



Internationale Arbeitsgemeinschaft
Sozialmanagement / Sozialwirtschaft

Call for Papers: 6. Internationaler INAS-Fachkongress 2018 „Führen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft: Neue Organisations- und Denkmodelle“

28. Februar bis 2. März 2018 an der Evangelischen Hochschule Dresden (ehs)

Der 6. Internationale INAS-Fachkongress im Jahr 2018 wendet sich dem Thema „Führen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ zu.

Die Sache *Führung*, um die es gehen soll, ist sehr alt; die Begrifflichkeiten hingegen sind relativ jung (Eck 2009). Es existiert ein wissenschaftlicher Diskurs zu Führung, der sich mit Theorien, Modellen und Begrifflichkeiten auseinandersetzt und dem wir entnehmen können, dass im vergangenen Jahrhundert Führung breit untersucht wurde. Einen Konsens darüber, was Führung ist bzw. wie Führung funktioniert und reproduziert wird, ist kaum vorhanden. Wir haben auch einen Diskurs in der Praxis der Organisationen selbst. Darüber hinaus findet sich ein kulturspezifischer, gesellschaftlicher Diskurs mit aller Ambivalenz der medialen Inszenierung, Idealisierung und Heroisierung bis hin zum Personenkult. Zudem wissen wir, Führung bewegt sich im Spannungsfeld und in Interaktion von Führenden und Geführten.

Auch in Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ist Führung selbstverständlich; kritisch kann angemerkt werden, dass diese wenig hinterfragt, ja einfach praktiziert wird. Das kann verschiedene Gründe haben:

- + Gesellschaftliche, politische, technologische, ökonomische und ökologische Rahmenbedingungen und Trends fordern auch dieses Feld heraus und *überfordern* es zuweilen: Markttransformation, Steigerung der Professionalität, neue Diskussionen um Führung bis hin zu Fragen der Gestaltung der Zukunft.
- + Manche Führungskräfte haben eine spezifische Managementausbildung absolviert, andere kommen aufgrund von Zufällen und über Netzwerke in Leitungspositionen.
- + Im deutschsprachigen Raum besteht eine Vielzahl von Studiengängen in Sozialmanagement/Sozialwirtschaft, um Führungskräfte in sozialen und Gesundheitsorganisationen weiter zu qualifizieren. Diese sind in ihren Konzeptionen noch häufig mit einem eher engen betriebswirtschaftlichen Verständnis ausgestattet und berücksichtigen weniger klassische Management- und Leadership-Ansätze.

Mit dem Kongress **„Führen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft: Neue Denk- und Organisationsmodelle“** möchten wir uns daher dem „Phänomen der Führung in Organisationen“ auf unterschiedlichen Ebenen nähern, d.h., diese Diskursstränge wollen wir im geplanten Kongress aufdecken, beleuchten und diskutieren. Denn: Führung ist ein multifaktorielles Geschehen.

Dafür bitten wir um die Einreichung von entsprechenden Beiträgen, die wissenschaftliche wie auch praxisbezogene Aspekte des hier veröffentlichten Calls näher beleuchten. Ziel ist ein Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis.

Die Themen für den Call INAS 2018, bestehend aus sechs Panels, lauten:

Führung in historisch-internationaler Perspektive (Panel 1)

«Der Führende steht für die Tugenden der Weisheit, der Glaubwürdigkeit, des Wohlwollens, des Mutes und der Disziplin.» Sun Tzu (5. Jh. v. Chr., chinesischer General und Militärschriftsteller)

Der Schwerpunkt liegt auf der historisch-kulturellen und internationalen Perspektive von Führung. Wie wurde Führung zu anderen Zeiten wahrgenommen und diskutiert? Der Blick in die Geschichte von Organisationen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft und deren Führungsverständnis soll in diesem Panel im Mittelpunkt stehen – mit dem Ziel, aus der Historie wie auch aus den Erfahrungen anderer Länder zu lernen. Wie wurde zu anderen Jahrhunderten/Jahrzehnten – auch in anderen Ländern – geführt? Welche Relevanz hatten andere Führungsmodelle zu anderen Zeiten zum Beispiel in wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen? Wissen möchten wir auch, wie Führung international diskutiert wird? Haben wir vergleichbare oder differierende Annahmen, Konzepte und Vorgehensweisen – auch aufgrund der jeweiligen historisch-kulturellen Entwicklungen in den Ländern. Was können wir von anderen Ländern und Modellen lernen? In diesem Panel wird es einzelne Veranstaltungen in englischer/französischer Sprache geben.

Rahmenbedingungen / Trends von Führung im Transformationsprozess des Marktes (Panel 2)

*«Leadership hat Veränderungen einzuleiten. Das ist seine wichtigste Aufgabe.»
John P. Kotter (geb. 1947, amerik. Ökonom)*

Hier werden die gesellschaftlichen Herausforderungen, Rahmenbedingungen und Trends von Führung für die Gegenwart betrachtet werden: Mit welchen gesellschaftlichen Herausforderungen sind Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft gegenwärtig konfrontiert? Wie wird heute geführt? Und welche Relevanz hat dann Führung in hybriden Organisationen? Stichworte dazu sind: Markttransformationen (Führung unter Wettbewerb versus Monopol der Wohlfahrtsorganisationen); veränderte Arbeitswelten (dezentrales Arbeiten, virtuelle Teams, Home Office, Verflüssigung von Arbeit und Privatem), Generation Y, Fach- und Führungskräfemangel und deren Konsequenzen für das Personalmanagement; Digitalisierung (IT, Social Media); Zukunft und Gestaltung von Arbeit; Finanzen; veränderter Wohlfahrtsmix und den Herausforderungen der Sozialpolitik aus der Perspektive Führung.

Mythos ‚Führung‘ und Erfordernisse an Professionalität (Panel 3)

«Die gefährlichste Vorstellung von Leadership ist, dass Führende geboren sind – dass bei Leadership die Gene ausschlaggebend sind. Dieser Mythos geht davon aus, dass die Menschen ganz einfach bestimmte charismatische Fähigkeiten haben oder nicht. Das ist Unsinn; das Gegenteil ist wahr. Führende sind eher selbstgemacht als geboren.» Warren G. Bennis (geb. 1925, amerik. Ökonom)

Dieses Panel wendet sich der Entzauberung von Führung zu. Wir möchten der Frage nachgehen, ob es nicht Zeit wird, Führung im Sinne von Weibler (2014) zu entzaubern. Welche Mythen herrschen vor? Wie und welches Führungsverständnis wird in den sozialen Medien vermittelt? Führung wird in der klassischen Betriebswirtschaftslehre zwar objektiv und neutral beschrieben, gleichzeitig wird die häufig zugrundeliegende Annahme, dass Führung per se „gut“ sei, kaum in Frage gestellt. Wie führt man Expertinnen und Experten oder virtuelle Teams? Bedarf es einer neuen Suche, einer neuen Rolle von Führung, auch im Kontext der Gestaltung sozialer Organisationen? Stichworte dazu sind auch: Führung als Ordnung (Trend zu autoritärer Führung oder sogar Rückkehr des „Patrons“ versus Selbstorganisationsmodelle und Führung als Selbstorganisationsstruktur). Wenn Führung entzaubert werden muss, was bedeutet dies für die Frage der Professionalität (Ausbildung von Führungskräften) und deren Auswirkungen auf das Personalmanagement? Stichworte dazu sind: Ehrenamtliche Führung, Sandwichpositionen/Teamentwicklung, Führung versus Leitung, Corporate Governance, Parallelität / Gleichzeitigkeit von verschiedenen Entwicklungen und deren Umgang; wertorientierte Führung und Compliance.

Dramaturgie von Führung (Panel 4)

«[...] dass es in Organisationen höchst irrational zugehen kann, dass jenseits der Dienstwege und formellen Zuständigkeiten, jenseits der offenen Ziele und Aufträge ganz andere Geschäfte laufe. Dass mitunter Liebe, Eifersucht, Konkurrenz, auch die Neurosen Einzelner eine Organisation mehr beeinflussen können, als es der Erfüllung des eigentlichen Zwecks dienlich ist.» (Volmerg 1995)

Dieses Panel wendet sich den unbewussten Dynamiken von Führung zu. Hinter den Kulissen von Organisationen spielt sich das Organisationsgeschehen (nach Bailey) auf drei Bühnen ab: Auf der Vorderbühne wird das Stück eines Autors/Autorin gespielt. Auf der Hinterbühne wird die Regie gemacht, die Schauspieler/in ausgewählt und die Rollen interpretiert. Auf der Unterbühne, die unter den beiden oberen Bühnen liegt, geht es um die verborgenen Themen und Prozesse, um Emotionen und die Geheimnisse. Verborgene Themen und unbewusste Prozesse präsentieren sich in ihrem Selbstverständnis oft als Regel und Träger sachbezogener Aufgaben, rationaler Entscheidungen, getragen von Effektivität und Effizienz und anderem mehr. Diese verborgenen Themen können sein: Aufträge hinter den Aufträgen, doppelte oder mehrfache Ebenen von Kommunikationen, Ängste und deren „Management“, Sozialisations-, Anpassungs- und Widerstandsvorgänge, Integrations- und Ausgrenzungsprozesse, Steuerung von unten oder (nichtsichtbaren) Mitarbeitenden, störende Führungskräfte, Rituale und Tabus.

Quo vadis Führung und Organisation (Panel 5)

*«Die wahre Transzendenz liegt paradoxerweise im Dazwischen.»
Francois Cheng (2013)*

Das fünfte Panel wendet sich neuen Wegen, neuen Denk- und Organisationsmodellen zu, bei der es auch um die Gestaltung von Führung für die Zukunft gehen wird. Im internationalen Diskurs werden schon längst neue Formen des Wirtschaftens, neue Organisationsformen (hybride Organisationen), neue Wege der Führung wie etwa Holocracy (Organisationen ohne Führung) oder polyzentrische Machtverteilungsmodelle diskutiert. Welche dieser Modelle (ökonomisch wie auch organisational) könnten zu einer neuen Absicherung der Sozialen Arbeit wie auch im Gesundheitssektor beitragen (Controlling, Vertrauen, Selbststeuerung)? Führen Konzepte wie Ecommony (Habermann) oder Beitragen und Tauschen (Kratzwald) weiter? Könnten diese auch relevant sein für die Felder der Sozialwirtschaft? Welche Konsequenzen könnte dies für bislang eher bürokratische Organisationsformen im sozialen Feld haben, wenn diese zunehmend post-evolutionär ausgerichtet werden müssten? Welche Spannungsfelder sind dann für die Führung zu erwarten? Und was heisst dies für die zukünftige Gestaltung von Aus- und Weiterbildungen von Führungskräften in Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft? Wie kann dann wirksam und professionell geführt werden?

Forschungskolloquium (Offenes Panel)

Hier besteht die Möglichkeit für Absolvent/innen und Doktorand/innen, die zu diesen Themen forschen, im Rahmen einer Pre-Konferenz ihre Arbeiten in Form von Postern zum Kongressthema vorzustellen. Bitte reichen Sie – wie unten stehend – Ihre Abstracts ein und melden sich an.

Einladung

Als Expertinnen und Experten aus Lehre und Forschung oder als interessierte Führungspersonen aus der Praxis sind Sie herzlich eingeladen, auf der Grundlage von theoretischen Modellen und Ansätzen, Forschungsprojekten oder Fallstudien einen Beitrag für einen Workshop zu einem der oben genannten Themen einzureichen:

- Workshop: 20minütiger Beitrag im Rahmen eines Workshops mit insgesamt 2-3 Inputs und anschließender Fachdiskussion
- Ihr Beitrag kann das gewählte Thema auf allgemeine Weise oder mit Bezug auf ein spezifisches Handlungsfeld diskutieren (wie etwa: Alter, Flüchtlinge, Personal)

Eckdaten zur Einreichung eines Beitrags (Abstract)

Wir bitten um Einreichung eines aussagekräftigen Abstracts im Umfang von ca. 300-500 Wörtern sowie einen Kurz-CV der einreichenden Person **bis zum 15. Februar 2017 per Email** an Susan Hensel: INAS-Kongress2018@ehs-dresden.de.

Ihr Abstract enthält Ausführungen zu folgenden Punkten:

- Titel des Beitrags
- Kerninhalt Ihres Beitrages und zentrale Erkenntnisse
- Ausführung zum Gegenstand bzw. zum Typus des Beitrags: Themenbereich / Handlungsfeld / Betrachtungsperspektive / Vorgehensweise / theoretische Modelle bzw. Ansätze
- Kategorisierung Ihres Beitrages: theoretisch-konzeptionelle Beiträge / theoretische Analysen / quantitative bzw. qualitative Forschungen und mögliche Zwischenergebnisse / Vorstellung von Praxisprojekten / Fallstudien / Best-Practice Beispiele u.a.m.
- Angaben zur Ihrer Person (Kurzbiografie 6-10 Zeilen plus relevante Veröffentlichungen)
- Ihr Abstract soll eine DIN A4 Seite nicht überschreiten (maximal 500 Wörter) und in PDF und Wordformat eingereicht werden.

Im April 2017 erhalten Sie dann unsererseits eine Rückmeldung, ob Ihr angebotener Beitrag angenommen wurde.

Kongresspublikation

Im Anschluss an den INAS Fachkongress 2018 Dresden wird eine Publikation in der Schriftenreihe *Perspektiven Sozialwirtschaft und Sozialmanagement bei Springer VS* realisiert werden. Dort haben Sie die Möglichkeit, die schriftliche Langfassung des zum Vortrag angenommenen Beitrages zu veröffentlichen. Die Abgabe der Manuskripte erfolgt bis **Ende März 2018**. Genauere Informationen zur Publikation (Termine / Vorgaben) werden frühzeitig verschickt.

Kontakt

Wir freuen uns auf Ihr Interesse. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne unter folgenden Koordinaten zur Verfügung:

Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung
an der Evangelischen Hochschule Dresden gGmbH
Dürerstraße 25
01307 Dresden

Ansprechpartnerin: Susan Hensel, Bildungsreferentin (Tagungsbüro)

Tel.: +49 (0) 351 4690240

Email: INAS-Kongress2018@ehs-dresden.de

Internet: www.ehs-sofi.de

Weitere Informationen finden Sie auch auf der INAS e.V. Internetseite: www.inas-ev.eu.

Veranstaltende Organisationen

Die **internationale Arbeitsgemeinschaft Sozialmanagement / Sozialwirtschaft (INAS e.V.)** versteht sich als wissenschaftliche Gesellschaft und internationale Vertretung der Lehrenden und Forschenden im Bereich des Sozialmanagements / der Sozialwirtschaft an Hochschulen und Forschungsinstituten (www.inas-ev.eu).

Die **Evangelische Hochschule Dresden (ehs)** wurde 1991 mit dem Impuls gegründet, die wiedergewonnene Freiheit für alle Mitglieder der Gesellschaft zu erreichen und zu bewahren. Bis heute ist sie die einzige Hochschule in den neuen Bundesländern, die sich ausschließlich im Bereich der Sozialen Berufe engagiert (Soziale Arbeit / Bildung und Erziehung / Pflege und Gesundheit/ Sozialmanagement). Alles, was die Hochschule in den drei Bereichen *Studium, Forschung und Weiterbildung* entwickelt und anbietet, versteht sich vor diesem Hintergrund. Die Evangelische Hochschule Dresden wird von einer Stiftung getragen. Für die Bereiche Forschung und Weiterbildung hat die Stiftung eine eigene gemeinnützige Gesellschaft, das *Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH*, gegründet. Hochschule und Zentrum arbeiten gemeinsam und wissen sich den gleichen Ansprüchen verpflichtet. Diese Ansprüche können durch die Schlagworte *evangelisch und diakonisch profiliert, an der Praxis orientiert und international engagiert* umrissen werden.