AMS report 70

Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch, Gerhard Melinz

Berufsbiographien von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen/ ErzieherInnen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch, Gerhard Melinz

Berufsbiographien von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen / ErzieherInnen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Dezember 2009 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2009
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 978-3-85495-251-1

Inhalt

Vorbemerkungen 5

1 Erkenntnisgegenstand und Fragestellungen 6

2 Methodisches Design und theoretischer Bezugsrahmen 7

2.1 Zur Befragung 7
2.2 Theoretischer Bezugsrahmen 8

3 Strukturelle Besonderheiten von Sozialarbeit und Sozialpädagogik 11

3.1 Zur Unterscheidung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik 11
3.2 Institutionelle und strukturelle Gegebenheiten der Sozialarbeit in Österreich . . . 12

4 Soziale und berufliche Daten 13

4.1 Arbeitsverhältnis 14
4.2 Arbeitsbereiche 17

5 Ausbildung und Vorbildung 19

6 Berufsverlauf von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen 30

6.1 Berufswahlentscheidung und berufliche Erwartungshaltung 30
6.1.1 Berufswahlentscheidung 30
6.1.2 Berufliche Erwartungshaltungen 33
6.2 Ausbildungsphase und Berufseinstieg 33
6.3 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSA) 34
6.4 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSP/ERZ) 36
6.5 Berufsfindung 37
6.6 Unterbrechung der Berufstätigkeit 38

7 Kompetenzen/Berufsrelevante Eigenschaften 41

8 Herausforderungen/Belastungen 46

8.1 Gründe für zunehmende Belastung bei länger andauernder Berufsausübung (DSA) 47
8.2 Gründe für zunehmende Belastung bei länger andauernder Berufsausübung (DSP/ERZ) 48

9 Beeinträchtigungen – Hemmnisse – Widersprüche 50

10 Weiterbildung 55

10.1 Weiterbildungsbedarf 55
10.2 Teilnahme an und Finanzierung von Weiterbildungsveranstaltungen 57

11 Berufliche Integration und Identitätsbildung 58

11.1 Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSA) 60
11.2 Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSA) 62
11.3 Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSP/ERZ) 64
11.4 Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSP/ERZ) 66

12 Berufszufriedenheit und berufliche Mobilität 68

12.1 Berufszufriedenheit 68
12.2 Berufliche Mobilität 68

13 Angemessenheit der Entlohnung und Verdienst 71

13.1 Angemessenheit der Entlohnung 71
13.2 Verdienst 71

14 Auswertung nach dem Geschlecht 72

14.1 Lebensverhältnisse 72
14.2 Arbeitsverhältnis und Arbeitsbereich 72
14.3 Unterbrechung der Berufstätigkeit 73
14.4 Ausbildung und Vorbildung 73
14.5 Berufswahlentscheidung 75
14.6 Berufsfindung 76
14.7 Beeinträchtigungen und Hemmnisse bei der Berufsausübung 76
14.8 Berufsbindung 76
14.9 Berufliche Mobilität 77
14.10 Verdienst 77

15 Literatur 78

Vorbemerkungen

Die vorliegende Studie dient einerseits als Grundlagenarbeit für berufskundliche Zwecke, andererseits liegt eine erwerbs- bzw. berufsbiographische Erhebung und Analyse vor, die den Werdegang von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen/ErzieherInnen zum Gegenstand hat.

Die Auswertung wird differenziert nach SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen und – bei relevanten Fragestellungen – nach dem Geschlecht durchgeführt.

Ausgehend von einer Gegenstandsbestimmung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik, die den inhaltlichen Rahmen der in der Folge interessierenden Thematiken absteckt, wird der theoretische Bezugsrahmen dargestellt, der für die Analyse und Interpretation der im Zuge der Erhebung gewonnenen »Antworttexte« von Bedeutung ist.

Die in der Studie zitierten theoretischen Ansätze zu berufstypischen Einstellungen bzw. beruflichen Identitäten dienen zur Orientierung im Forschungsfeld und als Referenzebene hinsichtlich eigener Ergebnisse.

Die erfolgte Darstellung persönlicher Perspektiven zur Berufslaufbahn und beruflicher Erwartungshaltungen erweist sich nicht zuletzt im Zusammenhang mit aktuellen Debatten zu Professionalität und Professionalisierung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik von Bedeutung.

Die vorliegende Publikation der Studie als AMS report stellt eine gekürzte Fassung dar; die Langversion finden Sie als Volltext-Download im AMS-Forschungsnetzwerk (Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at).

1 Erkenntnisgegenstand und Fragestellungen

Im Zentrum der Analyse stehen Berufsbiographien und zugleich berufsspezifische Aspekte, von denen angenommen werden darf, dass sie Einfluss auf den beruflichen Werdegang der Individuen haben und von Bedeutung für die Wahrnehmung von Profession und Professionalität sind.

Der berufsbiographische Ansatz legt zentrale Fragestellungen nahe, die die Motivation zur Berufsausübung, die Berufsfindung, die Phase der beruflichen Stabilisierung, den Fortgang im Berufsverlauf, berufliche Entwicklungsperspektiven und Gestaltungsabsichten, erlebte Widersprüche, berufliche Beanspruchungen, sowie subjektive Befindlichkeiten im und Einstellungen zum ausgeübten Beruf betreffen. Fragen nach der absolvierten Ausbildung, vorangegangener Berufstätigkeit, der notwendigen Weiterbildung sowie nach erworbenen und erforderlichen Kompetenzen, der Gehaltsentwicklung und der beruflichen sowie geographischen Mobilität sind ebenfalls Gegenstände der Analyse.

Die Auswertung erfolgt getrennt nach den Berufen »Dipl. SozialarbeiterIn« und »Dipl. Sozialpädagoge/Sozialpädagogin/ErzieherIn« (im Weiteren als DSA/DSP/ERZ bezeichnet). Dies folgt der Absicht, die Konturen der beruflichen Differenzierung in der Sozialen Arbeit deutlicher aufzuzeigen, als dies bisher erfolgte.

Bei der ebenfalls durchgängig erfolgten Auswertung nach dem Geschlecht werden die Berufe zusammengefasst; eine weitere Differenzierung kann nach Klärung der Erfordernisse erfolgen, die sich der Informationsarbeit des AMS stellen.

Von Bedeutung ist weiters die Auswertung und Gegenüberstellung von Phasen der Berufstätigkeit (Ausbildung, BerufsanfängerInnen, langjährige PraktikerInnen), punktuell von Alterskohorten und Kohorten nach der Dauer der Berufstätigkeit.

Da Verlaufsdaten nicht vorliegen bzw. nicht eingebracht werden können, erfolgt die Erhebung von biographierelevanten Daten in der Form von Fragen nach Entwicklungsverläufen, dem Einstellungswandel bzw. Kontinuitäten und Diskontinuitäten der Berufslaufbahn.

Die Erhebung soziobiographischer und erwerbsbiographischer Daten, von Grundeinstellungen, Reflexionsweisen des Selbstbildes und Problemsichten soll eine differenzierte Auswertung und letztlich Bedeutungszuschreibungen anhand bestimmter Aussagenhäufungen erlauben.

2 Methodisches Design und theoretischer Bezugsrahmen

2.1 Zur Befragung

Da ausreichende Daten zum Gesamtbestand der tätigen SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen/ErzieherInnen nicht existieren, wurden ExponentInnen von in den Berufsfeldern agierenden Vereinen und Institutionen via E-Mail angesprochen und ersucht, den Fragebogen in ihrem beruflichen Wirkungskreis an möglichst viele MitarbeiterInnen weiterzuleiten. Bei Rückmeldung erfolgte zugleich eine Angabe über den Belegschaftsstand des Vereines bzw. der Organisation.

Mit Hilfe dieses »Multiplikatorverfahrens« war es möglich, eine relativ große Anzahl von Personen mittels E-Mail-Fragebogen oder postalisch (in Papierform) zu erreichen und gleichzeitig ein breites Betätigungsfeld abzudecken.

Zur Recherche von Vereinen und Institutionen sowie maßgeblichen Ansprechpersonen wurden für die Studie folgende Quellen herangezogen: Österreichischer Amtskalender 2005, AMS-Betriebsordner 2005, verschiedene Internet-Plattformen (www.sozial.at, www.social.at, www.sozialarbeit.at), Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (nunmehr: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), Bundesländer (Landesverwaltungen), Internetadressen von verschiedenen sozialen Organisationen (Vereinen), Österreich Sozial (Wien, Oktober 2004).

Die Organisation der Befragung war auf »Große Vereine« (überregional), »Kleine Vereine« (regional) und »Öffentliche Institutionen« ausgerichtet und konnte schlussendlich 2006/2007 realisiert werden.

Übersicht 1: Regionale Verteilung der jeweiligen Organisationseinheiten

Organisation	Zahl der Kontakte	Positive Rückmeldung (Zusagen)
Große Vereine	19	7
Kleine Vereine (insgesamt)	376	211
Burgenland	24	15
Kärnten	27	11
Niederösterreich	39	29
Oberösterreich	40	30
Salzburg	55	23
Steiermark	48	29
Tirol	44	24
Vorarlberg	39	15
Wien	60	35

Öffentliche Institutionen (insgesamt)	76	71
Burgenland	8	8
Kärnten	9	7
Niederösterreich	7	6
Oberösterreich	12	12
Salzburg	6	4
Steiermark	18	18
Tirol	8	8
Vorarlberg	4	4
Wien	4	4

Aufgrund der Art und Weise der Befragung konnte nicht ermittelt werden, wie viele Personen aus den drei Untersuchungsgruppen tatsächlich einen Fragebogen erhielten. Somit ist auch keine Rücklaufquote anzugeben. Die weitgehende Ausgewogenheit nach Berufsfeldern sowie die regionale Verteilung der Organisationseinheiten deuten jedoch auf repräsentative Ergebnisse der Erhebung.

Bei DSA konnten (eindeutige) Zuordnungen nach sieben Berufsfeldern in 391 Fällen vorgenommen werden. Bei DSP/ERZ unterblieb eine Differenzierung.

Übersicht 2: Berufsfelder DSA

1.	Jugendwohlfahrt/Familienarbeit	225
2.	Pflege/Behinderung/Integration	63
3.	SchuldnerInnenberatung	29
4.	Suchterkrankung	16
5.	Wohnungslosenhilfe	32
6.	Strafgefangenenhilfe	12
7.	Immigration	14

Eine Differenzierung nach Berufsfeldern erfolgt in den Abschnitten über »Kompetenzen« und »Weiterbildung«.

2.2 Theoretischer Bezugsrahmen

Der gewählte biographische Ansatz beruht auf der Sichtweise, dass Erkenntnisinteressen, die sich auf (berufliche) Biographie als Verlaufsgeschehen beziehen (Berufseinstieg – Entwicklungsverlauf) zugleich die Eigenart von Professionen (Ausbildung, Professionalisierung, Anforderungsprofile, Belastungen etc.) einschließen: Berufliche Entwicklung – Kontinuität oder Diskontinuität der selbigen – resultiert nicht zuletzt aus den Möglichkeiten des Individuums in der Konfrontation mit durch die Profession gegebenen Praxisanforderungen. Die jeweils be-

sondere Ausformung eines beruflichen Werdeganges erscheint dabei als Ausdruck und Abfolge individueller Einstellungen, Erwartungen, Reaktionsweisen, der Ausbildung beruflicher Identität sowie Bewältigungs- und Umsetzungsverfahren.

Ähnliches gilt für Widersprüche, Divergenzen und Problemgehalte von Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Diese sind dem Individuum vorgegeben und geben unabhängig von Bewusstwerdung und Reflexion der beruflichen Sphäre in der Form von Anforderungen ihre besondere Eigenart. Reaktionsweisen und Identitätsmomente der im Feld der Sozialen Arbeit tätigen Personen gelten hier als »Antwortverhalten« gegenüber der erlebten Berufspraxis. Dies schließt die Existenz von grundsätzlichen Orientierungen nicht aus.

Aus der Sicht der Autoren gelten die unten genannten theoretischen Konstrukte als konstituierend für den berufsbiographischen Analyseansatz.

Reaktionsweisen und Bewältigungsstrategien bzw. Bewältigungsverfahren

So genannte »Reaktionsweisen« werden dann angenommen, wenn konkrete Handlungsabsichten bzw. beabsichtigte Handlungsfolgen als »Antwort« auf die vorgefundene belastende bzw. das Individuum fordernde berufliche Realität genannt werden. Reaktionsweisen werden auf der Aussageebene identifiziert und in der Folge kategorisiert. Antworten Reaktionsweisen auf Problemlagen, die das Individuum in merklicher Weise belasten, soll von »Bewältigungsstrategien« bzw. »Bewältigungsverfahren« gesprochen werden.

Individuelle Verarbeitungsweisen von beruflichen Problemsphären können dagegen nicht thematisiert werden, da das vorliegende Material dies nicht zulässt und zudem ein entsprechender psychologischer Theoriehintergrund einzuführen wäre, der angesichts des gegebenen Erkenntnisinteresses allerdings unverhältnismäßig erscheint.

Identitätskonstruktion/Identitätsmomente

Ausgehend von Identität als selbstreflexiver Synthese des Individuums zwischen inneren und äußeren Selbstbeschreibungen, die durch subjektive Auswahl, Interpretation und Gewichtung, d.h. durch Strukturelemente des Selbst mitbestimmt wird, erscheint Identität bzw. das Selbst als prozessuales Geschehen, als Geflecht von Prozessen, Dynamiken und Interaktionen, die über vielfältige Gegenstände und Inhalte mit mehr oder weniger Bewusstsein operieren.[1]

Um diesem Aspekt gerecht zu werden, erscheint die Betrachtung von »Dimensionen des Selbst« und in der Folge der Wechselwirkung zwischen diesen »Selbstbildsegmenten« angebracht. Schweikart/Franzke geben in diesem Zusammenhang nach Swann (1983), Taylor/Brown (1994), Hutter (1992) und Staudinger/Greve (1997) folgende Differenzierung an:[2]

1 Vgl. Staudinger, U. M./Greve, W. (1997): Das Selbst im Lebenslauf: Brückenschläge und Perspektivenwechsel zwischen entwicklungs- und sozialpsychologischen Zugängen, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie 28, Seite 3–18.

2 Vgl. Schweikart, R./Franzke, A. (2000): Identitätsbildende Effekte beruflicher Arbeit – Abschlussbericht des Forschungsprojektes, Leipzig, Seite 9.

- Das »Kognitive Selbstbild« enthält Eigenschaften und Merkmale, die man sich selber zuschreibt und die zugleich zur Abgrenzung gegenüber anderen Individuen dienen. Von Interesse sind hier Effekte der Selbstreferenz oder Selbstgenerierung sowie Tendenzen der Selbstverifikation und der Selbsttäuschung.
- Das »Affektive Selbstbild« (Selbstwertgefühl) umfasst die Bewertung der kognitiven und konativen Elemente des Selbstbildes, die Zuordnung von Eigenschaften zur eigenen Person. Bezugspunkte sind selbstgesetzte Werte, Ziele und Ideale sowie Werthaltungen, mit denen sich das Individuum identifiziert; Fragestellung ist hier, mit welchen selbststrukturellen Bedingungen welche Art von Gefühlen entsteht.
- Das »Konative Selbstbild« bezieht sich auf die Handlungsmöglichkeiten – unterschieden wird zwischen sozialem und privatem Selbst oder gegenwärtigem und idealem Selbst. Von Bedeutung sind Fragen nach der »Selbstwirksamkeit« und der »Handlungskontrolle« sowie nach »Bewältigungsmechanismen« und »Vergleichsprozessen«.

Vor diesem Hintergrund und insbesondere aufgrund des biographischen Erkenntnisinteresses der Studie sind Fragen nach der Veränderung des Selbst mit dem Lebensalter oder aufgrund bestimmter Lebenserfahrungen zu stellen. Zugleich ist von Interesse, wie das Individuum Kontinuität trotz möglicher Krisenhaftigkeit der Berufssituation sicherstellt oder aufgrund welcher Gegebenheiten eine Aufgabe von Selbstkonzepten erfolgt.

Im Abschnitt über »Berufliche Integration und Identitätsbildung« werden weitere hier relevante theoretische Konstrukte bzw. Typenbildungen genannt und zur Diskussion herangezogen.

3 Strukturelle Besonderheiten von Sozialarbeit und Sozialpädagogik

3.1 Zur Unterscheidung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik

»Soziale Arbeit« gilt als umfassende Bezeichnung für Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Die Begriffe »Sozialarbeit« und »Sozialpädagogik« sind historisch gewachsen und werden zum Teil uneinheitlich verwendet. Trotz unterscheidbarer Kernbereiche der einzelnen Disziplinen und unterschiedlicher Berufsausbildungen existieren Überschneidungen der Arbeitsfelder der Professionen und gemeinsame Zielvorgaben, die veranschaulichen, dass Sozialarbeit und Sozialpädagogik in den Bezugsrahmen »Soziale Arbeit« gestellt werden können.[3]

Neben traditionellen Zuschreibungen nach Institutionen und Zielgruppen oder nach psychosozialer Hilfe und Erziehungshilfe existieren aus berufspraktischer Perspektive zunehmend Interdependenzen und Gemeinsamkeiten; die generelle Ausrichtung der beruflichen Identität auf Bildung und soziale Erziehung bei SozialpädagogInnen sowie auf Problemlösung und soziale Hilfe bei SozialarbeiterInnen bleiben jedoch Hauptbestandteile der jeweiligen beruflichen Identität. Als gemeinsame »Methoden« von Sozialarbeit und Sozialpädagogik beschreibt Mühlum instrumentale, institutionelle, teleologische und funktionale Aspekte. Diese umfassen »typische« Arbeitsformen bzw. Handlungsstrategien, »typische« Institutionen (einschließlich gesetzlicher Grundlagen), spezifische Zwecke und Ziele, die als Bewältigung von Problemen bzw. als Beitrag zu einem befriedigenderen Leben zu fassen sind, und schließlich das »Herangehen« an gesellschaftliche Grundprobleme, das bei beiden Professionen individuelle Beeinflussung sowie Effekte der Umweltänderung und ein Überwiegen der Stabilisierungsfunktion aufweist.[4]

Auf eine gewisse »Unübersichtlichkeit« und »Willkürlichkeit« in der Definition verweist Thiersch, wenn er die Gleichzeitigkeit einer neuen Gegenstandsfassung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik als »Soziale Arbeit« oder »Sozialwesen« und der weiter existierenden älteren, partiellen Bezeichnungen thematisiert.[5]

Sozialarbeit und Sozialpädagogik können jedoch als »Gesamtmenge« der Sozialen Arbeit angesehen werden, die gleichzeitig einen Überschneidungsbereich bilden.[6] Bei geschichtlichen, methodischen oder wissenschaftliche Differenzierungen erscheint jedoch die Einzelbetrachtung angemessen.

3 Vgl. Rothschuh, M. (o.J.): Soziale Arbeit als Beruf.
4 Vgl. Mühlum, A. (1996): Sozialpädagogik und Sozialarbeit – Ein Vergleich, Frankfurt/Main, Seite 215f.
5 Vgl. Thiersch, H. (2004): Sozialpädagogik und Sozialarbeit – Notizen zu Definitionsdiskursen, Seite 4.
6 Vgl. Rothschuh, M. (o.J.): Soziale Arbeit als Beruf.

In historischer Perspektive zeigt sich eine Annäherung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik bei gleichzeitiger segmentspezifischer Spezialisierung. Das Konzept der Sozialarbeitswissenschaft mag auch als Versuch gelten, die im Rahmen der Sozialen Arbeit relativ ausgeprägte Vielfalt von Arbeitsfeldern, Ansätzen, Methoden etc. durch ein gemeinsames theoretisches Fundament zu einer praxisgerichteten und profilierten Einheit auszugestalten.

Im Gegensatz zur BRD existieren in Österreich bis heute getrennte Ausbildungswege mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen. Die Sichtweise eines gemeinsamen Arbeitsfeldes »Soziale Arbeit« war und ist weiters durch unterschiedliche berufspolitische Ambitionen weniger deutlich ausgeprägt als in der BRD.

In der vorliegenden Studie erfolgt eine Differenzierung nach Dipl. Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen und Dipl. SozialpädagogInnen/ErzieherInnen, die damit eingebrachten berufsbiographischen Aspekte eröffnen eine Vergleichsperspektive, die einen Beitrag zur weiteren Klärung des Verhältnisses zwischen den beiden Professionen abgeben soll.

Anzunehmen ist, dass durch die Differenziertheit und Uneinheitlichkeit diverser Tätigkeitsfelder und Arbeitgeber für Sozialarbeit und Sozialpädagogik gleichermaßen Bedingungen gegeben sind, die sich auf das Selbstverständnis und den beruflichen Fortgang der Individuen in diesen Berufen – im Sinn jeweiliger Binnenkulturen – unterschiedlich auswirken. Auch diesem Aspekt soll – wo dies möglich ist – in einer differenzierten Auswertung Rechnung getragen werden.

3.2 Institutionelle und strukturelle Gegebenheiten der Sozialarbeit in Österreich

In Österreich arbeiten SozialarbeiterInnen bei öffentlichen oder freien Trägern. SozialarbeiterInnen im öffentlichen Dienst werden als Vertragsbedienstete angestellt und können – gemäß der unterschiedlichen Bestimmungen in Bundesländern und Magistraten – beamtet werden. Der Beruf wird als Voll- oder Teilzeitbeschäftigung ausgeübt.

In manchen Aufgabenbereichen arbeiten SozialarbeiterInnen in monoprofessionellen Teams; in anderen Bereichen ist die Arbeitssituation als multiprofessionell zu beschreiben.

Diplomierte SozialarbeiterInnen können mit Führungsaufgaben betraut werden oder Fachabteilungen in Behörden oder Einrichtungen der freien Wohlfahrt leiten.

SozialpädagogInnen arbeiten in der Regel im Öffentlichen Dienst (Einrichtungen des Amtes für Jugend und Familie). Arbeitsgebiete sind beispielsweise die Familienarbeit oder die Bereiche der Bildung und außerschulischen Jungendbetreuung sowie der Sozialen Arbeit in Jugendzentren. Ebenso können sie in Spitälern und psychiatrischen Krankenhäusern im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie, in Einrichtungen für Jugendwohlfahrt, Kinder- und Jugendbetreuung und in Einrichtungen für Behindertenarbeit mit privaten Trägerschaften (z. B. Caritas, Volkshilfe, SOS-Kinderdorf, Verein Lebenshilfe, Jugend am Werk, Verein Wiener Kinder- und Jugendbetreuung) arbeiten.

4 Soziale und berufliche Daten

Die Darstellung erfolgt als Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse von DSA bzw. DSP/ERZ; ausgewertet wurde gemäß der beruflichen Selbstzuschreibung. Bei der erfolgten Zuweisung nach Eigendefinition gaben 603 (66,1%) Personen an, als DSA zu arbeiten, 309 Personen (33,9%) bezeichneten sich als DSP/ERZ.

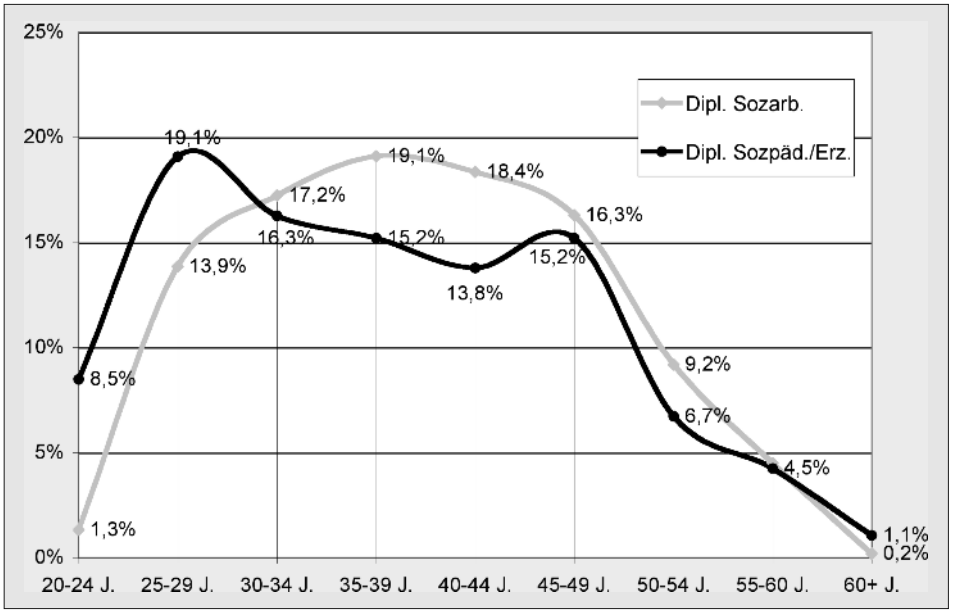
In der Verteilung der Geschlechter lässt sich eine annähernde Übereinstimmung zwischen DSA und DSP/ERZ feststellen. Der Anteil an weiblichen DSA ist nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie mit vier Fünftel (80,4%) etwas höher als derjenige der weiblichen DSP/ERZ, der sich auf ca. drei Viertel (76,6%) beläuft. Bei beiden Gruppen kann jedoch ein bedeutender Überhang an Frauen festgestellt werden.

Ersichtlich wird, dass die Gruppe der befragten DSP/ERZ jünger ist als jene der DSA (12,7% in der Geburtsjahrklasse 1981–1990 versus 3,6% DSP/ERZ). In der Klasse zwischen 1981–1990 ergibt sich eine Differenz von etwa 10% zugunsten der DSP/ERZ. Ca. 40% der DSA geben die Geburtsjahre 1961–1970 an, DSP/ERZ entstammen zu etwa 30% dieser Geburtsjahrklasse.

Werden die jeweiligen Mediane der Geburtsjahre von DSA und DSP/ERZ verglichen, ergibt sich ein Unterschied von drei Jahren (bei DSA 1967 als Geburtsjahr und bei DSP/ERZ 1970). Der/die durchschnittliche DSA war zum Zeitpunkt der Befragung (Beginn 2006) 39 Jahre alt, der/die durchschnittliche DSP/ERZ 36 Jahre.

Auffallend an der folgenden Grafik (Abbildung 1) ist die Häufung an DSA, die zwischen 35 und 44 Jahren alt sind (ca. 38%). Im Vergleich sind lediglich 29% DSP/ERZ in dieser Altersklasse vertreten. In der Altersklasse der 20- bis 24-Jährigen stellen die DSA einen Anteil von 1,3% gegenüber 8,5% DSP/ERZ. In der darauf folgenden Kohorte (»25–29 Jahre«) sind die DSP/ERZ ebenfalls noch stärker vertreten (19,1% versus 13,9%). Fasst man die Altersklassen zusammen, so liegt der Anteil der DSP/ERZ bei 27,6%, der Anteil der DSA bei 15,2%. DSP/ERZ sind somit im Durchschnitt jünger als DSA.

Abbildung 1: Alter von DSA und DSP/ERZ (Referenzjahr 2006)



Im Vergleich zeigt sich, dass die prozentuellen Angaben nach Altersklassen bei DSA den Ergebnissen der Volkszählung 2001 entsprechen: Hier erreicht die Alterklasse »35–39 Jahre« mit 23,5% den höchsten Wert; der höchste Anteil an DSA ergibt sich mit der vorliegenden Erhebung ebenso wie bei der Volkszählung 2001 in der Altersklasse »35–39 Jahre« (19,1% bzw. 23,5%). In den ersten beiden Altersklassen (zwischen 20 und 29 Jahren) entsprechen die Werte der vorliegenden Studie ebenfalls den Resultaten der Volkszählung (15% bzw. 13,2%).

4.1 Arbeitsverhältnis

DSA arbeiten häufiger in Teilzeit[7] als DSP/ERZ (ca. 44%[8] versus 27%). Ein umgekehrtes Verhältnis besteht bei der Vollzeitbeschäftigung[9] (ca. 47% DSA versus 59% DSP/ERZ).

7 Die Angaben beziehen sich auf die Antwortmöglichkeiten: Teilzeit unbefristet und Teilzeit befristet.
8 Siehe Mayrhofer, H./Raab-Steiner, E. (2007): Wissens und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen – Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Anforderungen, Wien, Seite 89.
9 Die Angaben beziehen sich auf die Antwortmöglichkeiten: Vollzeit unbefristet und Vollzeit befristet.

Tabelle 1: Derzeitige Beschäftigungsform und Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Derzeitige Beschäftigungsform und Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen	Pragmatisiert	Antworten	121	52
		Antworten in %	20,2%	17,1%
	Teilzeit unbefristet	Antworten	222	67
		Antworten in %	37,1%	22,0%
	Neue/r Selbständige/r	Antworten	17	7
		Antworten in %	2,8%	2,3%
	Vollzeit unbefristet	Antworten	244	152
		Antworten in %	40,7%	50,0%
	Teilzeit befristet	Antworten	43	16
		Antworten in %	7,2%	5,3%
	Freier Dienstvertrag	Antworten	28	11
		Antworten in %	4,7%	3,6%
	Vollzeit befristet	Antworten	35	28
		Antworten in %	5,8%	9,2%
	Geringfügig beschäftigt	Antworten	5	4
		Antworten in %	0,8%	1,3%
	Selbständig	Antworten	25	7
		Antworten in %	4,2%	2,3%
	Ehrenamtlich	Antworten	22	4
		Antworten in %	3,7%	1,3%
Gesamt	**Antworten in %**		**127,2%**	**114,4%**
	N der antwortenden Befragten		**599**	**304**

Sowohl DSA als auch DSP/ERZ arbeiten mehrheitlich 37 bis 40 Stunden in der Woche. Allerdings gehen eher DSP/ERZ als DSA (47% versus 38%) einer Vollzeitbeschäftigung nach.

DSP/ERZ arbeiten eher über 40 Stunden pro Woche. Jeder/Jede fünfte DSA und mehr als jeder/jede vierte DSP/ERZ arbeitet mehr als 40 Stunden. Zu berücksichtigen ist, dass die Arbeitszeit, die über die Vollzeit hinausgeht, auch Vor- und Nachbereitungszeiten beinhaltet.

Tabelle 2: Durchschnittliche Arbeitszeit (Stunden/Woche) inkl. Vor- und Nachbereitungszeiten

		DSA/DSP/ERZ					
		Dipl. SozialarbeiterIn			Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
		Anzahl	Zeilen-prozent	Spalten-prozent	Anzahl	Zeilen-prozent	Spalten-prozent
Durch-schnittliche Arbeitszeit Std./Woche inkl. Vor- und Nachberei-tungszeiten	Bis 10 Std./W.	9	64,3%	1,5%	5	35,7%	1,7%
	11–20 Std./W.	38	64,4%	6,4%	21	35,6%	6,9%
	21–30 Std./W.	116	78,4%	19,4%	32	21,6%	10,6%
	31–36 Std./W.	73	76,8%	12,2%	22	23,2%	7,3%
	37–40 Std./W.	229	61,7%	38,4%	142	38,3%	46,9%
	Über 40 Std./W.	132	62,0%	22,1%	81	38,0%	26,7%
Gesamt		**597**	**66,3%**	**100,0%**	**303**	**33,7%**	**100,0%**

DSA arbeiten relativ häufig allein (annähernd jeder/jede Dritte). Teamarbeit ist dagegen bei DSP/ERZ relativ stark ausgeprägt (annähernd jeder/jede Zweite) – am häufigsten (für jeden/jede Dritte/n) besteht dieses Team aus FachkollegInnen.

Tabelle 3: In welcher Form arbeiten Sie?

			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
In welcher Form arbeiten Sie?	Überwiegend im Team mit KollegInnen anderer Profession	Antworten	126	52
		Antworten in %	14,9%	12,6%
	Überwiegend im Team mit KollegInnen gleicher Profession	Antworten	184	144
		Antworten in %	21,8%	35,0%
	Zu gleichen Anteilen mit KollegInnen eigener und anderer Profession	Antworten	132	51
		Antworten in %	15,7%	12,4%
	Zu gleichen Anteilen einzeln und im Team	Antworten	148	82
		Antworten in %	17,5%	19,9%
	Überwiegend einzeln	Antworten	254	83
		Antworten in %	30,1%	20,1%
Gesamt		**Antworten**	**844**	**412**
		Antworten in %	**100,0%**	**100,0%**

Bezüglich der beruflichen Position zeigt sich eine homogene Verteilung von DSA und DSP/ERZ. Etwa 5% leiten die gesamte Einrichtung – abhängig von deren Größe ist dabei ein unterschiedliches Ausmaß an Aufgaben und Verantwortlichkeiten anzunehmen. Abteilungs- bzw. TeamleiterInnen finden sich zu 18,6% (DSA) und zu 15,5% (DSP/ERZ). MitarbeiterInnen ohne Leitungsfunktion sind mit 77,1% (DSA) und 78,6% (DSP/ERZ) vertreten.

Die Mehrzahl der DSA (37%) arbeitet in Institutionen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen; DSP/ERZ sind hauptsächlich in Institutionen beschäftigt, die 11–50 MitarbeiterInnen zählen. Mit 31% sind auch DSA relativ häufig in dieser Größenklasse anzutreffen. Eine deutliche Minderheit der DSA (16%) arbeitet in Institutionen mit 1–10 MitarbeiterInnen; DSP/ERZ sind etwa im gleichen Verhältnis in Institutionen mit 1–10 MiterabeiterInnen (19%) wie in Institutionen mit 51–100 MitarbeiterInnen (18%) angestellt.

4.2 Arbeitsbereiche

Ca. 83% der DSA betreuen eine jeweils bestimmte KlientInnengruppe; bei DSP/ERZ gilt das im Ausmaß von ca. 86%. Die Verteilung in der Tabelle auf der nächsten Seite zeigt hier die folgende Struktur:

Tabelle 4: Betreuen Sie derzeit bestimmte KlientInnengruppen, wenn »Ja«, welche?

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Betreuen Sie derzeit bestimmte KlientInnengruppen, wenn ja welche?	(Pflege-)Kinder/Eltern/Familie	Antworten	292	179
		Antworten in %	51,0%	63,3%
	Menschen mit körperlicher/geistiger Behinderung	Antworten	43	38
		Antworten in %	7,5%	13,4%
	Personen mit finanziellen Problemen	Antworten	26	1
		Antworten in %	4,6%	0,4%
	Suchterkrankte	Antworten	33	2
		Antworten in %	5,8%	0,7%
	Obdachlose	Antworten	29	
		Antworten in %	5,1%	
	Personen mit Migrationshintergrund	Antworten	17	4
		Antworten in %	3,0%	1,4%
	Gewaltopfer	Antworten	16	1
		Antworten in %	2,8%	0,4%
	Alte Menschen	Antworten	19	5
		Antworten in %	3,3%	1,8%
	Menschen mit psychischen Krankheiten	Antworten	74	9
		Antworten in %	12,9%	3,2%
	Verhaltensauffällige Kinder/Jugendliche	Antworten	12	35
		Antworten in %	2,1%	12,4%
	Sozialhilfe-empfängerInnen	Antworten	6	
		Antworten in %	1,0%	
	Erwerbslose	Antworten	37	12
		Antworten in %	6,5%	4,2%
	Haftentlassene	Antworten	12	
		Antworten in %	2,1%	
	Andere	Antworten	38	8
		Antworten in %	6,6%	2,8%
Gesamt	**Antworten in %**		**114,3%**	**103,9%**
	N der antwortenden Befragten		**572**	**283**

5 Ausbildung und Vorbildung

Die befragten DSA schlossen ihre Ausbildung zu etwa 25% zwischen 1981 und 1990 ab – dem gegenüber taten dies lediglich ca. 15% der DSP/ERZ. Bezogen auf das Abschlussjahr der beruflichen Ausbildung, liegt der Median bei den DSA im Jahr 1994 und bei DSP/ERZ im Jahr 1997. Bei Abschluss der Ausbildung sind beide Gruppen im Durchschnitt 27 Jahre alt.

Bezogen auf das Geburtsjahr als auch auf das Jahr des Abschlusses besteht ein durchschnittlicher Altersunterschied von drei Jahren zwischen DSA und DSP/ERZ.[10]

Darüber hinaus haben beide Untersuchungsgruppen ihre Ausbildung – wie bereits oben erwähnt – mit 27 Jahren abgeschlossen. Das bedeutet, dass sie ihre Ausbildung – sowohl die Schulausbildung, als auch die Berufsausbildung(en) – zeitversetzt in etwa dem gleichen Zeitraum absolviert haben. Im Vergleich der beiden Berufe besitzen DSA die höhere Schulausbildung.

Lediglich 12% der DSA absolvierten eine geringere Schulausbildung als eine Berufsbildende Höhere Schule. Damit hätten lediglich 12% den längeren Ausbildungsweg in Kauf genommen, um zum/zur DSA ausgebildet zu werden.

Dass die Ausbildung zur/zum DSP/ERZ für Interessierte ohne Reifeprüfung nicht die Einstiegshürden, wie sie bei DSA gegeben sind, vorlegt, zeigen die Befragungsergebnisse. Mehr als doppelt so viele DSP/ERZ (28%) besitzen keine Reifeprüfung. Etwa 50% der DSA absolvierten die AHS-Matura. Werden die Abschlüsse der Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS) mit eingerechnet, dann sind drei Viertel der DSA im Besitz einer Reifeprüfung.

Den Ausbildungsabschluss einer Matura oder einen höheren Abschluss besitzen etwa 85% der DSA und 65,5% der DSP/ERZ.

Von den DSP/ERZ hat lediglich etwas mehr als die Hälfte eine Reifeprüfung (23% BHS und 34% AHS). Jeder/Jede neunte DSP/ERZ ist AbsolventIn einer Hauptschule bzw. einer Polytechnischen Schule. Aus der Tabelle 5 geht hervor, dass DSA durchschnittlich mit einer höheren Schulbildung abgeschlossen haben als DSP/ERZ. Für die Ausbildung zur/zum DSA ist allerdings der Abschluss der Matura oder ein vergleichbarer Abschluss notwendig, bzw. muss ein längerer Qualifizierungsweg bis zum Diplom in Kauf genommen werden.

Eine Berufsbildende Höhere Schule schlossen DSA und DSP/ERZ zu gleichen Anteilen (etwa zu einem Viertel) ab. Etwa 15% der DSA sind über eine Studienberechtigungsprüfung in die Ausbildung eingestiegen.[11]

Das Antwortverhalten auf die Frage nach »Sonstigen Schulen« korrespondiert mit den Antworten auf die Frage nach der »Höchsten abgeschlossenen Ausbildung«. Dabei erstreckt sich die Höherqualifizierung der DSA auch auf diese Kategorie. In diesem Zusammenhang erscheint

10 Zur Bestimmung des Alters der AbsolventInnen wurden jeweils aus den beiden Gruppen DSA und DSP/ERZ die Differenz zwischen dem Median »Abschlussjahr« und dem Median »Geburtsjahr« berechnet.

11 Das Mindestalter beträgt 22 Jahre (in Ausnahmefällen 20 Jahre); eine über die Schulpflicht hinausgehende berufliche oder schulische Vorbildung ist erforderlich.

erwähnenswert, dass auch Weiterbildungsaktivitäten zu einem höheren Anteil von DSA gesetzt werden.

Tabelle 5: Ausbildung (außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ)

			DSA/DSP/ERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd. + ERZ	
Geben Sie bitte Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung (außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ) an	Hauptschule/Polytechnische Schule	Anzahl	13	32	45
		In %	2,2%	10,7%	5,1%
	Lehre	Anzahl	36	24	60
		In %	6,2%	8,1%	6,8%
	Berufsbildende Mittlere Schule	Anzahl	24	28	52
		In %	4,1%	9,4%	5,9%
	Berufsbildende Höhere Schule	Anzahl	144	68	212
		In %	24,8%	22,8%	24,2%
	Allgemein Bildende Höhere Schule	Anzahl	293	100	393
		In %	50,5%	33,6%	44,8%
	Fachhochschule	Anzahl	14	8	22
		In %	2,4%	2,7%	2,5%
	Universität	Anzahl	42	19	61
		In %	7,2%	6,4%	6,9%
	Sonstige Schulen	Anzahl	14	19	33
		In %	2,4%	6,4%	3,8%
Gesamt		**Anzahl**	**580**	**298**	**878**
		In %	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Die Abbildungen 2 bis 4 verdeutlichen den Anstieg der höherqualifizierten Schulausbildungen (insbesondere AHS) mit abnehmendem Alter bei beiden Berufen. Dies entspricht dem gängigen Trend zu maturaführenden Schulen.[12]

Angesichts des Durchschnittsalters von 27 Jahren für den Abschluss der jeweiligen Ausbildungen zur/zum DSA bzw. DSP/ERZ, erscheint die geringe Belegung der Altersklasse 1981–1990 plausibel. Insbesondere bei DSP/ERZ ist die Zunahme der Schulabschlüsse AHS und BHS evident. Während die niedriger qualifizierenden Ausbildungen bei der Berufsgruppe der DSA bereits in den Geburtsjahren zwischen 1971 bis 1990 gegen Null tendieren, ist dies bei DSP/ERZ nicht der Fall. Auf niedrigem Niveau schließen AbsolventInnen der 8. Schulstufe über die Bildungsanstalten für Sozialpädagogik ab. Für die Ausbildung zur/zum DSA ist eine höhere Qualifikation erforderlich, denn der Zugang für AbsolventInnen der 8. Schulstufe zur Ausbildung als DSA ist ausschließlich über die Studienberechtigungsprüfung mit einem

12 Zwischen 2001 und 2005 stieg der Anteil der AbsolventInnen einer Höheren Schule (AHS, BHS) von 11,4% auf 14% der Wohnbevölkerung – Statistik Austria, 1971 bis 2001: Volkszählung; 2002 bis 2006: Mikrozensus, Jahresdurchschnitt.

Mindestalter von 22 Jahren sowie über eine über die Schulpflicht hinaus erworbene berufliche oder schulische Vorbildung möglich.

Ersichtlich wird, dass DSP/ERZ tendenziell jünger sind als DSA (13% in der Geburtsjahrklasse 1981–1990 versus 4%). In der Kohorte 1961–1970 ergibt sich eine Differenz von etwa 10% – d.h., ca. 40% der DSA und 30% der DSP/ERZ liegen innerhalb dieser Geburtsjahrklasse.

Abbildung 2: DSA, befragt nach höchster Schulausbildung (Personenzahl gesamt: 508)

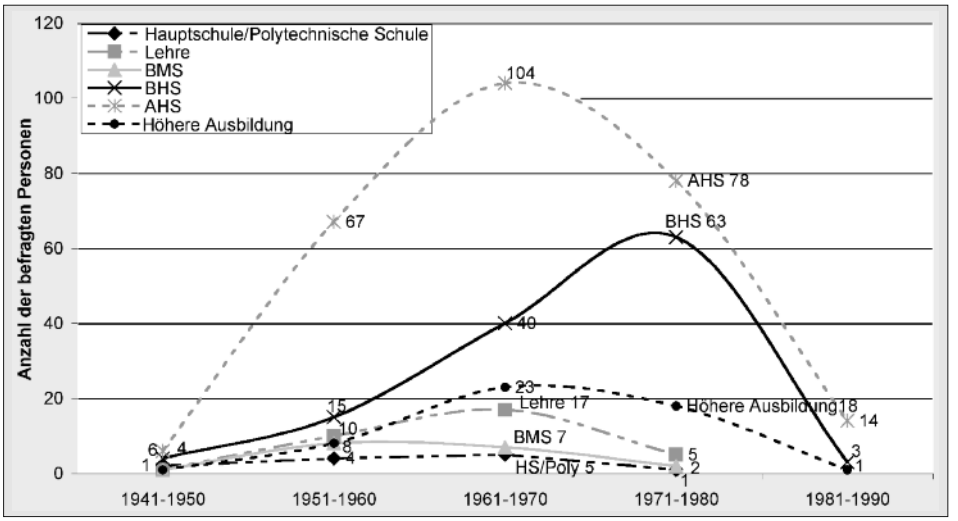
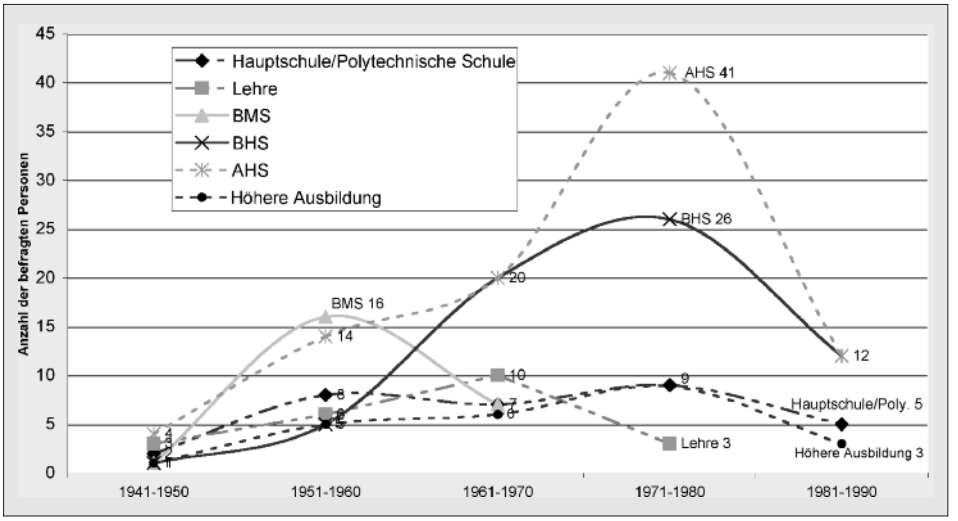


Abbildung 3: DSP/ERZ, befragt nach höchster Schulausbildung (Personenzahl gesamt: 256)



Bei abgeschlossener Ausbildungen in »Sonstigen Schulen« zeigt sich für DSA mit 41% und für DSP/ERZ mit 27% eine deutliche Häufung im Bereich »Psychotherapie/Mediation/Supervision/Coaching/Beratung.« DSA absolvierten weiters häufig pädagogische Ausbildungen (11%) sowie diverse Hochschulstudien (10%). Bei DSP/ERZ überwiegt mit 31% der pädagogische Ausbildungsbereich; ein weiterer Schwerpunkt zeigt sich mit 12% bei der Ausbildung in Kindergarten-Pädagogik bzw. Kleinkindbetreuung.

Mehr als ein Drittel der Befragten hatte vor Beginn der Ausbildung zum/zur DSA bzw. zum/zur DSP/ERZ eine Berufsausbildung abgeschlossen. Dabei ist im Vergleich der Berufe annähernd eine Gleichverteilung festzustellen.

Abgeschlossene Berufsausbildungen dominieren sowohl bei DSA als auch bei DSP/ERZ im Ausbildungsbereich »Büro- und kaufmännische Berufe«, »Kleinkindpädagogik/-betreuung« und technische Ausbildungen sind von gleicher Bedeutung; im »Einzelhandel« zeigt sich mit 6% (DSA) versus 12,1% (DSP/ERZ) ein deutliches Ungleichgewicht.

Auffällig ist ein relativ hoher Anteil an Berufsausbildungen, die nicht dem sozialen Feld zuzurechnen sind. Insbesondere ist die Kategorie »Büro/Kaufmännischer Bereich« stark besetzt. Dies trifft sowohl für DSA als auch für DSP/ERZ zu. Damit zeigt sich bei beiden Berufen eine berufliche Umorientierung in bedeutendem Ausmaß. Dies impliziert die Art der Tätigkeit, Arbeitsinhalte und persönliche Anforderungen.

Eine Berufsausbildung und u.U. spätere Berufsausübung ohne jeden Bezug zu einer existierenden Neigung zu Berufen im sozialen Feld bzw. zu einer »Sozialen Grundeinstellung« mag zu einem verstärkten Wunsch nach beruflicher Umorientierung führen. Ein Hinweis darauf findet sich mit der besonderen Wertschätzung von sozialem Engagement und humanistischen Motiven bei DSA bzw. DSP/ERZ mit entschieden sachfremder Vorausbildung: 80% derjenigen, die etwa eine Berufsausbildung im kaufmännischen oder Bürobereich absolvierten, geben als Motiv für ihre Ausbildung zum/zur DSA »Soziales Engagement/Humanistische Motive« an. Für DSP/ERZ gilt dies in einem Ausmaß von etwa 70%. Auch die Bedeutung »Soziale Kontakte« als Motiv für den Sozialberuf bei vorangegangener sachfremder Ausbildung ist augenscheinlich: Dies gilt für 45% der DSA und 53% der DSP/ERZ.

Die festzustellende Abwendung von existierenden Ausbildungs- oder beruflichen Perspektiven und die Zuwendung zum »Sozialen« mag »Sinnsuche« als Ursache haben, die Hinwendung zu einem Sozialberuf mag Sinngebung bedeuten.

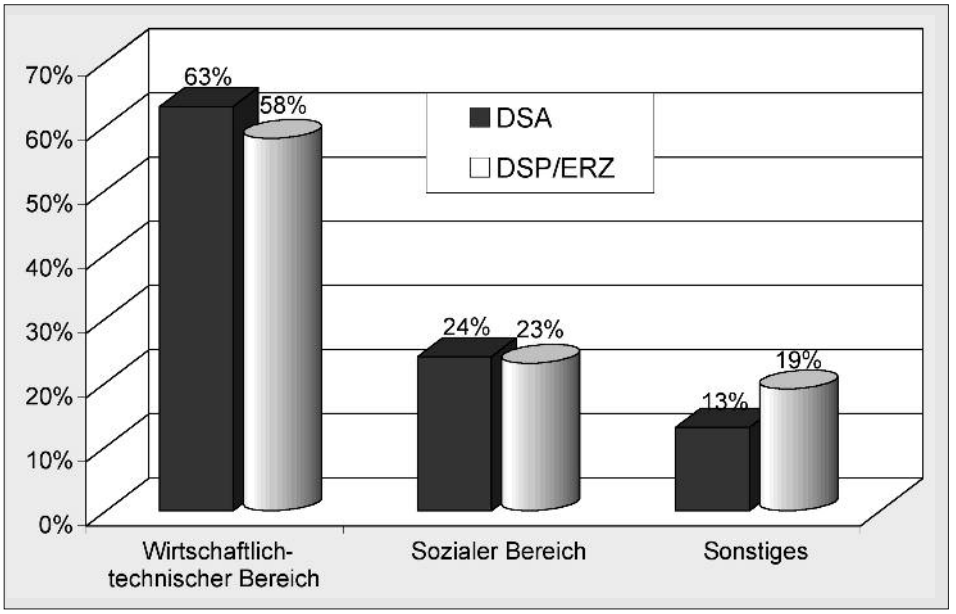
Tabelle 6: Berufsausbildung vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ, wenn »Ja«, welche?

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Berufsausbildung vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ, wenn »Ja«, welche?	Einzelhandel	Antworten	13	13
		Antworten in %	6,0%	12,1%
	Kindergartenpädagogik/ Kleinkindbetreuung	Antworten	28	13
		Antworten in %	12,9%	12,1%
	Metall	Antworten	2	5
		Antworten in %	0,9%	4,7%
	Holz	Antworten	5	2
		Antworten in %	2,3%	1,9%
	Pädagogik/Sonderpädagogik/Sozialpädagogik	Antworten	14	8
		Antworten in %	6,5%	7,5%
	Gastronomie/ Tourismus	Antworten	19	9
		Antworten in %	8,8%	8,4%
	Büro/kaufmännischer Bereich	Antworten	79	30
		Antworten in %	36,4%	28,0%
	Technischer Bereich	Antworten	22	10
		Antworten in %	10,1%	9,3%
	Pflege/Gesundheit/ Betreuung	Antworten	16	5
		Antworten in %	7,4%	4,7%
	Sozialarbeit	Antworten	2	
		Antworten in %	0,9%	
	Anderes	Antworten	36	16
		Antworten in %	16,6%	15,0%
Gesamt	**Antworten in %**		**108,8%**	**103,7%**
	N der antwortenden Befragten		**217**	**107**

Von allen BHS-AbsolventInnen mit Berufsausbildung vor der Ausbildung zum/zur DSA bzw. zum/zur DSP/ERZ ist jeweils weit über die Hälfte im wirtschaftlichen und technischen Bereich ausgebildet, d.h. sachfremd hinsichtlich der zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübten Tätigkeit. Dies lässt vermuten, dass die berufliche Erst- bzw. Schulausbildung samt dort gemachter Erfahrungen einen bedeutenden Impuls (im Sinn einer beruflichen Umorientierung) für die Ergreifung der späteren Ausbildung und des Berufes als DSA bzw. DSP/ERZ gibt. Der soziale Bereich als Erstausbildung erscheint mit etwa 23% deutlich unterrepräsentiert.

Etwas mehr als 28% der DSP/ERZ haben (vor ihrer eigentlichen Berufsausbildung) eine BHS absolviert; bei DSA liegt dieser Anteil bei 44%. Dem entspricht, dass DSA im Durchschnitt eine höhere Schulbildung vorweisen können.

Abbildung 4: Vergleich ausgewählter Berufsausbildungen mit abgeschlossener BHS-Ausbildung



Kompetenzen und Wissensbestände, die vor der Fachausbildung erworben wurden, schreiben sich DSA und DSP/ERZ vor allem in den Bereichen »Soziale/kommunikative Kompetenz«, »Kaufmännisches/wirtschaftliches Wissen« und »Administratives Wissen« zu. Bei DSA liegen hier die Anteile jeweils höher.

Tabelle 7: Welches Wissen bzw. welche Fertigkeiten und Qualifikationen wurden im Rahmen der beruflichen Tätigkeit vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ erworben?

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Welches Wissen bzw. welche Fertigkeiten und Qualifikationen wurden im Rahmen der beruflichen Tätigkeit vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ erworben?	Kaufmännisches/wirtschaftliches Wissen	Antworten	66	24
		Antworten in %	26,1%	21,4%
	Technisches/handwerkliches Wissen	Antworten	23	8
		Antworten in %	9,1%	7,1%
	Administratives Wissen	Antworten	60	18
		Antworten in %	23,7%	16,1%
	Soziale/kommunikative Kompetenz	Antworten	78	29
		Antworten in %	30,8%	25,9%
	Selbstkompetenz	Antworten	35	13
		Antworten in %	13,8%	11,6%
	Wissen aus dem Sozial(-arbeiterInnen-)bereich	Antworten	34	12
		Antworten in %	13,4%	10,7%
	SP/Erziehung/Jugendbereich	Antworten	16	13
		Antworten in %	6,3%	11,6%
	Pflege/Betreuung (Behinderte)	Antworten	26	9
		Antworten in %	10,3%	8,0%
	Kleinkindbetreuung/Kindergartenpädagogik	Antworten	4	9
		Antworten in %	1,6%	8,0%
	Pädagogik	Antworten	23	12
		Antworten in %	9,1%	10,7%
	Psychologisch-therapeutisches Wissen	Antworten	21	9
		Antworten in %	8,3%	8,0%
	Medizinisches Wissen	Antworten	17	5
		Antworten in %	6,7%	4,5%
	Anderes	Antworten	49	22
		Antworten in %	19,4%	19,6%
Gesamt	**Antworten in %**		**178,6%**	**163,2%**
	N der antwortenden Befragten		**253**	**112**

Folgende Merkmalskomplexe sind festzustellen:

1. Soziale Kompetenz

Diese Fertigkeit bzw. Fähigkeit ist für die Berufe DSA und DSP/ERZ von großer Bedeutung. Die bewusste Aneignung sozialer Kompetenz sowie eine direkte Abhängigkeit des Niveaus sozialer Kompetenz von bestimmten beruflichen Ausbildungen erscheinen jedoch fraglich (wie die Abbildung 5 zeigt, ist der Erwerb sozialer und kommunikativer Kompetenz nicht an

eine bestimmte Ausbildung oder an einen bestimmten beruflichen Erfahrungshintergrund gebunden).

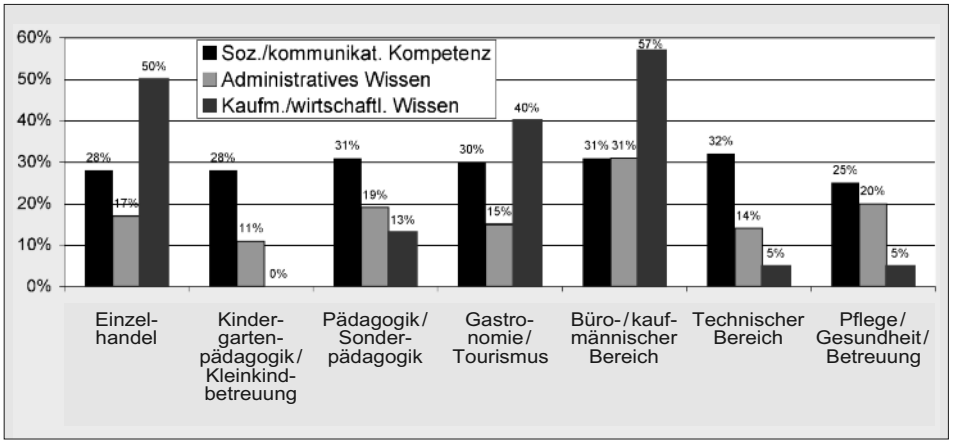
2. Kaufmännisches/wirtschaftliches Wissen

Dieses steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den abgeschlossenen Berufsausbildungen (siehe Tabelle 6). Bei etwa 40% derjenigen, die eine Ausbildung in einem Gastronomisch-Touristischen Beruf absolviert haben, bei 50% derjenigen, die im Einzelhandel ausgebildet wurden sowie bei 57% derjenigen, die einen Beruf im kaufmännischen Bereich bzw. einen Büroberuf erlernt haben, wurde kaufmännisches/wirtschaftliches Wissen offensichtlich in starkem Maße vermittelt.

3. Administratives Wissen

Administratives Wissen gilt als wichtiger Bestandteil insbesondere der verwaltenden Berufstätigkeit von DSA und DSP/ERZ. Fertigkeiten dieser Art sind im Vergleich zu jenen aus dem kaufmännisch-wirtschaftlichen Bereich weniger unmittelbar bestimmten Berufsgruppen zugeordnet. Im Ausbildungssegment der Büroberufe und kaufmännischen Berufe hat ca. ein Drittel der DSA und DSP/ERZ einschlägige Kompetenz erworben.

Abbildung 5: Erwerb von Fertigkeiten bzw. Qualifikationen vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ



Etwa 88% der zum Zeitpunkt der Untersuchung im sozialarbeiterischen Bereich tätigen Personen hat eine einschlägige Ausbildung mit einer Dauer zwischen zwei und vier Jahren absolviert. Die Ausbildung zum/zur DSP/ERZ dauert maximal fünf Jahre (Abschluss an der Bundesanstalt für Sozialpädagogik), die von etwa einem Fünftel der im sozialpädagogischen Bereich Tätigen absolviert wurde. Weitere Ausbildungsformen erstrecken sich über zwei bzw. drei Jahre. Um einiges kürzer ist die Ausbildung zur/zum ErzieherIn (ein bis zwei Jahre).

Tabelle 8: Welche Ausbildungsform haben Sie absolviert?

			DSA/DSP/ERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd. + ERZ	
Welche Ausbildungsform haben Sie absolviert?	Lehranstalt für gehobene Sozialberufe	Anzahl	33	1	34
		In %	5,6%	0,4%	3,9%
	Akademie für Sozialarbeit 2-jährig	Anzahl	162	2	164
		In %	27,4%	0,7%	18,7%
	Akademie für Sozialarbeit 3-jährig	Anzahl	270	6	276
		In %	45,7%	2,1%	31,5%
	Akademie für Sozialarbeit für Berufstätige 4-jährig	Anzahl	88	2	90
		In %	14,9%	0,7%	10,3%
	Bundesanstalt für Sozialpädagogik 5-jährig	Anzahl	6	61	67
		In %	1,0%	21,5%	7,7%
	Kolleg für Sozialpädagogik 2-jährig	Anzahl	6	94	100
		In %	1,0%	33,1%	11,4%
	Kolleg für Sozialpädagogik für Berufstätige 3-jährig	Anzahl	7	53	60
		In %	1,2%	18,7%	6,9%
	Erzieher Ausbildung 1-jährig	Anzahl	2	31	33
		In %	0,3%	10,9%	3,8%
	Erzieher Ausbildung 2-jährig	Anzahl	1	12	13
		In %	0,2%	4,2%	1,5%
	Kindergartenpädagogik	Anzahl		4	4
		In %		1,4%	0,5%
	Pädagogische Akademie	Anzahl	1	3	4
		In %	0,2%	1,1%	0,5%
	Bundesanstalt für Sozialpädagogik 2-jährig	Anzahl	1	4	5
		In %	0,2%	1,4%	0,6%
	Fachhochschule Soziale Arbeit	Anzahl	6		6
		In %	1,0%		0,7%
	Sonstiges	Anzahl	8	11	19
		In %	1,4%	3,9%	2,2%
Gesamt		**Anzahl**	**591**	**284**	**875**
		In %	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Eindeutig zeigt sich, dass die Ausbildung zum/zur DSA bzw. zum/zur DSP/ERZ auch zu einer fachadäquaten Berufsausübung führt.

DSA gingen (zu 45%) während ihrer Ausbildung häufiger einer bezahlten Beschäftigung nach als DSP/ERZ (38%). Dennoch weisen beide Gruppen bei Abschluss der Ausbildung ein durchschnittliches Alter von 27 Jahren auf.

60% jener DSA, die bereits vor ihrer einschlägigen Ausbildung eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, gingen während der Ausbildung einer Beschäftigung nach. DSP/ERZ sind während der Ausbildung geringfügig weniger beschäftigt als DSA mit Berufsausbildung vor der einschlägigen Ausbildung (ca. 54%, Durchschnittswert 38%).

Die Arbeitszeiten während der Ausbildung unterscheiden sich wesentlich zwischen DSA und DSP/ERZ. DSA geben fast doppelt so häufig wie DSP/ERZ an, bis zehn Stunden pro Woche gearbeitet zu haben. DSP/ERZ behaupten wesentlich höhere Stundenausmaße – fast die Hälfte zwischen 37 und 40 Stunden. Dies mag bedeuten, dass die Ausbildung zum/zur DSA zeitintensiver ist als jene zum/zur DSP/ERZ.

DSA geben zu etwa 40% an, dass die Beschäftigung während der Ausbildung in einem sachlichen Zusammenhang mit dieser Ausbildung stand; 55% der DSP/ERZ sind ebenso dieser Ansicht. Dieser Unterschied in der Beurteilung mag von den Tätigkeitsprofilen abhängen, die den beiden Berufen eigen sind. Der Beruf DSA umfasst ein Tätigkeitsfeld, das sich in bestimmte Spezialgebiete gliedert, die spezifische Qualifizierungen erfordern. Der Beruf DSP erlaubt dagegen breitere Zuschreibungen.

Tabelle 9: Während der Ausbildung in einer bezahlten Beschäftigung in einem Zusammenhang mit der Ausbildung?

			DSA/DSP/ERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd. + ERZ	
Während der Ausbildung in einer bezahlten Beschäftigung in einem Zusammenhang mit der Ausbildung?	Nein	Anzahl	109	46	155
		In %	36,5%	32,4%	35,1%
	Teilweise	Anzahl	69	18	87
		In %	23,1%	12,7%	19,7%
	Ja	Anzahl	121	78	199
		In %	40,5%	54,9%	45,1%
Gesamt		**Anzahl**	**299**	**142**	**441**
		In %	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Die inhaltliche Nähe von Beschäftigungsverhältnissen während der Ausbildung zum/zur DSA umfasst ein breiteres Spektrum von Arbeitsbereichen des Sozialen. Häufiger werden genannt:

Übersicht 3: Arbeitsbereiche während der Ausbildung (DSA)

	Nennungen
Jugendarbeit, Jugend-, Kinderbetreuung	18
Behindertenarbeit/Pflege	15
Nachtdienste in Notschlafstellen, Wohngemeinschaften, Obdachlosenheimen und sonstigen sozialen Einrichtungen	12
Altenbetreuung	9
Tätigkeiten am Jugendamt/Jugendwohlfahrt	9
ErzieherInnentätigkeit	7
Betreuung in Wohngemeinschaften	6
Beratungsdienst	5
Tätigkeiten in Jugendzentren	5

Bei DSP/ERZ ist eine Annäherung an originär sozialpädagogische Arbeit festzustellen:

Übersicht 4: Arbeitsbereiche während der Ausbildung (DSP/ERZ)

	Nennungen
ErzieherIn	14
Arbeit mit Jugendlichen/(soziale) Betreuung von Jugendlichen	13
Arbeit mit Kindern	10
Arbeit im unmittelbaren sozialpädagogischen Bereich	8
NachhilfelehrerIn, Nachmittagsbetreuung in VS od. HS, päd. Tätigkeit	7
Behindertenbetreuung	6

Für beide Berufe gilt, dass die Inhalte der Ausbildung im Wesentlichen der beruflichen Praxis entsprechen. Nicht dieser Ansicht sind nur 1% der DSA bzw. 4% der DSP/ERZ.

Die Ausbildung wird zwar der beruflichen Realität als angemessen beurteilt, erscheint vielen jedoch zu kurz. Dies gilt für DSA (mit 33%) eher als für DSP/ERZ (24%). Dieser Unterschied kann mit den umfassender und spezialisierter erscheinenden Wissenssegmenten der Sozialarbeit begründet werden. Jedenfalls ist von zunehmender Akademisierung der Ausbildung zum/zur DSA, aber auch jener zum/zur DSP (FH, Universität), d.h. von einem weiteren Anwachsen der Ausbildungsdauer und einer Steigerung des Umfanges der vermittelten Inhalte auszugehen.

Generell ist mit 85% (DSA) bzw. 82% (DSP/ERZ) von einer relativ großen Zufriedenheit hinsichtlich Ausbildung bzw. Beruf auszugehen.

6 Berufsverlauf von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen

6.1 Berufswahlentscheidung und berufliche Erwartungshaltung

6.1.1 Berufswahlentscheidung

Die dominierende Motivationslage für den Beruf bei Studierenden und BerufsanfängerInnen wird von Ackermann als Orientierung an Selbstverwirklichung, beruflicher Weiterbildung und damit einhergehender Zertifikatsorientierung beschrieben.[13] Insbesondere für die Studierenden gilt, dass »(…) durchgehend die von Beck (1997) so zutreffend bezeichneten ›Kinder der Freiheit‹ aufscheinen, die bereits die Erfahrung mit der zunehmenden Kontingenz ihrer Lebenspraxis und den Sozialverhältnissen, unter denen sie aufwachsen, machen. Sie haben die ›Krise der Normalität‹ und drohende Deklassierung z. B. durch Arbeitslosigkeit selbst erfahren; soziale und ökonomische Bedingungen der herrschenden Situation treten jedoch in den Hintergrund, werden nicht reflektiert und finden somit auch nicht Eingang in eine Auseinandersetzung mit dem künftigen Beruf.«[14]

Die in der Literatur hauptsächlich genannten Motive Diplomierter SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen für die Berufswahl bzw. die Entscheidung zur einschlägigen Ausbildung, wie z. B. »Karitative / Humanitäre Motive«, »Interesse an sozialen Kontakten im Beruf«, »Besondere Eignung für / Neigung zur Berufstätigkeit im Sozialwesen«, »Sozialer Aufstieg / Berufliche Laufbahn«, »Soziale Sicherheit«, »Gesellschaftskritik / Sozialer Protest«, »Fachinteresse / Interesse an Studieninhalten«, »Selbstverwirklichung / Bearbeitung persönlicher Probleme«, finden sich nur zum Teil mit höheren Anteilen in den Befragungsergebnissen. Zwar dominieren »Humanitäre Motive«, »Fachinteresse« und »Gesellschaftskritische Einstellung«, die Motive der »Sozialen Sicherheit« (»Gute Arbeitsplatzchancen« bzw. »Gesicherte Berufslaufbahn«) treten jedoch eher in den Hintergrund.

Die von Ackermann und Beck genannten Befindlichkeiten klingen zwar als »Selbstverwirklichung« (14,8 % DSA und 17 % DSP / ERZ) und »Arbeit vor persönlichem Problemhintergrund ist bedeutend« (11 % DSA und 17 % DSP / ERZ) an, bleiben aber (bei direkter Fragestellung) geringfügig. Die von 51 % der DSA relativ hoch bewertete »Gesellschaftskritische Einstellung« spricht jedoch für eine weiter verbreitete kritische Reflexion.

13 Vgl. Ackermann, F. (2000): Handlungskompetenz und generative Deutungsmuster in der sozialen Arbeit: Eine qualitativ empirische Studie zu Habitualisierung beruflicher Handlungsvollzüge im Kohortenvergleich, Oldenburg, Seite 168.

14 Beck (1997), zitiert nach Ackermann, F. (2000): ebenda.

Folgende Gründe, eine Ausbildung zum DSA zu beginnen, sind im Vergleich zu den Gründen der DSP/ERZ wichtiger: »Politisches Engagement« ca. 22% versus 6%; »Gesellschaftskritische Einstellung« ca. 51% versus 23%. Umgekehrt finden sich für DSP/ERZ höhere Anteile bei folgenden Motiven: »Erzieherische, pädagogische Ambitionen« ca. 57% der DSP/ERZ versus ca. 10% der DSA und »Besondere Neigung zum Sozialberuf« ca. 63% der DSP/ERZ versus ca. 48% der DSA.

Einen relativ hohen Anteil auf gleichem Niveau machen Motive wie »Soziales Engagement« oder »Fachliches Interesse« aus. Eher selten wurden laufbahnbedingte Einstellungen wie »Karriere bzw. Aufstiegsmöglichkeit«, »Gute Arbeitsplatzchancen« oder »Gesicherter Berufsverlauf« genannt.

Fokussiert entsprechen die beiden Berufe den unten angeführten Einstellungstypen:

1. Politisch, ideell-sozialkritisch positionierte DSA.
2. Sozial engagierte, erzieherisch-pädagogisch ausgerichtete DSP/ERZ.

Tabelle 10: Gründe für eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Gründe für eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ	Gute Arbeitsplatzchancen	Antworten	131	54
		Antworten in %	22,0 %	17,9 %
	Soziale Kontakte waren wichtig	Antworten	259	155
		Antworten in %	43,5 %	51,3 %
	Soziales Engagement/ humanitäre Motive	Antworten	476	220
		Antworten in %	79,9 %	72,8 %
	Politisches Engagement	Antworten	133	17
		Antworten in %	22,3 %	5,6 %
	Gesellschaftskritische Einstellungen	Antworten	306	68
		Antworten in %	51,3 %	22,5 %
	Interesse für theoretische Inhalte	Antworten	155	68
		Antworten in %	26,0 %	22,5 %
	Gesicherter Berufsverlauf	Antworten	26	28
		Antworten in %	4,4 %	9,3 %
	Voraussehbare, planbare Berufslaufbahn	Antworten	22	23
		Antworten in %	3,7 %	7,6 %
	Arbeit vor persönlichem Problemhintergrund bedeutend	Antworten	65	29
		Antworten in %	10,9 %	9,6 %
	Vorbildwirkung durch andere Personen	Antworten	93	52
		Antworten in %	15,6 %	17,2 %
	Fachliches Interesse	Antworten	372	169
		Antworten in %	62,4 %	56,0 %
	Selbstverwirklichung	Antworten	88	51
		Antworten in %	14,8 %	16,9 %
	Karriere bzw. Aufstiegsmöglichkeit	Antworten	16	1
		Antworten in %	2,7 %	0,3 %
	Besondere Neigung zum Sozialberuf	Antworten	288	189
		Antworten in %	48,3 %	62,6 %
	Erzieherische, pädagogische Ambitionen	Antworten	57	171
		Antworten in %	9,6 %	56,6 %
	Andere Gründe	Antworten	5	25
		Antworten in %	9,7 %	8,3 %
Gesamt	**Antworten in %**		**427,1 %**	**437,0 %**
	N der antwortenden Befragten		**596**	**302**

6.1.2 Berufliche Erwartungshaltungen

Annähernd die Hälfte der DSA und etwas weniger als die Hälfte der DSP/ERZ geben an, dass ihre Vorstellung während der Ausbildung bezüglich der Berufslaufbahn und des Berufes nicht den Erfahrungen in der ersten Zeit der Berufsausübung entsprochen haben. Das bedeutet, dass den jeweiligen Ausbildungen bei vielen Auszubildenden keine realistischen Vorstellungsmuster entsprachen. Lediglich ca. ein Drittel der DSP/ERZ sowie der DSA behaupten eine Übereinstimmung ihrer Vorstellungen während der Ausbildung mit der beruflichen Realität.

6.2 Ausbildungsphase und Berufseinstieg

Studien über die Bedeutung der Ausbildungsphase von SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen lassen den Schluss auf eine gewisse »Vorläufigkeit« der Berufsfindung und beruflichen Etablierung zu. So kommen Thole et al. für SozialpädagogInnen zu der Einsicht, dass das Studium die Herausbildung einer pädagogischen, respektive sozialpädagogischen Fachlichkeit und Performanz bei den MitarbeiterInnen sozialpädagogischer Einrichtungen für das Kinder- und Jugendalter nicht grundlegend habitualisiert. Ein anderes Bezugssystem als die »über fachliches Wissen leicht unterfütterten« sozialen biographischen Erfahrungen als zentrale Ressourcen zur Bewältigung des beruflichen Alltages und in der Entwicklung von »Professionalität« konnte nicht festgestellt werden.[15]

Ackermann bzw. Ackermann/Seek zeigen eine ähnliche Situation bei SozialarbeiterInnen auf: Handlungsorientierungen gründen sich nicht wie in anderen Professionen auf Fachlichkeit, sondern liegen in diffuser Form vor. Berufsidentität wird im Verlauf des Studiums nicht vermittelt; die Motivation zum Beruf tritt zurück und »die Möglichkeit beruflicher Weiterbildung«, der »berufliche Aufstieg zu einem akademischen Beruf« und die Chance, »in einem geschützten Rahmen biographische Optionen auszuloten bzw. nach langjähriger Berufserfahrung neu zu bestimmen«, treten in den Vordergrund. Berufliche Identitätsfindung erfolgt in rudimentärer Weise bereits vor dem Studium, dessen Konkretisierung und Absicherung durch fachliche Fundierung im Sinne von Professionalität.[16]

Heinemeier kommt zu ähnlichen Ergebnissen, die u. a. die Möglichkeit von »Vorläufigkeit« der Berufswahl belegen: Soziale Arbeit kann demnach »(…) eine lebensgeschichtliche Perspektive sein, oder aber lediglich eine biographische Episode, eine Art Umweg zu ganz anderen privaten und beruflichen Lebenszielen. Dabei erlaubt das Studium der Sozialen Arbeit gleichzeitig biographische Festlegung und Nicht-Festlegung.« Die besondere Attraktivität des

15 Vgl. Thole, W./Küster-Schapfl, E. u. a. (1996): Beruflicher Habitus in biographischer Perspektive, Hildesheim, Seite 849.

16 Vgl. Ackermann, F./Seek, D. (1999): Der steinige Weg zur Fachlichkeit, Handlungskompetenz in der sozialen Arbeit, Hildesheim, Seite 197f.

Studiums für Frauen begründet Heinemeier durch die Vielfältigkeit der sich ergebenden Erwartungsmomente; eine berufsspezifische Attraktion für Frauen wird nicht behauptet.[17]

6.3 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSA)

Die Erwartungen hinsichtlich der künftigen Berufsausübung während der Ausbildung umfassen folgende Vorstellungskomplexe:

- Unklare Vorstellungen.
- Idealistische Position – sozialpolitische Ambition.
- Berufsspezifische Erwartungen.
- Vorstellungen hinsichtlich der Klientel.

Unklare Vorstellungen

Unklare Vorstellungen werden in erster Linie hinsichtlich der Vielfalt der möglichen Einsatzgebiete, der Komplexität der Bedingungen, der Ursachen und Zusammenhänge in der Lebenswelt der Klientel und generell aufgrund mangelnder Praxiseinsicht behauptet.

Idealistische Position

Die idealistische Position findet sich mit einer häufigen Überschätzung der Möglichkeiten der Sozialarbeit, wie z. B. der Vorstellung der *»Machbarkeit einer durchlässigen Pyramide der Gesellschaftsschichten«*. Dem entspricht die Absicht, im sozialen Bereich – auch innerhalb der Institutionen – substanzielle Veränderungen herbeizuführen. Sozialarbeit wird mitunter ausschließlich als Engagement für den Menschen aufgefasst: *»Wichtig für das Leben ist, sich für Menschen einzusetzen, Finanzielles ist nebensächlich, soziale und humanistische Wertvorstellungen stehen im Vordergrund.«*

Anzunehmen ist, dass eine stattfindende Idealisierung der helfenden Position gesamtheitliche Sichtweisen auf den Beruf verhindert oder erschwert.

Der Wunsch zu verändern, zeigt sich nicht zuletzt als politische Absicht. Äußerungen hinsichtlich eines großen politischen Engagements oder der Wunsch, gesellschaftspolitisch etwas zu verändern, und die Idee der »Weltverbesserung« verweisen auf eine Vorstellung von Sozialarbeit als aktive, gestaltgebende Kraft bei gleichzeitiger persönlicher Leistbarkeit zu Veränderungen. Zudem finden sich Abgrenzungen in der Art von Erwartungen, dass *»(…) Soziales in reiner Form (…) ohne Politik und Bürokratie auskommen könne«*.

17 Vgl. Heinemeier, S. (1994): Sozialarbeit: Notnagel oder Sinnquelle? Zwischenergebnisse einer biographischen Studie zur Bedeutung von Studium und Berufsperspektive, in: Schattenburg, U. (Hg.): Aushandeln, Entscheiden, Gestalten – Soziale Arbeit, die Wissen schafft, Hannover, Seite 212f.

Berufsspezifische Erwartungen

Berufsspezifische Erwartungen betreffen u. a. Absichten, in einem bestimmten Berufsfeld, mit einer bestimmten Klientel konfrontiert zu sein und dabei Berufsfelder leicht wechseln zu können, um Abwechslung sicherzustellen und »Abnützung« zu verhindern: *»Ich wählte die Ausbildung, weil es mir gefiel, mit verschiedenen KlientInnengruppen arbeiten zu können. Ich hatte eher die Befürchtung, dass mir die Arbeit mit immer derselben KlientInnengruppe nach einiger Zeit langweilig würde, als dass ich Angst vor einem nicht sicheren Arbeitsplatz gehabt hätte.«*

Häufig werden ausreichende Mittel für intensive bzw. ganzheitliche Beratung sowie die Möglichkeit, langfristig bzw. lösungsorientiert zu arbeiten, erwartet: *»Es gibt genügend Zeitressourcen, um den KlientInnen umfassende Unterstützungsangebote näher zu bringen, und Möglichkeiten, Probleme gemeinsam mit den KlientInnen zu einem positiven Abschluss zu bringen; dies meint längerfristige Einzelfallbearbeitungen und eine umfassende Zielerreichung.«*

Ebenso ist eine klientInnenorientierte Sichtweise festzustellen: *»Arbeit mit der Klientel steht im Mittelpunkt; ich hatte wenig Vorstellung hinsichtlich der Grenzen, die durch Politik, finanzielle Förderungen und gesellschaftliche Hürden gegeben sind«.*

Auch ist die Vorstellung anzutreffen, dass mit Abschluss der Ausbildung zum / zur DSA eine ausreichende berufliche Kompetenz erworben wird. Das Selbstbild prägt dann die Vorstellung beruflicher Handlungsmächtigkeit, die sich jedoch häufig als Täuschung erweist.

Mit dem Beruf DSA werden mitunter auch positive Aspekte wie »Aufstiegschancen«, »Gerechte Entlohnung«, »Hohes gesellschaftliches Ansehen«, »Gute Jobchancen« und »Befriedigung durch erfolgreiches und sinnvolles Arbeiten« verbunden. Oder mit anderen Worten: Es wird erwartet, dass Sozialberufe geschätzt und anerkannt werden.

Vorstellungen hinsichtlich der Klientel

Die Vorstellungen von der Klientel folgen oftmals dem Schema »Hilfesuchende Menschen – Hilfestellung – Dankbarkeit«; dabei wird von einer stets möglichen Veränderbarkeit der Klientel ausgegangen, die auf Einsicht, Motivation, vorhandene Problemsicht und Akzeptanz beruht. Mitunter wird die Ansicht geäußert, dass eine Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen gleichsam von selbst zu einer Verbesserung der Lebenssituation führt. Die anzutreffende Vorstellung, das bloße Vorhandensein von »Einfühlsamkeit«, »Zivilcourage« und »Sozialem Engagement« seitens des DSA könne *»vieles oder alles verändern«*, ist gleichzeitig Ausdruck einer Simplifizierung sozialer Gegebenheiten sowie einer Selbstüberschätzung, die letztlich von der Notwendigkeit professioneller Sozialarbeit absieht. Auch zeigt sich, dass die Notwendigkeit der Abgrenzung von der Klientel in der scheinbar praxisfernen Ausbildungssituation nur schwer nachvollzogen werden kann. Die Sicherung des (beruflichen) »Idealen Selbst« wäre unter diesen Voraussetzungen durch den Vollzug der Hilfestellung mit folgender Bestätigung durch eine persönlich nahe Klientel gegeben.

6.4 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSP/ERZ)

Unklare Vorstellungen

Unklare Vorstellungen existieren mehrheitlich zu jenen künftigen Arbeitsbereichen und Situationen, die auch von DSA genannt werden.

Idealistische Position

Die anzutreffende idealistische bzw. sozialpolitische Ambition zeigt eine ähnliche Ausprägung wie bei DSA. Auch politische »Illusionen« und »Sozialromantik« finden hier ihren Ausdruck; institutionell-bürokratische Hindernisse werden als reformierbar angesehen. Der Kernbereich der idealistischen Position liegt jedoch in der umfassenden, die Idee möglicher Schwierigkeiten ausblendenden Absicht zu helfen: *»Als ›Gutmensch‹ und Idealist ist jedem Menschen zu helfen! Man wird für die Tätigkeit geschätzt, alle helfen zusammen, um Kinder und Jugendliche auf den richtigen Weg zu bringen, viel Zeit für Einzelne zu haben (…).«*

Berufsspezifische Erwartungen erscheinen öfters als Unterschätzung gegebener Verhältnisse und als Überschätzung eigener Möglichkeiten: *»(…) hatte keine Vorstellung, wie anstrengend die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sein kann – konnte mir nicht vorstellen, dass Nachtdienste und Wochenenddienste enorm kraftraubend sind; hatte auch keine Ahnung, dass das Berufsleben als Erzieher mit dem Privatleben nicht vereinbar ist.«*

Berufsspezifische Erwartungen

Annahmen über die Arbeitssituation werden mitunter der guten Sache, die von »guten Menschen« betrieben wird, unterstellt: *»Kollegialität und Fairness sind in sozialen Berufsfeldern viel besser und reflektierter; man kann einen großen Beitrag zum Glück der Gesellschaft leisten. Es geht den Menschen und auch Chefs, die in diesem Bereich arbeiten, um die Menschen, die Klienten sind, und alle arbeiten mit vereinten Kräften für das Wohl dieser Menschen.«* Auch eine reibungslose Kooperation von im Arbeitsbereich agierenden Berufsgruppen (z.B. DSA, DSP und PsychologInnen) wird vorausgesetzt. Die Vorstellung von der Arbeitssituation folgt mitunter dem Ideal- oder Wunschbild eines effektiven Arbeitsszenarios: *»Genau nach Plan arbeiten können, viel Zeit für die KlientInnen aufbringen können, angemessene Bezahlung, Sinnhaftigkeit der Arbeit und wenig Bürokratie (…)«* werden als Rahmenbedingungen angenommen. Folgende Auffassung illustriert bzw. ergänzt das Bild positiver Erwartungshaltung: *»Ein sicherer Arbeitsplatz, neue Impulse setzen können, freie Entfaltung neuer Ideen, harmonisches Arbeitklima, volle Unterstützung durch den Arbeitgeber; die politische Zugehörigkeit steht hinten an, regelmäßige Fort- und Weiterbildung sowie Anerkennung der Arbeit durch den Arbeitgeber und die Öffentlichkeit.«*

Vorstellungen hinsichtlich der Klientel

Die Vorstellungen hinsichtlich der Klientel folgen zum Teil der Überzeugung von einer mehr oder weniger leicht erreichbaren Verbesserung problematischer Situationen. Die Akzeptanz sei-

tens der KlientInnen bzw. der Eltern wird dabei oftmals vorausgesetzt: *»Die Klienten lassen sich leicht beeinflussen und motivieren – die Zusammenarbeit ist leicht möglich.«*

6.5 Berufsfindung

Als bei weitem erfolgreichste Bewerbungsart zeigt sich »Kontakte während der Ausbildung«, gefolgt von »Antworten auf Stellenausschreibungen« und »Kontakte über Freunde, Bekannte, Verwandte«. Die aus dem privaten Umfeld resultierenden Anstellungsverhältnisse sind bei DSP/ERZ doppelt so häufig.

Tabelle 11: Wie haben Sie Ihre erste Beschäftigung als DSA/DSP/ERZ gefunden?

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Wie haben Sie Ihre erste Beschäftigung als DSA/DSP/ERZ gefunden?	Kontakte während der Ausbildung	Antworten	273	109
		Antworten in %	45,5%	36,2%
	Stellenausschreibung	Antworten	122	39
		Antworten in %	20,3%	13,0%
	Durch Freunde, Bekannte, Verwandte	Antworten	99	100
		Antworten in %	16,5%	33,2%
	Eigenes Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	Antworten	3	1
		Antworten in %	0,5%	0,3%
	Eigenes Inserat in Fachzeitschrift	Antworten	1	1
		Antworten in %	0,2%	0,3%
	Eigenes Inserat im Internet	Antworten	2	3
		Antworten in %	0,3%	1,0%
	Durch ein Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	Antworten	53	20
		Antworten in %	8,8%	6,6%
	Durch ein Inserat in Fachzeitschrift	Antworten	4	4
		Antworten in %	0,7%	1,3%
	AMS	Antworten	19	9
		Antworten in %	3,2%	3,0%
	Blindbewerbungen	Antworten	71	46
		Antworten in %	11,8%	15,3%
	Sonstiges	Antworten	68	30
		Antworten in %	11,3%	10,0%
Gesamt	**Antworten in %**		**119,1%**	**120,2%**
	N der antwortenden Befragten		**600**	**301**

Beim Auffinden der derzeitigen Beschäftigung zeigt sich eine ähnliche Verteilung. Allerdings finden DSA hier vergleichsweise häufig ihren Arbeitsplatz über Kontakte durch die vorhergehende Beschäftigung (25%). Nur 12% der DSP/ERZ profitieren von dieser Möglichkeit. Grundsätzlich finden DSA eher eine Beschäftigung durch Kontakte zu fachlichen Institutionen (Ausbildung oder Arbeitsplatz). Bei DSP/ERZ sind persönliche Beziehungen (37%) und Ausschreibungen (12%) von Bedeutung.

6.6 Unterbrechung der Berufstätigkeit

DSA sowie DSP/ERZ sind etwa zur Hälfte durchgängig im jeweiligen Beruf beschäftigt. Bei näherer Betrachtung von Unterbrechungen während der Beschäftigung werden dagegen Unterschiede deutlich: Während DSA zu 48% wegen Kinderbetreuungspflichten ihre Berufskarriere unterbrochen haben (DSP/ERZ zu 37%), geben 13% der DSA und 22% der DSP/ERZ Perioden der Arbeitslosigkeit als Unterbrechungsgrund an. Obwohl beide Gruppen zu etwa gleichen Anteilen mit Kindern im Haushalt leben, sind es somit DSA, für die der Unterbrechungsgrund »Kinderbetreuung« von größerer Bedeutung ist. Dabei kann der (allerdings geringfügige) Altersunterschied zwischen den Vergleichsgruppen von Bedeutung sein (39 Jahre Durchschnittesalter bei DSA und 36 Jahre Durchschnittsalter bei DSP/ERZ). Bei DSA können damit häufiger Kinder vorhanden sein, die nicht mehr zum Haushalt zählen. Zu berücksichtigen ist weiters, dass es DSA u.U. vergleichsweise leichter gelingt, Arbeitsunterbrechung wegen Kinderbetreuungspflichten durchzusetzen.

Tabelle 12: Wenn nicht durchgängig als DSA/DSP/ERZ beschäftigt: Angabe von Gründen

			DSA/DSP/ERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd. + ERZ	
Wenn nicht durchgängig als DSA/DSP/ERZ beschäftigt: Angabe von Gründen	Kinderbetreuung	Anzahl	141	52	193
		Zeilenprozent	73,1%	26,9%	100,0%
		Spaltenprozent	47,5%	36,9%	44,1%
	Arbeitslosigkeitsperiode	Anzahl	39	31	70
		Zeilenprozent	55,7%	44,3%	100,0%
		Spaltenprozent	13,1%	22,0%	16,0%
	Sonstiges	Anzahl	45	24	69
		Zeilenprozent	65,2%	34,8%	100,0%
		Spaltenprozent	15,2%	17,0%	15,8%
	Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeitsperiode	Anzahl	30	11	41
		Zeilenprozent	73,2%	26,8%	100,0%
		Spaltenprozent	10,1%	7,8%	9,4%
	Kinderbetreuung und sonstiges	Anzahl	11	5	16
		Zeilenprozent	68,8%	31,3%	100,0%
		Spaltenprozent	3,7%	3,5%	3,7%
	Arbeitslosigkeitsperiode und sonstiges	Anzahl	24	9	33
		Zeilenprozent	72,7%	27,3%	100,0%
		Spaltenprozent	8,1%	6,4%	7,5%
	Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeitsperiode und sonstiges	Anzahl	7	9	16
		Zeilenprozent	43,8%	56,3%	100,0%
		Spaltenprozent	2,4%	6,4%	3,7%
Gesamt		**Anzahl**	**297**	**141**	**438**
		Zeilenprozent	**67,8%**	**32,2%**	**100,0%**
		Spaltenprozent	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

DSA geben zwar häufiger Kinderbetreuungszeiten an, die Dauer ist jedoch geringer als bei DSP/ERZ. Fast ein Drittel der DSA nehmen während des Karenzgeldbezuges eine berufliche Auszeit in der Dauer zwischen einem und 18 Monaten; dies trifft nur für jeden fünften DSP/ERZ zu. DSP/ERZ beenden ihre berufliche Absenz zu über 40% zwischen dem 19. und 36. Monat der Karenz. Für DSP/ERZ mag es auch vergleichsweise leichter sein, nach einer längeren Arbeitspause wieder in den Beruf zurückzukehren.

Tabelle 13: Dauer der Kinderbetreuung, in Monaten

			DSA/DSP/ERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd. + ERZ	
Dauer der Kinderbetreuung, in Monaten	Bis 18 Monate (Karenzgeld)	Anzahl	55	16	71
		In %	29,7%	20,8%	27,1%
	19–36 Monate (Kinderbetreuungsgeld)	Anzahl	64	33	97
		In %	34,6%	42,9%	37,0%
	37–48 Monate	Anzahl	16	10	26
		In %	8,6%	13,0%	9,9%
	49–60 Monate	Anzahl	23	3	26
		In %	12,4%	3,9%	9,9%
	61–72 Monate (Einschulung)	Anzahl	10	2	12
		In %	5,4%	2,6%	4,6%
	Über 72 Monate	Anzahl	17	13	30
		In %	9,2%	16,9%	11,5%
Gesamt		**Anzahl**	**185**	**77**	**262**
		In %	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Arbeitslosigkeit trifft DSA und DSP/ERZ etwa in gleichem Ausmaß. Unterschiedlich ist jedoch die Dauer: DSA verbleiben länger arbeitslos als DSP/ERZ.

7 Kompetenzen / Berufsrelevante Eigenschaften

Kompetenzen / Berufsrelevante Eigenschaften von DSA

In der Folge werden Qualifikationen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften dargestellt, die von DSA in freier Formulierung stichwortartig auf die Frage nach »für die auszuführende Arbeit wesentlichen Qualifikationen oder Fähigkeiten« häufig thematisiert wurden. Dabei war nicht beabsichtigt, eine systematische Analyse von Arbeitsanforderungen zu leisten[18] oder Vollständigkeit angestrebt, sondern es sollen zentrale subjektiv geäußerte Bedeutungszuschreibungen erfasst werden, die sich auf (Rahmen-)Bedingungen der jeweiligen beruflichen Praxis beziehen.

Arbeitsfeld »Jugendwohlfahrt«

Die MitarbeiterInnen im Arbeitsfeld »Jugendwohlfahrt« benennen neben Fachqualifikationen im engeren Sinn (wie z. B. Rechtskenntnisse) häufig Kompetenzen und Qualifikationen, die offensichtlich der Bewältigung des Umganges mit ihrer Klientel dienen. Dazu zählen primär ein »breit angelegtes« psychologisches und pädagogisches Wissen sowie »Systemische Sichtweisen und Techniken« (wie z. B. Familientherapie).

Die Notwendigkeit, der Klientel – auch unter belastenden Bedingungen – Sachverhalte zu vermitteln bzw. die Akzeptanz für Lösungswege zu gewinnen, führt zu einer Akzentuierung der Fähigkeit zur Gesprächsführung und zur Betonung jener Eigenschaften und Kompetenzen, die es dem Individuum erlauben, in Interaktionen dieser Art zu bestehen. Dazu zählen »Belastbarkeit«, »Geduld«, »Konfliktfähigkeit«, »Selbstsicherheit« und »Standfestigkeit«. Die häufig genannte Haltung der »Wertschätzung« (der Klientel) und die Fähigkeit der »Einfühlsamkeit« zeigen sich als Eigenschaften, die auch das Gelingen von Kommunikation sicherstellen können.

Die genannte »Einfühlsamkeit« erscheint jedoch mitunter schwer einlösbar, da sie eine (soziale) Flexibilität erfordert, um der »Konfrontation mit den unterschiedlichsten Lebenswelten« zu genügen. MitarbeiterInnen dieses Tätigkeitsfeldes betonen die Notwendigkeit von Abgrenzung; dies erscheint angesichts der gegebenen sozialen Problemkonstellationen, der Arbeit im Zwangskontext und der Nähe zur Klientel nicht überraschend. Die häufige Nennung von »Reflexionsfähigkeit« meint in vielen Fällen die Fähigkeit zur Selbstreflexion im Dienst von Bewältigungsverfahren. »Organisationstalent« erscheint in den Äußerungen als Antwort auf unzureichende Möglichkeiten in der Fallbearbeitung. Die Fähigkeit und Notwendigkeit von »Netzwerkbildung« entspricht der Vielfalt benötigter Information sowie der Vielfalt von

18 Siehe Mayrhofer, H. / Raab-Steiner, E. (2007): Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen – Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Herausforderungen, Wien.

Akteuren aus unterschiedlichen für die Jugendwohlfahrt relevanten Arbeitsgebieten. Die häufig genannte »Teamfähigkeit« mag als generelle Kompetenz gelten, die für jedes gemeinschaftliche Wirken von Bedeutung ist.

Arbeitsfeld »Pflege/Behinderung/Integration«

Für die im Bereich »Pflege/Behinderung/Integration« tätigen SozialarbeiterInnen stehen neben unmittelbar fachlichen Gründen zu Pflege, Betreuung und Recht (Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht, Behinderteneinstellungsgesetz) jene besonderen Herausforderungen im Vordergrund, die sich durch den Umgang mit körperlich und/oder geistig behinderten Menschen ergeben. Diesen entsprechen in der Sichtweise der MitarbeiterInnen des Arbeitsbereiches Eigenschaften wie »Sensibilität für Behinderung«, »Geduld«, »Empathie«, »Ruhe«, »Positive Lebenseinstellung« und »Ausdauer«. Darüber hinaus zählen Wissensbestände aus »Pädagogik«, »Entwicklungspsychologie« und »Arbeitsmarktpolitisches Wissen« hinsichtlich Integrationsmöglichkeiten zu den vorrangig genannten Eigenschaften/Kompetenzen. Die gegebene Notwendigkeit der besonderen Hinwendung zu Menschen mit besonderen Bedürfnissen findet Ausdruck in Formulierungen wie »Interesse am Menschen« und »Humanitäres Engagement«. Die Behauptung der Nützlichkeit eines vielfältigen Verhaltensrepertoires und der Fähigkeit des Umganges mit verschiedenen Problematiken zählt zu den hauptsächlichen Aussagen, womit zugleich auf die Eigenschaft der Flexibilität und ein weites Feld unterschiedlicher Anforderungen und Detailkompetenzen hingewiesen wird. Die Nennung von »Selbstreflexion« und »Psychischer Stabilität« verweist letztlich auf berufliche Belastungen und Anforderungen, die derart bewältigt werden sollen.

Arbeitsfeld »SchuldnerInnenberatung«

Für SchuldnerberaterInnen gelten einschlägige juristische Kenntnisse, banktechnisches Wissen, aber auch psychosoziales Grundwissen als Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Weiters entspricht es der Natur des Gegenstandes, dass logisches Denken, strukturiertes Vorgehen, analytisches Denken, Klarheit und Konsequenz sowie die Fähigkeit zu strukturierter Kommunikation im Vordergrund stehen. Administratives Wissen erscheint ebenso von Bedeutung wie »Einfühlungsvermögen« und die für eine erfolgreiche Interaktion mit der Klientel unverzichtbare soziale Kompetenz.

Arbeitsfeld »Suchterkrankung«

Im Arbeitsfeld »Suchterkrankung« werden neben medizinischem Wissen und »Wissen über Substanzen« vor allem Eigenschaften akzentuiert, die auf eine besondere Langwierigkeit von Betreuungsvorgängen deuten: »Geduld« und »Ausdauer« sind bei vorauszusetzender »Empathie« und der »Fähigkeit, zuhören zu können« häufige Angaben von Kompetenzen/Eigenschaften. »Belastbarkeit« und »Psychische Stabilität« erscheinen ebenso wichtig wie die unmittelbar im Arbeitsvollzug einzusetzende Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit und Beratungskompetenz.

Arbeitsfeld »Wohnungslosenhilfe«

Im Arbeitsfeld »Wohnungslosenhilfe« wird rechtliches Grundwissen (ALVG, Sozialrecht, Pensions- und Fremdenrecht sowie Fachwissen über Anspruchsvoraussetzungen) und psychologisches Grundwissen als unverzichtbar erachtet. Der Eigenart der Klientel und ihrer besonderen Situation soll durch »Wissen um die Lebenswelt« von Wohnungslosen und durch »Aufgeschlossenheit« entsprochen werden. Von zentraler Bedeutung erscheint es, *»(…) dass DSA (…) keine Scheu im Umgang mit Randgruppen zu haben«*, der komplexen Situation von Multiproblem-KlientInnen gerecht zu werden und »Problemschwerpunkte angemessen zu analysieren«. Dem Idealbild entspricht eine gereifte Persönlichkeit, die sich durch ein »Professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis« auszeichnet. Weiters werden »Konfliktfähigkeit«, »Flexibilität«, »Organisatorische Fähigkeiten« sowie »Gesprächsführung« und »Motivationsfähigkeit« als notwendig erachtet.

Arbeitsfeld »Strafgefangenenhilfe«

Dem Aufgabengebiet der »Strafgefangenenhilfe« entsprechend, gelten »rechtliches Wissen« und »Wissen über relevante Institutionen« als bedeutend. Akzentuiert werden weiters »Strukturiertes Arbeiten« und »Techniken der Gesprächsführung« bzw. »Kommunikationsfähigkeit«, »Beweglichkeit« und »Selbständigkeit«. Die Notwendigkeit eines grundsätzlich offenen Zugangs zur Klientel wird mit »Humanistischer Weltsicht« und dem »Vermögen, sich auf andere einzulassen« zum Ausdruck gebracht. Von Bedeutung erscheit eine »Zutreffende Selbsteinschätzung« der Wirkungsmöglichkeiten, die einerseits die Kenntnis fremder Lebenswelten und andererseits eine gefestigte, zur Abgrenzung fähige Persönlichkeit zur Voraussetzung hat. In diesem Zusammenhang werden »Emotionale Stabilität«, »Belastbarkeit« und »Konfliktfähigkeit« genannt.

Arbeitsfeld »Immigration«

Die vorrangigen Kompetenzen im Arbeitsfeld »Immigration« sind wesentlich von der Eigenart der Klientel bestimmt. Hier werden »Offenheit für unterschiedliche Kulturen«, »Interkulturelle Sensibilität« und »Sprachkompetenz« genannt. Die Bedeutung von »Aufmerksamkeit für traumatische Störungen« erklärt sich aus häufigen leidhaften Ereignissen oder Lebensumständen der Immigrierten in deren Herkunftsländern. »Rechtliches Wissen« (z. B. Asylgesetzgebung), »Wissen über Institutionen« und »Wissen über den Arbeitsmarkt« erscheinen zentral und sind Voraussetzung der zu leistenden Integration. »Geduld« und »Frustrationstoleranz« bei gleichzeitig notwendiger »Abgrenzung« werden auch hier als notwendig ausgewiesen.

Kompetenzen/Berufsrelevante Eigenschaften von DSP/ERZ im Überblick

Die befragten SozialpädagogInnen (DSP/ERZ) betonen folgende relevante Kompetenzen/Eigenschaften:

Übersicht 5: Relevante Kompetenzen / Eigenschaften (DSP / ERZ)

	Nennungen
Einfühlungsvermögen	93
Teamwork	77
Pädagogische Kenntnisse	55
Flexibilität	53
Geduld	50
Organisationstalent	44
Rhetorik / Gesprächsführung / Kommunikative Fähigkeiten	44
(Psychische) Belastbarkeit	43
Konsequenz	35
Sozialpädagogisches Fachwissen	31
Gefestigte Persönlichkeit	27
Reflexionsfähigkeit	25
Kreativität	24
Konfliktbewältigung	20
Soziale Kompetenz	18
Psychologische Kenntnisse	18
Soziales Engagement	17
Ausdauer	17
EDV-Kenntnisse	15
Berufserfahrung / Praxiserfahrung	14
Abgrenzungsfähigkeit	12
Toleranz	13
Sensibilität	8
Durchsetzungsvermögen	8
Menschenkenntnis	8
Therapieausbildung	7
Beherrschung schulischer Lernfächer / Lernbetreuung	7
Engagement / Motivation	7
Wirtschaftlich / kaufmännische Kenntnisse	7
Spontaneität	6
Einsatzbereitschaft / Engagement	6
Lernbereitschaft	6
Respekt	6
Humor	6
Kontaktfreudigkeit	6
Selbständiges Arbeiten	5
Authentizität	5
Führungsqualitäten	5
Klarheit / Transparenz	4
Frustrationstoleranz	4
Elternarbeit / Familienarbeit	4

Fortsetzung	**Nennungen**
Handwerklich-praktische Fähigkeiten	4
Lebenserfahrung	4
Beratungskompetenz	4
Positive Grundeinstellung	4
Verantwortungsbewusstsein	3
Allgemeinbildung	3
Kritikfähigkeit	3
Emotionale Kompetenz	3
Leitungskompetenz	3
Musikalische/bildnerische Fähigkeiten	3
Krisenintervention	3
Kooperationsfähigkeit	3
Systemisches Verständnis	3
Gruppendynamik	3
Coaching-, Supervisionskenntnisse	3
Gesetzeskenntnis	3
Psychohygiene	3
Umgang mit Verhaltenskreativität	3

8 Herausforderungen/Belastungen

DSP/ERZ geben häufiger Belastungen an (zu 38%) als DSA (zu 32%). Von den vorgegebenen Merkmalen gelten in erster Linie »Eigenschaften bzw. die Eigenart der Klientel« als Herausforderung/Belastung. »Psychische Belastung/Stressbelastung« werden mit etwa gleichen Anteilen genannt.

Tabelle 14: Problematiken hinsichtlich Herausforderungen/Belastungen

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Problematik Herausforderung/Belastung	Zeitknappheit	Antworten	9	8
		Antworten in %	2,5%	4,7%
	Eigenschaften bzw. Eigenart der Klientel	Antworten	112	65
		Antworten in %	31,7%	38,2%
	Thematisierung diverser Ursachen (Marginalisierung, Arbeitslosigkeit, niederes Qualifikationsniveau etc.)	Antworten	46	19
		Antworten in %	13,0%	11,2%
	Zu wenig Personal	Antworten	2	1
		Antworten in %	0,6%	0,6%
	Psychische Belastung/ Stressbelastung	Antworten	80	33
		Antworten in %	22,7%	19,4%
	Große Verantwortung/ große Herausforderung	Antworten	33	4
		Antworten in %	9,3%	2,4%
	Distanzlosigkeit/ Aggression/Konfrontation mit Gewalt	Antworten	27	17
		Antworten in %	7,6%	10,0%
	Problemvielfalt/ Komplexität	Antworten	29	11
		Antworten in %	8,2%	6,5%
	Ressourcenprobleme	Antworten	27	14
		Antworten in %	7,6%	8,2%
	Strukturelles/ Organisatorisches	Antworten	15	6
		Antworten in %	4,2%	3,5%
	Anderes	Antworten	36	21
		Antworten in %	10,2%	12,4%
Gesamt	**Antworten in %**		**117,8%**	**117,1%**
	N der antwortenden Befragten		**353**	**170**

8.1 Gründe für zunehmende Belastung bei länger andauernder Berufsausübung (DSA)

Antworten auf die Frage nach zunehmender Belastung bei andauernder Berufsausübung beziehen sich hauptsächlich auf die eigene Befindlichkeit, auf veränderte Eigenschaften der Klientel, auf veränderte Bedingungen in der Organisation/Institution, auf verschlechterte sozialökonomische Bedingungen, auf unzureichende Hilfsangebote sowie auf intensivere Arbeitsvollzüge. In der Folge werden Aussagen beispielhaft zitiert.

a) Veränderung der eigenen Befindlichkeit

Mehrbelastungen aufgrund einer geänderten Befindlichkeit werden hauptsächlich mit »dem Prozess des Alterns«, einer »(emotionalen) Abnützung« und einer letztlich eingetretenen Enttäuschung über die Veränderungsmöglichkeiten durch Soziale Arbeit beschrieben.

»Abnützung« an der Arbeit tritt z. B. auf, weil DSA *»(…) nicht mehr so viel Energie und Enthusiasmus haben wie zu Beginn« und »(…) schon zu lange mit Problemfällen konfrontiert sind«.*

Weiters ist ein Verlust der Unbekümmertheit im Handeln festzustellen: *»Das Bewusstsein der rechtlichen Tragweite für DSA und hinsichtlich möglicher und dramatischer Entwicklungen in den betreuten Familien ist mit zunehmender Berufserfahrung gestiegen und hat mir die Unbeschwertheit genommen.«*

b) Veränderte Eigenschaften der Klientel

»Die KlientInnen sind schwieriger geworden, die psychische Belastung steigt – die KlientInnen drohen mit Klagen.« »Betroffene werden immer fordernder; die Arbeit der DSA wird immer mehr in Frage gestellt.«

c) Verschlechterung sozialökonomischer Bedingungen

»Die Schere zwischen arm und reich klafft immer mehr auseinander, das heißt, es wird als SozialarbeiterIn schwieriger zu helfen, da die finanziellen Möglichkeiten beschränkt sind und man immer mehr an seine eigenen Grenzen, die durch die Politik vorgegeben sind, stößt. Dies verstärkt das Gefühl, nicht adäquat helfen zu können.«

»Nachteilige Entwicklungen im Sozialbereich [Finanzierungsschwierigkeiten]*«* werden festgestellt sowie eine *»Verschärfung der Rahmenbedingungen für die Klientel.«* Ebenso eine *»kontinuierliche Strukturveränderung seit mehreren Jahren«*, die *»Entsolidarisierung der Gesellschaft und die Verknappung gesellschaftlicher bzw. öffentlicher Ressourcen«. »Auch die Bedingungen am Arbeits- und Wohnungsmarkt sind für unsere Klientel viel härter geworden.«*

d) Intensivere Arbeitsvollzüge

»Mehr Stress, mehr Arbeit – gleich viel Zeit, weniger Möglichkeiten Unterstützung anzubieten, weniger Zeit für KlientInnen bedeutet mehr Belastung.«

e) Unzureichende Hilfsangebote

»Zunehmend sind ökonomische Schwierigkeiten feststellbar, Arbeitslosigkeit, Reduktion von Arbeitsplätzen für minder Qualifizierte«, die *»Reduktion der schulischen Angebote der Pflichtschulen verschärft die Lage.«*

f) Veränderte Bedingungen in der Organisation / Institution

»Mehr Bürokratie innerhalb der Dienststelle; durch Spezialisierung der Arbeitsbereiche sinkt die Abwechslung und damit auch die Herausforderung und Anregung des kreativen Potentials«. Ebenso findet sich an dieser Stelle auch Kritik an der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit.

8.2 Gründe für zunehmende Belastung bei länger andauernder Berufsausübung (DSP / ERZ)

Steigende Belastungen werden hauptsächlich der eigenen Verfassung und hier der Leistungsabnahme durch das Alter, der zunehmend problematischen Klientel, Veränderungen innerhalb der Organisation / Institution und einer wachsenden Erschöpfung durch die Problematik der Verschränkung von zunehmend intensiver Arbeit und Privatleben zugeschrieben.

a) Veränderung der eigenen Befindlichkeit

»Durch das Alter bin ich nicht mehr so belastbar – längere Erholungszeiten sind notwendig.«

»Mehr Arbeit [Nachtdienste, Wochenenddienste] *für weniger oder kein Geld, mehr Probleme als früher, Alter.«*

»Mit dem Alter wird es mühsamer, es wird schwieriger sich zu motivieren – man muss immer von vorne anfangen.« »Bin älter geworden, dafür ist die Arbeit nicht weniger geworden, Verantwortung wiegt schwerer.« »In jüngeren Jahren war die nervliche Belastung von geringerer Bedeutung«.

b) Veränderte Eigenschaften der Klientel

»Früher ›schwererziehbare‹ Kinder, heute Drogen und Alkohol, zu wenig Arbeitsplätze bzw. Lehrstellen; teilweise Schulausbildung auf Sonderschulniveau.«

»Wir haben mehr Krisenfälle als früher, wo ich als Leiterin auch oft in der Freizeit zur Verfügung stehen muss oder zumindest erreichbar sein muss, um Entscheidungen zu treffen.«

»Fortgesetzte Problematik, extreme Übergriffe, verbale und physische Gewalt; schwer motivierbare Klientel.«

c) Veränderte Bedingungen in der Organisation / Institution

»Bürokratischer Aufwand und Dokumentation wird immer umfangreicher.« »Verantwortungsbereich wurde größer, ständige Änderungen und Neuerungen nehmen sehr viel Zeit in Anspruch; immer mehr administrative Arbeit.«

»Ständig steigende Anforderungen und Aufgaben bei gleich bleibendem Betreuungsschlüssel«. »Immer schwierigere Klientel, immer weniger Personal, immer mehr Überstunden, die kaum abbaubar sind, immer weniger planbare Freizeit, immer weniger finanzielle Ressourcen.«

d) Verschränkung von zunehmend intensiver Arbeit und Privatleben

»Erschöpfungszustände der KollegInnen, Krankenstände, Übernahme von Arbeiten, Überlastung, Überforderung, gepaart mit eventuellen privaten Krisen, Burnout.«

»Nach Dienstschluss ist die Arbeit nicht zu Ende, bei Problemen in der Beziehungsarbeit sind diese auch in der Freizeit präsent – das kostet Energie; durch die anspruchsvollere Klientel wird die Arbeit zusehends anstrengender. Die Erholungsphasen zwischen den Diensten müssten länger sein.«

9 Beeinträchtigungen – Hemmnisse – Widersprüche

Sozialarbeit zeichnet sich durch Widersprüchlichkeiten, Konfliktpotenziale und »Unschärfen« aus, die sie von anderen beruflichen Tätigkeiten unterscheidet. Der/Die DSA ist somit in seiner Berufsausübung mit Umständen konfrontiert, die spezifische Problemgehalte implizieren und eine besondere Herausforderung auch an sein Selbstbild stellen. Als Besonderheiten dieser Art gelten die angeführten Gegebenheiten.

a) Unklares Berufsprofil

SozialarbeiterInnen arbeiten in sehr unterschiedlichen Berufssegmenten und Institutionen – ihre berufliche Tätigkeit erscheint komplex und in ihrem Verhältnis zu »Nachbarprofessionen« unscharf. Oft ist Sozialarbeit mit Leitprofessionen konfrontiert, die zugleich inhaltliche Orientierungsrahmen abgeben (Medizin, juristische Berufe etc.).

Hinsichtlich des Charakters der Profession finden sich unterschiedliche Positionen:[19]

- Sozialarbeit ist keine Profession im klassischen Sinn. Sie erscheint als postmoderne – die »stellvertretende Deutung der Lebenspraxis der Klienten und hermeneutisches Fallverstehen« gilt dabei als zentrales Merkmal –, als alternative oder als bescheidene Profession.[20]
- Sozialarbeit gilt nicht als Profession.[21]
- Sozialarbeit gilt als Semiprofession, wobei das doppelte Mandat der Hilfe und Kontrolle eine vollständige Professionalisierung, für die Autonomie das zentrale Kriterium bildet, verhindert.[22]
- Sozialarbeit kann und darf nicht professionalisiert werden, da dies auf Kosten des zentralen sozialarbeiterischen Prinzips der »Hilfe zur Selbsthilfe« zu erreichen sei und damit die KlientInnen behindere.[23]

b) Freiwilligkeit und Zwang

»Freiwilligkeit« in der Beziehung von SozialarbeiterIn/KlientIn könnte dann behauptet werden, wenn der/die KlientIn jederzeit in der Lage wäre, das »Arbeitsbündnis« mit dem/der SozialarbeiterIn ohne nachteilige Folgen zu kündigen.

19 Vgl. Steinert, E./Müller H. (2000): Das professionelle Selbstverständnis von SozialarbeiterInnen in grenzüberschreitender Zusammenarbeit, Zittau/Görlitz, Seite 13.
20 Vgl. z.B. Schütze, F. (1992), zitiert nach Steinert, E./Müller, H. (2000), Seite 13.
21 Vgl. Dewe, B./Ferchhoff, W./Scherr, A./Stüwe, G. (1993), zitiert nach Steinert, E./Müller, H. (2000), ebenda.
22 Vgl. Müller, K./Gehrmann, G. (1994), zitiert nach Steinert, E./Müller, H. (2000), ebenda.
23 Vgl. Steinert, E./Müller, H. (2000), ebenda.

Da dies aufgrund des direkten Zusammenhanges von Leistungserbringung für und Intervention gegen Betroffene nicht der Fall ist, sollte von »Pflichtklientschaft« ausgegangen werden.[24]

c) Hilfsfunktion versus Kontrollfunktion

Dieses im Vollzug der Arbeit einzulösende Verhältnis entspricht der paradigmatischen Verfassung des Sozialstaates, die sich in einer Rollenzumutung an den/die SozialarbeiterIn konkretisiert. Die gegebene auch als »doppeltes Mandat« bezeichnete widersprüchliche Rollenzuordnung von gleichzeitiger Hilfe- und Kontrollleistung gilt zudem – wie oben angesprochen – als Verhinderungsgrund für vollständige Professionalisierung.

d) Soziallogik versus Kapitallogik

Dies meint den Gegensatz zwischen Humanorientierung und den unter den Vorzeichen von knappen Ressourcen und Ökonomisierung platzgreifenden Verfahrensweisen (im Umgang mit der Klientel). Sozialarbeit scheint jedoch in fundamentaler Weise dem humanitären Prinzip verschrieben zu sein – als grundlegende ethische Vorgaben werden mit dieser Argumentationslinie die »universelle Idee von Humanität« und die herzustellende Autonomie marginalisierter Individuen behauptet. Das Primat der Ökonomie bzw. die Dominanz ökonomisch-rationaler Arbeitsweisen, die dem herrschenden neoliberalen Regime entsprechen, wirken jedoch auf die »Opfer gesellschaftlicher Entwicklungen« ein. Damit kann eine »doppelte Ausbeutung« der KlientInnen behauptet werden, die nun zusätzliche Unterdrückung erfahren.[25]

e) Ethisches Konfliktpotenzial

Ethikpostulate allgemeiner Art beziehen sich in der Sozialen Arbeit vorrangig auf das zu betreuende Individuum, dessen Eigenart und Eigeninteressen zu respektieren sind und das selbst unter ethischer Perspektive wahrzunehmen ist.[26] Ethische Relevanz kommt weiters in der Frage nach dem Endzweck der Hilfestellung, nach der Gestalt eines lebenswerten bzw. guten Lebens zum Ausdruck. Der Ansatz von »Sozialarbeit als Lebenskunstprofession« entspricht diesem Umstand auf besondere Weise.[27] Nicht zuletzt ist das oben angesprochene Problem der Freiwilligkeit innerhalb der Ethik-Problematik zu sehen.

Anzunehmen ist, dass im Vollzug der Arbeit Konfliktpotenzial aus Praxisbedingungen resultiert, die eine Einlösung ethischer Vorgaben verhindern oder behindern. Auch hier ist – wie

24 Vgl. Eugster, R. (1995): Wie sozial ist Sozialarbeit und wie freiwillig kann sie sein? Einführungsreferat zum Symposium »Familienarbeit zwischen Zwang und Angebot«, Mai 1995.

25 Vgl. Haupert, B. (2002): Soziale Arbeit zwischen Dienstleistung und Profession – Mensch und Kunde – Markt und Moral, Vortrag auf der Bundestagung Diplomierter SozialarbeiterInnen vom 16. bis 18. Oktober 2002, Innsbruck.

26 Vgl. z. B. Volz, F. R. (2003): Gelingen und Gerechtigkeit – Bausteine zu einer Ethik professioneller Sozialer Arbeit, in Zeitschrift für Sozialpädagogik, 1. Jahrgang, Heft 1, 2003, Seite 45–59.

27 Vgl. Meyer, F. (o. J.): Soziale Arbeit als Lebenskunstprofession – Überlegungen zur ethischen Dimension Sozialer Arbeit.

zu allen in diesem Abschnitt angeführten »Spannungsfeldern« – nach Wahrnehmungsweisen von und Konsequenzen für die Berufsausübenden zu fragen.

Die oben festgestellten, großteils strukturell verankerten Widersprüche, können auch für DSP/ERZ behauptet werden. Zusätzlich gelten vermehrt strukturelle Paradoxien, die sich widersprüchlichen institutionellen Strukturen verdanken. Gemeint sind die strukturell unaufhebbaren Gegensätze der Sozialisationsfelder von Familie und öffentlicher Erziehung sowie einander widersprechende Arbeitsbündnisse im Rahmen von Therapie, Supervision und Erziehungsarbeit im Heimalltag.[28] Zusätzlich impliziert sozialpädagogische Berufsethik Gehalte, die aus Erziehungsaspekten resultieren, wobei Zwecke, Ziele und Verfahrensweisen von Erziehung zum Thema werden.[29]

Lediglich rund 13 % der DSA und 20 % der DSP/ERZ sehen keine Beeinträchtigungen oder Hemmnisse bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit.

Das Spektrum ist weit gestreut: DSA merken vor allem »fehlende Ressourcen«, »Zeitmangel« und »fehlende Möglichkeiten soziale Verhältnisse zu ändern« an. DSP/ERZ sehen im »Zeitmangel«, in »fehlenden Ressourcen« und in »bürokratischen Auflagen« die wichtigsten Störfaktoren. Widersprüchliche Rollenzuordnungen durch die Doppelfunktion von Hilfe und Kontrolle wird von über einem Viertel der DSA wahrgenommen, während nur 9 % der DSP/ERZ hierin ein Problem erkennen. Die der ethischen Problemsicht zuzuordnende »Notwendigkeit gegenüber der Klientel Zwang auszuüben« erscheint 24 % der DSA und 15 % der DSP/ERZ als Beeinträchtigung. Eine in der »Ökonomisierung der Arbeitsweise« aufgehobene Widersprüchlichkeit von Soziallogik und Kapitallogik verdeutlicht sich für 23 % der DSA und 14 % der DSP/ERZ. Im »freien Kommentar« findet zudem häufig die Problematik des unklaren Berufsprofiles Erwähnung.

28 Vgl. Nölke, E. (1996): Strukturelle Paradoxien im Handlungsfeld der Maßnahmen öffentlicher Ersatzerziehung, in: Combe, A./Helsper, W. (Hg.) (1996): Pädagogische Professionalität, Seite 664.

29 Zur pädagogischen Ausgangskonstellation vgl. Hörster, R./Müller, B. (1996): Zur Struktur sozialpädagogischer Kompetenz, in: Combe, A./Helsper, W. (Hg.) (1996): Pädagogische Professionalität, Seite 615.

Tabelle 15: Beeinträchtigungen bzw. Hemmnisse

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Beeinträchtigungen bzw. Hemmnisse	Keine Beeinträchtigungen und Hemmnisse	Antworten	75	59
		Antworten in %	12,7%	20,3%
	Fehlende Möglichkeiten, soziale Verhältnisse zu ändern	Antworten	254	84
		Antworten in %	42,9%	28,9%
	Keine/geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten in der Einrichtung	Antworten	107	44
		Antworten in %	18,1%	15,1%
	Notwendigkeit, gegenüber der Klientel Zwang auszuüben	Antworten	144	44
		Antworten in %	24,3%	15,1%
	Keine scharfe Trennung Freizeit/Arbeit	Antworten	33	36
		Antworten in %	5,6%	12,4%
	Nachteilige Ausweitung durch Ökonomisierung der Arbeitsweise	Antworten	138	42
		Antworten in %	23,3%	14,4%
	Zu viel Bürokratie	Antworten	226	89
		Antworten in %	38,2%	30,6%
	Zeitmangel	Antworten	258	120
		Antworten in %	43,6%	41,2%
	Unkooperative, unmotivierte Klientel	Antworten	196	74
		Antworten in %	33,1%	25,4%
	Unzureichende Kooperation mit KollegInnen	Antworten	47	39
		Antworten in %	7,9%	13,4%
	Fehlende Supervision	Antworten	57	60
		Antworten in %	9,6%	20,6%
	Nachteilige politische Konstellation	Antworten	128	39
		Antworten in %	21,6%	13,4%
	Widersprüchliche Rollenzuordnungen der Hilfestellung und Kontrolle	Antworten	156	27
		Antworten in %	26,4%	9,3%
	Vereinbarkeit mit Privatleben	Antworten	41	73
		Antworten in %	6,9%	25,1%
	Fehlende Ressourcen	Antworten	308	105
		Antworten in %	52,0%	36,1%
	Zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten	Antworten	132	44
		Antworten in %	22,3%	15,1%
	Sonstige Beeinträchtigungen	Antworten	126	50
		Antworten in %	21,3%	17,2%
Gesamt	**Antworten in %**		**409,8%**	**353,6%**
	N der antwortenden Befragten		**592**	**291**

Überwindungsmöglichkeiten für auftretende Beeinträchtigungen bei der beruflichen Arbeit werden hauptsächlich in der »Verbesserung von Kommunikation/Kooperation/Teamarbeit/

Vernetzung« (DSA 20%, DSP/ERZ 24%) und der »Vermehrung der Ressourcen« (DSA 18%, DSP/ERZ 20%) gesehen. Der vergleichsweise hohe sozialpolitische Anspruch von DSA kommt in der besonderen Betonung von »Öffentlichkeitsarbeit/Aufklärung/politischem Handeln« (DSA 19%, DSP/ERZ 5%) zum Ausdruck.

Fehlende Ressourcen werden von DSA in folgenden Ausmaßen behauptet:

Übersicht 6: Fehlende Ressourcen (DSA)

	Nennungen
Geld	121
Personal	108
Angebote (Betreuung, Ausbildung, Einrichtungen, Unterbringung)	72
Zeit	57
Raum	22
Arbeitsmittel	16
Organisation	14
Wissen/Kompetenz/Ausbildung	12
Arbeitsplätze	12
Kooperation	10
Fachkräfte (z.B. PsychologInnen, TherapeutInnen)	7

Für DSP/ERZ existiert ein Mangel an folgenden Ressourcen:

Übersicht 7: Fehlende Ressourcen (DSP/ERZ)

	Nennungen
Personal	38
Geld	29
Angebote (Betreuung, Ausbildung, Einrichtungen, Unterbringung etc.)	19
Zeit	14
Wissen/Ausbildung/Weiterbildung	12
Fachkräfte (z.B. PsychologInnen, TherapeutInnen)	7
Kooperation/Vernetzung	5
Arbeitsmittel	4
Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit, Überstundenregelung	3
Engagement	2
Organisation	1
Raum	1
Entlohnung	1
Politische Unterstützung	1

10 Weiterbildung

10.1 Weiterbildungsbedarf

Übersicht 8: Im Berufsfeld »Jugendwohlfahrt« erscheinen DSA folgende Weiterbildungsthemen angebracht

	Nennungen
Spezielle fachspezifische Ausbildungen der Jugendwohlfahrt	35
Supervision / Mediation / Coaching	35
Juristische Themen	21
Diskussionstechniken / Gesprächsführung / Interventionstechniken	17
Konfliktbewältigung / Krisenintervention	15
Psychische Erkrankungen	12
Systemische Familienarbeit / Systemische Ansätze	11
Nachgraduierung FH	10
Fremdsprachen / MigrantInnenarbeit	9
Case Management	8
Psychohygiene	8
Psychologie	7
Stressmanagement / Stressbewältigung	6
Ressourcenhaushalt, Zeitmanagement	6
Umgang mit Aggression und Gewalt	6
Teamführung / Leitung / Management	6
Sucht	5
Persönlichkeitsbildende Fortbildung	5
Methoden der Sozialarbeit	5
Pädagogische Fortbildung	5
BeraterInnenausbildung	4

Übersicht 9: Im Berufsfeld »Pflege/Behinderung/Integration« erscheinen folgende Weiterbildungsthemen angebracht

	Nennungen
Fachspezifische Kurse	10
Supervision/Coaching/Mediation	8
Pädagogik/Sonderformen der Pädagogik	8
Führung/Management	4
Konfliktmanagement/Krisenintervention	4
EDV	4
Persönlichkeitsbildung	3
Soziales Management	3

Übersicht 10: DSP/ERZ nennen folgende aktuelle Weiterbildungsgegenstände

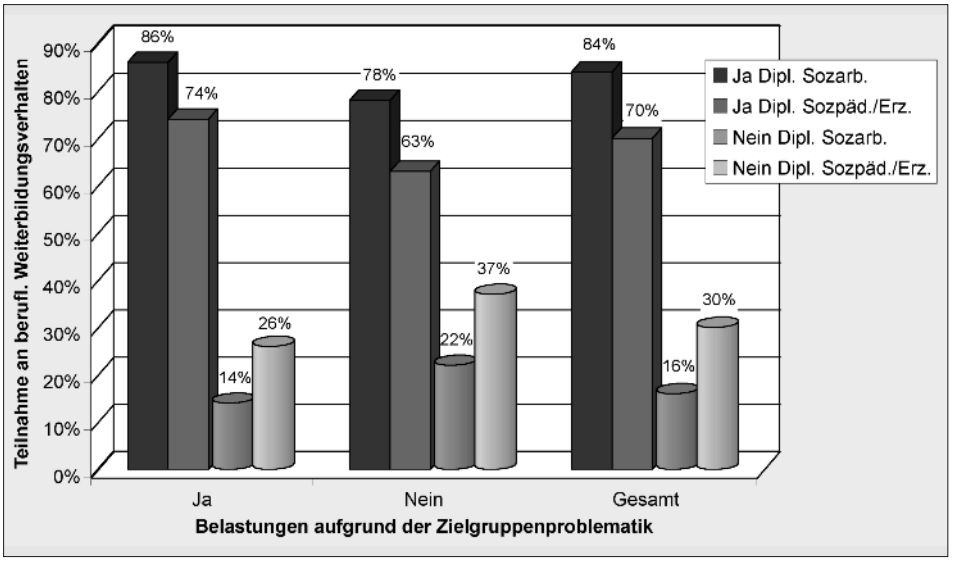
	Nennungen
(Sonder-)Pädagogische Ausbildung	36
Therapieausbildungen	18
Suchterkrankungen/Suchtprävention	17
Gesprächsführung/Kommunikation	17
Fachspezifisches Wissen	16
EDV-Kenntnisse	15
Umgang mit Gewalt/Aggression, Gewaltprävention	15
Psychologische Kenntnisse	12
Supervision/Mediation	12
Psychische Erkrankungen	11
Führungskräfteausbildung	10
Hochschulabschluss	10
Beratungskompetenz	9
Systemische Ansätze	9
Elternarbeit	8
Konfliktmanagement	8
Persönlichkeitsbildung	7
Rechtliche Fortbildung	7
Psychohygiene	6
Sozialmanagement	6
Krisenintervention	5
Sexueller Missbrauch	4
Ausbildung für schulische Lernfächer	4
Medizinisches Grundwissen	4

10.2 Teilnahme an und Finanzierung von Weiterbildungsveranstaltungen

DSP/ERZ nehmen weniger häufig an berufsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen teil als DSA (65% versus 83%).

Für beide Berufsgruppen gilt, dass jene Personen, die sich besonderen Herausforderungen und Belastungen aufgrund der Zielgruppenproblematik ausgesetzt fühlen, geringfügig häufiger an berufsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Bei abnehmender Belastung aufgrund der Zielgruppenproblematik sinkt auch die Teilnahme an Weiterbildung.

Abbildung 6: Berufliches Weiterbildungsverhalten unter der Fragestellung besonderer Belastungen aufgrund der Zielgruppenproblematik



Bei DSP/ERZ werden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen seltener zur Gänze vom Arbeitgeber getragen (52% versus 66%). Dies mag daran liegen, dass DSP/ERZ häufiger in kleineren Institutionen tätig sind als DSA (etwa 60% versus 45%), für die wegen ihrer finanziellen Situation eine Vollfinanzierung nicht möglich erscheint.

Die Themen der im Jahr 2004 absolvierten Aus- und Weiterbildung resultieren bei DSA häufiger (zu 51%) als bei DSP/ERZ (zu 45%) aus direkten beruflichen Erfordernissen bzw. werden in entsprechender Weise interpretiert.

11 Berufliche Integration und Identitätsbildung

Die berufliche Integration von DSA und DSP/ERZ ist in besonderer Weise von der Konfrontation mit dem Berufsalltag geprägt. Dabei wird der »Praxisschock« als verbreitetes Phänomen beschrieben, das aus der Diskrepanz von anfänglicher Begeisterung sowie »echtem Idealismus« und Apathie und Resignation nach ersten Erfahrungen der Schwierigkeit beruflicher Durchsetzung resultiert.

Professionelle Identitäten entstehen aus dem Selbstverständnis des Trägers/der Trägerin der Berufsrolle und zugleich aus Erwartungen, die an die betreffende Person herangetragen werden. Zu vermuten ist, dass die bei SozialarbeiterInnen offenbar intensiv und relativ häufig erfahrenen beruflichen »Beeinträchtigungen« die Etablierung eines berufsadäquaten »professionellen« Selbstverständnisses und den Aufbau einer positiven Berufsidentität vorerst erschweren.

Die Ausbildung beruflicher Identität wird zudem durch in vielen Arbeitsfeldern existierende Überschneidungen beruflicher Tätigkeiten mit anderen in ihrer Funktion und zugeschriebenen Lösungskompetenz vergleichsweise eindeutigen Berufen und Tätigkeiten behindert – zu denken ist hier vor allem an medizinische Berufe oder an Teile des juristischen Arbeitsfeldes. Berufe/Tätigkeiten dieser Art sind – im Unterschied zu den Arbeitsfeldern der SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen – zumeist in offensichtlicher Weise in Hierarchiestrukturen, z.B. bedeutender Institutionen, einbezogen. Ein daraus resultierendes Prestige stützt hier die Identifikation mit dem Beruf und sichert positive berufliche Selbstentwürfe ab.

Die spezifische Problematik sozialer Berufe meint Klüsche weniger in unerfreulichen Sachzwängen zu erkennen als in einem persönlichen Gefordertsein, das die Leistungsgrenze des Individuums erreicht. In der Konsequenz hat man sich mit »(…) emotionaler Überforderung, großer Vielseitigkeit der Aufgaben, Mängel in der Zusammenarbeit, zeitlicher Überbeanspruchung und Erfolglosigkeit zu arrangieren.«[30]

Als »Behinderungen« in den Berufsausübungen werden vor allem die »Bedrückende Nichtveränderbarkeit« der Verhältnisse, »Unlösbare Konflikte von KlientInnen« oder »Geringe Veränderungsmöglichkeit der als nachteilig angesehenen Bedingungen« erlebt. Nach langjähriger Berufsausübung kann sich Zynismus im Zusammenhang mit Rückzug und Abgestumpftheit einstellen – insbesondere dann, wenn sich die ursprünglich gegebene emotionale Empathie in administrativer Arbeit verliert.[31]

30 Siehe dazu: Klüsche, W. (1994): Befähigung zur Konfliktbewältigung – ein identitätsstiftendes Merkmal für SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen, in ders.: Professionelle Identitäten in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Mönchengladbach, Seite 73ff.

31 Siehe ebenda.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das hohe Burnout-Potenzial des Berufsstandes. Das Muster des Burnout-Syndroms scheint auf (problematische) Berufs- und Biographievollzüge in der Sozialarbeit zugeschnitten zu sein: Im Anfangsstadium der Berufstätigkeit liegt häufig ausgeprägtes Engagement bzw. Überidentifizierung mit der beruflichen Aufgabe vor, die im Zuge des Burnout-Geschehens in Apathie und emotionalen Rückzug von der Arbeit mündet. In diesem Zusammenhang ist auffällig, dass die häufig festzustellenden – auch an die Klientel gerichteten – uneingelösten Belohnungserwartungen als bedingendes Merkmal im Burnout-Prozess gelten.[32]

Berufliche Habitualisierung

Berufliche Habitualisierung impliziert berufliche Identität; die in der Folge genannten Kategorien der Stellung im und zum Beruf müssen jedoch zum Teil als problematische Identitätskonstrukte ausgelegt werden. Näherungsweise werden nach Ackermann folgende Typen unterschieden:[33]

- **»Die Profis«:** Zeichnen sich durch wissenschaftlich orientierte Reflexion und Innovationsbereitschaft aus. Abhängig von den betrachteten Kohorten können stärker rechtliche, sozialreformerische oder klientInnenorientierte Haltungen dominieren. Widersprüchliche Rollenanforderungen, wie die Orientierung an kollektiv legitimierten Normen und die Ausrichtung am Einzelfall, werden bewusst, d. h. im Wissen um diese Widersprüchlichkeit, integriert. Rollendistanz ist gegeben, gleichzeitig wird der Klientel jedoch mit Empathie begegnet. Die Entscheidung für den Beruf erfolgte in rationaler Weise, d. h. nach kritischer Selbsteinschätzung.
- **»Die SelbstverwirklicherInnen«:** Dieser Typus wurde ausschließlich in den Kohorten der Studierenden und PraktikantInnen identifiziert; im Mittelpunkt steht das Interesse an Entfaltungsmöglichkeiten im Beruf. Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung dominieren das Einstellungsmuster. Theorie erscheint im Gegensatz zur Praxis nicht ausreichend handlungsrelevant – für das weitere Berufsleben erscheinen Selbstbestimmung und Selbständigkeit als erstrebenswert.
- **»Die pragmatischen IdealistInnen«:** Dieser Typ wurde ausschließlich in der Kohorte der BerufspraktikantInnen festgestellt; beschrieben wird er von Ackermann als »Gleichzeitigkeit von Utopie und Realität«. Die eigenen Ideale bzw. der gesellschaftliche Reformgedanke werden trotz einschränkender Rahmenbedingungen der Praxis beibehalten. Daraus resultiert eine »Politik der kleinen Schritte« unter dem Vorzeichen der steten Bezugnahme auf und Annäherung an eigene Ideale.
- **»Die Alten Hasen«:** Hier finden sich Individuen, die bereits vor dem Studium mit Sozialer Arbeit konfrontiert waren. Eine Besonderheit dieser Gruppe ist darin zu sehen, dass das

32 Vgl. Farber, B. A. (1983): Stress and Burnout in the Human Service Professions, zitiert nach Röhrig/Reiners-Kröncke (2003): Burnout in der sozialen Arbeit, Seite 31.

33 Die hier wiedergegebene Typenbildung erfolgte nach einer empirischen Untersuchung von Ackermann; vgl. Ackermann, F. (2000): Handlungskompetenz und generative Deutungsmuster in der sozialen Arbeit: eine qualitativ-empirische Studie zu Habitualisierungen beruflicher Handlungsvollzüge im Kohortenvergleich. Oldenburg, Seite 171ff.

Studium scheinbar ohne Einfluss geblieben ist. In gewisser Weise ist dieser Typus durch fehlende Professionalität gekennzeichnet; eine Geschlossenheit biographischer Orientierung herrscht vor. Grundsätzliche Fragen zum Berufsfeld interessieren nicht, dagegen bestimmen rechtliche Sachverhalte und Methodenfragen die Wahrnehmung. Fachlichkeit konstituiert sich bei diesem Typus durch berufliche Erfahrung; die grundlegende berufliche Sozialisation erfolgte vor dem Studium.

- **»Die Orientierungslosen«:** Dieser Typus erscheint weitgehend als das Gegenteil zum Typus des »Profis«. Weder Theorieorientierung noch Fallverstehen erscheinen hier im ausreichenden Maß gegeben. Biographische Geschlossenheit herrscht vor, und die Identifikation mit dem Beruf ist nur schwach ausgeprägt. Als Folge eines fortgesetzten Mangels an Anerkennung sind Motivationsverlust und Resignation festzustellen.

11.1 Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSA)

Abgesehen von jenen Personen, die – zumeist durch absolvierte Praktika – sich bereits ein realistisches und zutreffendes Bild von der beruflichen Wirklichkeit und ihrem Leistungsvermögen aneignen konnten, sind hier häufig von Ernüchterung geprägte sowie konstruktiv-reflektierende Darstellungsweisen anzutreffen.

a) Ernüchterung

Die sich in der Berufseinstiegsphase einstellende, oftmals drastisch zum Ausdruck gebrachte Revision ursprünglicher Annahmen bezieht sich hauptsächlich auf überraschende Widerstände der Klientel oder innerhalb der Organisation, auf eine unzureichende Ressourcenlage, auf MitarbeiterInnen, die den persönlichen Ansprüchen und Erwartungen nicht genügen sowie auf die Überforderung der eigenen Person, auf zu enge Grenzen des Erreichbaren und auf ein generelles Ungenügen von Sozialarbeit angesichts der gegebenen Problemlagen.

Der Einstieg in den Beruf wird mitunter in dramatischer Weise erlebt: *»Es war wie ein Wurf ins kalte Wasser; so große Verantwortung zu übernehmen war belastend, die Situation richtig einzuschätzen schwierig.«*

Einen Eindruck von der Bandbreite und Vehemenz problematischer Momente gibt folgende Beschreibung aus der Jugendfürsorge: *»Erste Erfahrungen mit massiven Widerständen; schnell kam die Einsicht, dass die Arbeit wie ein Fass ohne Boden ist, dass trotz aller Überstunden und Ideen nie genug getan wurde, dass es kaum ideale Lösungen und Entscheidungen, vor allem bei der Abnahme von Kindern, gibt. Wenn man gut arbeitet und einen guten Ruf hat, wird man bis zur Selbstaufgabe mit Arbeit überhäuft. Das Werden zu einer Institution, die für alles und jeden da ist, führt zum dauernden Burnout.«*

Die Problematik der AnfängerInnensituation in der Konfrontation mit einer Praxis, die oftmals durch Ressourcenknappheit, bürokratische Auflagen und Unzulänglichkeiten im Arbeitsablauf gekennzeichnet ist, macht auch folgende Stellungnahme deutlich: *»Der Berufseinstieg ist*

schwierig, da man in der Arbeit mit Menschen nicht auf alles vorbereitet sein kann und zwischen Theorie und Praxis ein enormer Unterschied besteht; gleichzeitig lernt man bürokratisch-hemmende Umstände kennen. Für den Anfänger gibt es wenig Verständnis. Da es überall mangelt, soll der/die DSA schon alles können bzw. darüber hinaus engagiert sein. Durch diese starke Forderung im Beruf ergeben sich im Privatleben zum Teil völlige Einschränkungen.«

Ein in der ersten Zeit der Berufstätigkeit eintretender Einstellungswandel zur Natur der Klientel betrifft vor allem deren Veränderbarkeit, Einsichtigkeit, deren Änderungswillen, die Veränderungsmöglichkeiten und den Kooperationswillen. Eine Unterschätzung der Widerständigkeit und Eigenheit der Subjekte wird z. B. in folgender Stellungnahme deutlich: *»Meine Vorstellungen waren insgesamt wohl etwas naiver; ich habe früher die Ursachen eher in strukturellen Rahmenbedingungen gesehen als in den persönlichen Voraussetzungen der Klientel; ich dachte, dass sich viele Probleme mit finanzieller Unterstützung und der Schaffung von Wohnraum lösen lassen.«*

Die zum Teil hochgesteckten Ziele hinsichtlich Veränderbarkeit der Lebensumstände der Klientin/des Klienten und der überhöhte Hilfeanspruch werden bei vielen relativiert. »Echte« Verbesserungen der Situation von KlientInnen bleiben oftmals aus, und der/die DSA gewinnt zumeist erst in der Folge eine Vorstellung von *»(…) Menschen, die auf Dauer Widerstand leisten«*, Gewaltoptionen nicht ausschließen oder Gewalt erleiden.

Es zeigt sich, dass die Vorstellung einer »Dankbaren Klientel« in der Regel nicht haltbar ist: *»Die Hauptdiskrepanz lag in der fixen Idee der ›Dankbaren KlientInnen‹ und der Realität; es gibt aber KlientInnen, denen DSA schlicht und ergreifend zuwider und peinlich sind.«*

Noch drastischer zeigt sich realitätsferne Erwartung mit folgender Formulierung: *»Alle KlientInnen werden mich lieben, weil ich gut bin und ihnen helfe.«*

Die Notwendigkeit einer »selbsterhaltenden« Distanz zur Klientel wird nun in vielen Fällen gefolgert.

Das schnelle Erreichen von Grenzen, das Ausbleiben von Erfolgserlebnissen und *»(…) größte Schwierigkeiten, Misserfolge oder Stillstand akzeptieren zu können«*, mögen die Situation des Berufseinsteigers/der Berufseinsteigerin weiter erschweren. Die zum Ausdruck gebrachte Klage über ein zweifelhaftes gesellschaftliches Ansehen des Berufes und die schlechte Bezahlung runden letztlich das Bild ab.

»Ernüchterung« der beschriebenen Art stellt nicht zuletzt das Selbstbild in seinen kognitiven und affektiven Aspekten in Frage und fordert eine realitätsangemessene Neufassung desselben bzw. die Ausbildung eines professionellen Selbstbezuges. Zumindest die in der Anfangsphase fehlende Professionalität, Fehlversuche in der Brauchbarmachung von Theorie und der anzunehmende Mangel an (voller) Anerkennung ergeben ein Erscheinungsbild, das an den Typus der »Orientierungslosen« nach Ackermann erinnert.

b) Konstruktiv-reflektierende Sichtweise

Diese zeigt sich als sachliche Beschreibung der Situation und der Anforderungen bei Berufseintritt und kann Bewältigungsperspektiven oder berufliche Entwicklungsabsichten einschlie-

ßen. Gekennzeichnet ist sie z. B. durch eine rationale Klärung der Absichten hinsichtlich des Arbeitsgebietes oder der Wahl der Klientel. Häufig findet sich die Behauptung, jetzt erst die Bandbreite und die Grenzen der Sozialarbeit erfahren zu haben bzw. geeignete Arbeitsbereiche zu erkennen.

Ausbildungsdefizite und wesentliche Arbeitsbedingungen werden nun wahrgenommen: *»Da war viel zu wenig Wissen über das soziale Angebot, Behörden, Ansprüche; das Wichtigste ist ein guter Draht zu den Leuten, eine gute Gesprächsführung.«*

Gleichfalls werden Bedingungen für erfolgreiches Arbeiten thematisiert: *»Besonders wichtig ist es, in einem guten Team mit kompetenter Führung zu arbeiten und die Arbeit immer wieder zu reflektieren.«*

In der Integrationsphase stellt sich die Einsicht in die Notwendigkeit zusätzlicher Spezialisierung und berufsfeldspezifischer Weiterbildung ein. Die Positionierung des/der DSA in der Praxis rückt auch die Problematik beruflicher Identität ins Blickfeld: *»Derzeit ist der Berufsstand des/der DSA immer noch leicht austauschbar mit PsychologInnen und PädagogInnen; es gibt kaum eine Berufsidentität innerhalb der Berufsgruppe, wird auch nicht gewünscht oder verlangt.«*

Mit der Wahrnehmung der begrenzten Wirkungsmöglichkeiten setzt häufig eine Relativierung idealistischer Positionen ein: *»Die Vorstellungen haben sich allmählich der Realität angepasst«; »Idealismus soll mit Realität verbunden werden – es ist ein realistisches Maß zu finden.«*

Ausgehend von einer betont idealistischen Position erscheint dieses realistische Maß mitunter als weitgehender Kompromiss: *»Ich kann die Welt nicht verbessern. Ich kann nicht alle Missstände abschaffen. Ich kann nur ganz kleine Erfolge erzielen. Ich arbeite nicht hauptsächlich zu meiner eigenen Befriedigung.«*

Mit dieser Sichtweise wird eine Umwertung des Selbstbildes in beinahe allen seinen Aspekten ablesbar. Die das »Ideale Selbst« mitbestimmenden weitgreifenden (Leistungs-)Ansprüche werden zugunsten eines neuen »Selbst« zurückgenommen, das sich nunmehr in Reichweite der Leistbarkeit befindet. Der bei Ackermann vorgestellte Typus des »Pragmatischen Idealisten« findet hier eine ansatzweise Entsprechung.

11.2 Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSA)

Bei andauernder Berufstätigkeit stellen sich folgende hauptsächliche Reflexionsweisen ein:

a) Resümee der Zufriedenheit

Im Vordergrund stehen die Gewissheit von Verhaltenssicherheit und die Wertschätzung des Erfahrungswissens. Aussagen wie *»Ich fühle mich sehr qualifiziert, die Arbeit mit Menschen macht mir Spaß, und der Beruf hat wesentlich zu meiner Selbstentfaltung beigetragen«* dokumentieren eine weitreichende Berufszufriedenheit und feste Berufsbindung.

b) Kritik an der Entwicklung des Arbeitsfeldes

Die Rede ist hier häufig von *»starken Abnutzungserscheinungen«* und Erschöpfungszuständen aufgrund einer sich erschwerenden Arbeitssituation. Gleichfalls finden sich die Klage über eine Zunahme administrativer Aufgaben und die Behauptung, *»(…) mit einer großen Verantwortung alleine zu stehen«*. Von Bedeutung erscheinen weiters die zunehmende *»fehlende gesellschaftliche Wertschätzung«* und eine Tendenz zur Ökonomisierung.

c) Beispiele der Beschreibung von Bewältigungsstrategien

- **Pragmatismus und Reduzierung der Erwartungshaltung:** Dies meint eine Einschränkung oder den Verlust idealistischer Ziele; kleine Schritte auf dem Weg der Veränderung werden nun akzeptiert. Die beruflichen Möglichkeiten werden in einem *»(…) realistischerem Licht gesehen, auch kleine Fortschritte können anerkannt werden.«* In diesem Zusammenhang kann eine *»(…) allgemein größere Abgrenzung* [der Privatheit] *vom Beruf erfolgen«.*
- **Kooperation:** Der Druck durch fehlende Ressourcen soll, soweit als möglich, durch Kooperation ersetzt werden.
- **Selbstorganisation / Optimierung:** Diese hat einen effizienten Energie- und Ressourceneinsatz zum Ziel und beruht auf dem Wissen um situationsgerechtes und anlassgerechtes Handeln, das zu bestmöglichen Ergebnissen führen soll. Häufig genannte Weiterbildungsabsichten und ein Wechsel in ein anderes Berufsfeld stellen weitere Optionen dar.
- **Abgrenzung / Ausgleich im Privatleben:** Abgrenzungsstrategien wird eine hohe Bedeutung beigemessen: *»Ich muss zuerst auf mich achten, wenn das funktioniert, dann kann ich auch meine Arbeit gut machen, was wiederum positiv für die Arbeit mit den KlientInnen ist.«*
  »Ich achte jetzt mehr als früher auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben und kann meinen Belastungspegel besser regulieren, als mir das noch vor wenigen Jahren gelungen ist. Ich identifiziere mich mit meiner Organisation, übernehme aber nicht automatisch auch die Mitverantwortung für alle Entscheidungen und Entwicklungen; ich nehme mich beruflich weniger, dafür privat in höherem Ausmaß wichtig, was zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance geführt hat.«
- **Weiteres berufliches Standbein in einem »verwandten« Beruf:** Vor allem als leidvoll erlebtes mangelndes Prestige erscheint durch eine berufliche Ausweitung kompensierbar: *»Wertschätzung beziehe ich derzeit vor allem aus meiner nebenberuflichen Tätigkeit als Psychotherapeutin mit eigener Praxis. Die Therapieausbildung trägt dazu bei, dass ich meinen Brotberuf als DSA immer noch schätze und liebe, wenn auch der Aktionsradius sehr klein geworden ist und mein Einfluss auf das System sich auf die individuelle Begegnung mit den KlientInnen eingeschränkt hat. Diesen Einfluss, sei er auch noch so subtil, möchte ich jedoch nicht gering schätzen.«*
- **Klientelgerichtete Strategien:** Diese zeigen sich als »offensive« Arbeitsweise: *»Mehr Konfrontation der KlientInnen mit ihrem Verhalten und daraus entstehenden Konsequenzen; Konflikte nicht nur in Einzelgesprächen, sondern mit allen Betroffenen in der Gruppe bearbeiten. Grenzen strenger und damit für KlientInnen klarer einhalten; Konflikte in der*

Arbeit mit KlientInnen, im Team und mit Vorgesetzten als Herausforderung annehmen und konstruktiv zu lösen versuchen.«

- **Wechsel der Arbeitsumgebung/des Tätigkeitsfeldes:** Der Wechsel des Tätigkeitsfeldes innerhalb des Berufes gilt als mögliche Entlastung; gleichzeitig wird auch die (mögliche) Vielfalt und der Reichtum an Abwechslung innerhalb eines Berufssegmentes betont.

11.3 Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSP/ERZ)

a) Ernüchterung

Die Abkehr von einer betont idealistischen Position führt zu unterschiedlichen Wahrnehmungen und Bewertungen der Realität, die oftmals von einer negativen Kritik der Zustände im Arbeitumfeld dominiert wird. Angesprochen werden unterschiedliche Aspekte der Unzulänglichkeit: *»Ernüchterung, nie etwas für den Einzelnen tun zu können, da man den ganzen Dienst damit beschäftigt ist, Alltägliches am Laufen zu halten; zu oft: ›Ja, ich werde später mit dir malen, spielen (…)‹ gesagt und enttäuscht zu haben; rigide Strukturen von leider nicht gut funktionierenden Institutionen vorzufinden, in denen sich alles gegen Veränderung wehrt, von der Küche bis zur pädagogischen Leitung.«*

Das Erlebte kann sich in entsprechenden Arbeitsfeldern und zur Überraschung des Berufseinsteigers/der Berufseinsteigerin auch als Bedrohung darstellen: *»Konfrontation mit Grenzüberschreitungen, Angst, Aggression, Waffen, Sucht, Psychosen; verbale und körperliche Attacken, Drohungen, Ratlosigkeit des Teams.«*

Ebenso werden Auswirkungen auf das Privatleben wie *»Verlust von privaten Kontakten wegen Zeitmangels«, »Gefährdung von Partnerschaften durch Wochenenddienste und gestörter Schlafrhythmus wegen der Nachtdienste«* thematisiert. Als typisch für die offensichtliche Beschwernis der Lebenssituation von BerufseinsteigerInnen zeigt sich folgende Stellungnahme: *»Zu Beginn der Berufausübung standen Idealismus und Euphorie im Vordergrund; bald folgten Orientierungslosigkeit und die Frage: War das die richtige Berufswahl? Gefolgt von Überforderung, da Probleme mit nach Hause genommen wurden.«*

Eine weitere häufig genannte Erfahrung betrifft die nun erkennbare Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis: Das *»(…) Erkennen, dass das Schulwissen nicht ausreicht, die meisten Kinder bis 18 Jahre zu begleiten und ihnen einen guten Start ins Leben zu geben«* wird ebenso angeführt wie die *»(…) weitgehende Auffassung, dass Praxis und Ausbildung nicht viel gemeinsam haben«*.

Das Erkennen eigener Grenzen, die Anforderungen auf der Beziehungsebene und die Erfahrung bestimmter Hemmungen oder Ängste (z.B. die Angst vor Elternkontakten, die Angst davor, Freiräume zu nutzen) werden artikuliert. Auch die im Unterricht schwer vermittelbaren administrativen bzw. bürokratischen Anforderungen und die Belastung durch die damit zu verausgabende Zeit treten ins Bewusstsein.

Konflikte zwischen ausgebildeten ErzieherInnen und nicht ausgebildeten Kräften sowie zwischen VertreterInnen unterschiedlicher Berufsgruppen, kollegiale Missstände, fehlende Fachkompetenz und fehlende Personalführungskompetenz der Leitung finden mitunter Erwähnung. Die Klientel erscheint jedoch – obwohl *»(…) Hilfe nicht immer angenommen wird und die persönliche Abgrenzung auch sehr anstrengend sein kann«* – in zwingender Weise auf Hilfe und Zuwendung angewiesen.

Die Beeinträchtigung existierender Selbstbildsegmente, indem ursprüngliche Selbstzuschreibungen von berufsdienlichen Eigenschaften und Annahmen über Wirkungsmöglichkeiten (angenommene Grenzen des Leistbaren) angesichts der Praxissituation notwendigerweise fragwürdig werden, erscheint evident.

b) Konstruktiv-reflektierende Sichtweise

In der Berufseinstiegsphase können sich bestimmte Interessenslagen und Grundhaltungen ausbilden, die den weiteren Weg bestimmen. Erfahrungen des Möglichen stellen sich ein, die zumeist zu einer realitätsangepassten Reduktion der Erwartungen führen: *»Da ich das erste Mal in meinem Leben als Jugendbetreuer zu arbeiten begann, wusste ich nicht, was mich erwartet. Anfangs war ich sehr idealistisch und bestrebt, etwas zu verändern. Das soziale Berufsfeld hat mir sehr bald gezeigt, dass man nur sehr langsam Fortschritte macht. Ein allgemeines Einfühlen und Abtasten, was sich verwirklichen lässt und was nicht.«*

Manchen BerufseinsteigerInnen wird bewusst, dass auch grundlegende Sachverhalte, wie z. B. die Bedingungen und Möglichkeiten von Hilfestellungen für die Klientel, das *»Lernen, wie man Unterstützung geben kann«,* erst zu erfahren bzw. anzueignen sind. Abgrenzung wird häufig als Problem angesprochen, das es in weiterer Folge – in realen Situationen – noch in ausreichender Weise zu bewältigen gilt.

Auch die Vorstellung eines weitgehend geregelten bzw. planbaren Arbeitsvollzuges erweist sich oft als unrealistisch und vorläufig: *»Die Sachen sind mit Kindern einfach nicht im Vorhinein zu planen; in manchen Situationen muss man einfach spontan reagieren oder so, wie man es zum jeweiligen Zeitpunkt einfach für richtig empfindet.«*

Die Notwendigkeit einer realistischen Einschätzung des Wertes von Theorie sowie die angemessene Anwendung von Theorie auf Praxis finden Erwähnung und zeigen einen konstruktiven und oft pragmatischen Zugang an: *»Die theoretischen Inhalte sind bloß Hilfestellungen, die man heranziehen kann, wenn man etwas braucht.«*

Supervision, Teamsitzungen bzw. Teamzusammenhalt und Fortbildung gelten für viele als unverzichtbare und erstrebenswerte Mittel der Absicherung, die einen erfolgreichen Arbeitsvollzug erst erlauben.

Die festgestellte konstruktiv-reflektierende Sichtweise impliziert gleichfalls ein Zurechtrücken des Selbstbildes, die Einsicht in die Notwendigkeit einer Revision des gegebenen Selbst, und stellt damit eine tragfähige professionelle Identität in Aussicht.

11.4 Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSP/ERZ)

Die Kommentare über die Zeit nach der Berufseinstiegsphase zeigen eine ähnliche inhaltliche Kontur wie jene der DSA:

a) Resümee der Zufriedenheit

Die folgende Aussage markiert den »positiven Eckpunkt« möglicher Einstellungen zum gewählten Beruf: *»Für mich ist es immer wieder erstaunenswert, wie reichhaltig und umfassend dieser Beruf ist: Meine Lernbereitschaft nimmt noch immer nicht ab, im Gegenteil, es wird noch interessanter; die Vielfältigkeit, die Begegnung mit den verschiedensten Menschen, die Zusammenarbeit mit den Institutionen halten meine Begeisterung auf einem sehr hohen Niveau.«*

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation ist vor allem dann merkbar, wenn sich bereits Erfahrungswissen und Handlungssicherheit eingestellt haben: *»Manches wird zur Routine, mehr Toleranz durch Erfahrung, mehr Sicherheit im Auftreten, aber auch das Bemühen, nicht abgestumpft zu werden.«*

Von Bedeutung ist auch hier eine gelungene Abgrenzung zur Klientel: *»Durch längere Berufserfahrung fällt es mir leichter Entscheidungen zu treffen, die z.B. die Zukunft der KlientInnen betreffen – ein besserer Umgang mit persönlichen Verletzungen stellt sich ein. Wichtig ist Distanz halten; Beziehungsarbeit nur, wenn es auch für die KlientInnen passt. Beruf und Privatleben sind total zu trennen, Abgrenzung ist erforderlich.«*

b) Kritik an der Entwicklung des Arbeitsfeldes

Explizite Beschreibungen von Erschöpfungszuständen finden sich bei SozialpädagogInnen selten. Die folgende – auch den Stellenwert der Profession reflektierende – Aussage ist, auch hinsichtlich ihrer Ausführlichkeit und entschiedenen Formulierung, somit eher als Einzelfall zu werten: *»Es gibt kaum Möglichkeiten Kinder oder Jugendliche mit extrem schwierigen Auffälligkeiten betreuen zu können; immer wieder ist Gewalt gegenüber SozialpädagogInnen ein Thema. Viele können ihren Beruf aufgrund von Überlastung und Überforderung nicht mehr oder nur schwer ausüben. Das Berufsfeld der Sozialpädagogen kennt kaum jemand. LehrerInnen, SozialarbeiterInnen und KindergärtnerInnen sind hingegen jedem ein Begriff. Sozialpädagogen und SozialpädagogInnen werden gesellschaftlich nicht anerkannt! Ich kann mir nicht vorstellen, meine gesamte Berufslaufbahn in der Sozialpädagogik an der Basis zu verbringen; psychische und körperliche Belastungen sind kaum beschreibbar. Es gibt kaum Möglichkeiten, in ähnlichen Berufsfeldern zu arbeiten, da diese für SozialpädagogInnen nicht zugänglich gemacht werden, obwohl viele SozialpädagogInnen jahrelang mit genau diesen Problematiken betraut wurden, also Sozialarbeit, Beratungsstellen, Jobcoaching und so weiter. Mit der FH für SozialarbeiterInnen wird dieser Berufsstand noch weiter ausgegrenzt! Für Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen bleibt nur mehr all jenes über, das sonst niemand betreuen kann oder will. Hilfe und Ressourcen zu schaffen, ist ein Fremdwort! Schließlich scheitert es an der Politik.«*

Auch die Möglichkeit zugespitzter Konfrontation ist – wie folgendes Zitat zeigt – nicht auszuschließen: *»Überlebe – entweder die oder ich! Sowohl KollegInnen als auch KlientInnen«.*

Immer weniger Mitgestaltungsmöglichkeiten, zunehmende Zeitverknappung und bürokratischer Aufwand werden beklagt: *»Auch die Bürokratie nimmt immer mehr Arbeitszeit in Anspruch – daher habe ich weniger Zeit für die Klientel oder die eigene Familie. Supervision und Gruppenkonferenzen nehmen ebenso Zeit in Anspruch und der Klientel weg.«*

c) Beispiele der Beschreibung von Bewältigungsstrategien

- **Pragmatismus und Reduzierung der Erwartungshaltungen:** Diese Einstellung findet sich häufig und in sehr ähnlicher Formulierung: *»Ich habe gemerkt, dass man nur in einem kleinen vorgegebenen Rahmen ein Stückchen ›Welt‹ verändern kann – es gibt keine Rezepte, jede/jeder KlientIn ist anders und reagiert anders.«* Oder mit ähnlicher Bedeutung: *»Erfolgslatte niedriger setzen – man kann nichts erzwingen, lediglich unterstützen.«*
- **Kooperation:** Der Wert von guter Kooperation und Teamarbeit wird häufig betont und nicht zuletzt in einer guten und funktionierenden Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen gesehen.
- **Selbstorganisation/Optimierung:** Optimierungsstrategien zeichnen sich insofern ab, als dem *»Erkennen, wo Energie sinnvoll eingesetzt werden soll und wo nicht«* Bedeutung beigemessen wird. Nicht zuletzt eröffnet Weiterbildung auch Veränderungsperspektiven: *»Nie aufhören sich weiterzubilden, um sich Möglichkeiten zur Veränderung zu schaffen; zu lange an ein und derselben Dienststelle zu bleiben ist nicht gut.«*
- **Veränderung der Arbeitsumgebung/des Tätigkeitsfeldes:** Ein Wechsel des Tätigkeitsbereiches gilt als probates Bewältigungsmittel: *»Derzeit kann ich mir vorstellen noch maximal zwei Jahre in einer WG zu bleiben, länger nicht. Ich halte Wechseln und in Bewegung bleiben für sehr wichtig, sonst droht das Burnout. Ich möchte nicht ewig als Betreuerin arbeiten, aber der Sozialbereich lässt viele Möglichkeiten offen.«*
- **Abgrenzung/Ausgleich im Privatleben:** Eine gelungene Abgrenzung bzw. Distanzierung von der Klientel erweist sich auch bei SozialpädagogInnen als unverzichtbar: *»Gutes zeitliches Management sowie Distanzierung von der Klientel – nicht mehr direkte Betreuung – bin jetzt mehr mit Administration beschäftigt.«*

  Das Privatleben gewinnt an Bedeutung und eine Verschiebung der persönlichen Werte hat stattgefunden: *»Arbeit ist nicht alles.«*
- **Klientelgerichtete Strategien:** Absichten und Einstellungen gegenüber der Klientel beschränken sich zumeist auf die Feststellung der Notwendigkeit eines aktiven Zugangs: *»Es wurden mir die Augen geöffnet, dass man konsequent und fordernd sein muss.«*

  Behauptet wird auch, dass man in der Auseinandersetzung mit der Klientel *»(…) gefordert wird und Ideen entwickeln muss«.*

  Die Bedeutung von »Hilfe zur Selbsthilfe« wird in diesem Zusammenhang ebenso betont wie jene der Vorbildfunktion.

12 Berufszufriedenheit und berufliche Mobilität

12.1 Berufszufriedenheit

Fast die Hälfte der DSA (49%) gibt »Berufszufriedenheit« an. Dem kommt die Bedeutung zu, dass die Entscheidung für den gewählten Beruf zum Zeitpunkt der Befragung als mehr oder weniger gut bzw. richtig erscheint. Demgegenüber beschränkt sich »Berufszufriedenheit« lediglich auf ein Drittel (36%) der DSP/ERZ.

Gründe für eine nochmalige Entscheidung zugunsten des gewählten Berufes liegen für DSA mit der »Guten Ausbildung« (9%) und der »Breite des Berufsfeldes (Abwechslung)« (9%) vor. DSP/ERZ sehen ebenfalls in der »Guten Ausbildung« (11%) sowie in der möglichen »Persönlichkeitsentwicklung« (9%) positive Aspekte. 11% der DSP/ERZ und nur 6% der DSA bevorzugen eine »Bessere Schule oder eine höherwertigere Ausbildungsform«. Unzufriedenheit mit der Bezahlung im gewählten Beruf gilt für 5% der DSA und 7% der DSP/ERZ als Hinderungsgrund für eine nochmalige Ausbildung im gewählten Beruf.

Grundsätzlich sind die Berufszufriedenheit und damit auch die Berufsbindung angesichts der existierenden beruflichen Problembehaftung jedoch als relativ hoch zu bewerten.

12.2 Berufliche Mobilität

Jeweils etwa die Hälfte der DSA (53%) und DSP/ERZ (49%) arbeitet noch bei ihrem ersten Arbeitgeber. Das bedeutet, dass DSA durchschnittlich zwölf Jahre[34] (bis zum Zeitpunkt der Befragung) ohne Arbeitgeberwechsel auskommen. Bei DSP/ERZ beträgt dieser Zeitraum (auch) aufgrund des geringeren Durchschnittsalters nur neun Jahre. Der Rest der Befragten hat bereits mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt.

Im Falle der DSA zeigt sich, dass in größeren Institutionen (»51–100 MitarbeiterInnen«) die Wechselfreudigkeit geringer ausfällt: Über 60% haben nicht gewechselt – im Vergleich zu 42% bis 47% bei den übrigen Größenklassen (»1–10«, »11–50« und »Mehr als 100 MitarbeiterInnen«). Diese Verhältnisse liegen auch bei DSP/ERZ vor.

Etwa die Hälfte der DSA und DSP/ERZ haben den Aufgabenbereich innerhalb ihrer Profession gewechselt.

Gründe für einen Wechsel des Tätigkeitsbereiches liegen mit »Höherem Einkommen«, »Bessere Teamarbeit«, Möglichkeit einer »Intensiveren Arbeit/eines direkten Kontaktes mit

34 Alter zum Zeitpunkt der Befragung: DSA 39 Jahre und DSP/ERZ 36 Jahre minus des durchschnittlichen Alters bei Abschluss der Ausbildung bei beiden Untersuchungsgruppen: 27 Jahre.

der Klientel«, »Verlust des Arbeitsplatzes/Projektende« und »Höherem Ansehen« vor. »Höheres Einkommen« ist für DSP/ERZ entschieden wichtiger als für DSA. Unter »Sonstige Gründe« finden sich die Motive der Aussicht auf ein »Neues interessanteres Aufgabengebiet« (17% DSA, 14% DSP/ERZ) und die Chance des »Wechsels in die Führungsebene« (17% DSA, 22% DSP/ERZ).

Tabelle 16: Grund/Gründe für den letzten Wechsel des Aufgabenbereiches

Mehrfachantworten				
			DSA/DSP/ERZ	
			Dipl. SozialarbeiterIn	Dipl. Sozialpäd. + ERZ
Grund/Gründe für letzten Wechsel des Aufgabenbereiches	Höheres Einkommen	Antworten	43	28
		Antworten in %	16,5%	25,2%
	Bessere Teamarbeit	Antworten	50	16
		Antworten in %	19,2%	14,4%
	Weniger problematische Klientel	Antworten	24	10
		Antworten in %	9,2%	9,0%
	Intensivere Arbeit/ direkter Kontakt mit der Klientel	Antworten	35	17
		Antworten in %	13,4%	15,3%
	Arbeitsplatz verloren/ Projektende	Antworten	31	14
		Antworten in %	11,9%	12,6%
	Höheres Ansehen	Antworten	32	6
		Antworten in %	12,3%	5,4%
	Sonstige Gründe	Antworten	169	69
		Antworten in %	64,8%	62,2%
Gesamt	**Antworten in %**		**1.4731%**	**144,1%**
	N der antwortenden Befragten		**261**	**111**

Ungefähr ein Viertel der DSA und 30% der DSP/ERZ sind mit ihrem derzeitigen Beruf ausreichend zufrieden, sodass keine berufliche Alternative angedacht wird. Bedingt durch das relativ hohe Durchschnittsalter (39 und 36 Jahre) ist jedoch davon auszugehen, dass die Chancen, in einen neuen Beruf zu wechseln, als eingeschränkt wahrgenommen werden. Auch der merkbar hohe Anteil an DSA, die sich vorstellen können, den Beruf zu wechseln, aber keine konkreten Absichten angeben (65%), kann vor dem Hintergrund altersabhängiger Reduzierung von Berufschancen interpretiert werden.

Mit zunehmendem Alter sinken die Anteile der Befragten mit konkreten Absichten für einen Berufswechsel bzw. nimmt auch der Anteil jener mit genereller Berufswechselabsicht ab (vgl. Abbildungen 7 und 8).

Abbildung 7: Vergleich Geburtsjahr mit Absicht zu einem Berufswechsel (DSA)

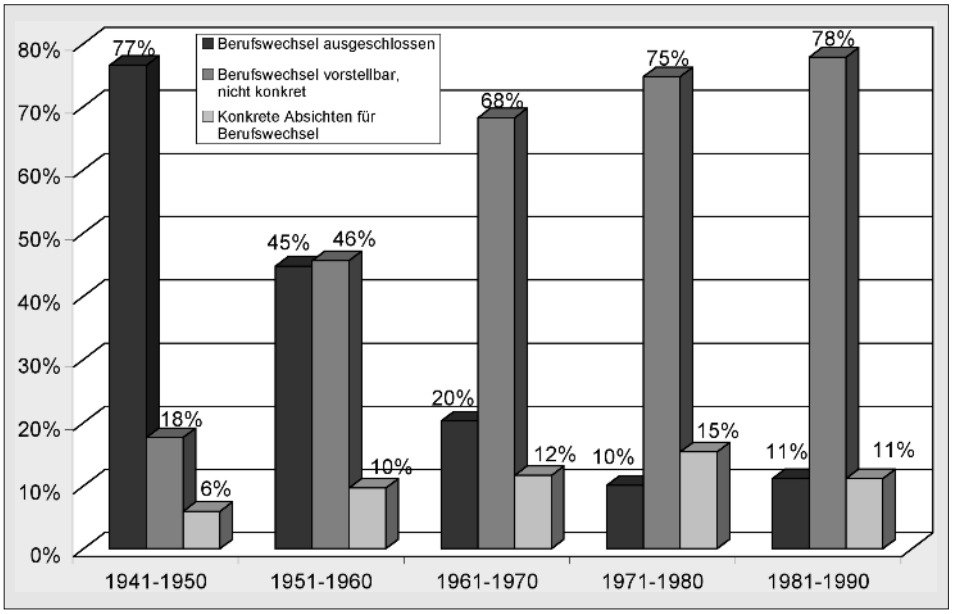
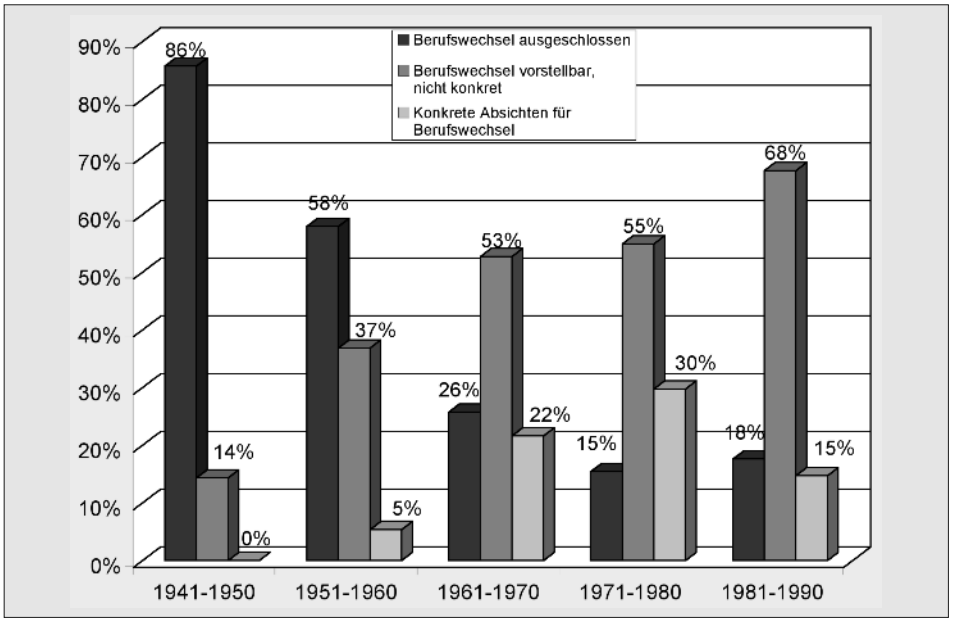


Abbildung 8: Vergleich Geburtsjahr mit Absicht zu einem Berufswechsel (DSP/ERZ)[35]



35 Die %-Angaben der Geburtsklasse 1941–1945 sind aufgrund der geringen Anzahl ungesichert.

13 Angemessenheit der Entlohnung und Verdienst

13.1 Angemessenheit der Entlohnung

Weniger als die Hälfte (47%) der DSA bejahen die Frage nach »Angemessenheit der Entlohnung«, während über die Hälfte (55%) der DSP/ERZ die Entlohnung als angemessen empfindet. Offen bleibt, ob diese Unangemessenheit auf die erworbene Qualifikation, auf das Ausmaß der beruflichen Anforderungen oder auf beides bezogen wurde.

13.2 Verdienst

Zwischen DSP/ERZ und DSA ist hinsichtlich des Verdienstes beinahe eine Gleichverteilung festzustellen. Unter Berücksichtigung der häufigeren Teilzeitarbeit bei DSA ist jedoch von einem höheren Verdienst bei Angehörigen dieser Profession auszugehen.

Werden Median und Mittelwert für die angegebenen Netto-Verdienste von DSP/ERZ und DSA berechnet, so ergeben sich folgende Werte:

Summe des gesamten Verdienstes (VZ, TZ etc.)

- DSA – Median: 1.500 €; Mittelwert: 1.503,54 €
- DSP/ERZ – Median: 1.500 €; Mittelwert: 1.439 €

Ein konkreteres Bild ergibt der Einkommensvergleich bei unbefristeten Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen:

- DSA – Median: 1.600 €; Mittelwert: 1.693,83 €
- DSP/ERZ – Median: 1.575 €; Mittelwert: 1.604,66 €

Hier zeichnet sich ein Unterschied zwischen den Netto-Einkommen in den jeweiligen Berufen ab. Zu beachten bleibt auch hier das niedrigere Durchschnittsalter der DSP/ERZ und die dadurch geringere Progression im Erwerbsverlauf.

14 Auswertung nach dem Geschlecht

14.1 Lebensverhältnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie erbringen einen Frauenanteil von 79% und einen Männeranteil von 21%; dies entspricht in etwa den Ergebnissen des Mikrozensus – Statistik Austria 2006 (Frauen in etwa 77% und Männer in etwa 23%).[36]

In der Verteilung nach dem Alter und der Lebenssituation ergibt sich für Männer und Frauen kein markanter Unterschied. Allein leben 30% der Frauen und 27% der Männer; bei den Eltern leben 7% der Männer und 9% der Frauen. Eheliche oder eheähnliche Lebensgemeinschaften sind zwischen Frauen (57%) und Männern (63%) annähernd gleich verteilt. Wohngemeinschaften bzw. Ordensgemeinschaften werden jeweils von 4% der Frauen und Männer angegeben.

Kinder im Haushalt finden sich bei Frauen und Männern zu etwa gleichen Anteilen (47% bzw. 49%). Etwa 16% aller Frauen mit Kindern und 2,5% aller Männer mit Kindern leben mit diesen alleine. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung in den entsprechenden Altersklassen (»20–39 Jahre«) existieren 4,7% alleinerziehende Frauen und 0,2% alleinerziehende Männer.[37] Hier wird ersichtlich, dass ein wesentlich höherer Anteil an Frauen, die als DSA/DSP/ERZ arbeiten, alleinerziehende Mütter sind, als dies im Durchschnitt der Fall ist.

Befindet sich lediglich ein Kind im Haushalt, geht der als DSA/DSP/ERZ arbeitende Elternteil zu etwa 50% einer Vollzeitbeschäftigung nach. Zu berücksichtigen ist hier wiederum das relativ fortgeschrittene Alter der Befragten (und damit wohl auch der Kinder). Erst bei zwei oder drei Kindern im Haushalt ändert sich das Verhältnis zwischen Vollzeit und Teilzeit; dann überwiegt die Teilzeitarbeit.

14.2 Arbeitsverhältnis und Arbeitsbereich

Etwa jeder fünfte DSA/DSP/ERZ (17%) ist pragmatisiert und besitzt damit einen relativ gesicherten Arbeitsplatz; für Frauen trifft dies (mit 19%) geringfügig häufiger zu.

Frauen weisen einen wesentlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung auf. Im Durchschnitt der Bevölkerung beträgt die Teilzeitquote bei Frauen 40%, bei Männern 7%.[38] 43% der weiblichen DSA/DSP/ERZ arbeiten in Teilzeit (unbefristet, befristet oder geringfügig beschäftigt); das entspricht in etwa dem Durchschnitt der österreichischen Bevölkerung. Bei

36 Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006, Mikrozensus Arbeitskräfteergebnisse, Seite 26.
37 Siehe Statistik Austria, Lebensformen nach Alter – Jahresdurchschnitt 2006.
38 Siehe in diesem Zusammenhang Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2006, Seite 57f.

männlichen DSA/DSP/ERZ beträgt die Teilzeitquote 27% und liegt damit deutlich über dem österreichischen Durchschnittswert von 6,5%. Die durchschnittliche Arbeitzeit inklusive Vor- und Nachbereitungszeiten ist erwartungsgemäß bei Männern wesentlich höher; 79% der Männer und 61% der Frauen arbeiten mehr als 36 Stunden pro Woche.[39]

Etwas mehr als die Hälfte der weiblichen DSA/DSP/ERZ arbeitet in öffentlichen Einrichtungen, der Anteil der Männer ist hier mit 42% geringer.

Die Betreuung bzw. Pflege von Kindern/Eltern/Familie ist für über die Hälfte (55%) der befragten DSA/DSP/ERZ der wesentliche Arbeitsbereich. Weibliche DSA/DSP/ERZ sind hier überrepräsentiert (57% der Frauen und 47% der Männer). Ein höherer Männeranteil zeigt sich mit 7% gegenüber 2% bei der KlientInnengruppe »Personen mit finanziellen Problemen« (SchuldnerInnenberatung).

14.3 Unterbrechung der Berufstätigkeit

Bei Frauen resultieren Unterbrechungen der Berufstätigkeit zu mehr als 60% aus Kinderbetreuung, bei Männern überwiegend (28%) aus Arbeitslosigkeitsperioden. Weiters geben 35% der Männer Unterbrechungen an, die nicht auf Arbeitslosigkeit oder Kinderbetreuung zurückzuführen sind. Dazu zählen »Höherqualifizierung«, »Weiterbildung« und »Andere Berufstätigkeit«.

14.4 Ausbildung und Vorbildung

Sowohl weibliche als auch männliche DSA/DSP/ERZ haben großteils die Matura absolviert. Auffällig erscheint der relativ hohe Anteil an Männern, die »nur« eine Lehre absolviert haben. »Nur« bedeutet in diesem Zusammenhang, dass eine weitere Qualifizierung wie etwa Matura oder Studienberechtigungsprüfung erforderlich war. Der relativ hohe Anteil an Männern, die einen Lehrabschluss vor ihrer Karriere im sozialen Bereich absolviert haben, lässt ein höheres Alter der Männer vermuten. Dies trifft jedoch nicht zu.

39 Siehe Tabelle zu Frage 27: Durchschnittliche Arbeitszeit Std./W. inklusive Vor- und Nachbereitungszeiten nach Geschlecht, in: Anhang, Tabellen, Auswertung nach dem Geschlecht. Download des Anhanges unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Tabelle 17: Höchste abgeschlossene Ausbildung (außer Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ)

Kreuztabelle					
			Geschlecht		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
Höchste abgeschlossene Ausbildung (außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ)	Hauptschule/ Polytechnische Schule	Anzahl	37	6	43
		% von Geschlecht	5,7%	3,5%	5,2%
		% der Gesamtzahl	4,5%	0,7%	5,2%
	Lehre	Anzahl	29	27	56
		% von Geschlecht	4,5%	15,6%	6,8%
		% der Gesamtzahl	3,5%	3,3%	6,8%
	Berufsbildende Mittlere Schule	Anzahl	41	6	47
		% von Geschlecht	6,3%	3,5%	5,7%
		% der Gesamtzahl	5,0%	0,7%	5,7%
	Berufsbildende Höhere Schule	Anzahl	162	31	193
		% von Geschlecht	25,0%	17,9%	23,5%
		% der Gesamtzahl	19,8%	3,8%	23,5%
	Allgemeinbildende Höhere Schule	Anzahl	298	72	370
		% von Geschlecht	46,1%	41,6%	45,1%
		% der Gesamtzahl	36,3%	8,8%	45,1%
	Fachhochschule	Anzahl	15	6	21
		% von Geschlecht	2,3%	3,5%	2,6%
		% der Gesamtzahl	1,8%	0,7%	2,6%
	Universität	Anzahl	44	14	58
		% von Geschlecht	6,8%	8,1%	7,1%
		% der Gesamtzahl	5,4%	1,7%	7,1%
	Sonstige Schulen	Anzahl	21	11	32
		% von Geschlecht	3,2%	6,4%	3,9%
		% der Gesamtzahl	2,6%	1,3%	3,9%
Gesamt		**Anzahl**	**647**	**173**	**820**
		% von Geschlecht	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
		% der Gesamtzahl	**78,9%**	**21,1%**	**100,0%**

Verglichen mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung aller Erwerbstätigen, liegen DSA/DSP/ERZ wegen der hohen Einstiegsanforderungen weit über dem Durchschnitt.[40] Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Die Anteile an Universitäts- bzw. HochschulabsolventInnen liegen etwa im österreichischen Durchschnitt.

Hinsichtlich des Abschlussjahres der Ausbildung ist ein Altersunterschied zwischen Männern und Frauen festzustellen. Frauen beenden ihre Ausbildung im Durchschnitt mit

40 Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2006, Statistik Austria, Seite 21.

25,1 Jahren, Männer mit 27,7 – damit beträgt der Altersunterschied mehr als zweieinhalb Jahre.

Der höhere Männeranteil bei absolvierten Lehrausbildungen (als einzige Vorbildung), bildet sich auch im höheren Anteil abgeschlossener Berufsausbildungen vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ ab. Annähernd die Hälfte (ca. 47%) der Männer und nur ca. ein Drittel (35%) der Frauen kann eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Frauen sind dagegen zu einem höheren Anteil als Männer (46% versus 42%) über den Abschluss einer AHS in die Ausbildung zum Beruf gelangt.

Auf die Frage nach einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis während der Ausbildung gab deutlich mehr als die Hälfte (60%) der Frauen an, nicht beschäftigt gewesen zu sein. Mehr als die Hälfte der Männer (53%) ging während der Ausbildung einer Beschäftigung nach. Ähnlich bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Beschäftigung: Ca. 26% der Frauen und ca. 40% der Männer waren ehrenamtlich tätig. Dies hatte jedoch keine längeren Ausbildungszeiten für Männer zur Folge.

Die Befragung zeigt weiters, dass Frauen seit dem Abschluss der Ausbildung weniger häufig durchgängig beschäftigt waren als Männer (52% versus 61%).

14.5 Berufswahlentscheidung

Bei den Gründen für die Ausbildung zum/zur DSA/DSP/ERZ steht »Soziales Engagement« mit 77% bzw. 83% sowohl bei Frauen als auch bei Männern im Vordergrund. Darauf folgen »Fachliches Interesse« (62% bei Frauen und 55% bei Männern) und »Besondere Neigung zum Sozialberuf« (56% bei Frauen und 45% bei Männern). Soziale Aspekte (»Soziales Engagement/humanitäre Motive«) stehen bei der Entscheidung für die Berufe DSA/DSP/ERZ für Frauen (77%) und Männer (83%) im Vordergrund. Von geringer Bedeutung erweisen sich (mit 6% für Frauen und für Männer) ein »Gesicherter Berufsverlauf« und »Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten« (2% der Frauen und 4% der Männer).

Die Bedeutung von »Arbeit vor persönlichem Problemhintergrund« ist bei Männern und Frauen in merkbarer Weise ausgeprägt (10% bei Männern und Frauen). Häufig werden auch altruistische Gründe für eine Berufswahl angegeben, die sich direkt auf das Arbeitsgebiet oder auf die Realisierung sozialer und politischer Ansprüche beziehen. Hier unterscheiden sich Frauen von Männern: Ideologisch-gesellschaftliche[41] Motive für die Berufsentscheidung gelten verstärkt bei Männern. Frauen führen als Kriterien häufiger »Fachliches Interesse« (62% versus 55%) und »Besondere Neigung zum Sozialberuf« (56% versus 45%) an.

41 Soziales Engagement/humanitäre Motive (83% versus 77%), politisches Engagement (22% versus 16%), gesellschaftskritische Einstellung (47% versus 40%)

14.6 Berufsfindung

Insbesondere Männer finden die erste Beschäftigung als DSA/DSP/ERZ zum überwiegenden Teil durch informelle Kontakte (82% der Männer und 60% der Frauen). Frauen bevorzugen demgegenüber formale Suchstrategien wie »Stellenausschreibungen« (19% der Frauen und 14 % der Männer) oder »Blinbewerbungen« (14% der Frauen und 10% der Männer).

14.7 Beeinträchtigungen und Hemmnisse bei der Berufsausübung

Zeitmangel behaupten 43% der Frauen und 42% der Männer.

Sozialpolitische Motivation zeigt sich beim Merkmal »Fehlenden Möglichkeiten, soziale Verhältnisse zu ändern«: 41% der Frauen, aber nur 30% der Männer stimmen dem zu.

»Die Notwendigkeit, gegenüber der Klientel Zwang ausüben zu müssen« problematisieren 23% der Frauen und 17% der Männer; eine »Unmotivierte und unkooperative Klientel« beeinträchtigt 32,9% der Frauen und 25% der Männer.

Eine deutlich unterschiedliche Beurteilung zwischen Männern und Frauen findet sich hinsichtlich »nachteiliger Auswirkungen durch die Ökonomisierung der Arbeitsweise« (19% der Frauen und 29% der Männer).

Die generell wichtigen Aspekte »Schwierigkeit der Trennung von Arbeit und Freizeit« (7% der Frauen und 12% der Männer) und »Unvereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben« (14% der Frauen und 13% der Männer) treten für DSA/DSP/ERZ beiderlei Geschlechts eher in den Hintergrund.

An Überwindungsmöglichkeiten hinsichtlich der behaupteten Beeinträchtigungen glauben vor allem Männer (60% der Männer und 45% der Frauen).

14.8 Berufsbindung

Berufszufriedenheit bzw. Berufsbeständigkeit überwiegen deutlich. Weibliche wie auch männliche DSA/DSP/ERZ würden sich zu etwa 85% noch einmal für ihren Beruf entscheiden. Zudem geben 44% der Frauen und 45% der Männer explizit »Berufszufriedenheit« als Verweilgrund in ihrem Beruf an.

29% der weibliche DSA/DSP/ERZ schließen einen Berufswechsel eher aus als ihre Kollegen (16%). Dies kann Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf signalisieren oder ein gewisses Sicherheitsbedürfnis bzw. die Neigung, Unwägbarkeiten auszuschließen, die sich mit einem Berufswechsel einstellen könnten.

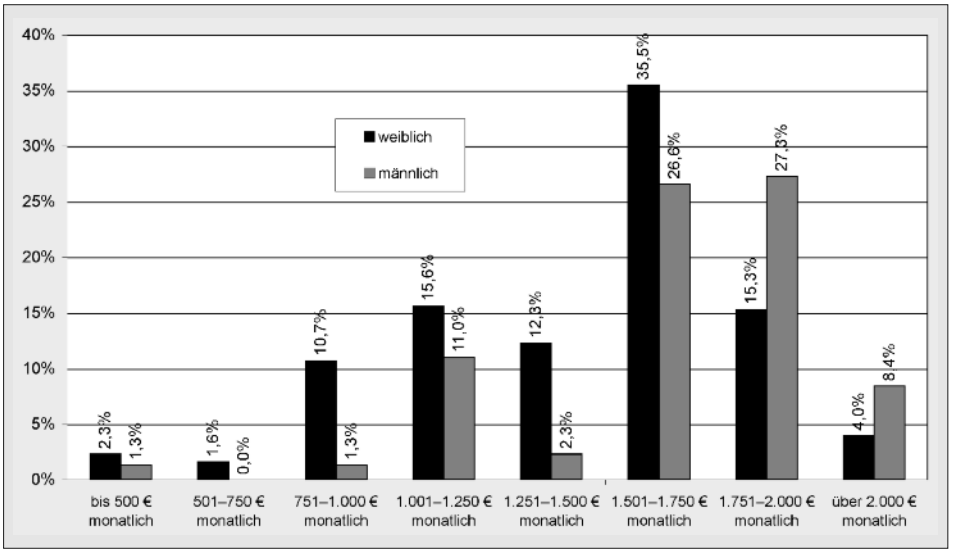
14.9 Berufliche Mobilität

Ein eindeutiger Verhaltensunterschied zwischen Männern und Frauen ist beim Wechsel des Aufgabenbereiches innerhalb des Berufes festzustellen: Männer wechseln (mit 47%) öfter als Frauen (mit 40%). Deutlich werden unterschiedliche Motive für die Gründe des Wechsels: Bei Frauen ist es mit 12% im Wesentlichen die bessere Teamarbeit. Männer nennen eher materielle bzw. hierarchiebezogene Gründe, wie »Höheres Einkommen« (28% der Männer und 16% der Frauen), »Höheres Ansehen« (15% der Männer und 8% der Frauen) oder »Wechsel in die Führungsebene« (34% der Männer und 26% der Frauen). Dem entspricht, dass 28% der Männer und nur 21% der Frauen eine leitende Funktion ausüben.

14.10 Verdienst

Hier wird ersichtlich, dass der durchschnittliche Verdienst der Frauen geringer ist als jener der Männer. Zu berücksichtigen ist der höhere Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen.

Abbildung 9: Monatlicher Netto-Verdienst



15 Literatur

Ackermann, F./Seeck, D. (1999): Der steinige Weg zur Fachlichkeit. Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit, Hildesheim.

Ackermann, F. (2000): Handlungskompetenz und generative Deutungsmuster in der sozialen Arbeit: eine qualitativ-empirische Studie zu Habitualisierungen beruflicher Handlungsvollzüge im Kohortenvergleich, Oldenburg.

Combe, A./Helsper, W. (Hg.) (1996): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt am Main.

Dewe, B./Ferchhoff, W./Scherr, G. (1993): Professionelles soziales Handeln. Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis, Weinheim und München.

Eugster, R. (1995): Wie sozial ist Sozialarbeit und wie freiwillig kann sie sein? Einführungsreferat zum Symposium »Familienarbeit zwischen Zwang und Angebot«, Mai 1995, www.sozialjournal.ch/download/lochau4.pdf [letzter Zugriff 2.7.2009].

Farber, B. A. (1983): Stress and Burnout in the Human Service Professions, New York.

Haupert, B. (2002): Soziale Arbeit zwischen Dienstleistung und Profession. Mensch und Kunde – Markt und Moral, Vortrag auf der Bundestagung Diplomierter SozialarbeiterInnen vom 16. bis 18. Oktober 2002, Innsbruck, http://culturebase.org/home/soltauer-impulse/Haupert.pdf [letzter Zugriff 14.7.2009].

Heinemeier, S. (1994): Sozialarbeit: Notnagel oder Sinnquelle? Zwischenergebnisse einer biographischen Studie zur Bedeutung von Studium und Berufsperspektive, in: Schattenburg (Hg.), Aushandeln, Entscheiden, Gestalten. Soziale Arbeit, die Wissen schafft, Hemmingen.

Hörster, R./Müller B. (1996): Zur Struktur sozialpädagogischer Kompetenz, in: Combe, A./Helsper, W. (Hg.): Pädagogische Professionalität, Seite 614–648.

Klüsche, W. (1994): Befähigung zur Konfliktbewältigung – ein identitätsstiftendes Merkmal für SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen, in ders.: Professionelle Identitäten in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Mönchengladbach, Seite 73–109.

Mayrhofer, H./Raab-Steiner, E. (2007): Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen. Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Herausforderungen, Wien.

Meyer, F. (o.J.): Soziale Arbeit als Lebenskunstprofession. Überlegungen zur ethischen Dimension Sozialer Arbeit, www.webnetwork-nordwest.de/dokumente/frauke_meyer.pdf [letzter Zugriff 7.7.2009].

Mühlum, A. (1996): Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Ein Vergleich, Frankfurt am Main.

Müller, K. D./Gehrmann, G. (1994): Wider die »Kolonialisierung« durch Fremddisziplinen, Sozialmagazin, 1994/4, Seite 25–29.

Nölke, E. (1996): Strukturelle Paradoxien im Handlungsfeld der Maßnahmen öffentlicher Ersatzerziehung, in: Combe, A./Helsper, W. (Hg.): Pädagogische Professionalität, Seite 649–677.

Röhrig S./Reiners-Kröncke, W. (2003): Burnout in der Sozialen Arbeit, Augsburg.

Rothschuh, M. (o.J.): Soziale Arbeit als Beruf, www.rothschuh.de/10_SozAP.htm, [letzter Zugriff 2.7.2009].

Schattenburg, U. (Hg.) (1994): Aushandeln, Entscheiden, Gestalten. Soziale Arbeit, die Wissen schafft, Hemmingen.

Schütze, F. (1992): Entwurf eines Strukturplans für die Entwicklung des Fachbereiches Sozialwesen an der GhK Kassel, unveröffentlichtes Manuskript, Kassel.

Schweikart, R./Franzke, A. (2000): Identitätsbildende Effekte beruflicher Arbeit. Abschlussbericht des Forschungsprojektes, Leipzig, http://personal.sozwes.htwk-leipzig.de/rs2/p2.htm [letzter Zugriff 2.7.2009].

Statistik Austria: Volkszählungen 1971 bis 2001.

Statistik Austria: Mikrozensus 2002 bis 2006, Jahresdurchschnitt, www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_43726_020912.xls

Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006.

Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006, Mikrozensus.

Statistik Austria: Lebensformen nach Alter – Jahresdurchschnitt 2006, www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/lebensformen/index.html

Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung 2006.

Staudinger, U. M./Greve, W. (1997): Das Selbst im Lebenslauf: Brückenschläge und Perspektivenwechsel zwischen entwicklungs- und sozialpsychologischen Zugängen, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie 28, Seite 3–18.

Steinert, E./Müller H. (2000): Das professionelle Selbstverständnis von SozialarbeiterInnen in grenzüberschreitender Zusammenarbeit, Zittau/Görlitz.

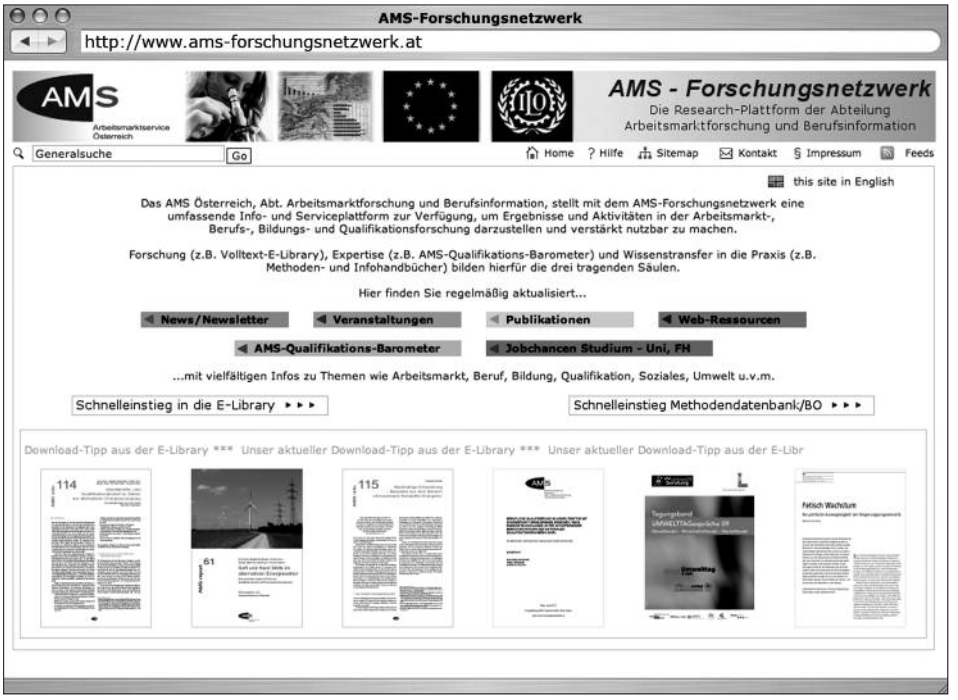
Thole, W./Küster-Schapfl, E./Morgenroth, L./Haase, D./Stahl, G./Cloos, P. (Hg.) (1996): Beruflicher Habitus in biographischer Perspektive, Hildesheim.

Tillmann, J. (1994): Sozialarbeitswissenschaft im Werden, in: Schattenburg, U. (Hg.): Aushandeln, Entscheiden, Gestalten. Soziale Arbeit, die Wissen schafft, Seite 17–50, Hemmingen.

Volz, F. R. (2003): Gelingen und Gerechtigkeit. Bausteine zu einer Ethik professioneller Sozialer Arbeit, Zeitschrift für Sozialpädagogik, 1. Jahrgang, Heft 1, 2003, Seite 45–59.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library), Expertise (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z. B. Methoden- und Infohandbücher, BerufsInfoBroschüren der Reihe „Jobchancen Studium“) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.



www.ams.at

Sie sind gefragt.

Die vorliegende Studie dient einerseits als Grundlagenarbeit für berufskundliche Zwecke, andererseits liegt eine erwerbs- bzw. berufsbiographische Erhebung und Analyse vor, die den Werdegang von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen/ErzieherInnen zum Gegenstand hat. Die Auswertung wird differenziert nach SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen und – bei relevanten Fragestellungen – nach dem Geschlecht durchgeführt.
Ausgehend von einer Gegenstandsbestimmung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik, die den inhaltlichen Rahmen der in der Folge interessierenden Thematiken absteckt, wird der theoretische Bezugsrahmen dargestellt, der für die Analyse und Interpretation der im Zuge der Erhebung gewonnenen »Antworttexte« von Bedeutung ist. Die in der Studie zitierten theoretischen Ansätze zu berufstypischen Einstellungen bzw. beruflichen Identitäten dienen zur Orientierung im Forschungsfeld und als Referenzebene hinsichtlich eigener Ergebnisse.
Die erfolgte Darstellung persönlicher Perspektiven zur Berufslaufbahn und beruflicher Erwartungshaltungen erweist sich nicht zuletzt im Zusammenhang mit aktuellen Debatten zu Professionalität und Professionalisierung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik von Bedeutung.
Die vorliegende Publikation der Studie als AMS report stellt eine gekürzte Fassung dar; die Langversion finden Sie als Volltext-Download im AMS-Forschungsnetzwerk (www.ams-forschungsnetzwerk.at).

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-251-1