joachim Rock, Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.; Prof. Dr. Stefan Schick, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht; Uwe Schwarzer, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.; Wolfgang Stadler, Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V., Prof. Dr. Andreas Strunk, Esslingen; Dr. Gerhard Timm, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.; Prof. Dr. Wolf Rainer Wendt, Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management e. V.; Prof. Dr. Armin Wöhrle, Hochschule Mittweida (FH)