



Bundesarbeitsgemeinschaft Sozialmanagement/Sozialwirtschaft e. V.

Editorial

Zur fünften Ausgabe des Newsletters

Liebe Mitglieder der BAG SMW,

in diesem Newsletter wollen wir Künstliche Intelligenz im Sozialmanagement als Schwerpunktthema beleuchten. Kann die KI heute bereits helfen, Fälle von Kindesmissbrauch oder häuslicher Gewalt rechtzeitig zu erkennen? Welche Möglichkeiten ergeben sich für den Einsatz von ChatGPT in der Sozialen Arbeit, welcher Nutzen ist, damit für die Praxis verbunden und wo liegen die Risiken? Weiterhin erwarten Sie drei Kurzberichte der BAG-Tagungen aus dem letzten Jahr, die Vorstellung der neuen Mitglieder sowie interne News und Publikationen aus der BAG. An dieser Stelle begrüßen wir herzlich Julian Löhe von der FH Münster, der ab dieser Ausgabe im Redaktionsteam des BAG-Newsletters mitwirkt.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ludger Kolhoff, Susanne Dreas & Roman Grinblat

NR. 5, MÄRZ 2024

Inhalt



Editorial

1



Neue Entwicklungen/
Aktuelle Themen:
KI und Sozialmanage-

2 -3



Tagungsberichte

4-6



Neue Mitglieder stellen
sich vor

7



Internes aus der BAG
SMW

8



Publikationen

9-11



Tagungsankündigungen
und Call for Papers

12

2. Schwerpunkt: Künstliche Intelligenz (KI) und Sozialmanagement

Chancen und Risiken von ChatGPT für die Soziale Arbeit

Julian Löhe und Susanne Dreas

Der soziale Sektor ist als „later adopter“ nicht gerade für seine Affinität zur digitalen Transformation bekannt. Nachdem KI Sprachmodelle inzwischen in immer mehr Gesellschafts- und Arbeitsbereichen Anwendung finden, stellt sich nun die Frage, was in der Sozialen Arbeit bereits möglich ist und welche Herausforderungen damit auf Organisationen der Sozialwirtschaft zukommen. Während ChatGPT als intelligente Suchmaschine häufig genutzt wird, z. B. zur Erstellung von Trägerverzeichnissen für die Sozialraumanalyse oder die Umwandlung von Texten in leichte Sprache, ist der Einsatz von Bots für viele noch Zukunftsmusik.

Anwendungen wie Replika.ai sind dafür konzipiert, einen Ersatz für Gespräche mit Freund*innen zu bieten. Der Chatbot stellt kein Beratungsangebot dar, sondern soll als dauerhaft verfügbarer Buddy empathisch auf seine Gesprächspartner*innen reagieren

(<https://doi.org/10.1093/hcr/hqac008>). Aus Sicht der Sozialen Arbeit ist das interessant, weil nahe liegt, dass soziale Chatbots Einfluss auf das mentale Wohlbefinden und die mentale Gesundheit ihrer Nutzer*innen haben. Damit gehen diese KI-Chatbots durchaus in Richtung von Beratungsleistungen. Ein Beispiel hierzu ist der „Woebot“ aus den USA. Dieser Bot basiert auf einem Entscheidungsbaum und wurde unter anderem von Psycholog*innen entwickelt, um Student*innen, die unter Angststörungen oder Depressionen leiden, zu unterstützen. Es gibt inzwischen mehrere interne Studien, die die Wirkung des Bots belegen (<https://doi.org/10.2196/24850>; <https://doi.org/10.1016/j.invent.2023.100637>).

In Deutschland sind Chatbots zur Unterstützung von digitaler Beratung und Therapie nicht so weit verbreitet wie in den USA. Lösungen wie „somnia“ zur Unterstützung bei Schlafstörungen weisen jedoch in eine ähnliche Richtung. Die App ist als digitale Gesundheitsanwendung (sog. DiGA) eingetragen und kann auf Rezept genutzt werden. Die Entwicklung und der Nutzen von Chatbots wird im Ingenieurwesen und in der Informatik umfangreich untersucht, im Feld Soziale Arbeit oder in der Psychologie, bzw. der Medizin dagegen unzureichend.

Während die Basis von Replika.ai eine generative KI ist, liegt dem Woebot ein Entscheidungsbaum zugrunde und hinter somnio steht ein klassisches Expertensystem, welches evidenzbasierte Inhalte an die Nutzer*innen vermittelt. Expertensysteme reproduzieren Wissen, das ihnen zugeführt wird. Sie lernen regelbasiert aus historischen Daten. Die zugrundeliegende Wissensbasis beinhaltet ein bestimmtes Fachgebiet und das System bearbeitet klar definierte Fragestellungen. Im Gegensatz dazu kann eine generative KI selbst neue Inhalte kreieren. Dies geschieht ebenfalls auf Basis eines historischen Datenstamms. Dieser ist jedoch in der Regel sehr groß und nicht auf ein bestimmtes Fachgebiet beschränkt. Eine generative KI ist darauf trainiert, anhand bestimmter Eingabeparameter (sogenannte Prompts) den Inhalt zu erzeugen, der von Nutzenden am wahrscheinlichsten erwartet wird. Die aktuell bekannteste generative KI ist GPT (Generative Pre-trained Transformer). Während der Einsatz generativer KI im Beratungssetting aufgrund der fehlenden Steuerbarkeit von Aussagen und der Gefahr von Halluzinationen (also Falschaussagen) des Systems aktuell noch keine weite Verbreitung findet, finden Expertensysteme, die die natürliche Sprache (bzw. Text) als Kommunikationsmittel nutzen, immer häufiger Anwendung. Erste Entwicklungen von Chatbots zur Verhaltenstherapie auf der Basis von ChatGPT gibt es

bereits, diese befinden sich jedoch noch in der Evaluierungsphase (https://doi.org/10.1007/978-3-031-47454-5_16).

Inwiefern ChatGPT und andere Anwendungen, die mit KI arbeiten, in der Sozialwirtschaft eingesetzt werden können, kann nicht losgelöst von ethischen Fragen betrachtet werden. Es bedarf zumindest an grundlegendem Wissen darüber, wie die Technik hinter ChatGPT funktioniert. Daraus ergeben sich, die zu betrachtenden Chancen und Risiken im Umgang mit ChatGPT (<https://doi.org/10.1007/s12592-023-00455-7>).

Als „intelligenter Kollege“ verspricht ChatGPT – insbesondere mit der Möglichkeit, eigene spezifische Bots zu bauen – auch eine Arbeitshilfe in der Administration und im Management sozialer Dienstleistungen zu sein und schafft durch seine hohe Usability (Benutzerfreundlichkeit) bei vielen Menschen Vertrauen. Gleichzeitig ist festzuhalten: ChatGPT „kann“ nichts und weiß auch nichts. Als Large Language Modell (LLM) erkennt es Muster von Sprache und reiht anhand von Wahrscheinlichkeiten Worte aneinander. Das führt dazu, dass die ausgegebenen Sätze der natürlichen Sprache sehr ähnlich sind und auch die wiedergegebenen Informationen oft korrekt sind – im Sinne von statistischen Wahrscheinlichkeiten.

Damit die ethischen Grundsätze der Sozialen Arbeit durch den Einsatz von KI Modellen nicht gefährdet werden, sind folgende Grundsätze einzuhalten:

- **Transparenz:** Der Einsatz von ChatGPT und anderen KI-basierten Tools muss transparent sein. Menschen müssen immer wissen, ob sie gerade mit einer KI oder einem Menschen interagieren.
- **Vertrauen (trustworthy AI):** Der Einsatz von KI muss sicher sein. KI darf keine Entscheidungen über Menschen treffen und muss immer menschlich überwacht werden. Dafür bedarf es – und das fordert auch der EU-AI Act – eigene Systeme zur Risikobewertung und -minderung (<https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/policies/regulatory-framework-ai>).
- **Ethik:** Ethische Überlegungen aus der Profession der Sozialen Arbeit heraus müssen leitend für die Frage sein, wie und wo ChatGPT eingesetzt werden kann. Welche Vor- und Nachteile der Einsatz von ChatGPT für wen hat, sind dabei neben Fragen von Normen und Werten wesentlich, wenn es um eine ethische Bewertung geht.
- **(Selbst)Regulierung:** Der EU-AI Act zeigt, wie wichtig es ist, starke KI-Lösungen zu entwickeln, denen die Gesellschaft vertrauen kann. Die Sozialwirtschaft ist gefragt, innerhalb dieses Rahmens, eigene Prinzipien zur (Selbst)Regulation zu entwickeln und sich mit Fragen eines trustworthy AI-Labels zu beschäftigen. Ein Label, dass im Rahmen von Selbstregulation transparent aufzeigt, wie ChatGPT und andere KI-Systeme genutzt werden.

Vor allen Chancen und Herausforderungen steht daher die Möglichkeit, dass Fachkräfte in einem geschützten Rahmen ChatGPT miteinander ausprobieren, Möglichkeiten (er)kennen und auf dieser Grundlage aus einer ethischen Perspektive Chancen und Grenzen diskutieren können. Nur so kann Vertrauen und Sicherheit entstehen, die es für den sicheren und vertrauenswürdigen Einsatz von ChatGPT und anderen KI-Systemen braucht.

3. Tagungsberichte von Tagungen der BAG SMW

Digitalisierung in der Sozialwirtschaft

(31.3.2023, Duale Hochschule Baden-Württemberg-Heidenheim, gemeinsam organisiert mit Ludger Kolhoff von der BAG SMW)

Roman Grinblat, Duale Hochschule Baden-Württemberg-Heidenheim

ChatGPT in der Hochschullehre, E-Beratung in der Kinder- und Jugendhilfe, Einsatz von Avataren in der Pflege oder Chatbots in der Sozialhilfe. Die Digitalisierung und der Einsatz von KI durchdringt immer mehr die gesamte Sozialwirtschaft und ist aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken.

Unter dem Titel „Digitalisierung in der Sozialwirtschaft“ griff die Bundesarbeitsgemeinschaft Sozialmanagement/Sozialwirtschaft an Hochschulen e.V. die neusten Entwicklungen auf und veranstaltete in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Heidenheim und der Fachgruppe

Sozialwirtschaft der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit am 31.3.2023 hierzu eine Hybridtagung. Ziel der Tagung bestand darin, die aktuellen Entwicklungen, Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, in der Sozialwirtschaft zu beleuchten und einen Diskurs zwischen Wissenschaftlern, Praktikern und Studierenden zu fördern.

Nach der Begrüßung durch Prof. Dr. Dr. Rainer Przywara, Rektor der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim, Prof. Dr. Ludger Kolhoff, Vorsitzender der BAG-Sozialmanagement/Sozialwirtschaft an Hochschulen e.V. sowie Prof. Dr. Wolf-Rainer Wendt, Sprecher der Fachgruppe Sozialwirtschaft der DGSA, zeigte Prof. Dr. Dietmar Wolff von der Hochschule Hof „Die aktuellen Anwendungsmöglichkeiten der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft“ auf. In seinem Vortrag ging er unter anderem, auf das Internet der Dinge (IoT), Big Data, Blockchain, Robotik sowie KI ein und konnte anhand von Beispielen aus dem Pflegebereich, die Veränderungen in der Markt-Kommunikation, der Binnenorganisation sowie der Klienten- und Angehörigenarbeit sozialer Einrichtungen aufzeigen. Als Schlüsselement für einen hohen Reifegrad der Digitalisierung, identifiziert Prof. Dr. Dietmar Wolff das Personal.

Nahtlos daran knüpfte Prof. Dr. Susanne A. Dreas und Ihre Co-Referentin Prof. Dr. Steffi Kraehmer, beide von der Hochschule Neubrandenburg, mit Ihrem Vortrag an, „Wie Fach- und Führungskräfte der Sozialen Arbeit Digitalisierung erleben“. In der quantitativ-empirischen Studie konnten die Forscherinnen herausfinden, dass neben einer großen Offenheit und Akzeptanz für die Anwendung digitaler Techniken, über ein Drittel der Befragten (vor allem Führungskräfte) sich stärker belastet fühlen. Acht Prozent der Befragten nehmen Digitalisierung gar als Bedrohung wahr. Aus den Forschungsergebnissen konnten Dreas und Kraehmer wichtige Handlungsempfehlungen extrahieren, um sicherer im komplexen Feld der Digitalisierung navigieren zu können.

Die „Potenziale eines Tech-Fellowships für die Sozialwirtschaft“ stellte Frau Teresa Staiger, von der Bertelsmann Stiftung vor. Konkret ging es hierbei um das Projekt, „reframe[Tech] – Algorithmen fürs Gemeinwohl“.

Vor der Mittagspause referierte Prof. Dr. Ludger Kolhoff von der Ostfalia-Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, über die „Chancen der Digitalisierung für die Arbeitsmarktqualifizierung von Menschen mit Beeinträchtigung“. In verschiedenen Modellprojekten konnte Prof. Dr. Ludger

Kolhoff und sein Team digitale Bildungsangebote entwickeln und testen. Derartige Bildungsangebote seien extrem wichtig, da die Digitalisierung einen sozialen Transformationsprozess darstellt, der jene Menschen auszugrenzen droht, die als "benachteiligt" oder "marginalisiert" bezeichnet werden, so das Fazit von Prof. Kolhoff.

Die beiden anschließenden Vorträge „Herausforderungen der Künstliche Intelligenz in der Sozialwirtschaft“ von Prof. Dr. Robert Lehmann, Technische Hochschule Nürnberg und „Zum normativen Rahmen der Künstlichen Intelligenz“ von Prof. Dr. Roman Grinblat, Duale Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim, behandelten insbesondere verschiedene use-cases von KI, wie beispielsweise Chatbots sowie die aktuelle Regulatorik auf europäischer Ebene, wozu der Entwurf einer KI-Verordnung zählt. Neben Chancen der KI in der Entscheidungsunterstützung zeigte Lehmann auf, dass Risiken, wie zum Beispiel die Reproduktion systematischer Fehler, Scheingenauigkeit von Prognosen oder ein Verantwortungsübergang von Mensch zur Maschine, bestehen können. Der Behebung vorgenannter Risiken wirkt die KI-Verordnung durch zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe und Lücken nur bedingt entgegen, so dass noch viel regulatorischer Verbesserungsbedarf besteht. Der letzte kooperative Vortrag von Prof. Dr. Werner Heister, Hochschule Niederrhein Mönchengladbach und Philipp Aldendorff, Fachhochschule Münster, legte den Fokus auf die „Verankerung der Digitalisierung im Curriculum eines Sozialmanagementstudien-gangs“. Kernelement ist die Implementierung des Themas Digitalisierung als Querschnittsmodul, welches didaktisch mit Videocasts und verschiedenen Materialien flankiert wird und einen festen Bestandteil des Studiums bildet.

Die abschließende rege Diskussion unter der Moderation von Prof. Dr. Sebastian Noll, Hochschule Mittweida, zeigte auf, dass noch viele offene Fragen bestehen, die eine vertiefte akademische Forschung ermöglichen. Insofern wurde das Ziel der Tagung zweifelsohne erreicht.

Die Beiträge erscheinen in Kürze in Ludger Kolhoff (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft V. Perspektiven Sozialwirtschaft und Sozialmanagement, Wiesbaden: Springer, 2024. Der Band befindet sich derzeit im Druck.

Betriebliches Sozialmanagement - Betriebliche Sozialarbeit (7.9.2023, Hochschule Koblenz)

Kathrin Schneiders, Hochschule Koblenz

Mehr als 30 Teilnehmende haben am 07.09.2023 über die aktuelle Situation und mögliche Perspektiven der betrieblichen Sozialarbeit diskutiert. Die Veranstaltung wurde als Kooperation zwischen der BAG Sozialmanagement und dem Institut für sozialwissenschaftlichen Forschung der HS Koblenz organisiert. Der Einladung folgten Teilnehmer*innen und Referent*innen aus ganz Deutschland (Sachsen, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz) sowie aus der Schweiz.

Nach einem Grußwort von Susanne Dreas der HS Neubrandenburg, eröffnete Katrin Schneiders (HS Koblenz) die Tagung mit einer kurzen Einführung ins Thema. Marina Gerdes und Yvonne Prouse stellen in ihrem Beitrag „Soziale Stabilität und Fachkräftesicherung durch strategisches Eingliederungsmanagement (BEM)“ die Chancen der Betrieblichen Sozialarbeit für Unternehmer*innen und Arbeitnehmer*innen gleichermaßen dar. Die Referentinnen gingen insbesondere auch auf die Gesundheitswirtschaft ein, die ja durch besonders belastende Arbeitsbedingungen geprägt ist. In einem empirisch fundierten Beitrag präsentierte anschließend Cornelia Enger, Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes zur externen betrieblichen Sozialarbeit. Ludwig

Hagel gab anschließend einen Einblick in ein Mixed-Methods Projekt zur Konzeptionierung und Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems bei einem großen karitativen Träger in Bayreuth.

Nach der Mittagspause stellte Ute Kahle in ihrem Vortrag „Plattformökonomie und Betriebliche Sozialarbeit – Herausforderungen und neue Aufgaben unter den Bedingungen der Digitalisierung“ vor. Auch der wissenschaftliche Nachwuchs kam zu Wort: Naemi Pargaliauskis stellte in Ihrem Vortrag „Wirkungsmessung in der Betrieblichen Sozialen Arbeit – der Social Return on Investment als Messinstrument“ die Ergebnisse ihrer B.A. Thesis im Studiengang B.A. Soziale Arbeit (Präsenz) an der Hochschule Koblenz vor. Last but not least ermöglichte Edgar Baumgartner in seinem Vortrag „Betriebliche Soziale Arbeit in der Schweiz – Blick in die Geschichte und aktuelle Herausforderungen“ einen Blick über den (deutschen) Tellerrand. Die Moderation wurde von Ludger Kolhoff übernommen. Die Abschlussdiskussion moderierte dankenswerterweise Bettina Stoll.

Aus der Tagung wird ein von Katrin Schneiders herausgegebener Sammelband hervorgehen, der unter dem Titel „Betriebliches Sozialmanagement. Sozialpolitik und Soziale Arbeit in Unternehmen in der Reihe „Perspektiven der Sozialwirtschaft“ (hrsg. von Klaus Grunwald und Ludger Kolhoff) erscheinen wird.

Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes – ein weiter Weg (17.11.2023, Hochschule Mittweida)

Sebastian Noll, Hochschule Mittweida

Mit dieser Überschrift lässt sich die Online-Fachtagung der BAG am 17. November 2023 am besten zusammenfassen. Im Mittelpunkt standen Vorträge über Projekte, die die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) unter die Lupe nahmen. Zunächst aber verband Prof. Dr. Ute Kahle (Dresden School of Management der SRH Berlin) fachkonzeptionelle Überlegungen der Sozialraum- und Lebensweltorientierung mit neuen Instrumenten wie Inklusionsbetrieben, der Ergänzenden Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) oder dem Budget für Arbeit.

Sie thematisierte außerdem das neue Kinder- und Jugendstärkungsgesetz. Ein Forscherteam von der FH Dortmund, um Prof. Dr. Michael Boecker, präsentierte erste Ergebnisse von Projekten zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben, die sich mit Gelingensbedingungen und Barrieren eines Wechsels von Menschen mit Behinderung, auf den ersten Arbeitsmarkt befassen. Anschließend stellte Prof. Dr. Ludger Kolhoff, von der Ostfalia Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, die Ergebnisse eines Projektes aus Südniedersachsen vor, die das herausfordernde Verhältnis zwischen Leistungsträgern und Leistungserbringern bei der Umsetzung des BTHG in den Blick nahmen.

Eine internationale Perspektive nahmen schließlich Sarah Wiesemann und Prof. Dr. Sebastian Noll (Hochschule Mittweida) ein, die Ergebnisse ihres Projektes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im deutsch-niederländischen Vergleich präsentierten. Im Fokus stand dabei vor allem die unterschiedliche Steuerungs- und Führungspraxis in Organisationen der Eingliederungshilfe in beiden Staaten. Abgerundet wurde die Veranstaltung von einer Abschlussdiskussion, unter der Leitung von Prof. Dr. Andrea Tabatt-Hirschfeldt, von der Ostfalia Hochschule Suderburg.

4. Neue Mitglieder stellen sich vor

Prof. Dr. Julian Löhe

Julian Löhe, Dr. phil, BA Soziale Arbeit, MA Sozialmanagement, Supervisor/Coach (DGSv), Professor für Organisation und Management in der Sozialen Arbeit an der FH Münster und Gastprofessor an der Carleton University Ottawa, Kanada. Leiter des Masterstudiengangs Sozialmanagement an der FH Münster (Gründung WS 2000/2001). Arbeitsschwerpunkte sind Mitarbeitendenbindung, Leadership, Digitalisierung und KI im Sozialmanagement sowie Nachhaltigkeit im Sozialmanagement.

Kontakt: loehe@fh-muenster.de



Prof. Dr. Jens Müller

Prof. Dr. Jens Müller ist Professor für „Frühkindliche Bildung und Erziehung, mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement“ an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Er ist Studiengangsleiter für den BA und den MA Bildung und Erziehung im Kindesalter und lehrt Sozialmanagement in der Kindheitspädagogik und der Sozialen Arbeit. Forschungsprojekte u.a. zu Elternbeiträgen als Teil der Kita-Finanzierung, Kita-Leitung und Kita-Sozialarbeit.

Kontakt: J.Mueller@eh-ludwigsburg.de



Prof. Dr. Claudia Mayer

Claudia Mayer, Dr. theol., Dipl.-Sozialpäd. (FH), M. A., Professorin für Soziale Arbeit in der Studienrichtung Sozialmanagement/Soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Heidenheim. Arbeitsschwerpunkte u. a. Forschung in der Sozialen Arbeit, Projektmanagement, Methoden der Sozialen Arbeit und Sozialphilosophie.

Kontakt: claudia.mayer@dhbw-heidenheim.de



Wir heißen die neuen Mitglieder herzlich willkommen!

5. Internes aus der BAG SMW

Vorstandswahlen

Am 17.11.2023 hat die Mitgliederversammlung der BAG SMW den neuen Vorstand gewählt. Im geschäftsführenden Vorstand sind seit dem 1.1.2024 Prof. Dr. Ludger Kolhoff als Vorstandsvorsitzender sowie Prof. Dr. Susanne Dreas und Prof. Dr. Roman Grinblat als stellvertretende Vorsitzende tätig. In den erweiterten Vorstand wurden folgende Mitglieder gewählt:

- Prof. Dr. Michael Brodowski
- Prof. Dr. Klaus Grunwald
- Prof. Dr. Ute Kahle
- Prof. Dr. Andreas Langer
- Prof. Dr. Monika Sagmeister
- Prof. Dr. Bettina Stoll
- Prof. Dr. Andrea Tabatt-Hirschfeldt
- Prof. Dr. Susanne Vaudt
- Prof. Dr. Wolf Rainer Wendt

Wir gratulieren allen Vorstandsmitgliedern herzlich zur Wahl!

Aufruf

Für den Relaunch Homepage der BAG SMW werden noch Mitstreiter*innen gesucht. Interessent*innen melden sich bitte direkt bei Susanne Vaudt (susanne.vaudt@haw-hamburg.de) und Julian Löhe (loehe@fh-muenster.de).

Nachruf

Die BAG SMW trauert um ihr langjähriges Mitglied Elisabeth Hano. Sie war Professorin für Sozialmanagement und Beratung an der Fachhochschule des Mittelstands (FHM) in Bielefeld. Wir haben erst kürzlich von ihrem Tod erfahren, obwohl sie bereits am 11. Juni 2022 verstorben ist. Unsere Gedanken sind bei ihr und ihren Angehörigen.

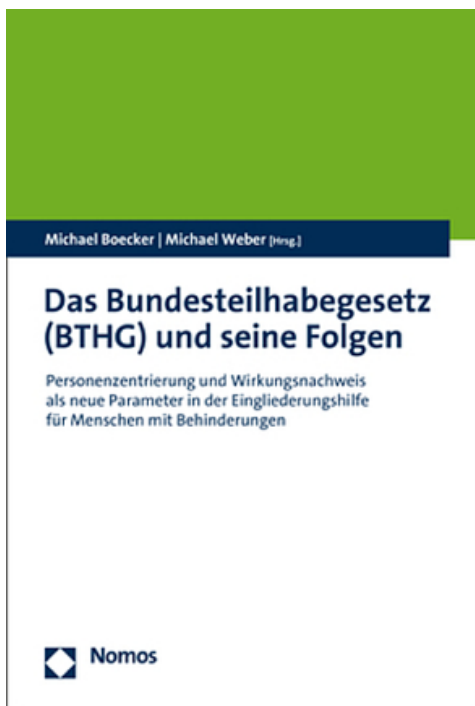
6. Publikationen



Bauer, A./Fröse, M.W./Seigies, J. (Hrsg.) (2023): Verborgene und unbewusste Dynamiken in Organisationen. Systeme Psychoanalytisch verstehen in Beratung, Coaching und Supervision. Psychosozial Verlag.

Gibt es verborgene und/oder unbewusste Organisationsdynamiken, die nicht primär von Personen abhängen, sondern aus der jeweiligen Thematik in eine Organisation hineingetragen werden und typische Wirkungen entfalten? Wie zeigen sie sich, welche Folgen haben sie und (wie) sind sie steuerbar?

Die Autor*innen mit Expertisen in verschiedenen Bereichen der Organisationsentwicklung und Supervision machen diese verborgenen und unbewussten Dynamiken sichtbar. Sie bieten Einblicke in den Alltag von Organisationen mit seinen Stolpersteinen, Beschwerlichkeiten und Irritationen.



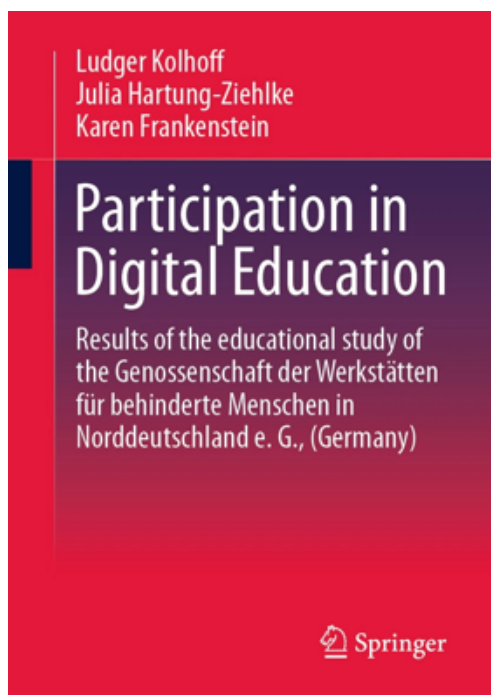
Boecker, M./Weber, M. (Hrsg.) (2023): Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und seine Folgen. Personenzentrierung und Wirkungsnachweis als neue Parameter in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Nomos.

Spätestens mit der Reformierung des SGB XII durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG), prägt der Begriff der Personenzentrierung verbunden mit der Erwartung eines Wirksamkeitsnachweises der Leistungen, die fachöffentliche Diskussion. Diesen multiperspektivischen Diskurs wollen wir in der vorliegenden Publikation, anhand zentraler Fragestellungen und aktueller Entwicklungen diskutieren. Darüber hinaus sollen die nachstehenden Beiträge ein wenig Licht in das Dickicht der Wirkungsdebatte und der Forderung nach Personenzentrierung bringen. Es sei allerdings schon an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Licht immer auch Schatten wirft und Wirkungen in der Regel nicht ohne Nebenwirkungen auskommen. Dies zeigen auch die sehr unterschiedlichen Beiträge aus Wissenschaft, Politik und Praxis.



Klein, M./Mennemann, H. (2023): Case Management in der Betrieblichen Sozialen Arbeit. Beltz Juventa.

Der Zweck des Konzeptes Case Management ist schnell benannt: Mit Blick auf den Hilfebedarf eines Beschäftigten in einer unübersichtlichen Situation sollen die Fachkräfte der Betrieblichen Sozialen Arbeit »aus einer Hand« alle notwendigen Hilfeleistungen erkennen, einbeziehen und aufeinander abstimmen. Die Betriebliche Soziale Arbeit bietet Organisationen für ihre Mitglieder und deren An- und Zugehörige ein abgestimmtes Unterstützungskonzept auf hohem Niveau an, das vernetzte Zusammenarbeit mit anderen Diensten ermöglicht.



Kolhoff, L./Hartung-Ziehlke, J./Frankenstein, K. (2023): Participation in Digital Education. Results of the educational study of the Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Norddeutschland e. G. Springer.

Digital education offers support the equal participation of people with disabilities in lifelong learning. They thus provide access for independent living and participation in all areas of life and are highlighted as a central factor of successful inclusion. In order to give people with impairment the opportunity to participate in digital education, the educational and qualification needs of people with impairment in 10 member institutions of the Cooperative of Workshops for Disabled People in Northern Germany e.G. were recorded in 2016 - 2018. In this volume, existing analyses on the educational needs of people with impairments and existing educational offers are evaluated and more than 500 people with impairments are interviewed. Based on this study, needs-oriented digital educational offers are created in a targeted manner.



Löhe, J./Kunze, J. (2023): Self-Leadership in Sozialen Organisationen. Eine Antwort auf die komplexen Anforderungen der Arbeitswelt. Barbara Budrich.

Sich selbst führen? Geht das überhaupt? Die Kurzwort: Ja, aber... Führung ist mehr als die Ausübung von Macht und Autorität. In Organisationen der Sozialen Arbeit stehen qua Auftrag und Ziel die zwischenmenschlichen Beziehungen im Zentrum. Deshalb ist dort die Fähigkeit und Möglichkeiten zur Selbstreflexion von Mitarbeitenden und Führungskräften besonders bedeutsam. Dem Self-Leadership liegt der Ansatz zugrunde, dass Menschen sich durch einen reflektierten Umgang mit der eigenen Person individuell führen können. In vorliegender Publikation wird die Frage nach diesem „aber“ beleuchtet: wie kann Selbstführung unter Berücksichtigung einer Individualperspektive, wie auch aus Perspektive der Organisation umgesetzt werden? Im Rahmen des Holistic-Individual-Ansatzes schließt dieses Fachbuch eine Lücke in der Führungslehre für Organisationen der Sozialen Arbeit, indem systematisch der Frage von Selbstführung nachgegangen wird. Nach der Lektüre dieses Fachbuches wissen Sie, wie und wo Sie bei sich selbst und in der Organisation ansetzen müssen, damit Self-Leadership in einer Organisation der Sozialen Arbeit als Konzept implementiert werden kann.



Kehl, K. (2023): Politische und ökonomische Rahmenbedingungen des Sozial- und Gesundheitswesens in der Schweiz. Eine Einführung. Springer VS.

Das Buch bietet eine kompakte Einführung in die zentralen politischen und ökonomischen Begriffe, Konzepte und Diskurse des schweizerischen Sozial- und Gesundheitswesens. Es spannt den Bogen von den demokratischen Grundsätzen und Eigenheiten des politischen Systems, über die Sozialversicherungen sowie ökonomischen Strukturmerkmale der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes, bis hin zu grundlegenden Fragen sozialer Gerechtigkeit. Es legt besonderes Augenmerk auf aktuelle Beispiele und Trends, welche professionelles Handeln sowie ein zukunftsweisendes Management beeinflussen.

7. Tagungsankündigungen und Call for Papers

- 1) 29. Februar 2024: Gewinnen, um zu bleiben. Raus aus dem Fachkräftemangel. KONGRESS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND PERSONALVERANTWORTLICHE IN SOZIALEN UND ERZIEHERISCHEN ARBEITSFELDERN, Koblenz
<https://www.hs-koblenz.de/sozialwissenschaften/kongress-fachkraeftemangel>
- 2) 01. März 2024: Die digitale Zukunft der Sozialwirtschaft – Chancen und Risiken für die Praxis, Graz (AT)
<https://socialdb.at/fachtagung/>
- 3) 06. März 2024: 28ste Sozialwirtschaftliche Managementtagung SWMT, Mainz
<https://www.swmt.org/>
- 4) 11. – 12. März 2024: Fachtagung Soziale Digitalisierung, Jena
<https://www.eah-jena.de/soziale-digitalisierung>
- 5) 05. – 06. Juni 2024: Zukunftskongress Sozialwirtschaft, Essen
<https://www.sozialwirtschaft-managen.de/>
- 6) 20. – 21. Juni 2024: Decisions, Assessment, Risk & Evidence in Social Work, 20. /21.6.24, Zürich (CH)
<https://www.zhaw.ch/en/sozialarbeit/weiterbildung/fachveranstaltungen/decisions-assessment-risk-and-evidence-in-social-work-dare/>
- 7) 27. September 2024: Hybrid-Tagung der BAG SMW zum Thema Nachhaltigkeit in der Sozialwirtschaft, SRH Dresden School of Management, Dresden.
Die Teilnahme an der Tagung ist kostenfrei. Anmeldung bitte bis zum 1.9.2024 per E-Mail an:
Ute.Kahle@srh.de
- 8) 16. – 17. Oktober 2024: ConSozial, Nürnberg
<https://www.consozial.de/>

IMPRESSUM

Redaktion: Susanne Dreas und Julian Löhe
Layout: Constantin Friz

Bundesarbeitsgemeinschaft Sozialmanagement / Sozialwirtschaft
an Hochschulen e.V.
Geschäftsstelle
Krumme Straße 46
38300 Wolfenbüttel

Vertreten durch: Prof. Dr. Ludger Kolhoff (Vorstandsvorsitzender)

Registereintrag:
Eintragung im Vereinsregister.
Registergericht: Charlottenburg
Registernummer: VR 22222B