

**CfP 7. INAS-Fachkongress 12.-14.02.2020, Bern:  
„Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Wettbewerb – Sozialmanagement und  
Sozialwirtschaft in einem sich wandelndem Umfeld“**

**Change-Management in Studiengängen der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik: Eine  
Verhältnisbestimmung zwischen Wissenschaft und Praxis**

Maik Arnold, *Fachhochschule Dresden (FHD) - University of Applied Sciences Dresden*

*Abstract:* Seit den 1990er Jahren hat das Change-Management als neues Paradigma zur Gestaltung des organisationalen Wandels, einschließlich der Veränderung des Verhaltens und der Einstellungen aller einbezogenen Stakeholder, sowohl in For-Profit als auch Non-Profit-Organisationen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Unlängst wird dieses Themengebiet bereits in verschiedenen Bachelor- und Masterstudiengängen wie z.B. der Sozialen Arbeit, Sozialpädagogik und frühkindlichen Bildung und Erziehung entweder im Pflicht- oder Wahlpflichtbereich unterrichtet. Nichtsdestotrotz fehlt eine entsprechende Auseinandersetzung mit dessen interdisziplinärem Charakter im Rahmen der Ausbildung von zukünftigen Sozialmanager\*innen. Insbesondere das Verhältnis zwischen Managementlehre auf der einen und Berufs- und Handlungspraxis auf der anderen Seite wurde bisher nicht systematisch untersucht, obschon für die Entwicklung von Change-Strategien in Einrichtungen der Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswirtschaft sowohl sozialwissenschaftliche als auch wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse heranzuziehen sind. Darüber hinaus ist das Sozialmanagement bei der Entwicklung von Theorien und Methoden immer auch auf die Erfahrungen in der professionellen Handlungspraxis angewiesen. In diesem Paper soll daher die Verhältnisbeziehung zwischen Wissenschaft und Praxis des Change-Managements in Einrichtungen der Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswirtschaft mit Hilfe der folgenden drei miteinander verschränkten Dimensionen bestimmt werden: (1) Erstens wird Change-Management als *Gegenstand* der Sozialmanagementforschung und Managementdidaktik verstanden. (2) Erkenntnisbestände der Sozialmanagementforschung und Managementdidaktik können zweitens auch als *Ressource* für die Planung, Umsetzung und Optimierung des organisationalen Wandels in den vorgenannten Einrichtungen herangezogen werden. (3) Und schließlich drittens wird die professionelle Handlungskompetenz als integraler *Bestandteil* der Managementausbildung im Rahmen von Studiengängen der Sozialen Arbeit, Sozialpädagogik und frühkindlichen Bildung und Erziehung angesehen. Es wird gezeigt, dass eben diese drei Dimensionen eine adäquate Verhältnisbestimmung zwischen Wissenschaft und Praxis in der Didaktik des Sozialmanagements erlauben. Es ist eben diese reflexive Übersetzungskompetenz zwischen Theorie und Praxis, die zukünftige Sozialmanager\*innen dazu befähigt, sowohl wissenschaftlich-fundierte als auch durch berufspraktische Erfahrungen gesättigte Entscheidungen zu treffen, um den organisationalen Wandel in Sozial- Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen sinnvoll zu gestalten. Der Erwerb einer solchen Kompetenz kann insbesondere durch die Definition von erfahrungsorientierten Qualifikationszielen in den genannten Studiengängen gelingen. Methodisch-didaktisch sind zur Erreichung dieser Ziele weniger Lehrinputs und traditionelle Fallstudien, sondern vielmehr Simulationen, projektbasiertes Lernen und Planspiele geeignet, die u.a. das Verständnis für komplexe Handlungssituationen, Ambiguitätstoleranz und interpersonale Beziehungen in möglichst realen Lernsituationen fördern.

*Keywords:* Change-Management, Managementdidaktik; Studiengänge; Theorie-Praxis-Transfer  
*Sprache:* Deutsch oder Englisch

*Themenfeld:* 6. Wissenschaft und Hochschulen

*Autor:* Prof. Dr. Maik Arnold ist Professor für Sozialmanagement/Sozialwirtschaft und Prorektor für Studium, Lehre und Weiterbildung an der Fachhochschule Dresden (FHD). Zuvor war er Geschäftsführer des Zentrums für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Evangelischen Hochschule in Dresden. Zu seinen Forschungsinteressen zählen u.a. Leadership and Organizational Change, interkulturelle Kommunikation und Managementdidaktik. [m.arnold@fh-dresden.eu](mailto:m.arnold@fh-dresden.eu)

**CfP 7. INAS-Fachkongress 12.-14.02.2020, Bern:  
„Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Wettbewerb – Sozialmanagement und  
Sozialwirtschaft in einem sich wandelndem Umfeld“**

**Change Management Education in Social Work Degree Programmes: Bridging the Gap Between Management Science and Professional Practice**

Maik Arnold, *Fachhochschule Dresden (FHD) - University of Applied Sciences Dresden*

*Abstract*

Since the 1990s, change management has received considerable attention as the new paradigm for the management of organisational transformations as well as behavioural and motivational changes within both for-profit and non-profit organisations. As a result, change management has been included in most bachelor's and master's degree programmes in social work, pedagogics, and childhood education, either as additional courses or as an area of specialisation. However, its interdisciplinary and intersectional nature has, so far, not been thoroughly considered in the development of managerial and social competences. In particular, the relationship between management science and professional practice was not given much attention, even though the development of change strategies in Human Service Organisations (HSO) must be based on research findings from both social sciences and management studies. In addition, management research and education need to draw conclusions from experiences gained in professional practice. In this paper, I will explore the relationship between management sciences and professional practice of managing change in HSO within the framework of the following three inseparably linked dimensions: (1) change management as an *object* of social management research and education, (2) social management research and education as a *resource* for the justification of change strategies in HSO and (3) professional competence as an integral *component* of management education in social work degree programmes. These three dimensions help to adequately explicate the relationship between science and practice in the field of management education for human services. Eventually, it will be demonstrated that reflective, *translational competence* acquired in higher education institutions will be effective if only the individuals' capacity to act is both scientifically sound and saturated in professional practice experiences. One effective way to acquire such competencies is to integrate experiential learning objectives into the curriculum, so that students are actively involved in processing the knowledge and developing skills, while being intensely involved in the learning situation. Unlike lectures and traditional case studies, simulations, project-based learning and serious games are, for example, powerful teaching methods to help students learn about managing organisations and understand the complexity, ambiguity and interpersonal relations in real-life contexts.

*Keywords:* Change Management, Management Education; Social Work Studies; Theory-Practice Transfer