

Innovations- und Transformationskompetenz als Konstituens in Lehre und Praxis Sozialer Arbeit – Perspektiven und Thesen zur Diskussion

AUTORIN
Prof. Dr. Cornelia M. Enger, MBA
Cornelia.Enger@fh-zwickau.de

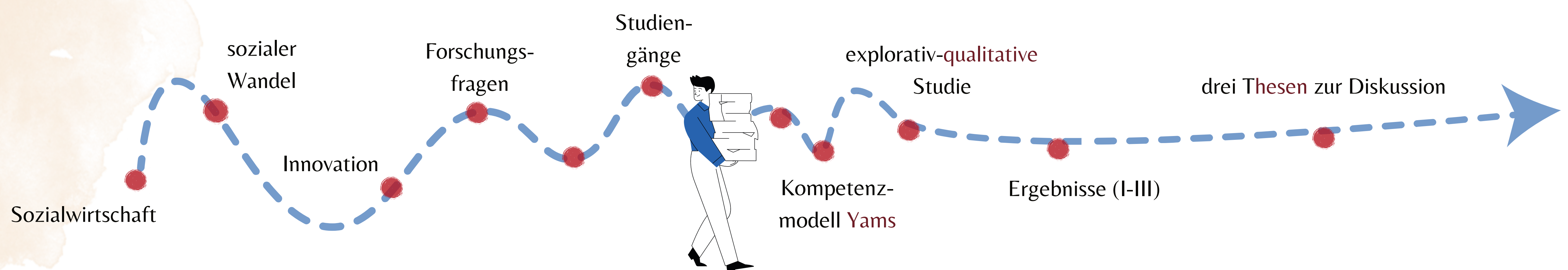


HOCHSCHULE
Westsächsische Hochschule Zwickau
Professur Sozialmanagement

Im Zentrum der Studie **Innovationskompetenz in der Hochschulausbildung von Sozialarbeitenden, speziell Sozialmanager*innen** standen die personenbezogenen Innovations-Skills im Sinne einer Innovationskompetenz. Hochschulen setzen bei der Entwicklung und Durchführung ihrer Studiengänge Standards für eine entsprechende Kompetenzförderung, die für die Bewältigung des sozialen Wandels in der Sozialwirtschaft und ihren Einrichtungen sowie Diensten erforderlich ist.

Vor diesem Hintergrund diente die Studie einer Bestandsaufnahme und der Beantwortung folgender Fragen

- In welcher Prägung formulieren Hochschulen curricular explizit ein Innovationskompetenzprofil?
- Welche Innovationskompetenzprofile zeichnen sich für den Bereich der Sozialen Arbeit, speziell für das Sozialmanagement ab?
- Inwieweit lassen sich die Innovationskompetenzprofile in den Curricula hinsichtlich ihrer Kompatibilität, Kohärenz sowie Vergleichbarkeit überprüfen?



01 AUSGANGSBEDINGUNG

Soziale Organisationen sind aufgrund ihrer gesellschaftlichen sowie wirtschaftlichen Einbindung stetig gefordert, ihre Leistungen, Prozesse und Strukturen anpassen. (Früchtel et al. 2013; Botzum 2015)

Veränderungen zeugen von Innovationsfähigkeit » Einzelner, von Organisationen und ihrer Netzwerke.

Als subjektive Bedingung für Innovationsfähigkeit stehen auf der Individualebene Sozialarbeitende mit ihrem Wissen, ihren Kompetenzen und Werten. (Ambruster et al. 2005)

02 INNOVATION VERSTEHEN

Das Wesen einer Innovation ist eine diskontinuierliche Entwicklung und Umsetzung **neuer Kombinationen**. (Schumpeter 1987; Disselkamp 2017)

Im Handlungsfeld der Sozialen Arbeit zielen diese meist **sozialen Praktiken** verstärkt auf die Lösung gesellschaftlicher Probleme – im Sinne des Gemeinwohls.

Um eine (soziale) Idee zur Innovation werden zu lassen, braucht es eines dienlichen Organisationsmilieus und (**innovations-**) **kompetent handelnder Menschen**. (Baitsch 1998)

03 KOMPETENZMODELL

Für die Frage nach Wesensmerkmalen von Innovationskompetenz auf der individuellen Ebene, welche auf die Soziale Arbeit übertragbar sind, wurde das **Integrated Modell of Innovative Competence nach Yams** (2017) zugrunde gelegt.

Es umfasst intra- und interpersonale Dimensionen sowie fachlich-inhaltliche Komponenten, und lässt sich vollumfänglich für die Analyse von Modulbeschreibungen nutzen.

Es integriert verschiedene Theorien aus dem Innovationsmanagement.

04 METHODIK

Im Rahmen einer explorativ-qualitativen Studie wurden 18 **Modulhandbücher** weiterführender Studiengänge im Bereich der Sozialen Arbeit, speziell des Sozialmanagements, **inhaltsanalytisch** untersucht. (Lisch & Kriz 1978)

Das Modell nach Yams bot die Basis für ein Kategoriensystem, mittels welchem **inhaltsstrukturierend** und typenbildend vorgegangen wurde. (Kuckartz & Rädiker 2022)

05 ERGEBNISSE

I. Innovation gleich Veränderung

- keine allg. akzeptierte Def. von Innovation » Ergebnis eines systematischen Prozesses
- OE » Change-Management und Lernende Organisation
- Innovation als Fachkompetenz/ Wissen & (fach-)übergreifende Schlüsselkompetenz

II. Innovationskompetenzorientiertes Curriculum

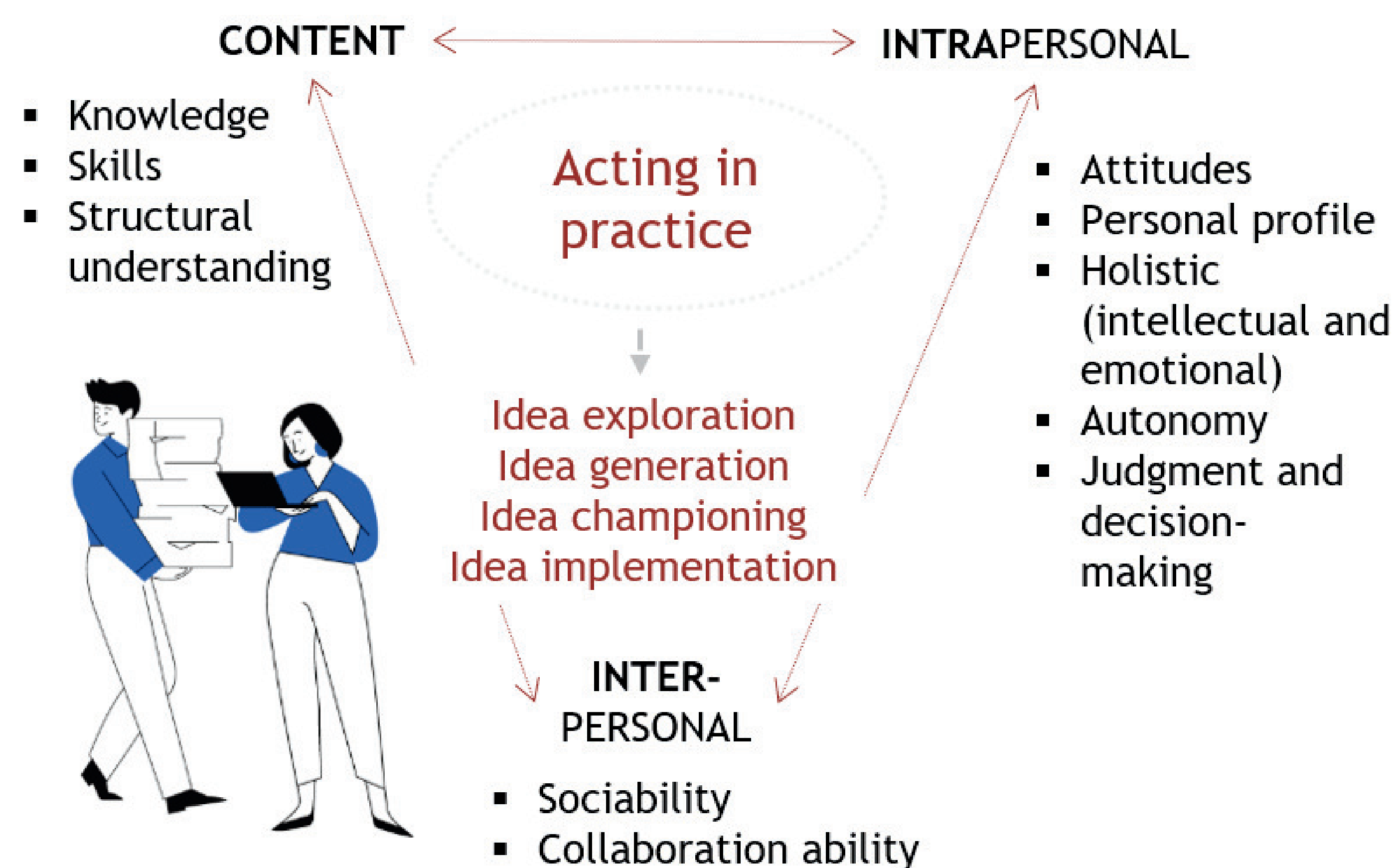
» Yams

- **Content**: bereichsbezogenes & heterogenes Wissen
- **interpersonal**: Teilen von Informationen, Wissen, Praktiken und Fehlererfahrungen; Vertrauensbildung; emphatische Kommunikation
- **intrapersonal**: Eigenständigkeit, Selbstvertrauen, Ideenerkundung

III. Typisierung

- Ökonom*in des Sozialen
- Change Ökonom*in des Sozialen
- Innovator*in des Sozialen

Competence framework: Integrated Model of Innovative Competence (Yams 2017, S. 140ff.)



06 THESEN ZUR DISKUSSION

1. Um innovationsfördernd Ideen zu generieren und umzusetzen, bedarf es in der Ausbildung einer (noch viel) **stärkeren Öffnung** für bislang noch **heterogenes Wissen**.
2. Ein sich dem Thema Innovation und **Veränderung annehmender Studiengang** zeugt in sich schon von einer **Innovation**, d.h. einer neuen, andersartigen Kombination der zur Verfügung stehenden Inhalte.
3. Einhergehend mit einer ausgeprägten Qualifizierung – auf der Grundlage eines umfassenden Verständnisses von Innovationskompetenz – **erhöht sich die Innovationsfähigkeit** von Organisationen und **reduzieren** sich potentielle, verstärkt in den letzten Jahren, resümierte **Innovationshemmnisse**.

QUELLEN

- Ambruster, H., Kinkel, S., Kirner, E. & Wengel, J. (2005). Innovationskompetenz auf wenigen Schultern. Fraunhofer Institut System- und Innovationsforschung.
- Baitsch, C. (1998). Innovation und Kompetenz – Zur Verknüpfung zweier Chimären. In F. Heidehoff & T. Radel (Hrsg.), Organisation von Innovation: Strukturen, Prozesse, Interventionen (S. 89–104). Rainer Hampp.
- Botzum, E. (2015). Soziale Innovationen in der Freien Wohlfahrtspflege – Verständnis, Funktion und Beispiele. In G. Moos & A. Peters (Hrsg.), Innovationsmanagement in der Sozialwirtschaft (S. 61–73). Nomos Verlagsgesellschaft.
- Disselkamp, M. (2017). Innovationen und Veränderungen. Kohlhammer.
- Früchtel, F., Budde, W. & Cyprian, C. (2013). Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Methoden und Techniken. Springer.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 5. Aufl., Beltz.
- Lisch, R. & Kriz, J. (1978). Grundlagen und Modelle der Inhaltsanalyse. Rowohlt.
- Schumpeter, J. (1987). Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. 7. Aufl., Duncker & Humblot.
- Yams, N. B. (2017). Integrated Model of Innovative Competence. Journal of Creativity and Business Innovation, 3, S. 140–169.