

newsletter

06/2006



Sozialmanagement

Linz

Die ersten SozialmanagerInnen kommen 24 frischgebackene AbsolventInnen
Produktivitätsentwicklung Analyse-Instrumente, einfach und wirksam
Der Businessplan Die schriftliche Fixierung der Unternehmensplanung
Das Informationspraktikum – ein erster praxisorientierter Zugang zum
Handlungsfeld sozialer Dienste
Mutterglück und Studium Wie ist das möglich?
vorBAUEN Wohnen im Alter – Bauen fürs Alter

Erscheinungsort



Die ersten SozialmanagerInnen (FH)

*„Die ersten 24
AbsolventInnen feiern
ihre Sponison am 17.
Juli in den
Redoutensälen“*

Der vor vier Jahren etablierte Fachhochschulstudiengang Sozialmanagement in Linz darf sich schon bald über seine ersten AbsolventInnen und frischgebackenen SozialmanagerInnen freuen. Insgesamt werden 24 StudentInnen Ende Juni 2006 zur Diplomprüfung antreten und ihren Abschluss am 17. Juli 2006 bei der offiziellen Sponisonsfeier in den Linzer Redoutensälen mit LH Dr. Josef Pühringer zelebrieren. Während des vierjährigen Studiums konnten sich die StudentInnen umfangreiche Kenntnisse in den unterschiedlichsten Bereichen des Non-Profit-Managements wie z.B. Personalmanagement, Controlling, Organisationsentwicklung, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Marketing etc. aneignen. Dank diverser Praktika sowie der berufsorientierten Ausrichtung waren sie in der Lage, das erlernte Wissen bereits während des Studiums praktisch anzuwenden.

So vielseitig die Ausbildung des Fachhochschulstudienganges Sozialmanagement ist, so unterschiedlich sind auch die einzelnen AbsolventInnen. Einige haben bereits die Zeit des Studiums für einen beruflichen Einstieg in den Sozialbereich genutzt. Exemplarisch möchten wir ihnen drei von ihnen und ihre persönlichen Karrieren näher vorstellen.

Bettina Baumgartner

Im Jahr 2000 habe ich meine wirtschaftliche Ausbildung an der HBLA für Kultur- und Kongressmanagement in Steyr mit der Matura abgeschlossen

Nach einem 3-monatigen Au-Pair Aufenthalt in Rom, arbeitete ich als Importsachbearbeiterin in einem internationalen Handelsunternehmen.



Mein gesellschaftspolitisches Interesse und soziales Engagement hat mich jedoch dazu geführt, mich im Jahr 2002 am Fachhochschulstudiengang Sozialmanagement zu bewerben.

Mit dem Beginn des Studiums im Oktober 2002 beendete ich meine Tätigkeit als Importsachbearbeiterin und mein erstes Informationspraktikum führte mich zur

*„Durch die
berufsbegleitende Form
war es gleichzeitig
möglich
Praxiserfahrungen zu
sammeln.“*

Flüchtlings- und MigrantInnenhilfe der Caritas OÖ. Heute bin ich nach wie vor dort beschäftigt. Das Informationspraktikum hat mir geholfen, in dieser Abteilung Fuß zu fassen. Zuerst im Sekretariat und durch Weiterbildungsmaßnahmen seit nun mehr als zwei Jahren als Flüchtlingsberaterin.

Während dieser Tätigkeit absolvierte ich zudem mein Auslandspraktikum in Bozen, wo ich für einen Monat in einer Wohngemeinschaft für HIV Infizierte und an AIDS erkrankte Menschen tätig war. Mein Berufspraktikum absolvierte ich in der Abteilung Personalentwicklung der Caritas OÖ. Nun, am Ende meines Studiums, bin ich gespannt, wohin mich mein beruflicher Weg in Zukunft führen wird.

Sabine Katzmaier



Nach der Matura an der Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik absolvierte ich die Akademie für Ergotherapie in Linz. Unmittelbar danach begann ich mit dem Studium an der Fachhochschule. Durch die berufsbegleitende Form war es gleichzeitig möglich, als

Ergotherapeutin Praxiserfahrungen im direkten Kontakt mit Menschen mit Beeinträchtigungen und im Bereich der Geriatrie zu sammeln. Das Berufspraktikum der FH absolvierte ich im Therapiezentrum des Evangelischen Diakoniewerks Gallneukirchen. Aus dem dort stattfindenden Organisationsentwicklungsprozess ergab sich das Thema für die Diplomarbeit mit dem Titel „Vorgehensweise bei Prozessoptimierungen und Möglichkeiten der kontinuierlichen Einbindung von Vorschlägen zur Prozessverbesserung“. Derzeit bin ich geringfügig im Diakoniewerk beschäftigt, um ein Konzept für ehrenamtliche Mitarbeit zu erstellen. Nach Abschluss meines Studiums werde ich die Leitung der Fördergruppen Linzerberg im Diakoniewerk übernehmen.

Ich hoffe, dort mein Wissen und meine Erfahrungen aus der ergotherapeutischen Praxis und dem Studium an der Fachhochschule optimal verknüpfen und einbringen zu können.

Karin Thallinger

Nach meiner Ausbildung zur Volksschullehrerin arbeitete ich, aufgrund einer fehlenden geeigneten Lehrverpflichtung, in der Organisation eines Heilpädagogischen Kongresses.

Während dieser Tätigkeit wurde ich auf den Studiengang Sozialmanagement der FH OÖ in Linz aufmerksam, dessen Inhalte und Ziele mich von Beginn an sehr angesprochen haben.

„Ich hoffe, dass ich zukünftig viele erworbene Kenntnisse und Erfahrungen im Sozialbereich umsetzen kann.“

Durch mein sozialpolitisches Interesse und meinen geplanten Umzug nach Linz beschloss ich schließlich mich zu bewerben und startete im darauf folgenden Herbst mit dem Studium. Gleichzeitig begann ich die Fachtagung „Qualität und Integration“, die von der Volkshilfe OÖ und der Pädagogischen Akademie des Bundes in Linz initiiert wurde, zu organisieren.



Dies war mein erster beruflicher Schritt in den Sozialbereich, denn nach dieser Tätigkeit arbeitete ich in der Landesgeschäftsstelle der Volkshilfe OÖ und bin dort seit Herbst 2005 in der Stabstelle „Gesundheits- und Sozialdienste“, Bereich Pflege und Betreuung, tätig. Meine verschiedenen beruflichen

Tätigkeiten und Aufgabenbereiche in den letzten Jahren sowie das praxisnahe Studium ergänzten sich sehr gut. Den „Umstieg“ in den Sozialbereich habe ich bisher nicht bereut und hoffe, dass ich zukünftig viele erworbene Kenntnisse und Erfahrungen im Sozialbereich umsetzen kann.

Produktivitätsentwicklung Analyse-Instrumente praktisch, einfach und wirksam(2)

In der letzten Folge des NEWSLETTER SOZIALMANAGEMENT wurde das Konzept von Performance Improvement vorgestellt. In diesem zweiten Teil werden die Instrumente geschildert, mit denen dieser Ansatz arbeitet.

Wenn in einem Unternehmen Unzufriedenheit mit der Leistung aufkommt, sind Führungskräfte und MitarbeiterInnen immer wieder versucht, mit Schuldzuweisungen an konkrete Personen zu (re-)agieren.

Die Methoden des Performance Improvement bieten einen Ausweg durch eine Analyse der Organisation mit einem Blick über die Person hinweg auf den jeweiligen Prozess sowie auf die dahinter liegende (Aufbau-) Organisation. Dies gelingt zunächst durch das konsequente Betrachten einer Organisation in mindestens drei Ebenen:

Da wäre zum einen die in der Organisationslehre bisher im Mittelpunkt stehende Aufbauorganisation, die Prozessebene (vulgo

Prof.(FH) Dr. Paul Brandl

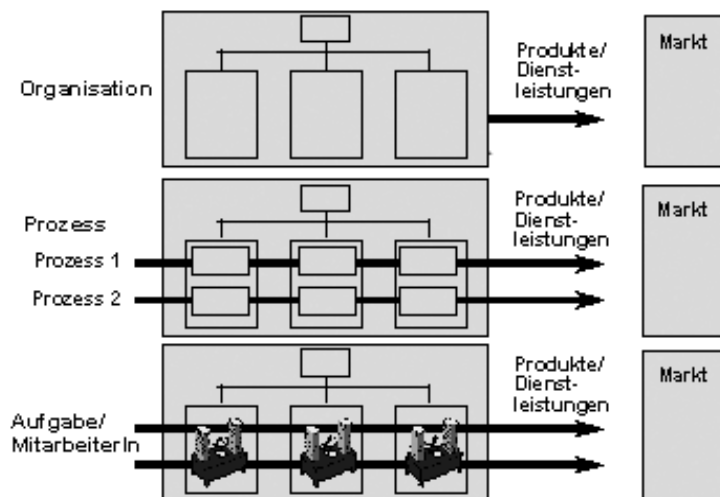
Die 3 Ebenen der Organisation:

- Aufbauorganisation
- Prozessebene
- Aufgabenebene

Ablauforganisation) mit dem Kernprozess plus den dazugehörigen Lenkungs- und Unterstützungsprozessen sowie die Aufgabenebene mit den zugeordneten MitarbeiterInnen (1):

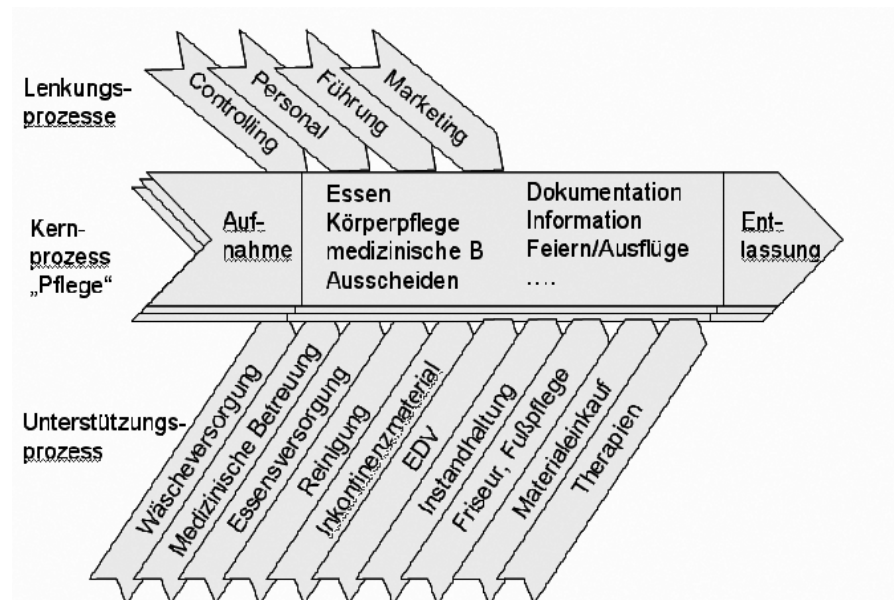
Dieses allgemeine Modell muss nun angepasst werden auf das jeweilige Unternehmen. Auf der Organisationsebene existiert zum einen die originär

aus dem Performance Improvement kommende Darstellungsform, genannt „Business Map“ oder „Prozesslandkarte“ von Panza (2) oder auch etwas einfacher, jedoch nicht durchgängig orientiert am Geschäftsprozessmanagement das Modell von Haltiner/Hartmann (3). Damit können auch die tatsächlichen Kommunikations- und Leistungsströme gut abgebildet werden.



Angepasst an die Praxis von sozialwirtschaftlichen Unternehmen haben wir in einem Projekt mit einem Alten- und Pflegeheim des Magistrat Wels eine einfachere Darstellung in Anlehnung an das Prozessmodell (4)

oder etwa auch an die Wertschöpfungskette (5) gewählt. Zusammen mit den Führungskräften des Alten- und Pflegeheimes wurde versucht, die Unterstützungsprozesse einer Organisation abzubilden:



“Die Sammlung unterschiedlicher Sichtweisen hat eine gute Auflistung der Problemzonen aus verschiedenen Perspektiven ergeben.“

Mit diesem vorläufigen Modell konnten wir bei den Führungskräften und MitarbeiterInnen im Haus herumgehen und fragen, was noch zu ergänzen wäre, damit sie sich mit dieser Darstellungsform der Unterstützungsprozesse identifizieren können. Anschließend befragten wir dieselben Personen nach den derzeit vorhandenen/vermuteten Problemen, Schwierigkeiten und Konfliktzonen in den Kern-, Unterstützungs- und Lenkungsprozessen des Alten- und Pflegeheimes, wobei sie keine Schuldzuweisungen an konkrete Personen vornehmen sollten.

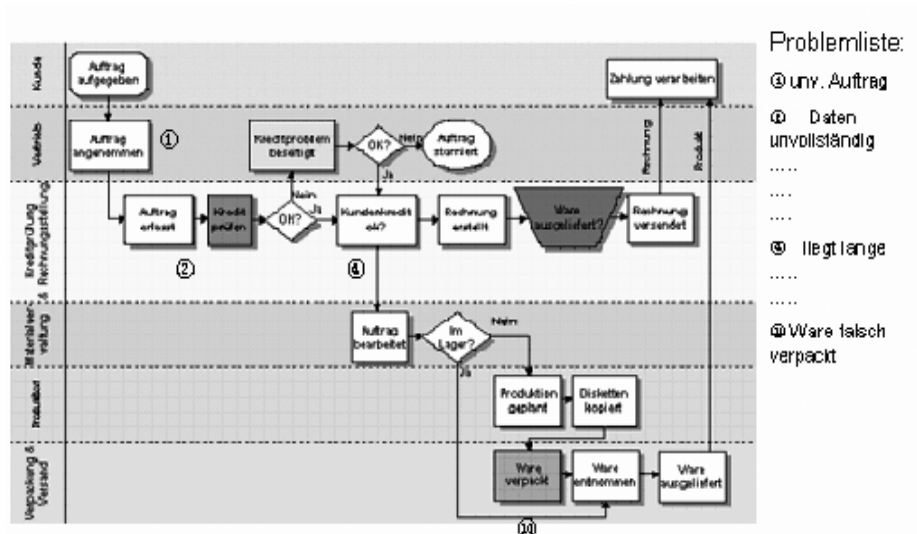
Diese Sammlung der unterschiedlichen Sichtweisen hat eine gute Auflistung der Problemzonen aus verschiedenen Perspektiven ergeben, die sich in die obige Prozesslandkarte eintragen lassen. Die Häufung von Problemen und deren Wirkungen auf die Leistungserbringung lassen sich in der Folge gut analysieren.

Schließlich wurden für die weitere Bearbeitung in diesem Projekt zwei Unterstützungsprozesse nach dem Gesichtspunkt der subjektiven Belastung der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte sowie der erwarteten Entlastung ausgewählt und analysiert. Dazu haben wir diese Prozesse detaillierter in Form eines „Prozessmodells“ in der Art dargestellt, wie sie uns von den MitarbeiterInnen und Führungskräften geschildert wurden. Eine sehr detaillierte Beschreibung ist in der Regel nicht erforderlich, da im Zuge der lösungsorientierten Konstruktion des Soll-Prozesses die Ist-Probleme nicht mehr auftauchen sollten, also gelöst sind. Wir konnten so auf Basis der verschiedensten Sichtweisen nach den Unzulänglichkeiten im Prozess fragen (6):

Prof.(FH) Dr. Paul Brandl

Bereits auf die Frage nach den „Problemzonen“ wurde von den MitarbeiterInnen eine Reihe von Ideen, Wünschen und Anregungen für eine Neuorganisation des Arbeitsablaufes genannt. Diese gemeinsame

Sichtweise war zusammen mit einer systematischen Suche nach Verschwendungsformen und somit nicht wertschöpfenden Teilen in der Ablauforganisation die Ausgangsbasis für die gemeinsame Modellierung des „Soll-Prozesses“.



Diese Vorgangsweise ist ganz im Sinne eines lösungsorientierten Ansatzes (7) und entspricht den Grundsätzen der Geschäftsprozessoptimierung (8). Sie zielt auf kurz- und mittelfristige Verbesserungsmöglichkeiten der betreffenden Organisationseinheit.

(nützliche) Rolle von Bedenkenträgern für mögliche neue, ungewöhnliche Lösungen versetzt, frei nach dem Motto „Bei einer guten Lösung darf das nicht passieren!“ Insbesondere die Bearbeitung von emotionalen Widerständen und die damit einhergehenden Einstellungsänderungen der beteiligten MitarbeiterInnen und Führungskräfte entlang der Wertschöpfungskette waren durch die Beschäftigung mit dem optimierten neuen Ablauf möglich. Erst nachdem auch die beteiligten MitarbeiterInnen Bedenken, Ergänzungen und Lösungen für die neue Organisationsform eingebracht hatten, war die bewusste, gemeinsame Planung des neuen, schlanken Arbeitsablaufes abgeschlossen.

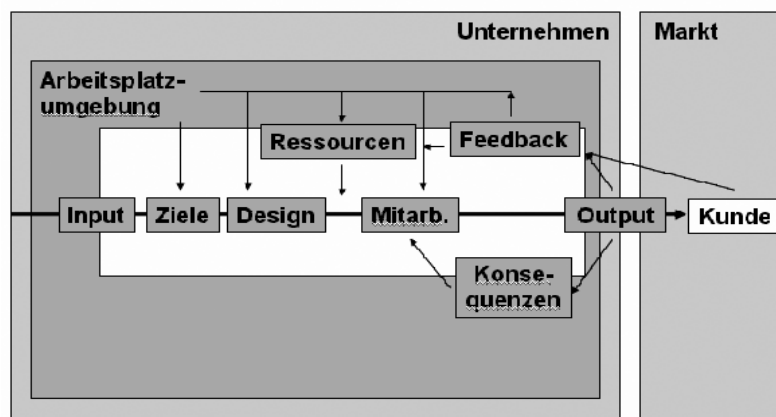
Die gemeinsame Konstruktion des Soll-Prozesses war mit einer Reihe von Lernprozessen verbunden, im Bereich des Neudenkens von Arbeitsabläufen ebenso wie im Bereich eines Umdenkens psychologischer Natur, indem Lieferanten und Kunden sich der eigenen Leistungen bewußt wurden. Die Führungskräfte und MitarbeiterInnen wurden dazu in Anlehnung an die Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse (9) in die

„Die Aufgabe von Führungskräften ist es wenigstens einmal jährlich im Zuge einer Feedbackschleife Unzulänglichkeiten und Verbesserungspotenziale zu bearbeiten.“

Den absoluten Endpunkt stellt dann noch die Klärung der Verantwortlichkeiten für den Prozess als erster Schritt in Richtung Aufbauorganisation dar. Führungskräfte erhalten dabei eine neue Rolle als Prozesseigner. Deren Aufgabe ist es, wenigstens einmal jährlich im Zuge einer Feedbackschleife (vergleichbar einem internen Qualitätsaudit oder einem Mitarbeitergespräch) Unzulänglichkeiten und Verbesserungspotenziale zu bearbeiten, um nicht nur einen reibungslosen, sondern auch einen möglichst effizienten und kostengünstigen Ablauf zu gewährleisten. Da die Führungskraft die definierte Anlaufstelle im Falle auftretender Probleme im laufenden Betrieb darstellt, kann auch eine kontinuierliche Verbesserung dieses Prozesses durch Vorschläge der beteiligten MitarbeiterInnen erfolgen. Durch die zeit- und wertmäßige Erfassung der einzelnen Schritte bei der Aufnahme des Ist-Prozesses kann das Ausmaß der Verminderung der verschwendeten Ressourcen gut belegt

werden. Schließlich wurde - im Sinne eines Probehandelns – das neue Organisationsmodell für den neuen Ablauf mitsamt den neuen Zuständigkeiten, Formularen und Informationswegen erarbeitet und durchgespielt. Eine funktionierende EDV sowie eine gute Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen sind das Rückgrat des Erfolgs dieser Maßnahmen.

Nun darf nicht der Eindruck erweckt werden, dass mit der Neudefinition der Prozesse alle personellen Probleme beseitigt werden können oder der Aufgabenebene keine Aufmerksamkeit mehr geschenkt werden muss. Vielmehr steckt die Tücke im Detail der Übergänge von einem Prozessschritt zum anderen bzw. vom Unterstützungsprozess zum Kernprozess, von einem/r MitarbeiterIn auf den/die nächste/n MitarbeiterIn und natürlich auch in der Leistungsfähigkeit der einzelnen MitarbeiterInnen selbst. Mittels des nachfolgenden Schemas aus dem Performance Improvement zur Aufgabenebene können im Detail alle Aspekte des Arbeitsablaufes an einem Arbeitsplatz durchgegangen werden (10):



Dieses Schema dient auch in weiterer Folge als eine Checkliste für alle Beteiligten, ob auch an alles gedacht wurde: vom Input des Lieferanten über die Arbeitsplatzbeschreibung bis zur Mitarbeiterauswahl, dem Funktionieren der Feedbackschleife, einfacheren Formularen und dem gewünschten Output für den Kunden.

Zusammenfassung:

Die oben dargestellten Modelle sind Analyseinstrumente auf Basis der Gedankenfolie des Performance Improvement. Sie sind auf das jeweilige Unternehmen, den jeweiligen Prozess und Arbeitsplatz anzupassen und garantieren so eine Auseinandersetzung der beteiligten MitarbeiterInnen mit der eigenen Realität (IST) sowie mit der eigenen Zukunft (SOLL). MitarbeiterInnen kommen damit geistig in Bewegung und steigern so die Kompetenz zur Selbstdiagnose der eigenen Situation. Dies ist dann die Basis für das lösungsorientierte Neudenken einer Organisation, eines Prozesses oder einer Aufgabe.

(1) vgl. dazu Wittkuhn K. D., *Auf dem Weg zu einer integrierten Methodologie*, Seite 77ff. in: Wittkuhn K.D., Bartscher T. Hrsg., *Improving Performance*, 2001.

(2) vgl. Panza C. M., *Picture this ... your function, your company ...*, 2. Auflage, 1991, Seite 17.

(3) vgl. Haltiner R., Hartmann J., *Proaktiv zu höherer Qualität in: Management und Qualität*, 3/2006, Seite 16

(4) vgl. Weiss M., *Marktwirksame Prozessorganisation. Organisationen marktwirksam gestalten. An der Begegnungsqualität mit dem Umfeld arbeiten. Leistungsprozesse managen*, 2003.

(5) vgl. Schmelzer H.J., Sesselmann W., *Geschäftsprozessmanagement in der Praxis*, 4. Auflage, 2004, Seite 46.

(6) Vergleichbar ist die Vorgangsweise in etwa mit der FMEA wie sie etwa beschrieben ist bei: Müller D.H., Tietjen T., *FMEA-Praxis*, 2000.

(7) Geisbauer W., *Reteaming. Methodenhandbuch zur lösungsorientierten Beratung*, 2004 oder auch Meier D., *Wege zur erfolgreichen Teamentwicklung*, 2005.

(8) vgl. Töpfer A., Hrsg., *Geschäftsprozesse: analysiert und optimiert*, 1996 zusammen mit vgl. Imai Masaaki, *Gemba-Kaizen*, 1997 und Graf-Götz F., Glatz H., *Organisation gestalten*, 2003.

(9) vgl. Müller D.H., Tietjen T.: *FMEA-Praxis*, 2000

(10) Wittkuhn K. D., *Auf dem Weg zu einer integrierten Methodologie*, in: Wittkuhn K.D., Bartscher T., Hrsg., *Improving Performance*, 2001.

Der Businessplan. Schriftliche Fixierung der Unternehmensplanung

Der „Businessplan“ (1) als spezieller Planungsansatz wurde insbesondere in Nordamerika kultiviert. Wesentlich stärker als im deutschsprachigen Raum gehört in den USA die Vorlage eines

solchen Businessplans nicht nur im Venture Capital-Bereich, sondern generell zur Erreichung von Krediten bei Gründungsvorhaben zu den selbstverständlichen Erwartungen der Zielpersonen.

„Der Businessplan gibt Auskunft über Geschäftsidee, Unternehmensstrategie, Rechts- und Beteiligungsstruktur, Finanzierung, Liefer- und Leistungsprofil sowie Chancen und Risiken am Markt.“

In mehreren Business Schools der USA werden Kurse angeboten, die das Rüstzeug zur Entwicklung solcher Geschäftspläne vermitteln sollen. Darüber hinaus wird er auch bei Betriebserweiterungen, Unternehmenszusammenschlüssen, Verkauf von Unternehmen, Unternehmensbewertungen, Reorganisationen, Akquisitionen, Anwerbung von Spitzenmanagern und Unternehmensanalysen eingesetzt.

Der „Geschäftsplan bzw. das Unternehmenskonzept“ (2) - wie der Businessplan auch bezeichnet wird - gibt übersichtlich, verständlich und vollständig Auskunft über die Geschäftsidee, die Unternehmensstrategie, die Rechts- und Beteiligungsstruktur, die Finanzierung, das Liefer- und Leistungsprofil sowie über die Chancen und Risiken am Markt. Er wird mit Ist- und Planzahlen aus dem Rechnungswesen unterlegt. Durch den Businessplan wird die Unternehmensleitung bzw. die Projektleitung angehalten, ihre Ideen und Vorstellungen systematisch zu durchdenken sowie logisch und präzise darzulegen.

Dieses Unternehmenskonzept ist das entscheidende Instrument, um (zukünftige) Kooperationspartner, Kapitalgeber oder Subventionsgeber von einer Geschäftsidee zu überzeugen und ihnen aufzuzeigen, wie vertrauenswürdig, rentabel bzw. Nutzen stiftend und perspektivenreich das Projekt oder das Unternehmen ist.

Der Businessplan dient somit als wichtige Entscheidungsgrundlage. Er umfasst einen Zeithorizont von drei bis fünf Jahren, wobei das erste Planjahr im Finanzteil zumindest in Quartalen eingeteilt werden sollte.

Aufbau eines Businessplans

Der klassische Businessplan gliedert sich in folgende Kapitel, die je nach Einsatzgebiet unterschiedlich detailliert ausgearbeitet werden können:

- Executive Summary
Zusammenfassung des Businessplanes auf ein bis zwei Seiten
- Das Unternehmen:
Geschäftsidee, Zweck der Unternehmung, Kundenorientierung, Kapitalgeber, Kostenträger, Subventionsgeber etc.
 - *Unternehmensstrategie und Unternehmensziele*
Entwicklung des Unternehmens, Strategische Geschäftseinheiten (SGE), Strategische Ziele
 - *Unternehmensorganisation*
Aufbau-, Ablauforganisation, Bürokratieabbau
 - *Berater*
 - *Beteiligungen*
 - *Kooperationspartner, Netzwerke und strategische Allianzen*
 - *Entwicklung der Schlüsselkennzahlen*
Umsatz, Return on Investment, Cashflow, Mitarbeiter u.a.
 - *Stärken und Schwächen*

„Der Businessplan kommt bei NPOs zum Einsatz, wenn das erwerbswirtschaftliche Prinzip gefordert ist oder der Kostendruck sehr hoch ist und effizientere Organisationsprozesse für das weitere Bestehen unumgänglich sind.“

- Management / Personal / Administration
Unternehmensleitung, Schlüsselpersonen, Führungsstil und Motivation, Defizite, Informations- und Kommunikationsprozess, Entlohnungssystem, Controlling, Vorschlagswesen
- Liefer- und Leistungsprofil
Produkte und Dienstleistungen mit Stärken und Schwächen, Produktentwicklung, Portfolioanalyse
- Märkte
Quantitative und qualitative Marktdaten, Marktanalyse
- Konkurrenz
Mitbewerber-Analyse, Benchmarking, SWOT-Analyse
- Marketing
- Standort / Infrastruktur
Standortanalyse
- Produktion / Erbringung der Dienstleistung
- Risikoanalyse
- Finanzen
Kapitalbedarfsplan, Plan-Gewinn- und-Verlust-Rechnung, Plan-Bilanz, Finanzflussrechnung, Liquiditätsplan, Kennzahlen, Finanzierung
- Anhang / Beilagen

Dieses Grundschema eines Businessplanes kann je nach Schwerpunktsetzung modifiziert und akzentuiert werden.

In welchem Bereich der Schwerpunkt liegt, hängt wesentlich vom Planungsziel ab, d. h. ob es sich um eine Neugründung, eine Betriebserweiterung oder eine Reorganisation handelt. Weiters sind die Branche, die Bedingungen auf den Beschaffungs- und Absatzmärkten und andere relevante Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Das betriebswirtschaftliche Instrument Businessplan eignet sich hervorragend für den Einsatz in NPOs, sozialen Organisationen und im öffentlichen Bereich und kann hier sehr gute Dienste leisten. Oftmals wird in sozialen Organisationen noch ohne konkrete formalisierte Planungsgrundlagen gearbeitet. Der Businessplan kann hier grundlegende Arbeit leisten: Vorhaben, zukünftige Abläufe und Entwicklungen werden planerisch festgeschrieben (Soll-Werte) und somit in der Zukunft mess- und beurteilbar durch den Vergleich mit dem tatsächlichen Geschäftsablauf (Ist-Werte). Der Businessplan kommt in Nonprofit-Organisationen bereits dort zum Einsatz, wo das erwerbswirtschaftliche Prinzip gefordert ist (Eigenerwirtschaftung) oder der Kostendruck sehr hoch ist und effizientere Organisationsprozesse für das weitere Bestehen unumgänglich sind.

Der Businessplan im FH-Studiengang Sozialmanagement

Im Diplomstudiengang Sozialmanagement an der FH-Linz werden die Studierenden gezielt dafür ausgebildet, Ideen für innovative Projekte im Sozial- und Gesundheitsbereich selbständig in konkrete Unternehmenskonzepte umsetzen zu können.

„Der Studiengang Sozialmanagement kann als Vorreiter in der Entwicklung eines „social businessplan“ als Instrument für Nonprofit-Organisationen betrachtet werden.“

Deshalb wird das Themenfeld „Businessplan“ in mehreren Lehrveranstaltungen aufbereitet. Beginnend im 6. Semester werden erste Businesspläne in englischer Sprache erstellt. Im 7. Semester werden die theoretischen Grundlagen vertieft und das praktische Erarbeiten aktueller Businesspläne geübt. Im 8. Semester schließlich werden diese Kenntnisse in den Rahmen eines Unternehmens-Planspiels eingebracht und getestet. Der Studiengang Sozialmanagement in Linz kann damit als Vorreiter in der Entwicklung eines „social businessplan“ als Instrument für Nonprofit-Organisationen betrachtet werden.

Auch im Rahmen von Diplomarbeiten werden Businesspläne erstellt, etwa im Sommersemester 2006 eine Diplomarbeit zum Thema „Errichtung einer Kurzliegerstation in einem Krankenhaus“.

Dabei wurde ein Businessplan konzipiert, der vor dem Hintergrund des Gesundheitssystems in Österreich die Schwerpunkte Organisation (Anbindung der neuen Station an das bestehende Krankenhaus), Marketing und eine Szenariorechnung (unterschiedliche Belegstage, Patientenanzahl) ausarbeitet.

Im nächsten Newsletter wird auf den „internen“ Businessplan, Businessplan-Wettbewerbe, Informationsquellen sowie Hilfsmittel zur Erstellung eines Businessplanes eingegangen.

(1) Vgl. Hofmeister, R., *Der Businessplan*, Ueberreuter, Wien 2003 und Ludolph, F., Lichtenberg; S., *Der Businessplan*, Econ, München 2001

(2) Vgl. Klandt, H., *Gründungsmanagement: Der integrierte Unternehmensplan*, Oldenbourg Verlag, München 2005

„Das Informationspraktikum bietet Einblick in die Bedürfnislagen der Zielgruppen sowie in die Rahmenbedingungen und Handlungsfelder der Anbieter sozialer Dienste.“

Das Informationspraktikum ein erster praxisorientierter Zugang zum Handlungsfeld sozialer Dienste

Für Studierende, die noch nicht über fundierte Berufspraxis im Sozial- oder Gesundheitsbereich verfügen, schreibt der Studienplan des Diplomstudien-ganges Sozialmanagement ein von einem Praxisseminar begleitetes Informationspraktikum vor. Ziel ist es, Einblick in die Bedürfnislagen der Zielgruppen sowie in die Rahmenbedingungen und Handlungsfelder der Anbieter sozialer Dienste zu bekommen.

Manuela Weber und Marlene Ribeiro, Studierende des Jahrganges 2005, berichten von ihren Praktika:

Manuela Weber

„Gespannt, was in den nächsten vier Wochen auf mich zukommen würde, und natürlich auch etwas aufgeregt, startete ich in den ersten Tag meines Informationspraktikums Ende Jänner, welches ich in einer Tagesheimstätte der Lebenshilfe in Vöcklabruck absolvierte.

Diese Einrichtung bietet Beschäftigung und Betreuung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung im Jugend- und Erwachsenenalter, sofern eine berufliche Anlehre oder Ausbildung oder ein Arbeitsverhältnis nicht möglich sind.

Ich wurde einer Beschäftigungsgruppe zugeteilt, in der ich die meiste Zeit meines Praktikums verbrachte. Es wurde mir jedoch auch ermöglicht, an diversen gruppenübergreifenden Sonderangeboten wie Schwimmen, Musikunterricht, heilpädagogisches Voltigieren usw. teilzunehmen und somit auch in diese Bereiche Einblicke zu gewinnen. In den ersten zwei Wochen meines Praktikums habe ich mich vermehrt mit einem Klienten mit Einzelbetreuungsbedarf in unserer Gruppe beschäftigt. Anfangs hatte ich gewisse Berührungsängste und auch Sorge, etwas falsch zu machen, doch mit der Zeit schwanden diese Befürchtungen. Zusammenfassend kann ich behaupten, dass ich während meines Praktikums einen guten Einblick in die Arbeit meiner Praxisanleiter erhielt und sich das Verständnis und die Wertschätzung für ihre Tätigkeit bestärkt haben.

Außerdem empfand ich es als bereichernd, dass ich all diesen verschiedenen Menschen begegnen konnte, sie eine kurze Zeit begleiten durfte und nach Möglichkeit auch meine Hilfe anbieten konnte. Es war schön, die Herzlichkeit, Dankbarkeit und menschliche Wärme, die einem entgegengebracht wurde, zu erleben.“

Marlene Ribeiro

„Die Semesterferien verbrachte ich heuer damit, mein Info-Praktikum bei der „Heidlmair Ges.mbH – Lebensraum für Kinder und Jugendliche“, einem

privatwirtschaftlichen Familienunternehmen mit 10 Wohngruppen in ganz Oberösterreich, zu absolvieren. Geboten werden Kindern und Jugendlichen zwischen 4 und 18 (in Ausnahmefällen bis 21) Jahren nicht nur essentielle Dinge wie Versorgung und Unterkunft, sondern auch ein reichliches Freizeitangebot, Lernhilfen, eine Gemeinschaft, in der sie sich wohl fühlen können und lernen können, ein „normales“ Leben zu führen.

Ich durfte in alle 10 Häuser „reinschnuppern“, da jede dieser WGs sehr individuell gestaltet und geführt wird. Den Großteil meines Praktikums verbrachte ich aber in der WG Wankham, wo ich wie eine ganz „normale“ Mitarbeiterin integriert wurde und auch die meisten Tätigkeiten ausüben durfte. Das war auch ein Punkt, wieso mir diese Zeit so viel Spaß gemacht hat, weil ich wirklich mithelfen und mitarbeiten konnte und nicht nur zuschauen musste. Wir verbrachten sogar gemeinsam ein Wochenende in Aigen/Schlägl zum Skifahren am Hochficht. Ich hatte allerdings auch die Möglichkeit, bei vielen Gesprächen der Führungsebenen dabei zu sein und habe so einen guten Einblick in die organisatorischen Abläufe des Unternehmens bekommen.

Es waren 3 Wochen mit vielen neuen Eindrücken und Erfahrungen, die sich wirklich gelohnt haben. Ich empfinde dieses Informationspraktikum als sehr wichtig, da gerade Studenten/innen die noch keine oder wenig Erfahrung im sozialen Bereich haben, dadurch eine guten ersten Eindruck und ein gewisses „Feeling“ bekommen.“

Mutterglück und Studium Wie ist das möglich?



Schwangerschaften bringen für Frauen immer eine große Zeit der Veränderung mit sich. Besonders dann, wenn sie gerade eine Ausbildung begonnen haben, was ich selbst am eigenen Leib erfahren durfte. Es dürfte auch eine Spezialität des Studiengangs Sozialmanagement am FH-Campus Linz sein, dass bisher jeder Jahrgang mindestens eine junge Mutter aufweisen kann, die nach der Geburt ihres Kindes das Studium wieder aufgenommen hat. Dabei sind die Anforderungen an der FH hoch - neben den inhaltlichen Punkten des Studiums sind auch noch ein Auslandspraktikum (von 140 Stunden) und ein Berufspraktikum (von 525 Stunden) zu absolvieren.

Wie kann man das junge Mutterglück mit dem Studium verbinden? Ich habe dazu drei Expertinnen auf diesem Gebiet befragt.

Daniela Ebner, Studentin des Jahrgangs 02

Ich war im 4. Semester als ich unseren Sohn Fabian im Mai 2004 zur Welt brachte. Ein besonderes Glück für mich war, dass meine Eltern zu dieser Zeit ihre Pension antreten konnten und gemeinsam mit Fabians Vater, der im Schichtdienst arbeitet, konnten wir uns die Betreuung aufteilen. Meine Einstellung, mein Vertrauen in die anderen und das Wissen, dass sie sich bestmöglich um Fabian kümmern, hat mir in dieser Zeit sehr geholfen.

Monika Brettschuh, Studentin des Jahrgangs 03

Mein Sohn Leon kam im Mai 2005 auf die Welt. Ohne meine Eltern (60/65) wäre es nicht gegangen, denn beide und natürlich auch Leons Vater haben sich in der Zeit meiner Praktika liebevoll um Leon gekümmert. Mein Berufspraktikum (525 Stunden) konnte ich in „meiner“ Organisation durchführen, wo ich zwei Semester lang (in 20 Wochenstunden) ein Projekt über Prozessoptimierung durchführen konnte.

Martina Gotovac, Studentin des Jahrgangs 04

Mein Sohn Marko wurde im März 2004 geboren. Ich stand am Anfang meines 2. Semesters und konnte es, trotz meiner Abwesenheit zu Semesterbeginn, erfolgreich abschließen. Meine Eltern sind noch berufstätig, aber meine Großeltern unterstützen uns bei der Kinderbetreuung. Die geblockte Form des Studiums hat sich als sehr positiv erwiesen, da es leichter war eine Person (Oma, 65) zu finden, die Marko den ganzen Tag betreut.

Alle drei Kolleginnen haben geschildert, dass sie sehr große Unterstützung und Verständnis seitens der MitstudentInnen und auch der ProfessorInnen erfahren haben, was ich persönlich auch erleben durfte. Auf diesem Weg wollen wir uns bedanken.

Doris Litzlbauer

28. / 29.
September 2006
FH OÖ Campus Linz

Garnisonstr. 21
4020 Linz/Austria

Informationen und Anmeldung
auf www.vorbauen.at

vorBAUEN. Wohnen im Alter – Bauen für's Alter

Angesichts der demographischen Entwicklung in Europa sind Wohnformen, die verstärkt den Bedürfnissen älterer Menschen nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung entsprechen, die Herausforderung für die Zukunft. Zur vertieften Auseinandersetzung mit dem Thema veranstaltet die Caritas für Betreuung und Pflege am 28./29. September den Kongress "vorBAUEN" am Campus Linz der FH OÖ. Themen sind unter anderem "Altersgerechtes Bauen - Architektur am Zug" und "Altenheim oder Wohngemeinschaft?"

Auch die Ergebnisse der Marktforschungsstudie „Wohnen im Alter“ werden präsentiert. Modellprojekte aus dem Ausland sowie Konzepte für den zukünftigen Wohnbau in Oberösterreich werden vorgestellt. Am 29.9. werden Schlussfolgerungen für die Bereiche Immobilienwirtschaft und Seniorenmarketing gezogen.

Nähere Informationen und Anmeldungen zum Kongress auf:
www.vorbauen.at