



FH Salzburg

Berufsbiografien im sozialen Sektor (BeSo)

Kontinuitäten, Brüche, Übergänge

Heiko Berner, Astrid Jakob, Elmar Schüll

**Technik
Gesundheit
Medien**

BeSo – Das Forschungsprojekt in der Übersicht



Hintergrund und Anlass für die Studie

Als mangelhaft empfundenenes Wissen über den sozialen Sektor (BL Salzburg) als Arbeitsmarkt

Thematische Aspekte und Ziele der Forschung

- Beschreibung des sozialen Sektors als Arbeitsmarkt, einschließlich der für berufsbiografische Entscheidungen relevanten Rahmenbedingungen (*9 Expert*inneninterviews, Literatur- und Dokumentenanalyse, schriftl. Befragung*)
- Motive für berufliche Veränderungen sichtbar machen und zu Motivtypen verdichten (*30 narrative Interviews, Dokumentarische Methode*)
- Fachliche Einschätzung der Sozialen Arbeit im Rahmen der behördlichen Mindestsicherungsvollziehung (*9 teilstrukturierte Interviews mit Sozialarbeiter*innen und Referent*innen, Literatur- und Dokumentenanalyse*)

Forschungsteam

Heiko Berner, Astrid Jakob, Elmar Schüll sowie die Studierende Alina Fröhlich, Stefanie Hillebrand, Manuel Augustin

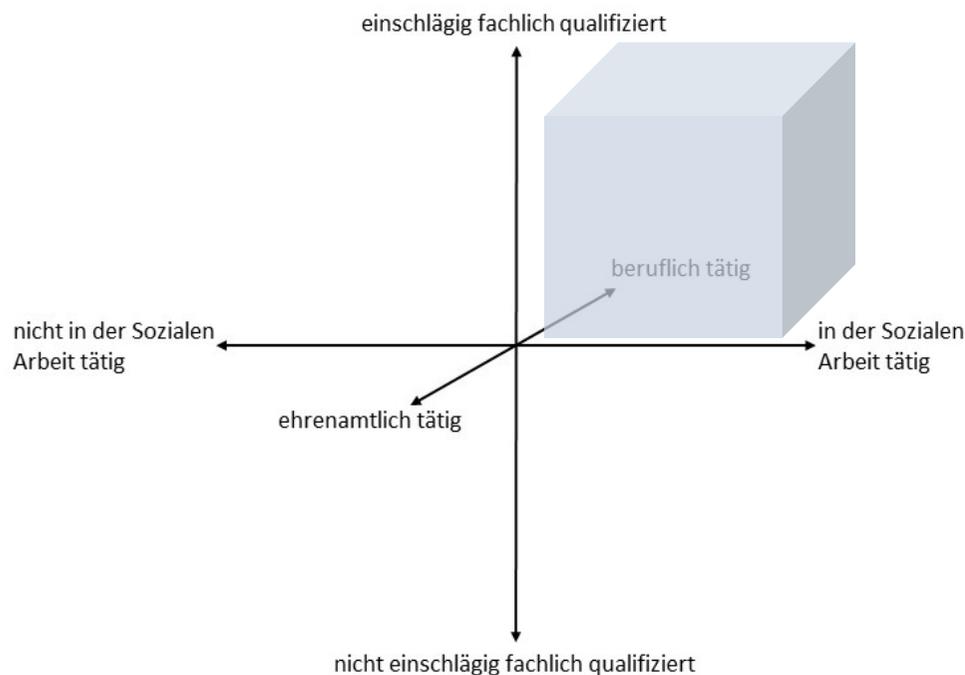
Laufzeit: 10/2017-12/2018

Fördergeber*innen:



STADT : SALZBURG

Der soziale Sektor als Arbeitsmarkt – Definition und Größe



nach Züchner/Cloos: 2012: 934

Wer gehört dazu?

- Mangels einer direkten statistischen Erfassung liegen keine genauen Zahlen vor.
- Behelfsweise wurde mit einer Erfassung der Wirtschaftsklassen (ÖNACE) sowie einer Befragung der großen Arbeitgeber*innen in Salzburg gearbeitet.

Ergebnis: Ende 2018 waren im Bundesland Salzburg **zwischen 1.500 und 2.000 Personen** direkt oder indirekt im Kontext von Sozialer Arbeit beruflich tätig.

Der soziale Sektor als Arbeitsmarkt – Strukturelle Merkmale



- Hohe intrinsische Motivation des im sozialen Sektor tätigen Personals
- Heterogener Arbeitsmarkt: Ehrenamt, verschiedene Ausbildungen, verschiedene Handlungsfelder mit handlungsfeldspezifischen Arbeitsbedingungen.
- Stark geregelter Arbeitsmarkt:
 - Kollektivvertrag
 - Zahlreiche Vorgaben in Hinblick auf Dokumentation, Verwaltung und Leistungserbringung
 - Soziale Arbeit z.T. von Behörden, z.T. innerhalb großer Einrichtungen (SALK), v.a. aber in freien Trägereinrichtungen. Gesamtkoordination des Sektors entlang der Ideen des New Public Management.
- Frauenanteil bei ca. 75%
- Häufig Teilzeitanstellungen: Verhältnis zwischen Personen und VZÄ beträgt ca. 100 : 80.

Der soziale Sektor als Arbeitsmarkt – Trendhafte Veränderungen



- Wachstum, und in dem Zuge: Einführung neuer Hierarchie-Ebenen in großen Einrichtungen
- Professionalisierung, verstanden als Akademisierung und Verberuflichung i.S.v. (Selbst-)Bewusstsein für die eigene Profession
- Digitalisierung
- Zunehmender Wettbewerb, Zeitdruck, Leistungsverdichtung, Dokumentationsaufwand
- Zunahme befristeter Verträge (laut Interviews, keine statistischen Belege)

Der soziale Sektor als Arbeitsmarkt – Wiederkehrende Muster im Verlauf von Berufsbiografien



- Stellenwechsel häufig aufgrund von geänderten familiären Verhältnissen
- Bewegung in den unteren Hierarchie-Ebenen...
...und interne Aufstiege, zumindest bis zur mittleren Führungsebene.
- Begrenzte Bereitschaft für Aufstiege, für die Übernahme von Leitungsverantwortung oder vollen Stellen
- Teilzeitstellen und Mehrfachjobs
 - Wegen der Work-Life-Balance und dem Wunsch nach professioneller Distanz
 - um Soziale Arbeit mit Klient*innen machen zu können (bei Menschen mit Leitungsverantwortung)
 - um Anerkennung und Einkommen zu erzielen (bei Menschen in der Basisarbeit)
- Viele Zugänge aus anderen – auch fachfremden – Berufsgruppen
- Eigenschaften von Sozialarbeiter*innen, die lange im sozialen Sektor tätig sind:
 - Eine hohe intrinsische Motivation
 - Grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz
 - Professionelle Haltung: Fähigkeit zur Selbstreflexion und Abgrenzung, Realistische Einschätzungen zur eigenen Rolle

Berufsbiografien von Beschäftigten des sozialen Sektors



Ziele

- Berufliche Lebenswelten und persönliche Sichtweisen von Beschäftigten des sozialen Bereichs erfassen und interpretieren.
- Motive für berufliche Veränderungen sichtbar machen.
- Motivtypen bilden (Typen, die berufliches Handeln und berufliche Entscheidungen beschreiben)

Berufsbiografien von Beschäftigten des sozialen Sektors



Forschung

- 30 narrative Interviews im Zeitraum vom 22.02. bis 13.06.2018
- Personen, die im sozialen Bereich tätig sind und zumeist eine sozialarbeiterische Ausbildung haben
- Kriterienraster (Merkens 2006): Geschlecht (m, f), Alter (<40, >40), Handlungsfeld (nach der Einteilung des OBDS) und Ort (Nord, Süd)
- neben dem sozialen Bereich auch andere berufliche Erfahrungen
- auch: unterschiedliche berufliche Rollen innerhalb des sozialen Sektors, wie: Klient*innenarbeit, organisatorische Tätigkeiten oder Leitungstätigkeiten
- im Sample überwiegend Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews in einem sozialen Beruf stehen, => Aussagen über die Motive von Berufsaussteiger*innen schwer möglich
=> Unterdramatisierung von früheren Krisensituationen durch den Rückblick
- Auswertung: Dokumentarische Methode (Bohnsack, Nohl)
- März bis Juli 2018: acht halbtägige Interpretationswerkstätten

Berufsbiografien von Beschäftigten des sozialen Sektors



Motiv- kategorie	01 Neues und Entwicklung	02 Beziehung zu den Klient*innen	03 Beruf und ich	04 Machen!
Typ	01A Persönlichkeitsentwicklung	02A Solidarität (power with)	03A Homebase	04A Aufstieg und Leitung
	01B Veränderung des Umfelds	02B Direktive (power over)	03B Ein klarer Beruf	04B Vielgestaltige Tätigkeit

Zur Beschreibung der Typen

- Ein zentrales Merkmal
- Ausdifferenzierung anhand von Begleitmerkmalen
- Idealtypen => in Bezug auf einzelne Personen meist in Kombinationen anzutreffen
- Belegstellen in den Interviews: besonders Erzählungen rund um neue Arbeitsstellen bzw. Beschreibung des Verlassens der früheren Arbeitsstelle.

Berufsbiografien von Beschäftigten des sozialen Sektors



Typ	Spezifische Belastungsfaktoren bzw. Gründe, zu gehen
Persönlichkeitsentwicklung (01A)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Möglichkeit, zu lernen (Fort-, Weiterbildung, Supervision) Kein persönlicher Gewinn durch die Arbeit mit den Klient*innen oder mit einer bestimmten Klient*innengruppe => Ressourcen für Beziehungsarbeit Überidentifikation (in Verbindung mit mangelnden Ressourcen => Gefahr des Burnout)
Veränderung des Umfelds (01B)	<ul style="list-style-type: none"> Kein kreativer Spielraum => Mitentscheiden im Betrieb, Gestaltung des Arbeitsplatzes Später: Entwicklung hin zu einer Leitungstätigkeit (04A) => Aufstiegsmöglichkeit (Alterseffekt)
Solidarität (power with) (02A)	<ul style="list-style-type: none"> Zu wenig Ressourcen für Klient*innenarbeit Kein Verständnis für eine reflexive professionelle Haltung durch die Vorgesetzten oder das Team
Direktive (power over) (02B)	<ul style="list-style-type: none"> Zu wenig direkte Einflussmöglichkeiten auf die Klient*innen
Homebase (03A)	<ul style="list-style-type: none"> Kein passendes Team, mangelnde Wertschätzung => Reflexionsmöglichkeiten, Supervision, Intervention nötig Mangelnde Stabilität (unsichere Budgetierungsprozesse, Projektfinanzierung, unklare Strukturen im Betrieb, schlechtes Karenzmangement)
Ein klarer Beruf (03B)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Anerkennung durch die Vorgesetzten Professionelle Distanzierung schwer möglich (Beruf ungleich Berufung) (Kohorteneffekt => akad. Ausbildung der jüngeren Jahrgänge)
Aufstieg und Leitung (04A)	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte verfügen über zu wenig fachliche Kompetenz Keine Aufstiegsmöglichkeit im Betrieb
Vielgestaltige Tätigkeit (04B)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Möglichkeit, ein zweites Standbein aufzubauen Keine Möglichkeit, den als niedrig empfundenen Status des Sozialen zu kompensieren

Der soziale Sektor als Arbeitsmarkt

Soziale Arbeit in der Mindestsicherungsvollziehung



Methodisches

- Qualitative Erhebung zur operativen Sozialen Arbeit in der Mindestsicherung
- Datenerhebung Februar-März 2018, Auswertung April-Juni 2018
- 9 teilstrukturierte, leitfadengestützte Interviews in allen Ämtern des Bundeslandes
- 6 Sozialarbeiter*innen, 3 Sachbearbeiter*innen befragt
- inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalysen nach Mayring, Kategorienbildung, Auswertung

Ziele

- Sicht von Sozialarbeitenden an der Behörde auf ihre Tätigkeit sowie Stellung der Sozialen Arbeit im Gesamtprozess
- Erkenntnisse über die Aufgaben und Methoden der Mindestsicherungsvollziehung
- Aufschluss über Änderungsbedarf in Struktur und Methode der Mindestsicherungsvollziehung an der Behörde

Aktueller Stand

- Astrid Jakob begleitet eine Arbeitsgruppe, die von der Landesbehörde noch 2018 initiiert worden ist.

Abschließende Betrachtungen und Diskussion



1. Wenig Detailwissen über den sozialen Sektor als Arbeitsmarkt: genaue Größe, Alter der Beschäftigten, Verweildauer, Abgänge, Umgang mit dem Kollektivvertrag, Zusammenhang von Motivtypen und anderen sozialen Merkmalen...
2. Aufgrund der Schätzungen, ist von einer ungefähren quantitativen Passung zwischen den Studienplätze der bestehenden FH-Studiengänge „Soziale Arbeit“ (Bachelor) und „Soziale Innovation“ (Master) einerseits und dem regionalen Arbeitsmarkt andererseits auszugehen.
Allerdings: Schon jetzt existiert ein weitaus höherer Bedarf nach Sozialer Arbeit
Verdrängung von anderweitig ausgebildetem Personal (Professionalisierung)
Alterung des Sektors
Kein valides Wissen über Abgänge
3. Hohe Bedeutung der intrinsischen Motivation des Personals der Sozialen Arbeit:
erklärt, welche Handlungsfelder als belastend empfunden werden – und was nicht als belastend empfunden wird
erklärt den hohen Anteil an Teilzeitstellen und die fehlende Bereitschaft zum Aufstieg
erklärt, weshalb die NPM-inspirierte Effizienzorientierung kritisch zu sehen ist
4. Was tun für die gute Soziale Arbeit in Salzburg?
Weiterentwicklung der Ausbildung
Vorsicht vor der umstandslosen Implementierung von NPM, der outputorientierten Steuerung und des Effizienzgedankens
Folgefragen: genaue Größe des sozialen Sektors, Motivtypen und soziale Merkmale, Verweildauer, Abgänger*innen, ...

Kontakt: martin.kolbinger@fh-salzburg.ac.at; elmar.schuell@fh-salzburg.ac.at; heiko.berner@fh-salzburg.ac.at; astrid.jakob@fh-salzburg.ac.at