

# Fachtagung 29.11.2011

Christine Lohn

Diakonisches Werk  
Evangelischer Kirchen  
in Mitteldeutschland e.V.

Die soziale Arbeit der evangelischen Kirche  
[www.diakonie-mitteldeutschland.de](http://www.diakonie-mitteldeutschland.de)

# **Arbeitsfeld Jugendsozialarbeit – Verlierer des Föderalismus oder Beruf(ung) mit Zukunft?**

**Eine Analyse der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung von  
Lebenslagen, Professionsverständnis und Geschlecht der  
Sozialarbeitenden**

## Übersicht

- Projektidee und Forschungsansatz
- Auswertung und Ergebnisse (Auszug)
- Bewertung der Ergebnisse im Blick auf den Bildungsauftrag von Jugendsozialarbeit

## Projektidee und Forschungsansatz

- **Ausgangslage:** Gratwanderung der Sozialwirtschaft zwischen Wirtschaftlichkeit zu erbringender Dienstleistungen und Professionsverständnis Sozialer Arbeit
  - höchstmögliche Flexibilisierung der Angebote <-> Abbau von Ressourcen
- **Ziel:** Eruierung von Daten zur Analyse der Arbeitsbedingungen im Arbeitsfeld Jugendsozialarbeit
  - §13 SGB VIII, freiwillige Leistung, inzwischen überwiegend projektfinanziert
- **Kontext:** Bundesmodellprojekt „CHRONOS – Den demografischen Wandel gestalten“ (BAG EJSA – Diakonie Baden-Württemberg)
- **Methode:** MitarbeiterInnenbefragung mit Hilfe eines Fragebogens
  - quantitativ, überwiegend standardisiert, Vollerhebung, Trägerfragebogen zum Datenabgleich
- **Zielgruppe:** Mitarbeitende mit pädagogischen/(Bildungs-)Auftrag
  - Befragung in fünf diakonischen Trägerorganisationen in fünf Bundesländern
  - Keine Wirtschafts- oder Verwaltungskräfte

## Fragekomplexe

- Ausbildung und Arbeitsplatz
- Bewertung der Trägerqualität
- Unternehmenskultur/Kommunikation und Beteiligung
- Professionsverständnis
- Persönliche Angaben

## Auswertung - Repräsentativität

- 185 Befragte – 115 Fragebögen im Rücklauf
- Trägerspezifischer Rücklauf zwischen 24% (LSA) und 68% (Durchschnitt: 62,2%, sechs ohne Ortsangabe)
- Optimale Übereinstimmung des Rücklaufs im Blick auf das Geschlecht (70% weiblich, 30% männlich)
- Trägerspezifische Abweichungen im Rücklauf bei den Altersgruppen (Berücksichtigung bei den Einzelauswertungen)
- Insgesamt gute Repräsentativität
- Ausfälle bei einzelnen Fragen (> 10%, vorrangig Kommunikation/Beteiligung, trägerspezifische Unterschiede)
- Ausfälle trägerübergreifend bei Zuordnung zum Arbeitsfeld JSA (Fragen zur Berufserfahrung nicht auswertbar, Zuordnung des Arbeitsplatzes bereinigt durch die Autorin)

## Auswertung - Berufserfahrung

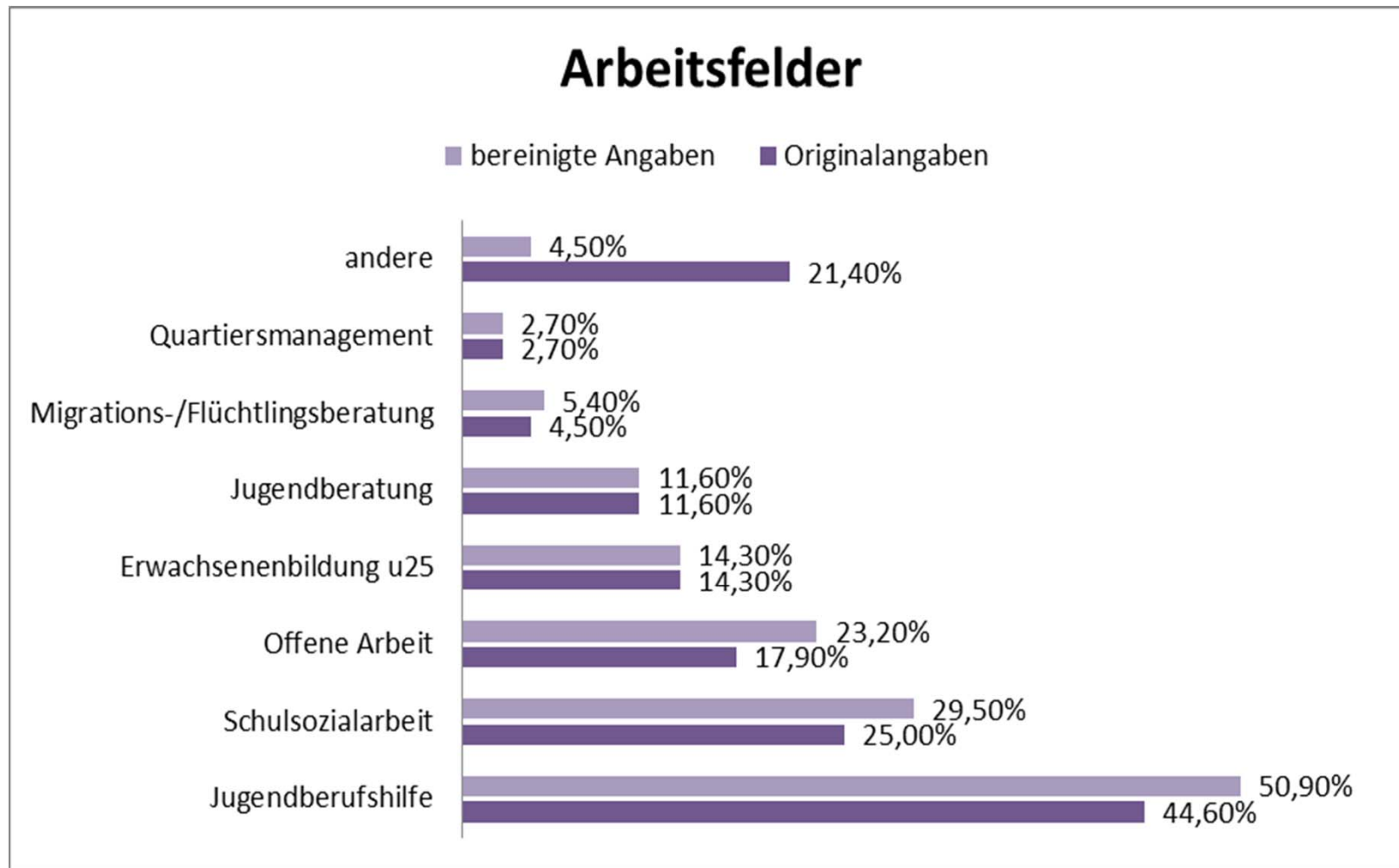
### tätig in der sozialen Arbeit insgesamt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	k.A./ungültig	38	33,0	33,0	33,0
	0-<2 Jahre	9	7,8	7,8	40,9
	2-<5 Jahre	18	15,7	15,7	56,5
	5-<10 Jahre	19	16,5	16,5	73,0
	ab 10 Jahre	31	27,0	27,0	100,0
	Gesamt	115	100,0	100,0	

### tätig in der Jugendsozialarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	k.A./ungültig	42	36,5	36,5	36,5
	0-<2 Jahre	9	7,8	7,8	44,3
	2-<5 Jahre	19	16,5	16,5	60,9
	5-<10 Jahre	20	17,4	17,4	78,3
	ab 10 Jahre	25	21,7	21,7	100,0
	Gesamt	115	100,0	100,0	

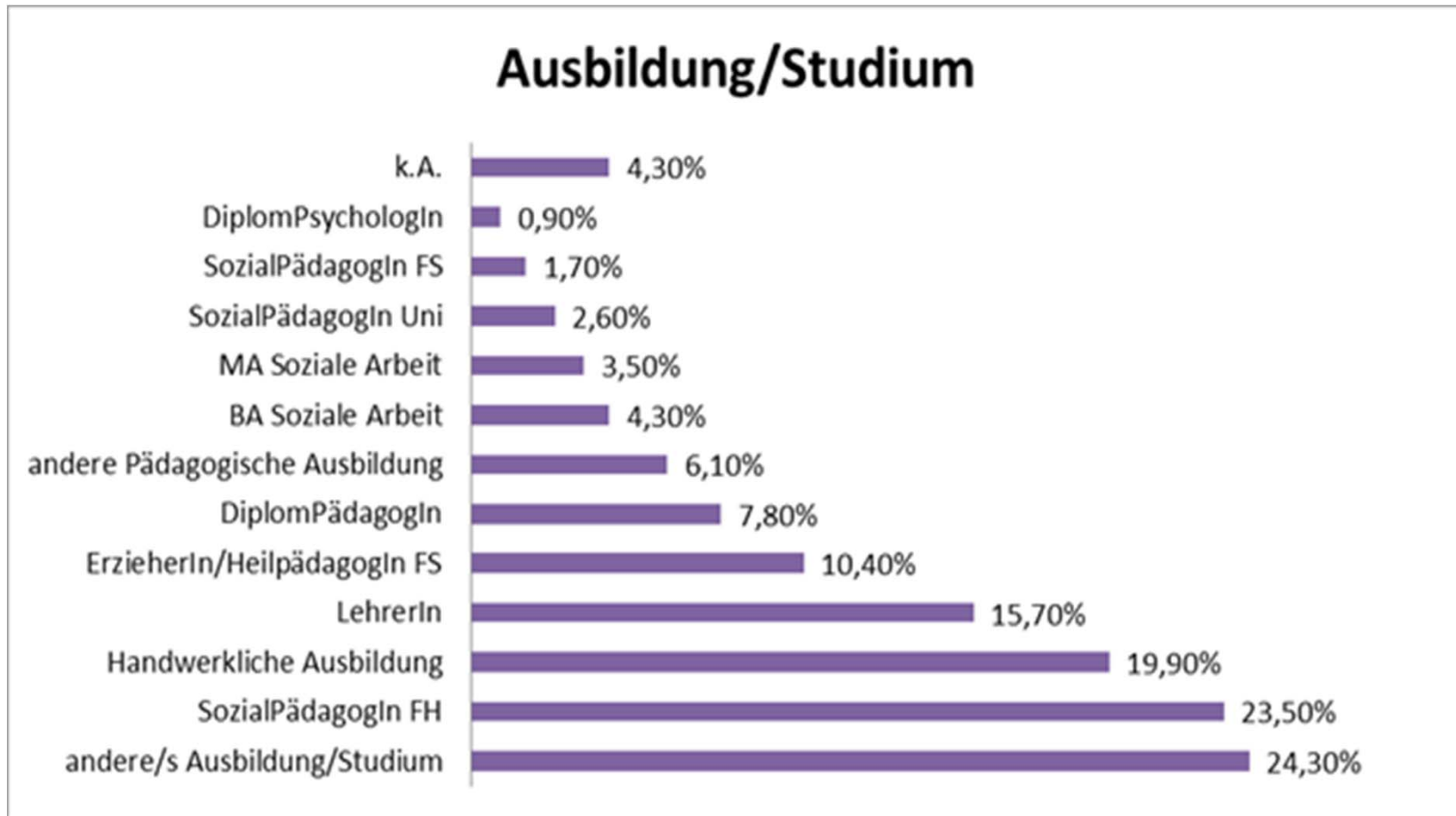
## Auswertung - Arbeitsfelder



## Auswertung – Qualifikation

- Akademikeranteil zwischen 53% (vorrangig JBH) und 84% (vorrangig SSA)
- Studium Soziale Arbeit: 34%
- Doppelqualifikation: 21%
- Zusatzausbildung: 47%
- Akademikeranteil bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern (95% - 56%)
- Hohes Potential an Ausbildungswissen zu unterschiedlichen Themenfeldern
- Niedriger Anteil an ausgebildeten SozialarbeiterInnen

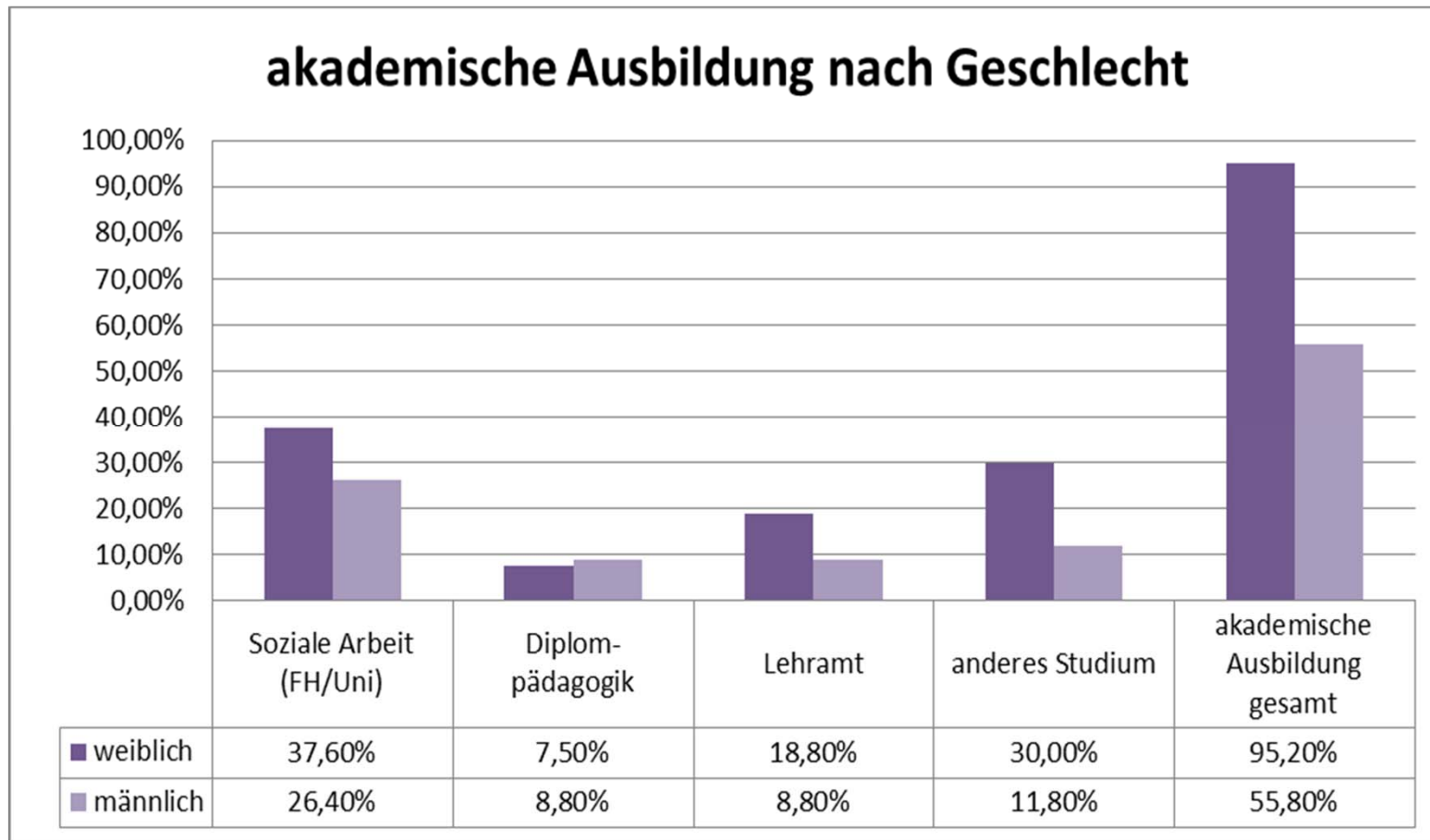
## Auswertung - Studium und Ausbildung



## Anderes Studium

- M.A. Soziologie/Psychologie/Pädagogik 2x                      M.A. Pädagogik
- M.A. Englisch/Deutsch/Pädagogik
- M.A. Pädagogik, Psychologie, Anglistik (NF)
- MA Erziehungswissenschaften, Soziologie, Psychologie
- MA Gesundheits- und Sozialmanagement
- Diplom Sozialpädagogik Berufsakademie
- Diplom Erziehungswissenschaften
- Diplom Kunst-/Therapiepädagogik
- Diplom Reha-Psychologie (FH)
- Sonderschulpädagogik
- Sport- und GymnastiklehrerIn                      Marketing und Kommunikation
- Ökotrophologie                      2x                      Pharmazie (FH)
- IngenieurIn Ökonomie                      AgrarwissenschaftlerIn
- Diplomingenieur
- Diplom Betriebswirtschaft (FH)

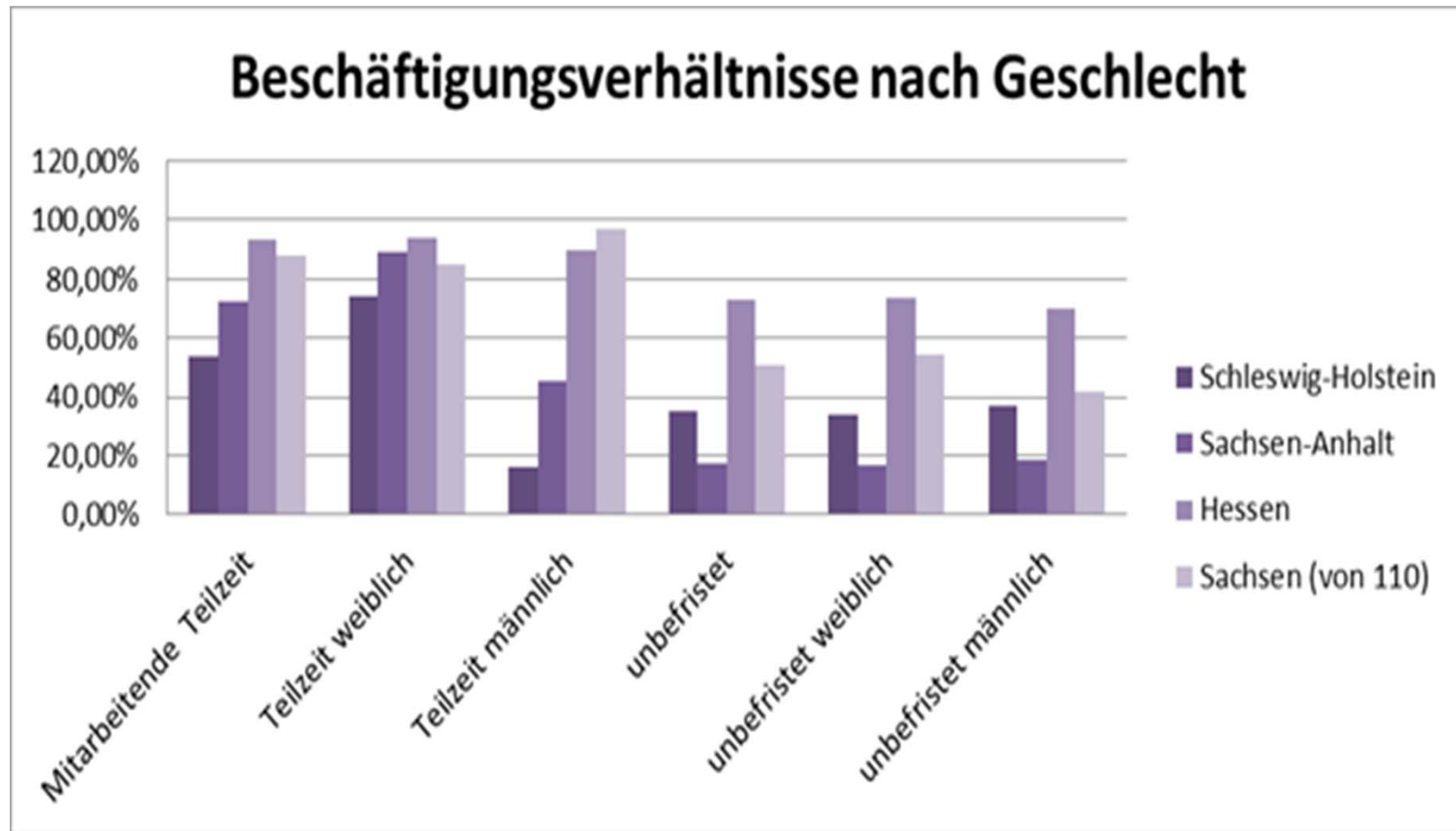
## Auswertung - Studium geschlechtsspezifisch



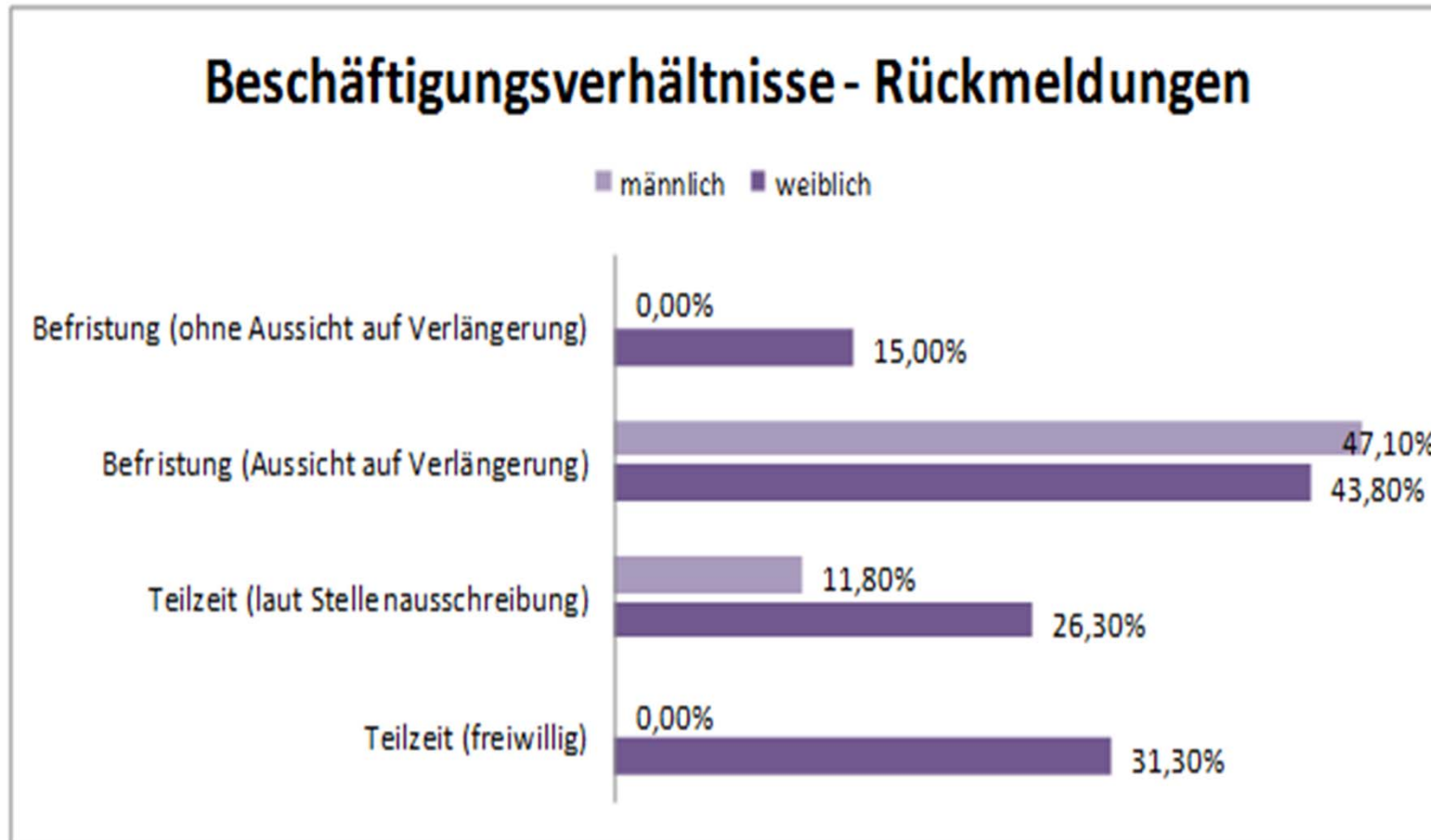
## Auswertung – Rahmenbedingungen

- **Arbeitsverhältnisse**
- 77% teilzeitbeschäftigt, insgesamt mehr Frauen, deutliche Trägerunterschiede (Nord-Ost – Süd-West – Gefälle)
- 56% befristet (siehe oben, zwischen 82,8% und 27,3%; Heimerziehung: 22%, Durchschnitt Deutschland nach Bertelsmann 2008: 14,7%)
- Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Sicherheit der Beschäftigungsverhältnisse
- Bis zu 12 Befristungen im Arbeitsfeld (jede/r Zweite hat zwischen einer und 5 Befristungen im Arbeitsfeld erlebt)
- Tätig in bis zu 5 verschiedenen Projekten (jede/r Vierte arbeitet in mehreren Projekten)

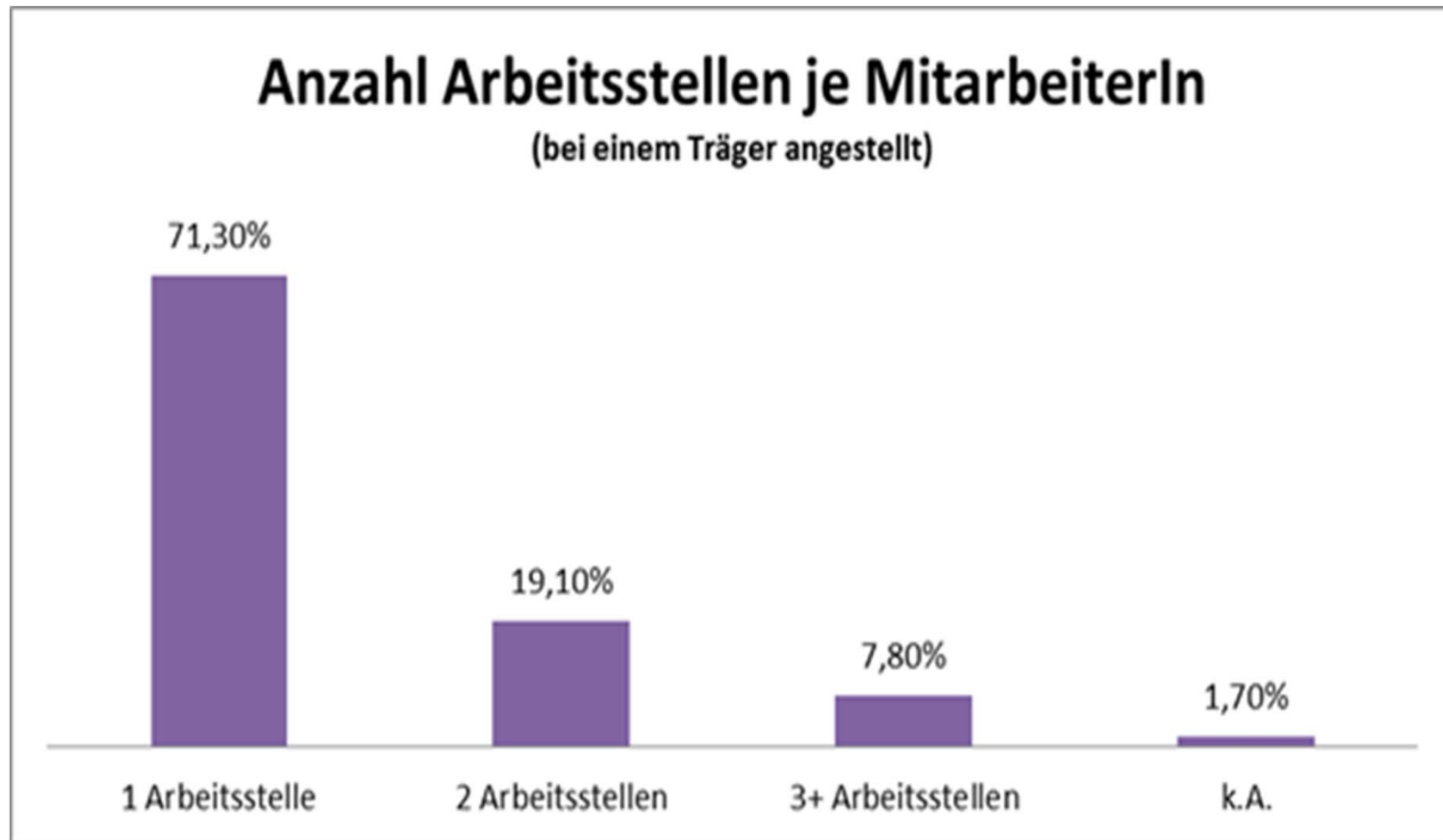
## Auswertung – Rahmenbedingungen (Trägerangaben)



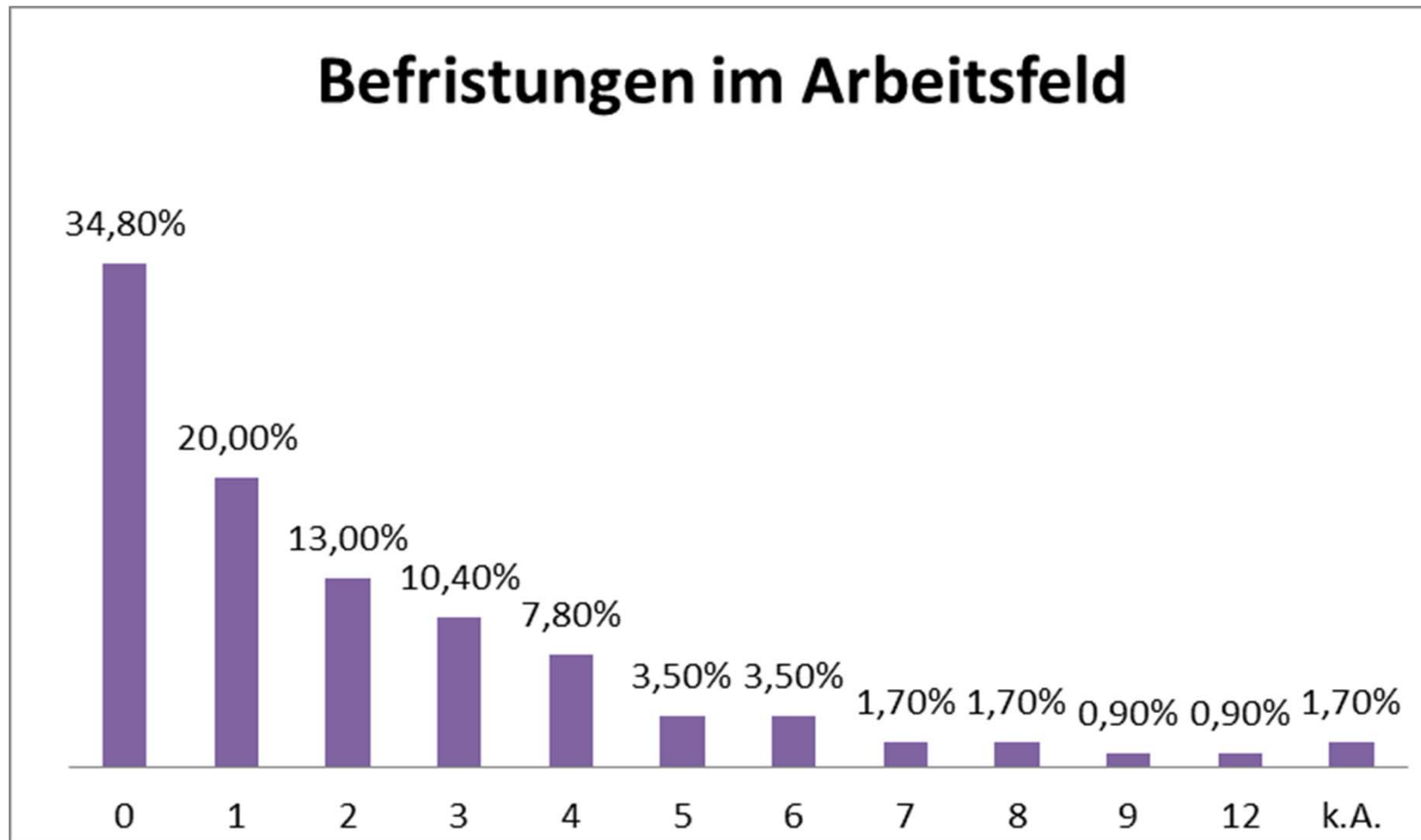
## Auswertung – Rahmenbedingungen (Mitarbeitende)



## Arbeitsstellen je MitarbeiterIn



## Anzahl Befristungen im Arbeitsfeld



## Auswertung - Rahmenbedingungen

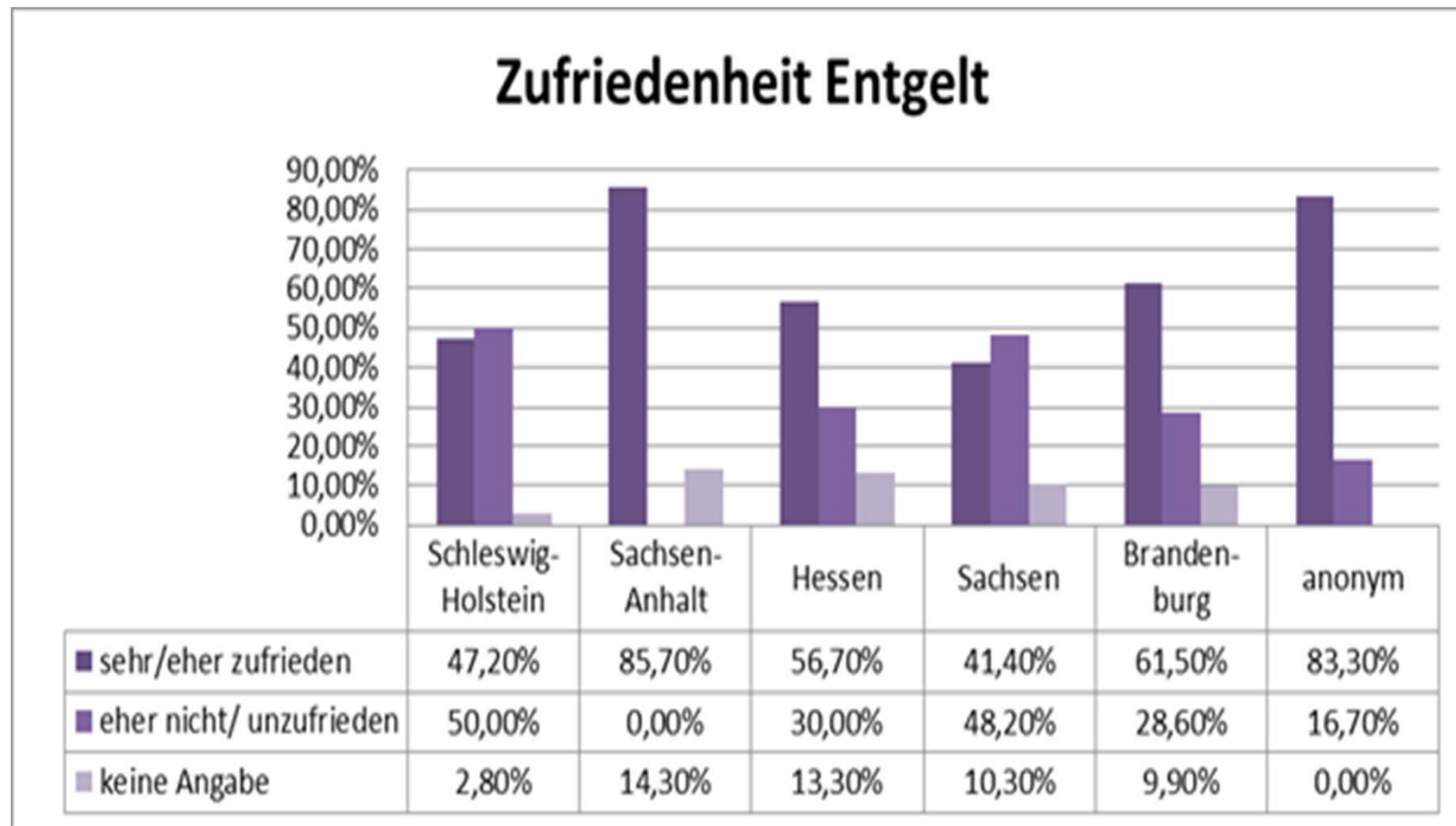
### ■ Entgelt

- Höhe: keine nennenswerten Abweichungen zum TVÖD (SuE)
- Zufriedenheit (sehr/eher mehr): 54% (deutliche trägerspezifische Unterschiede)
- Angemessenheit (ja/eher ja): 35% (geschlechtsspezifische Unterschiede)

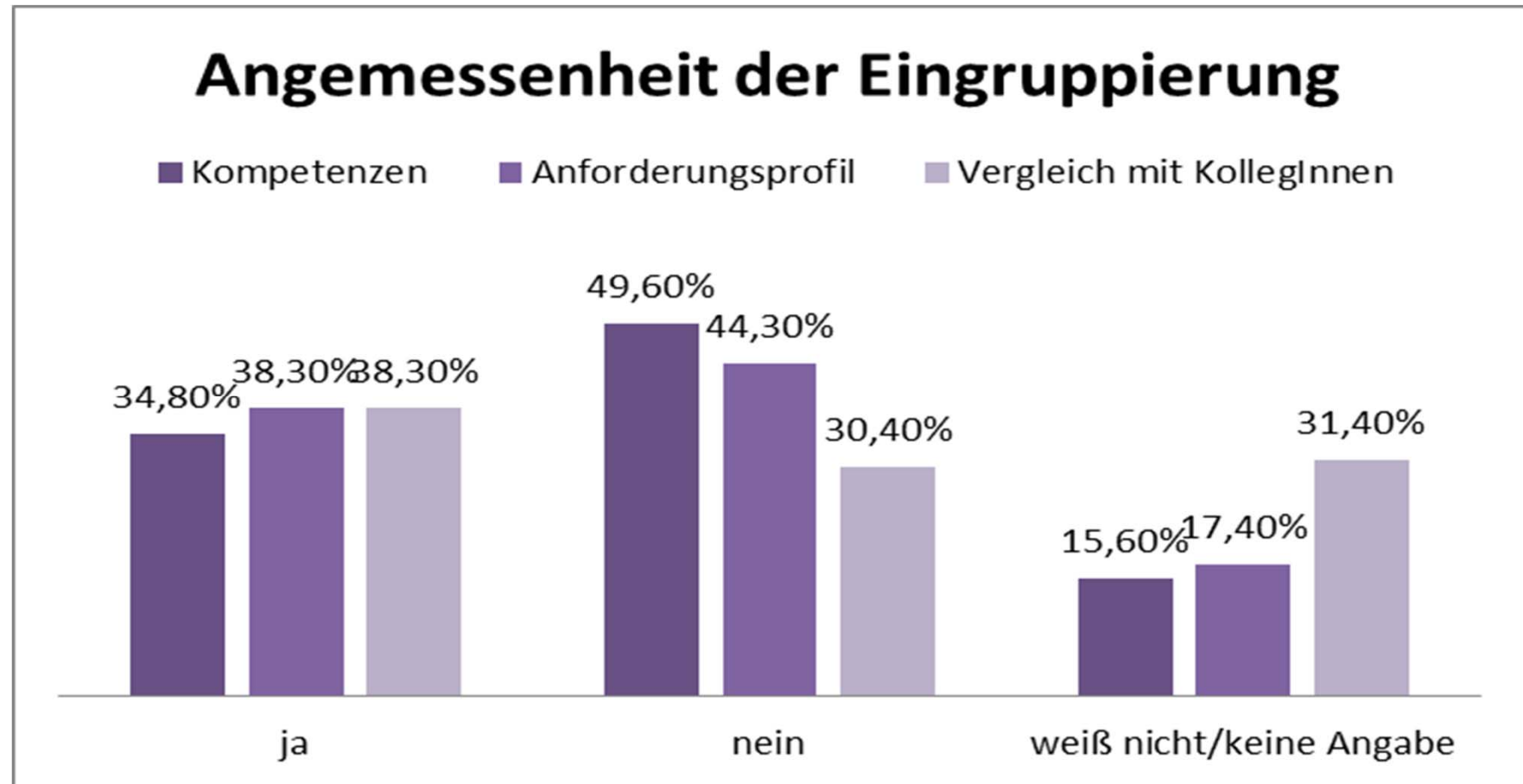
### ■ Zusätzliche Arbeitgeberleistungen

- Zwischen 7 und 13 zusätzliche Leistungen (z.B. Altersversorgung, VL, BGM, Zuschuss zu Kitagebühr, zusätzliche Urlaubstage, Sabbatjahr, Heimarbeit, kostenfreie Handynutzung, kostenfreie Nutzung von Fahrzeugen und Arbeitsgeräten, Freistellung zum Ehrenamt)
- Zufriedenheit (sehr/eher mehr): zwischen 53% und 60%
- Teilweise geringe Kenntnis über zusätzliche Leistungen bei den Befragten

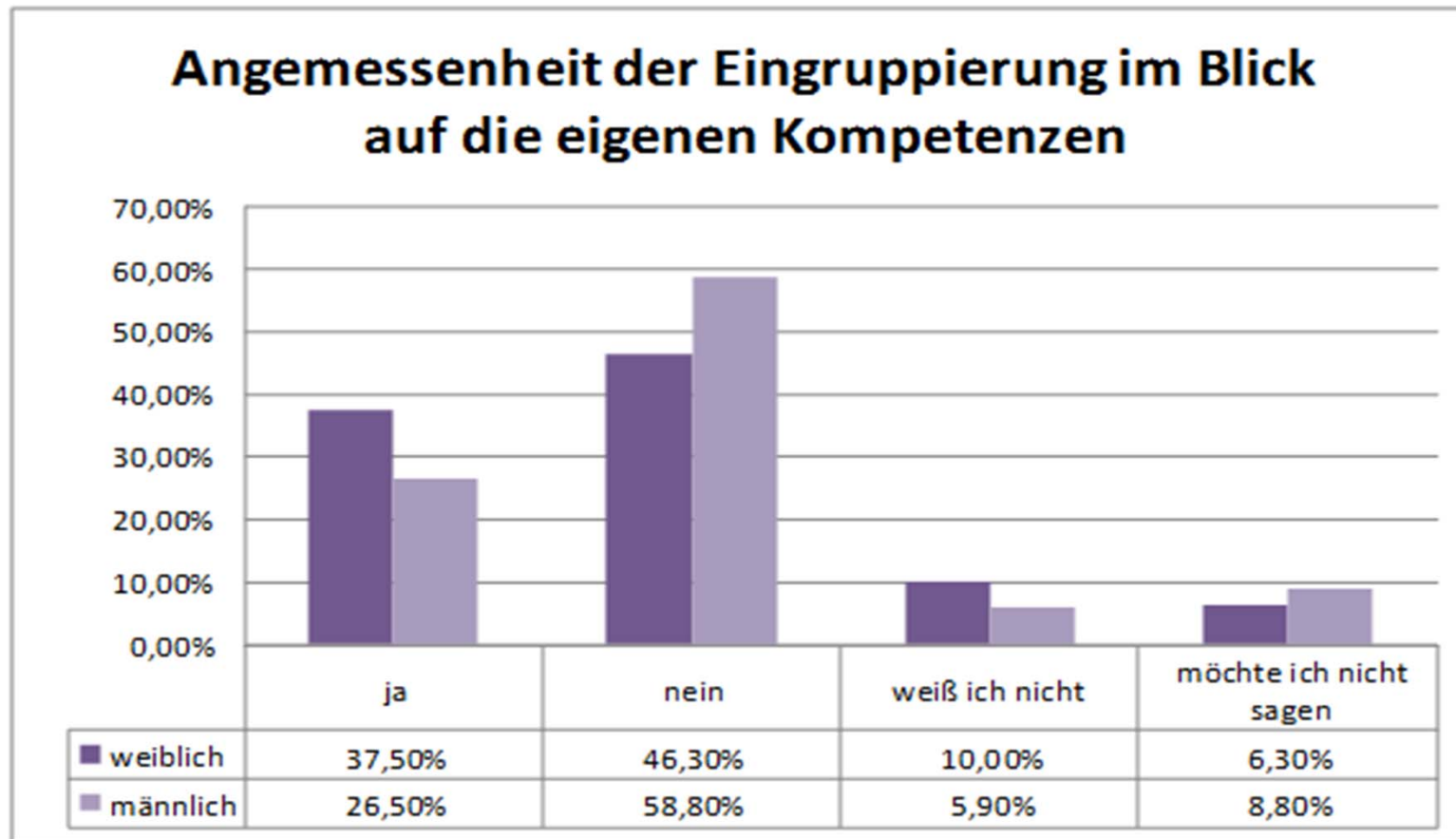
## Zufriedenheit mit Eingruppierung/Entgelt



## Angemessenheit Eingruppierung/Entgelt

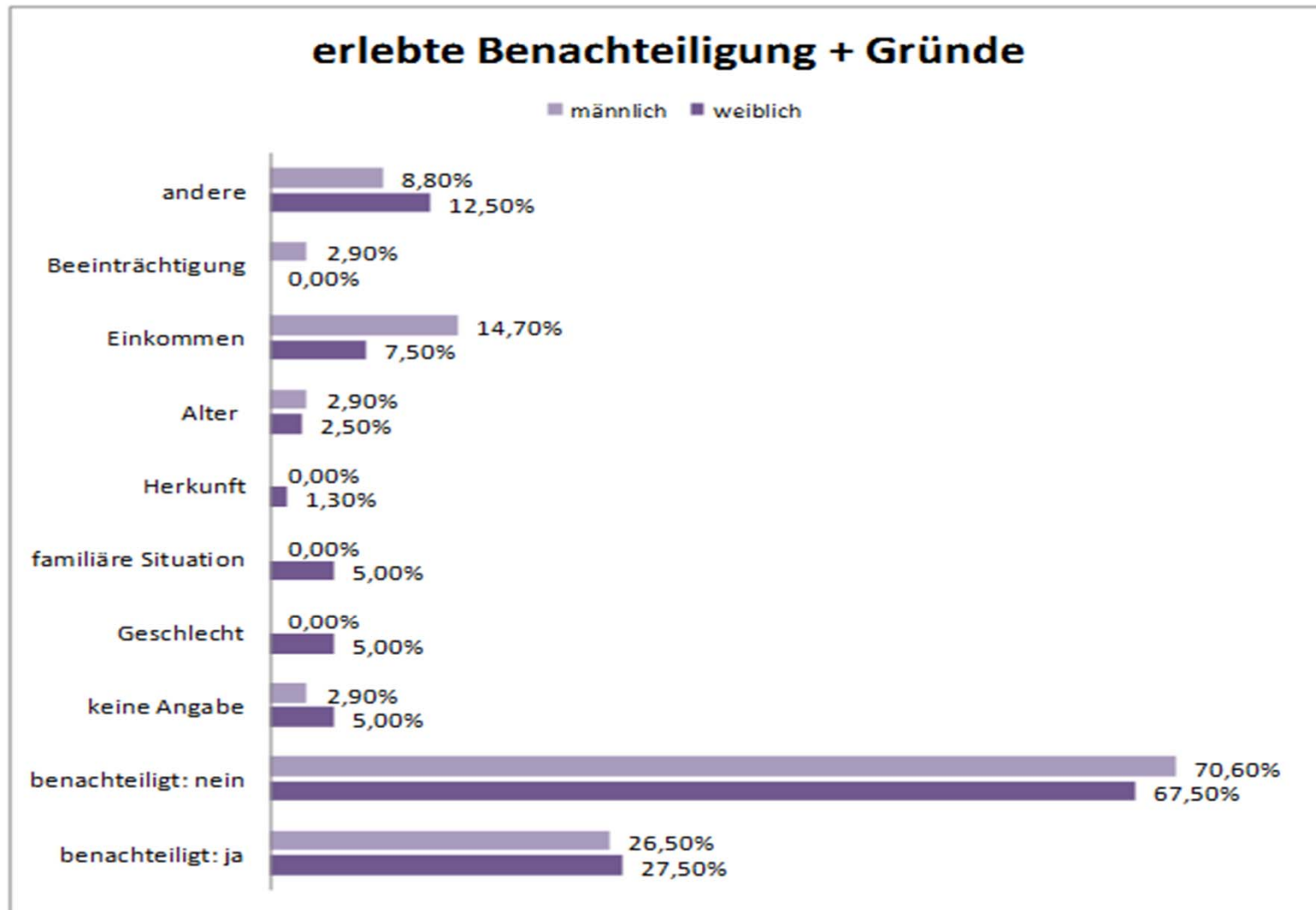


## Angemessenheit Entgelt geschlechtsspezifisch

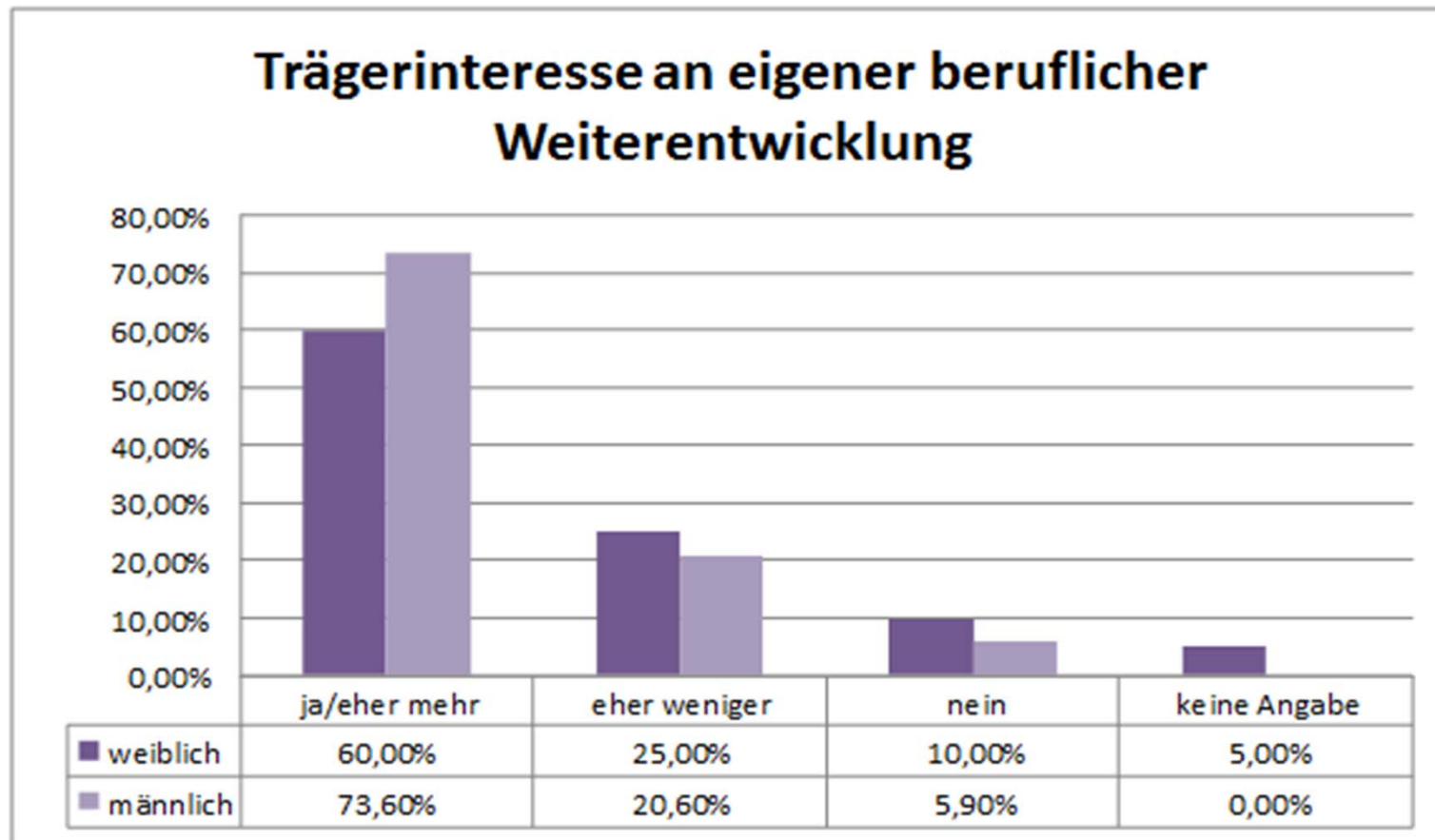


## Auswertung – erlebte Benachteiligung

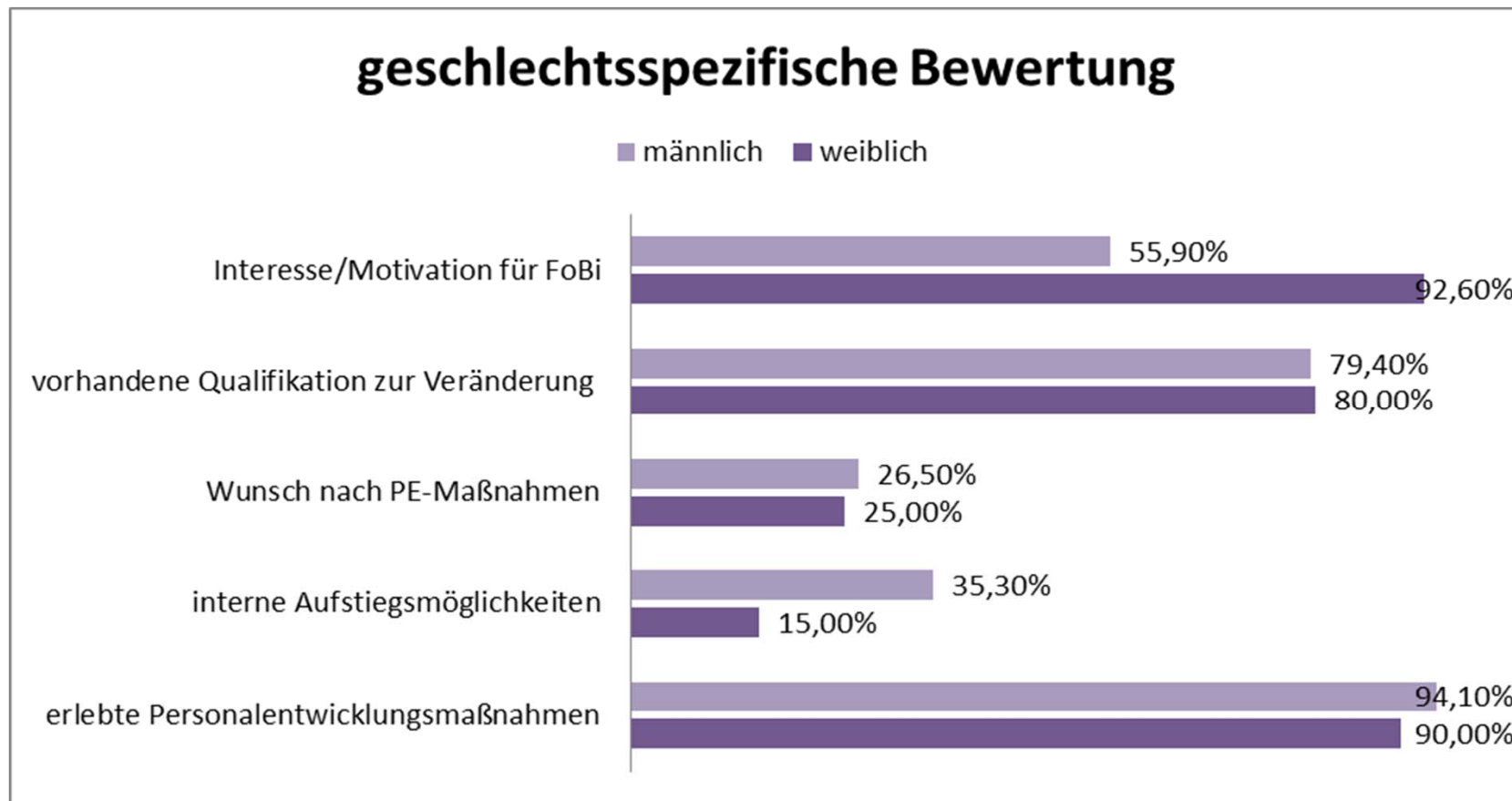
- Jede/r vierte (27%) fühlen sich benachteiligt
- Geschlechtsspezifische Unterschiede nur bei den Begründungen
- Keine Kenntnis über Maßnahmen des Trägers gegen Benachteiligung bei mehr als 60%
- 7,5% Frauen und 11,8% Männer erleben solche Maßnahmen und benennen sie (Gendertrainings, Personalgespräche, Moderierte Teamdiskussionen, Informationen zum AGG)
- Nicht als Benachteiligung angegeben, aber an anderen Stellen benannt: geringere Erfahrung von Wertschätzung, Unterstützung und Förderung durch den Arbeitgeber bei Frauen



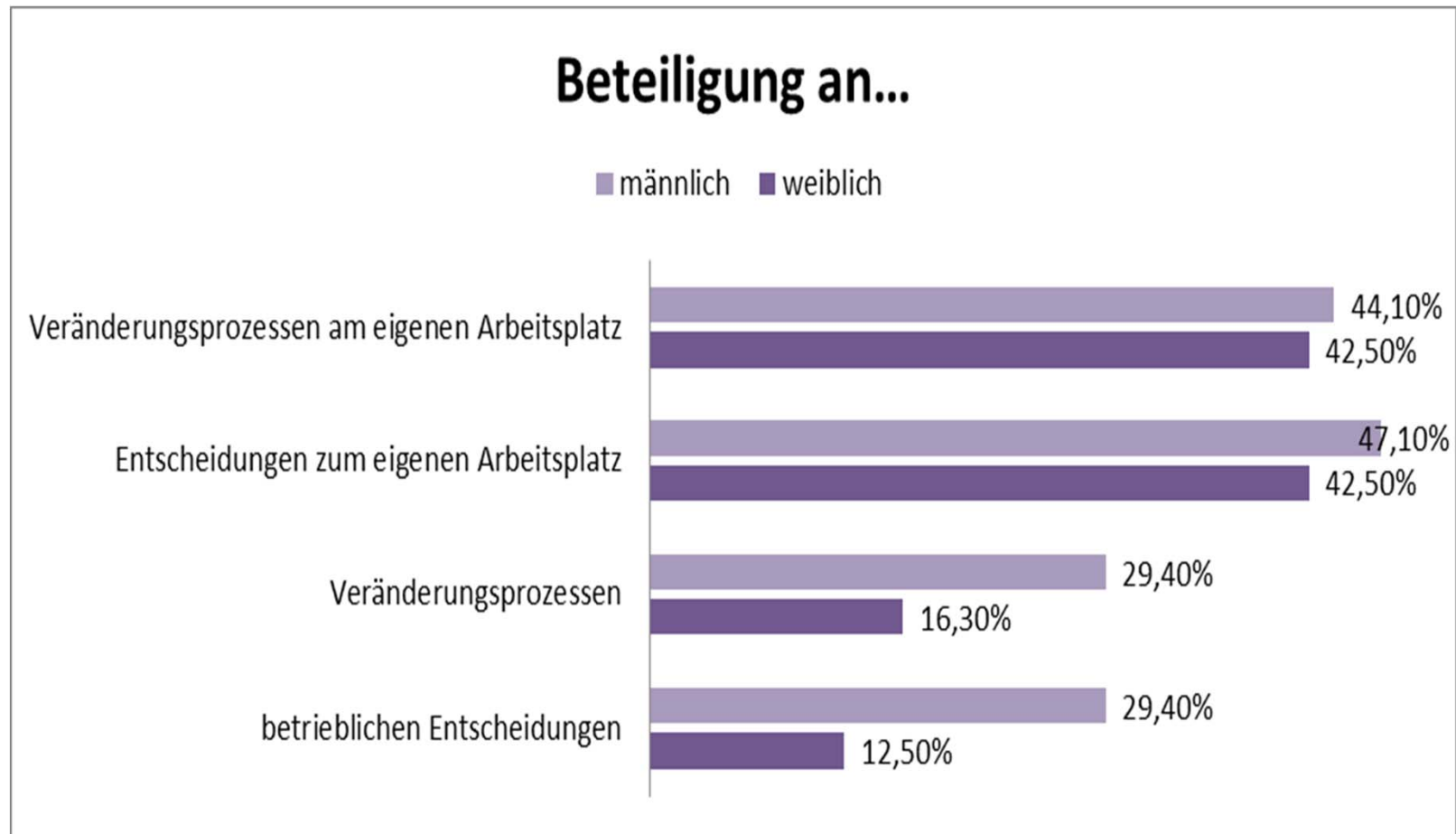
## Trägerinteresse – implizit erlebte Benachteiligung



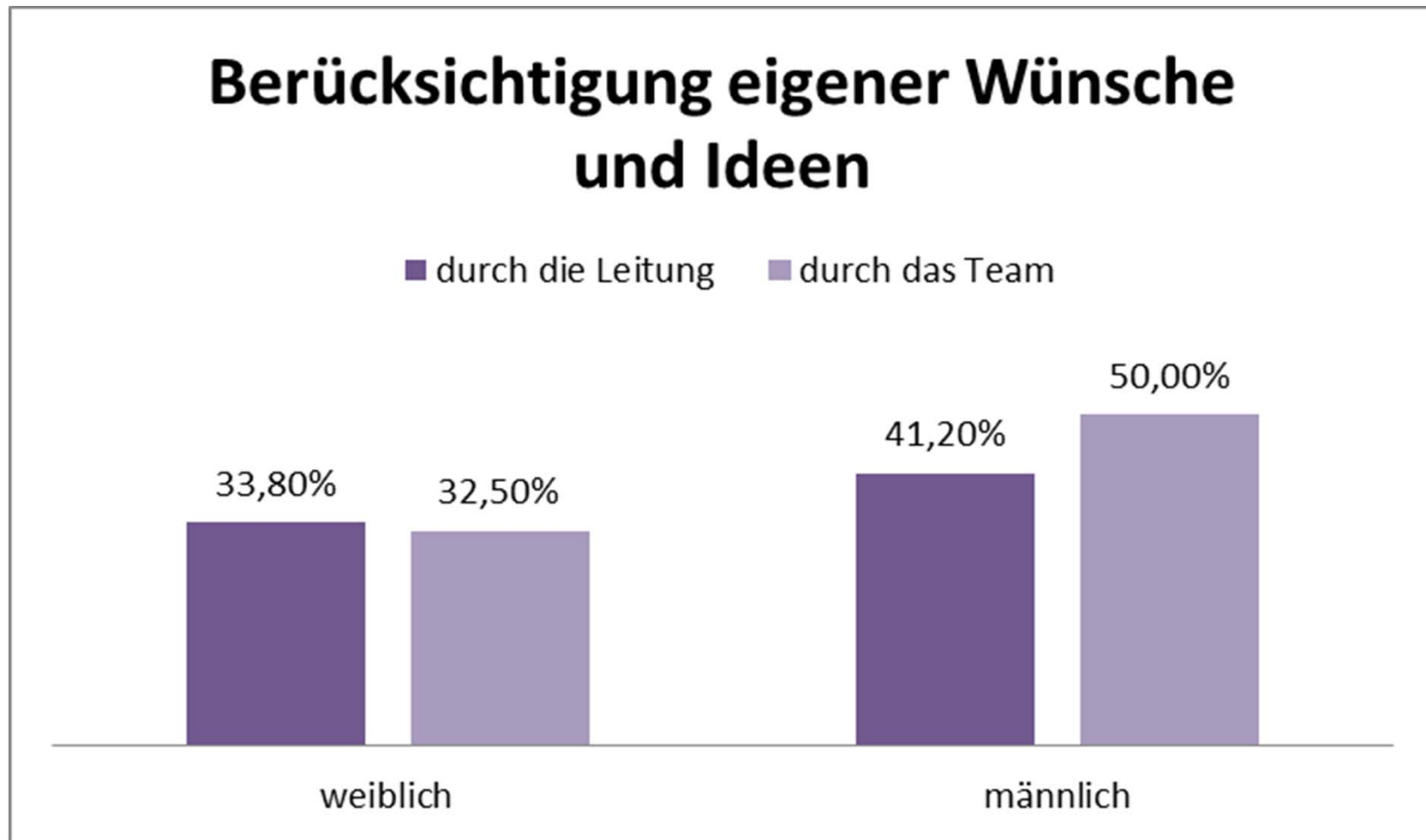
## Ressourcen und Möglichkeiten – implizit erlebte Benachteiligung



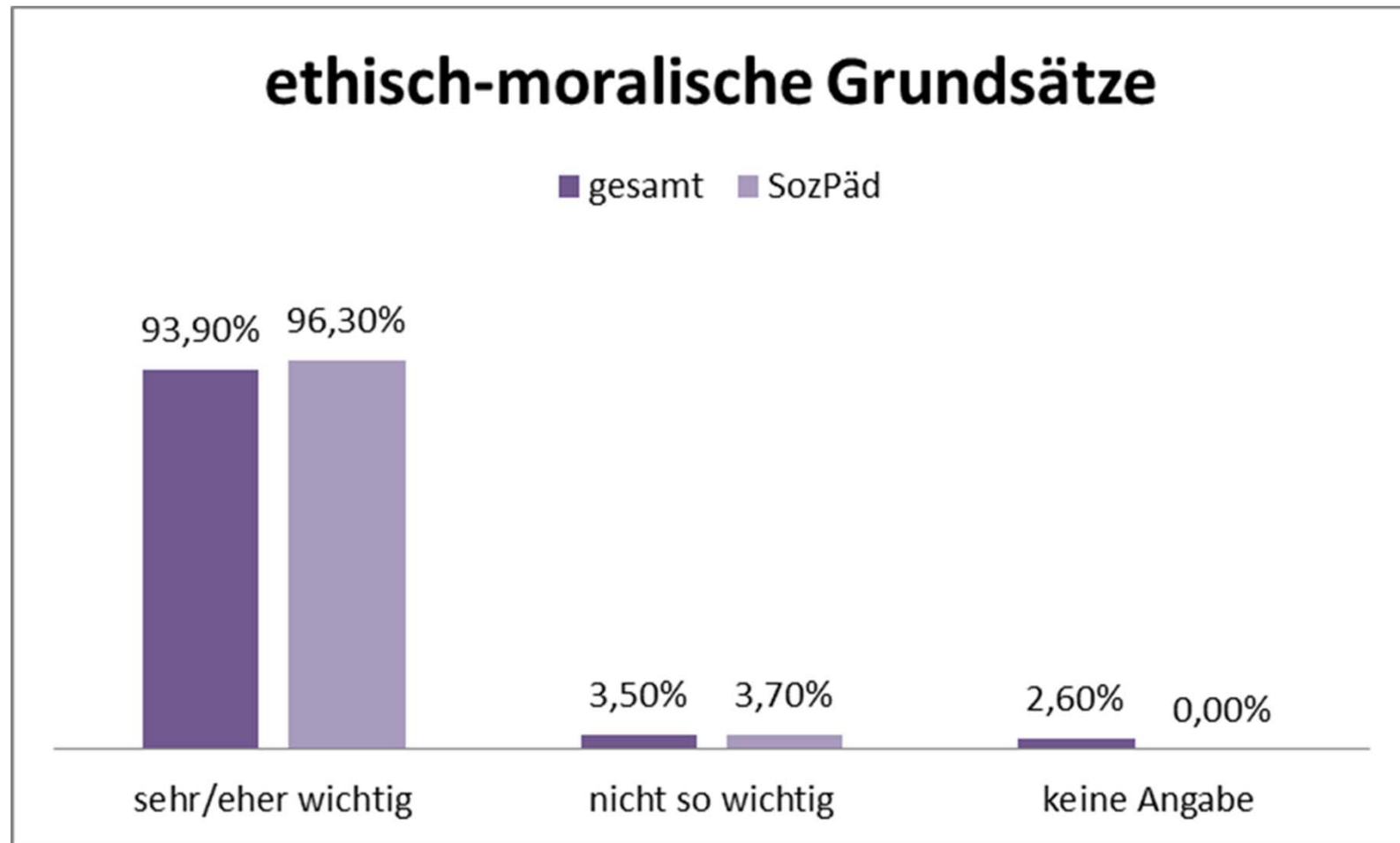
## Partizipation – implizit erlebte Benachteiligung



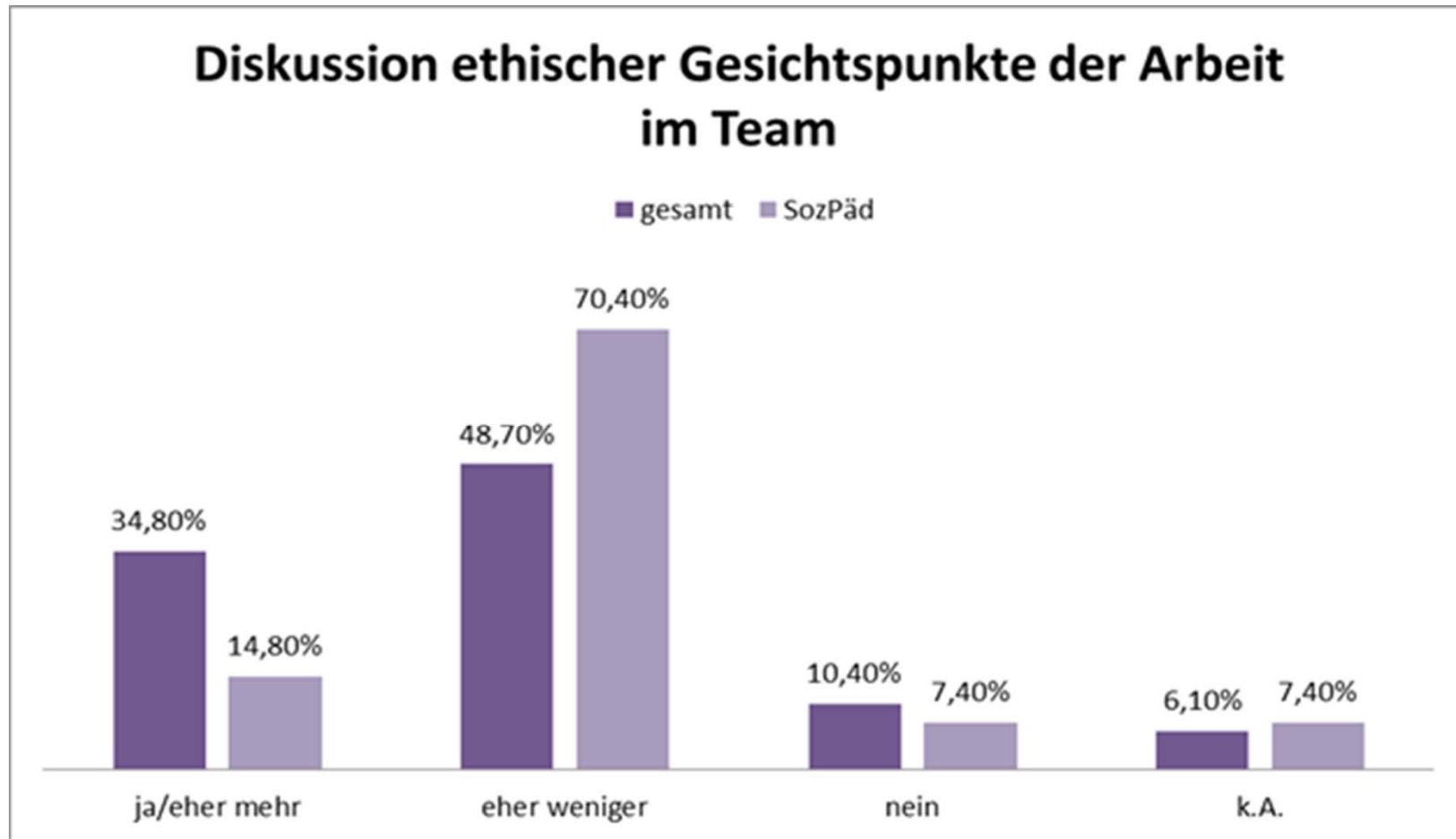
## Partizipation – implizit erlebte Benachteiligung



## Professionsethik – Wunsch....



## ....und Wirklichkeit



## **Bildungsauftrag der Jugendsozialarbeit**

- Bildung als individuell ausgerichtete Form der Persönlichkeitsentwicklung abseits vom Primat ökonomischer Verwertbarkeit
- Orientierung am Leitbild einer inklusiven Gesellschaft
- „Umfassende kollektive Barrierefreiheit“ (im Sinne der Behindertenrechtskonvention) als Beitrag zur Überwindung und Verhinderung von Benachteiligung
- Unterstützung und Wertschätzung aller jungen Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit
- Diversität als Normalität: keine Definition von Teilgruppen anhand von durch die Mehrheitsgesellschaft festgelegten Merkmalen
- Wahrnehmung und Wertschätzung von Kindern und Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedarfen

## **Menschenrechtsbildung als impliziter Bestandteil**

- Menschenrechtsbildung als impliziter Bestandteil des Bildungsauftrages von Jugendsozialarbeit
- Vermittlung, Kommunikation und Diskussion von Möglichkeiten und Grenzen individueller Teilhaberechte
  - Befähigung zur Wahrnehmung von Rechten
  - Entwicklung und Ausbau ethischer Bewertungsgrundsätze
- Vermeidung von Homogenisierungstendenzen
- Bekämpfung diskriminierender Einstellungen und Werte
- Achtung vor und Förderung von Vielfalt
- Größtmögliche individuelle Autonomie als Ziel und Grundlage von Solidarität und sozialer Inklusion
  - **(ÜBER)LEBENSMITTEL für benachteiligte Menschen in unserer Gesellschaft**

## **Lebensmittel Bildung – Risiken und Nebenwirkungen durch unerwünschte Zusatzstoffe**

- E1: Sicherheit im Arbeitsleben ist eine Illusion.
- E2: Klarheit eines Arbeitsauftrags wird überbewertet.
- E3: Männer sind mehr wert als Frauen.
- E4: Qualifikation schützt nicht vor Benachteiligung.
- E5: Qualifikation ist an sich noch kein Wert.
- E6: Selbsteinschätzung (→ Eigen-Verkaufstalent) orientiert sich nicht an Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern an gesellschaftlichen Zuschreibungen.
- E7: Ethik und Moral sind theoretisch wichtig, im realen Alltag/für Entscheidungen aber nicht relevant.

## **Mein Arbeitsfeld muss es auch in Zukunft geben, weil...**

*„...es ein sozialer, gesellschaftlicher, ethischer, menschlicher Kodex ist & sein soll, allen Menschen, egal welchen Alters, welcher kulturellen, religiösen oder sexuellen Herkunft & Neigung, die gleichen Chancen auf Bildung, Beteiligung, Mitentscheidung & Wachstum in unserer Gesellschaft zu ermöglichen!“*

*„...es dem sozialen Frieden der Gesellschaft dient und nutzt. Und sich unsere Gesellschaft nicht leisten kann, diesen Frieden nicht aufrecht zu erhalten. Die Frage stellt sich nur, wie viel dieser soziale Frieden wert ist in der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für Soziale Arbeit.“*

*„...benachteiligte junge Menschen auch weiterhin ausreichend gefördert werden müssen, um Anteilnahme am Gesellschaftlichen zu haben!“*

## **Lebensmittel Bildung – erwünschte Inhaltsstoffe**

- Vitamin K: Schwierige Rahmenbedingungen erzeugen Kreativität.
  - Mineral F: Flexibilität ist ein Aushandlungsprozess zu beiderseitigem Vorteil.
  - Protein M: Motivation kommt mit der Arbeitsaufgabe.
  - Vitamin Q: Eine Qualifikation kann man für unterschiedliche Jobs nutzen.
  - Mineral S: Partizipation ist auch ein Entgelt.
  - Protein K: Kommunikation ist ein Anfang.
- Veränderung braucht Kreativität, Flexibilität, Motivation, Partizipation, Qualifikation und Kommunikation.

→ Alles da!