

Vorwort

Die Völkergemeinschaft der Vereinten Nationen hat sich im Jahr 2000 in einer Millenniumserklärung¹ mit 189 Staaten auf vier Handlungsfelder geeinigt, die das 21. Jahrhundert bestimmen sollen: „Frieden, Sicherheit und Abrüstung, Entwicklung und Armutsbekämpfung, Schutz der gemeinsamen Umwelt sowie Menschenrechte, Demokratie und gute Regierungsführung“². Umgesetzt werden sollen diese in acht Millenniumsentwicklungszielen. Hierfür muss soziale Hilfe institutionalisiert, professionalisiert und vernetzt werden. Neben politischer Expertise bedarf es dafür Menschen. Und es bedarf der Mittler, Führungskräfte, die politische und ethische Gebote so überführen, dass sie in ihrer Organisation, in ihrer Einrichtung, von ihren Mitarbeitern im Rahmen der täglichen Arbeit verrichtet werden können.

Führungskräfte in der Sozialwirtschaft bewegen sich im Spannungsfeld zwischen dem institutionellen Auftrag des Unternehmens sowie den Interessen ihrer Mitarbeiter. Wie können Führungskräfte ihre Aufgabe nun möglichst gut erfüllen? Für die Wirtschaftsunternehmen gibt es weltweit zahlreiche Erkenntnisse, die sich in der Literatur der Betriebswirtschaftslehre niedergeschlagen haben. Gelten diese Prämissen auch für Führungskräfte in der Sozialwirtschaft? Die vorliegende Untersuchung ergab, dass dieses nicht mehr in Frage zu stellen ist. Vielmehr ergaben sich Konsequenzen in Form von Implikationen für die Theorie und Praxis, die einen anders gelagerten Handlungsbedarf offenbaren als die reine Adaption betriebswirtschaftlichen Wissens in der Sozialwirtschaft. Dieser Handlungsbedarf könnte in den nächsten Jahren das zentrale Thema werden, um Führungskräfte für die Sozialwirtschaft zu gewinnen und zu halten.

Matthias Dressler, Karen Toppe

¹ Vgl. <http://www.bmz.de/de/ziele/ziele/millenniumsziele/index.html>

² Vgl. <http://www.bmz.de/de/ziele/ziele/millenniumsziele/index.html>