

Dezentralisierung einer diakonischen Komplexeinrichtung am Beispiel der Diakonischen Stiftung Wittekindshof Bad Oeynhausen

Inhaltsangabe zur Masterarbeit, vorgelegt von Volker Walpuski

Der ‚Wittekindshof - Diakonische Stiftung für Menschen mit Behinderungen‘ ist ein großes diakonisches Unternehmen in Ostwestfalen, das sich in einer tiefgreifenden Umbruchphase befindet: Von einer stark zentralisierten Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung formt es sich gerade um zu einem regional dezentrierten Anbieter von Unterstützungsleistungen. Ziel dieser Arbeit ist es, den Umformungsprozess partiell zu begleiten, insbesondere unter folgenden Fragestellungen:

- Wie erleben BewohnerInnen subjektiv die Dekonzentration?
- Wie erlebten BewohnerInnen ihren Umzug zwischen unterschiedlichen Wohnformen?
- Wie zufrieden sind sie im Hinblick auf diese beiden Fragen?
- Wie wird das zentrale strategische Ziel „Gottes Liebe bezeugen“ dabei umgesetzt?
- Wie wirkt sich die Veränderung auf das unternehmerische Handeln aus?

Um diese Fragestellungen nicht isoliert sondern im System Unternehmen betrachten zu können, werden zunächst Teilsysteme des diakonischen Unternehmens Wittekindshof beschrieben (Kapitel 3). An die systemische Betrachtungsweise schließt sich (Kapitel 4) die Untersuchung des Veränderungsprozesses anhand obiger Fragestellungen an. Schwerpunkt ist hier eine qualitative Untersuchung mit einer Dokumentenanalyse (4.1) und subjektorientierten Interviews (4.2). Ein Fazit fasst die Ergebnisse zusammen und fügt sie in die systemische Unternehmensbetrachtung ein (Kapitel 5).

In vier Abschnitten des Kapitels 5 werden die Ergebnisse entwickelt, die sich in vereinfachten Kernsätzen nachfolgend darstellen lassen:

1. Aus Sicht der befragten Menschen mit Behinderung (5.1) verläuft der Dekonzentrationsprozess erfolgreich und erhöht ihre Zufriedenheit.
2. Die Unternehmenstheologie (5.2) ist einerseits in Prozessen wenig definiert und bleibt andererseits vielerorts durch die Leitung ungesteuert. Zur ‚inneren Mission‘ der unterstützen Menschen in dezentrierten Wohnformen sind perspektivisch viele Fragen offen.
3. Die Veränderungen im Personalwesen (5.3) sind tiefgreifend: Neue Entscheidungswege, Refinanzierungsmodelle und das dezentrierte Arbeiten erfordern neue oder andere Fähigkeiten als bisher, um die unterstützten Menschen weiterhin zufrieden zu stellen. Die Unternehmenskultur ist ein prägendes Element.
4. Die Organisationsstruktur (5.4) wird punktuell auf Veränderungen in den Bereichen Leitung, Finanzierungsmodelle, Immobilien und Mobilität untersucht. Auch hier stellt sich unter den oben genannten Fragestellungen in Verbindung mit einem unternehmerischen Handeln ein Veränderungsbedarf dar.

Somit stehen am Ende neben detaillierten Problemanzeigen auch abzuleitende Handlungsempfehlungen für die Leitung eines Diakonischen Unternehmens in der Veränderung.