

Erhebung „Führen im Sozialbereich“

Hintergrund

Als Wirtschaftspsychologin bin ich seit über 15 Jahren im Training und Coaching u.a. im Sozialbereich tätig. Bei meiner Arbeit werde ich immer wieder mit ähnlichen "Problemen" von Führungskräften im Sozialkontext konfrontiert (wollten nie Führungskraft werden; habe Position nur angenommen, weil sich niemand anderer fand; leide unter der Fülle organisatorischen Arbeiten, etc). Angeregt durch diese Erfahrung wollte ich meine "Hypothesen" zum Thema "Führen im Sozialmanagement" auf Repräsentativität untersuchen.

In der Zeit von Februar 2007 bis August 2009 wurde der Fragebogen vor allem an Führungskräfte in folgenden Bereichen verschickt:

- Erwachsenenbildung
- Krankenhäuser und Pflegeheime
- Gemeinnützige soziale Einrichtungen

Zahlen

Es nahmen bis August 2009 gesamt 40 Personen teil- 30 Frauen und 10 Männer.

Die Mehrheit (28 Personen) gibt an, schon mehr als 3 Jahre Führungskraft zu sein (also durchwegs in Führung erfahren Personen)

29 der 40 Befragten hatten nie vor, Führungskraft zu werden.

Auf die Frage, wie sie denn Führungskraft wurden, gaben 26 keine Antwort. 9 gaben an, passiv- also durch jemand anderen- dazu geholt worden zu sein. Nur 5 gaben an, sich aktiv für die Führungsposition beworben zu haben.

Folgende Ergebnisse lassen sich aus der Umfrage erkennen

I) Führungskräfte im Sozialbereich haben kaum eine langfristige Karriereplanung. Viele haben nie vorgehabt Führungskraft zu werden

Das bedeutet

- Wenig Vorbereitung auf die Führungsrolle
- kaum Vorstellung, was auf mich zukommt

Dementsprechend wurde als eine große Herausforderung das **Übernehmen bzw. Akzeptieren der eigenen Führungsrolle** genannt. Besonders wichtig scheint hier der Punkt „Sich selbst treu bleiben“ zu sein.

Die **Klarheit über die eigene Rolle**, den eigenen Führungsstil und seine Ziel wurde auch besonders häufig als wichtigste Lernerfahrung, die man anderen mitgeben möchte, genannt.



II) Es gibt ein Problem mit dem „Grenzen setzen“. Die Durchsetzungskraft im Team fehlt oft.

Grenzen setzen wurde als wichtigste Lernerfahrung, die man neuen Führungskräften mitgeben wollte, genannt.

Die UmfrageteilnehmerInnen meinen, dass Führungskräfte zu sozial und am Helfen orientiert sind oder dann zum Gegenteil neigen und sehr streng agieren, eventuell auch autoritär. Eine wichtige Lernerfahrung war bei Vielen der befragten Führungskräften die Tatsache „Es nicht allen Recht machen zu können“.

Klarheit wie zum Beispiel klares Kommunizieren von Strategien, Zielen und Klarheit über den eigenen Führungsstil wurden als weitere wichtige Punkte angeführt.

III) Die Stressbelastung und damit auch die Burnout-Gefährdung ist hoch

Balance finden, wurde am häufigsten als wichtigste Lernerfahrung genannt.

Die Balance zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Belangen und auch die Abgrenzung zwischen Beruf und Privat.

Einige der schon genannten Punkte wie soziale Ader, Schwierigkeiten Grenzen zu setzen, es allen Recht machen wollen führen langfristig zum Burn Out.

IV) Die Führungskräfte im Sozialbereich sehen ihre Empathie und soziale Kompetenz als größte Stärke an

V) Als ideale Führungskraft im Sozialbereich wird jemand beschrieben, der/die

- Eine authentische Persönlichkeit ist und über die eigene Person/Rolle reflektiert
- Ein gutes Selbstvertrauen und eine klare Kommunikation hat (was Ziele, Grenzen, Strategien, unpopuläre Entscheidungen) betrifft.
- Sein/ihr Fachwissen im sozialen Bereich mit wirtschaftlichem Fachwissen paart

Für nähere Informationen zu dieser Erhebung kontaktieren Sie bitte:

Mag.^a Sabine Prohaska
prohaska@seminarconsult.at
0664/3851767