

Kirchliche Hochschule Wuppertal / Bethel
Institut für Diakoniewissenschaft und DiakonieManagement
Remterweg 45
33617 Bielefeld

Menschen mit Behinderungen auf dem Weg zum Wohnen im Quartier

–

Personalentwicklung am Beispiel des Walpurgis-Hauses in Soest

Summary der Masterarbeit im Masterstudiengang DiakonieManagement

Eingereicht von:

André Gerlach
Haus Broel 1
59514 Welper-Borgeln

1. Gutachter:

Pastor Prof. Dr. Udo Krolzik
Institutsdirektor
Remterweg 45
D-33617 Bielefeld

2. Gutachter:

Prof. Dr. Johannes Degen
Beckeradstr. 71
45897 Gelsenkirchen

Die Behindertenhilfe in Deutschland befindet sich derzeit in einem Umbruch und Veränderungsprozess. Durch eine jahrzehntelange intensive gesellschaftliche Diskussion und ein neues Selbstverständnis behinderter Menschen sowie die Einführung des neuen Sozialgesetzbuches IX erfolgte ein Paradigmenwechsel. Behinderte Menschen werden weniger als zu betreuende Personen betrachtet, sondern ihnen wird, wie anderen Menschen auch, zunehmend ein Recht auf Selbstbestimmung und Teilhabe zuerkannt.

Menschen mit Behinderungen haben einen Rechtsanspruch auf Begleitung in ambulanten, teilstationären und vollstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe. Aus diesem Grunde ist es notwendig, Menschen mit Behinderungen neue Wohnformen zu präsentieren und anzubieten. Diese Menschen werden nur Akzeptanz und Integration in der Gesellschaft erfahren, wenn sie aus den großen Anstalten und vollstationären Einrichtungen herauskommen, quasi die „Sonderwelten“ verlassen und hinein ins Quartier gehen dahin wo das Leben, mit einer Behinderung oder auch ohne, sich abspielt.

In den Einrichtungen ist es Aufgabe der Mitarbeiter, diese Leitidee der Teilhabe mit den behinderten Menschen gemeinsam zu besprechen, zu planen und umzusetzen. Von den Mitarbeitern wird somit ein umfassendes und tief greifendes Wissen darüber erwartet, wie sie auf diese Veränderungs- und Anpassungsnotwendigkeiten zu reagieren haben. Sie müssen in die Lage versetzt werden, sich neue konzeptionelle Ansätze zu erarbeiten und benötigten Strategien, um die neuen Herausforderungen angemessen bewältigen zu können. Doch dieses können die Mitarbeiter nicht alleine und vor allen Dingen nicht unvorbereitet leisten.

Die oben skizzierte Situation erfordert qualifizierte, motivierte, aktiv mitdenkende und handelnde Mitarbeiter und Führungskräfte. Durch diese Masterarbeit soll ein Beitrag der Personalentwicklung dargestellt werden, wie Mitarbeiter des Walpurgis-Hauses in Soest durch einen Veränderungsprozess auf dem Weg in eine quartiernahe Versorgung für behinderte Menschen vorbereitet und begleitet werden. Es wird aufgezeigt, was für die Mitarbeiter im Walpurgis-Haus im Bereich der Personalentwicklung getan werden sollte, damit sie zunehmend in die Lage versetzt werden, Menschen mit einer Behinderung diese Teilhabe vermehrt zu ermöglichen.

Im ersten Kapitel werden, nach der Einführung in das Thema, die Begriffe „Wohnen im Quartier“ und „Personalentwicklung“ definiert.

Im zweiten Kapitel wird das Evangelische Perthes-Werk e. V., als Träger und das Walpurgis-Haus in Soest, als Einrichtung kurz vorgestellt.

Im dritten Kapitel wird auf die verschiedenen Leitlinien eingegangen, die in der Vergangenheit und heute die pädagogische Arbeit mit Menschen mit Behinderungen prägten und ausgestalteten.

Führungskräfte, ihr Führungsverhalten und ihr Führungsstil spielen eine besonders wichtige Rolle in einem Personalentwicklungsprozess. Hierbei kommt es letztendlich auf das Zusammenspiel der drei wichtigsten Profilbereiche von Führung an: Führen mit Zielen, Führen durch Kommunikation und Führen durch Delegation. Dieses wird im vierten Kapitel beleuchtet.

Das sich daran anschließende Kapitel stellt die einzelnen grundlegenden Schritte vor, die das Walpurgis-Haus gehen muss, um Personalentwicklung in die Organisation zu integrieren.

Im sechsten Kapitel werden die verschiedenen Maßnahmen, wie Auswahl und Einführung neuer Mitarbeiter, das Mitarbeitergespräch, Hospitation und Rotation, und Projektarbeit, zur Umsetzung der Personalentwicklung vorgestellt.

Die wichtigsten Schritte, die bei der Einführung in die Personalentwicklung und den damit verbundenen Veränderungsprozess zu beachten sind, werden im siebten Kapitel erläutert. Hierzu zählt die Bildung einer Steuerungsgruppe, Interne Vermarktung, Kriterien bei der Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen, Controlling und der Umgang mit Widerständen.

Am Ende werden konkrete Ansatzpunkte einer zukunftsorientierten Personalentwicklung benannt.