



***Berufsbiographien von
Sozialarbeitern / -arbeiterinnen
und
SozialpädagogInnen / ErzieherInnen***

Mag. Volker Eickhoff
Dr. Reinhold Gaubitsch
Dr. Gerhard Melinz

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorbemerkungen</i>	4
1 <i>Erkenntnisgegenstand und Fragestellungen</i>	5
2 <i>Methodisches Design und theoretischer Bezugsrahmen</i>	7
2.1 Zur Befragung	7
2.2 Theoretischer Bezugsrahmen	9
3 <i>Strukturelle Besonderheiten von Sozialarbeit und Sozialpädagogik</i>	12
3.1 Zur Unterscheidung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik	12
3.2 Institutionelle und strukturelle Gegebenheiten der Sozialarbeit in Österreich	14
4 <i>Zur Gegenstandsbestimmung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik</i>	15
4.1 Zur Gegenstandsbestimmung von Sozialarbeit:	15
4.2 Zur Gegenstandsbestimmung von Sozialpädagogik	16
5 <i>Sozial-berufliche Daten</i>	19
5.1 Arbeitsverhältnis	22
5.2 Arbeitsbereiche	24
6 <i>Ausbildung und Vorbildung</i>	26
7 <i>Berufsverlauf von SozialarbeiterInnen u. SozialpädagogInnen</i>	43
7.1 Berufswahlentscheidung und berufliche Erwartungshaltung	43
7.1.1 Berufswahlentscheidung	43
7.1.2 Berufliche Erwartungshaltungen.....	47
7.2 Ausbildungsphase - Berufseinstieg	47
7.3 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSA)	49
7.4 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSP / ERZ)	51
7.5 Berufsfindung	52
8 <i>Kompetenzen / Eigenschaften von Bedeutung</i>	58
9 <i>Herausforderungen / Belastungen</i>	63
9.1 Gründe für zunehmende Belastung bei länger andauernder Berufsausübung (DSA)	64
9.2 Gründe für zunehmende Belastung bei länger andauernder Berufsausübung (DSP / ERZ)	66
10 <i>Beeinträchtigungen - Hemmnisse - Widersprüche</i>	68
11 <i>Weiterbildung</i>	77
11.1 Weiterbildungsbedarf	77
11.2 Teilnahme an und Finanzierung von Weiterbildungsveranstaltungen	78
11.3 Themen der absolvierten Aus- und Weiterbildung	81
12 <i>Berufliche Integration und Identitätsbildung</i>	82

12.1	Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSA)	85
12.2	Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSA)	88
12.3	Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSP / ERZ)	90
12.4	Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSP / ERZ)	92
13	<i>Berufsbindung und berufliche Mobilität</i>	96
13.1	Berufsbindung	96
13.2	Berufliche Mobilität	98
14	<i>Angemessenheit der Entlohnung und Verdienst</i>	104
14.1	Angemessenheit der Entlohnung	104
14.2	Verdienst	104
15	<i>Auswertung nach dem Geschlecht</i>	106
15.1	Sozial-berufliche Daten	106
15.2	Arbeitsverhältnis und Arbeitsbereich	108
15.3	Unterbrechung der Berufstätigkeit	109
15.4	Ausbildung und Vorbildung	110
15.5	Berufswahlentscheidung	114
15.6	Berufsfindung	115
15.7	Beeinträchtigungen und Hemmnisse bei der Berufsausübung	117
15.8	Berufsbindung	118
15.9	Berufliche Mobilität	119
15.10	Verdienst	120
16	<i>Literatur</i>	121
17	<i>Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	123

*Anhang: Fragebogen zu: Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von
Diplomierten Sozialarbeitern/ Sozialarbeiterinnen (DSA), Diplomierten
SozialpädagogInnen (DSP) und ErzieherInnen (ERZ)..... i*

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 Sozialarbeitern / Sozialarbeiterinnen und SozialpädagogInnen / ErzieherInnen zum Gegenstand hat.

Die Auswertung wird einerseits differenziert nach SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen und andererseits - 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 „Antworttexte“ von Bedeutung ist.

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

Die aktuellen Debatten zu Professionalität und Professionalisierung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik erweisen sich nicht zuletzt im Zusammenhang mit persönlichen Perspektiven zur Berufslaufbahn und beruflichen Erwartungshaltungen als bedeutend; angebracht erscheinen somit auch Hinweise auf zentrale Inhalte dieses Diskurses.

Die Studie steht Ihnen – einschließlich eines Tabellenbandes – im AMS-Forschungsnetzwerk (www.ams-forschungsnetzwerk.at) zum Download zur Verfügung.

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 / -pädagogin, ErzieherIn. 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 Exponenten 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 folgende Quellen herangezogen:

Österreichischer Amtskalender 2005

AMS Betriebsordner 2005

www.sozial.at

www.social.at

www.sozialarbeit.at

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz im Internet

Die Bundesländer im Internet

Internetadressen von großen und kleinen sozialen Organisationen (Vereinen)

Österreich Sozial, Wien, Oktober 2004

Die Organisation der Befragung war auf

Große Vereine (überregional),

Kleinere Vereine (regional) und

Öffentliche Institutionen

ausgerichtet.

Regionale Verteilung der jeweiligen Organisationseinheiten:

Organisation	Zahl der Kontakte	Positive Rückmeldung (Zusagen)
<i>Große Vereine</i>	19	7
<i>Kleine Vereine insgesamt</i>	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
<i>Öffentliche Institutionen</i>		
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 Untersuchungsgruppe 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 7 Berufsfeldern in 391 Fällen vorgenommen werden. Bei DSP / ERZ unterblieb eine Differenzierung.

1.	Jugendwohlfahrt / Familienarbeit	225
2.	Pflege / Behinderung / Integration	63
3.	Schuldnerberatung	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 resultiert nicht zuletzt aus den Möglichkeiten des Individuums in der Konfrontation mit durch die Profession gegebenen Praxisanforderungen. Die jeweils besondere 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 sozialer Arbeit tätigen Personen gelten hier als „Antwortverhalten“ gegenüber der erlebten Berufspraxis. Dies schließt die Existenz „grundsätzlicher Orientierungen“ nicht aus.

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

Reaktionsweisen - Bewältigungsstrategien

„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 „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 diesen 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 folgende Differenzierung an:²

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.

¹ Vgl. Staudinger/Greve 1997

² Swann 1983, Taylor/Brown 1994, Hutter 1992, Staudinger/Greve 1997; zit. nach Schweikart/Franzke S. 9

Von Bedeutung sind Fragen nach der „Selbstwirksamkeit“ und „Handlungskontrolle“, 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 z.T. 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* instrumentalen, institutionellen, teleologischen und funktionalen 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, 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*, der auf die Gleichzeitigkeit einer neuen Gegenstandsfassung von

³ Michael Rothschuh o.J., Soziale Arbeit als Beruf

⁴ Vgl. Mühlum S. 215f.

Sozialarbeit und Sozialpädagogik als „Soziale Arbeit“ oder „Sozialwesen“ und weiter existierender älterer, partieller Bezeichnungen verweist.

Sozialarbeit und Sozialpädagogik können jedoch als „Gesamtmenge“ der „Sozialen Arbeit“ angesehen werden, die gleichzeitig einen Überschneidungsbereich bilden. Bei geschichtlichen, methodischen oder wissenschaftliche Differenzierungen erscheint jedoch die Einzelbetrachtung angemessen.⁵

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 / -arbeiterinnen 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.

⁵ Vgl. Michael Roths Schuh, Soziale Arbeit als Beruf, http://www.roths Schuh.de/10_SozAP.htm

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 unterschiedlicher 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.

DiplomsozialarbeiterInnen 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) in den Gebieten Familienarbeit im Bereich Bildung und außerschulische Jugendbetreuung, soziale Arbeit in Jugendzentren, in Spitälern und psychiatrischen Krankenhäusern im Bereich Kinder- und Jugendpsychiatrie, in Einrichtungen für Jugendwohlfahrt, Kinder- und Jugendbetreuung und für Behindertenarbeit mit privaten Trägerschaften (z.B. Caritas, Volkshilfe, SOS-Kinderdorf, Verein Lebenshilfe, Jugend am Werk, Verein Wiener Kinder- und Jugendbetreuung)

4 Zur Gegenstandsbestimmung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik

4.1 Zur Gegenstandsbestimmung von Sozialarbeit:

Sozialarbeit beschäftigt sich vor Ort und fallbezogen mit „sozialen Problemen“, mit ihrer Entstehung, Struktur und mit Lösungsversuchen. Was ein soziales Problem ist, definiert in der Regel nicht die Sozialarbeit allein, sondern die Betroffenen, deren Umfeld, die gesellschaftlichen Verhältnisse.

Im Diskurs darüber, welche Lebenslagen und Personengruppen unterstützt werden sollen, sind die SozialarbeiterInnen nur ein Diskussionspartner unter vielen anderen. Ihre Expertise (psychosoziale Diagnose) weist auf Lebenslagen und Problemstellungen hin.

Die amerikanische, funktionalistische Schule beschreibt die Social Workers als AgentInnen der Gesellschaft, die auf vorgeschobenem Posten Verhandlungen mit jenen Personen führen, die – aus welchem Grund auch immer – am Rande der Gesellschaft stehen und ihnen Unterstützung und Integrationsmöglichkeit anbieten.⁶

Eine weitere Gegenstandsbeschreibung für Sozialarbeit geht vom funktionierenden Alltag aus, der vom Individuum subjektiv als unproblematisch empfunden wird – Sozialarbeit wäre dort angebracht, wo sich der Alltag „aufzulösen“ beginnt und Teile des eigenen Lebens fremd und unübersichtlich erscheinen.⁷

Im Berufsbild der Diplomierten SozialarbeiterInnen findet sich folgende Konkretisierung zum Gegenstand Sozialarbeit:⁸

Sozialarbeit fördert die persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung, Emanzipation, Anpassungs- und Ausdrucksfähigkeit, und befähigt dadurch Menschen, ihre individuellen Probleme (wieder) selbst zu lösen und den Alltag zu meistern.

⁶ OBDS-Handlungsfeldbeschreibung, beschlossen bei der BUKO am 12.3.2000, S. 2

⁷ Vgl. ebda.

⁸ Berufsbild der diplomierten SozialarbeiterInnen, <http://www.sozialarbeit.at/berbi.htm>

Sozialarbeit befähigt weiters Einzelne, Gruppen und Gemeinwesen, sich selbst für die Vermeidung, Überwindung oder Minderung eigener und / oder fremder Not einzusetzen.

Sozialarbeit koordiniert Hilfen, die ihrer Klientel materielle Unterstützung, persönliche Betreuung und soziale Integration verschaffen.

Sozialarbeit entwickelt und verbessert soziale Hilfssysteme und den Zugang zu diesen. Sozialarbeit ist Lobbying für Benachteiligte, Diskriminierte und Randgruppen in der Gesellschaft und arbeitet auf die Beseitigung der Ursachen menschlicher Notlagen materieller, gesundheitlicher, sozialer, kultureller Art hin.

Die berufliche Anforderungsstruktur erweist sich als komplex und vielfältig.

Eine Segmentierung ergibt sich nach den Handlungsfeldern

- Kinder, Jugendliche, Familie
- Alte Menschen
- Materielle Absicherung
- Gesundheit
- Handlungsfeld
- Straffälligkeit
- Beruf und Bildung
- Handlungsfeld Migration und Integration
- Internationale Sozialarbeit / Entwicklungsarbeit

4.2 Zur Gegenstandsbestimmung von Sozialpädagogik

Entsprechend den gesellschaftlichen bzw. historischen Umfeldbedingungen gilt Sozialpädagogik heute als „allgemeine Lebenshilfe“. Die Bedingtheit durch Zeitumstände wird auch als Grund angeführt, warum der Sozialpädagogik kein bestimmtes Handlungsfeld und keine bestimmte Methodik zuzuordnen ist.

Sozialpädagogik gilt als differenziertes System von Institutionen mit der zentralen Aufgabe, Kindern, Jugendlichen und zunehmend auch Erwachsenen (u.a. behinderten Menschen) Integrationshilfe in die Gesellschaft zu leisten, um Familie und Schule zu unterstützen, zu ergänzen oder zu ersetzen. Sozialpädagogik gilt jedoch nicht

ausschließlich als eigener Erziehungsbereich – sie stellt im Gegensatz zur Individualpädagogik ein wesentliches Merkmal jeder Erziehung dar: „Erziehung und Bildung durch Gemeinschaft zur Gemeinschaft“.⁹

Sozialpädagogik beschränkt sich nicht auf Hilfestellungen wie Fürsorge, Schutz, Pflege, Beratung, sondern zielt auf die Entwicklung eines kritischen Bewusstseins. Allgemein formuliert wird das Ziel verfolgt „mit bedürftigen Menschen über eine Zeit lang verbindlich in Beziehung so zu leben und sie so zu begleiten, dass diese sich gemäß ihren Möglichkeiten entwickeln und in ihre Umwelt integrieren können“.¹⁰

Eine Segmentierung ergibt sich nach folgenden Handlungsfeldern:

Arbeit in Horten, Kinder- und Jugendheimen, Wohngemeinschaften und sozialpädagogischen Erziehungsstellen

Arbeit in erweiterten sozialpädagogischen Arbeitsgebieten und Arbeit in ambulanten Einrichtungen, wie z.B. in sozialpädagogischen Beratungsstellen, sozialtherapeutischen Instituten (Erziehungsberatung und therapeutische Hilfe in der Einzelfallhilfe), in der Familienintensivbetreuung (zur Bewältigung familiärer Krisensituationen), in regionalen Krisenzentren, Arbeit mit Familien und Erwachsenen (Gewalt, sexueller Missbrauch), kinder- und jugendspezifische Tätigkeiten.

Arbeit mit behinderten Menschen im Wohn- und Werkstättenbereich, in heilpädagogischen Stationen, Wohngemeinschaften und Heimen für Menschen mit psychischen Behinderungen oder Körper- und Sinnesbehinderungen, Sonderschulen und Sonderhorten mit speziellen Förderangeboten, wie z.B. Beschäftigungstherapie, Logotherapie und Rehabilitation.

Offene Kinder- und Jugendarbeit, wie z.B. Animationsarbeit, Arbeit in Jugendzentren, im Rahmen der Freizeit und Erlebnispädagogik, Arbeit mit drogengefährdeten Jugendlichen, Begleitung von Schulungs- und Beschäftigungsprojekte für Jugendliche, in Schüler- und Lehrlingsheimen, in Berufsschulinternaten bzw. Horten, Nachmittagsbetreuung in ganztägigen Schulformen.

⁹ Berufsbild Sozialpädagogik, http://members.aon.at/sozialpaedagogik/sozialpaedagogik_berufsbild.htm

¹⁰ Ebda.

Die skizzenhafte Darstellung dieses beruflichen „Aufenthaltsraumes“ von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen/ErzieherInnen deutet jene Strukturen an, die den beruflichen Alltag und die berufliche Entwicklung mitbestimmen. In der Folge wird anhand empirischer Daten versucht, die Berufswirklichkeit näher zu bestimmen, d.h. Erfahrungen, Handlungsoptionen, Herausforderungen etc. aus individueller Perspektive zu erfassen.

5 Sozial-berufliche Daten

Die Darstellung erfolgt als Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse von „Diplomierten SozialarbeiterInnen“ und „Diplomierten SozialpädagogenInnen / ErzieherInnen“, die im Weiteren als DSA bzw. DSP / ERZ bezeichnet werden. Die Auswertung erfolgte nach der Selbstbezeichnung als DSA bzw. DSP / ERZ. In diesem Zusammenhang ist auf eine gewisse Unschärfe in der Zuweisung nach Eigendefinition sowie Tätigkeitsbereich / Berufsfeld hinzuweisen.

Tabelle 1

1. Ich arbeite derzeit als:	Häufigkeit	%
Diplom SozialarbeiterIn	603	66,1
Diplom Sozialpädagoge / -pädagogin + ErzieherIn	309	33,9
Gesamt	912	100,0

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 4/5 höher als derjenige der DSP / ERZ, der sich auf ca. 3/4 beläuft. Bei beiden Gruppen kann ein großer Überhang an Frauen festgestellt werden.

Tabelle 2

2. Geschlecht		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
Weiblich	Anzahl	442	229	671
	%	80,7%	76,6%	79,2%
Männlich	Anzahl	106	70	176
	%	19,3%	23,4%	20,8%
Anzahl		548	299	847

Ersichtlich wird, dass die Gruppe der befragten DSP / ERZ tendenziell 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.

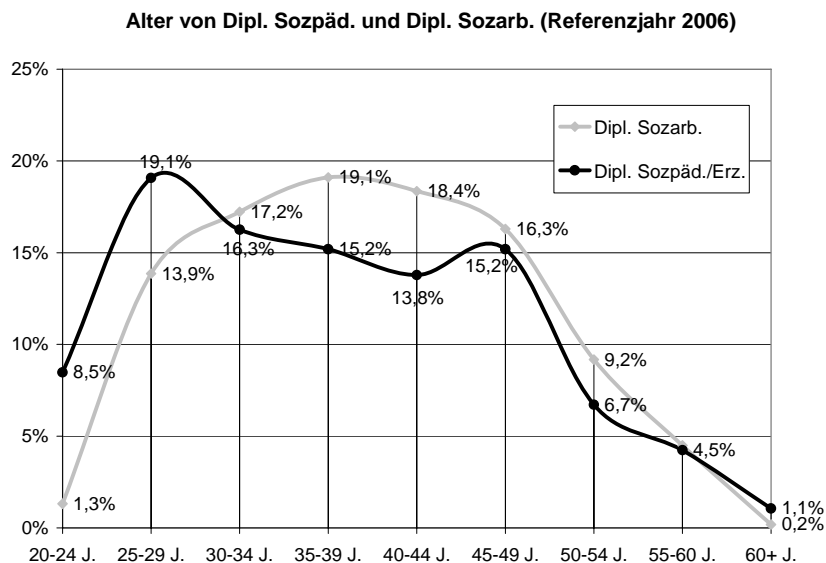
Tabelle 3

3. Geburtsjahr * 01.1DSA / DSPERZ				
				Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
1941-1950	Anzahl	17	12	29
	%	3,2%	4,2%	3,5%
1951-1960	Anzahl	121	59	180
	%	22,6%	20,8%	22,0%
1961-1970	Anzahl	204	80	284
	%	38,1%	28,2%	34,7%
1971-1980	Anzahl	174	97	271
	%	32,5%	34,2%	33,1%
1981-1990	Anzahl	19	36	55
	%	3,6%	12,7%	6,7%
Gesamt	Anzahl	535	284	819
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Werden die jeweiligen Mediane der Geburtsjahre von DSA und DSP / ERZ verglichen, ergibt sich ein Unterschied von 3 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 durchschnittliche DSP / ERZ 36 Jahre.

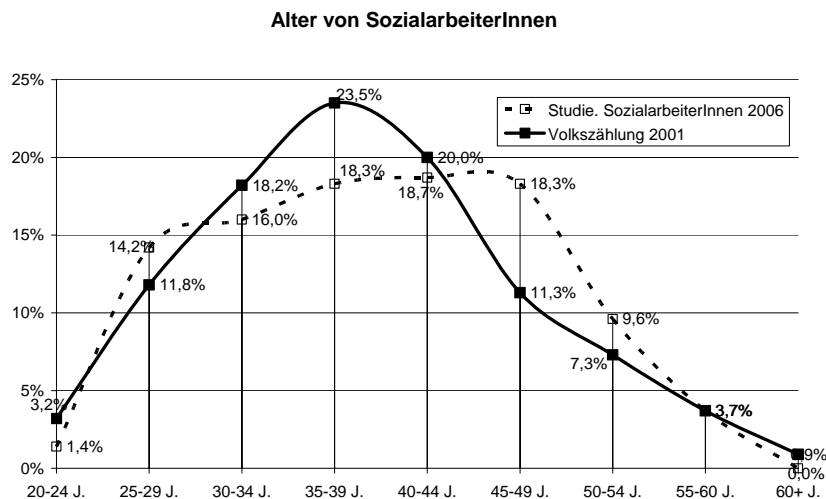
Auffallend an der vorliegenden Kurve (Abbildung 1) ist die Häufung an DSA, die zwischen 35 und 44 Jahren alt sind (ca. 38%). Im Vergleich sind lediglich 29% DSP / ERZ in den beiden Altersklassen vertreten. In der Altersklasse der 20-24-Jährigen stellen die DSA einen Anteil von 1,3% gegenüber 8,5% DSP / ERZ. In der darauf folgenden Altersklasse 25-29 Jahre sind die DSP / ERZ ebenfalls noch stärker vertreten (19,1% versus 13,9%). Fasst man die beiden Alterklassen zusammen, so liegt der Anteil der DSP / ERZ bei 27,6%, der Anteil der DSA bei 15,2%. DSP / ERZ sind im Durchschnitt jünger als DSA. Für die Altersangaben der DSA existieren Referenzzahlen der Volkszählung 2001 (siehe Abbildung 2).

Abbildung 1



Im Vergleich zeigt sich, dass die prozentuellen Angaben in den Altersklassen bei DSA nicht signifikant voneinander abweichen. Die Verteilung innerhalb der Altersklassen bei DSA in der Volkszählung 2001 hat in der Alterklasse 35-39 Jahre mit 23,5% den höchsten Wert. Der höchste Anteil an DSA findet sich in Abbildung 1 ebenso wie in Abbildung 2 in der Altersklasse 35-39 Jahre. Die Werte unterscheiden sich verhältnismäßig wenig voneinander (19,1% versus 23,5%). In den ersten beiden Altersklassen (zwischen 20 und 29 Jahren) entsprechen die Gegebenheiten der vorliegenden Studie (Abbildung 2) den Resultaten der Volkszählung 2001 (15% versus 13,2%).

Abbildung 2



Quelle: Verteilung nach Alter – Vergleich Umfrage 2006 – Volkszählung 2001, in Mayrhofer / Raab-Steiner 2007

Ca. die Hälfte der DSA (48%) und etwas weniger als die Hälfte der DSP / ERZ leben mit Kindern im Haushalt

Tabelle 4

		01.1DSA / DSPERZ		Gesamt	
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
4.a Kinder im Haushalt	Ja	Anzahl	286	136	422
		% von 01.1DSA / DSPERZ	48,1%	46,1%	47,5%
	Nein	Anzahl	308	159	467
		% von 01.1DSA / DSPERZ	51,9%	53,9%	52,5%
Gesamt		Anzahl	594	295	889
		% von 01.1DSA / DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

5.1 Arbeitsverhältnis

DSA arbeiten häufiger in Teilzeit¹¹ als DSP / ERZ (ca. 44%¹² versus 27%). Ein umgekehrtes Verhältnis besteht bei der Vollzeitbeschäftigung¹³ (ca. 47% DSA versus 59% DSP / ERZ).

Tabelle 5

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.1DSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
6. In welcher Form sind Sie derzeit beschäftigt und haben sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse?	Pragmatisiert	Fälle	121	52
		Antworten Spalten%	20,2%	17,1%
	Teilzeit unbefristet	Fälle	222	67
		Antworten Spalten%	37,1%	22,0%
	Neue/r Selbständige/r	Fälle	17	7
		Antworten Spalten%	2,8%	2,3%
	Vollzeit unbefristet	Fälle	244	152
		Antworten Spalten%	40,7%	50,0%
	Teilzeit befristet	Fälle	43	16
		Antworten Spalten%	7,2%	5,3%
	Freier Dienstvertrag	Fälle	28	11
		Antworten Spalten%	4,7%	3,6%
	Vollzeit befristet	Fälle	35	28
		Antworten Spalten%	5,8%	9,2%
	Geringfügig beschäftigt	Fälle	5	4
		Antworten Spalten%	0,8%	1,3%
	Selbständig	Fälle	25	7
		Antworten Spalten%	4,2%	2,3%
	Ehrenamtlich	Fälle	22	4
		Antworten Spalten%	3,7%	1,3%
Gesamt	Fälle	599	304	
	Antworten	762	348	
	Antworten Spalten%	127,2%	114,4%	

¹¹ Die Angaben beziehen sich auf die Antwortmöglichkeiten: Teilzeit unbefristet und Teilzeit befristet.

¹² Zum Vergleich Teilzeitbeschäftigung von Dipl. Soz. Arb. siehe auch Studie: Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen, S. 89.

¹³ Die Angaben beziehen sich auf die Antwortmöglichkeiten: Vollzeit unbefristet und Vollzeit befristet.

Sowohl DSA als auch DSP / ERZ arbeiten mehrheitlich 37-40 Std. 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 fünfte DSA und mehr als jeder vierte DSP / ERZ arbeitet mehr als 40 Std. pro Woche. Das meint nicht, dass mehr als 40 Std. / Woche regulär gearbeitet wird, die Arbeitsstunden, die über Vollzeit hinausgehen, setzen sich auch aus Vor- und Nachbereitungszeit zusammen.

Tabelle 6

		01.1DSA / DSPERZ					
		Dipl. Sozialarb.			Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
		Anzahl	Zeilen%	Spalten%	Anzahl	Zeilen%	Spalten%
27 Durchschnittliche Arbeitszeit Std. / Woche inkl. Vor- und Nachbereitungszeiten	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 jede/r Dritte). Teamarbeit ist bei DSP / ERZ relativ stark ausgeprägt (annähernd jede/r Zweite), am häufigsten (jede/r Dritte) mit DSP / ERZ, also mit FachkollegInnen, seltener in einem interdisziplinären Team.

Tabelle 7

		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
29 In welcher Form arbeiten Sie?	Überwiegend im Team mit KollegInnen anderer Profession	Antworten	126	52
		Antworten Spalten%	14,9%	12,6%
	Überwiegend im Team mit KollegInnen gleicher Profession	Antworten	184	144
		Antworten Spalten%	21,8%	35,0%
	Zu gleichen Anteilen mit KollegInnen eigener und anderer Profession	Antworten	132	51
		Antworten Spalten%	15,7%	12,4%
	Zu gleichen Anteilen einzeln und im Team	Antworten	148	82
		Antworten Spalten%	17,5%	19,9%
Überwiegend einzeln	Antworten	254	83	
	Antworten Spalten%	30,1%	20,1%	
Gesamt	Antworten	844	412	
	Antworten Spalten%	100,0%	100,0%	

Die unten stehende Tabelle zeigt eine homogene Verteilung zwischen DSA und DSP / ERZ. Etwa 5% leiten die gesamte Einrichtung, was jedoch wenig über die Größe der Einrichtung aussagt und demnach über den Umfang der Leitungsaufgaben und Verantwortlichkeiten. Tab. 9 zeigt die Größe (Mitarbeiteranzahl) der Arbeitgeberinstitution.

Tabelle 8

MEHRFACHANTWORTEN				
		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
31 In welcher beruflichen Position sind Sie tätig	Leitung der gesamten Einrichtung	Antworten	26	18
		Antworten Spalten%	4,3%	5,9%
	Abteilungsleitung Teamleitung	Antworten	112	47
		Antworten Spalten%	18,6%	15,5%
	MitarbeiterIn ohne Leitungsfunktion	Antworten	465	238
		Antworten Spalten%	77,1%	78,6%
Gesamt	Antworten	603	303	
	Antworten Spalten%	100,0%	100,0%	

Tabelle 9

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
18. Geben Sie bitte an, wie viele MitarbeiterInnen in Ihrer Institution / Organisation beschäftigt sind:	1-10 Mitarb.	Anzahl	94	56	150
		% 01.1DSA/DSPERZ	15,9%	18,5%	16,8%
	11-50 Mitarb.	Anzahl	181	118	299
		% 01.1DSA/DSPERZ	30,5%	39,1%	33,4%
	51-100 Mitarb.	Anzahl	96	54	150
		% 01.1DSA/DSPERZ	16,2%	17,9%	16,8%
	Mehr als 100 Mitarb.	Anzahl	222	74	296
		% 01.1DSA/DSPERZ	37,4%	24,5%	33,1%
Gesamt	Anzahl	593	302	895	
	% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%	

5.2 Arbeitsbereiche

Ca. 83% der DSA geben an, dass sie eine bestimmte KlientInnengruppe betreuen; bei DSP / ERZ gilt das im Ausmaß von ca. 86%.

Tabelle 10

		01.1DSA / DSPERZ			Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
35. Betreuen Sie derzeit in unmittelbarer Weise bestimmte KlientInnen bzw. bestimmte KlientInnengruppen?	Nein	Anzahl	103	40	143
		% 01.1DSA/DSPERZ	17,5%	13,7%	16,2%
	Ja	Anzahl	487	252	739
		% 01.1DSA/DSPERZ	82,5%	86,3%	83,8%
Gesamt		Anzahl	590	292	882
		% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Die Verteilung nach KlientInnengruppen zeigt folgende Struktur:

Tabelle 11

MEHRFACHANTWORTEN					
		01.1DSA / DSPERZ			
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
35_1 Betreuen Sie derzeit in unmittelbarer Weise bestimmte KlientInnengruppen, wenn ja welche?	(Pflege) Kinder / Eltern / Familie	Fälle	292	179	
		Antw. als Spal.%	51,0%	63,3%	
	Menschen mit körperlicher / geistiger Behinderung	Fälle	43	38	
		Antw. als Spal.%	7,5%	13,4%	
	Personen mit finanziellen Problemen	Fälle	26	1	
		Antw. als Spal.%	4,6%	0,4%	
	Suchterkrankte	Fälle	33	2	
		Antw. als Spal.%	5,8%	0,7%	
	Obdachlose	Fälle	29		
		Antw. als Spal.%	5,1%		
	Personen mit Migrationshintergrund	Fälle	17	4	
		Antw. als Spal.%	3,0%	1,4%	
	Gewaltopfer	Fälle	16	1	
		Antw. als Spal.%	2,8%	0,4%	
	Alte Menschen	Fälle	19	5	
		Antw. als Spal.%	3,3%	1,8%	
	Menschen mit psychischen Krankheiten	Fälle	74	9	
		Antw. als Spal.%	12,9%	3,2%	
	Verhaltensauffällige Kinder / Jugendliche	Fälle	12	35	
		Antw. als Spal.%	2,1%	12,4%	
	SozialhilfeempfängerInnen	Fälle	6		
		Antw. als Spal.%	1,0%		
	Erwerbslose	Fälle	37	12	
		Antw. als Spal.%	6,5%	4,2%	
	Haftentlassene	Fälle	12		
		Antw. als Spal.%	2,1%		
	Andere	Fälle	38	8	
		Antw. als Spal.%	6,6%	2,8%	
Gesamt	Fälle	572	283		
	Antworten als Spalten%	114,3%	103,9%		

6 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 diese Befragung sind DSA länger in Ihrem Tätigkeitsbereich beschäftigt als DSP / ERZ. Auf die... jeweiligen Angaben zum Abschlussjahr der Berufsausbildung bezogen, 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.¹⁴

Es besteht ein durchschnittlicher Altersunterschied von 3 Jahren zwischen DSA und DSP / ERZ, bezogen auf das Geburtsjahr als auch auf das Jahr des Abschlusses. 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.

In der Literatur finden sich zwar Hinweise auf eine längere Phase vor der Ausbildung zur / zum DSA und nach dem Schulabschluss, diese zeigt sich jedoch nicht in der Ausbildungsdauer (Schulausbildung bis zum Berufseinstieg). Demnach mussten AnwärterInnen auf eine sozialarbeiterische Ausbildung, die keine Reifeprüfung absolviert hatten und die Studienberechtigungsprüfung abzulegen hatten, mindestens 22 Jahre alt sein (20 Jahre in Ausnahmefällen) und eine über die Schulpflicht hinausgehende berufliche und schulische Vorbildung vorweisen.¹⁵ Da in der vorliegenden Befragung nicht festgestellt werden kann, dass unterschiedliche Ausbildungszeiten vorliegen, ist davon auszugehen, dass ein Großteil der angehenden DSA eine Reifeprüfung absolviert hat.

¹⁴ Für die Berechnung des Alters der AbsolventInnen wurden jeweils aus den beiden Gruppen Dipl. Soz Arb. und Dipl. Soz päd./Erz. die Differenz Median Abschlussjahr von Median Geburtsjahr berechnet.

¹⁵ Siehe: Informationsbroschüre des Arbeitsmarktservice Österreich, Broschüren: Maturanten Berufe 1994, S. 166; Matura-Berufe 1996, S. 160; Kurzausbildung nach der Matura, 1999/2000, S. 111. Hg: Arbeitsmarktservice Österreich; Wien

Tabelle 12

			01.IDSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
13. Wann haben Sie Ihre Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ abgeschlossen? Geben Sie bitte das Abschlussjahr an:	1961-1970	Anzahl	6	6	12
		% von 01.IDSA/DSPERZ	1,0%	2,1%	1,4%
	1971-1980	Anzahl	84	42	126
		% von 01.IDSA/DSPERZ	14,3%	14,5%	14,3%
	1981-1990	Anzahl	147	46	193
		% von 01.IDSA/DSPERZ	25,0%	15,9%	22,0%
	1991-2000	Anzahl	207	106	313
		% von 01.IDSA/DSPERZ	35,1%	36,5%	35,6%
	2001-2010	Anzahl	145	90	235
		% von 01.IDSA/DSPERZ	24,6%	31,0%	26,7%
	Gesamt	Anzahl	589	290	879
		% von 01.IDSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Im Vergleich der beiden Untersuchungsgruppen haben eindeutig DSA die höchste Schulausbildung abgeschlossen. Lediglich 12% der DSP / ERZ absolvierten eine geringere Schulausbildung als eine Berufsbildende Höhere Schule. Dies stützt die oben genannte These. Damit hätten lediglich 12% den längeren Ausbildungsweg in Kauf genommen, um zum 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, die ebenfalls die Reifeprüfung und damit den Universitäts- und Hochschulzugang ermöglichen, dann sind $\frac{3}{4}$ der DSA im Besitz einer Reifeprüfung. Den Ausbildungsabschluss Matura oder einen höheren, besitzen etwa 85% der DSA. und 65,5% der DSP / ERZ. Von den DSP / ERZ haben lediglich etwas mehr als die Hälfte eine Reifeprüfung (23% BHS und 34% AHS). Jede/r neunte DSP / ERZ ist AbsolventIn einer Hauptschule bzw. einer Polytechnischen Schule. Aus der Tabelle 13 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. Das Mindestalter

beträgt 22 Jahre (in Ausnahmefällen 20 Jahre); eine über die Schulpflicht hinausgehende berufliche oder schulische Vorbildung ist erforderlich.¹⁶

Lediglich 14 DSA und 19 DSP / ERZ haben die Kategorie „sonstige Schulen“ angegeben. Die Gesamtheit der Nennungen bezieht sich hier auf 197 DSA und 112 DSP / ERZ. Von den Befragten wurden 233 (DSA) und 137 (DSP / ERZ) Antworten gegeben. Somit hat etwa jede/r 5. DSA mehr als eine Ausbildung abgeschlossen. Ebenso trifft dies bei etwas mehr als jedem/r 5. Dipl. DSP / ERZ zu.

Das Antwortverhalten auf die Frage nach „sonstigen Schulen“ korrespondiert mit der Frage nach der „höchsten abgeschlossenen Ausbildung“ (außer zum DSA / DSP / ERZ). Festzustellen ist, dass DSA höher qualifiziert sind als DSP / ERZ. Das trifft nicht nur auf den Schulabschluss zu, sondern auch auf sonstige abgeschlossene Ausbildungen. In diesem Zusammenhang erscheint erwähnenswert, dass auch Weiterbildungsaktivitäten zu einem höheren Anteil von DSA gesetzt werden (siehe Tabelle 38). 83% der DSA und nur 70% der DSP / ERZ haben in letzter Zeit an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen.

Anzunehmen ist, dass die Diplomausbildung zum / zur Sozialpädagogen / -pädagogin in Zukunft zunehmend akademisiert und – gemeinsam mit der Sozialarbeit – in ein Fachhochschulstudium übergehen wird. So existiert bereits eine universitäre Ausbildung zum Magister in Graz.¹⁷

¹⁶ Informationsbroschüre des Arbeitsmarktservice Österreich Broschüre: Kurzausbildung nach der Matura; Arbeitsmarktservice Österreich 1999/2000; S. 111

¹⁷ Magisterstudium Sozialpädagogik, Universität Graz, Graz; siehe: <http://www.yourchoiceinfo.at/>

Tabelle 13

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

Die Abb. 3 und 4 verdeutlichen bei beiden Untersuchungsgruppen den Anstieg der höher qualifizierten Schulausbildungen (insb. AHS) mit abnehmendem Alter der Befragten. Dieses Ergebnis ist insoweit nicht verwunderlich, da es dem gängigen Trend zur Absolvierung einer maturaführenden Schule entspricht. Zwischen 2001 und 2005 stieg der Anteil der AbsolventInnen einer Höheren Schule (AHS, BHS) von 11,4% auf 14% der Wohnbevölkerung¹⁸.

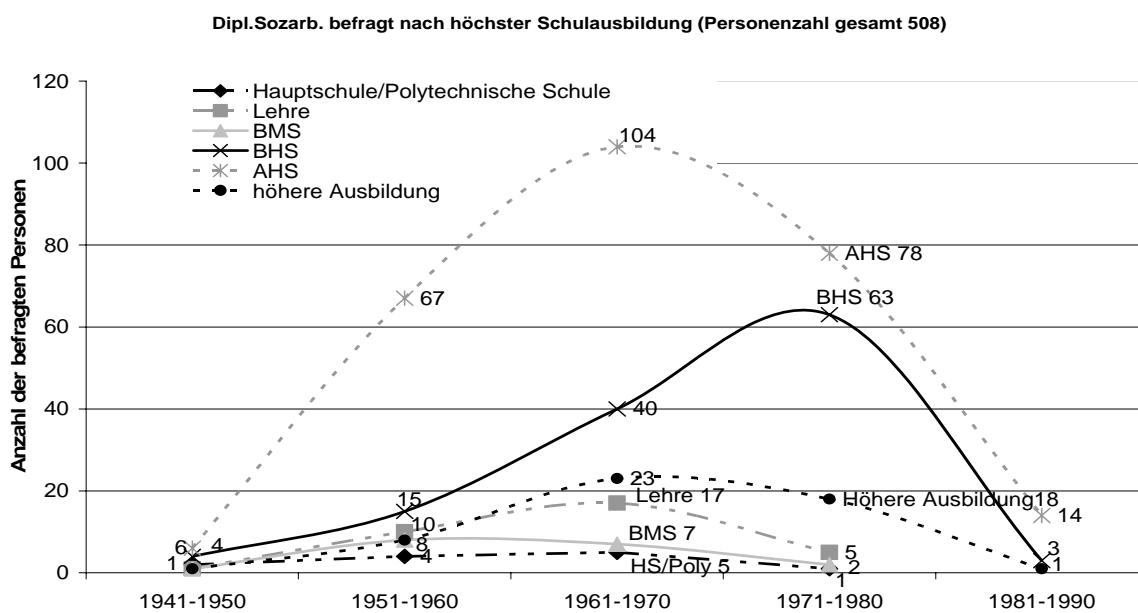
Dass bei der letzten Geburtsjahrklasse bei jeder Schulausbildung eine schwache Belegung zu finden ist, hat mit der geringen Anzahl der befragten Personen innerhalb der Geburtsjahrklasse 1981-1990 zu tun. Wird das Durchschnittsalter für den Abschluss der jeweiligen Ausbildungen zur / zum DSA bzw. DSP / ERZ mit 27 Jahren einbezogen, dann erscheint die geringe Belegung der Altersklasse 1981-1990 (Befragung 2006) plausibel. Insbesondere bei den DSP / ERZ fällt die Zunahme der Schulabschlüsse AHS und BHS auf. Während die niedriger qualifizierenden Ausbildungen bei der Berufsgruppe der DSA bereits in den Geburtsjahren zwischen 1971 bis 1990 gegen Null tendieren, ist das bei DSP / ERZ nicht der Fall. Auf

¹⁸ STATISTIK AUSTRIA, 1971 bis 2001: Volkszählung, 2002 bis 2006: Mikrozensus, Jahresdurchschnitt.
http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_43726_020912.xls

niedrigem Niveau schließen AbsolventInnen der 8. Schulstufe über die Bildungsanstalten für Sozialpädagogik ab. Für die Ausbildung zur / zum DSA wäre eine höhere Qualifikation erforderlich, denn der Zugang für AbsolventInnen der 8. Schulstufe zur Ausbildung als DSA ist nur über die Studienberechtigungsprüfung mit einem Mindestalter von 22 Jahren sowie über eine über die Schulpflicht hinaus erworbene berufliche oder schulische Vorbildung möglich¹⁹.

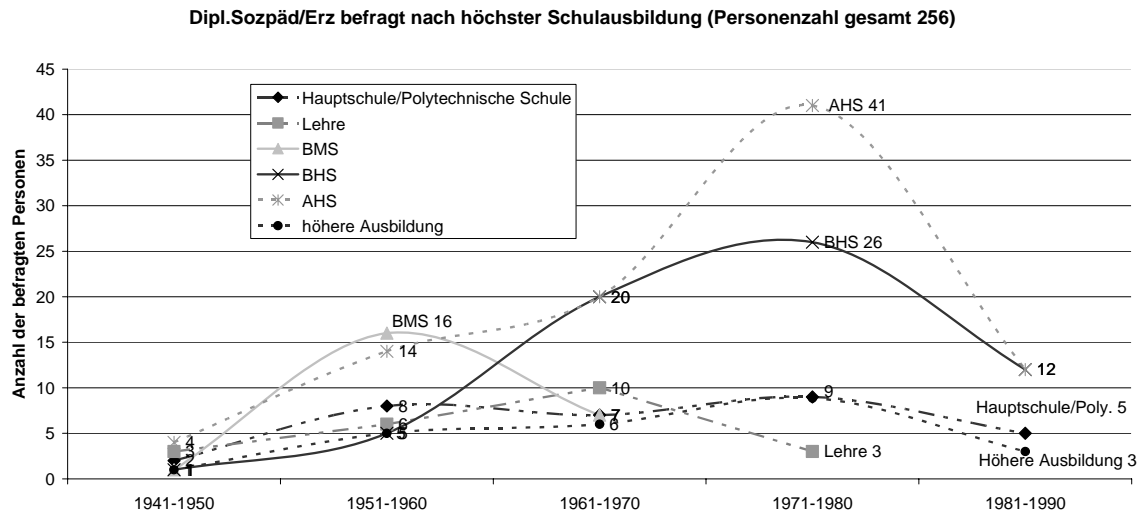
Ersichtlich wird, dass die Gruppe der befragten DSP / ERZ tendenziell jünger ist als jene der DSA (12,7% in der Geburtsjahrklasse 1981-1990 versus 3,6%). In der Klasse zwischen 1981-1990 ergibt sich eine Differenz von etwa 10% zugunsten der DSP / ERZ. Ca. 40% der DSA geben die Geburtsjahre 1961-1970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

Abbildung 3



¹⁹ Siehe: Informationsbroschüre des AMS vorm. AMV: Maturanten Berufe; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1994; S. 166; Matura-Berufe; 1996, S. 160; Kurzausbildung nach der Matura, 1999/2000, S. 111.

Abbildung 4



Bei abgeschlossenen Ausbildungen „in sonstigen Schulen“ zeigt sich für DSA und DSP / ERZ eine deutliche Häufung im Bereich „Psychotherapie / Mediation / Supervision / Coaching / Beratung.“ DSA absolvierten weiters häufig pädagogische Ausbildungen sowie diverse Hochschulstudien. Bei DSP / ERZ überwiegt der pädagogische Ausbildungsbereich; ein weiterer Schwerpunkt zeigt sich bei der Ausbildung in „Kleinkindpädagogik“.

Tabelle 14

MEHRFACHANTWORTEN				
		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
5_1 Geben Sie bitte Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung (außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ) an: Sonstige Schulen bzw. Ausbildungen außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ welche?	Pflegebereich Betreuung von Behinderten	Fälle	16	5
		Antworten als Spalten%	8,1%	4,5%
	SozialarbeiterIn	Fälle	18	4
		Antworten als Spalten%	9,1%	3,6%
	Pädagogik Sonderformen Pädagogische Akademie / ErzieherInnen	Fälle	23	35
		Antworten als Spalten%	11,7%	31,3%
	Kaufmännische Ausbildung, Büro	Fälle	15	5
		Antworten als Spalten%	7,6%	4,5%
	Technische Ausbildungen / Höhere technische Lehrgänge (HTL)	Fälle	3	3
		Antworten als Spalten%	1,5%	2,7%
	Metall / Holz	Fälle	2	
		Antworten als Spalten%	1,0%	
	Gastronomie, Tourismus	Fälle	2	2
		Antworten als Spalten%	1,0%	1,8%
	Diverse Lehrberufe	Fälle	4	3
		Antworten als Spalten%	2,0%	2,7%
	Diverse Hochschulstudien außer Hochschulausbildungen für Sozialarbeit	Fälle	20	2
		Antworten als Spalten%	10,2%	1,8%
	Kindergarten-Pädagogik / Kleinkindbetreuung	Fälle	6	13
		Antworten als Spalten%	3,0%	11,6%
Einzelhandel	Fälle	2		
	Antworten als Spalten%	1,0%		
Psychotherapie / Mediation / Supervision/ Coaching / Beratung	Fälle	80	32	
	Antworten als Spalten%	40,6%	28,6%	
Anderes	Fälle	42	32	
	Antworten als Spalten%	21,3%	28,6%	
Gesamt	Fälle	197	112	
	Antworten als Spalten%	118,3%	121,7%	

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

Tabelle 15

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
6. Hatten Sie vor der Ausbildung zur / zum DSA / DSP / ERZ eine abgeschlossene Berufsausbildung unabhängig, ob Sie den Beruf auch ausgeübt haben?	Nein	Anzahl	379	188	567
		% von 01.1DSA/DSPERZ	63,2%	62,3%	62,9%
	Ja	Anzahl	221	114	335
		% von 01.1DSA/DSPERZ	36,8%	37,7%	37,1%
Gesamt	Anzahl	600	302	902	
	% von 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%	

Abgeschlossene Berufsausbildungen dominieren sowohl bei DSA als auch bei DSP / ERZ im Ausbildungsbereich „Büro- und kaufmännische Berufe“, „Kleinkindpädagogik / -betreuung“ und technische Ausbildungen sind quantitativ gleichbedeutend; im Einzelhandel“ zeigt sich mit 6% (DSA) versus 12,1% (DSP / ERZ) ein doppelt so hoher Anteil bei DSP / ERZ.

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.

Das ist ein Hinweis darauf, dass in beiden Untersuchungsgruppen eine wesentliche berufliche Umorientierung stattgefunden hat. Dies trifft auf die Art der Tätigkeit, die Arbeitsinhalte und persönliche Anforderungen zu.

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. Bei DSP / ERZ sind dies etwa 70% (siehe Tabelle Ende des Berichts).

Auch die Bedeutung „soziale Kontakte“ als Motiv für den Sozialberuf bei vorangegangener sachfremder Ausbildung ist evident: Dies gilt für 45% der DSA und 53% der DSP / ERZ (Hinweis auf Tabelle 25). Die festzustellende Abwendung von existierenden Ausbildungs- oder beruflichen Perspektiven und die Neigung zu einem Sozialberuf mag „Sinnsuche“ als Ursache haben, die Hinwendung zum „Sozialen“ mag als Sinngebung erscheinen (Tabelle am Ende des Berichts)

Tabelle 16

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.1DSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
6.1 Hatten Sie bereits vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ eine abgeschlossene Berufsausbildung, unabhängig, ob Sie den Beruf auch ausgeübt haben? Wenn Ja welche?	Einzelhandel	Fälle	13	13
		Antworten als Spalten%	6,0%	12,1%
	Kindergartenpädagogik / Kleinkindbetreuung	Fälle	28	13
		Antworten als Spalten%	12,9%	12,1%
	Metall	Fälle	2	5
		Antworten als Spalten%	0,9%	4,7%
	Holz	Fälle	5	2
		Antworten als Spalten%	2,3%	1,9%
	Pädagogik / Sonderpädagogik / Sozialpädagogik	Fälle	14	8
		Antworten als Spalten%	6,5%	7,5%
	Gastronomie / Tourismus	Fälle	19	9
		Antworten als Spalten%	8,8%	8,4%
	Büro / kaufmännischer Bereich	Fälle	79	30
		Antworten als Spalten%	36,4%	28,0%
	Technischer Bereich	Fälle	22	10
		Antworten als Spalten%	10,1%	9,3%
Pflege / Gesundheit / Betreuung	Fälle	16	5	
	Antworten als Spalten%	7,4%	4,7%	
Sozialarbeit	Fälle	2		
	Antworten als Spalten%	0,9%		
Anderes	Fälle	36	16	
	Antworten als Spalten%	16,6%	15,0%	
Gesamt	Fälle	217	107	
	Antworten als Spalten%	108,8%	103,7%	

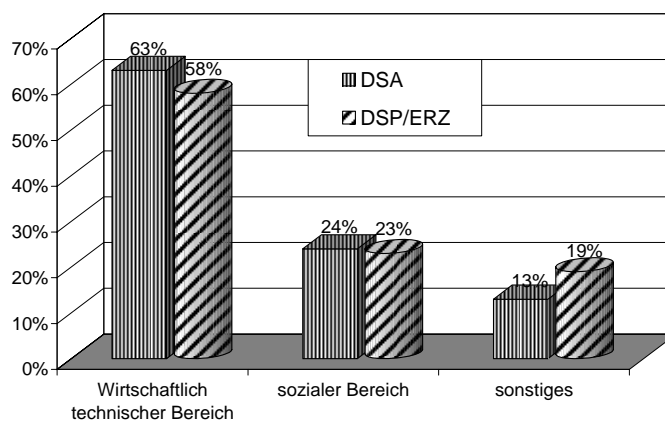
Von allen BHS-AbsolventInnen mit Berufsausbildung vor der Ausbildung zum / zur DSA bzw. zum zur DSP / ERZ ist jeweils weit über die Hälfte im wirtschaftlichen, technischen Bereich ausgebildet, d.h. sachfremd der zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübten Tätigkeit. Dies lässt vermuten, dass die Erst- bzw. Schulausbildung einen

wichtigen 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 5

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 17

MEHRFACHANTWORTEN				
		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
8_1 Geben Sie bitte in wenigen Stichworten an, welches Wissen bzw. welche Fertigkeiten und Qualifikationen Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ erworben haben?	Kaufmännisches / wirtschaftliches Wissen	Fälle	66	24
		Antworten als Spalten%	26,1%	21,4%
	Technisch / handwerkliches Wissen	Fälle	23	8
		Antworten als Spalten%	9,1%	7,1%
	Administratives Wissen	Fälle	60	18
		Antworten als Spalten%	23,7%	16,1%
	Soziale / kommunikative Kompetenz	Fälle	78	29
		Antworten als Spalten%	30,8%	25,9%
	Selbstkompetenz	Fälle	35	13
		Antworten als Spalten%	13,8%	11,6%
	Wissen aus dem Sozial(arbeiterInnen)bereich	Fälle	34	12
		Antworten als Spalten%	13,4%	10,7%
	SP / Erziehung / Jugendbereich	Fälle	16	13
		Antworten als Spalten%	6,3%	11,6%
	Pflege / Betreuung (Behinderte)	Fälle	26	9
		Antworten als Spalten%	10,3%	8,0%
	Kleinkindbetreuung / Kindergartenpädagogik	Fälle	4	9
		Antworten als Spalten%	1,6%	8,0%
	Pädagogik	Fälle	23	12
		Antworten als Spalten%	9,1%	10,7%
Psychologisch-therapeutisches Wissen	Fälle	21	9	
	Antworten als Spalten%	8,3%	8,0%	
Medizinisches Wissen	Fälle	17	5	
	Antworten als Spalten%	6,7%	4,5%	
Anderes	Fälle	49	22	
	Antworten als Spalten%	19,4%	19,6%	
Gesamt	Fälle	253	112	
	Antworten als Spalten%	178,6%	163,2%	

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 erscheint jedoch nur bedingt möglich. Eine direkte Abhängigkeit des Niveaus sozialer Kompetenz von unterschiedlichen Ausbildungen ist dagegen nicht zu behaupten. Wie Abbildung 6

zeigt, ist der Erwerb sozialer und kommunikativer Kompetenz nicht an eine bestimmte Ausbildung oder an einen bestimmten Erfahrungshintergrund gebunden, da eine annähernde Gleichverteilung vorliegt.

2. Kaufmännisch / wirtschaftliches Wissen

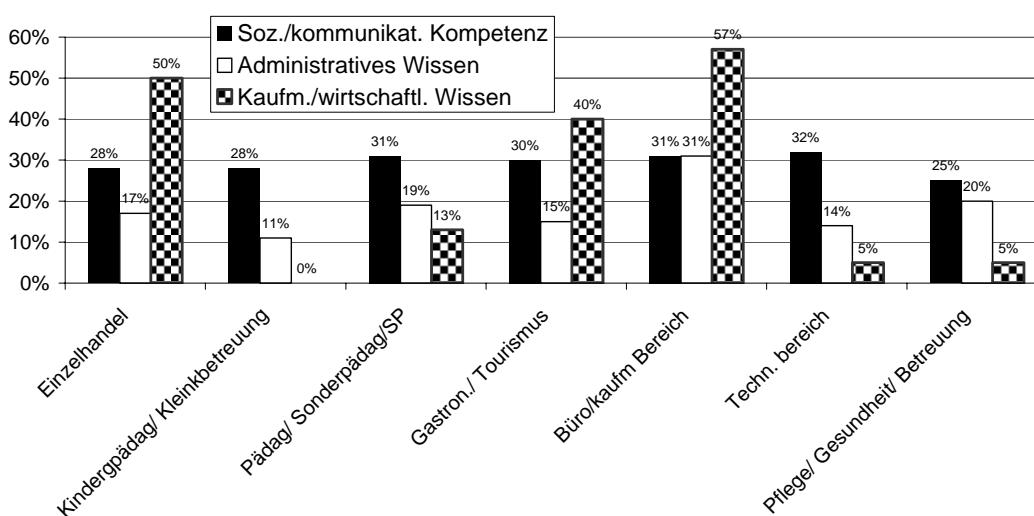
Dieses steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den abgeschlossenen Berufsausbildungen (siehe Abbildung 6). Bei etwa 40% derjenigen, die eine Ausbildung in einem Gastronomisch -Touristischen Beruf absolviert haben, bei 50% derjenigen, die im Einzelhandel ausgebildet wurden sowie bei 57% derjenigen, die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

3. Das administrative 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 nicht direkt bestimmten Berufsgruppen zugeordnet. Im Ausbildungssegment der Büroberufe und kaufmännischen Berufe haben allerdings ca. 1/3 der DSA und DSP / ERZ einschlägiges Wissen erworben.

Abbildung 6

8_1 Erwerb von Fertigkeiten, 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 2 und 4

Jahren absolviert. Die Ausbildung zum / zur DSP / ERZ dauert maximal 5 Jahre (Abschluss an der Bundesanstalt für Sozialpädagogik), die von etwa einem Fünftel der im sozialpädagogischen Bereich Tätigen absolviert wurde. Weitere Ausbildungsformen erstrecken sich über 2 bzw. 3 Jahre. Um einiges kürzer ist die Ausbildung zur / zum ErzieherIn (1-2 Jahre).

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

Etwa $\frac{1}{4}$ der Gruppe der DSP / ERZ haben ihre Qualifikation über die 5-jährige Bundesanstalt für Sozialpädagogik erworben, d.h. der höchste Schulabschluss vor der Ausbildung war die 4. Klasse Hauptschule bzw. der erfolgreicher Abschluss der AHS-Unterstufe (vgl. Vergleiche Tabellenband: Frage 5 Höchste abgeschlossene Ausbildung u. Frage 9: Welche Ausbildungsform).

Tabelle 18

		01.1DSA / DSPERZ			Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
9. Welche Ausbildungsform haben Sie absolviert?	Lehranstalt für gehobene Sozialberufe	Anzahl	33	1	34
		% von 01.1	5,6%	0,4%	3,9%
	Akademie für Sozialarbeit 2-jährig	Anzahl	162	2	164
		% von 01.1	27,4%	0,7%	18,7%
	Akademie für Sozialarbeit 3-jährig	Anzahl	270	6	276
		% von 01.1	45,7%	2,1%	31,5%
	Akademie für Sozialarbeit f. Berufstätige 4 Jahre	Anzahl	88	2	90
		% von 01.1	14,9%	0,7%	10,3%
	Bundesanstalt für Sozialpädagogik 5-jährig	Anzahl	6	61	67
		% von 01.1	1,0%	21,5%	7,7%
	Kolleg für Sozialpädagogik 2-jährig	Anzahl	6	94	100
		% von 01.1	1,0%	33,1%	11,4%
	Kolleg für Sozialpädagogik für Berufstätige 3 Jahre	Anzahl	7	53	60
		% von 01.1	1,2%	18,7%	6,9%
	Erzieher Ausbildung 1-jährig	Anzahl	2	31	33
		% von 01.1	0,3%	10,9%	3,8%
	Erzieher Ausbildung 2-jährig	Anzahl	1	12	13
		% von 01.1	0,2%	4,2%	1,5%
	Kindergartenpädagogik	Anzahl		4	4
		% von 01.1		1,4%	0,5%
Pädagogische Akademie	Anzahl	1	3	4	
	% von 01.1	0,2%	1,1%	0,5%	
Bundesanstalt für Sozialpädagogik 2-jährig	Anzahl	1	4	5	
	% von 01.1	0,2%	1,4%	0,6%	
Fachhochschule Sozarbeit	Anzahl	6		6	
	% von 01.1	1,0%		0,7%	
Sonstiges	Anzahl	8	11	19	
	% von 01.1	1,4%	3,9%	2,2%	
Gesamt		Anzahl	591	284	875
		% von 01.1	100,0%	100,0%	100,0%

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

60% jener DSA, die bereits vor der einschlägigen Ausbildung eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, gingen während der Ausbildung einer Beschäftigung nach (Durchschnittswert: 43%). DSP / ERZ sind während der Ausbildung geringfügig weniger beschäftigt als DSA mit Berufsausbildung vor der einschlägigen Ausbildung (ca. 54%, Durchschnittswert 38%). Bei beiden Untersuchungsgruppen zeigt sich im Fall einer abgeschlossenen Berufsausbildung vor der einschlägigen Ausbildung ein um 15% höherer Anteil von während der Ausbildung Beschäftigten.

Tabelle 19

		01.1DSA / DSPERZ		Gesamt	
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
11. Gingen Sie während der Ausbildung einer <u>bezahlten Beschäftigung</u> nach?	Nein	Anzahl	327	187	514
		% 01.1DSA/DSPERZ	54,8%	61,9%	57,2%
	Ja	Anzahl	270	115	385
		% 01.1DSA/DSPERZ	45,2%	38,1%	42,8%
Gesamt		Anzahl	597	302	899
		% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Die Arbeitszeiten während der Ausbildung unterscheiden sich wesentlich zwischen DSA und DSP / ERZ. DSA geben fast doppelt so häufig wie die Vergleichsgruppe DSP / ERZ an, bis 10 Std. gearbeitet zu haben. DSP / ERZ haben wesentlich höhere Stundenausmaße pro Woche während der Ausbildung gearbeitet – fast die Hälfte zwischen 37 und 40 Stunden. Dies kann bedeuten, dass die Ausbildung zum / zur DSA zeitintensiver ist als jene zum / zur DSP / ERZ. Die durchschnittliche Ausbildungszeit zum / zur DSP / ERZ sollte sich allerdings durch die vergleichsweise höheren Stundenausmaße der Nebentätigkeit während der Ausbildung verlängern. Obwohl DSA häufiger während der Ausbildung beschäftigt sind, arbeiteten DSP / ERZ, wenn sie während der Ausbildung beschäftigt waren, in einem höheren Zeitausmaß.

Tabelle 20

		01.1DSA / DSPERZ			Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
11.1 Wenn während der Ausbildung einer bezahlten Beschäftigung nachgegangen wurde, in welchem Ausmaß Std / Woche?	Bis 10 Std/W	Anzahl	110	23	133
		% von 01.1DSA/DSPERZ	43,5%	22,3%	37,4%
	11-20 Std/W	Anzahl	58	15	73
		% von 01.1DSA/DSPERZ	22,9%	14,6%	20,5%
	21-30 Std/W	Anzahl	31	12	43
		% von 01.1DSA/DSPERZ	12,3%	11,7%	12,1%
	30-36 Std/W	Anzahl	9	4	13
		% von 01.1DSA/DSPERZ	3,6%	3,9%	3,7%
	37-40 Std/W	Anzahl	43	47	90
		% von 01.1DSA/DSPERZ	17,0%	45,6%	25,3%
	Über 40 Std/W	Anzahl	2	2	4
		% von 01.1DSA/DSPERZ	0,8%	1,9%	1,1%
	Gesamt	Anzahl	253	103	356
		% von 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

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 eben 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 Qualifizierung erfordert. Der Beruf DSP erlaubt eine wesentlich „breitere Zuschreibung“; u.U. erscheinen auch Beschäftigungen wie Baby- oder Kinderbetreuung als ausbildungsadäquate Tätigkeiten.

Tabelle 21

		01.1DSA / DSPERZ			Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
11.a. Gingen Sie während der Ausbildung einer bezahlten Beschäftigung nach? und hatte diese inhaltlich mit Ihrer Ausbildung zu tun?	Nein	Anzahl	109	46	155
		% von 01.1DSA/DSPERZ	36,5%	32,4%	35,1%
	Teilweise	Anzahl	69	18	87
		% von 01.1DSA/DSPERZ	23,1%	12,7%	19,7%
	Ja	Anzahl	121	78	199
		% von 01.1DSA/DSPERZ	40,5%	54,9%	45,1%
Gesamt	Anzahl	299	142	441	
	% von 01.1DSA/DSPERZ	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 erwähnt:

	(n)
Jugendarbeit, Jugend-, Kinderbetreuung	18
Behindertenarbeit / Pflege	15
Nachdienste in Notschlafstellen, Wohngemeinschaften, Obdachlosenheimen und sonstigen sozialen Einrichtungen	12
Altenbetreuung	9
Tätigkeiten am Jugendamt / Jugendwohlfahrt	9
Erziehtätigkeit	7
Betreuung in Wohngemeinschaften	6
Beratungsdienst	5
Tätigkeiten in Jugendzentren	5

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

	(n)
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

Beide untersuchten Gruppen geben an, dass die Inhalte der Ausbildung im Wesentlichen der beruflichen Praxis entsprechen. Nicht dieser Ansicht sind nur 1% der DSA bzw. 4% der DSP / ERZ.

Tabelle 22

		01.1DSA / DSPERZ			Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
15. Hat die Ausbildung Ihrer Ansicht nach den Anforderungen in der beruflichen Praxis entsprochen?	Ja	Anzahl	303	145	448
		% von 01.1DSA/DSPERZ	51,4%	48,7%	50,5%
	Teilweise	Anzahl	278	142	420
		% von 01.1DSA/DSPERZ	47,2%	47,7%	47,4%
	Nein	Anzahl	8	11	19
		% von 01.1DSA/DSPERZ	1,4%	3,7%	2,1%
Gesamt		Anzahl	589	298	887
		% von 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Obwohl die Ausbildung der beruflichen Realität entspricht, erscheint sie vielen doch zu kurz. Dies gilt für DSA in einem höheren Ausmaß als für DSP / ERZ. Der Unterschied ist wiederum mit den umfassenden und spezialisierten Aufgabengebieten der DSA zu begründen. Mit zunehmender Akademisierung der Ausbildung zum / zur DSA aber auch zunehmend zum / zur DSP (FH, Universität), werden Ausbildungsdauer und Umfang vermittelter Inhalte zunehmen.

Tabelle 23

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
16. Empfinden Sie ihre Ausbildung zur/zum DAS / DSP / ERZ?	Eher zu lang	Anzahl	9	7	16
		% von 01.1DSA/DSPERZ	1,5%	2,4%	1,8%
	Zeitlich passend	Anzahl	389	212	601
		% von 01.1DSA/DSPERZ	65,5%	73,6%	68,1%
	Eher zu kurz	Anzahl	196	69	265
		% von 01.1DSA/DSPERZ	33,0%	24,0%	30,0%
Gesamt	Anzahl	594	288	882	
	% von 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%	

Mit 85% (DSA) bzw. 82% (DSP) ist eine relativ große Zufriedenheit hinsichtlich Ausbildung bzw. Beruf festzustellen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 24

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
17. Würden Sie sich nochmals für eine Ausbildung zur/zum DAS / DSP / ERZ entscheiden?	Ja	Anzahl	496	244	740
		% 01.1DSA/DSPERZ	85,2%	82,4%	84,3%
	Nein	Anzahl	86	52	138
		% 01.1DSA/DSPERZ	14,8%	17,6%	15,7%
Gesamt	Anzahl	582	296	878	
	% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%	

7 Berufsverlauf von SozialarbeiterInnen u. SozialpädagogInnen

7.1 Berufswahlentscheidung und berufliche Erwartungshaltung

7.1.1 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.²⁰ 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.“²¹

Die in der Literatur hauptsächlich genannten Motive diplomierter SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen für die Berufswahl bzw. die Entscheidung zur einschlägigen Ausbildung, 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

²⁰ Vgl. Ackermann, S. 168

²¹ Beck 1997, zit. nach Ackermann, ebda.

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 dieser direkten Befragungsweise geringfügig. Die mit 51% (DSA) relativ hoch bewertete „Gesellschaftskritische Einstellung“ spricht jedoch sehr wohl für eine weiter verbreitete kritische Reflexion.

Für DSP / ERZ gelten folgende weitere Gründe für die Ausbildungsentscheidung / Berufswahl: Freude an der Arbeit mit Menschen / Kindern, Erforderliche Kreativität, Ausbildung mit Reifeprüfung, Interesse für theoretische Inhalte, Umstieg aus verwandter Tätigkeit, Möglichkeit in verschiedenen Bereichen zu arbeiten, vielfältige Einsatzmöglichkeiten

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 Ambition ca. 57% (DSP / ERZ) versus ca. 10% (DSA) und „Besondere Neigung zum Sozialberuf“ ca. 63% (DSP / ERZ) versus ca. 48% (DSA).

Einen relativ hohen Anteil auf gleichem Niveau machen Motive wie soziales Engagement oder fachliches Interesse aus. Eher selten wurden karrierebedingte Einstellungen wie „Karriere bzw. Aufstiegsmöglichkeit“, „gute Arbeitsplatzchancen“ oder „gesicherter Berufsverlauf“ genannt.

Fokussiert können hier die beiden Gruppen in zwei Typen eingeteilt werden:

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

Attraktiv erscheint den antwortenden DSA weiters vor allem die Vielfältigkeit und große Bandbreite von Ausbildung und Beruf, die Möglichkeit sich sozial zu engagieren bzw. sich für Menschen einzusetzen. Eine bereits existierende Ausbildung oder eine bereits ausgeübte Tätigkeit im Sozialbereich gelten als weitere relativ bedeutende Gründe für die (endgültige) Ausbildungsentscheidung.

Tabelle 25

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.1DSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
10 Kreuzen Sie bitte jene Gründe an, die Sie bewogen haben, eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ zu beginnen:	Gute Arbeitsplatzchancen	Fälle	131	54
		Antworten als Spalten%	22,0%	17,9%
	Soziale Kontakte waren wichtig	Fälle	259	155
		Antworten als Spalten%	43,5%	51,3%
	soziales Engagement / humanitäre Motive	Fälle	476	220
		Antworten als Spalten%	79,9%	72,8%
	politisches Engagement	Fälle	133	17
		Antworten als Spalten%	22,3%	5,6%
	Gesellschaftskritische Einstellungen	Fälle	306	68
		Antworten als Spalten%	51,3%	22,5%
	Interesse für theoretische Inhalte	Fälle	155	68
		Antworten als Spalten%	26,0%	22,5%
	Gesicherter Berufsverlauf	Fälle	26	28
		Antworten als Spalten%	4,4%	9,3%
	Voraussehbare planbare Berufslaufbahn	Fälle	22	23
		Antworten als Spalten%	3,7%	7,6%
	Arbeit vor persönlichem Problemhintergrund bedeutend	Fälle	65	29
		Antworten als Spalten%	10,9%	9,6%
	Vorbildwirkung durch andere Personen	Fälle	93	52
		Antworten als Spalten%	15,6%	17,2%
Fachliches Interesse	Fälle	372	169	
	Antworten als Spalten%	62,4%	56,0%	
Selbstverwirklichung	Fälle	88	51	
	Antworten als Spalten%	14,8%	16,9%	
Karriere bzw. Aufstiegsmöglichkeit	Fälle	16	1	
	Antworten als Spalten%	2,7%	0,3%	
Besondere Neigung zum Sozialberuf	Fälle	288	189	
	Antworten als Spalten%	48,3%	62,6%	
erzieherische pädagogische Ambitionen	Fälle	57	171	
	Antworten als Spalten%	9,6%	56,6%	
Andere Gründe	Fälle	5	25	
	Antworten als Spalten%	9,7%	8,3%	
Gesamt	Fälle	596	302	
	Antworten als Spalten%	427,1%	437,0%	

7.1.2 Berufliche Erwartungshaltungen

Die Frage nach der Gültigkeit der Sichtweise des gewählten Berufes zur Zeit der Ausbildung erbringt folgende Ergebnisse:

Tabelle 26

		01.1DSA / DSPERZ		Gesamt	
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
46. Vergleich: derzeitige Sichtweise zum Beruf mit Vorstellungen / Erwartungen während der Ausbildung DSA / DSP / ERZ	Vorstellung während der Ausbildung entsprechen jenen in der ersten Zeit der Berufsausübung	Anzahl	162	76	238
		% von 01.1DSA/DSPERZ	34,5%	36,0%	34,9%
	Vorstellungen während der Ausbildung entsprechen nicht jenen in der ersten Zeit der Berufsausübung	Anzahl	233	93	326
		% von 01.1DSA/DSPERZ	49,6%	44,0%	47,9%
	Anderes	Anzahl	75	42	117
		% von 01.1DSA/DSPERZ	16,0%	19,9%	17,2%
	Gesamt	Anzahl	470	211	681
		% von 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Annähernd die Hälfte der DSA und etwas weniger als die Hälfte der DSP / ERZ geben an, dass die Vorstellung während der Ausbildung bezüglich der Berufslaufbahn und des Berufes nicht den Erfahrungen während der ersten Zeit der Berufsausübung entsprochen hat. Das bedeutet unter anderem, dass die jeweiligen Ausbildungen bei vielen Auszubildenden in den Bereichen DSA und DSP / ERZ keine realistischen Vorstellungsmuster von der Berufsausübung anbieten. Dies gilt für DSA etwa zu gleichen Anteilen wie für DSP / ERZ. Dagegen geben lediglich ein Drittel der DSP / ERZ sowie der DSA an, dass die Vorstellungen während der Ausbildung mit der beruflichen Realität übereinstimmen.

7.2 Ausbildungsphase - 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 Alltags und in der Entwicklung von „Professionalität“ konnte nicht festgestellt werden.²²

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“, „beruflicher 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.²³

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 Studiums für Frauen begründet *Heinemeier* durch die Vielfältigkeit der sich ergebenden Erwartungsmomente; eine berufsspezifische Attraktion für Frauen wird nicht behauptet.²⁴

²² Vgl. Thole/Küster-Schapfl 1996, S. 849

²³ Ackermann/Seek 1999, S. 197 f.

²⁴ Vgl. Heinemeier 1994, S. 212 f.

7.3 Erwartungshaltungen in der Zeit der Ausbildung (DSA)

Die Erwartungen hinsichtlich der künftigen Berufsausübung während der Ausbildung können folgende hauptsächliche Grundhaltungen bzw. Vorstellungskomplexe umfassen:

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

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

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. Die Formulierungen „großes politisches Engagement, 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“.

Berufsspezifische Erwartungen betreffen unter anderem 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; hatte wenig Vorstellung hinsichtlich der Grenzen, die durch Politik, finanzielle Förderungen und gesellschaftliche Hürden gegeben sind“. Ebenso ist die Vorstellung anzutreffen, dass mit Abschluss der Ausbildung zum 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 positive Aspekte wie „Aufstiegchancen“, „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“ und dass man in einem Sozialberuf „Dankbarkeit erfahren bzw. gewinnen.“ kann.

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 „viele 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.

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

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

Die anzutreffende *idealistische bzw. sozialpolitische Ambition* zeigt eine ähnliche Ausprägung wie bei den DSA. Auch politische „Illusionen“ und „Sozialromantik“ werden erwähnt und „institutionell-bürokratische Hindernisse“ werden als „reformierbar“, angesehen. Der Kernbereich der idealistischen Position liegt jedoch in der weitgehenden, die Idee möglicher Schwierigkeiten ausblendenden Bereitschaft 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 von gegebenen Verhältnissen 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.“ 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 und damit ursprünglich sich selbst zugeschrieben.

Die Vorstellung von der Arbeitssituation folgt in einigen Fällen einem 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 Arbeitsklima, 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.“

Die *Vorstellungen hinsichtlich der Klientel* folgen z.T. der Überzeugung von einer mehr oder weniger leicht erreichbaren Verbesserung problematischer Situationen. Die Akzeptanz seitens der KlientInnen bzw. der Eltern wird dabei oftmals vorausgesetzt: „Die Klienten lassen sich leicht beeinflussen und motivieren – die Zusammenarbeit ist leicht möglich“.

7.5 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.

In der Folge (derzeitiges weiteres Arbeitsverhältnis) erweisen sich ebenfalls „Kontakte über vorhergehende Beschäftigungen“, „Stellenausschreibungen“ und das private Umfeld als zentrale Möglichkeiten. DSP / ERZ finden den derzeitigen Arbeitsplatz im Vergleich zu DSA wiederum doppelt so häufig durch „Kontakte über Freunde, Bekannte, Verwandte“.

Tabelle 28

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.1DSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
24 Auf welche Weise haben Sie Ihre erste Beschäftigung als DSA / DSP / ERZ gefunden	Kontakte während der Ausbildung	Fälle	273	109
		Antworten als Spalten%	45,5%	36,2%
	Stellenausschreibung	Fälle	122	39
		Antworten als Spalten%	20,3%	13,0%
	Durch Freunde, Bekannte, Verwandte	Fälle	99	100
		Antworten als Spalten%	16,5%	33,2%
	Eigenes Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	Fälle	3	1
		Antworten als Spalten%	0,5%	0,3%
	Eigenes Inserat in Fachzeitschrift	Fälle	1	1
		Antworten als Spalten%	0,2%	0,3%
	Eigenes Inserat im Internet	Fälle	2	3
		Antworten als Spalten%	0,3%	1,0%
	Durch ein Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	Fälle	53	20
		Antworten als Spalten%	8,8%	6,6%
	Durch ein Inserat in Fachzeitschrift	Fälle	4	4
		Antworten als Spalten%	0,7%	1,3%
	AMS	Fälle	19	9
		Antworten als Spalten%	3,2%	3,0%
	Blindbewerbungen	Fälle	71	46
		Antworten als Spalten%	11,8%	15,3%
	Sonstiges	Fälle	68	30
		Antworten als Spalten%	11,3%	10,0%
	Gesamt	Fälle	600	301
		Antworten als Spalten%	119,1%	120,2%

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%). 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.

DSP / ERZ finden ihre Beschäftigung somit in bedeutendem Ausmaß aufgrund informeller Kontakte, DSA dagegen durch formale Kontakte zu berufsspezifischen Institutionen.

Tabelle 29

Mehrfachantworten				
		01.1DSA/ DSPERZ Zusammenfassung		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
25 Finden des derzeitigen Arbeitsplatzes nicht erste Beschäftigung	Kontakt über vorhergehende Beschäftigung	Fälle	106	26
		Antworten als Spalten%	28,7%	13,8%
	Stellenausschreibung	Fälle	77	28
		Antworten als Spalten%	20,9%	14,9%
	Durch Freunde, Bekannte, Verwandte	Fälle	74	83
		Antworten als Spalten%	20,1%	44,1%
	Eigenes Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	Fälle	2	1
		Antworten als Spalten%	,5%	,5%
	Eigenes Inserat im Internet	Fälle	2	2
		Antworten als Spalten%	,5%	1,1%
	Durch ein Inserat in Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	Fälle	52	16
		Antworten als Spalten%	14,1%	8,5%
	Durch Inserat in Fachzeitschrift	Fälle	1	
		Antworten als Spalten%	,3%	
	Durch Inserat im Internet	Fälle	11	6
		Antworten als Spalten%	3,0%	3,2%
	Blindbewerbungen	Fälle	34	28
		Antworten als Spalten%	9,2%	14,9%
	AMS	Fälle	22	11
		Antworten als Spalten%	6,0%	5,9%
	Sonstiges	Fälle	46	24
		Antworten als Spalten%	12,5%	12,8%
	Gesamt	Fälle	369	188
		Antworten als Spalten%	115,7%	119,7%

DSA sowie DSP / ERZ sind etwa zur Hälfte durchgängig im jeweiligen Beruf beschäftigt.

Tabelle 30

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
14. Sind Sie seither durchgängig als DAS / DSP / ERZ beschäftigt gewesen?	Ja	Anzahl	310	165	475
		% von 01.1DSA/DSPER	52,4%	54,6%	53,1%
	Nein	Anzahl	282	137	419
		% von 01.1DSA/DSPER Z	47,6%	45,4%	46,9%
Gesamt		Anzahl	592	302	894
		% von 01.1DSA/DSPER Z	100,0%	100,0%	100,0%

Bei näherer Betrachtung von Unterbrechungen während der Beschäftigung der beiden Untersuchungsgruppen werden Unterschiede deutlich: Während DSA zu 48% wegen Kinderbetreuungspflichten ihre Berufskarriere unterbrochen haben (DSP / ERZ 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 – ca. die Hälfte der DSA (48%) und etwas weniger als die Hälfte der DSP / ERZ leben mit Kindern im Haushalt (siehe Tabelle 4) – 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 Durchschnittsalter bei DSA und 36 Jahre Durchschnittsalter bei DSP / ERZ). Bei DSA können damit häufiger Kinder vorhanden sein, die nicht mehr zum Haushalt zählen. Weiters ist zu berücksichtigen, dass beinahe ein Drittel der DSA 42 und mehr Jahre alt ist (Referenzjahr 2006, vgl. Abbildung 1). Dies kann bedeuten, dass DSA im Durchschnitt mehr Kinder haben als DSP / ERZ. Nicht auszuschließen ist weiters, dass es DSA vergleichsweise leichter gelingt, eine Unterbrechung wegen Kinderbetreuungspflichten zu veranlassen.

Tabelle 31

			01.IDSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
14.1 Sind Sie seither durchgängig als DSA/DSP/ERZ beschäftigt gewesen? Bei nein bitte die Begründung angeben	Kinderbetreuung	Anzahl	141	52	193
		Zeilen%	73,1%	26,9%	100,0%
		Spalten%	47,5%	36,9%	44,1%
	Arbeitslosigkeitsperiode	Anzahl	39	31	70
		Zeilen%	55,7%	44,3%	100,0%
		Spalten%	13,1%	22,0%	16,0%
	sonstiges	Anzahl	45	24	69
		Zeilen%	65,2%	34,8%	100,0%
		Spalten%	15,2%	17,0%	15,8%
	Kinderbetreuung + Arbeitslosigkeitsperiode	Anzahl	30	11	41
		Zeilen%	73,2%	26,8%	100,0%
		Spalten%	10,1%	7,8%	9,4%
	Kinderbetreuung + sonstiges	Anzahl	11	5	16
		Zeilen%	68,8%	31,3%	100,0%
		Spalten%	3,7%	3,5%	3,7%
	Arbeitslosigkeitsperiode + sonstiges	Anzahl	24	9	33
		Zeilen%	72,7%	27,3%	100,0%
		Spalten%	8,1%	6,4%	7,5%
	Kinderbetreuung + Arbeitslosigkeitsperiode + sonstiges	Anzahl	7	9	16
		Zeilen%	43,8%	56,3%	100,0%
		Spalten%	2,4%	6,4%	3,7%
Gesamt	Anzahl	297	141	438	
	Zeilen%	67,8%	32,2%	100,0%	
	Spalten%	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 5. DSP / ERZ zu. DSP / ERZ beenden ihre berufliche Absenz zu über 40% im Zeitraum des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes (in 19-36 Monaten). Für DSP / ERZ mag es vergleichsweise leichter sein, nach einer längeren Arbeitspause wieder in den Beruf zurückzukehren (vgl. Tabelle 32)

Tabelle 32

			01.1.DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
14.1.1 Dauer der Kinderbetreuung in Monaten (Bezug auf Tabelle 31)	bis 18 Monate (Karenzgeld)	Anzahl	55	16	71
		% 01.1 DSA/DSPERZ	29,7%	20,8%	27,1%
	19-36 Monate (Kinderbetreuungsgeld)	Anzahl	64	33	97
		% 01.1 DSA/DSPERZ	34,6%	42,9%	37,0%
	37-48 Monate	Anzahl	16	10	26
		% 01.1 DSA/DSPERZ	8,6%	13,0%	9,9%
	49-60 Monate	Anzahl	23	3	26
		% 01.1 DSA/DSPERZ	12,4%	3,9%	9,9%
	61-72 Monate (Einschulung)	Anzahl	10	2	12
		% 01.1 DSA/DSPERZ	5,4%	2,6%	4,6%
	über 72 Monate	Anzahl	17	13	30
		% 01.1 DSA/DSPERZ	9,2%	16,9%	11,5%
	Gesamt	Anzahl	185	77	262
		% 01.1.DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Arbeitslosigkeit trifft DSA und DSP / ERZ etwa in gleichem Ausmaß (vgl. Tabelle 33)
 Unterschiedlich ist jedoch die Dauer der Arbeitslosigkeit; DSA verbleiben länger arbeitslos als DSP / ERZ.

Tabelle 33

			01.1.DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
14.1.2 Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten (Bezug auf Tabelle 31)	bis 6 Monate	Anzahl	56	40	96
		% 01.1.DSA/DSPERZ	57,1%	70,2%	61,9%
	6-12 Mon. (ab 6 Mon. langzeitarbeitslos (Alter 25-45Jahre)	Anzahl	28	13	41
		% 01.1.DSA/DSPERZ	28,6%	22,8%	26,5%
	über 12 Monate (ab 12 Monate langzeitarbeitslos (unter 25+über 45 Jahre)	Anzahl	14	4	18
		% 01.1.DSA/DSPERZ	14,3%	7,0%	11,6%
Gesamt	Anzahl	98	57	155	
	% 01.1.DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%	

8 Kompetenzen / Eigenschaften von Bedeutung

In der Folge werden jene 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 leisten²⁵ oder Vollständigkeit anzustreben, sondern zentrale subjektiv geäußerte Bedeutungszuschreibungen zu erfassen, die sich auf zentrale (Rahmen-)Bedingungen der jeweiligen beruflichen Praxis beziehen, um damit der Bandbreite der „Anforderungen“ an das Individuum zu entsprechen.

Die MitarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt benennen neben Fachqualifikationen im engeren Sinn (wie z.B. Rechtskenntnisse) häufig Kompetenzen und Qualifikationen, die offensichtlich der Bewältigung des Umgangs 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 Kompetenz der Gesprächsführung und zur Betonung jener Eigenschaften und Fähigkeiten, 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“ und die Fähigkeit der „Einfühlsamkeit“ erscheinen als Zuwendungen, die auch das Gelingen der Kommunikation sichern können und sollen.

Die genannte „Einfühlsamkeit“ erscheint jedoch mitunter schwer einlösbar, da sie eine (soziale) Flexibilität erfordert, um in der „Konfrontation mit den unterschiedlichsten Lebenswelten“ zu entsprechen. 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

²⁵ Siehe *Mayrhofer/ Raab-Steiner*: Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen

überraschend. Die häufige Nennung von „Reflexionsfähigkeit“ meint in vielen Fällen Selbstreflexion und damit ein Bewältigungsverfahren im Dienst der Selbsterhaltung. „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 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.

Für die im Bereich „Pflege / Behinderung / Integration“ tätigen SozialarbeiterInnen stehen neben unmittelbar fachlichen Gründen zu Pflege und 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. Auf die gegebene Notwendigkeit der besonderen Hinwendung bei behinderten Menschen wird mit den Ausdrücken „Interesse am Menschen“ und „humanitäres Engagement“ hingewiesen. Die Behauptung der Nützlichkeit eines „vielfältigen Verhaltensrepertoires“ und der Fähigkeit des „Umgangs mit verschiedenen Problematiken“ zählt zu den hauptsächlichen Aussagen, womit zugleich auf die Kompetenz der Flexibilität und ein weites Feld unterschiedlicher Anforderungen und Detailkompetenzen hingewiesen wird. Die Nennung von „Selbstreflexion“ und „psychische Stabilität“ verweist letztlich auf berufliche Belastungen und Gefährdungen, die derart neutralisiert werden sollen.

Für SchuldnerberaterInnen gelten einschlägige juristische Kenntnisse, banktechnisches Wissen, aber auch psychosoziales Grundwissen als Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Weiters entspricht es der Natur der zu behandelnden Materie, 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.

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 voraussetzender „Empathie“ und der Fähigkeit „zuhören zu können“ häufige Aussagen zu Kompetenzen / Eigenschaften. „Belastbarkeit“ und „psychische Stabilität“ erscheinen ebenso wichtig wie die unmittelbar im Arbeitsvollzug eingesetzte Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit und Beratungskompetenz.

Im Berufsfeld Wohnungslosenhilfe wird rechtliches Grundwissen (ALVG, Sozialrecht, Pensions- und Fremdenrecht sowie Fachwissen über Anspruchsvoraussetzungen) und psychologisches Grundwissen als unverzichtbar erachtet. Der Eigenart der Klientel und seiner besonderen Situation soll durch „Wissen um die Lebenswelt“ von Wohnungslosen und durch „Aufgeschlossenheit“ entsprochen werden. Von zentraler Bedeutung erscheint es, „keine Scheu im Umgang mit Randgruppen zu haben“ und der komplexen Situation von „MultiproblemklientInnen“ gerecht zu werden bzw. „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.

Dem Aufgabengebiet der Strafgefangenenhilfe entsprechend, gelten „rechtliches Wissen“ und „Wissen über relevante Institutionen“ als bedeutende Kompetenz. 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 erscheint 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.

Die Besonderheit des Arbeitsfeldes Immigration liegt in Kompetenzen, die durch die Eigenart der Klientel bedingt sind. Hier sind „Offenheit für unterschiedliche Kulturen“, „interkulturelle Sensibilität“ und „Sprachkompetenz“ zu nennen. Die Bedeutung von „Aufmerksamkeit für traumatische Störungen“ erklärt sich aus leidhaften Ereignissen oder Lebensumständen der Immigrierten in deren Herkunftsländern. „Rechtliches Wissen“ (z.B. Asylgesetzgebung), „Wissen über Institutionen“ und „Wissen über den Arbeitsmarkt“ erscheint zentral und Voraussetzung anzustrebender Integration. Die Nennung von „Geduld“ und „Frustrationstoleranz“ bei gleichzeitig notwendiger „Abgrenzung“ zeigt schließlich eine in diesem Bereich gegebene besondere Problematik an.

SozialpädagogInnen heben hauptsächlich folgende Kompetenzen / Eigenschaften hervor:

	(n)		(n)
Einfühlungsvermögen	93	Spontaneität	6
Teamwork	77	Einsatzbereitschaft / Engagement	6
Pädagogische Kenntnisse	55	Lernbereitschaft	6
Flexibilität	53	Respekt	6
Geduld	50	Humor	6
Organisationstalent	44	Kontaktfreudigkeit	6
Rhetorik / Gesprächsführung / kommunikative Fähigkeiten	44	Selbständiges Arbeiten	5
(Psychische) Belastbarkeit	43	Authentizität	5
Konsequenz	35	Führungsqualitäten	5
Sozialpädagogisches Fachwissen	31	Klarheit / Transparenz	4
Gefestigte Persönlichkeit	27	Frustrationstoleranz	4
Reflexionsfähigkeit	25	Elternarbeit / Familienarbeit	4
Kreativität	24	Handwerklich-praktische Fähigkeiten	4
Konfliktbewältigung	20	Lebenserfahrung	4
Soziale Kompetenz	18	Beratungskompetenz	4
Psychologische Kenntnisse	18	Positive Grundeinstellung	4
Soziales Engagement	17	Verantwortungsbewusstsein	3
Ausdauer	17	Allgemeinbildung	3
EDV-Kenntnisse	15	Kritikfähigkeit	3
Berufserfahrung / Praxiserfahrung	14	Emotionale Kompetenz	3
Abgrenzungsfähigkeit	12	Leitungskompetenz	3
Toleranz	13	Musikalische / bildnerische Fähigkeiten	3
Sensibilität	8	Krisenintervention	3
Durchsetzungsvermögen	8	Kooperationsfähigkeit	3
Menschenkenntnis	8	Systemisches Verständnis	3
Therapieausbildung	7	Gruppendynamik	3
Beherrschung schulischer Lernfächer / Lernbetreuung	7	Coaching-, Supervisionskenntnisse	3
Engagement / Motivation	7	Gesetzeskenntnis	3
Wirtschaftlich / kaufmännische Kenntnisse	7	Psychohygiene	3
		Umgang mit Verhaltenskreativität	3

In weiterer Folge wurden genannt: Wissen über Behinderungen, Beziehungsfähigkeit, Zeitmanagement, Kenntnis des Arbeitsmarktes, Kontaktfreudigkeit, Intuition, Kooperationsbereitschaft, Freizeitgestaltung, Theoretisches Hintergrundwissen, Pflegekenntnisse, Medizinische Grundkenntnisse, Haushaltsführung, Wissen über Hilfsangebote und Institutionen, behindertenspezifische Ausbildung, Ehrlichkeit (je 2 Nennungen)

9 Herausforderungen / Belastungen

In beiden Untersuchungsgruppen sehen fast zwei Drittel der befragten Personen eine besondere Herausforderung aufgrund der Problematik ihrer Zielgruppen gegeben.

Tabelle 34

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
36 Besteht für Sie aufgrund der Zielgruppenproblematik eine besondere Herausforderung / Belastung?	Nein	Anzahl	170	84	254
		% 01.1DSA/DSPERZ	32,0%	32,4%	32,1%
	Ja	Anzahl	362	175	537
		% 01.1DSA/DSPERZ	68,0%	67,6%	67,9%
Gesamt	Anzahl	532	259	791	
	% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%	

Offensichtlich stellen die Eigenschaften / Eigenheiten der jeweiligen Klientel für beide Untersuchungsgruppen eine besondere Herausforderung dar. DSP / ERZ empfinden diese Belastungen stärker (38% der Befragten) als DSA (32% der Befragten). „Psychische Belastung und Stressbelastung“ findet zu etwa gleichen Anteilen (23% bei DSA u. 19% bei DSP / ERZ) Erwähnung.

Tabelle 35

MEHRFACHANTWORTEN				
		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
36_1 Wenn eine Herausforderung / Belastung besteht, geben sie bitte die Problematik in Stichworten an	Zeitknappheit	Fälle	9	8
		Antworten als Spalten%	2,5%	4,7%
	Eigenschaften bzw. Eigenart des Klientels	Fälle	112	65
		Antworten als Spalten%	31,7%	38,2%
	Thematisierung diverser Ursachen (Marginalisierung, Arbeitslosigkeit, niederes Qualifikationsniveau, etc.)	Fälle	46	19
		Antworten als Spalten%	13,0%	11,2%
	Zu wenig Personal	Fälle	2	1
		Antworten als Spalten%	,6%	,6%
	Psychische Belastung / Stressbelastung	Fälle	80	33
		Antworten als Spalten%	22,7%	19,4%
	Große Verantwortung / große Herausforderung	Fälle	33	4
		Antworten als Spalten%	9,3%	2,4%
	Distanzlosigkeit / Aggression / Konfrontation mit Gewalt	Fälle	27	17
		Antworten als Spalten%	7,6%	10,0%
	Problemvielfalt / Komplexität	Fälle	29	11
		Antworten als Spalten%	8,2%	6,5%
	Ressourcenprobleme	Fälle	27	14
		Antworten als Spalten%	7,6%	8,2%
	Strukturelles, Organisatorisches	Fälle	15	6
		Antworten als Spalten%	4,2%	3,5%
	Anderes	Fälle	36	21
		Antworten als Spalten%	10,2%	12,4%
	Gesamt	Fälle	353	170
		Antworten als Spalten%	117,8%	117,1%

9.1 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 und auf intensivere Arbeitsvollzüge. In der Folge werden Aussagen von DSA beispielhaft zitiert.

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 auf, „weil ich nicht mehr so viel Energie und Enthusiasmus habe wie zu Beginn und ich schon zu lange mit Problemfällen konfrontiert bin.“

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.“

Veränderte Eigenschaften der Klientel:

„Die KlientInnen sind schwieriger geworden, psychische Belastung steigt – die KlientInnen drohen mit Klagen.“

„Betroffene werden immer fordernder, Arbeit der DSA wird immer mehr in Frage gestellt.“

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, die Verknappung gesellschaftlicher bzw. öffentlicher Ressourcen. Zugleich wird festgestellt: „Auch die Bedingungen am Arbeits- und Wohnungsmarkt sind für unsere Klientel viel härter geworden.“

Intensivere Arbeitsvollzüge:

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

Unzureichende Hilfsangebote:

„Zunehmende ökonomische Schwierigkeiten (Arbeitslosigkeit, Reduktion von Arbeitsplätzen für minder Qualifizierte)“, „Reduktion der schulischen Angebote der Pflichtschulen“.

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 die Kritik an der Ökonomisierung der sozialen Arbeit.

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

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

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 kam die nervliche Belastung nicht so zum Tragen“.

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.“

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.“

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.“

10 Beeinträchtigungen - Hemmnisse - Widersprüche

Sozialarbeit zeichnet sich durch Besonderheiten aus, die sie von anderen Professionen durch „Unschärfen“, Widersprüchlichkeiten und Konfliktpotenziale unterscheidet. Der / die DSA ist somit in seiner Berufsausübung mit Umständen konfrontiert, die eine besondere Herausforderung an sein Selbstbild stellen und (mögliche) Problemgehalte abgeben. Als Besonderheiten dieser Art können die angeführten Gegebenheiten gelten.

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:²⁶

- 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.²⁷
- Sozialarbeit gilt nicht als Profession.²⁸
- Sozialarbeit gilt als Semiprofession, wobei das doppelte Mandat der Hilfe und Kontrolle eine vollständige Professionalisierung, für die Autonomie das zentrale Kriterium bildet, verhindert.²⁹

²⁶ Vgl. Steinert/Müller, S. 13

²⁷ Vgl. z.B. Schütze, zit. nach Steinert/Müller, S. 13

²⁸ Vgl. Dewe/Frechhoff/Scherr/Stüwe, zit. nach Steinert/Müller ebda.

²⁹ Vgl. Müller/Gehrmann, zit. nach Steinert/Müller, ebda.

- 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.³⁰

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. Da dies aufgrund des direkten Zusammenhanges von Leistungserbringung für und Intervention gegen Betroffene nicht der Fall ist, sollte von „Pflichtklientschaft“ ausgegangen werden.³¹

Hilfsfunktion versus Kontrollfunktion

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

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 auf „Opfer gesellschaftlicher Entwicklungen“ ein. Damit kann eine „doppelte Ausbeutung“ der KlientInnen behauptet werden, die nun zusätzliche Unterdrückung erfahren.³²

³⁰ Vgl. Steinert/Müller, S. 13

³¹ Vgl. Eugster 1995

³² Vgl. Hauptert 2002

Ethisches Konfliktpotential

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.³³ Ethische Relevanz kommt weiters in der Frage nach dem Endzweck der Hilfestellung, nach der Gestalt eines lebenswerten bzw. guten Lebens zum Ausdruck, das bereits in der Profession Sozialarbeit als Lebenskunstprofession ablesbar sein sollte.³⁴ Nicht zuletzt ist das oben angesprochene Problem der Freiwilligkeit unter die Ethik-Problematik zu subsumieren.

Anzunehmen ist, dass im Vollzug der Arbeit Konfliktpotential aus Praxisbedingungen resultiert, die eine Einlösung ethischer Vorgaben verhindern oder behindern. Auch hier ist – wie 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 *SozialpädagogInnen* 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 und sich widersprechende Arbeitsbündnisse im Rahmen von Therapie, Supervision und Erziehungsarbeit im Heimalltag.³⁵ Zusätzlich impliziert sozialpädagogische Berufsethik Gehalte, die aus dem Erziehungsaspekt resultieren, wobei Zwecke, Ziele und Verfahrensweisen von Erziehung zum Thema werden.³⁶

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

³³ Vgl. z.B. Volz 2002

³⁴ Vgl. Meyer o.J.

³⁵ Vgl. Nölke, S. 664

³⁶ Zur pädagogischen Ausgangskonstellation vgl. Hörster/Müller, S. 615

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.

Die in der „Ökonomisierung der Arbeitsweise“ aufgehobene Widersprüchlichkeit von Soziallogik und Kapitallogik verdeutlicht sich für 23% der DSA und 14% der DSP / ERZ.

Die Problematik des unklaren Berufsprofiles wird im „freien Kommentar“ gleichfalls thematisiert und findet noch an anderer Stelle Erwähnung.

Tabelle 36

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.IDSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
42 Geben Sie bitte an, welche der angeführten möglichen <i>Beeinträchtigungen</i> bzw. <i>Hemmnisse</i> bei der Berufsausübung für Sie bestehen?	Keine Beeinträchtigungen + Hemmnisse	Fälle	75	59
		Antworten als Spalten%	12,7%	20,3%
	Fehlende Möglichkeiten soziale Verhältnisse zu ändern	Fälle	254	84
		Antworten als Spalten%	42,9%	28,9%
	Keine / geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten in der Einrichtung	Fälle	107	44
		Antworten als Spalten%	18,1%	15,1%
	Notwendigkeit gegenüber der Klientel Zwang auszuüben	Fälle	144	44
		Antworten als Spalten%	24,3%	15,1%
	Keine scharfe Trennung Freizeit / Arbeit	Fälle	33	36
		Antworten als Spalten%	5,6%	12,4%
	Nachteilige Ausweitung durch Ökonomisierung der Arbeitsweise	Fälle	138	42
		Antworten als Spalten%	23,3%	14,4%
	Zu viel Bürokratie	Fälle	226	89
		Antworten als Spalten%	38,2%	30,6%
	Zeitmangel	Fälle	258	120
		Antworten als Spalten%	43,6%	41,2%
	Unkooperative unmotivierte Klientel	Fälle	196	74
		Antworten als Spalten%	33,1%	25,4%
	Unzureichende Kooperation mit KollegInnen	Fälle	47	39
		Antworten als Spalten%	7,9%	13,4%
	Fehlende Supervision	Fälle	57	60
		Antworten als Spalten%	9,6%	20,6%
	Nachteilige politische Konstellation	Fälle	128	39
		Antworten als Spalten%	21,6%	13,4%
	Widersprüchliche Rollenzuordnungen der Hilfestellung + Kontrolle	Fälle	156	27
		Antworten als Spalten%	26,4%	9,3%
	Vereinbarkeit mit Privatleben	Fälle	41	73
		Antworten als Spalten%	6,9%	25,1%
	Fehlende Ressourcen	Fälle	308	105
		Antworten als Spalten%	52,0%	36,1%
	Zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten	Fälle	132	44
		Antworten als Spalten%	22,3%	15,1%
	Sonstige Beeinträchtigungen	Fälle	126	50
		Antworten als Spalten%	21,3%	17,2%
	Gesamt	Fälle	592	291
		Antworten als Spalten%	409,8%	353,6%

Überwindungsmöglichkeiten für auftretende Beeinträchtigungen bei der beruflichen Arbeit werden hauptsächlich in der „Vermehrung der Ressourcen“ und der „Verbesserung von Kommunikation / Kooperation / Teamarbeit / Vernetzung“ gesehen. Der vergleichsweise hohe sozialpolitische Anspruch von DSA kommt in der besonderen Betonung von „Öffentlichkeitsarbeit / Aufklärung / politischem Handeln“ zum Ausdruck.

Tabelle 37

MEHRFACHANTWORTEN				
		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
43 Denken Sie bitte an die möglichen <i>Beeinträchtigungen bzw. Hemmnisse</i> , die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit vorfinden. Sehen Sie für sich Möglichkeiten, diese unbefriedigenden Verhältnisse zu überwinden? Ja:	Ressourcen beschaffen (Geld, Personal, Räumlichkeiten)	Fälle	42	22
		Antworten als Spalten%	18,1%	19,8%
	Strukturelle Änderungen, weniger Bürokratie	Fälle	18	7
		Antworten als Spalten%	7,8%	6,3%
	Optimierung bei vorhandenen Gegebenheiten / Akzeptanz von Grenzen	Fälle	11	4
		Antworten als Spalten%	4,7%	3,6%
	Aufzeigen von Schwierigkeiten / Beeinträchtigungen / Verbesserungsmöglichkeiten	Fälle	22	7
		Antworten als Spalten%	9,5%	6,3%
	Motivierung der MitarbeiterInnen / Stärkung der beruflichen Identität / Reflexion / Selbstmobilisierung	Fälle	16	16
		Antworten als Spalten%	6,9%	14,4%
	Einstellungsänderung / Abgrenzung / Psychohygiene	Fälle	20	10
		Antworten als Spalten%	8,6%	9,0%
	Öffentlichkeitsarbeit / Aufklärung / politisches Handeln	Fälle	43	6
		Antworten als Spalten%	18,5%	5,4%
	Besseres Zeitmanagement	Fälle	7	3
		Antworten als Spalten%	3,0%	2,7%
	Qualifizierung / fachliche Fundierung / Information	Fälle	12	5
		Antworten als Spalten%	5,2%	4,5%
	Wechsel von Bereich / Beruf / Einrichtung	Fälle	17	8
		Antworten als Spalten%	7,3%	7,2%
	Ausgleich im Privatleben	Fälle	6	4
		Antworten als Spalten%	2,6%	3,6%
	Kommunikation / Kooperation / Teamarbeit / Vernetzung	Fälle	47	27
		Antworten als Spalten%	20,3%	24,3%
	Supervision	Fälle	23	14
		Antworten als Spalten%	9,9%	12,6%
	Anderes	Fälle	18	11
		Antworten als Spalten%	7,8%	9,9%
Prioritäten setzen	Fälle	4	1	
	Antworten als Spalten%	1,7%	0,9%	
Gesamt	Fälle	232	111	
	Antworten als Spalten%	131,9%	130,5%	

Fehlende Ressourcen werden von DSA in folgenden Ausmaßen behauptet:

	(n)
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

Zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten werden in vielfältiger Weise genannt. Auffällig ist das inhaltlich breit gefächerte Antwortverhalten, das auf sehr unterschiedliche Arbeitssituationen und Organisationsweisen schließen lässt. Beispielhaft sollen erwähnt werden: Zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten betreffen:

Vertragsbedingungen	Gesetzeslage / Gesetzesänderungen
Arbeitszeit	Zeitbudget
Strukturen der Institution / Organisation	Bürokratie
Hierarchische Verhältnisse	Dienstgeber
Arbeitsverhältnisse / Arbeitsorganisation /	Aufzeigen sozialer Missstände
Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktservice	Vorgaben der Institution / Arbeitsauftrag
Budgetierung / Maßnahmenfinanzierung	Innovative AMP
Beeinträchtigung bei der auszuführenden Arbeit	Kooperation
Neukonzeption / Umstrukturierung / Zielvorgaben	Entwicklung neuer Methoden / Durchsetzung
Politische Vorgaben / politische und	innovativer Ideen
gesellschaftliche Situation	Personalsituation
Leistungsangebot	Planungsaufgaben
KlientInnenquote / Neuaufnahme von KlientInnen	Prestige des Berufsstandes
Ressourcen für KlientInnen	

Sonstige Beeinträchtigungen finden sich als

Inkompetente Leitung	Zeitmangel
Fehlendes Verständnis seitens der Politik /	Fehlende einheitliche Ausrichtung innerhalb der
Fehlentwicklung der Politik	Institution
KlientInnenquote / zu wenig Personal	Ablehnung / Behinderung durch Behörde
Stress / Überlastung / starke psychische Belastung	Langfristige Terminvorgabe bei den Sozialämtern
Unregelmäßige Arbeitszeiten	Kooperation mit Schulen
Fehlende Möglichkeit Beratungsarbeit zu planen	Bedeutungsminderung sozialer Aspekte
Starres System / Bürokratie	Entfernung zum Arbeitsplatz
Fehlende Ressourcen / Probleme mit Fördergebern	Unzureichende Mittel für Fort- und Weiterbildung
Isolation	Dienstwagenregelung
Druck durch Vorgesetzte / Quotenvorgaben	Behördenstruktur / Behördenkooperation
Problematische KollegInnen	Unzureichende Anerkennung (der beruflichen
Fehlende Arbeitsplätze	Qualifikation)
Unsichere Arbeitsplätze	Überwiegend sitzende Tätigkeit
Mangelhafte Einschulung	Abhängigkeit von politischen Vorgaben
Hierarchie	Arbeitszeitregelung
Bild der Arbeit in den Medien	Fremdbestimmte Erfolgsvorgaben
Schlechter Verdienst	Wechsel des Arbeitsfeldes
Marktwirtschaftliche Ausrichtung	Interessenskonflikt zwischen KlientIn und Behörde
Ausgeübte Doppelfunktion	Politische Vorgaben
Mangel an AmtspsychologInnen	Feststellung psychischer Erkrankungen

Für DSP / ERZ existiert ein Mangel an folgenden Ressourcen:

	(n)
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

Zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten werden behauptet bei:

Einzelarbeit / Einzelförderung	Generelle Einschränkung der
Räumlichkeiten / Raumangebot	Gestaltungsmöglichkeiten
Möglichkeiten der Freizeitgestaltung	Arbeitsvolumen
Bürokratie	Flexibilität
Hierarchisches System	Angebotserstellung für KlientInnen
Budget / Finanzlage / finanzielle Planung	Personaleinsatz / Personalführung /
Innovationen	Personalauswahl /
	Personalbereitstellung

Weitere Einschränkungen hinsichtlich ihrer Gestaltungsmöglichkeiten sehen DSP / ERZ z.B. für folgende Bereiche: Interne Entwicklung, Zeitbudget, pädagogische Arbeit, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, betriebliche Strukturen, Dienstplangestaltung, Entscheidungen über die Betreuungsform, rechtliche Absicherung, inhaltliche Entscheidungen.

Sonstige Beeinträchtigungen sehen SozialpädagogInnen z.B. für folgende Bereiche:

Zu wenig Weiterbildung, Ideologie der Leitung, Zusammenarbeit mit den Jugendämtern, Organisationsentwicklung, zunehmende Kontrolle, fehlende Kooperation, fehlende Professionalität.

11 Weiterbildung

11.1 Weiterbildungsbedarf

Im Berufsfeld „Jugendwohlfahrt“ erscheinen DSA derzeit folgende Weiterbildungsthemen angebracht

	(n)
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
Beraterausbildung	4

Sonstige Themen:

Sozialmanagement / sozialwirtschaftliches Wissen, Pflege / Säuglingspflege, Verschuldung, Dienstrecht, EDV, Affektkontrolle, Burnout-Prävention, Sozialer Wandel / Sozialpolitik, Medien- und Interviewertraining, Organisationsstrukturen / Arbeitsabläufe, Dokumentation, Umgang mit Widerstand / unfreiwillige KlientInnen, Betriebswirtschaftliches Wissen

(< 4 Nennungen)

Im Berufsfeld „Pflege / Behinderung / Integration“ erscheinen derzeit folgende Weiterbildungsthemen angebracht:

	(n)
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

Sonstige Themen:

Gebärdensprache, Rhetorik / Gesprächsführung, Organisationswissen, Betriebswirtschaftliches Wissen, Suchterkrankungen, Integration – für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Psychologie, Burnout-Prävention, Teamarbeit, Therapeutisches Wissen, Zeitmanagement, Umgang mit Aggression, Methodenwissen, Sozial-, Lebensberatung, Betreuung / Pflege, Psychische Erkrankungen, Qualitätsmanagement, Juristisches Wissen (< 3 Nennungen)

Diplomierte SozialpädagogInnen und ErzieherInnen nennen folgende aktuelle Weiterbildungsgegenstände:

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

Sonstige Themen: Pflege, Heilpädagogische Ausbildung, Stressbewältigung, Arbeiten im Team, Burnout-Prävention, Coaching, Organisation, Motivationsförderung, Leistungsförderung, Freizeitgestaltung, Fitness / Sport, Ausbildung zum / zur DSA, LegasthietrainerIn (<4 Nennungen)

11.2 Teilnahme an und Finanzierung von Weiterbildungsveranstaltungen

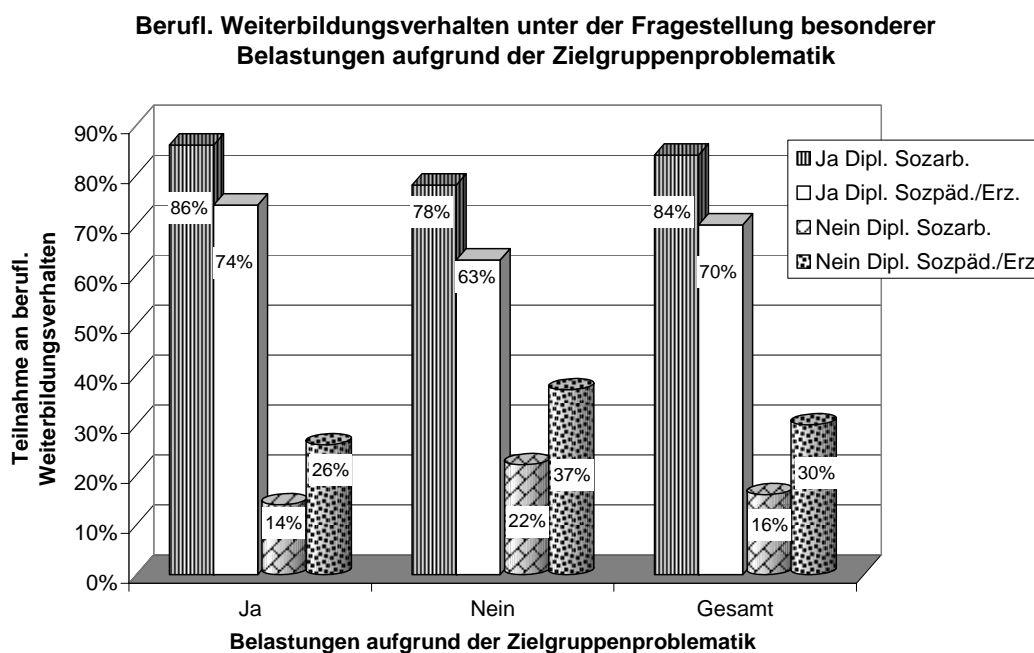
DSP / ERZ nehmen weniger häufig an berufsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen teil als DSA (65% versus 83%).

Tabelle 38

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
38. Haben Sie im Jahr 2004 an berufsorientierten Aus-/Weiterbildungen teilgenommen?	Ja	Anzahl	497	209	706
		% 01.1DSA/DSPERZ	83,1%	69,4%	78,5%
	Nein	Anzahl	101	92	193
		% 01.1 DSA/DSPERZ	16,9%	30,6%	21,5%
Gesamt		Anzahl	598	301	899
		% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

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 (vgl. Abbildung 2 bei DSA von 86% auf 78%, bei DSP / ERZ von 74% auf 63%).

Abbildung 7



Bei DSP / ERZ werden die 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 aufgrund ihrer finanziellen Situation eine Vollfinanzierung nicht möglich erscheint (vgl. Tab. 9).

Tabelle 39

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
39. Haben Sie im Jahr 2004 an berufsorientierten Aus-/Weiterbildungen teilgenommen? Und hat der Arbeitgeber die Aus-/Weiterbildung bezahlt?	Ganz	Anzahl	328	107	435
		% 01.1DSA/DSPERZ	66,3%	51,9%	62,1%
	Teilweise	Anzahl	131	56	187
		% 01.1DSA/DSPERZ	26,5%	27,2%	26,7%
	Gar Nicht	Anzahl	36	43	79
		% 01.1DSA/DSPERZ	7,3%	20,9%	11,3%
Gesamt		Anzahl	495	206	701
		% 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

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.

Tabelle 40

MEHRFACHANTWORTEN					
			01.1DSA / DSPERZ		
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
41 Welcher Art waren die Inhalte bzw. Themen der Aus- bzw. Weiterbildung?	Unmittelbar arbeitsplatzbezogen	Antworten	374	135	
		Antworten Spalten%	51,4%	44,7%	
	Eher allgemein berufsbezogen	Antworten	255	120	
		Antworten Spalten%	35,0%	39,7%	
	Nicht direkt auf Beruf DSA/DSPERZ bezogen	Antworten	99	47	
		Antworten Spalten%	13,6%	15,6%	
Gesamt	Fälle	499	217		
	Antworten	728	302		
	Antworten Spalten%	100,0%	100,0%		

11.3 Themen der absolvierten Aus- und Weiterbildung

Berufsfeld Jugendwohlfahrt

	(n)		(n)
Psychische Erkrankungen	12	Sozialraumorientierung	1
Fachspezifische Themen	29	Zeitmanagement	1
Mediation	12	Stressmanagement	3
System. Ansätze (inkl. Familientherapie)	16	Pädagogische / sozialpäd. Themen	3
EDV	4	Führungsaufgaben	4
Juristische Themen	15	Qualitätssicherung	1
Sucht / Suchtprävention	9	Produktkatalog	3
Sozialmanagement	1	Gebärdenkurs	1
Behinderung	1	Case-Management	3
Krisenintervention / Konfliktmanagement	9	Biographiearbeit mit Kindern	2
Therapeutisches Wissen	1	Schuldnerberatung	2
Beratungstechniken	5	Patchworkfamilien	2
Umgang mit Menschen fremder Kulturen	5	Kommunikation / Gesprächsführung	2
Psychologie	8	Sexueller Missbrauch	3
Gesprächsführung	4		

Berufsfeld Pflege / Betreuung

Juristische Themen	3	Pädagogisches / sonderpäd. Wissen	3
Beratung	4	Umgang mit Aggression	1
Systemische Ansätze	3	Konfliktbewältigung/Konfliktmanagement	3
Soziale Diagnostik	2	Arbeitsplatzakquisition	4
Psychische Erkrankungen	1	Entwicklungsdiagnostik	1
Fachspezifische Themen	6	Sucht / Suchtprävention	1
Therapeutisches Wissen	2	Führungsaufgaben	1
Mediation / Supervision	3	Erste Hilfe	2
Qualitätssicherung	1	Betriebswirtschaftliches Wissen	1
Gesprächsführung / Kommunikation	3		

Sozialpädagogen / -pädagoginnen / ErzieherInnen

Pädagogische Themen	22	Führungskräfteschulung	3
Kommunikation / Gesprächsführung	8	Organisation	2
Drogen / Sucht	9	Fallbesprechungen	2
Psychische Erkrankungen	8	Beratungskompetenz	4
Teamarbeit / Teamentwicklung	3	Coaching	3
Spiel und Freizeitbetreuung	3	Legasthietrainer	2
Systemische Ansätze	8	Psychologische Themen	3
Therapieausbildung	4	Heil- und Sonderpädagogik	2
Jugendarbeit	4	Sexualität und Behinderung	2
Erste Hilfe	4	Sexualität	2
Supervision	5		
Burnout-Prävention	4		
Berufliche Integration	3		
Teilleistungsschwächen	2		
Kinder nach Scheidungen	2		
Umgang mit Aggression und Gewalt	6		
Elternarbeit	3		
Fachspezifische Themen	4		
Sterbebegleitung	3		
Validation	3		
Persönlichkeitsbildung	3		
Rechtliches Wissen	3		
EDV	3		

12 Berufliche Integration und Identitätsbildung

Die berufliche Integration von Sozialarbeitern / SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen ist in besonderer Weise durch die Konfrontation mit dem Berufsalltag geprägt. Dabei wird „Praxisschock“ als verbreitetes Phänomen beschrieben, das aus der Diskrepanz von anfänglicher Begeisterung sowie „echtem Idealismus“ und Apathie und Resignation nach ersten Erfahrungen der Wirkungslosigkeit resultiert.

Professionelle Identitäten resultieren aus dem Selbstverständnis des /der Trägers / Trägerin der Berufsrolle und zugleich aus Erwartungen, die an die betreffende Person herangetragen werden. Anzunehmen ist, dass die bei SozialarbeiterInnen offenbar intensiv und häufig erfahrenen beruflichen „Behinderungen“ die Etablierung eines berufsadäquaten „professionellen“ Selbstverständnisses und den Aufbau einer positiven Berufsidentität erschweren.

Die Ausbildung beruflicher Identität wird zudem durch in vielen Arbeitsfeldern existierenden 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 (institutionelle) Hierarchiestrukturen, z.B. bedeutender Institutionen, einbezogen. Ein daraus resultierendes Prestige stützt die Identifikation mit dem Beruf und sichert positive Selbstentwürfe im Sinne berufsangemessener Identitätsbildung 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.“³⁷

³⁷ Klüsche, http://www.fh-niederrhein.de/fb06/buecher/band_09/ident.klu.html, S. 19

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 Abgestumpftheit einstellen, insbesondere dann, wenn sich die ursprünglich gegebene emotionale Empathie in administrativer Arbeit verliert.³⁸

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das hohe Burnout-Potential des Berufsstandes. Die individuellen Komponenten des Burnout-Syndroms scheinen 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.³⁹

Berufliche Habitualisierung

Berufliche Habitualisierung impliziert berufliche Identität, letztlich können die in der Folge genannten Kategorien der Stellung im Beruf und zum Gegenstand professionalisierte Sozialarbeit / Sozialpädagogik auch als (z.T.) problematische Identitätskonstrukte ausgelegt werden. Näherungsweise können nach *Ackermann* folgende Typen unterschieden werden:⁴⁰

„Die Profis“

Zeichnen sich durch wissenschaftlich orientierte Reflexion und Innovationsbereitschaft aus. Abhängig von den betrachteten Kohorten können stärker rechtliche, sozialreformerische oder klientenorientierte 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.

³⁸ Vgl. ebda.

³⁹ Vgl. Farber 1983, zit. Nach Röhrig/Reiners-Kröncke S. 31

⁴⁰ Die hier wiedergegebene Typenbildung erfolgte nach einer empirischen Untersuchung von Ackermann; vgl. Ackermann S. 171 ff.

„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 -entfaltung dominieren das Einstellungsmuster. Theorie erscheint im Gegensatz zur Praxis nicht ausreichend handlungsrelevant – für das weitere Berufsleben erscheinen „Selbstbestimmung“ und „Selbständigkeit“ als erstrebenswert.

„Die pragmatischen Idealisten“

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 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.

12.1 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.

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 Anfängersituation 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, Änderungswillen, Veränderungsmöglichkeiten und 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 z.T. 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 jetzt eine erste 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 die Formulierung folgender Hoffnung: „Alle KlientInnen werden mich lieben, weil ich gut bin und ihnen helfe.“ Die Notwendigkeit einer Distanz zur Klientel wird nun in vielen Fällen einsichtig.

Das schnelle Erreichen von Grenzen, das Ausbleiben von Erfolgserlebnissen und „größte Schwierigkeiten, Misserfolge oder Stillstand akzeptieren zu können“, mögen die Situation des / der Berufseinsteigers / -einsteigerin weiters 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, oft anzutreffende Fehlversuche „Theorie brauchbar zu machen“ und der anzunehmende Mangel an (voller) Anerkennung ergeben ein Erscheinungsbild, das an den Typus der „Orientierungslosen“ nach Ackermann erinnert.

Konstruktiv-reflektierende Sichtweise

Diese zeigt sich als sachliche Beschreibung der Situation und der Anforderungen bei Berufseintritt und kann Bewältigungsperspektiven oder berufliche Entwicklungsabsichten einschließen. Gekennzeichnet ist sie z.B. durch eine 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.“ Ebenso 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 mitunter 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 Berufidentität innerhalb der Berufsgruppe, wird auch nicht gewünscht oder verlangt.“

Mit der Wahrnehmung der begrenzten Wirkungsmöglichkeiten setzt häufig eine Relativierung idealistischer Position 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 als sehr 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 „idealen Selbst“ zurückgenommen, das sich nunmehr in Reichweite des „gegenwärtigen Selbst“ befindet. Der bei Ackermann vorgestellte Typus des „pragmatischen Idealisten“ findet hier eine ansatzweise Entsprechung.

12.2 Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSA)

Bei andauernder Berufstätigkeit stellen sich folgende hauptsächliche Reflexionsweisen ein:

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 weit reichende Berufszufriedenheit und Berufsbindung.

Kritik an der Entwicklung des Arbeitsfeldes

Die Rede ist hier häufig von „starken Abnutzungserscheinungen“ und Erschöpfungszuständen aufgrund einer sich erschwerenden Arbeitssituation. Gleichfalls findet 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 die Tendenz zur Ökonomisierung.

Beispiele der Beschreibung von Bewältigungsstrategien

Pragmatismus und Reduzierung der Erwartungshaltung

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) zum 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 Zweck 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 Segment des Berufsfeldes stellen weitere Optionen dar.

Abgrenzung /Ausgleich im Privatleben

Abgrenzungsstrategien wird eine hohe Bedeutung zugemessen. „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 jetzt 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 Berufsfeld

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 DAS 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 der Profession gilt als mögliche Entlastung; gleichzeitig wird die (mögliche) Vielfalt und der Reichtum an Abwechslung innerhalb eines Berufssegmentes betont.

12.3 Sichtweise in der Berufseinstiegsphase (DSP / ERZ)

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 Arbeitsumfeld 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“ erweisen: „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 typische für die offensichtliche Beschwerde der Lebenssituation von BerufseinsteigerInnen zeigt sich folgende Stellungnahme: „Zu Beginn der Berufsausübung 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.

Die Vorstellung eines weitgehend geregelten bzw. planbaren Arbeitsvollzuges erweist sich oft als unrealistisch: „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.“

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 – obwohl „Hilfe nicht immer angenommen wird und die persönliche Abgrenzung auch sehr anstrengend sein kann“ – doch in zwingender Weise auf Hilfe und Zuwendung angewiesen.

Hier wirkt ebenfalls eine Beeinträchtigung existierender Selbstbildsegmente, indem ursprüngliche Selbstzuschreibungen von berufsdienlichen Eigenschaften und Annahmen über Wirkungsmöglichkeiten (angenommene Grenzen des Leistbaren) angesichts der Praxissituation notwendigerweise fragwürdig werden.

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.

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 Unterstützung, die einen erfolgreichen Arbeitsvollzug erst erlauben.

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

12.4 Sichtweise nach der Berufseinstiegsphase (DSP / ERZ)

Die Kommentare über die Zeit nach der Berufseinstiegsphase zeigen eine ähnliche inhaltliche Kontur wie jene der DAS.

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 betrifft – 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.“

Kritik an der Entwicklung des Arbeitsfeldes

Explizite Beschreibungen von Erschöpfungszuständen finden sich bei SozialpädagogInnen eher selten. Die folgende – auch den Stellenwert der Profession reflektierende – Aussage ist, auch hinsichtlich ihrer Ausführlichkeit und entschiedenen Formulierung, eher als Einzelfall zu sehen: „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 des / der SP kennt kaum jemand. LehrerInnen, SozialarbeiterInnen und KindergärtnerInnen sind hingegen jedem ein Begriff. SP 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 SP nicht zugänglich gemacht werden, obwohl viele SP jahrelang mit genau diesen Problematiken betraut wurden (SA, Beratungsstellen, Jobcoaching, ...). Mit der FH für SozialarbeiterInnen wird dieser Berufsstand noch weiter ausgegrenzt! Für SP bleibt nur mehr all jenes über, das sonst niemand betreuen kann oder will. Hilfe und Ressourcen zu schaffen, ist ein Fremdwort! Schließlich scheidert 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 dem Klientel weg.“

Beispiele der Beschreibung von Bewältigungsstrategien

Pragmatismus und Reduzierung der Erwartungshaltungen

Diese Einstellung findet sich häufig und in sehr ähnlicher Formulierung: „Ich habegemerkt, dass man nur in einem kleinen vorgegebenen Rahmen ein Stückchen „Welt“ verändern kann – es gibt keine Rezepte, 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 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. Weiterbildung eröffnet nicht zuletzt 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 max. 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 erweisen sich auch bei den 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 eines notwendig 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 „mehr gefordert wird und Ideen entwickeln muss.“ Die Handlungsleitlinie der „Hilfe zur Selbsthilfe“ wird ebenso zum Ausdruck gebracht wie die Bedeutung der Vorbildfunktion.

13 Berufsbindung und berufliche Mobilität

13.1 Berufsbindung

Fast die Hälfte der DSA gibt „Berufszufriedenheit“ an, dem kommt hier die Bedeutung zu, dass sie den Beruf ein weiteres Mal wählen würden. Demgegenüber beschränkt sich „Berufszufriedenheit“ lediglich auf ein Drittel der DSP / ERZ. DSP / ERZ betonen, dass sie hinsichtlich ihrer Einsatzbereiche und hinsichtlich ihres Einkommens gegenüber DSA benachteiligt sind. Grundsätzlich ist Berufsbindung / Berufszufriedenheit angesichts der zum Ausdruck kommenden Problembehaftung jedoch als relativ hoch zu bewerten.

Tabelle 41

MEHRFACHANTWORTEN		01.1DSA / DSPERZ		
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
17_1 Würden Sie sich nochmals für eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ entscheiden? Ja / Nein Warum?	Berufszufriedenheit	Fälle	155	54
		Antworten Spalten%	48,7%	35,5%
	Wertschätzung des sozialen Kontext einer bestimmten Klientel	Fälle	7	10
		Antworten Spalten%	2,2%	6,6%
	Breite des Berufsfeldes/ Abwechslung	Fälle	28	8
		Antworten Spalten%	8,8%	5,3%
	Gute Ausbildung	Fälle	29	16
		Antworten Spalten%	9,1%	10,5%
	Persönlichkeitsentwicklung / Selbstverwirklichung	Fälle	9	14
		Antworten Spalten%	2,8%	9,2%
	Gute Berufschancen	Fälle	13	4
		Antworten Spalten%	4,1%	2,6%
	Soziales Interesse	Fälle	15	4
		Antworten Spalten%	4,7%	2,6%
	Bessere Schule / höherwertige Ausbildungsform	Fälle	18	17
		Antworten Spalten%	5,7%	11,2%
	Schlechtes Image	Fälle	1	1
		Antworten Spalten%	0,3%	0,7%
	Kaum Aufstiegs- / Umstiegchancen	Fälle	10	7
		Antworten Spalten%	3,1%	4,6%
	Zu hohe Belastungen	Fälle	17	6
		Antworten Spalten%	5,3%	3,9%
	Interesse an anderen Arbeitsgebieten / Berufen	Fälle	11	2
		Antworten Spalten%	3,5%	1,3%
	Schlechte Bezahlung	Fälle	17	10
		Antworten Spalten%	5,3%	6,6%
	Arbeitszeiten / Schichtdienst	Fälle		2
		Antworten Spalten%		1,3%
Zu praxisfern	Fälle	1		
	Antworten Spalten%	0,3%		
fehlende Akzeptanz der Ausbildung	Fälle	4	1	
	Antworten Spalten%	1,3%	0,7%	
Anderes	Fälle	31	14	
	Antworten Spalten%	9,7%	9,2%	
Abwechslung / Herausforderung	Fälle	13	4	
	Antworten Spalten%	4,1%	2,6%	
Gesamt	Fälle	318	152	
	Antworten Spalten%	119,2%	114,4%	

13.2 Berufliche Mobilität

Jeweils etwa die Hälfte der DSA und DSP / ERZ arbeiten noch bei ihrem ersten Arbeitgeber. Das heißt, dass DSA durchschnittlich 12 Jahre⁴¹ (bis zum Zeitpunkt der Befragung) ohne Arbeitgeberwechsel auskommen. Bei DSP / ERZ beträgt dieser Zeitraum aufgrund des geringeren Durchschnittsalters nur 9 Jahre. Der Rest der Befragten hat bereits mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt.

Tabelle 42

		01.1DSA / DSPERZ		Gesamt	
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
20. Haben Sie in der Folge zumindest einmal den/die Arbeitgeber gewechselt (Wechsel in andere Institution)?	Ja (ohne Angabe der Anzahl der Wechsel)	Anzahl	26	8	34
		% von 01.1DSA/DSPERZ	4,3%	2,7%	3,8%
	Ja, 1-3 mal	Anzahl	248	118	366
		% von 01.1DSA/DSPERZ	41,4%	39,2%	40,7%
	Ja, 4-6 mal	Anzahl	36	20	56
		% von 01.1DSA/DSPERZ	6,0%	6,6%	6,2%
	Ja, mehr als 6 mal	Anzahl	6		6
		% von 01.1DSA/DSPERZ	1,0%		0,7%
	Nein	Anzahl	283	155	438
		% von 01.1DSA/DSPERZ	47,2%	51,5%	48,7%
	Gesamt	Anzahl	599	301	900
		% von 01.1DSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

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

Antworthäufungen finden sich hier beim Bestreben nach einem „besseren Arbeitsklima“, im Wunsch nach einem „höheren Einkommen“, in der Erwartung eines „höheren Einkommens“ sowie in der Aussicht auf „günstigere Arbeitszeiten“. DSP / ERZ wechseln jedoch eher den Arbeitgeber, um „günstigere Arbeitszeiten“ zu erreichen. „Arbeitsplatzsicherheit“ (12% bei DAS und 16% bei DSP / ERZ) sowie „besseres Image“ (12% bei DSA und 8% bei DSP / ERZ) treten in den Hintergrund. Ebenso wenig scheint eine Veränderung beruflicher

⁴¹ Alter zum Zeitpunkt der Befragung: Dipl. Soz. Arb. 39 Jahre und Dipl. Soz.päd./Erz. 36 Jahre minus des durchschnittlichen Alters bei Abschluss der Ausbildung bei beiden Untersuchungsgruppen: 27 Jahre.

Bedingungen maßgeblich zu sein. Relativ geringe Prozentsätze ergeben sich auch für „höheres soziales Engagement“, „intensivere Arbeit / Kontakt mit der Klientel“ bzw. „größere Distanz zur Klientel“.

„Sonstige Gründe“ für einen Arbeitgeber- / Auftraggeberwechsel finden sich primär als „Umzug“ und als Aussicht auf einen „Wechsel in ein anderes / interessanteres Tätigkeitsfeld“.

Tabelle 43

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.1DSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
21 Bitte geben Sie den Grund / die Gründe für Ihren letzten Arbeitgeberwechsel bzw. Wechsel des Auftraggebers (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag) an:	Bessere Teamarbeit	Fälle	70	27
		Antworten als Spalten%	22,2%	18,4%
	Größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	Fälle	37	23
		Antworten als Spalten%	11,7%	15,6%
	Höheres Einkommen	Fälle	65	38
		Antworten als Spalten%	20,6%	25,9%
	Kündigung	Fälle	10	10
		Antworten als Spalten%	3,2%	6,8%
	Weniger problematische Klientel	Fälle	44	21
		Antworten als Spalten%	13,9%	14,3%
	Größere Distanz zur Klientel	Fälle	29	12
		Antworten als Spalten%	9,2%	8,2%
	Günstigere Arbeitszeit	Fälle	61	46
		Antworten als Spalten%	19,3%	31,3%
	Arbeitsplatz ging verloren / Projektende	Fälle	40	19
		Antworten als Spalten%	12,7%	12,9%
	Höheres soziales Engagement	Fälle	33	21
		Antworten als Spalten%	10,4%	14,3%
	Höheres Ansehen	Fälle	37	11
		Antworten als Spalten%	11,7%	7,5%
Intensivere Arbeit / Kontakt mit Klientel	Fälle	43	15	
	Antworten als Spalten%	13,6%	10,2%	
Generell besseres Arbeitsklima	Fälle	75	40	
	Antworten als Spalten%	23,7%	27,2%	
Sonstige Gründe	Fälle	162	60	
	Antworten als Spalten%	51,3%	40,8%	
Gesamt	Fälle	316	147	
	Antworten als Spalten%	223,5%	233,4%	

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

Tabelle 44

		01.IDSA / DSPERZ		Gesamt	
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
22 Wechsel des Aufgabenbereiches innerhalb der Tätigkeit als DSA / DSP / ERZ	Ja (ohne Angabe der Häufigkeit)	Anzahl	25	9	34
		% von 01.IDSA/DSPERZ	4,2%	3,0%	3,8%
	1-3 mal	Anzahl	218	88	306
		% von 01.IDSA/DSPERZ	36,8%	29,4%	34,3%
	4-6 mal	Anzahl	19	12	31
		% von 01.IDSA/DSPERZ	3,2%	4,0%	3,5%
	Mehr als 6 mal	Anzahl	4	3	7
		% von 01.IDSA/DSPERZ	0,7%	1,0%	0,8%
	Nein	Anzahl	326	187	513
		% von 01.IDSA/DSPERZ	55,1%	62,5%	57,6%
	Gesamt	Anzahl	592	299	891
		% von 01.IDSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Gründe für einen Wechsel des Tätigkeitsbereiches liegen mit „höherem Einkommen“, „bessere Teamarbeit“, Möglichkeit einer „intensiveren Arbeit / eines direkten Kontaktes mit 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% DAS, 14% DSP / ERZ) und des „Wechsels in die Führungsebene“ (17% DAS, 22% DSP / ERZ).

Tabelle 45

MEHRFACHANTWORTEN				
			01.1DSA / DSPERZ	
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ
23 Bitte geben Sie den Grund / die Gründe für Ihren letzten Wechsel des Aufgabenbereiches an:	Höheres Einkommen	Fälle	43	28
		Antworten als Spalten%	16,5%	25,2%
	Bessere Teamarbeit	Fälle	50	16
		Antworten als Spalten%	19,2%	14,4%
	Weniger problematische Klientel	Fälle	24	10
		Antworten als Spalten%	9,2%	9,0%
	Intensivere Arbeit / direkter Kontakt mit der Klientel	Fälle	35	17
		Antworten als Spalten%	13,4%	15,3%
	Arbeitsplatz verloren / Projektende	Fälle	31	14
		Antworten als Spalten%	11,9%	12,6%
	Höheres Ansehen	Fälle	32	6
		Antworten als Spalten%	12,3%	5,4%
	Sonstige Gründe	Fälle	169	69
		Antworten als Spalten%	64,8%	62,2%
	Gesamt	Fälle	261	111
		Antworten als Spalten%	147,31%	144,1%

Ungefähr ein Viertel der DSA und 30% der DSP / ERZ sind mit ihrem derzeitigen Beruf ausreichend zufrieden, sodass keine berufliche Alternative angedacht wird. Wie Abbildung 3 zeigt, ist weiters zu vermuten, dass die Chancen für Berufswechsel – bedingt durch ein relativ hohes Durchschnittsalter (39 und 36 Jahre) als eingeschränkt wahrgenommen werden. Der hohe Anteil an DSA, die sich vorstellen können, den Beruf zu wechseln, aber keine konkreten Absichten angeben (65 %), kann auch als altersabhängig interpretiert werden. Der Unterschied zu DSP / ERZ mit unkonkreten Wechselabsichten (53%) ist gleichfalls – wegen des geringeren Durchschnittalters – zu relativieren. 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. Abb. 8 u. 9).

Tabelle 46

		01.IDSA / DSPERZ		Gesamt	
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
47 Wenn Sie an ihre berufliche Zukunft denken:	Berufswechsel ausgeschlossen	Anzahl	140	84	224
		% von 01.IDSA/DSPERZ	24,3%	29,6%	26,0%
	Berufswechsel vorstellbar, nicht konkret	Anzahl	372	149	521
		% von 01.IDSA/DSPERZ	64,5%	52,5%	60,5%
	Konkrete Absichten für Berufswechsel	Anzahl	65	51	116
		% von 01.IDSA/DSPERZ	11,3%	18,0%	13,5%
Gesamt		Anzahl	577	284	861
		% von 01.IDSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

Abbildung 8

DiplomsozialarbeiterInnen: Vergleich Geburtsjahr mit Absicht zu einem Berufswechsel

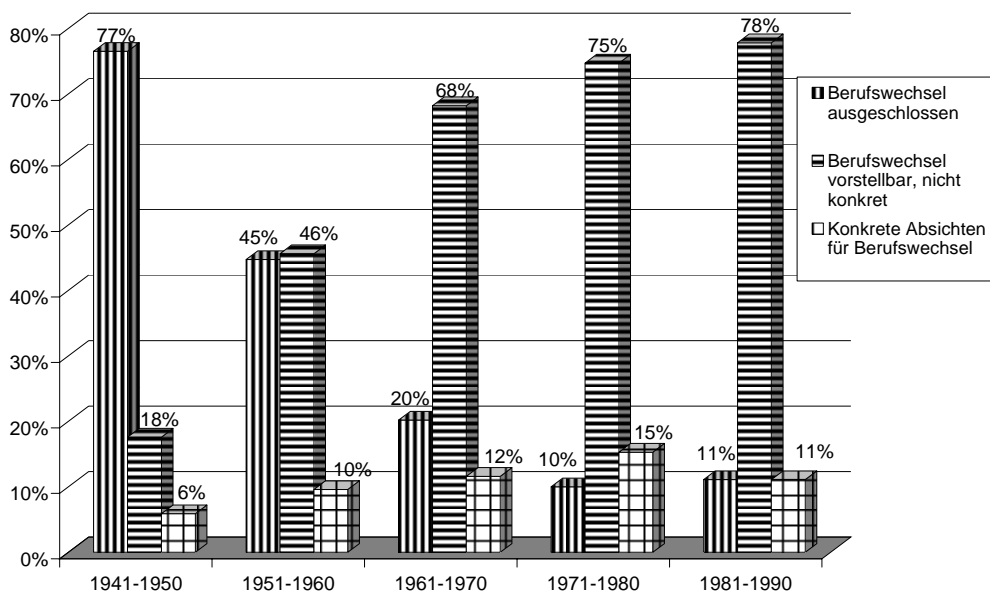
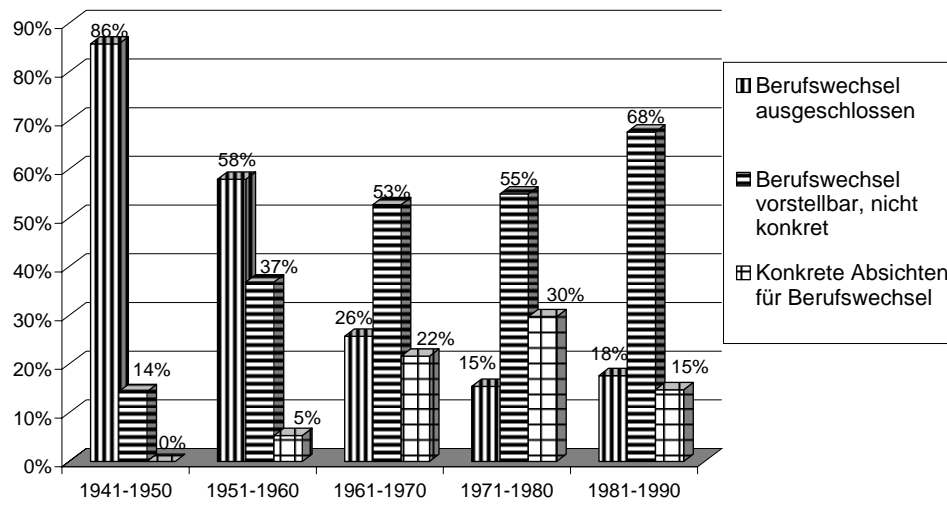


Abbildung 9⁴²

DiplomsozialpädagogInnen/ ErzieherInnen: Vergleich Geburtsjahr mit Absicht zu einem Berufswechsel



⁴² Die %-Angaben der Geburtsklasse 1941-1945 sind aufgrund der geringen Anzahl ungenau.

14 Angemessenheit der Entlohnung und Verdienst

14.1 Angemessenheit der Entlohnung

Weniger DSA als DSP / ERZ fühlen sich angemessen entlohnt.

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

Tabelle 47

			01.1DSA / DSPERZ		Gesamt
			Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ	
45 Fühlen Sie sich angemessen entlohnt?	Ja	Anzahl	268	156	424
		% von 01.1DSA/DSPERZ	47,0%	55,1%	49,7%
	Nein	Anzahl	302	127	429
		% von 01.1DSA/DSPERZ	53,0%	44,9%	50,3%
Gesamt	Anzahl		570	283	853
	% von 45 Angemessenheit der Entlohnung		66,8%	33,2%	100,0%
	% von 01.1DSA/DSPERZ		100,0%	100,0%	100,0%

14.2 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 Nettoverdienste von DSP / ERZ und DSA berechnet, so ergeben sich folgende Werte:

Summe des gesamten Verdienstes (VZ, TZ, etc.):

DSA – Median: €1.500,-, Mittelwert: €1503, 54

DSP / ERZ – Median: €1.500,-, Mittelwert: €1439,20

Die Werte sind nur bedingt vergleichbar; ein konkreteres Bild ergibt der Einkommens-Vergleich bei unbefristeten Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen:

DSA – Median: €1.600,-, Mittelwert: €1693,83

DSP / ERZ – Median: €1.575,-, Mittelwert: €1604,66

Hier zeichnet sich ein Unterschied zwischen den Nettoeinkommen der jeweiligen Untersuchungsgruppen ab. Zu beachten bleibt das niedrigere Durchschnittsalter der DSP / ERZ und die dadurch geringere Progression im Erwerbsverlauf.

Tabelle 48

		01.IDSA / DSPERZ			Gesamt
		Dipl. Sozialarb.	Dipl. Sozialpäd.+ERZ		
49 Monatlicher Nettoverdienst	bis €500 monatl.	Anzahl	8	7	15
		% von 01.IDSA/DSPERZ	1,5%	2,8%	1,9%
	€501 - 750 monatl.	Anzahl	5	4	9
		% von 01.IDSA/DSPERZ	,9%	1,6%	1,1%
	€751 - 1000 monatl.	Anzahl	42	25	67
		% von 01.IDSA/DSPERZ	7,8%	10,2%	8,5%
	€1001 - 1250 monatl.	Anzahl	82	33	115
		% von 01.IDSA/DSPERZ	15,2%	13,4%	14,6%
	€1251 - 1500 monatl.	Anzahl	185	83	268
		% von 01.IDSA/DSPERZ	34,3%	33,7%	34,1%
	€1501 - 1750 monatl.	Anzahl	86	49	135
		% von 01.IDSA/DSPERZ	15,9%	19,9%	17,2%
	€1751 - 2000 monatl.	Anzahl	100	37	137
		% von 01.IDSA/DSPERZ	18,5%	15,0%	17,4%
	über €2000 monatl.	Anzahl	32	8	40
		% von 01.IDSA/DSPERZ	5,9%	3,3%	5,1%
	Gesamt	Anzahl	540	246	786
		% von 01.IDSA/DSPERZ	100,0%	100,0%	100,0%

15 Auswertung nach dem Geschlecht

15.1 Sozial-berufliche Daten

Etwa drei Viertel der DSA / DSP / ERZ sind weiblich, etwa ein Viertel ist männlich. Vergleicht man mit den Ergebnissen des Mikrozensus (Statistik Austria 2006⁴³), so ergeben sich für den Beschäftigungsbereich etwa 23% männliche Erwerbstätige und 78% weibliche. Die Geschlechterverteilung zeigt sich demnach als repräsentativ gelten.

Tabelle 49

2. Geschlecht			
		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Weiblich	671	73,6
	Männlich	176	19,3
	Gesamt	847	92,9
Fehlend		65	7,1
Gesamt		912	100,0

Zwischen Männern und Frauen ergibt sich in der Verteilung nach dem Alter kein markanter Unterschied.

Tabelle 50

2. Geschlecht					
		Weiblich		Männlich	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
v_3Alter nach Altersklassen (Referenz 2006)	21-30 Jahre	137	22,8%	31	20,0%
	31-40 Jahre	205	34,2%	57	36,8%
	41-50 Jahre	188	31,3%	51	32,9%
	über 50 Jahre	70	11,7%	16	10,3%
Gesamt		600	100,0%	155	100,0%

Ebenso zeigt die Lebenssituation der befragten DSA / DSP / ERZ hinsichtlich der Verteilung nach dem Geschlecht keinen markanten Unterschied.

Allein leben 30% der Frauen und 27% der Männer. Bei den Eltern leben 7% der Männer und 9% der Frauen (Durchschnittsalter 37,5 Jahre).

⁴³ Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006, Mikrozensus Arbeitskräfteergebnisse, S. 26.

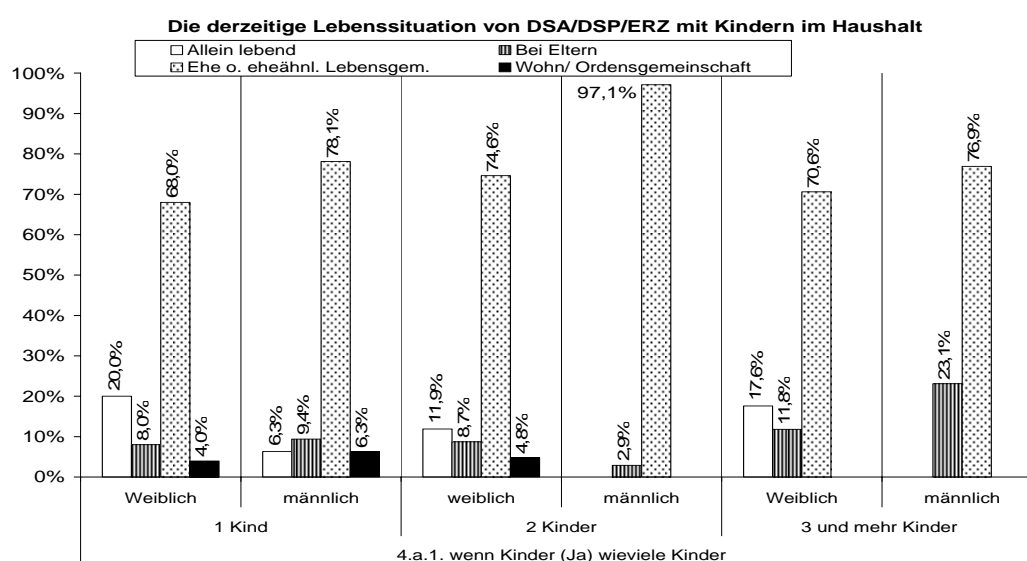
Eheliche oder eheähnliche Lebensgemeinschaften sind zwischen Frauen (57%) und Männern (63%) annähernd gleich verteilt. Wohngemeinschaften bzw. Ordensgemeinschaften werden von 4% der Frauen und 4% der Männer angegeben.

Kinder im Haushalt finden sich bei Frauen und Männern zu etwa gleichen Anteilen (47% bzw. 49%).

Etwa 16%⁴⁴ aller Frauen die Kinder haben, leben mit diesen allein; demgegenüber leben nur etwa 2,5% der Männer mit Kindern allein. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung in den entsprechenden Altersklassen (20 bis 39 Jahre) existieren 4,7% allein erziehenden Frauen und 0,2% allein erziehende Männer.⁴⁵ Hier wird ersichtlich, dass ein wesentlich höherer Anteil an Frauen, die als DSA / DSP / ERZ arbeiten, allein erziehende Mütter sind, als dies durchschnittlich 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 2 und 3 Kindern im Haushalt ändert sich das Verhältnis Vollzeit / Teilzeit; hier überwiegt die Teilzeitarbeit. Weiter unten wird noch ausführlicher auf die Form der Beschäftigung und das Geschlecht einzugehen sein.

Abbildung 10



⁴⁴ Eigene Berechnungen: Siehe Kreuztabelle 4. Derzeitige Lebenssituation * 4.a.1. wenn Kinder (Ja) wie viele Kinder * 2. Geschlecht.

⁴⁵ Siehe Statistik Austria, Lebensformen nach Alter - Jahresdurchschnitt 2006
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/lebensformen/index.html

15.2 Arbeitsverhältnis und Arbeitsbereich

Etwa jeder / r Fünfte DSA / DSP / ERZ (18%) ist pragmatisiert und besitzt damit einen relativ gesicherten Arbeitsplatz; für Frauen trifft dies geringfügig häufiger zu.

Frauen weisen einen wesentlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung auf. Im Durchschnitt der Bevölkerung beträgt die Teilzeitquote bei Frauen bei 40%; bei Männern 7%.⁴⁶

43% der weiblichen DSA / DSP / ERZ arbeiten in Teilzeit (unbefristet, befristet oder geringfügig beschäftigt), das entspricht in etwa dem Durchschnitt der österreichischen Bevölkerung. Bei männlichen DSA / DSP / ERZ beträgt die Teilzeitquote 27% und liegt damit deutlich über dem österreichischen Durchschnittswert von 6,5%. Die durchschnittliche Arbeitszeit inklusive Vor- und Nachbereitungszeiten ist erwartungsgemäß bei Männern wesentlich höher; 79% arbeiten mehr als 36 Stunden pro Woche, bei den Frauen sind es lediglich 61%.⁴⁷

Tabelle 51

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
26 Form der derzeitigen Beschäftigung	Pragmatisiert	126	18,9%	30	17,3%
	Teilzeit unbefristet	231	34,7%	35	20,2%
	Neuer Selbständiger	18	2,7%	5	2,9%
	Vollzeit unbefristet	268	40,3%	100	57,8%
	Teilzeit befristet	48	7,2%	11	6,4%
	Freier Dienstvertrag	26	3,9%	12	6,9%
	Vollzeit befristet	50	7,5%	10	5,8%
	Geringfügig beschäftigt	8	1,2%	1	,6%
	Selbständig	22	3,3%	7	4,0%
	Ehrenamtlich	20	3,0%	5	2,9%
Gesamt	665	122,9%	173	124,9%	

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

Tabelle 52

⁴⁶ Siehe in diesem Zusammenhang Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2006, S. 57f.

⁴⁷ Siehe Tabelle zu Frage 27: Durchschnittliche Arbeitszeit Std./W. inklusive Vor- und Nachbereitungszeiten nach Geschlecht, in: Anhang, Tabellen, Auswertung nach dem Geschlecht

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
30 Rechtsform der Organisation / Institution	Öffentliche Einrichtung	355	54,4%	73	42,2%
	Verein mit bundesweitem Wirkungskreis	70	10,7%	21	12,1%
	Verein mit regionalem Wirkungskreis	155	23,8%	47	27,2%
	Kirchliche / politische Organisation	41	6,3%	14	8,1%
	Sonstiges	67	10,3%	32	18,5%
Gesamt		652	105,5%	173	108,1%

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).

Tabelle 53

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
35_1 Betreuen Sie derzeit in unmittelbarer Weise bestimmte KlientInnen bzw. bestimmte KlientInnengruppen	(Pflege) Kinder / Eltern / Familie	361	57,2%	76	46,6%
	Menschen mit körperlicher/ geistiger Behinderung	65	10,3%	12	7,4%
	Personen mit finanziellen Problemen	10	1,6%	12	7,4%
	Suchterkrankte	26	4,1%	4	2,5%
	Obdachlose	16	2,5%	11	6,7%
	Personen mit Migrationshintergrund	15	2,4%	4	2,5%
	Gewaltopfer	17	2,7%		
	Alte Menschen	21	3,3%		
	Menschen m. psychischen Krankheiten	58	9,2%	20	12,3%
	Verhaltensauffällige. Kinder / Jugendliche	33	5,2%	13	8,0%
	SozialhilfeempfängerInnen	5	,8%	1	,6%
	Erwerbslose	39	6,2%	7	4,3%
	Haftentlassene	7	1,1%	4	2,5%
	Andere	35	5,5%	6	3,7%
Gesamt		631	112,2%	163	104,3%

15.3 Unterbrechung der Berufstätigkeit

Bei Frauen resultieren Unterbrechungen der Berufstätigkeit überwiegend aus Kinderbetreuung (mehr als 60%). Bei Männern überwiegen (ca. jeder 3.) aus Arbeitslosigkeitsperioden. Ebenso gibt jeder 3. Unterbrechungen an, die nicht auf

Arbeitslosigkeit oder Kinderbetreuung zurückzuführen sind. Dazu zählen „Höherqualifizierung“, „Weiterbildung“ und „andere Berufstätigkeit“.

Tabelle 54

		2. Geschlecht			
		Weiblich	Männlich	Gesamt	
14.1 Sind Sie seither durchgängig als DSA/DSP/ERZ beschäftigt gewesen? Bei Nein geben Sie bitte die Unterbrechungen an	Kinderbetreuung	Anzahl	161	14	175
		Spalten%	48,6%	20,3%	43,8%
	Arbeitsloskeitsperiode	Anzahl	43	19	62
		Spalten%	13,0%	27,5%	15,5%
	sonstiges	Anzahl	37	24	61
		Spalten%	11,2%	34,8%	15,3%
	Kinderbetreuung + Arbeitsloskeitsperiode	Anzahl	34	4	38
		Spalten%	10,3%	5,8%	9,5%
	Kinderbetreuung + sonstiges	Anzahl	16		16
		Spalten%	4,8%		4,0%
	Arbeitsloskeitsperiode + sonstiges	Anzahl	26	6	32
		Spalten%	7,9%	8,7%	8,0%
	Kinderbetreuung + Arbeitsloskeitsperiode + sonstiges	Anzahl	14	2	16
		Spalten%	4,2%	2,9%	4,0%
Gesamt	Anzahl	331	69	400	
	Spalten%	100,0%	100,0%	100,0%	

15.4 Ausbildung und Vorbildung

Sowohl weibliche als auch die männliche DAS / DSP / ERZ haben zum überwiegenden Anteil die Matura absolviert. Dieser Abschluss ist die grundlegende Zugangsqualifikation zu den sozialen Berufen in der Studie, bei DSA ist er verpflichtend. Auffällig ist der relativ hohe Anteil an männlichen DSP / ERZ die „nur“ eine Lehre absolviert haben. Nur bedeutet in diesem Zusammenhang, dass männlichen DSP / ERZ eine weitere Qualifizierung wie etwa Matura oder Studienberechtigungsprüfung benötigten. 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 (vgl. Tab. 50).

Tabelle 55

Kreuztabelle					
			2. Geschlecht		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
5. Geben Sie bitte Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung (außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ) an:	Hauptschule / Polytechnische Schule	Anzahl	37	6	43
		% von 2. Geschlecht	5,7%	3,5%	5,2%
		% der Gesamtzahl	4,5%	,7%	5,2%
	Lehre	Anzahl	29	27	56
		% von 2. Geschlecht	4,5%	15,6%	6,8%
		% der Gesamtzahl	3,5%	3,3%	6,8%
	Berufsbildende Mittlere Schule	Anzahl	41	6	47
		% von 2. Geschlecht	6,3%	3,5%	5,7%
		% der Gesamtzahl	5,0%	,7%	5,7%
	Berufsbildende Höhere Schule	Anzahl	162	31	193
		% von 2. Geschlecht	25,0%	17,9%	23,5%
		% der Gesamtzahl	19,8%	3,8%	23,5%
	Allgemeinbildende Höhere Schule	Anzahl	298	72	370
		% von 2. Geschlecht	46,1%	41,6%	45,1%
		% der Gesamtzahl	36,3%	8,8%	45,1%
	Fachhochschule	Anzahl	15	6	21
		% von 2. Geschlecht	2,3%	3,5%	2,6%
		% der Gesamtzahl	1,8%	,7%	2,6%
	Universität	Anzahl	44	14	58
		% von 2. Geschlecht	6,8%	8,1%	7,1%
		% der Gesamtzahl	5,4%	1,7%	7,1%
	Sonstige Schulen	Anzahl	21	11	32
		% von 2. Geschlecht	3,2%	6,4%	3,9%
		% der Gesamtzahl	2,6%	1,3%	3,9%
Gesamt	Anzahl	647	173	820	
	% von 2. 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. Das gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Die Anteile an Universitäts- bzw. HochschulabsolventInnen liegen etwa im österreichischen Durchschnitt.

Tabelle 56⁴⁸

2006	Pflichtschule	Lehre	Berufsbildende Mittlere Schule	Allgemeine und Berufsbildende höhere Schule	Universität, Hochschule
Erwerbstätige Österreich	16,5%	40,2%	13,8%	16,0%	13,4%
DSA/DSP/ERZ	4,9%	6,6%	5,7%	66,3%	9,1%
Frauen ³	19,2%	29,8%	19,5%	17,4%	14,2%
Frauen	5,7%	4,5%	6,3%	71,1%	9,1%
Männer ³	14,3%	48,9%	9,0%	14,9%	12,9%
Männer	3,5%	15,6%	3,5%	59,5%	11,6%

⁴⁸ Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2006, Statistik Austria, S. 21.

Männer besitzen häufiger bereits vor der Ausbildung eine berufliche Qualifikation. Auch ist von Bedeutung, dass bei Männern zu 16% die Lehrausbildung die höchste abgeschlossene Ausbildung ist. Damit benötigt jeder Sechste eine Zusatzqualifikation, um die Ausbildung im erstrebten Sozialberuf antreten zu können. Da für die Ausbildung zum DSA eine Matura vorausgesetzt wird, hatte somit etwa jede / r 5. SozialarbeiterIn eine Zugangsqualifikation nachzuweisen. Bei Frauen beschränkt sich dieser Anteil auf ca. 10%.

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

Tabelle 57

Kreuztabelle					
			2. Geschlecht		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
6. Vor der Ausbildung DSA / DSP / ERZ eine abgeschlossene Berufsausbildung?	Nein	Anzahl	433	93	526
		% von 2. Geschlecht	65,3%	53,1%	62,8%
	Ja	Anzahl	230	82	312
		% von 2. Geschlecht	34,7%	46,9%	37,2%
Gesamt	Anzahl	663	175	838	
	% von 2. Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der abgeschlossenen Berufsausbildungen vor der eigentlichen Ausbildung zum / zur DSA / DSP / ERZ zeigt folgende Auffälligkeiten:

Tabelle 58

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
6.1 Wenn abgeschlossene Berufsausbildung, welche?	Einzelhandel	14	6,4%	9	11,1%
	Kindergartenpädagogik / Kleinkindbetreuung	36	16,4%	2	2,5%
	Metall			7	8,6%
	Holz	1	,5%	6	7,4%
	Pädagogik / Sonderpädagogik / Sozialpädagogik	15	6,8%	4	4,9%
	Gastronomie / Tourismus	24	11,0%	3	3,7%
	Büro / kaufmännischer Bereich	84	38,4%	19	23,5%
	Technischer Bereich	9	4,1%	18	22,2%
	Pflege / Gesundheit / Betreuung	15	6,8%	4	4,9%
	Sozialarbeit	2	,9%		
	Anderes	35	16,0%	14	17,3%
Gesamt	219	107,3%	81	106,2%	

Bei den abgeschlossenen Berufsausbildungen zeigen sich geschlechtstypische Muster: Frauen sind häufig im pädagogischen Bereich, im Bürobereich oder im kaufmännischen Bereich zu finden, Männer dagegen im Metall-, Holz- oder Technikbereich.

Auch die Angaben zum Erwerb von Fähigkeiten, Qualifikationen und Wissensbeständen, die vor der Ausbildung erworben wurden, zeigen im Wesentlichen ein spezifisches Verteilungsmuster zwischen Männern und Frauen: Wenn DSA / DSP / ERZ vor ihrer Ausbildung berufstätig waren, arbeiteten Frauen häufiger als Bürokräfte und im pädagogischen Bereich, Männer waren vermehrt in technischen Arbeitsfeldern tätig.

Auf die Frage nach einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis während der Ausbildung gaben mehr als die Hälfte (60%) der Frauen an, nicht beschäftigt gewesen zu sein. Mehr als die Hälfte der Männer (53%) gingen 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 hat jedoch keine längeren Ausbildungszeiten für Männer zur Folge.

Tabelle 59

Kreuztabelle					
			2. Geschlecht		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
11. Gingen Sie während der Ausbildung einer bezahlten Beschäftigung nach?	Nein	Anzahl	396	82	478
		% von 2. Geschlecht	60,0%	47,1%	57,3%
	Ja	Anzahl	264	92	356
		% von 2. Geschlecht	40,0%	52,9%	42,7%
Gesamt	Anzahl		660	174	834
	% von 2. Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl		79,1%	20,9%	100,0%

Hinsichtlich des Abschlussjahres der Ausbildung ist ein Altersunterschied zwischen Männern und Frauen festzustellen. Frauen beenden ihre Ausbildung im Durchschnitt mit 25,1 Jahren, Männer mit 27,7 Jahren. Somit beträgt der Altersunterschied mehr als 2 ½ Jahre.

Tabelle 60

2. Geschlecht * 13.Abschlussjahr der Ausbildung zum DSA / DSP / ERZ							
2. Geschlecht		13.Abschlussjahr der Ausbildung zum DSA / DSP / ERZ					Gesamt
		1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	
Weiblich	Anzahl	10	92	139	224	184	649
	% von 2. Geschlecht	1,5%	14,2%	21,4%	34,5%	28,4%	100,0%
Männlich	Anzahl	2	23	41	65	37	168
	% von 2. Geschlecht	1,2%	13,7%	24,4%	38,7%	22,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	12	115	180	289	221	817
	% von 2. Geschlecht	1,5%	14,1%	22,0%	35,4%	27,1%	100,0%
	% von 13.Abschlussjahr der Ausbildung zum DSA / DSP / ERZ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Tabelle 61

Kreuztabelle					
		2. Geschlecht		Gesamt	
		Weiblich	Männlich		
14. Sind Sie seither durchgängig als DSA/DSP/ERZ beschäftigt gewesen?	Ja	Anzahl	341	105	446
		% von 2. Geschlecht	52,0%	60,7%	53,8%
	Nein	Anzahl	315	68	383
		% von 2. Geschlecht	48,0%	39,3%	46,2%
Gesamt	Anzahl	656	173	829	
	% von 2. Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

15.5 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 folgt „fachliches Interesse“ (62% bei Frauen u. 55% bei Männern) und „besondere Neigung zum Beruf“. Soziale und sozialberuflichen Aspekte stehen bei der Entscheidung für die Berufe DSA / DSP / ERZ im Vordergrund. Von geringer Bedeutung erweist sich die Sicherung des Lebensstandards (Karriere, Arbeitsplatzchancen, gesicherter Berufsverlauf, voraussehbare, planbare Berufslaufbahn).

Auch die Bedeutung der „Arbeit vor persönlichem Problemhintergrund“ ist bei Männern und Frauen in geringer Weise ausgeprägt. Häufig werden 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-

gesellschaftliche⁴⁹ Motive für die Berufsentscheidung gelten verstärkt bei Männern. Frauen führen als Kriterien vermehrt „fachliches Interesse“ und der „Neigung zum Sozialberuf“ an.

Tabelle 62

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
10 Kreuzen Sie bitte jene Gründe an, die Sie bewegen haben, eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ zu beginnen:	Gute Arbeitsplatzchancen	128	19,4%	43	24,7%
	Soziale Kontakte waren wichtig	305	46,3%	74	42,5%
	soziales Engagement / humanitäre Motive	507	76,9%	144	82,8%
	politisches Engagement	102	15,5%	39	22,4%
	Gesellschaftskritische Einstellung	269	40,8%	82	47,1%
	Interesse für theoretische Inhalte	161	24,4%	43	24,7%
	Gesicherter Berufsverlauf	40	6,1%	10	5,7%
	Voraussehbare planbare Berufslaufbahn	31	4,7%	10	5,7%
	Arbeit vor persönlichem Problemhintergrund bedeutend	67	10,2%	18	10,3%
	Vorbildwirkung durch andere Personen	110	16,7%	25	14,4%
	Fachliches Interesse	407	61,8%	95	54,6%
	Selbstverwirklichung	100	15,2%	28	16,1%
	Karriere bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.	10	1,5%	7	4,0%
	Besondere Neigung zum Sozialberuf	372	56,4%	79	45,4%
	erzieherische pädagogische Ambitionen	168	25,5%	52	29,9%
	Andere Gründe	54	8,2%	21	12,1%
Gesamt	659	429,6%	174	442,5%	

15.6 Berufsfindung

DSA / DSP / ERZ finden (zu 42%) überwiegend über „Kontakte während der Ausbildung“ ihre erste Beschäftigung. An zweiter Stelle sind „Kontakte mit Freunden, Bekannten und Verwandten“ von Bedeutung (22%). Danach folgen „Stellenausschreibungen“ (18%) und „Blindbewerbungen“ (13%). „Job-Inserat“ in Tageszeitung oder in einer Wochenzeitschrift wird von 8% der Befragten angegeben.

Auffallend ist die stärker ausgeprägte Vermeidung eines direkten und aktiven „Zugehens“ auf den potenziellen Arbeitgeber. (Ausnahme ist hier die Blindbewerbung). Die Nutzung informeller Kontakte während der Ausbildung und die Anbahnung durch Freunde, Bekannte und Verwandte sind mit insgesamt 65% die häufigsten und erfolgreichsten Suchverfahren.

⁴⁹ Soziales Engagement/humanitäre Motive, politisches Engagement, gesellschaftskritische Einstellung

Insbesondere Männer finden die erste Beschäftigung als DSA / DSP / ERZ zum überwiegenden Teil über informelle Kontakte (82% und 60% der Frauen). Frauen bevorzugen demgegenüber formalen Suchstrategien wie „Stellenausschreibungen“, „Stellenanzeigen in Tageszeitungen und Wochenzeitschriften“ oder „Blindbewerbungen“ (42% der Frauen und 29% der Männer).

Tabelle 63

MEHRFACHANTWORTEN					
2. Geschlecht					
Weiblich					
Männlich					
Fälle					
Antworten als Spalten%					
Fälle					
Antworten als Spalten%					
24 Auf welche Weise haben Sie Ihre erste Beschäftigung als DSA/DSP/ERZ gefunden?	Kontakte während der Ausbildung	261	39,4%	93	53,4%
	Stellenausschreibung	123	18,6%	24	13,8%
	Durch Freunde, Bekannte, Verwandte	139	21,0%	47	27,0%
	Eigenes Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	3	,5%	1	,6%
	Eigenes Inserat in Fachzeitschrift			1	,6%
	Eigenes Inserat im Internet	4	,6%	1	,6%
	Durch ein Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	60	9,1%	9	5,2%
	Durch ein Inserat in Fachzeitschrift	7	1,1%	1	,6%
	AMS	18	2,7%	5	2,9%
	Blindbewerbungen	92	13,9%	17	9,8%
	Sonstiges	73	11,0%	21	12,1%
Gesamt	662	117,8%	174	126,4%	

Das Suchverhalten bezüglich des derzeitigen Arbeitsplatzes (wenn dieser nicht die erste Beschäftigung ist) unterscheidet sich von jenem anlässlich der Erstbeschäftigung durch folgende Sachverhalte: Informelle Kontakte haben zwar nach wie vor einen hohen Stellenwert; Frauen und Männer benutzen diese Strategie jedoch zu beinahe gleichen Anteilen (50% der Frauen und 56% der Männer). Damit zeigt sich für beide Geschlechter ein Bedeutungsverlust dieser Strategie (bei Männern ergibt sich eine Abnahme um 26%, bei Frauen um 10%).

Frauen suchen nun eher über Freunde, Bekannte und Verwandte (+ 8,0%) und liegen damit geringfügig vor den Männern (29% der Frauen und 24% der Männer). Bei Männern nimmt die Bedeutung von Stellenausschreibung um 8% zu.

Tabelle 64

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
25 Auf welche Weise haben Sie Ihren <u>derzeitigen Arbeitsplatz</u> gefunden, sofern es <u>nicht Ihre erste Beschäftigung</u> ist?	Kontakt über vorhergehende Beschäftigung	84	21,4%	39	32,0%
	Stellenausschreibung	71	18,1%	27	22,1%
	Durch Freunde, Bekannte, Verwandte	114	29,0%	29	23,8%
	Eigenes Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	1	,3%	2	1,6%
	Eigenes Inserat im Internet	4	1,0%		
	Durch ein Inserat in Inserat in Tageszeitung oder Wochenzeitung	54	13,7%	13	10,7%
	Durch Inserat in Fachzeitschrift	1	,3%		
	Durch Inserat im Internet	13	3,3%	4	3,3%
	Blindbewerbungen	48	12,2%	8	6,6%
	AMS	21	5,3%	10	8,2%
	Sonstiges	48	12,2%	15	12,3%
Gesamt		393	116,8%	122	120,5%

15.7 Beeinträchtigungen und Hemmnisse bei der Berufsausübung

Zeitmangel behaupten 43% der Frauen und 42% der Männer. Die generell wichtigen Aspekte „Trennung Arbeit und Freizeit „ (7% der Frauen und 12% der Männer) und „Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben“ (14% der Frauen und 13% der Männer) treten für DSA / DSP / ERZ beiderlei Geschlechts eher in den Hintergrund.

Sozialpolitische Motivation zeigt sich bei „fehlenden Möglichkeiten soziale Verhältnisse zu ändern“. 41% der Frauen aber nur 30% der Männer stimmen damit überein.

„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)

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

Tabelle 65

MEHRFACHANTWORTEN					
		2. Geschlecht			
		Weiblich		Männlich	
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
42 Geben Sie bitte an, welche der angeführten möglichen Beeinträchtigungen bzw. Hemmnisse bei der Berufsausübung für Sie bestehen?	Keine Beeinträchtigungen + Hemmnisse	92	14,2%	34	19,8%
	Fehlende Möglichkeiten soziale Verhältnisse zu ändern	266	41,0%	49	28,5%
	Keine/geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten in der Einrichtung	110	16,9%	31	18,0%
	Notwendigkeit gegenüber der Klientel Zwang auszuüben	146	22,5%	29	16,9%
	Keine scharfe Trennung Freizeit / Arbeit	46	7,1%	21	12,2%
	Nachteilige Ausweitung durch Ökonomisierung der Arbeitsweise	119	18,3%	49	28,5%
	Zu viel Bürokratie	225	34,7%	61	35,5%
	Zeitmangel	279	43,0%	72	41,9%
	Unkooperative unmotivierte Klientel	207	31,9%	42	24,4%
	Unzureichende Kooperation mit KollegInnen	60	9,2%	20	11,6%
	Fehlende Supervision	89	13,7%	18	10,5%
	Nachteilige politische Konstellation	121	18,6%	35	20,3%
	Widersprüchliche Rollenzuordnungen der Hilfestellung + Kontrolle	137	21,1%	29	16,9%
	Vereinbarkeit mit Privatleben	89	13,7%	22	12,8%
	Fehlende Ressourcen	309	47,6%	77	44,8%
Zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten	124	19,1%	37	21,5%	
Sonstige Beeinträchtigungen	132	20,3%	35	20,3%	
Gesamt		649	393,1%	172	384,3%

15.8 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.

Tabelle 66

Kreuztabelle					
		2. Geschlecht			Gesamt
		Weiblich	Männlich		
17. Würden Sie sich nochmals für eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ entscheiden?	Ja	Anzahl	547	143	690
		% von 2. Geschlecht	84,7%	85,1%	84,8%
		% der Gesamtzahl	67,2%	17,6%	84,8%
	Nein	Anzahl	99	25	124
		% von 2. Geschlecht	15,3%	14,9%	15,2%
		% der Gesamtzahl	12,2%	3,1%	15,2%
Gesamt	Anzahl	646	168	814	
	% von 2. Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	79,4%	20,6%	100,0%	

Weibliche DSA / DSP / ERZ schließen einen Berufswechsel eher aus als ihre Kollegen. Dies kann Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf signalisieren, ein gewisses Sicherheitsbedürfnis bzw. die Neigung, Unwägbarkeiten auszuschließen, die sich mit diesem Schritt einstellen könnten. Die Verhältnisse zeigen hier Ähnlichkeit mit der Neigung zum Wechsel des beruflichen Aufgabenfeldes.⁵⁰

Tabelle 67

Kreuztabelle					
			2. Geschlecht		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
47 Wenn Sie an ihre berufliche Zukunft denken:	Berufswechsel ausgeschlossen	Anzahl	184	27	211
		% von 2. Geschlecht	28,9%	16,4%	26,3%
	Berufswechsel vorstellbar, nicht konkret	Anzahl	371	107	478
		% von 2. Geschlecht	58,2%	64,8%	59,6%
	Konkrete Absichten für Berufswechsel	Anzahl	82	31	113
		% von 2. Geschlecht	12,9%	18,8%	14,1%
Gesamt		Anzahl	637	165	802
		% von 2. Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

15.9 Berufliche Mobilität

Ein eindeutiger Verhaltensunterschied ist beim Wechsel des Aufgabenbereiches innerhalb der Profession festzustellen.

Hier wechseln Männer (47%) öfter als Frauen (40%). Die Ergebnisse der Auswertung zeigen eindeutig unterschiedliche Motive für die Gründe eines Wechsels⁵¹. Bei Frauen ist es im Wesentlichen die bessere Teamarbeit 12%. Männer nennen eher materiell hierarchische Gründe für einen Wechsel, 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).

28% der Männer üben eine leitende Funktion aus, während lediglich 21% der Frauen eine solche Position innehaben. Die Gegenüberstellung der geschlechtsspezifischen Auswertungen der Fragen nach „Gründen für den Wechsel des Aufgabenbereiches“ und nach der „aktuellen beruflichen Position“ zeigen eine größere Bedeutung von Karriereperspektiven seitens der Männer.

⁵⁰ Siehe Tabelle: Wechsel des Aufgabenbereiches innerhalb der Tätigkeit als DSA/DSP/ERZ

⁵¹ Vgl. Anhang Tab. zu Fr. 20: Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels

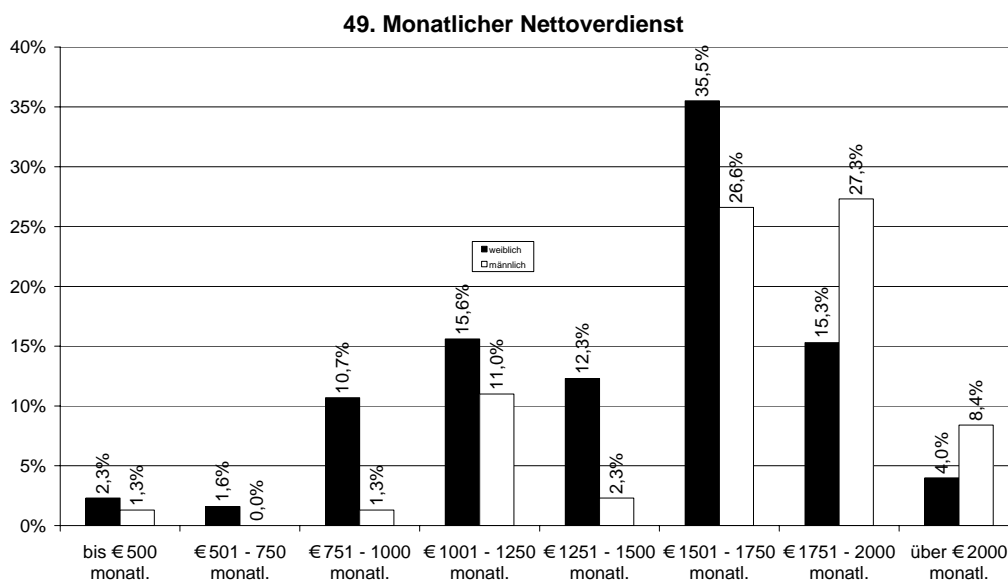
Tabelle 68

Kreuztabelle					
22 Haben Sie im Verlauf Ihrer Tätigkeit als DSA/DSP/ERZ den Aufgabenbereich (Wechsel innerhalb der Institution/Organisation) gewechselt?			2. Geschlecht		Gesamt
			Weiblich	Männlich	
Ja	Anzahl	265	81	346	
	% von 2. Geschlecht	40,3%	47,2%	3,5%	
Nein	Anzahl	392	90	482	
	% von 2. Geschlecht	59,7%	52,6%	58,2%	
Gesamt	Anzahl	657	171	828	
	% von 2. Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	79,3%	20,7%	100,0%	

15.10 Verdienst

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

Abbildung 11



16 Literatur

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

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

Arbeitsmarktservice Österreich 1994. Broschüren, Reihe: Maturantenberufe, Wien

Arbeitsmarktservice Österreich 1996. Broschüren, Reihe: Matura Berufe, Wien

Arbeitsmarktservice Österreich 1999. Broschüren, Reihe: Kurzausbildung nach der Matura, Wien

Beck, U. (Hg) 1997. Kinder der Freiheit, Frankfurt. / Main

Berufsbild der diplomierten SozialarbeiterInnen, <http://www.sozialarbeit.at/berbi.htm>

Berufsbild Sozialpädagogik,

http://members.aon.at/sozialpaedagogik/sozialpaedagogik_berufsbild.htm

Combe, Arno / Helsper, Werner (Hg) 1996. Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt. / Main

Eugster, Reto 1995. Wie sozial ist Sozialarbeit und wie freiwillig kann sie sein? Einführungsreferat zum Symposium „Familienarbeit zwischen Zwang und Angebot“ - Mai 1995

Farber, B. A.1983. Stress and burnout in the human service profession, New York

Hauptert, Bernhard 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

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, Hannover

Hörster, Reinhard / Müller Burkhard 1996. Zur Struktur sozialpädagogischer Kompetenz, in: Combe, Arno / Helsper, Werner (Hg)

Klüsche Wilhelm o.J. Befähigung zur Konfliktbewältigung – ein identitätsstiftendes Merkmal für SozialarbeiterInnen / SozialpädagogInnen, http://www.fh-niederrhein.de/fb06/buecher/band_09/ident.klu.html

Mayrhofer, Hemma / Raab-Steiner, Elisabeth 2007. Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen - Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Herausforderungen, Wien

Meyer, Frauke, o.J. Soziale Arbeit als Lebenskunstprofession

Mühlum, Albert 1996. Sozialpädagogik und Sozialarbeit – Ein Vergleich, Frankfurt. / Main

Nölke, Eberhard 1996. Strukturelle Paradoxien im Handlungsfeld der Maßnahmen öffentlicher Ersatzerziehung, in: Combe, Arno / Helsper, Werner (Hg) 1996. Pädagogische Professionalität

OBDS, Handlungsfelder der Sozialarbeit

Röhrig Sindy / Reiners-Kröncke, Werner 2003. Burnout in der Sozialen Arbeit, Augsburg

Rothschuh, Michael o.J., Soziale Arbeit als Beruf
http://www.rothschuh.de/Richers_Rothschuh.htm

SBVS – Berufsbildbeschreibung, <http://www.swix.ch/sbvs/berufsbild/berufsbild.htm>

Schweikart, Rudolf / Franzke, Astrid 2000. Identitätsbildende Effekte beruflicher Arbeit – Abschlussbericht des Forschungsprojektes, Leipzig

Statistik Austria 1971 bis 2001: Volkszählung 2002 bis 2006: Mikrozensus, Jahresdurchschnitt

Statistik Austria 2001. Volkszählung 2001

Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006

Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006, Mikrozensus

Statistik Austria, Lebensformen nach Alter - Jahresdurchschnitt 2006

Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung 2006

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

Steinert, Erika / Müller Hermann 2000. Das professionelle Selbstverständnis von SozialarbeiterInnen in grenzüberschreitender Zusammenarbeit, Zittau / Görlitz

Thiersch, Hans 2004. Sozialpädagogik und Sozialarbeit – Notizen zu Definitionsdiskursen, historisch-sozialen Konstellationen und Funktionen der Sozialen Arbeit, Erstabdruck in Sozialpädagogische Impulse, 2 / 2004, S. 4-9, Hollabrunn

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

Volz, Fritz-Rüdiger 2002. Gelingen und Gerechtigkeit – Bausteine zu einer Ethik professioneller Sozialer Arbeit

17 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die folgende Zusammenfassung umfasst die erhobenen berufsbiographischen Daten von Dipl. SozialarbeiterInnen (DSA) und Dipl. SozialpädagogInnen / Erziehern / Erzieherinnen (DSP / ERZ) in Form einer Gegenüberstellung. Aufgrund der thematischen Vielfalt und Differenziertheit der von den RespondentInnen auch gewünschten „frei formulierten Beschreibungen“ bei den dafür vorgesehenen Eingabebereichen im vorgegebenen Erhebungsinstrumentarium, bleibt eine ausreichend gründliche Erfassung dieser Inhalte allerdings nur durch Lektüre der Langfassung zu erreichen. Aussagen zu den Arbeitsbereichen der Sozialarbeit beschränken sich auf „Jugendwohlfahrt“ und „Pflege / Behinderung / Integration“. Bei geschlechtsspezifischen Auswertungen erfolgte keine Differenzierung zwischen DSA und DSP/ERZ.

Vorbildung und Ausbildung

85% der DSA besitzen eine Matura oder einen höheren Ausbildungsabschluss neben ihrer Fachausbildung. Dies trifft nur für 65% der DSP/ERZ zu.

Jüngere DSA können generell auf höhere Ausbildungsabschlüsse verweisen als ältere. Zusätzliche Ausbildungen finden sich bei beiden Berufen häufig in den Bereichen Psychotherapie, Mediation, Supervision, Coaching; bei DSP/ERZ überwiegen pädagogische Ausbildungen insb. Kleinkindpädagogik, bei DSA pädagogische Ausbildungen und diverse Hochschulstudien.

Mehr als ein Drittel der DSA und DSP/ERZ verfügen vor ihrer Fachausbildung über eine abgeschlossene Berufsausbildung (insbes. Büroberufe und kaufmännische Berufe). Dies bedeutet eine häufige berufliche Umorientierung, wobei eine vorhandene oder erst später ausgebildete „soziale Grundeinstellung“ (soziales Engagement, humanistische Motive) das Motiv abgibt. Kaufmännisches und administratives Grundwissen lag somit in einem nicht unerheblichen Ausmaß in den Wissensbeständen vor.

Die durchschnittliche Dauer der Ausbildung liegt bei DSA zwischen zwei und vier Jahren, bei DSP zwischen zwei und drei Jahren, bei ErzieherInnen zwischen einem und zwei Jahren.

Im Regelfall kann eine fachadäquate Berufsausübung behauptet werden.

45% der DSA gingen während der Ausbildung einer bezahlten Beschäftigung nach. Bei DSP/ERZ gilt dies nur für 38% der Fälle, wobei das (Stunden)ausmaß hier jedoch höher liegt als bei DSA. Ein Zusammenhang mit der Beanspruchung durch die Ausbildung ist zu vermuten. Die Art der während der Ausbildung ausgeübten Arbeitstätigkeiten zeigt eine weitreichende sachliche Orientierung auf die gewählte Ausbildung / den gewählten Beruf: Bei 40% der DSA und 45% der DSP/ERZ ist dies der Fall.

Jeweils die Hälfte der DSA und der DSP / ERZ geben an, dass die Inhalte der Ausbildung den Anforderungen der beruflichen Praxis entsprochen haben. Die Ausbildungsdauer erscheint 66% der DSA und 74% der DSP / ERZ als angemessen.

Berufswahl

Berufseinstieg / Berufliche Integration

Das durchschnittliche Berufseinstiegsalter beträgt für DSA, ebenso wie für DSP / ERZ 27 Jahre. DSA arbeiten jedoch länger im Beruf.

Etwa die Hälfte der aller Befragten geben an, dass ihre Vorstellungen während der Ausbildung hinsichtlich Berufslaufbahn und Beruf nicht den Erfahrungen während der ersten Zeit der Berufsausübung entsprochen haben.

Als erfolgreichste Art der Bewerbung erweisen sich „Kontakte während der Ausbildung“, gefolgt von „Bewerbungen aufgrund von Stellenausschreibungen“. Die aus dem privaten Umfeld resultierenden Anstellungsverhältnisse sind bei DSP/ERZ doppelt so häufig.

Bei der weiteren Arbeitssuche zeigt sich als erfolgreichste Bewerbungsart für DSP/ERZ die Nutzung informeller Kontakte; für DSA führt primär die Nutzung von Kontakten zu berufsspezifischen Institutionen zum Erfolg.

Eine Sichtung des Antwortverhaltens auf die Frage nach Einstellungen in der Berufseinstiegsphase ergibt folgende bei DSA und DSP / ERZ weitgehend übereinstimmende und häufig anzutreffende Grundmuster:

- Ernüchterung als Folge der Konfrontation mit einer sich widersetzenden Arbeitswelt,
- Konstruktiv-reflektierende Sichtweise durch Neubewertung der eigenen Möglichkeiten,
- Neueinschätzung der Klientel,
- Neudefinition persönlicher Zielvorgaben.

Nach der Phase der beruflichen Integration dominieren Aussagen, die Zufriedenheit mit der gegebenen Situation wiedergeben und Aussagen, die Kritik an der Entwicklung des Arbeitsfeldes zum Ausdruck bringen. Die Bewältigung von „Hindernissen“ wird von DSA und DSP / ERZ vorwiegend und in weitgehender Übereinstimmung durch

- Pragmatismus und Reduzierung der Erwartungshaltungen
- Kooperation
- Selbstorganisation / Optimierung der Leistung,
- Abgrenzung von den Belastungen des Berufsalltages / Ausgleich im Privatleben,
- Absicherung und Betätigung in einem verwandtem Berufsfeld,
- Klientelgerichtete Strategien und
- Wechsel der Arbeitsumgebung / des Tätigkeitsfeldes

erwartet.

Beschäftigung / Beschäftigungsverhältnis

Teilzeitarbeit wird (mit 44%) häufiger von DSA in Anspruch genommen; 27% der DSP/ERZ arbeiten in Teilzeit.

Sowohl DSA als auch DSP/ERZ weisen jeweils zur Hälfte ein durchgängiges Beschäftigungsverhältnis auf.

Längere Phasen der Arbeitslosigkeit finden sich häufiger bei DSA (43%, zumindest einmalig länger als 6 Monate). Dagegen geben nur 30% der DSP/ERZ Phasen von Arbeitslosigkeit dieser Dauer an.

Berufliche Herausforderungen / Beeinträchtigungen

In beiden Untersuchungsgruppen überwiegen besondere Herausforderungen wegen der „Eigenschaften und Eigenheiten“ der Klientel. Dies gilt für 38% der DSP/ERZ und 32% der DAS. Psychische Belastung bzw. Stressbelastung ist für 23% der DSA und 19% der DSP/ERZ gegeben.

Jeder fünfte DSP/ERZ und jeder achte DSA sieht keine Beeinträchtigung stellt keine Beeinträchtigung bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit fest. Die genannten Beeinträchtigungen sind thematisch weit gestreut; vor allem werden „Fehlende Möglichkeiten soziale Verhältnisse zu ändern“ (43% der DSA und 29% der DSP / ERZ, „zu viel Bürokratie (39% der DSA und 31% der DSP / ERZ) und institutionelle Unzulänglichkeiten, wie z.B. fehlende Ressourcen (52% der DSA und 36% der DSP / ERZ) und Zeitmangel (44% der DSA und 41% der DSP / ERZ), angegeben.

Überwindungschancen werden generell in der „Vermehrung der Ressourcen“ sowie in der Verbesserung der Kommunikation, Kooperation, Teamarbeit und Vernetzung gesehen. DSA, die sich durch einen hohen sozialpolitischen Anspruch auszeichnen, betonen insbesondere Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und politisches Handeln.

Kompetenzen / Eigenschaften von Bedeutung

Die MitarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt betonen die Bedeutung von spezifischen Fachkenntnissen (wie z.B. Rechtskenntnisse), psychologisches und pädagogisches Wissen sowie „systemische Sichtweisen und Techniken“. „Gesprächsführung“ und Eigenschaften und Fähigkeiten, die zum Gelingen der Interaktion mit der Klientel beitragen, werden ebenso hervorgehoben.

Für MitarbeiterInnen im Bereich Pflege / Behinderung / Integration stehen neben pflegespezifischen Fachthemen vor allem juristische Thematiken und jene Anforderungen im Vordergrund, die sich durch die Besonderheit ihrer Klientel ergeben. Dazu zählen „Sensibilität“, „Empathie“, „Ausdauer“ und „positive Lebenseinstellung“. Darüber hinaus gelten Wissensbestände aus „Pädagogik“, „Entwicklungspsychologie“, „arbeitsmarktpolitisches Wissen“, „die Fähigkeit des Umganges mit verschiedenen Problematiken“, „Selbstreflexion“ und „psychische Stabilität“ als förderlich.

DSP / ERZ akzentuieren vor allem „Empathie“, „Teamwork“, „pädagogische Kenntnisse“, „Flexibilität“, „Geduld“, „Organisationstalent“ und „Rhetorik / Gesprächsführung / kommunikative Fähigkeiten“.

Weiterbildung

Vorrangigen Weiterbildungsbedarf sehen MitarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt in den Bereichen

„Fachspezifische Ausbildungen“, „Supervision / Mediation / Coaching“, „Juristisches Wissen“, „Diskussionstechniken / Gesprächsführung / Interventionstechniken“ und „Konfliktbewältigung / Krisenintervention“.

MitarbeiterInnen im Berufsfeld „Pflege / Betreuung“ präferieren Ausbildungen in den Bereichen:

„Fachspezifische Ausbildungen“, „Supervision / Coaching / Mediation“, „Pädagogik bzw. Sonderformen der Pädagogik“, „Führung / Management“ sowie „Konfliktmanagement / Krisenintervention“.

Diplomierte SozialpädagogInnen und ErzieherInnen nennen folgende aktuell nötige Weiterbildungsgegenstände:

„Pädagogische Ausbildungen bzw. Sonderformen der Pädagogik“, „Therapieausbildungen“, „Suchterkrankungen / Suchtprävention“, „Gesprächsführung / Kommunikation“ und „sonstiges fachspezifisches Wissen“.

Die Weiterbildungsbeteiligung beträgt bei DSA 83%, bei DSP/ERZ 65% (berufsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen 2004).

Bei abnehmender Belastung durch die Zielgruppenproblematik sinkt auch die Weiterbildungsbeteiligung: Bei DSA von 86 auf 78%, bei DSP von 74 auf 63% (berufsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen 2004).

Berufsbindung / Berufliche Mobilität

Trotz der Problemhaftung der beruflichen Arbeit sind ca. die Hälfte der DSA und ca. ein Drittel der DSP/ERZ mit dem ausgeübten Beruf in der Weise zufrieden, dass sie den Beruf ein weiteres Mal wählen würden.

Ca. ein Viertel der DSA und beinahe ein Drittel der DSP/ERZ schließen einen Berufswechsel dezidiert aus. Für 65% der DAS und 61% der DSP / ERZ ist ein Berufswechsel letztlich vorstellbar, jedoch nicht konkret angedacht bzw. vorbereitet. Nur 11% der DSA bzw. 18% der DSP / ERZ hegen konkrete Absichten den Beruf zu wechseln.

Als Hauptmotive für einen Wechsel des Arbeitgebers werden von DSA mehrheitlich ein „generell besseres Arbeitsklima“, „bessere Teamarbeit“ und „höheres Einkommen“ genannt. DSP / ERZ geben mehrheitlich „günstigere Arbeitszeiten“, „ein generell besseres Arbeitsklima“ und ein „höheres Einkommen“ an.

Etwa die Hälfte der Befragten arbeitet noch beim ersten Arbeitgeber.

Verdienst

Der durchschnittliche Vollzeit-Nettoverdienst beträgt für DSA 1.693,83 Euro, für DSP/ERZ 1.604,20 Euro. Beachtet man das höhere Durchschnittsalter der DSA, so erscheint der Einkommensunterschied zwischen den Berufsgruppen eher gering.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Eine Ehe oder eheähnliche Lebensgemeinschaften finden sich bei 57% der Frauen und 63% der Männer. 16% der Frauen mit Kindern (im Haushalt) leben allein.

In Teilzeit arbeiten 43% der Frauen und 27% der Männer.

In leitender Position befinden sich 28% der Männer und 21% der Frauen.

Die häufigste Unterbrechung der Berufstätigkeit resultiert bei Frauen (zu 60%) aus Kinderbetreuungspflichten; bei Männern zeigt sich Arbeitslosigkeit als häufigster Unterbrechungsgrund (zu 28%).

Männer können häufiger (zu 47%) als Frauen (zu 35%) auf eine berufliche Qualifikation verweisen, die sie vor ihrer Ausbildung im Sozialberuf erworben haben.

Während der Ausbildung gehen 40% der Frauen und 53% der Männer einer bezahlten Beschäftigung nach.

Das Ende der Ausbildung liegt bei Frauen im Durchschnitt bei 25,1 Jahren, bei Männern bei 27,7 Jahren.

54% der Frauen arbeiten in öffentlichen Einrichtungen.

Männer finden ihre Erstanstellung häufiger als Frauen über informelle Kontakte („Kontakte während der Ausbildung“ - 53% der Männer und 39% der Frauen; „durch Freunde, Bekannte, Verwandte“ – 27% der Männer und 21% der Frauen).

Als Motive der Berufswahl finden sich bei Frauen vermehrt „fachliches Interesse“ und „Neigung zum Sozialberuf“. Männer zeichnen sich durch eine höhere „ideologisch-gesellschaftliche“ Motivation aus.

Frauen sind zu 52% durchgängig beschäftigt, Männer zu 61%.

Männer wechseln mit 47% häufiger den Arbeitsbereich als Frauen (40%) - Prestigegewinn und materielle Gründe stehen dabei im Vordergrund (77% der Antworten). Bei Frauen sind diese Gründe (mit 50% der Antworten) von geringerer Bedeutung.

Da 30% der Frauen und nur 16% der Männer einen Berufswechsel definitiv ausschließen, ist die Bindung an den Beruf bei Frauen stärker ausgeprägt.

Anhang:

Fragebogen zu:

Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile
von Diplomierten Sozialarbeitern/ Sozialarbeiterinnen (DSA),
Diplomierten SozialpädagogInnen (DSP) und ErzieherInnen
(ERZ)



Arbeitsmarktservice
Österreich

Fragebogen

Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile
von Diplomierten Sozialarbeitern/ Sozialarbeiterinnen (DSA),
Diplomierten SozialpädagogInnen (DSP) und ErzieherInnen (ERZ)

Angaben zur Person

1. Ich arbeite derzeit als:			2. Geschlecht:		3. Geburtsjahr:
Dipl. Sozialarb. <input type="checkbox"/>	Dipl. Sozialpäd. <input type="checkbox"/>	ErzieherIn <input type="checkbox"/>	weiblich <input type="checkbox"/>	männlich <input type="checkbox"/>	19 __ __
4. Derzeitige Lebenssituation:					
alleinlebend <input type="checkbox"/>	bei Eltern <input type="checkbox"/>	Ehe oder eheähnliche Lebensgemeinschaft <input type="checkbox"/>	Sonstiges <input type="checkbox"/>		
4.a Kind(er) im Haushalt?					
Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	wenn Kind(er) im Haushalt, Anzahl ____			

Bildungs- und Erwerbsbiographie bis zur Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ

5. Geben Sie bitte Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung (außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ) an:					
Hauptschule/Polytechnische Schule <input type="checkbox"/>	Lehre <input type="checkbox"/>	BMS <input type="checkbox"/>	BHS <input type="checkbox"/>	AHS <input type="checkbox"/>	FH <input type="checkbox"/> Universität <input type="checkbox"/>
5.a Sonstige Schulen bzw. Ausbildungen <u>außer der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ</u> , welche? <input type="checkbox"/>					
.....					
6. Hatten Sie bereits vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ eine abgeschlossene Berufsausbildung, unabhängig, ob Sie den Beruf auch ausgeübt haben?					
Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	Wenn Ja : Welche?			
7. Waren sie vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ berufstätig?					
Nein <input type="checkbox"/>	Wenn Nein , bitte weiter zur Frage 9				
Ja <input type="checkbox"/>	Wenn Ja , in welchem Beruf waren Sie zuletzt tätig – bzw. welche berufliche Tätigkeit haben Sie zuletzt ausgeübt? Und wie lange waren Sie in diesem Beruf tätig?				
8. Geben Sie bitte in wenigen Stichworten an, welches Wissen bzw. welche Fertigkeiten und Qualifikationen Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit vor der Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ erworben haben?					
.....					

Berufswahlentscheidung und Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ

9. Welche Ausbildungsform haben Sie absolviert?			
Dipl. SozialarbeiterIn:		Sozialpädagogin/-pädagoge:	
Lehranstalt für gehobene Sozialberufe	<input type="radio"/>	Bildungsanstalt f. Sozialpädagogik, 5jährig	<input type="radio"/>
Akademie f. Sozialarbeit, 2jährig	<input type="radio"/>	Kolleg f. Sozialpädagogik, 2jährig	<input type="radio"/>
Akademie f. Sozialarbeit, 3jährig	<input type="radio"/>	Kolleg f. Sozialpädagogik f. Berufstätige	<input type="radio"/>
Akademie f. Sozialarbeit f. Berufstätige	<input type="radio"/>	ErzieherInnenausbildung, 1jährig	<input type="radio"/>
10. Kreuzen Sie bitte jene Gründe an, die Sie bewogen haben, eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ zu beginnen: (Mehrfachantworten möglich)			
gute Arbeitsplatzchancen	<input type="radio"/>	soziale Kontakte waren mir wichtig	<input type="radio"/>
soziales Engagement / humanitäre Motive	<input type="radio"/>	politisches Engagement	<input type="radio"/>
gesellschaftskritische Einstellung	<input type="radio"/>	Interesse für theoretische Inhalte	<input type="radio"/>
gesicherter Berufsverlauf	<input type="radio"/>	voraussehbare/planbare Berufslaufbahn	<input type="radio"/>
die Arbeit erschien mir vor meinem persönlichen Problemhintergrund als bedeutend	<input type="radio"/>	Vorbildwirkung durch andere Personen (z.B. Eltern, Freunde, Bekannte)	<input type="radio"/>
fachliches Interesse	<input type="radio"/>	Selbstverwirklichung	<input type="radio"/>
Karriere- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	besondere Neigung zu einem Sozialberuf	<input type="radio"/>
erzieherische bzw. pädagogische Ambitionen	<input type="radio"/>		
andere Gründe:			<input type="radio"/>
11. Gingen Sie während der Ausbildung einer <u>bezahlten Beschäftigung</u> nach?			
Nein <input type="radio"/>	Ja <input type="radio"/>	Ausmaß: ____ Std./Woche	
11.a und hatte diese inhaltlich mit Ihrer Ausbildung zu tun?			
Nein <input type="radio"/>	teilweise <input type="radio"/>	Ja <input type="radio"/>	Wenn ja teilweise in welcher Weise?
12. Gingen Sie während der Ausbildung einer <u>ehrenamtlichen Beschäftigung</u> nach?			
Nein <input type="radio"/>	Ja <input type="radio"/>	Ausmaß: ____ Std./Woche	
12.a und hatte diese inhaltlich mit Ihrer Ausbildung zu tun?			
Nein <input type="radio"/>	Ja <input type="radio"/>		
13. Wann haben Sie Ihre Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ abgeschlossen?			
Geben Sie bitte das Abschlussjahr an: ____			
14. Sind Sie seither durchgängig als DSA/DSP/ERZ beschäftigt gewesen?			
Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>	Bei Nein , geben Sie bitte die Gründe für Unterbrechungen an:	
		Kinderbetreuung insgesamt _____ Monate	<input type="radio"/>
		Arbeitslosigkeitsperioden insgesamt _____ Monate	<input type="radio"/>
		sonstiges	<input type="radio"/>
15. Hat die Ausbildung Ihrer Ansicht nach den Anforderungen in der beruflichen Praxis entsprochen?			
Ja <input type="radio"/>	Wenn Teilweise oder Nein , welche Defizite erkennen Sie?		
Teilweise <input type="radio"/>		
Nein <input type="radio"/>		

16. Empfinden Sie ihre Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ?			
eher zu lang	<input type="radio"/>	zeitlich passend	<input type="radio"/>
eher zu kurz	<input type="radio"/>		
17. Würden Sie sich nochmals für eine Ausbildung zur/zum DSA/DSP/ERZ entscheiden?			
Ja	<input type="radio"/>	Nein	<input type="radio"/>
Warum?			

Fragen zum Arbeitsplatz

18. Geben Sie bitte an, wie viele MitarbeiterInnen in Ihrer Institution/Organisation beschäftigt sind:			
1 bis 10	<input type="radio"/>	11 bis 50	<input type="radio"/>
51 bis 100	<input type="radio"/>	Mehr als 100	<input type="radio"/>
19. Wie lange haben Sie nach Abschluss der Ausbildung ihre <u>erste</u> Beschäftigung als DSA/DSP/ERZ gesucht?			
0-1 Monat	<input type="radio"/>	2- 3 Monate	<input type="radio"/>
3-6 Monate	<input type="radio"/>	7-12 Monate	<input type="radio"/>
Mehr als 12 Monate	<input type="radio"/>		
20. Haben Sie in der Folge zumindest einmal den/die Arbeitgeber gewechselt (Wechsel in andere Institution)?			
Ja	<input type="radio"/>	1-3 mal	<input type="radio"/>
		4-6 mal	<input type="radio"/>
		mehr als 6 mal	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>	Wenn Nein , bitte weiter zur Frage 22	
21. Bitte geben Sie den Grund / die Gründe für Ihren letzten Arbeitgeberwechsel bzw. Wechsel des Auftraggebers (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag) an: (Mehrfachantworten möglich)			
bessere Teamarbeit	<input type="radio"/>	größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>
		höheres Einkommen	<input type="radio"/>
Kündigung	<input type="radio"/>	weniger problematische Klientel	<input type="radio"/>
		größere Distanz zur Klientel	<input type="radio"/>
günstigere Arbeitszeit	<input type="radio"/>	der Arbeitsplatz ging verloren (Projektende, Befristung etc.)	<input type="radio"/>
		höheres soziales Engagement (des neuen Arbeitgebers)	<input type="radio"/>
höheres Ansehen (Berufsprestige)	<input type="radio"/>	intensivere Arbeit mit der bzw. vergleichsweise direkter Kontakt zur Klientel möglich	<input type="radio"/>
		Ein generell besseres Arbeitsklima	<input type="radio"/>
sonstige Gründe:			
22. Haben Sie im Verlauf Ihrer Tätigkeit als DSA/DSP/ERZ den Aufgabenbereich (Wechsel innerhalb der Institution/Organisation) gewechselt?			
Ja	<input type="radio"/>	1-3 mal	<input type="radio"/>
		4-6 mal	<input type="radio"/>
		mehr als 6 mal	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>	Wenn Nein , bitte weiter zur Frage 24	
23. Bitte geben Sie den Grund / die Gründe für Ihren letzten Wechsel des Aufgabenbereiches an: (Mehrfachantworten möglich)			
höheres Einkommen	<input type="radio"/>	bessere Teamarbeit	<input type="radio"/>
		weniger problematische Klientel	<input type="radio"/>
intensivere Arbeit mit der bzw. vergleichsweise direkter Kontakt zur Klientel möglich	<input type="radio"/>	der Arbeitsplatz ging verloren (Projektende, Befristung etc.)	<input type="radio"/>
höheres Ansehen	<input type="radio"/>	sonstige Gründe:	
			<input type="radio"/>
24. Auf welche Weise haben Sie Ihre <u>erste</u> Beschäftigung als DSA/DSP/ERZ gefunden?			
Kontakte während der Ausbildung	<input type="radio"/>	Stellenausschreibung	<input type="radio"/>
		durch Freunde, Bekannte, Verwandte	<input type="radio"/>
eigenes Inserat in Tages- oder Wochenzeitung geschaltet	<input type="radio"/>	eigenes Inserat in einer Fachzeitschrift	<input type="radio"/>
		eigenes Inserat im Internet (Jobbörsen)	<input type="radio"/>
durch ein Inserat in Tages- oder Wochenzeitung	<input type="radio"/>	durch ein Inserat in einer Fachzeitschrift	<input type="radio"/>
		Arbeitsmarktservice	<input type="radio"/>
Durch Blindbewerbungen	<input type="radio"/>	sonstiges:	
			<input type="radio"/>

25. Auf welche Weise haben Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz gefunden, sofern es nicht Ihre erste Beschäftigung ist? (Falls erste Beschäftigung weiter zu Frage 26)

Kontakte über die vorhergehende Beschäftigung	<input type="radio"/>	Stellenausschreibung	<input type="radio"/>	durch Freunde, Bekannte, Verwandte	<input type="radio"/>
eigenes Inserat in Tages- oder Wochenzeitung geschaltet	<input type="radio"/>	eigenes Such-Inserat in einer Fachzeitschrift	<input type="radio"/>	eigenes Such-Inserat im Internet (Jobbörsen)	<input type="radio"/>
durch ein Inserat in Tages- oder Wochenzeitung	<input type="radio"/>	durch ein Inserat in einer Fachzeitschrift	<input type="radio"/>	Durch ein Inserat im Internet	<input type="radio"/>
Durch Blindbewerbungen	<input type="radio"/>	Arbeitsmarktservice	<input type="radio"/>		

sonstiges:

26. In welcher Form sind Sie derzeit beschäftigt und haben sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse? (Mehrfachantworten möglich)

Art		Art	Anzahl	Art	Anzahl
Pragmatisiert	<input type="radio"/>	Teilzeit unbefristet	<input type="radio"/>	Neuer Selbständiger (Werkverträge)	<input type="radio"/>
Vollzeitbeschäftigt (unbefristet)	<input type="radio"/>	Teilzeit (befristet)	<input type="radio"/>	Freier Dienstvertrag	<input type="radio"/>
Vollzeitbeschäftigt (befristet)	<input type="radio"/>	Geringfügig beschäftigt	<input type="radio"/>	Selbständig (eigenes Unternehmen Gewerbeschein)	<input type="radio"/>
		Ehrenamtlich tätig	<input type="radio"/>		

27. Geben Sie bitte an, wie viele Stunden Sie im Durchschnitt pro Woche arbeiten (berücksichtigen Sie bitte auch Vorbereitungs- / Nachbereitungszeiten)?

_____ Std./Woche

28. Wie viele Minuten nehmen die Fahrtzeiten in Anspruch?

zum Arbeitsplatz ca. _____ Minuten/Tag

während der Arbeit durchschnittlich ca. _____ Minuten/Tag

Fragen zum Charakter der Arbeitstätigkeit
29. Arbeiten Sie: (Mehrfachantworten möglich)

überwiegend im Team mit KollegInnen aus anderen Professionen?	<input type="radio"/>	überwiegend im Team mit KollegInnen der eigenen Professionen?	<input type="radio"/>
zu gleichen Anteilen mit KollegInnen aus den eigenen und aus anderen Professionen?			<input type="radio"/>
zu etwa gleichen Anteilen einzeln und im Team?	<input type="radio"/>	Überwiegend einzeln?	<input type="radio"/>

30. In welcher Art von Institution / Organisation (Rechtsform) sind Sie tätig? (Mehrfachantworten möglich)

Öffentliche Einrichtung	<input type="radio"/>	Verein mit bundesweitem Wirkungsbereich	<input type="radio"/>	Verein mit regionalem Wirkungsbereich	<input type="radio"/>
Kirchliche/politische Organisationen	<input type="radio"/>	sonstiges (z.B. GmbH):			<input type="radio"/>

31. In welcher beruflichen Position sind Sie tätig? (Mehrfachantworten möglich)

Leitung der gesamten Einrichtung	<input type="radio"/>	Abteilungsleitung/Teamleitung	<input type="radio"/>	MitarbeiterIn ohne Leitungsfunktion	<input type="radio"/>
----------------------------------	-----------------------	-------------------------------	-----------------------	-------------------------------------	-----------------------

32. Geben Sie bitte in Stichworten den/die (hauptsächlichen) Aufgabenbereich(e) der Institution/ Organisation an, in der/ denen Sie arbeiten:

.....

33. Geben Sie bitte in Stichworten die <u>Schwerpunkte Ihres Tätigkeitsfeldes</u> an:	
.....	
.....	
.....	
34. Welche Qualifikationen oder Fähigkeiten erscheinen Ihnen bei Ihrer Arbeit als wesentlich?	
.....	
.....	
.....	
35. Betreuen Sie derzeit in unmittelbarer Weise bestimmte KlientInnen bzw. bestimmte KlientInnengruppen?	
Nein <input type="radio"/>	Wenn Nein , bitte weiter zur Frage 37
Ja <input type="radio"/>	Wenn Ja, welche KlientInnen(gruppen)?

36. Besteht für Sie persönlich aufgrund der Zielgruppenproblematik eine besondere Herausforderung bzw. Belastung?	
Nein <input type="radio"/>	
Ja <input type="radio"/>	Wenn Ja, Geben Sie bitte diese Problematik in Stichworten an:

Weiterbildung

37. Welche berufliche Weiterbildung erscheint Ihnen derzeit angebracht?		
.....		
.....		
.....		
38. Haben Sie im Jahr 2004 an berufsorientierten Aus- /Weiterbildungen teilgenommen?		
Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>	Wenn Nein , bitte weiter zur Frage 42
39. Und hat der Arbeitgeber die Aus- /Weiterbildung bezahlt?		
ganz <input type="radio"/>	teilweise <input type="radio"/>	Gar nicht <input type="radio"/>
40. Bildungsfreistellung	Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>

41. Welcher Art waren die Inhalte bzw. Themen der Aus- bzw. Weiterbildung? (Mehrfachantworten möglich)		
unmittelbar arbeitsplatzbezogen	<input type="radio"/>	z.B.
eher allgemein berufsbezogen	<input type="radio"/>	z.B.
nicht direkt auf den Beruf DSA/DSP/ERZ bezogen	<input type="radio"/>	z.B.

Beeinträchtigungen bei der beruflichen Tätigkeit/Arbeitshemmnisse

42. Geben Sie bitte an, welche der angeführten möglichen <i>Beeinträchtigungen</i> bzw. <i>Hemmnisse</i> bei der Berufsausübung für Sie bestehen? (Mehrfachantworten möglich)		
keine Beeinträchtigungen oder Hemmnisse (Bitte weiter zur Frage 43)	<input type="radio"/>	fehlende Möglichkeiten, die sozialen Verhältnisse zu verändern <input type="radio"/>
Keine/geringe Mitgestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Einrichtung	<input type="radio"/>	die Notwendigkeit gegenüber der Klientel auch Zwang ausüben zu müssen <input type="radio"/>
keine scharfe Trennung zwischen Arbeit und Freizeit	<input type="radio"/>	nachteilige Auswirkungen durch Ökonomisierung der Arbeitsweise <input type="radio"/>
zu viel Bürokratie	<input type="radio"/>	Zeitmangel <input type="radio"/>
unkooperative bzw. unmotivierte Klientel	<input type="radio"/>	unzureichende Kooperation mit KollegInnen <input type="radio"/>
fehlende Supervision	<input type="radio"/>	nachteilige politische Konstellation <input type="radio"/>
widersprüchliche Rollenzuordnung durch Hilfestellung und Kontrolle	<input type="radio"/>	Vereinbarkeit mit Privatleben (Familie, Freundeskreis etc.) <input type="radio"/>
fehlende Ressourcen: welche Ressourcen fehlen?		<input type="radio"/>
zu geringe Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich:		<input type="radio"/>
sonstige Beeinträchtigungen:		<input type="radio"/>

43. Denken Sie bitte an die möglichen <i>Beeinträchtigungen</i> bzw. <i>Hemmnisse</i> , die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit vorfinden. Sehen Sie für sich Möglichkeiten, diese unbefriedigenden Verhältnisse zu überwinden?	
Nein <input type="radio"/>	
Ja <input type="radio"/>	Wenn Ja, welche Möglichkeiten:

46 c. Derzeit (falls Sie bereits länger als 3 Jahre als DSA/DSP/ERZ arbeiten):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fragen zur Mobilität – Berufsbindung

47. Wenn Sie an ihre berufliche Zukunft denken:

- | | |
|---|-----------------------|
| Ist ein Berufswechsel generell ausgeschlossen | <input type="radio"/> |
| Ist ein Berufswechsel vorstellbar, allerdings ohne konkrete Absichten | <input type="radio"/> |
| Existieren konkrete Absichten für einen Berufswechsel (Informationen eingeholt, Umschulung, neue oder weitere Ausbildung begonnen etc.) | <input type="radio"/> |

47 a. Erläutern Sie bitte Gründe für einen Berufswechsel bzw. falls Sie bereits konkrete Pläne für den beruflichen Umstieg haben: In welchen Beruf werden Sie gegebenenfalls wechseln.

.....

.....

.....

48. Möchten Sie das Tätigkeitsfeld innerhalb der DSA/DSP/ERZ in dem Sie derzeit arbeiten wechseln?

Nein	<input type="radio"/>	
		Wenn Ja in welche <u>Richtung</u> und <u>Warum</u> ?
Ja	<input type="radio"/>
	
	

Geben Sie bitte Ihren durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienst an: _____ €

Falls Ihnen der Raum für eventuelle schriftliche Anmerkungen nicht ausreicht, nehmen Sie bitte ein zusätzliches Blatt.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit