

Zum Stand der Profession Soziale Arbeit
Empirische Studie zur Präsenz reflexiver Professionalität
in den Sozialen Diensten der Jugendämter im Rheinland

Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades (Dr. phil.) an der Fakultät für
Erziehungswissenschaft, Universität Bielefeld

vorgelegt von

Verena Klomann

Matrikelnummer 2283600

Köln

Bielefeld im Dezember 2013

Erstgutachter: Prof. Dr. Holger Ziegler, Universität Bielefeld
Zweitgutachterin: Prof.'in Dr. Nadia Kutscher, Universität Vechta
Drittgutachter: Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hans-Uwe Otto, Universität Bielefeld

Vorwort

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen die Professionellen der Sozialen Dienste der Jugendämter im Rheinland. Die Auswertung und Interpretation der erhobenen Daten stellt eine Basis zur Auseinandersetzung mit der Präsenz eines theoretischen Professionsverständnisses in der Praxis Sozialer Arbeit dar. Hierbei geht es keineswegs darum, die Professionellen, die keine Zustimmung zu den aus dem Ansatz der reflexiven Professionalität abgeleiteten Aspekten aufweisen, zu diskreditieren. Vielmehr ist es das Anliegen der vorliegenden Arbeit, eine aktuelle Bestandsaufnahme vorzunehmen und hiermit einen Anknüpfungspunkt für weitere professionstheoretische Auseinandersetzungen in Theorie und Praxis Sozialer Arbeit zu bieten und somit einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Profession Soziale Arbeit zu leisten.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Gegenstandsbereich	2
1.2 Leitende Fragestellung und Aufbau der Arbeit	4
1.3 Die Sozialen Dienste der Jugendämter als Gegenstand von Forschung und Theorie	7
1.4 Bezugsrahmen und Begriffsklärungen	10
2. Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes	13
2.1 Rechtliche Grundlagen	13
2.1.1 Einflussnehmende Gesetze	14
2.1.2 Datenschutzrechtliche Bestimmungen	17
2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen	18
2.2 Organisationale Rahmenbedingungen	22
2.2.1 Rechtliche Vorgaben zu Aufbau und Struktur des Jugendamtes	22
2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation	24
2.2.2.1 Einbettung in die Kommunalverwaltung	25
2.2.2.2 Bezirkssozialarbeit und Spezialisierung	26
2.2.2.3 Kollegiale Zusammenarbeit	28
2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen	31
2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken	35
2.3 Auftrag des Jugendamtes	38
2.3.1 Aufgabenspektrum	39
2.3.1.1. „Andere Aufgaben“ der Jugendhilfe	39
2.3.1.2 „Leistungen“ der Jugendhilfe	41
2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung	46
2.3.2.1 Kinderschutzfunktion	47
2.3.2.2 Hilfefunktion	52

2.3.3 Aufgabenwahrnehmung	57
2.4 Partizipation von AdressatInnen	65
2.4.1 Auftragsklärung, Arbeitssetting und Motivation zur Zusammenarbeit	66
2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung	69
2.4.3 Organisationale und personale Einflüsse auf die Zusammenarbeit mit AdressatInnen	71
2.5 Kooperationsbeziehungen	73
2.5.1 Kooperationsformen und KooperationspartnerInnen	75
2.5.2 Kooperationsherausforderungen	78
2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen	80
2.6 Zusammenfassende Betrachtung	82
3. Theoretischer Bezugsrahmen	88
3.1 Professionstheoretische Grundlagen	90
3.1.1 Klassische Professionsmodelle	91
3.1.2 Neueres Professionsverständnis	94
3.2 Reflexive Professionalität	96
3.2.1 Professionelle Handlungskompetenz	97
3.2.2 Wissen und Können von Professionellen in der Sozialen Arbeit	99
3.2.3 Reflexivität	100
3.3 Prägung der professionellen Situation	103
3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse	104
3.3.2 Professionalisierungsprozesse	108
3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit	116
3.4 Zusammenfassende Betrachtung	120
4. Methodik der Untersuchung	124
4.1 Vorbereitung der Untersuchung	126
4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen	127
4.1.2 Erhebungsmethode und Erhebungsdesign	133

4.1.3 Theoretischer Bezugsrahmen und Konzeptualisierung	134
4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung	135
4.1.3.2 Einstellungsforschung	139
4.1.3.3 Organisationskultur	143
4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen	148
4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept	153
4.1.4 Operationalisierung und Indikatorenbildung	155
4.1.5 Messung von sozialen Sachverhalten:	
Entwicklung des Messinstrumentes	158
4.1.5.1 Durchführung des Pretests	161
4.1.5.2 Messinstrument der Untersuchung	162
4.2 Durchführung der Untersuchung	163
4.2.1 Erhebungseinheiten und deren Auswahl	163
4.2.1.1 Erhebungsgrundgesamtheit: Jugendämter im Rheinland	163
4.2.1.2 Felderschließung	165
4.2.1.3 Beteiligung	167
4.2.2 Erhebung der Daten	168
5. Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	169
5.1 Aufbereitung der Daten	169
5.2 Samplebeschreibung	171
5.2.1 Antwortverhalten	171
5.2.2 Organisationale Aspekte	171
5.2.3 Teilnehmende Fachkräfte	173
5.2.4 Berufsbiographische Aspekte	175
5.2.4.1 Berufsqualifikation	176
5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld	179
5.2.5 Aktuelle Arbeitssituation	187
5.2.5.1 Position innerhalb der Sozialen Dienste	187
5.2.5.2 Rahmenbedingungen der Beschäftigung	190
5.2.5.3 Identifikation und Perspektive	194

5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit	202
5.2.5.5 Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“	208
5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen	211
5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation	215
5.3 Hypothesenannäherung und Überprüfung	223
5.3.1 AdressatInnenbilder	223
5.3.2 Zusammenarbeit mit den AdressatInnen	227
5.3.3 Hypothese 1: Persönlichkeitsmerkmale, individuelle Einstellungen, soziodemographische, berufsbiographische und arbeitssituationsbezogene Aspekte	228
5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale	229
5.3.3.2 Individuelle Einstellungen	235
5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung	244
5.3.4 Hypothese 2: Organisationale Einflüsse	256
5.3.4.1 Beteiligung von MitarbeiterInnen	256
5.3.4.2 Handlungs- und Entscheidungsspielräume	258
5.3.4.3 Kollegiale Zusammenarbeit	263
5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur	266
5.3.4.5 Hypothesenüberprüfung	272
5.3.5 Hypothese 3: Professionelles Selbstkonzept	278
5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien	279
5.3.5.2 Fachliche Positionierung	288
5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit	293
5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept	296
5.3.5.5 Hypothesenüberprüfung	303
5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext	312
6. Schlussbetrachtungen und Ausblick	327
6.1 Methodenreflexion	327
6.2 Fazit	330

6.2.1 Charakteristika reflexiver Professionalität in den Sozialen Diensten des Jugendamtes	331
6.2.2 Prägung der reflexiv-professionellen Situation	332
6.2.3 Voraussetzungen einer reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung	335
6.2.4 Kernthesen und Entwicklungsperspektiven	340
7. Abbildungsverzeichnis	356
8. Tabellenverzeichnis	357
9. Literaturverzeichnis	359

1. Einleitung

Professionstheoretische Grundlagen stellen die Basis jedweden professionellen Handelns dar. Sie sind das Fundament theoriegeleiteter Praxis Sozialer Arbeit. Professionstheoretischen Fachdebatten, die prinzipiell normativ angelegt sind, dienen als richtungsweisende und handlungsleitende Diskurse. Sie bieten „*normative Orientierungspunkte für die Fachdiskussion und für die Selbstverständigung des Feldes*“ (Deutscher Bundestag 2013, 259). Der charakteristische normative Überhang erzeugt den Bedarf, die praktische Bedeutung und Ausgestaltung dieser theoretischen Aspekte in der Praxis zu untersuchen. Mit Blick hierauf benennt Dewe (2009a) die „*Konfliktzonen zwischen praktischem und wissenschaftlichem Wissen in Berufs- und/oder Organisationskontexten der Sozialen Arbeit*“ (ebd., 47) als untersuchungswürdig. Um das zu leisten, bedarf es eines Bewusstseins für die Unterschiedlichkeit und Gleichwertigkeit beider Wissenstypen und ihrer Transformierbarkeit. Zudem ist die Betrachtung der Vermittlungsprozesse, des Theorie-Praxis-Transfers sowie hier entstehender Spannungsfelder und Reibungsprobleme notwendig. Von Bedeutung ist hierbei eine sensible Vorgehensweise, die keine Engführung im Sinne der „Optimierung der Abläufe“ und „Lösung möglicher Probleme“ (vgl. ebd., 47f.), sondern vielmehr eine ergebnisoffene metaperspektivische Auseinandersetzung anstrebt.

Auch der 14. Kinder- und Jugendbericht betont – vor allem mit Blick auf die sowohl innerhalb des Feldes selbst als auch extern steigenden Erwartungen an die Kinder- und Jugendhilfe, „*empirisch Auskunft über ihre Strukturen, Prozesse und Leistungen*“ (Deutscher Bundestag 2013, 259) geben zu können – die „*Notwendigkeit einer zunehmenden Bedeutung der Selbstbeobachtung des Feldes*“ (ebd.). Genau hieran möchte die vorliegende Arbeit anknüpfen und den von Helsper, Krüger und Rabe-Kleberg (2000, 4) formulierten Bedarf, die Verknüpfung von organisationalen Aspekten und professionellem Handeln, die Auswirkungen sich verändernder sozialer Rahmenbedingungen, die individuelle Ausgestaltung professionellen Handelns sowie die Bedeutung biographischer Hintergründe in den Blick zu nehmen und dabei einige dieser Ebenen mit konkreten Handlungsfeldern zu verbinden, wissenschaftlich aufgreifen. Darüber hinaus möchte sie eine Basis für eine kritische Auseinandersetzung mit dem professionellen Selbstverständnis der im sozialen Dienstleistungsbereich professionell

Handelnden schaffen. Eine solche erfolgt nach Dewe (2011a, 1148) bisher nur in geringem Maße.

1.1 Gegenstandsbereich

Vor diesem Hintergrund fokussiert die vorliegende Arbeit auf das Handlungsfeld der Sozialen Dienste des Jugendamtes beziehungsweise die dort tätigen sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Fachkräfte.

Die Sozialen Dienste des Jugendamtes nehmen eine herausragende Stellung im Gesamtsystem der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland ein. Sie stellen den „institutionelle[n], Ergänzung V.K.] Kern, das organisatorische ‚Herzstück‘“ (Deutscher Bundestag 2013, 290) ebendieser dar. Sie sind auf örtlicher Ebene die sozialpädagogische Fachbehörde für Kinder, Jugendliche und Familien, die einem ständigen Wandel und vielfältigen Einflüssen unterworfen ist (vgl. Flösser, Rosenbauer und Witzel 2011, 1623). Einige solcher Entwicklungen und Einflüsse begründen eine besondere Notwendigkeit zur Beobachtung dieses Feldes: Soziale Arbeit insgesamt agiert im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Arrangements und wird maßgeblich von „*wohlfahrtsstaatlichen Konzepten und Leitbildern*“ beeinflusst (Deutscher Bundestag 2013, 72). Kennzeichnend ist hier in den vergangenen Jahren der Wandel vom „versorgenden“ zum „aktivierenden“ Sozialstaat (vgl. vertiefend Dingeldey 2006) und dem damit verbundenen Leitmotiv des „Förderns und Forderns“, das den Einzelnen dazu motivieren soll, den gesellschaftlichen Vorstellungen von Eigenverantwortung und Normalität zu entsprechen (vgl. Widersprüche 2007). Diese Verschiebung und Neugewichtung wohlfahrtsstaatlicher Konzepte und Leitbilder und eine damit verbundene Neubewertung zugrunde liegender Gerechtigkeitsvorstellungen haben Auswirkungen auf die Organisationen der Sozialen Arbeit. Der innerhalb der Institutionen vermittelte und gelebte Umgang mit wohlfahrtsstaatlichen Veränderungen beeinflusst zudem das Handeln der Fachkräfte. So kann die wohlfahrtsstaatliche Aktivierungsorientierung das professionelle Handeln prägen, zur Einschränkung professioneller Autonomie und Verringerung von Gestaltungsspielräumen beitragen (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1134) sowie die Haltung der Fachkräfte gegenüber

ihren AdressatInnen¹ neu formen. Da den „*Erbinnen der ehemaligen Jugendfürsorge*“ (Kessl 2006, 71), wozu die Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes gehört, noch „*immer die Aufgabe sozialpädagogischer Normalisierungsarbeit explizit zugeschrieben*“ (ebd.) wird, ist zu untersuchen, ob sich diese Veränderungen in den AdressatInnenbildern der Fachkräfte sowie im professionellen Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien und der Beteiligung und Mitentscheidung der AdressatInnen abzeichnen (vgl. Krieger 2007)².

Der im März 2013 erschienene 14. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung widmet sich dem Verhältnis von öffentlicher und privater Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. In diesem wird skizziert, wie sich in den vergangenen Jahren das Verhältnis „*von öffentlicher und privater Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen*“ (Deutscher Bundestag 2013, 8), verändert hat. Zu verzeichnen ist eine Verantwortungsausweitung auf staatlicher Seite, die neben erwünschten (wie z.B. erhöhte Leistungsbereitschaft und Verantwortungsübernahme) durchaus auch unerwünschte (wie z.B. vermehrte soziale Kontrolle) Auswirkungen erzeugen kann (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 70 und 262). In der Folge stellt es eine Herausforderung dar, das Verhältnis zwischen diesen beiden Polen professionell zu gestalten. Der Bedarf einer Reflexion und Neujustierung dieses Verhältnisses wird im Rahmen des 14. Kinder- und Jugendberichtes deutlich. Für die Sozialen Dienste, die in besonderer Weise in diesem Spannungsverhältnis agieren und dabei „*nicht weniger als gleichzeitig Agentur des Helfens, Instanz sozialer Kontrolle, Akteur im Sozialraum, aber auch Dienstleister für junge Menschen und Familien*“ (Pothmann & Wilk 2005, 11) sind, bedeutet dies, dass die konkrete Hilfesituation sowohl die Form der Unterstützung und Förderung als auch die

¹ Im Rahmen der vorliegenden Arbeit erfolgt die Verwendung des Begriffes der „AdressatIn“ als NutzerIn der Angebote Sozialer Arbeit (vgl. z.B. Bitzan & Bolay 2011). Zudem wird vornehmlich das „Binnen-I“ als geschlechtsneutrale Formulierung verwendet, um so den Geschlechtergruppen gleichermaßen gerecht zu werden.

² Die Begriffe Normalität und Normalisierung sind vor allem in Verbindung zu „*analytischen und programmatischen Ideen*“ (Seelmeyer & Kutscher 2011, 1022) zu verstehen und in pädagogisch-konzeptioneller, disziplinärer und funktionaler Hinsicht zu unterscheiden. Aus funktionaler Sicht ist hiermit vor allem die „*Bearbeitung von Abweichungen im Spannungsverhältnis von Individuum und Gesellschaft*“ (ebd.) zu verstehen, die besonders im Kontext aktueller wohlfahrtsstaatlicher Entwicklungen an Bedeutung gewinnt. In diesem Verständnis sieht sich Soziale Arbeit vermehrt mit der Zuschreibung einer disziplinierenden Rolle konfrontiert (vgl. ebd.). Hieraus ergibt sich die Frage, inwieweit sich Soziale Arbeit instrumentalisieren und funktionalisieren lässt (vgl. Füssenhäuser & Thiersch 2011, 1633) und ob ein solches Normalisierungs- und Disziplinierungsverständnis innerhalb der Praxis Sozialer Arbeit anzutreffen ist – oder ob eine entsprechend kritische Positionierung und Distanzierung von diesen Erwartungen an die Soziale Arbeit erfolgt.

Form einer stärkeren Disziplinierung und Kontrolle annehmen kann (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 70 sowie 262). Die Notwendigkeit einer kritischen Auseinandersetzung mit dieser veränderten Verantwortungsübernahme wird folglich besonders sichtbar.

Den Fachkräften der Sozialen Dienste der Jugendämter kommt eine bedeutsame Position zu: Sie agieren an der besonders sensiblen Schnittstelle zwischen Individuum und Gesellschaft und können erheblichen Einfluss auf die Lebenssituation der AdressatInnen nehmen. Ihr Handeln erfolgt dabei in Relation zu den AdressatInnen einerseits sowie in Relation zum Entscheidungsträger, also den jeweiligen Organisationen, andererseits (vgl. Dewe & Otto 2012a, 205) und wird erheblich durch gesellschaftliche und politische Veränderungen und Entwicklungen beeinflusst (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1134). Vor diesem Hintergrund bedarf es einer Sensibilität dafür, dass Soziale Arbeit und besonders die SozialarbeiterInnen der Sozialen Dienste der Jugendämter gefährdet sein können, sich im „Gefüge der Macht“ (Kessl 2006, 73) zu ergeben und den verstärkten Normalisierungsdruck ungefiltert an die AdressatInnen ihrer Arbeit weiterzugeben, anstatt *„ihren NutzerInnen dazu [zu, Ergänzung V.K.] verhelfen, sich möglichst flügge zu machen, und auch selbst möglichst flügge [zu, Ergänzung V.K.] werden – im Gefüge der Macht“* (ebd).

1.2 Leitende Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Vor dem Hintergrund der skizzierten Spannungsfelder greift die vorliegende Arbeit aktuelle Herausforderungen und Themen aus der Praxis der Sozialen Dienste des Jugendamtes auf und nimmt unter dem Fokus des professionstheoretischen Ansatzes der reflexiven Professionalität eine Betrachtung und Analyse sich abzeichnender Konfliktzonen vor. Dabei widmet sie sich der Frage, wie sich der aktuelle Stand der Profession Soziale Arbeit im Feld der Sozialen Dienste des Jugendamtes hinsichtlich ausgewählter Kernaspekte der reflexiven Professionalität³ gestaltet.

Reflexive Professionalität zeichnet sich – gemäß der Ausführungen im dritten Kapitel – vor allem durch eine grundsätzliche Offenheit und Wertschätzung gegenüber den AdressatInnen, ihrer Lebenssituation und ihren spezifischen Ent-

³ Der Ansatz der reflexiven Professionalität wird systematisch in Kapitel 3.2 erläutert.

wicklungsperspektiven aus. In der konkreten Zusammenarbeit gehen hiermit eine ausgeprägte Partizipation der AdressatInnen und eine diskursive Gestaltung der Hilfeprozesse einher. Unterstützungsangebote werden auf Grundlage der jeweils individuellen Lebenssituation gestaltet, streben Perspektivenerweiterung und die Stärkung von Teilhabegerechtigkeit der AdressatInnen an und respektieren und stärken zudem deren Entscheidungsautonomie. Die jeweilige AdressatInnenorientierung steht – wie die Ausführungen im zweiten Kapitel zeigen – in enger Verbindung zur konkreten professionellen Hilfsituation. Die Betrachtung der AdressatInnenbilder der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter und die Gestaltung der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen – als mögliche „*Konfliktzone[n] zwischen praktischem und wissenschaftlichem Wissen*“ (Dewe 2009a, 47) – rückt hieran anknüpfend in den Fokus der vorliegenden Arbeit.

Das in der Koproduktion mit den AdressatInnen erfolgende professionelle Handeln und die anzustrebende Handlungssicherheit der Professionellen werden – wie die weiteren Ausführungen verdeutlichen – durch gesellschaftliche und wohlfahrtsstaatliche, organisationale aber auch berufsbiographische und personale Aspekte beeinflusst. Hierauf aufbauend nimmt die vorliegende Arbeit in den Blick, in welcher Verbindung die zuvor aufgeführten Aspekte der AdressatInnenorientierung zu den Persönlichkeitsmerkmalen und individuellen Einstellungen der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter sowie zur jeweiligen Organisationskultur stehen und welches professionelle Selbstkonzept als Grundlage des konkreten professionellen Handelns zu erkennen ist.

Das Erkenntnisziel der Arbeit besteht darin, auf Basis der durch eine empirische Untersuchung erlangten Befunde wissenschaftlich fundierte Aussagen darüber treffen zu können, ob sich die im Ansatz der reflexiven Professionalität enthaltenen und normativ geprägten Aspekte der AdressatInnenorientierung im Sinne von Ermächtigung und Perspektivenerweiterung auch in den AdressatInnenbildern der Professionellen in den Sozialen Diensten des Jugendamtes sowie der Gestaltung der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen widerspiegeln. Darüber hinaus werden Erkenntnisse dazu angestrebt, inwieweit personale, berufsbiographische und organisationale Aspekte eine reflexiv-professionelle AdressatInnenorientierung beeinflussen. Hierauf aufbauend werden Konsequenzen und

Anregungen für Theorie und Praxis Sozialer Arbeit formuliert. Die vorliegende Arbeit leistet folglich einen Beitrag zur Reflexion und Weiterentwicklung der Profession Soziale Arbeit – insbesondere innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter.

Zur Annäherung an die skizzierten Fragestellungen erfolgt im zweiten Kapitel zunächst ein Einblick in das Handlungsfeld der Sozialen Dienste des Jugendamtes mit dem Ziel, relevante juristische Rahmenbedingungen, strukturelle Grundlagen sowie Aufgabenschwerpunkte zu verdeutlichen. Weiter werden grundlegende Aspekte hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen aufgezeigt und ein Einblick in professionelle Kooperationsbeziehungen gegeben. Hierauf aufbauend wird eine Skizzierung von Spannungsfeldern und Herausforderungen, die dieses Feld gegenwärtig kennzeichnen und die mit Blick auf die leitende Fragestellung sowie die für die empirische Arbeit formulierten Hypothesen bedeutsam sind, vorgenommen.

Im dritten Kapitel wird auf Grundlage der vorherigen Ausführungen der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit skizziert. Zunächst erfolgt ein Einblick in historische Entwicklungen und Prägungen des Professionsverständnisses Sozialer Arbeit. Es schließt sich die Fokussierung auf den Ansatz der reflexiven Professionalität und hieraus abzuleitender Kernaspekte einer so verstandenen spezifischen Professionalität Sozialer Arbeit an. Diese dient als Basis zur Verortung der grundlegenden Forschungsinteressen sowie der angestrebten Erkenntnisse dieser Arbeit.

Das vierte Kapitel widmet sich dem konkreten empirischen Forschungsprojekt. Unter Bezugnahme auf forschungstheoretische Grundlagen werden Konzeption und Aufbau der Studie dargestellt. Die Teilschritte des Forschungsprozesses, die zugrunde liegenden Fragestellungen und Hypothesen sowie die hierauf aufbauende Konzeptualisierung und Entwicklung des Messinstrumentes werden dezidiert aufgezeigt. Schließlich werden relevante Aspekte zur Stichprobenziehung erläutert und der Untersuchungsverlauf skizziert.

Im fünften Kapitel werden die erlangten Ergebnisse dargestellt und ausgewertet. Hierbei erfolgt neben der hypothesenprüfenden Ergebnisauswertung auch eine explorative Auswertung relevanter Ergebnisse. Die herausgearbeiteten Befunde werden sodann interpretiert und diskutiert.

Im abschließenden sechsten Kapitel erfolgt zunächst die Reflexion der gewählten methodischen Vorgehensweise. Weiter wird eine Zusammenfassung wesentlicher Erkenntnisse vorgenommen. Zudem wird – aufbauend auf dem Erkenntnisinteresse dieser Arbeit – ein Ausblick dazu gegeben, welche Bedeutung die Untersuchungsergebnisse für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit haben und welche Konsequenzen aus den Befunden abzuleiten sind. Abschließend werden Diskussions- und Auseinandersetzungsbedarfe aufgezeigt, die sich aus den vorliegenden Erkenntnissen für Disziplin und Profession Sozialer Arbeit ergeben.

In den folgenden Kapiteln sieben bis neun sind die Abbildungs- und Tabellenverzeichnisse und das Literaturverzeichnis der Arbeit enthalten. Zudem liegt separat ein ergänzender Anhang vor.

1.3 Die Sozialen Dienste der Jugendämter als Gegenstand von Forschung und Theorie

Nach Böwer (2008) entstehe oft der Eindruck, als gebe es kein anderes Amt, welches so umfassend erforscht worden sei wie das Jugendamt. Tatsächlich zeige sich jedoch, dass dies nicht der Realität entspreche, sondern vielmehr ein erheblicher Untersuchungsbedarf bestehe⁴. Die im Vorfeld dieser Arbeit erfolgte Recherche bestätigt diese Erkenntnis.

Eine umfangreiche Auseinandersetzung mit der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe erfolgte im Jahr 1991. Sie war Gegenstand einer umfangreichen empirischen Untersuchung, die vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wandlungsprozesse und hieraus entstehender neuer Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe die Entwicklungen in der Praxis der Sozialadministration, also der Teilbereiche der öffentlichen Verwaltung, die Aufgaben der sozialen Sicherung (hier konkret im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe) innehaben, in den Blick nahm. Untersucht und skizziert wurden die dortigen Entwicklungsprozesse, die sich im Verhältnis „zwischen Routine und Innovation“ befanden. Im Fokus

⁴ Hier wird zunächst ein kleiner Überblick zur aktuellen Präsenz des skizzierten Gegenstandsgebietes in theoretischen Auseinandersetzungen und konkreten Forschungsaktivitäten gegeben. Ein detaillierter Bezug zum aktuellen Forschungsstand hinsichtlich des konkreten Forschungsvorhabens erfolgt im Sinne inhaltlicher Stringenz und Nachvollziehbarkeit im Rahmen der theoretischen Verortung (3. Kapitel) und der Konzeptualisierung des Messinstrumentes (vgl. 4.1.3 Theoretischer Bezugsrahmen und Konzeptualisierung).

dieser Untersuchung standen 28 Großstadt-Jugendämter aus Nordrhein-Westfalen (vgl. Otto 1991). Die Studie stellt eine der umfassendsten empirischen Auseinandersetzungen mit der Profession Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter dar. Wie die aktuelle Recherche zeigt, ist diese Untersuchung in Komplexität, Stichprobengröße und dem Fokus auf das professionelle Handeln der Fachkräfte in den Sozialen Diensten der Jugendämter und hierauf einflussnehmende Veränderungsprozesse bis dato nahezu einmalig. Sie bietet deswegen wesentliche Orientierungen für die vorliegende Arbeit.

Im Jahr 2008 erfolgte eine Vollerhebung bei den Allgemeinen Sozialen Diensten der Jugendämter, die auch unter dem Namen „Jugendhilfebarometer“ bekannt ist. Im Fokus standen dabei die Arbeitsbelastung der MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste der Jugendämter sowie Aspekte der Personalbedarfsbemessung. Diese Untersuchung hat grundlegende Erkenntnisse hinsichtlich der Arbeitssituation der Fachkräfte hervorgebracht (Seckinger, Gragert, Peucker und Pluto 2008). Vor allem mit Blick auf die arbeitssituationsbezogenen Aspekte stellen die Ergebnisse von Seckinger et al. (2008) wichtige Anknüpfungspunkte für die vorliegende Arbeit dar.

Merchel, Pamme und Khalaf führten im Jahr 2012 eine empirische Untersuchung zum Personalmanagement im Allgemeinen Sozialen Dienst der Jugendämter durch. An dieser Untersuchung nahm die Hälfte der deutschen Jugendämter (295 Jugendämter) teil (vgl. ebd.). Die Forschungsergebnisse geben einen Einblick in aktuelle Anforderungen und Herausforderungen für das Personalmanagement in den Sozialen Diensten der Jugendämter und weisen Optimierungs- und Veränderungspotentiale und -bedarfe auf. Vor allem mit Blick auf organisationale Rahmenbedingungen und Einflüsse beinhalten diese Forschungsergebnisse wichtige Bezugspunkte für die vorliegende Arbeit.

Diese drei Untersuchungen, die in einem quantitativen oder in einem Mixed-Methods-Design durchgeführt wurden, sind jeweils durch große Stichprobenumfänge gekennzeichnet.

Darüber hinaus haben sich in den vergangenen Jahren weitere Untersuchungen mit qualitativem Forschungsdesign dem Handlungsfeld der Sozialen Dienste gewidmet. Diese sind durch unterschiedliche Gegenstandsbereiche charakterisiert und erfolgten überwiegend in Form von ExpertInneninterviews oder Fallanalysen. Zentrale Betrachtungsaspekte sind hierbei zum einen die Organisati-

on des Jugendamtes sowie die Leitungsebene der Jugendämter. Jung (2007) widmete sich dem Bereich des „Führens und Leitens“ in der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe. In diesem Zusammenhang hat sie eine Befragung bei JugendamtsleiterInnen in Rheinland-Pfalz durchgeführt. Weiter steht der Bereich des Kinderschutzes im Zentrum empirischer Betrachtungen. Böwer (2009) nahm die Führungskräfte der Jugendämter in den Blick und untersuchte, wie Jugendämter den Schutz von Kindern organisieren. Er zeigte hierbei die Notwendigkeit einer achtsamen Organisation auf. Biesel (2011) widmete sich dem Umgang mit Fehlern im Bereich des Kinderschutzes und analysierte konkrete „Fehlerkulturen“ in zwei Jugendämtern. Beckmann (2008) setzte sich mit dem Thema „Kinderschutz in öffentlicher Verantwortung“ auseinander und hat hierbei den Zusammenhang zwischen finanziellen Ressourcen der jeweiligen Kommunen und der individuellen Hilfestellung in den Blick genommen. Darüber hinaus existieren Arbeiten, in denen die AkteurInnen im Mittelpunkt der Betrachtung stehen: so beispielsweise in der Arbeit von Lutz (2010), der die Auswirkungen ökonomischer und (sozial-)politischer Entwicklungen auf die AkteurInnen in der Sozialen Arbeit – vor allem hinsichtlich des Kontrolldiskurses – untersuchte. Urban (2007) betrachtete die sozialpädagogische Entscheidungsfindung im Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle und stellte dabei die individuelle Hilfeplanung ins Zentrum ihrer Auseinandersetzung. Die im Rahmen dieser Untersuchungen gewonnenen Erkenntnisse bieten punktuelle Bezugspunkte für die vorliegende Arbeit. Die Ausführungen von Urban (2007) allerdings beinhalten wesentliche Anknüpfungspunkte für die vorliegende Arbeit, da sie das Selbstkonzept der Professionellen im Allgemeinen Sozialen Dienst der Jugendämter in den Blick nimmt und als zentralen Einflussfaktor für das konkrete professionelle Handeln identifiziert.

Über diese empirischen Arbeiten hinaus ist die Auseinandersetzung mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus wissenschaftlicher Betrachtungen und theoretischer Diskurse gerückt (z.B. Merchel 2012d; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.) 2010; Kindler, Lillig, Blüm, Meysen und Werner (Hg.) 2006; Gissel-Palkovich 2011). Der Umfang wissenschaftlich fundierten Wissens über den ASD wird aber beispielsweise auch im 14. Kinder- und Jugendbericht noch als gering beurteilt (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 293).

Eine Untersuchung, die den Stand der Profession Sozialer Arbeit hinsichtlich der Präsenz reflexiver Professionalität im Feld der Sozialen Dienste der Jugendämter in den Blick nimmt und hierzu eine große Anzahl deutscher Jugendämter und alle dort beschäftigten sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Fachkräfte (unabhängig davon, in welcher Position und in welchem Tätigkeitsfeld sie tätig sind) gleichermaßen anspricht – ähnlich der Untersuchung von Otto aus dem Jahr 1991 –, liegt nach Kenntnis der Verfasserin zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor. Die dargelegten aktuellen Einflüsse auf und Veränderungen für die Sozialen Dienste der Jugendämter und der skizzierte Bedarf, diese Aspekte hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das professionelle Handeln in diesem Handlungsbereich zu betrachten, stellen den Anlass dar, eine solche Untersuchung durchzuführen. Dadurch soll ein Beitrag zur Reflexion und Weiterentwicklung der Profession Sozialer Arbeit geleistet werden.

1.4 Bezugsrahmen und Begriffsklärungen

Im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen gemäß den vorangehenden Ausführungen die sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Fachkräfte der Sozialen Dienste der Jugendämter. Der ursprüngliche Gedanke, nur Fachkräfte des Allgemeinen Sozialen Dienstes in die Untersuchung einzubeziehen, gestaltete sich schwierig, da die Benennung und Zuordnung zum Allgemeinen Sozialen Dienst innerhalb der einzelnen Städte und Kreise mittlerweile stark variiert (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation)⁵ und sich hierdurch eine Verzerrung der Ergebnisse hätte ergeben können. Zudem zeigte die Literaturrecherche, dass bisher überwiegend Untersuchungen vorliegen, die auf einzelne Bereiche der Sozialen Dienste (überwiegend den ASD) fokussieren – eine umfassende Betrachtung aller Teilbereiche der Sozialen Dienste der Jugendämter (wie z.B. auch bei Otto 1991) jedoch eher selten ist. Aus diesen Gründen erfolgte die Erweiterung auf die Sozialen Dienste der Jugendämter. Im Rahmen der Untersuchung wird eine Differenzierung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu den jeweiligen Diensten vorgenommen, so dass bei der Auswertung eine Unterscheidung in Bezug auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche möglich ist. Vor diesem Hintergrund wird in der Regel die Bezeichnung „Soziale Dienste des

⁵ Interne Verweise auf andere Kapitel der vorliegenden Arbeit werden dann vollständig in Klammern aufgeführt, wenn der jeweilige Gliederungstitel nicht bereits im Fließtext benannt ist.

Jugendamtes“ verwendet, welche gleichermaßen den Allgemeinen Sozialen Dienst, den kommunalen Sozialdienst, aber auch Sonderdienste wie z.B. im Bereich der Jugendgerichtshilfe oder der Krisenintervention (vgl. 2.2.2.2 Bezirkssozialarbeit und Spezialisierung) beinhaltet. Sollten Teilgebiete gemeint sein, so werden diese explizit benannt. Hinsichtlich der Aufgabenspezifikation erfolgt eine allgemeine Betrachtung, die sich auf alle Einheiten der Sozialen Dienste bezieht – eine differenzierte Darstellung jedes Teilbereiches ist mit Blick auf die leitende Fragestellung nicht angezeigt. Der Teilbereich des Kinderschutzes wird jedoch gesondert aufgegriffen. Zum einen ist davon auszugehen, dass dieser einen Großteil der Befragten – zumindest im Rahmen von Bereitschafts- oder Innendiensten – tangiert. Zum anderen steht dieser Aufgabenbereich seit mehreren Jahren im Zentrum der auf die Jugendämter bezogenen medialen, gesellschaftlichen und politischen Aufmerksamkeit, wodurch sich besondere Herausforderungen für die Professionellen in diesem Bereich ergeben (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung). Eine räumliche Eingrenzung erfolgt dahingehend, dass sich die empirische Untersuchung auf die Sozialen Dienste der Jugendämter im Rheinland beschränkt (vgl. 4.2.1.1 Erhebungsgrundgesamtheit: Jugendämter im Rheinland).

Der vorliegenden Arbeit liegt ein Verständnis von Sozialer Arbeit zugrunde, in dem sowohl die Sozialpädagogik (inbegriffen ist hier auch die universitäre Sozialpädagogik) als auch die Sozialarbeit gemeinsam unter dem Dach der Sozialen Arbeit verstanden werden. Besonders die vielerorts erfolgte Auflösung der differenzierten Studiengänge „Sozialarbeit“ und „Sozialpädagogik“ und die Zusammenführung dieser in Studiengängen des „Sozialwesens“, der „Sozialen Arbeit“ usw. an den Fachhochschulen (vertiefend z.B. Küster & Schoneville 2012) signalisieren die Hinfälligkeit der Differenzierung in Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Allerdings bestehen diesbezüglich nach wie vor kontroverse Haltungen (vgl. ebd.). Im Kontext dieser Arbeit werden jedoch beide Perspektiven und Kompetenzen für eine professionelle Soziale Arbeit als unabdingbar angesehen (vgl. vertiefend Niemeyer 2012). Obgleich das Handlungsfeld der Sozialen Dienste der Jugendämter in der Vergangenheit eher der Sozialarbeit⁶ zugeordnet war,

⁶ Sozialarbeit in diesem Verständnis war eher im Kontext der Fürsorgeerziehung und hiermit verbundener theoretischer Grundlagen verortet (vgl. vertiefend Niemeyer 2012; Rauschenbach & Züchner 2012).

bedarf es auch hier einer sozialpädagogischen Perspektive, um die komplexen Handlungsanforderungen meistern zu können. Dies vor allem, da *„im Kontext gesellschaftlicher Bedingungen Aufgaben der Unterstützung und Förderung in belastenden Konstellationen mit den Lern- und Bewältigungsaufgaben im Lebenslauf“* (Füssenhäuser & Thiersch 2011, 1638) für Soziale Arbeit bestehen, die einer Bezugnahme auf beide „klassischen“ Traditionslinien Sozialer Arbeit bedürfen. Darüber hinaus erfordern die komplexen Anforderungen an Soziale Arbeit auch eine Einbeziehung weiterer theoretischer Bezüge aus den korrespondierenden Wissenschaften. Im Kontext dieser Arbeit werden deswegen beide Traditionslinien in der Bezeichnung Soziale Arbeit zusammengefasst verstanden (vertiefend Füssenhäuser & Thiersch 2011).

In der vorliegenden Arbeit sind mit der Bezeichnung „sozialarbeiterische/sozialpädagogische“ Fachkräfte all jene Personen gemeint, die mit Aufgaben der Sozialen Arbeit in diesem Kontext betraut sind und über die entsprechende Qualifikation verfügen. Da in den Sozialen Diensten der Jugendämter in der Regel die Bezeichnung der SozialarbeiterIn verwendet und der oben dargestellte Gesamtrahmen der Sozialen Arbeit zugrunde gelegt wird, schließt der Begriff SozialarbeiterIn, ebenso wie die verwendeten Begriffe „Professionelle“ oder „Fachkräfte“, den gesamten zuvor benannten Personenkreis ein.

2. Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes

Bezugnehmend auf die vorangehenden Ausführungen sind die Sozialen Dienste der Jugendämter in Deutschland beziehungsweise die dort beschäftigten Professionellen Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Charakteristisch für die Sozialen Dienste der Jugendämter ist eine Heterogenität hinsichtlich Aufbau und Verortung der Organisation Jugendamt sowie der Aufgabenverteilung und -wahrnehmung: Diesbezüglich zeigen sich von Kommune zu Kommune und manchmal auch von Team zu Team große Unterschiede (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation). Über diese Heterogenität hinaus existieren jedoch Rahmenbedingungen, gesetzliche Grundlagen, Aufträge und Ziele, welche für alle Jugendämter kennzeichnend sind und somit die Basis der dortigen Arbeit bilden. Die Skizzierung ausgewählter und für das Verständnis dieser Arbeit wesentlicher Kernaspekte hinsichtlich der rechtlichen Rahmung, grundlegender Handlungsmaxime und Aufgabengebiete, der Beschäftigungsstruktur und der Einbettung in die öffentliche Verwaltung, ermöglicht einen Einblick in die Charakteristika und Besonderheiten des „wichtigsten Basisdienstes der Kommunen“ (Kreft & Weigel 2010, 14). Darüber hinaus wird auf die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen – als wesentlicher Bezugspunkt dieser Arbeit – ein besonderes Augenmerk gelegt. Schließlich werden grundlegende Aspekte der Kooperation beleuchtet. Die herausgearbeiteten Kernelemente sind dabei als wesentliche Eckpfeiler Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter zu verstehen. Mit Blick auf das Hauptinteresse der vorliegenden Arbeit erfolgt eine Fokussierung auf die hierfür bedeutsamen handlungsfeldbezogenen Spezifika und Spannungsfelder, welche sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung als auch in der Entwicklung des Messinstrumentes und der Diskussion der Ergebnisse wieder herangezogen werden.

2.1 Rechtliche Grundlagen

Die Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes wird maßgeblich von rechtlichen Bestimmungen gerahmt. Gesetzlich geregelt sind zum einen der allgemeine Aufbau und die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe. Zum anderen wird aus rechtlicher Perspektive der Rahmen für das konkrete professionelle Handeln der in diesem Kontext beschäftigten Fachkräfte abgesteckt. Im Folgen-

den werden zunächst die einflussnehmenden Gesetze dargestellt und anschließend ein Einblick in datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Grundlagen zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit aufgezeigt. Spezifische rechtliche Grundlagen fließen im Verlauf der weiteren Skizzierung des Handlungsfeldes themenbezogen ein.

2.1.1 Einflussnehmende Gesetze

Die Arbeit der Sozialen Dienste der Jugendämter wird maßgeblich durch das Grundgesetz (GG), das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) und das Sozialgesetzbuch, Achtes Buch (SGB VIII), geprägt. Das Grundgesetz stellt hierbei als „*ranghöchste innerstaatliche Rechtsquelle*“ (Wabnitz 2010, 32) den verfassungsrechtlichen Rahmen für die Soziale Arbeit in den Jugendämtern dar und beinhaltet Verfassungsbestimmungen, welche auch für die Kinder- und Jugendhilfe bedeutsam sind (vgl. ebd.). Insbesondere ist dies Artikel 3 GG, welcher besagt, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und niemand wegen „*seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen*“ (Artikel 3, Absatz 3 GG) oder seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Hieraus leitet sich eine erste grundlegende Anforderung an die Haltung der pädagogischen Fachkräfte der Jugendämter ab, da sie als VertreterInnen des Staates agieren und diesen Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 GG im Rahmen ihrer Tätigkeit stets achten und ihm immer wieder aufs Neue Ausdruck verleihen müssen. Des Weiteren werden sowohl das Familien- als auch das Kinder- und Jugendhilferecht elementar von Artikel 6 GG geprägt, da hier die besondere Position von Familien verankert ist. Familien stellen den AdressatInnenkreis der Sozialen Dienste des Jugendamtes dar (vgl. 2.3 Auftrag des Jugendamtes). Folglich ergibt sich eine Verknüpfung zur Tätigkeit der Fachkräfte in den Sozialen Diensten. Gemäß Artikel 6 Abs. 2 sind „*Pflege und Erziehung der Kinder [sind] das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft*“ (GG 2012, 935). Hier wird das verfassungsrechtlich geschützte Recht der Eltern deutlich, in welches der Staat nur in Ausnahmefällen eingreifen darf. Es ergibt sich der Auftrag, dieses natürliche Recht der Eltern und deren Autonomie zu achten und unter Berücksichtigung der hiermit verbundenen Gestaltungsspielräume den

„Wächterauftrag“ wahrzunehmen. Die Formulierung dieses Auftrages erfolgt neben dem Grundgesetz wortgleich im §1 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 SGB VIII, wodurch die enge Verknüpfung von Grundgesetz und SGB VIII verdeutlicht wird. Für die Fachkräfte der Sozialen Dienste stellt dies die Basis des sogenannten staatlichen Wächteramtes dar (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Ergänzend zu dieser Schutzfunktion ist in Artikel 6 Absatz 3 GG geregelt, dass Maßnahmen, welche die Trennung von Kindern beziehungsweise Jugendlichen und ihren Eltern (gegen deren Willen) vorsehen, einer besonderen gesetzlichen Grundlage bedürfen. In der Folge werden der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen des SGB VIII und den Familiengerichten im Rahmen des BGB durch den Gesetzgeber *„entsprechende Aufgaben übertragen, Befugnisse zugesprochen und Handlungspflichten auferlegt“* (Meysen 2008, 17). Deutlich wird, dass sowohl das Kinder- und Jugendhilferecht (SGB VIII) als auch das Familienrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) auf dem Grundgesetz (GG) aufbauen und sich *„unter dem Dach von Art. 6 Abs. 2 GG [...] in einer mannigfach aufeinander bezogenen Weise“* (Wabnitz 2010, 32) entfalten.⁷

Grundlegend für die Arbeit der Sozialen Dienste des Jugendamtes ist das SGB VIII – oder auch Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) –, welches 1990/1991 zur *„Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts“* (Wabnitz 2010, 31) verabschiedet und als Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII Kinder und Jugendhilfe) in das Sozialgesetzbuch eingefügt wurde. Seit 1992 wurde das SGB VIII immer wieder durch ergänzende Gesetze – mittlerweile mehr als 30 – erweitert oder verändert und enthält neben strukturellen Vorgaben auch Angaben zu Zielen, AdressatInnen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. ebd.). Das SGB VIII löste am 1.1.1991 das bis zum 31.12.1990 gültige Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) ab, welches durch eine stark eingriffs- und ordnungsrechtliche Orientierung gekennzeichnet war. Durch die Einführung des SGB VIII erfolgte eine Distanzierung von den bis dahin enthaltenen diskriminierenden Verhaltensbeschreibungen und repressiven Interventionsstrategien. Infolge sich verändernder Grundeinstellungen hinsichtlich des staatlichen Entwicklungs- und Erziehungsauftrages stellt das SGB VIII ein präventiv ausgelegtes Leistungsgesetz dar (vgl. Beckmann 2008, 15).

⁷ Zur Verbindung des Grundgesetzes und des SGB VIII z.B. vertiefend Neumann 2009.

Das 4. Buch des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), das Familienrecht, ist nach Wabnitz (2010, 31) das „*zivilrechtliche Pendant*“ zum SGB VIII, das durch seine bürgerlich-rechtlichen Ausführungen im Abschnitt 2 (Verwandtschaft) zum Eltern-Kinder-Verhältnis, also z.B. zu Abstammung, Unterhalt, elterlicher Sorge und Beistandschaft (§§ 1589-1772 BGB), wesentliche Grundlagen für die Arbeit der Kinder- und Jugendhilfe aufzeigt und häufig Verknüpfungen zum SGB VIII herstellt (vgl. Wabnitz 2010, 32). Innerhalb des SGB VIII wird das Regelwerk des Familienrechtes aus dem BGB vorausgesetzt beziehungsweise hierauf Bezug genommen, so dass diese beiden gesetzlichen Ausführungen gewissermaßen „*siamesische Zwillinge dar[stellen], Ergänzung V.K., die getrennt voneinander nicht vollständig begriffen werden können*“ (Wabnitz 2010, 32).

Über die aufgezeigte Verbindung von Grundgesetz, BGB und SGB VIII hinaus sind weitere Bundesgesetze wie die Sozialgesetzbücher I (Allgemeiner Teil) und X (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz) sowie XII (Sozialhilfe), das Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG), das Jugendschutzgesetz (JuschG), das Jugendgerichtsgesetz (JGG), das Unterhaltsvorschussgesetz (UnterhVG) sowie das Adoptionsvermittlungsgesetz (AdVerMiG) relevant für die Arbeit der Sozialen Dienste der Jugendämter. Im Jahr 2012 ist zudem das Bundeskinderschutzgesetz (BKISchG) in Kraft getreten, welches zum einen durch die Einführung des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sowie durch Ergänzungen und Veränderungen im SGB VIII die bisherigen gesetzlichen Regelungen erweitert. Der Fokus des Bundeskinderschutzgesetzes liegt auf der Optimierung von Zusammenarbeit und Kooperation der beteiligten AkteurInnen. Es regelt beispielsweise die Weitergabe wesentlicher Informationen von BerufsgeheimnisträgerInnen (z.B. Ärzten) an das Jugendamt, festigt den Ausschluss einschlägig vorbestrafter Personen im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe und verpflichtet alle AkteurInnen der Kinder- und Jugendhilfe zu einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung im Bereich des Kinderschutzes. Darüber hinaus konkretisiert es Verfahrensabläufe bei dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung und bei Zuständigkeitswechseln und verankert den Hausbesuch als ein an fachlichen Standards und dem Wohl des Kindes orientiertes, verbindliches Instrument des Jugendamtes (vgl. 2.4.1 Auftragsklärung, Arbeitssetting und Motivation zur Zusammenarbeit) in der Gefährdungsbeurteilung (vgl. Bundesministerium für

Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2010, 2; Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter 2012; Meysen & Eschelbach 2012).

Über diese gesetzlichen Bestimmungen hinaus beeinflusst das Landesrecht der 16 Bundesländer, welches eine Ergänzung und Konkretisierung des Bundesrechtes darstellt, etwa in Form der Landesausführungsgesetze zum SGB VIII, die Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter (vgl. Wabnitz 2010, 31ff.).

2.1.2 Datenschutzrechtliche Bestimmungen

Rechtlich verankerte Kommunikationsprozesse mit den AdressatInnen ihrer Arbeit stellen ein wesentliches Merkmal der Tätigkeitsausübung der Fachkräfte der Sozialen Dienste der Jugendämter dar – völlig unabhängig davon, ob sie eher im Rahmen des staatlichen Wächteramtes, also im Kontext des Kinderschutzes, oder im Kontext der Hilfefunktion (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung) agieren. Hierbei werden *„aus rechtlicher Perspektive [...] personenbezogene Daten erhoben, gespeichert und übermittelt“* (Meysen 2008, 30). Um die in der Arbeit der Sozialen Dienste wesentliche partizipative Zusammenarbeit sowie eine Vertrauensbasis als Grundlage für einen gelingenden Hilfeprozess herstellen zu können (vgl. 2.4 Partizipation von AdressatInnen), ist ein verlässlicher Schutz der Betroffenen sowie der erhaltenen Informationen erforderlich. Um den generellen Schutz dieser sensiblen personenbezogenen Daten sicherzustellen, gilt grundlegend das Sozialgeheimnis gemäß § 35 Absatz 1 Satz 1 SGB I, wonach jeder Mensch Anspruch darauf hat, dass die ihn betreffenden Sozialdaten (§ 67 Absatz 1 SGB X) von den Leistungsträgern nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Der Umgang mit diesen Daten (gemäß § 35 Absatz 2 SGB I) wird nur unter engen Voraussetzungen (§§ 67-85a SGB X) ermöglicht und erfordert in der Regel die Einwilligung der Betroffenen (vgl. Wabnitz 2010, 52ff.). Diese allgemeinen Bestimmungen des SGB I und SGB X werden im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe durch die Datenschutzbestimmungen im vierten Kapitel des SGB VIII (§§ 61-68 SGB VIII) ergänzt (vgl. Meysen 2008, 30ff.). Als wesentliche Handlungsmaxime gilt, dass nur solche Informationen erhoben werden dürfen, die zur Erfüllung der Aufgabe notwendig sind (§ 62 SGB Absatz 1 VIII). Auch die Speicherung der Daten muss nach dieser Prämisse erfolgen (§ 63 Absatz 1 SGB VIII). Darüber hinaus ist die Übermittlung der Daten erhebungszweckgebunden, das heißt sie dürfen ausschließlich für den Zweck verwendet

werden, für welchen sie erhoben wurden (§ 64 Absatz 1 SGB VIII). Die professionelle Umsetzung dieser Vorgaben erfordert ein hohes Rollen- und Aufgabenbewusstsein der Fachkräfte und verlangt eine stets individuelle Prüfung. Die Datenerhebung selbst erfolgt bei den Betroffenen direkt (§ 62 Absatz 2 Satz 1 SGB VIII). Nur in Ausnahmefällen, wie insbesondere der Erfüllung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung, dürfen Sozialdaten ohne Mitwirkung und ohne Wissen der Betroffenen eingeholt werden (§ 62 Absatz 3 Nr. 1-4 SGB VIII). Darüber hinaus unterliegt die Verletzung der Schweigepflicht der strafrechtlichen Sanktion des § 203 StGB (Strafgesetzbuch), welche nur dann entfällt, wenn die Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt (§ 203 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz StGB) (vgl. vertiefend Wabnitz 2010, 54f.). Um dem Schutz der AdressatInnen und dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und der Fachkraft gerecht zu werden, stellt die Orientierung an diesem rechtlichen Rahmen ein wesentliches Merkmal professioneller Sozialer Arbeit dar – insbesondere deshalb, weil die durch die zuständigen Fachkräfte eigeninitiativ erfolgende Informationsgewinnung in Kinderschutzfällen mit der Pflicht zur Einbeziehung der betroffenen Familien kollidieren kann (vgl. Meysen 2008, 31; Wabnitz 2010, 52ff.). Die Fachkräfte befinden sich wiederkehrend in Beurteilungsprozessen, auf deren Grundlage sie ihr weiteres Handeln ausrichten. Darüber hinaus ist auch die Informationsweitergabe an rechtlichen Normen zu orientieren, um hierdurch sowohl Kooperationsanforderungen zu erfüllen als auch gleichzeitig den Schutz der AdressatInnen und der vorhandenen Informationen sicherzustellen (vgl. Meysen 2008, 31). Entsprechende Grundsätze zur Datenerhebung für die konkrete Zusammenarbeit sowie zur Informationsweitergabe durch das Jugendamt finden sich beispielsweise bei Meysen (ebd.).

2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen

Die strafrechtliche Verantwortung der Fachkräfte in den Sozialen Diensten stellt aufgrund ihres sensiblen und verantwortungsvollen Tätigkeitsfeldes ein relevantes Thema dar. Durch die brisanten und tragischen Fälle der letzten Jahre, in denen Kinder zu Tode gekommen sind und sich SozialarbeiterInnen strafrechtlich verantworten mussten, erfährt die Sorge vor strafrechtlicher Verantwortlich-

keit eine besondere Aufmerksamkeit. Allerdings wurde auch schon zuvor in vielen Kontexten der Sozialen Arbeit und besonders innerhalb der Jugendämter die Meinung der Fachkräfte laut, dass ‚in der Kinder- und Jugendhilfe alle mit einem Bein im Gefängnis stehen würden‘. Diese Sorge vor strafrechtlichen Konsequenzen hat die Bestrebungen zur Hinzunahme von standardisierten Screeningverfahren, Einschätzungsskalen etc. im Kinderschutzkontext verstärkt (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Solche fachlichen Standardisierungen, beispielsweise hinsichtlich der Dokumentation des Vorgehens oder der Gefährdungseinschätzung, können zur Versachlichung komplexer Situationen und Prozesse sowie zur Erhöhung der Handlungssicherheit in schwierigen Beurteilungsprozessen beitragen – einen *„umfänglichen Schutz vor einem Fehlverhalten im Einzelfall können sie nicht geben“* (Meysen 2008, 52).⁸ Darüber hinaus stehen die benannten Befürchtungen der Fachkräfte nach Bringewat (2007, 225) in einer enormen Diskrepanz zur realen Bedrohung. Zurückzuführen ist dies seiner Einschätzung nach einerseits auf die vorhandene Unkenntnis darüber, was als strafbares Fehlverhalten beurteilt wird und woran dies überhaupt gemessen werden kann, sowie andererseits die Sorge, dass durch das Strafrecht Erwartungen an die SozialarbeiterInnen gestellt werden, die ihnen nicht bekannt sind. Die Pflicht der Fachkräfte in den Sozialen Diensten besteht darin, zum Wohl des Kindes zu handeln und dieses im Bedarfsfall zu schützen. Umfang und Grenzen dieses Auftrages ergeben sich aus den gesetzlichen und dienstlichen Rahmenbedingungen. Zu beachten ist hierbei, dass die strafrechtliche Beurteilung eines Falles immer in der Rückschau erfolgt und die der SozialarbeiterIn zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung zur Verfügung stehenden Erkenntnisse und Grundlagen einbezieht. Spätere Erkenntnisse (die beispielsweise erst durch den weiteren Fallverlauf deutlich wurden) stehen in dieser Beurteilung außer Acht. Voraussetzung für ein strafbares Handeln wäre demnach die Einschätzung, dass die Sozialarbeiterin zum damaligen Zeitpunkt über die notwendigen Informationen, die fachliche Beurteilung der Situation und die Mittel verfügte, welche die Abwendung der Gefahr ermöglicht und ein Einschreiten angezeigt hätten, sie dies jedoch unterlassen hat (vgl. vertiefend Mörsberger & Restemeier 1997; Meysen 2008; Jordan 2007). Zudem müsste die Einschätzung erfolgen, dass

⁸ Dieser Aspekt wird unter 2.3.2.1 (Kinderschutzfunktion) sowie 2.2.4 (Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken) dezidiert diskutiert.

sich „*die Schädigung des Kindes bei fachlich korrektem und rechtmäßigem Handeln ‚mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit‘ nicht verwirklicht hätte*“ (Meysen 2008, 50). Die strafrechtliche Beurteilung nimmt immer die persönliche Verantwortung und somit das Handeln der Fachkraft – nicht das der Organisation – in den Blick. Eine Delegation von Verantwortung ist demnach nicht möglich (vgl. ebd., 51).

Über diese nicht delegierbare strafrechtliche Verantwortung hinaus kann die Verletzung fachlicher Standards, von Dienstanweisungen oder Gesetzen zu dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen (vgl. ebd., 53).

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es Aufgabe und Verantwortung der einzelnen Fachkraft ist, ihr Handeln an fachlichen Prämissen und dem Wohl des Kindes zu orientieren und dieses fundiert begründen zu können. Es wäre nicht im Interesse einer professionellen Sozialen Arbeit, wenn sich die Fachkraft – in Sorge vor möglicher strafrechtlicher Verantwortung und aufgrund mangelnder Verantwortungsdelegationsmöglichkeit – den eigenen „*Ängsten hingibt, sich bei ihrer Arbeit in der Familie imaginär vom Staatsanwalt über die Schulter schauen lässt und [...] in eine Absicherungsmentalität zu Gunsten ihres eigenen Wohls verfällt*“ (Meysen 2008, 52). Vielmehr muss es darum gehen, Fachlichkeit und professionelles Handeln zu erhöhen, anstatt aus Angst nicht (mehr) nach den „Regeln der Kunst“ (vgl. vertiefend Mörsberger & Restemeier 1997; Jordan 2007) zu handeln. Auf Seiten der Professionellen bedarf es eines Bewusstseins dafür, dass ein Vorgehen, das auf anerkannten professionellen Grundlagen und Standards basiert, also kunst- und fachgerecht ist, kein strafbares Handeln darstellt (vgl. Trenczek, Tammen und Behlert 2007, 533; vertiefend Mörsberger & Restemeier 1997; Meysen 2008; Jordan 2007). Hierdurch wird die beste Absicherung vor strafrechtlicher Verantwortung sowie die wesentliche Basis für eine fachliche Erklärung im Bedarfsfall geschaffen (vgl. Meysen 2008, 52).

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte⁹

Mit Blick auf die Anforderungen an professionelle Soziale Arbeit und das in dieser Arbeit verfolgte Forschungsinteresse (vgl. 1.2 Leitende Fragestellung und

⁹ Aufgrund der Komplexität der Handlungsfeldarstellung schließen sich an ausgewählte Gliederungspunkte fokussierende Betrachtungen an, die bezugnehmend auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit die wesentlichen Kernaspekte zusammenfassen.

Aufbau der Arbeit) wird deutlich, dass das Grundgesetz als wesentliche Rahmung der Sozialen Arbeit innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter zu verstehen ist. Hieraus ergibt sich einerseits die Verpflichtung zur Gleichbehandlung aller Menschen – andererseits wird der besondere Schutz der Familie hervorgehoben. In Verbindung zu diesen grundgesetzlichen Regelungen wird auch innerhalb des SGB VIII, des BGB und des BKiSchG die Achtung vor der Autonomie und den Gestaltungsfreiräumen der Eltern herausgestellt und die Wächteramtsfunktion des Staates zum Schutz von Kindern und Jugendlichen verankert. Aufbauend auf diesen gesetzlichen Grundlagen ist die Kinder- und Jugendhilfe – eingeleitet durch ihre Neuausrichtung 1991/1992 – durch ein gesetzlich fixiertes präventives Leistungsverständnis geprägt. Mit Blick auf die Umsetzung dieser gesetzlich verankerten Maxime im Kontext einer professionellen Sozialen Arbeit ergeben sich die Anforderungen, eben diesen Aspekten im professionellen Handeln Ausdruck zu verleihen und die Ablösung einer eingriffsorientierten Kinder- und Jugendhilfe durch ein präventiv ausgerichtetes und an der individuellen Lebenssituation der AdressatInnen anknüpfendes Leistungsverständnis Praxis werden zu lassen. Ein solches Verständnis Sozialer Arbeit findet in der Partizipation der AdressatInnen und einer an Diskursivität orientierten Zusammenarbeit mit den AdressatInnen Ausdruck (vgl. 2.1.1 Einflussnehmende Gesetze). Hiermit in Verbindung steht als Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Schutz der Persönlichkeitsrechte der AdressatInnen. Hierzu bedarf es der Klarheit über den jeweiligen Auftrag und Handlungsrahmen und der hierauf aufbauenden fachlichen Abwägung und Begründung des konkreten Vorgehens (vgl. 2.1.2 Datenschutzrechtliche Bestimmungen). In diesem Zusammenhang zeichnet sich ab, dass fachliche Unsicherheiten und die Angst vor strafrechtlichen Konsequenzen den Wunsch nach Standardisierung und Absicherung des eigenen Handelns erhöhen können. Die Ausprägung einer Absicherungs- und Kontrollmentalität wird dadurch begünstigt – obgleich die konkrete strafrechtliche Bedrohung eher gering, das Wissen hierüber aber ungenau ist. Professionelles Handeln in diesem Kontext erfordert deswegen eine Sensibilität dafür, dass eine umfängliche Sicherheit hinsichtlich der Einschätzung von konkreten Gefährdungssituationen nicht erzeugt werden kann. Zudem bedarf es einer Stärkung der fachlichen Handlungssicherheit, die sich an den „Regeln der Kunst“ ausrichtet und somit den Anforderungen professioneller Sozialer Arbeit

gerecht wird. Dies stellt gleichzeitig den besten Schutz vor strafrechtlichen Konsequenzen dar. Hierdurch kann Professionalität erhöht und die Gefahr angstgeleiteter Handlungen reduziert werden. Folglich ist bedeutsam, inwieweit die Professionellen der Sozialen Dienste der Jugendämter einen bewussten und reflexiven Umgang mit dieser begrenzten Handlungssicherheit aufweisen und ihr Handeln an den skizzierten „Regeln der Kunst“ ausrichten.

2.2 Organisationale Rahmenbedingungen

Im Rahmen des SGB VIII wird der Auftrag an die öffentliche Verwaltung formuliert, ein Jugendamt einzurichten. Hieraus ergibt sich die Existenzgrundlage für dieses Arbeitsfeld. In einem ersten Schritt erfolgt nun die Betrachtung rechtlicher Vorgaben hinsichtlich der Institution Jugendamt sowie der dort Beschäftigten. Hierauf aufbauend werden organisationale und personale Rahmenbedingungen aufgezeigt sowie Veränderungen und aktuelle Entwicklungen im Management der Jugendämter skizziert.

2.2.1 Rechtliche Vorgaben zu Aufbau und Struktur des Jugendamtes

Auf Grundlage des § 69 Abs. 3 SGB VIII muss jeder örtliche Träger ein Jugendamt und jeder überörtliche Träger ein Landesjugendamt für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII errichten. Den Landesjugendämtern, der oberen Landesbehörde sowie der Bundesregierung kommen dabei koordinierende und fördernde Funktionen zu. Dem örtlichen Jugendamt hingegen obliegen die Einzelhilfen (vgl. Jordan 2005). Hieraus ergibt sich der Bedarf, auf kommunaler Ebene ein Jugendamt zu gründen.

Das Jugendamt als pädagogische Fachbehörde (vgl. Kreft & Weigel 2010, 11) trägt demnach die Verantwortung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des SGB VIII und darüber hinaus Sorge für eine kontinuierliche und übergreifende Planung und Koordination sowie eine stetige (Weiter-)Entwicklung der Angebote nach dem SGB VIII (vgl. Jung 2007, 47). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe sind gemäß § 70 SGB VIII der Jugendhilfeausschuss (beziehungsweise Landesjugendhilfeausschuss) und die öffentliche Verwaltung, in persona der Leiter der jeweiligen Verwaltung oder in seinem Auftrag der Leiter des Jugendamtes, zuständig. Hieraus ergibt sich eine Sonderstellung des Jugendamtes innerhalb der Verwaltungsstruktur, da dieses aus den „üblichen Verwaltungsab-

läufen und kommunalpolitischen Entscheidungsmechanismen herausgelöst“ (Jung 2007, 47) ist. Ziel dieser besonderen Organisationsstruktur ist es, den freien Trägern sowie der Fachpolitik durch die Regelungen zur Zusammensetzung des Jugendhilfeausschusses gemäß § 71 SGB VIII Mitgestaltungsrechte einzuräumen und das Jugendamt somit nach außen hin zu öffnen (vgl. Jordan 2005, 244). Hinsichtlich der Aufgabenerfüllung übernimmt der Jugendhilfeausschuss eher die strategischen Aufgaben und klärt als steuernde Instanz vor allem grundsätzliche Fragen. Die Verwaltung des Jugendamtes hingegen übernimmt überwiegend die operativen Aufgaben im Sinne der ausführenden Instanz und nutzt die vom Jugendhilfeausschuss verabschiedeten Beschlüsse als Richtschnur für die Aufgabengestaltung (vgl. Jung 2007, 49). Weitere, insbesondere auf landesrechtlicher Ebene gestaltete, gesetzliche Ausführungen konkretisieren diese duale Struktur, welche en détail für die vorliegende Arbeit aber nicht bedeutsam sind. Wichtig ist jedoch, dass das Verwaltungshandeln im Jugendamt durch diese strukturelle Gegebenheit in einem besonderen Maße der Öffentlichkeit zugänglich ist und durch diese beeinflusst werden kann – was mit Blick auf eine professionelle Umsetzung der Aufgaben des Jugendamtes umfangreiche Chancen bietet, andererseits aber auch das professionelle Handeln erschweren und eine Herausforderung für die in diesem Kontext Tätigen darstellen kann (vgl. ebd., 1).

Das SGB VIII regelt darüber hinaus auch Grundlagen zur innerbehördlichen Beschäftigungssituation: § 72 Absatz 1 Satz 1 SGB VIII gibt vor, dass Jugendämter *„hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen“*. Das Jugendamt stellt folglich eine Fachbehörde dar, deren MitarbeiterInnen diese grundsätzliche fachliche Ausbildung innehaben, über Zusatzqualifikationen verfügen und mit Fachkräften anderer Fachrichtungen zusammenwirken sollen. Genauere Informationen dazu, was unter „persönlicher Eignung“ zu verstehen ist, gehen aus dem Gesetzestext nicht hervor. Nach Münder, Baltz, Kreft, und Lakies (2006, 852) erfordert dies die Beurteilung, ob die Personen aus anderen, nicht genau benannten, von den Aufgaben her abzuleitenden Gründen nicht persönlich geeignet scheinen. § 72 Absatz 2 SGB VIII gibt vor, dass auch die Leitung des Jugendamtes durch

Fachkräfte erfolgen soll. Zudem sind Fortbildungsangebote und Beratungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen des Jugendamtes sicherzustellen. Darüber hinaus regelt § 72a SGB VIII den Ausschluss einschlägig vorbestrafter Personen.

Hinsichtlich der sich hieraus ergebenden Anforderungen an eine professionelle Soziale Arbeit ist neben der Verpflichtung der öffentlichen Verwaltung, ein Jugendamt zu errichten, vor allem die gesetzliche Vorgabe, dass es sich hierbei um kommunal angesiedelte pädagogische Fachbehörden handeln muss, die für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII verantwortlich sind, bedeutsam.

2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation

Aufbauend auf den gesetzlichen Rahmenvorgaben beinhalten die Jugendämter, mit Blick auf die Angebote der Sozialen Arbeit, zwei unterschiedliche Stränge: Zum einen den Strang der Jugendförderung, der insbesondere die Bereiche der Jugendpflege und der Tagesbetreuung umfasst (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 252) und auf die sozialpädagogische Theorietradition (vgl. Niemeyer 2012, 146ff.) zurückgeht. In der Auseinandersetzung mit außer- und nachschulischer Bildung sowie der frühen Bildung kommt diesem Bereich eine wachsende Aufmerksamkeit zu (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 291) – für die vorliegende Arbeit spielt er jedoch keine Rolle. Zum anderen beinhalten die Jugendämter den sozial- und jugendfürsorgerischen Strang (vgl. ebd., 252), der auf die sozialarbeiterische Theorietradition aus der Armenfürsorge zurückgeht (vgl. Niemeyer 2012, 146ff.) und die Sozialen Dienste umfasst.

Diese Sozialen Dienste des Jugendamtes stellen entsprechend der rechtlichen Grundlagen die Basisdienste beziehungsweise je nach Organisationsstruktur den Basisdienst im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe dar. Hier sind sowohl Unterstützung, Entlastung und Beratung der AdressatInnen (vgl. AGJ 2010, 1) als auch die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, also der Schutz von Kindern und Jugendlichen, angesiedelt (vgl. Schone 2008, 13).

Die Unterschiede der Jugendämter hinsichtlich Größe und organisationalem Aufbau sowie Aufgabenwahrnehmung und Anzahl der MitarbeiterInnen beeinflussen und begrenzen die Möglichkeiten der Aufgabendifferenzierung, weshalb das bundesweit bestehende und flächendeckende Netz an Jugendämtern kei-

nesfalls bedeutet, „dass damit das „Recht auf Erziehung (§ 1 SGB VIII) für alle junge Menschen chancengleich verwirklicht wird“ (Jordan 2005, 244). Vielmehr ist es von Bundesland zu Bundesland, von Kommune zu Kommune und auch von Team zu Team unterschiedlich, welche Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und wie diese konkret ausgestaltet und vermittelt werden (vgl. Jordan 2005, 244).

2.2.2.1 Einbettung in die Kommunalverwaltung

Entsprechend der Ausführungen unter 2.2.1 (Rechtliche Vorgaben zu Aufbau und Struktur des Jugendamtes) sind die Kommunen verpflichtet, ein Jugendamt zu errichten. Eine differenzierte Rechtsgrundlage zur Organisation der Sozialen Dienste beziehungsweise des Allgemeinen Sozialen Dienstes¹⁰ existiert jedoch nicht, weshalb Aufbau und Organisation innerhalb der einzelnen Gebietskörperschaften stark variieren können (vgl. Jordan 2005, 244). Die Sozialen Dienste der Jugendämter sind Teil der jeweiligen Kommunalverwaltung und demnach in deren hierarchische Strukturen eingebunden. Kommunalverwaltungen sind dabei als komplexe Organisationen zu verstehen, in denen Arbeitsabläufe verwaltungstechnisch organisiert sind. Mit Blick auf soziale Dienstleistungen ist zugleich jedoch die „Gestaltung von individuellen Arbeitsbündnissen für eine gelingende Arbeit unabdingbar. Diese Konzentration auf den Einzelfall widerspricht der verwaltungslogischen Tendenz zur Standardisierung und Bürokratisierung von Tätigkeiten“ (Landes 2010, 143). Hierdurch entsteht eine strukturelle, nicht aufzulösende Herausforderung. Die Fachkräfte müssen sich in diesen formalen Rahmenbedingungen zurechtfinden und sich mit diesen sowie den vorhandenen Aufträgen und Erwartungen identifizieren. Für BerufseinsteigerInnen ergibt sich hieraus eine Art ‚verwaltungsspezifischer‘ Sozialisationsprozess (vgl. Landes 2010, 142f.; ergänzend Otto 1991).

Neben dieser grundsätzlichen Einbettung in die Kommunalverwaltung können durch die Organisationshoheit der kommunalen Ebene für die jeweilige Verwaltung Unterschiede hinsichtlich der Zugehörigkeit des Sozialen Dienstes bestehen: Dieser kann eine eigenständige Behörde, Teil des Jugend- und/oder Sozi-

¹⁰ Die Bezeichnung des Allgemeinen Sozialen Dienstes variiert: dieser wird vielerorts auch als Kommunaler Sozialdienst, Bezirkssozialdienst, Sozialdienst usw. benannt. Im Folgenden wird stellvertretend für all diese Bezeichnungen der Begriff des Allgemeinen Sozialen Dienstes verwendet.

alamtes oder auch des Gesundheitsamtes sein. In den vergangenen Jahren sind zudem kontinuierlich stattfindende oder wiederkehrende Bemühungen um eine Reorganisation der kommunalen Verwaltung zu beobachten. Diese sind vornehmlich mit den Zielen größerer BürgerInnennähe und Effektivitätssteigerungen verbunden und verdeutlichen häufig den Wandel von einer „*staatlichen Kontroll- und Eingriffsbehörde zu einer an Leistung und Leistungserbringung ausgerichteten Sozialverwaltung*“ (Jordan 2005, 248). Hiermit einhergehend erfolgte vielerorts eine Umbenennung von ‚Amt‘ hin zu ‚Abteilung‘, z.B. Abteilung für Jugend und Soziales, weswegen sich die Bezeichnung der Jugendämter sehr unterschiedlich gestaltet (vgl. Maly 2010, 16). Innerhalb dieser – wie auch immer benannten – Dienste variiert der Aufgabenkatalog insofern stark, als dass einige Dienste über die aus dem SGB VIII und BGB resultierenden typischen Aufgaben des Jugendamtes (vgl. 2.3 Auftrag des Jugendamtes) hinaus auch im Rahmen der Gesundheitsfürsorge oder für Erwachsene und Senioren tätig sind. Nach Erkenntnissen von Seckinger et al. (2008, 10) sind jedoch 41 % der Allgemeinen Sozialen Dienste ausschließlich für die Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe zuständig.

2.2.2.2 Bezirkssozialarbeit und Spezialisierung

Innerhalb der einzelnen Sozialen Dienste gestaltet sich neben diesen Differenzierungen in Zugehörigkeit und Zuständigkeit auch die Wahrnehmung der einzelnen kinder- und jugendhilfespezifischen Aufgaben unterschiedlich. Das Aufgabenprofil ist in der Folge von Kommune zu Kommune individuell, weshalb ein überkommunaler Vergleich, z.B. hinsichtlich Personalbedarf, Ablauf- und Aufbauorganisation, erschwert beziehungsweise kaum möglich ist.

Die Arbeitsorganisation der Allgemeinen Sozialen Dienste ist in der Regel sozialräumlich und einzelfallorientiert ausgerichtet (vgl. Seckinger et al. 2008, 110), wodurch sich eine regionale Zuständigkeit der einzelnen SozialarbeiterInnen ergibt. Diese übernehmen die jeweiligen Aufgaben für einen konkret definierten und somit klar abgegrenzten Bezirk innerhalb des Landkreises, der kreiszugehörigen oder der kreisfreien Stadt, so dass ein flächendeckendes Bezirksnetz entsteht.¹¹ Diese Bezirksstruktur hat den Vorteil, dass sie sowohl für BürgerInnen

¹¹ Hieraus ist die häufig verwendete Bezeichnung des „Bezirkssozialdienstes“ abzuleiten.

als auch für KooperationspartnerInnen transparent ist und eine einfache Ermittlung der im Einzelfall zuständigen Fachkraft ermöglicht. Zudem wird hierdurch sozialräumliches Denken und Handeln begünstigt und eine gute Grundlage zur Gestaltung von Netzwerken geboten. Als negative Aspekte benennt Maly (2012, 18), dass bei (häufigen) Umzügen von Familien und damit verbundenen Zuständigkeitswechseln sowie bei Unstimmigkeiten zwischen AdressatInnen und SozialarbeiterInnen in Einzelfällen der Fallverlauf beeinträchtigt werden kann.

Die Arbeitsorganisation des Bezirkssozialdienstes beziehungsweise des Allgemeinen Sozialen Dienstes war in der Vergangenheit durch eine generalistische Struktur gekennzeichnet, die darauf abzielt, die vielfältigen Aufgaben möglichst so zu bündeln, dass die AdressatInnen eine umfangreich kompetente AnsprechpartnerIn erhalten. Nach Landes (2010, 144) ist „*die Generalisierung immer im Sinne des Grundkonzeptes*“ zu sehen – obgleich nachvollziehbare Gründe, wie z.B. der Zusammenschluss von Fachkenntnissen, durchaus für eine Abspaltung von Teildiensten sprechen. Vor allem mit Blick auf die wachsende Komplexität in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit und besonders im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes wurden zunehmend Stimmen laut, dass die Orientierung an dieser generalistischen Arbeitsorganisation zu stark idealisiert sei. Vielmehr könne der hieraus resultierenden Überforderung durch die Entwicklung von Sonderdiensten entgegengewirkt werden (vgl. Seckinger et al. 2008, 14). In der Folge wurden vielerorts spezifische Teilaufgaben aus dem Aufgabenspektrum des Allgemeinen Sozialen Dienstes¹² ausgegliedert und entsprechende Sonderdienste, wie z.B. in den Bereichen Krisenintervention, Hilfen zur Erziehung, Heimerziehung, Eingliederungshilfe, Mitwirkung in Verfahren vor dem Jugendgericht sowie Mitwirkung in familienrechtlichen Verfahren, gegründet (vgl. Landes 2010, 144; Maly 2010, 16; Landes & Keil 2012; Merchel 2012b). Ob neben der thematischen Strukturierung auch eine sozialräumliche Organisation dieser Sonderdienste erfolgt, ist vor allem abhängig von der jeweiligen Größe des Sozialen Dienstes insgesamt. Maly (2010, 21f.) weist hinsichtlich der Gründung von Sonderdiensten kritisch darauf hin, dass die Prüfung, ob diese Aufgaben nicht weiterhin innerhalb eines Dienstes übernommen werden können, häufig ausbleibt. Stattdessen wird auf Grundlage der erfolgten Umstrukturierung

¹² Folgend wird hierfür die gängige Abkürzung „ASD“ verwendet, die auch den Bezirkssozialdienst einbezieht.

eine Entlastung des ASDs vermittelt, was zu einem Anspruch der Spezialdienste auf Personalressourcen aus dem ASD führt und eine hohe Unzufriedenheit und steigende Belastung zur Folge haben kann. Die jeweils spezifische Organisation des ASDs sowie dessen individuelles Aufgabenprofil wird demnach dadurch beeinflusst, ob und welche Spezialdienste neben dem klassischen ASD existieren und wie sich die gegenseitige Akzeptanz und Zusammenarbeit gestalten.

Ein Standardprofil für die Arbeit in den Sozialen Diensten ist aus diesen Gründen schwer zu skizzieren. Mit Blick auf die vorliegende Arbeit ist dies auch nicht relevant, da diese sich auf die MitarbeiterInnen des gesamten Sozialen Dienstes inklusive der verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkte bezieht. Vielmehr geht es darum, eine Sensibilisierung für diese Unterschiedlichkeit zu entwickeln und zu prüfen, ob hinsichtlich der grundlegenden Forschungsfragen Unterschiede innerhalb der Zugehörigkeit zu den einzelnen Diensten existieren und welchen Einfluss diese auf die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben haben können.

2.2.2.3 Kollegiale Zusammenarbeit

Die skizzierte überwiegende Bezirksorientierung (vgl. 2.2.2.2 Bezirkssozialarbeit und Spezialisierung) ermöglicht es, dass die SozialarbeiterInnen zu Profis in ihrem Bezirk werden. Sie birgt jedoch gleichzeitig das Risiko, dass diese zu EinzelkämpferInnen werden. Um einem Scheitern in der ASD-Arbeit vorzubeugen, bedarf es nach Maly (2012, 19) einer intensiven Vernetzungsarbeit im Bezirk sowie innerhalb des Teams und der Sozialen Dienste insgesamt. Die Arbeit der Fachkräfte in den Sozialen Diensten ist zudem von einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit verschiedenen Ansprüchen und Erwartungen und der damit verbundenen Ausrichtung der Hilfe gekennzeichnet. Damit dies gelingen und die aktuelle Rolle im Einzelfall professionell wahrgenommen werden kann, sind „*reflexive[n] Schleifen in der Fallarbeit*“ (Poller & Weigel 2010, 69) erforderlich. Hierdurch werden ein besseres Fallverständnis, das Erkennen und Bearbeiten möglicher Defizite in der Fallbearbeitung sowie die Erweiterung eingeschränkter und individualisierter Wahrnehmungen und des Handlungsrepertoires angestrebt. Um dies zu ermöglichen, ist Raum für kollegialen Austausch erforderlich, welcher häufig in Form kollegialer Beratung erfolgt. Durch die Hinzuziehung von Sichtweisen und Perspektiven weiterer Fachkräfte wird eine neue Ausrichtung der weiteren Fallarbeit ermöglicht (vgl. ebd., 68ff.). Das Instrument der kollegia-

len Beratung benötigt neben verlässlichen Verfahrensstrukturen auch Personal-, Fach- und Zeitressourcen. Damit die hierin liegenden Potentiale nachhaltig genutzt werden können, sollte kollegiale Beratung im Kontext der Qualitätssicherung professioneller Sozialer Arbeit ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags und des Selbstverständnisses der Fachkräfte sein. Dies im Sinne einer Kultur, in der reflexive *„Prozesse nicht als Pflichtveranstaltung und ein lästiges Übel [...], das viel Zeit kostet, sondern als eine wichtige und unerlässliche Hilfestellung und Chance für das fachliche Tun in der Fallbearbeitung“* (Poller & Weigel 2010, 70) angesehen werden.

Kollegiale Zusammenarbeit ist vor allem auch im Kinderschutzkontext von besonderer Bedeutung, da sich die Einschätzungen der in diesem Bereich tätigen Fachkräfte gravierend auf die weiteren Verfahrens- und Vorgehensweisen im Einzelfall auswirken können (vgl. Maly 2010, 23). Folglich kommt den Fachkräften eine hohe Verantwortung zu und es sind Verfahrensabläufe gefragt, welche die Blickwinkel erweitern und den Fachkräften helfen, eine realistische Beurteilung vorzunehmen, *„unabhängig davon, ob eher ‚abgeklärte‘ Mitarbeiter / innen oder eher ‚aufgescheuchte‘ Mitarbeiter / innen tätig sind“* (Lüttringhaus & Streich 2010, 123). Um die in diesem Kontext allgegenwärtigen Belastungen zu reduzieren beziehungsweise einen professionellen Umgang mit diesen zu ermöglichen, benennt Maly (2012, 23) neben der grundlegenden Ausbildung und stetigen Fortbildung der entsprechenden Fachkräfte kollegiale Beratung, regelmäßige Supervision sowie die Unterstützung und Beratung durch Vorgesetzte als unerlässliche Bausteine. Diese tragen dazu bei, den Fokus auf das Wohl des Kindes zu richten, gleichzeitig aber die Entwicklung geeigneter Hilfen zur Sicherung des Kindeswohls in Familien anzustreben und einem verfrühten oder unangemessenen Einschreiten entgegenzuwirken.

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

Bezugnehmend auf das in dieser Arbeit formulierte Forschungsinteresse und den hiermit verbundenen Anforderungen an die Soziale Arbeit ist zunächst anzuerkennen, dass hinsichtlich der Aufbau- und Ablauforganisation der Sozialen Dienste bundesweit große Unterschiede bestehen. Obgleich einzelne Teilaufgaben durchaus ausgelagert und bei freien Trägern angesiedelt sein können, ist allen Sozialen Diensten die skizzierte Einbettung in die Kommunalverwaltung

gemeinsam. Hiermit geht auch eine Integration in typische hierarchische und bürokratische Strukturen einher. In der Folge ergibt sich der Bedarf eines verwaltungsspezifischen Sozialisationsprozesses. Dieser beeinflusst die Identifikation mit den Aufgaben der Sozialen Dienste und die Identitätsentwicklung als SozialarbeiterIn (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen). Folglich ergibt sich die Frage, welche Auswirkungen diese organisationalen Besonderheiten der Sozialen Dienste der Jugendämter auf die dort tätigen Fachkräfte und die konkrete Umsetzung der dort angesiedelten Aufgaben haben¹³.

Weiter zeigt sich, dass entgegen der ursprünglichen generalistischen Ausrichtung der Sozialen Dienste der Jugendämter in den vergangenen Jahren eine zunehmende Spezialisierung zu beobachten ist. Diesbezüglich erfolgt eine Ausdifferenzierung der in den Jugendämtern angesiedelten Aufgaben, wodurch neben dem Allgemeinen Sozialen Dienst oder auch Bezirkssozialdienst zunehmend Sonderdienste eingerichtet werden. Inwieweit dies tatsächlich zu den oft angestrebten Entlastungen des Allgemeinen Sozialen Dienstes beiträgt, ist derzeit unklar – zumal hier dann möglicherweise nur noch ausgesprochen konflikt-hafte Fälle bearbeitet werden. Hierauf aufbauend ergibt sich die Frage, ob die Beschäftigung in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der Sozialen Dienste der Jugendämter in Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und dem Stresserleben der Professionellen sowie mit deren Arbeitsgestaltung – und hiermit verbunden z.B. mit der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen – steht. Diesbezüglich bedarf es einer Betrachtung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche, um hierauf aufbauend mögliche Unterschiede aufzeigen und im Interesse einer professionellen Weiterentwicklung dieses Feldes diskutieren zu können.

Über diese organisationalen Einflüsse hinaus konnte aufgezeigt werden, dass die skizzierten vielseitigen Ansprüche und Erwartungen, die an die Professionellen der Sozialen Dienste herangetragen werden, und das hiermit einhergehende, oftmals komplexe und auch widersprüchliche Auftragsgeflecht kontinuierliche reflexive Schleifen erforderlich machen. Die Erweiterung individualisierter und ggf. eingeschränkter Wahrnehmungen durch kollegialen Austausch sind als Basis zur Erlangung und Steigerung von Handlungssicherheit zu verstehen und

¹³ Diesbezüglich erfolgt eine vertiefende Auseinandersetzung mit organisationstheoretischen Grundlagen (vgl. 4.1.3.3 Organisationskultur).

stellen unabdingbare Aspekte einer qualitativ hochwertigen Sozialen Arbeit dar – unabhängig von der Erfahrung und der Persönlichkeit der einzelnen Fachkräfte. Zudem bedarf es gemäß der vorangegangenen Ausführungen zum professionellen Umgang mit den vorhandenen Spannungsfeldern und Herausforderungen einer Atmosphäre, in der ungünstige Fallverläufe besprochen und verschiedene Handlungsverläufe erarbeitet werden können. Diesbezüglich ergibt sich die Frage danach, inwieweit eine solche Atmosphäre vorhanden, eine entsprechende Kultur zum Umgang mit Fehlern etabliert und die kollegiale Zusammenarbeit als wesentlicher Bestandteil professioneller Sozialer Arbeit anerkannt ist.

2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen

Auch hinsichtlich der Personalsituation sowie der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Sozialen Dienste sind Unterschiedlichkeit und geringe Vergleichbarkeit kennzeichnend. Gemäß der bisherigen Ausführungen gestalten sich Größe und Struktur der Sozialen Dienste heterogen: So finden sich in Kommunen mit bis zu 20.000 EinwohnerInnen Soziale Dienste mit überwiegend generalistischer Struktur und bis zu 10 Vollzeitstellen. Der derzeit größte Soziale Dienst der Bundesrepublik in Berlin hingegen ist auf 12 Bezirksjugendämter verteilt und verfügt über 793 Vollzeitstellen (vgl. Landes 2010, 139).

Unbestritten stellt die Ausstattung mit Personalressourcen bei personenbezogenen Dienstleistungen einen wesentlichen Grundstein für die professionelle Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben dar (vgl. vertiefend Merchel et al. 2012). Mit Blick auf die Sozialen Dienste ermöglichen die stark variierenden Aufgabenzuschnitte sowie unterschiedlichen Personalbemessungsansätze jedoch keine „bundesweite[n, Ergänzung V.K.] Orientierungszahlen für die Personalkapazitäten im ASD“ (Seckinger et al. 2008, 24). Vielmehr sind hier individuelle Betrachtungen erforderlich. Positiv hervorzuheben ist, dass im Rahmen des Jugendhilfebarometers deutlich wurde, dass zwischen 2005 und 2008 44 % der ASDs trotz insgesamt vorhandener Ressourcenknappheit einen Stellenzuwachs verzeichnen konnten.¹⁴ Aufgrund eines Mangels an geeigneten BewerberInnen gestalten sich Stellenbesetzungen vielerorts allerdings langwierig und schwierig

¹⁴ Vermutlich wird durch die Veränderungen des Bundeskinderschutzgesetzes künftig ein weiterer Stellenzuwachs erfolgen (vgl. Meysen & Eschelbach 2012).

(vgl. Seckinger et al. 2008, 35). Vor dem Hintergrund eines möglichen Fachkräftemangels gewinnt die Auseinandersetzung mit Fragen des Personalmanagements deshalb an Bedeutung (vgl. Merchel et al. 2012, 16). Solche „Nichtbesetzungsprobleme“ führen dazu, dass die erhoffte Entlastung oftmals nicht eintritt, was sich z.B. auch darin widerspiegelt, dass bei 63 % der Sozialen Dienste in dem oben benannten Zeitraum Überlastungsanzeigen gestellt wurden. Zudem ist bei ca. 20 % der Sozialen Dienste eine verstärkte Fluktuation zu verzeichnen – überwiegend bei den jüngeren Beschäftigten (vgl. Seckinger et al. 2008, 35). Auch Otto (1991) konstatiert eine hohe Fluktuation – vor allem in der weiblichen Mitarbeiterschaft.

Auf Grundlage des Jugendhilfebarometers zeigt ein Blick auf die Altersstruktur¹⁵, dass knapp 10 % der im ASD tätigen Personen unter 30 Jahre alt und weniger als 20 % in der Altersspanne zwischen 30 und 40 Jahren sind. Demnach sind die meisten MitarbeiterInnen in den Sozialen Diensten zwischen 40 und 65 Jahre alt (vgl. Seckinger et al. 2008, 25). Laut Merchel et al. (2012, 157) zeigt sich eine Verschiebung dahingehend, dass der Anteil der unter 30-Jährigen auf 19,1 % und der 30- bis 40-Jährigen auf 23,4 % gestiegen ist. Zwar stellt die Gruppe der über 40-Jährigen immer noch den größten Anteil dar – das Verhältnis hat sich in den vergangenen Jahren jedoch verändert. Pothmann und Wilk (2008, 140) arbeiteten zudem heraus, dass das Personal in der Regel älter ist als in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und hier mit 75 % überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Die skizzierte Altersstruktur, die Anzahl an Überlastungsanzeigen sowie die erhöhte Fluktuation bei den jüngeren Beschäftigten führen zu besonderen Herausforderungen in puncto Stellenbesetzung und Personalkontinuität. Verstärkt wird dies dadurch, dass die Arbeit in den Sozialen Diensten, in der Fachkräfte als Garant für das Kindeswohl agieren, als potentiell belastend eingestuft wird – vor allem, da *„die Arbeit sowohl hinsichtlich der Anzahl der zu erwartenden Fälle als auch der zu erwartenden Problemkonstellationen nicht planbar ist und jeder einzelne Fall eine individuelle Falldefinition seitens der Fachkraft im ASD erfordert“* (Seckinger et al. 2008, 35). Als Belastungsfaktoren werden besonders organisatorische Veränderungen (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Manage-

¹⁵ Auch die Erhebung von Otto (1991) erzielt Erkenntnisse zur Personalsituation, auf die später noch einmal eingegangen wird – für die aktuelle Verortung werden an dieser Stelle jedoch zunächst die aktuellsten Daten herangezogen.

ment“ und veränderter managerieller Logiken) identifiziert (vgl. ebd., 35ff.). Sowohl die Struktur der Aufgaben als auch die aktuellen Entwicklungstendenzen weisen ein „*handlungsfeldspezifisches Profil von Belastungspotential*“ (Merchel 2012a, 374) auf, das in „*höher empfundenen qualitativen Anforderungen*“ (ebd., 375) an die Professionellen mündet und von diesen bewältigt werden muss.

Wie bereits aufgezeigt wurde, besteht für die Sozialen Dienste ein gesetzlich verankertes Fachkräftegebot (vgl. 2.2.1 Rechtliche Vorgaben zu Aufbau und Struktur des Jugendamtes). Nach Erkenntnissen von Züchner und Cloos (2012) verfügt mit 53,5 % ein Großteil der in den kommunalen Jugendämtern Beschäftigten über einen Hochschulabschluss. Der verbleibende Anteil stellt Verwaltungspersonal dar. Dem sozialpädagogischen Fachpersonal sind nach deren Ausführungen SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen (Fachhochschule) sowie PädagogInnen (Universität) und ErzieherInnen zugehörig. Die Erhebung von Otto (1991, 56 und 152) ergab, dass im Allgemeinen Sozialen Dienst überwiegend Diplom-SozialarbeiterInnen (75,5 %) und Diplom-SozialpädagogInnen (9 %) beschäftigt sind. Der Anteil von AkademikerInnen innerhalb der Sozialen Dienste ist damit höher als in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Züchner & Cloos 2012, 943) – ein Blick in den aktuellen Kinder- und Jugendbericht zeigt, dass innerhalb der gesamten Kinder- und Jugendhilfe knapp 20 % der Beschäftigten über einen akademischen Abschluss verfügen (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 275).

Pamme (2012, 397) betont, dass die Qualität der Aufgabenerfüllung in den Sozialen Diensten maßgeblich von der persönlichen und fachlichen Eignung der dort tätigen Fachkräfte abhängig ist. Deren beruflicher Qualifikation kommt folglich eine besondere Bedeutung zu. Infolge des Bologna-Prozesses (1999) erfolgt seit der Jahrtausendwende eine Umstrukturierung in Bachelor- und Masterstudiengänge. Obgleich sich hierdurch vielfältige Veränderungen ergeben, sind die für die Soziale Arbeit relevanten Studiengänge nach wie vor überwiegend an Fachhochschulen und Universitäten angesiedelt. Die Regelstudienzeit beträgt für die Bachelorstudiengänge meist sechs oder sieben Semester. Inhaltlich sind zunehmende Spezialisierungen zu beobachten und neue Studiengänge entwickeln und etablieren sich (vgl. AGJ 2009). Hierdurch ergibt sich ein Bedarf der Neuorientierung für die Praxis – vor allem auch hinsichtlich des Bedarfes, im

Bereich der Sozialen Dienste „Spezialisten für das Allgemeine“ (Pamme 2012, 399) zu sein. In der Vergangenheit fungierte hier vor allem das Berufsanerkennungsjahr¹⁶ als Einstiegsphase, in der zum einen spezifische Kenntnisse erlangt und zum anderen eine beidseitige Überprüfung zur Eignung für dieses Handlungsfeld ermöglicht werden konnten (vgl. Pamme 2012, 398). Welche Auswirkungen und Konsequenzen diese Veränderungen in den Studiengängen für das Feld der Sozialen Dienste mit sich bringen, kann derzeit noch nicht beurteilt werden (Deutscher Bundestag 2013, 283).

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

In Bezug auf das dieser Arbeit zugrunde liegende Forschungsinteresse und der hiermit verbundenen Frage nach Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren und sich hieraus ergebenden Anforderungen für eine professionelle Soziale Arbeit zeigen die bisherigen Ausführungen, dass die Sozialen Dienste der Jugendämter von einer erhöhten Fluktuation betroffen sind. Vor allem bei den jüngeren Beschäftigten ist eine erhöhte Ausstiegs- und Wechselrate zu erkennen. Zudem wurden in den vergangenen Jahren vermehrt Überlastungsanzeigen gestellt. Auch der vielerorts zu verzeichnende Stellenzuwachs in den Sozialen Diensten der Jugendämter konnte aufgrund großer Einstellungsprobleme nicht oder nur langsam die angestrebte Entlastung bringen. Seckinger et al. (2008) verweisen darauf, dass die Fachkräfte in diesem Bereich die eigene Identitätsentwicklung als erschwert erleben. Zudem ist die Belastung der Fachkräfte, zum einen durch hohe Fallzahlen, zum anderen durch komplexe und vielseitige Problemkonstellationen, als hoch anzusehen. Aktuelle organisationale Veränderungen (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken) können diese Belastungssituation weiter verschärfen. Folglich benötigen die Professionellen in den Sozialen Diensten verlässliche Bewältigungsstrategien und ein ausgeprägtes Maß an Ambiguitätstoleranz¹⁷, um diese Herausforderungen zu meistern. Inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sind und die Professionellen über eine positive Verbleibperspektive innerhalb der Sozialen

¹⁶ Dieses stellte die Voraussetzung zur Erlangung der staatlichen Anerkennung dar (vgl. Pamme 2012).

¹⁷ Das Konzept der Ambiguitätstoleranz geht zurück auf Frenkel-Brunswik (1949). Ambiguität meint Mehrdeutigkeit, Ambiguitätstoleranz die Fähigkeit, mit diesen Mehrdeutigkeiten, Ungewissheiten oder auch Widersprüchlichkeiten sowie hiermit einhergehenden verschiedenartigen Rollen und Erwartungen umgehen zu können (vgl. vertiefend Reis 1997).

Dienste verfügen, ist mit Blick auf eine professionelle Soziale Arbeit in diesem Arbeitsfeld von besonderer Bedeutung. Mit Blick hierauf bedarf es einer Auseinandersetzung mit der jeweiligen Arbeitssituation der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter, um so Erkenntnisse zu deren Identitätsentwicklung, deren Identifikation und Perspektive in diesem Arbeitsfeld erlangen und mögliche Ansatzpunkte für die Erhöhung der Beschäftigungskontinuität ableiten zu können.

Darüber hinaus stellt die Qualifikation der Fachkräfte einen weiteren wesentlichen Baustein für die Gestaltung professioneller Sozialer Arbeit dar. Diesbezüglich ist die gegenwärtige Situation in der Sozialen Arbeit insgesamt vor allem durch die Veränderungen infolge des Bologna-Prozesses gekennzeichnet. Hierdurch ergibt sich der Bedarf, mögliche Unterschiede innerhalb der verschiedenen Studiengänge und deren Auswirkungen auf das professionelle Handeln zu betrachten (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen). Vor diesem Hintergrund ist zum einen die berufsbiographische Prägung der befragten Fachkräfte, zum anderen die Verknüpfung dieser Aspekte mit dem Selbstkonzept der Professionellen und der konkreten Zusammenarbeit mit den AdressatInnen in den Blick zu nehmen, um hierauf aufbauend Einschätzungen zu etwaigen Auswirkungen der benannten Veränderungen ableiten und so zu einer Weiterentwicklung der Studiengänge beitragen zu können.

2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken

Die Einführung von Organisationsformen und Steuerungsinstrumenten, die gemeinhin unter dem Label des „New Public Management“ firmieren, haben in den vergangenen Jahren beträchtlichen Einfluss auf die Arbeit innerhalb der Sozialen Dienste des Jugendamtes genommen. In Verbindung hiermit sind die Übertragung managerieller Praktiken auf die Soziale Arbeit (vgl. vertiefend Otto & Ziegler 2011) sowie die schwerpunktmäßig von außen auferlegte Qualitätsdebatte (vgl. Merchel 2004) als Einflussfaktoren zu nennen. In der Folge sind SozialarbeiterInnen mit vielen verschiedenen Veränderungen beziehungsweise Anforderungen, wie z.B. Personalreduktion, einem verstärkten Fokus auf Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit, Kennzahlen- und Produktentwicklung, Entwicklung von Standards etc., konfrontiert. Die berufliche Organisation erfährt hier-

durch Umstrukturierungen und möglicherweise veränderte Gewichtungen, beispielsweise wenn durch eine vorrangige Orientierung an quantitativen Standards eine Vernachlässigung der Qualität der Sozialen Arbeit in Kauf genommen wird (vgl. Albert 2006, 94). Qualitätsmanagementverfahren und Standardisierungsprozesse tragen nach Albert (2006, 96) die Gefahr in sich, dass Soziale Arbeit diese Prämissen unzureichend hinterfragt oder sich einseitig an ihnen ausrichtet. In der Folge kann sich die Arbeitskultur verändern, Flexibilität verloren gehen und Individualität in der Arbeit nicht gewünscht sein (vgl. ebd.).

Mit Blick auf Qualitätsentwicklung und -sicherung ist es deswegen erforderlich, dass sowohl die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte und deren zur Verfügung stehendes Handlungsrepertoire als auch die für die Ausübung der Arbeit geltenden Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden (vgl. Poller & Weigel 2010, 78). Die Einführung von Standards, wie beispielsweise die Entwicklung fachlich fundierter Aufgabenbeschreibungen mit entsprechender zeitlicher Bewertung, kann hierbei hilfreich sein, darf jedoch keinesfalls dazu führen, das Handeln der Fachkräfte auf die Einhaltung von Zeiten und Abläufen zu reduzieren (vgl. Maly 2010, 19 und 20). Ebenso tragen systematische Bewertungen einzelner Fälle zur Formalisierung subjektiver Einschätzungen bei. Eine solche Entwicklung ist vor allem auch im Kinderschutzkontext zu beobachten. Beide Formen der Standardisierung können eine hilfreiche Basis für Einzelfallentscheidungen darstellen, beinhalten jedoch gleichzeitig das Risiko, professionelle Entscheidungsspielräume einzuschränken und so zu einer De-Professionalisierung in einem komplexen und anspruchsvollen Bereich beizutragen (vgl. Schrödter & Ziegler 2007, 6; Deutscher Bundestag 2013, 293; Maly 2010, 19f.).

Darüber hinaus bedarf es eines Bewusstseins der Fachkräfte dafür, dass sie als Teil der öffentlichen Verwaltung in einem Bereich tätig sind, der hohe Ausgaben verursacht, aber nur sehr begrenzt refinanziert wird. Besonders in Zeiten knapper finanzieller Ressourcen und in der Diskussion um Mittelkürzungen und Einsparungen liegen die hohen Ausgaben im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe im Fokus von Politik und Öffentlichkeit (vgl. Nodes 2011, 4) und die Kinder- und Jugendhilfe wird zunehmend als fiskalisches Dauerproblem gesehen (vgl. Deut-

scher Bundestag 2013, 273).¹⁸ Einer Verknappung finanzieller Mittel und einer Unterfinanzierung der Kommunalverwaltungen wird vor allem durch Haushaltskonsolidierung in Form von veränderten Kontrollmechanismen bei der Gewährung von Hilfen oder durch Personalreduktion begegnet. Da parallel hierzu jedoch keine Veränderung des Aufgabenprofils erfolgt, ist Arbeitsverdichtung innerhalb der Sozialen Dienste die Folge. Nach Maly (2010, 19ff.) kann dies zu einem veränderten Umgang mit den Unterstützungsbedarfen der AdressatInnen führen und zugleich einen hohen Druck auf und für die Fachkräfte in diesem Bereich erzeugen.

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

Mit Blick auf das skizzierte Forschungsinteresse ist festzuhalten, dass die Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter in den vergangenen Jahren erheblich durch die Übertragung managerieller Logiken und hiermit verbunden durch die Entwicklung und Etablierung von Standards sowie die verstärkte Fokussierung auf Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit Sozialer Arbeit beziehungsweise ihrer Interventionen gekennzeichnet ist. Wie aufgezeigt wurde, führen die geringer werdenden finanziellen Ressourcen vielerorts zu Haushaltskonsolidierungen. Die Folge sind Arbeitsverdichtung und veränderte Handlungsrouninen (beispielsweise bezüglich der Gewährung von Hilfen), wodurch der Druck auf die Professionellen sowie deren Arbeitsbelastung weiter zunehmen (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen). Auch die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen erfährt hierdurch Veränderungen. Darüber hinaus beeinflussen veränderte organisationale Prioritäten und Orientierungen auch die Maxime professioneller Sozialer Arbeit. Eine stärkere Gewichtung finanzieller Aspekte anstatt des Hilfebedarfes der AdressatInnen sowie Autonomieeinbußen der Professionellen können zu einer Vernachlässigung oder gar Verabschiedung von professionellen Überzeugungen führen. Die Folge wäre eine De-Professionalisierung Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter. Um solchen Entwicklungen entgegenzuwirken, sind emanzipierte und selbstbewusste Professionelle gefragt, die für die Besonderheiten der Sozialen Arbeit einstehen, die Ansprüche der AdressatInnen auf Basis der gesetz-

¹⁸ Die Ausgaben innerhalb der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sind in den vergangenen 20 Jahren – bei einer rückläufigen Anzahl der unter 27-Jährigen – deutlich angestiegen. So ist im Bereich der Hilfen zur Erziehung z.B. ein Anstieg von 3.976.363 Euro 1995 auf 6.873.634 Euro 2010 zu verzeichnen (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 267).

lichen Grundlagen prüfen, notwendige und geeignete Hilfsangebote an deren Bedarfen ausrichten und sich hierfür auf Basis fachlicher Argumente auch innerhalb der jeweiligen Organisation einsetzen. Inwiefern ein solcher professioneller Umgang mit den organisationalen Veränderungen in der Praxis gegeben ist, gilt es hinsichtlich der skizzierten Neugewichtungen zu untersuchen.

2.3 Auftrag des Jugendamtes

Die Gewährung von Leistungen nach dem SGB VIII obliegt nach § 86 Abs. 1 SGB VIII den örtlichen Trägern, also den Landkreisen und kreisfreien Städten. Die Sozialen Dienste der Jugendämter stellen ein wesentliches Element in der Umsetzung dieses Auftrages dar. Die Verwirklichung der Aufgaben orientiert sich dabei an verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen (vgl. 2.1.1 Einflussnehmende Gesetze).

Zielgruppe der Angebote der Kinder- und Jugendhilfe sind nach § 6 SGB VIII

- Kinder, Jugendliche, junge Mütter oder Väter, Personensorgeberechtigte und Eltern, die ihren tatsächlichen Aufenthalt in Deutschland haben,
- Deutsche, die ihren tatsächlichen Aufenthalt im Ausland haben, vom Aufenthaltsstaat aber keine Unterstützung erhalten oder
- Ausländer, welche aufgrund einer ausländerrechtlichen Duldung ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Als Grundlage aller Angebote der Kinder- und Jugendhilfe gilt § 1 Absatz 1 SGB VIII, der aufzeigt, dass jeder junge Mensch das Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenständigen und gemeinschaftsfähigen Person hat. Überdies ist hier die Verknüpfung zu Artikel 6 GG verankert. Die Tätigkeiten der Kinder- und Jugendhilfe werden dahingehend konkretisiert, dass sie an der Seite der Eltern zu dem in Absatz 1 beschriebenen Recht der jungen Menschen beitragen soll, indem sie nach § 1 Absatz 3 SGB VIII:

1. junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördert und hilft, Benachteiligungen abzubauen oder zu verhindern.
2. Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung berät und unterstützt.
3. Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützt.

4. dazu beiträgt, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.

Die Kinder- und Jugendhilfe hat demnach den Auftrag, einerseits an individuellen Zielen der AdressatInnen, z.B. durch Beratung und Unterstützung, zu arbeiten und andererseits strukturelle Ziele, wie die Gestaltung positiver Lebensbedingungen oder einer kinder- und familienfreundlichen Umwelt, zu verfolgen (vgl. Jung 2007, 52).

2.3.1 Aufgabenspektrum

Die Kinder- und Jugendhilfe bietet vor diesem Hintergrund gemäß § 2 SGB VIII ein weit gefächertes Aufgabenspektrum zugunsten junger Menschen und ihrer Familien an. Dieses unterteilt sich in „andere Aufgaben“ und „Leistungen“ und wird im Folgenden kurz skizziert, um hierdurch die Vielseitigkeit der Arbeit in den Sozialen Diensten zu verdeutlichen.

2.3.1.1. „Andere Aufgaben“ der Jugendhilfe

Die Erfüllung der „anderen Aufgaben“ nach § 2 Absatz 3 SGB VIII obliegt der primären Leistungsverpflichtung des örtlichen Trägers gemäß § 3 Absatz 3 Satz 1 SGB VIII. In Ausnahmefällen können nach § 3 Absatz 3 Satz 2 freie Träger hiermit betraut werden.

Mit Blick auf die Sozialen Dienste ist unter den „anderen Aufgaben“ vor allem die Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen als vorübergehende, zum Schutz von Kindern oder Jugendlichen notwendige Unterbringung (§ 42 SGB VIII) relevant.

Eine weitere der „anderen Aufgaben“ der Sozialen Dienste ist die Mitwirkung in gerichtlichen Verfahren nach §§ 50 bis 52 SGB VIII, welche in der Regel durch den ASD oder entsprechende Sonderdienste wahrgenommen wird (vgl. hierzu § 2 Absatz 3 SGB VIII; Münder, Mutke, Seidenstücker, Tammen und Bindel-Kögel 2007, 141; Wabnitz 2010, 49-51).

Hierbei handelt es sich zum einen um die Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten gemäß § 50 SGB VIII. Diese erfolgt im Sinne eines Beratungs- und Unterstützungsauftrages des Jugendamtes für das Familiengericht in allen An-

gelegenenheiten und Verfahren, welche die Personensorge für Kinder und Jugendliche betreffen, sowie in allen Kindschafts-, Abstammungs- und Adoptionssachen. Beide Institutionen haben hierbei eigenständige und doch aufeinander bezogene Funktionen und Aufgaben inne und agieren gleichberechtigt neben und miteinander. Wenngleich die Kindschaftsrechtsreform im Jahr 1998 die Erwartung beinhaltete, dass Eltern auch nach der Trennung beziehungsweise Scheidung die elterliche Sorge gemeinsam ausüben, kommt es nach wie vor zu Verfahren zur Regelung des Sorgerechtes oder des Umgangsrechtes. Vor diesem juristischen Hintergrund handelt es sich hierbei meistens um (hoch-)strittige Fälle (vgl. Maly 2010, 27). Nicht selten werden solche Verfahren nach bereits bei den Sozialen Diensten wahrgenommenen Beratungsangeboten im Sinne der §§ 17 oder 18 SGB VIII eingeleitet. Hierdurch ergeben sich sowohl für die Fachkräfte als auch für die beteiligten Familien Herausforderungen hinsichtlich des hiermit verbundenen Aufgaben- und Rollenwechsels.

Nach Maßgabe des § 52 SGB VIII erfolgt zudem die Mitwirkung des Jugendamtes in Verfahren nach dem Jugendgerichtsgesetz. Hierbei übernehmen die MitarbeiterInnen gemäß § 38 JGG eine Begleitung des/der Jugendlichen/jungen Heranwachsenden für das gesamte Verfahren und bringen erzieherische, soziale und fürsorgerische Gesichtspunkte ein. Zudem nehmen sie eine Unterstützungsfunktion gegenüber den beteiligten Behörden wahr, indem sie Hintergründe zu Persönlichkeit, Entwicklung und Umwelt des/der Jugendlichen oder Heranwachsenden beitragen. Darüber hinaus positionieren sie sich zu möglichen Rechtsfolgen, überprüfen die Erfüllung von Weisungen und Auflagen und arbeiten mit weiteren Beteiligten (z.B. der Bewährungshilfe) zusammen.

Gemäß § 51 SGB VIII wirkt das Jugendamt – meist durch spezialisierte Adoptionsvermittlungsstellen – auch in Verfahren zur Annahme eines Kindes mit.

Ferner können die Erteilung, der Widerruf und die Zurücknahme der Pflegeerlaubnis (§§ 43, 44 SGB VIII), die Beratung und Unterstützung von Müttern bei Vaterschaftsfeststellung und Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen (Beistandschaft § 52a SGB VIII) sowie die Beratung und Unterstützung von Pflegern und Vormündern nach § 53 SGB VIII zum Aufgabengebiet der pädagogischen Fachkräfte der Sozialen Dienste gehören.

Die weiteren unter § 2 Absatz 3 SGB VIII unter den Nummern 10.-13. genannten „anderen Aufgaben“ sind in der Regel nicht in den Sozialen Diensten angesiedelt, sondern werden von Verwaltungsfachkräften übernommen.

2.3.1.2 „Leistungen“ der Jugendhilfe

Über die „anderen Aufgaben“ hinaus bietet die Kinder- und Jugendhilfe „Leistungen“ (§ 2 Absatz 2 SGB VIII) in Form von Angeboten und Hilfen an, welche aus dem Leistungskapitel (Zweites Kapitel) des SGB VIII hervorgehen.

Um diese „Leistungen“ zu erbringen, soll die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 3 Absatz 2 SGB VIII und § 4 Absatz 1 Satz 1 SGB VIII mit Anbietern der freien Jugendhilfe zusammenarbeiten und eine Vielfalt dieser Träger hinsichtlich Wertorientierungen, Inhalten, Methoden und Arbeitsformen anstreben (§ 3 Absatz 1 SGB VIII). Die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe trägt dabei die Verpflichtung zur Erbringung der Leistungen (§ 3 Absatz 2 S 2 SGB VIII), unterstützt aber im Sinne des Subsidiaritätsprinzips gemäß § 4 Absatz 2 SGB VIII Angebote der freien Träger und sieht, soweit solche bestehen, von eigenen Maßnahmen ab. Eine Zusammenarbeit der öffentlichen und der freien Kinder- und Jugendhilfe ist demnach gesetzlich verankert. Diese wird in § 78 SGB VIII hinsichtlich der Bildung von Arbeitsgemeinschaften, dem damit verbundenen Auftrag zur Abstimmung und Kooperation sowie spezifischen Vereinbarungen (z.B. zu Leistungsangeboten, Qualitätssicherung und Entgelten) gemäß § 78a-g SGB VIII konkretisiert. Die gemeinsame Verantwortung für die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB VIII ist folglich gesetzlich festgeschrieben. Es ergibt sich ein Kooperationsauftrag zwischen den Trägern der öffentlichen und der freien Kinder- und Jugendhilfe. Dieser ist als Kernelement der Arbeit in den Sozialen Diensten zu verstehen und in verschiedenen Aufgaben, Hilfen und Kontexten präsent (vgl. 2.5 Kooperationsbeziehungen).

Die Erbringung der unter § 2 Absatz 2 SGB VIII aufgeführten „Leistungen“ ist bei verschiedenen AkteurInnen angesiedelt. Die Unterbringung von Kindern in Tagespflege und die Schulung und Überprüfung der Tagespflegepersonen (§§ 22 bis 24 SGB VIII) sowie Angebote der Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes (§§ 11 bis 14 SGB VIII) erfolgen meist innerhalb des „anderen Stranges“ der öffentlichen Kinder- und Ju-

gendhilfe‘ (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation) oder sind an freie Träger delegiert.

Für die weiteren „Leistungen“ der Kinder- und Jugendhilfe sind in der Regel die Sozialen Dienste zuständig (vgl. Wabnitz 2010, 33). Diese verschiedenen Hilfs- und Unterstützungsangebote setzen unterschiedliche Ausgangssituationen voraus und fokussieren jeweils spezifische Schwerpunkte. Einige der Hilfen (vor allem die Hilfen gemäß § 34 SGB VIII) gehen auf eine lange Tradition zurück und haben in den letzten Jahren eine starke Ausdifferenzierung erfahren. Die Hilfeformen sind unterschiedlich kostenintensiv. Eine Heranziehung der Eltern zu den Kosten erfolgt gemäß §§ 90 bis 94 SGB VIII. Um die Bandbreite dieser Angebote zu verdeutlichen, werden diese Leistungen in Anlehnung an die Unterteilung von Wabnitz (2010) skizziert.

Familienunterstützende Hilfen

Die familienunterstützenden Hilfen (§§ 16 bis 21 SGB VIII), die in erster Linie im Rahmen von Beratungsangeboten für die im SGB VIII benannten AdressatInnen erbracht werden, stellen eine Basisleistung der Sozialen Dienste mit Blick auf allgemeine Erziehungs- und Familienfragen (z.B. Beratung zur allgemeinen Förderung der Erziehung in der Familie gemäß § 16 SGB VIII) oder mit spezifischer Ausrichtung (z.B. Trennungs- und Scheidungsberatung gemäß § 18 SGB VIII) dar. Diese Beratungsangebote sind eher niedrigschwellig ausgerichtet und durch eine geringe Formalisierung (z.B. im Sinne von Zugangsvoraussetzungen) gekennzeichnet. Darüber hinaus können sie einmalig und informell oder über einen längeren Zeitraum im Sinne eines längerfristigen Beratungsprozesses erbracht werden (vgl. Wabnitz 2010, 34)¹⁹. Diese Angebote verfolgen präventive Ziele: Durch Beratung und Unterstützung sollen erzieherische Probleme frühzeitig gelöst und dadurch dem späteren Einsatz von Hilfen zur Erziehung oder dem Entstehen von Krisensituationen vorgebeugt werden. Zudem eröffnen sich durch diese Angebote Zugangsmöglichkeiten zu Familien, ohne den Eindruck des kontrollierenden Jugendamtes zu hinterlassen. Diese niedrigschwelligen Angebote tragen folglich das besondere Potential eines Türöffners in sich (vgl. ebd., 21).

¹⁹ Diese Angebote können sowohl innerhalb der Sozialen Diensten der Jugendämter als auch bei Trägern der freien Jugendhilfe angesiedelt sein (vgl. Wabnitz 2010, 34).

Die Leistungen gemäß § 19 SGB VIII „Gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder“, § 20 SGB VIII „Betreuung und Versorgung des Kindes in Notsituationen“ sowie 21 SGB VIII „Unterstützung bei notwendiger Unterbringung zur Schulpflicht“ erfolgen meist außerhalb des häuslichen Umfeldes – unterscheiden sich hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen jedoch maßgeblich von den außerhäuslichen Hilfen zur Erziehung. Sie stellen Überbrückungshilfen mit ebenfalls stark präventivem Charakter dar, weshalb sie zu den familienunterstützenden Leistungen zählen (vgl. Wabnitz 2010, 36f.).

Maly (2010) weist darauf hin, dass die in den familienunterstützenden Hilfen enthaltenen Möglichkeiten des frühzeitigen Zugangs und der kontinuierlichen Begleitung häufig dadurch beeinträchtigt werden, dass Arbeitsverdichtung und Mittelkürzung genau diesen Bereich treffen. Die MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste sehen sich dann mit der Frage konfrontiert, ob z.B. ein längerfristiges Beratungsangebot aufgrund der knappen zeitlichen Ressourcen umsetzbar ist oder die – gesetzlich angestrebten – präventiven Potentiale ebendieser Angebote ungenutzt bleiben müssen (vgl. ebd., 21f.).

Familienergänzende und familienersetzende Hilfen

Familienergänzende und familienersetzende Leistungen der Jugendhilfe erfolgen im Rahmen der Hilfen zur Erziehung, welche ein breites und differenziertes sowie nicht abschließend aufgeführtes Leistungsspektrum darstellen. Hierdurch besteht die Möglichkeit, auch einzelfallorientierte und individuell gestaltete Hilfen zu gewähren.

Als familienergänzende Leistungen sind die Hilfen gemäß §§ 28 bis 32 SGB VIII anzusehen.²⁰ Familienersetzende Leistungen sind die Hilfen nach §§ 33 bis 35 SGB VIII, bei denen nach Prüfung von Geeignetheit und Notwendigkeit eine (vorübergehende) Trennung der Kinder/Jugendlichen von ihrer Herkunftsfamilie erforderlich ist.²¹ Für die Hilfen gemäß §§ 32 bis 34 sowie 35a Absatz 2 Nr. 3 und 4 SGB VIII besteht gemäß § 37 Absatz 1 SGB VIII der Auftrag, in Zusam-

²⁰ Hierbei handelt es sich um die „Erziehungsberatung“ (§ 28 SGB VIII), die „Soziale Gruppenarbeit“ (§ 29 SGB VIII), die „Erziehungsbeistandschaft“ (§ 30 SGB VIII), die „Sozialpädagogische Familienhilfe“ (§ 31 SGB VIII) und die „Erziehung in einer Tagesgruppe“ (§ 32 SGB VIII).

²¹ Familienersetzende Leistungen sind die „Vollzeitpflege“ (§ 33 SGB VIII), die „Heimerziehung/sonstige betreute Wohnform“ (§ 34 SGB VIII) sowie die „intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung“ (§ 35 SGB VIII).

menwirken mit allen Beteiligten an einer Verbesserung der Erziehungsbedingungen in der Herkunftsfamilie zu arbeiten, um hierdurch eine Rückkehr des Kindes/Jugendlichen in einem seiner/ihrer Entwicklung zuträglichen Zeitraum zu ermöglichen. Ist dies nicht umzusetzen, so ist mit allen Beteiligten gemeinsam eine auf Dauer angelegte und dem Wohl des Kindes/Jugendlichen dienliche Lebensperspektive zu entwickeln.

Als Grundlage aller Hilfen zur Erziehung dient § 27 SGB VIII, welcher die Zugangsvoraussetzungen definiert: Die Voraussetzung zur Gewährung einer Hilfe zur Erziehung ist ein drohendes oder bereits eingetretenes Erziehungsdefizit bei einem Kind oder Jugendlichen, wodurch eine seinem/ihrer Wohl entsprechende Erziehung nicht sichergestellt ist. Ein solches Erziehungsdefizit tritt ein, wenn *„die Entwicklung eines Kindes oder Jugendlichen zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit nicht gewährleistet ist oder gefährdet erscheint“* (Wabnitz 2010, 37), wenn also eine Mangelsituation besteht, die negative Auswirkungen auf die Entwicklung des Kindes/Jugendlichen im Sinne des § 1 SGB VIII hat. Das Vorliegen einer solchen Situation kann eng mit einer möglichen Kindeswohlgefährdung verbunden sein, weswegen bei der Beurteilung immer auch diesbezügliche Beurteilungskriterien (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion) einfließen müssen. Die Auswahl der im Einzelfall infrage kommenden Hilfe orientiert sich daran, ob sie für die Entwicklung des Kindes/Jugendlichen notwendig ist – also im Einzelfall und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erforderlich ist, um das Defizit zu beseitigen – und geeignet ist, also die Abwendung des Erziehungsdefizites ermöglicht. Im Interesse einer umfassenden Beurteilung sind die Möglichkeiten und Ressourcen im sozialen Umfeld einzubeziehen (vgl. Wabnitz 2010, 37ff.).

Die Gewährung einer Hilfe zur Erziehung ist immer als Verwaltungsakt im Sinne des § 31 Satz 1 SGB X zu verstehen, der von einem Träger der hoheitlichen Verwaltung, in diesem Fall des Sozialen Dienstes des Jugendamtes, ausgeht und für die Betroffenen unmittelbare rechtliche Auswirkungen (z.B. den regelmäßigen Kontakt zu einer Fachkraft der SPFH oder den Auszug des Kindes) mit sich bringt. Hierauf aufbauend regelt § 36 Absatz 2 SGB VIII weiter, dass bei der Entscheidung über eine geeignete, über längere Zeit angedachte Hilfeart weitere Fachkräfte hinzuzuziehen sind und dass gemeinsam mit diesen sowie den

Personensorgeberechtigten und dem Kind/Jugendlichen ein Hilfeplan aufzustellen ist. In diesem werden der vorhandene Bedarf, die gewährte Hilfeart und notwendige Leistungen aufgeführt. Im Rahmen einer regelmäßigen Fortschreibung müssen Geeignetheit und Notwendigkeit der Hilfe überprüft werden. Auch wenn der Hilfeplan laut Bundesverwaltungsgericht keine „*Rechtmäßigkeitsvoraussetzung der Jugendhilfeleistung*“ (BVerwG FEVS 51, 152 zitiert nach Wabnitz 2010, 47) darstellt, ist er ein wesentliches Instrument für die professionelle Arbeit in diesem Kontext und für eine fachlich fundierte Entscheidungsfindung und Prozessgestaltung unverzichtbar (vgl. Wabnitz 2010, 47). Hilfeplanverfahren sind dabei nicht als idealtypische Verfahrensabläufe (vgl. ebd., 46) zu verstehen, sondern vielmehr als kooperative Prozesse mit wiederkehrenden Rückkopplungsschleifen (vgl. Merchel 1998, 32f.).

Ähnliche Leistungen, welche sich jedoch an einen spezifischeren Personenkreis richten als der im § 27 Absatz 1 SGB VIII benannte, sind die „Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche“ (§ 35a SGB VIII) sowie die „Hilfe für junge Volljährige/Nachbetreuung“ (§ 41 SGB VIII). Bei beiden Hilfeformen handelt es sich nicht um Hilfen zur Erziehung. Deren Ausgestaltung orientiert sich jedoch weitestgehend an den Grundlagen und Formen ebendieser (vgl. Wabnitz 2010, 45).

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

Bezugnehmend auf das dieser Arbeit zugrunde liegende Forschungsinteresse sind die durch das Aufgabenspektrum der Sozialen Diensten der Jugendämter gegebene Vielfalt und Unterschiedlichkeit der einzelnen Angebote sowie die hieraus resultierenden komplexen Anforderungen an die Professionellen von besonderer Bedeutung. Die Aufteilung in „andere Aufgaben“ und „Leistungen“ dient als grundlegende Orientierungshilfe, die den jeweiligen Handlungsrahmen der Fachkräfte absteckt. Die konkrete Aufgabenwahrnehmung ist dabei abhängig von der Aufgabenorganisation der einzelnen Jugendämter und dem sich hieraus ergebenden Aufgabenzuschnitt der einzelnen Dienste (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation). Zudem gestalten sich die Zugangsvoraussetzungen der AdressatInnen zu den einzelnen Angeboten unterschiedlich. Die Leistungen der Jugendhilfe lassen sich weiter in familienunterstützende Hilfen, welche überwiegend in Form von Beratungsangeboten mit stark präventi-

vem Charakter und ohne konkretes Erziehungsdefizit erfolgen, sowie familienergänzende und familienersetzende Hilfen, für die ein Erziehungsdefizit die wesentliche Gewährsvoraussetzung darstellt, differenzieren. Im Kontext der familienergänzenden und familienersetzenden Hilfen kommt den Hilfeplanverfahren eine wesentliche Bedeutung zu. Die Gestaltung eines beteiligungsorientierten Aushandlungsprozesses ist dabei ein grundlegendes Element professioneller Sozialer Arbeit und verlangt ein hohes Aufgaben- und Rollenbewusstsein von den MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste. In Bezug zu veränderten Orientierungsmaßstäben sowie geringer werdenden finanziellen Mitteln ergibt sich die Frage, ob sich diese veränderten Orientierungsmaßstäbe bereits in der Praxis der Sozialen Dienste der Jugendämter niederschlagen und wenn ja, inwiefern sie diese prägen oder gar dominieren (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken). Um den skizzierten Gefahren einer De-Professionalisierung Sozialer Arbeit entgegenzuwirken, würde hierdurch der aufgezeigte Bedarf einer nachhaltigen professionellen Positionierung sowie einer verstärkten fachlichen Begründung der notwendigen Hilfsangebote im Interesse der Kinder, Jugendlichen und Familien untermauert.

2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die Sozialen Dienste der Jugendämter durch eine besondere Aufgabenvielfalt und ein hohes Maß an Heterogenität hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur sowie damit zusammenhängender Aufgabenverteilung und -wahrnehmung gekennzeichnet sind. Prägend für alle Tätigkeiten der Sozialen Dienste der Jugendämter ist jedoch die doppelte Aufgabenstellung, welche sich aus dem Kinderschutz und der damit verbundenen Kontroll-, also staatlichen Wächteramtsfunktion einerseits und der Hilfe- und Unterstützungsfunktion andererseits, ergibt. Hierdurch haben die Fachkräfte sowohl eine Hilfe- als auch eine Kontrollfunktion inne. Ihr Handeln wird stets durch beide Aspekte begleitet. Diese beiden Pole sind nicht eindeutig voneinander zu trennen, sondern vielmehr als Einheit allgegenwärtig. Zudem können sie fließend ineinander übergehen und sind deswegen von elementarer Bedeutung für die Arbeit in diesem Feld. Die Fachkräfte sind kontinuierlich mit Beurteilungsprozessen konfrontiert und das Zusammenspiel beider im Folgenden skizzierten

Funktionen kann „das Profilieren als sozialpädagogische Erziehungsinstanz durchaus erschweren“ (Jung 2007, 53).

2.3.2.1 Kinderschutzfunktion

Die gesetzlichen Grundlagen zum staatlichen Wächteramt wurden bereits hergeleitet (vgl. 2.1.1 Einflussnehmende Gesetze). Das öffentliche Interesse und die Diskussion um eine Verbesserung des Kinderschutzes – und damit einhergehend auch der Kinderschutzfunktion des Jugendamtes – hat in den vergangenen Jahren vor allem in der Folge von tragisch verlaufenden Einzelfällen sowie Unsicherheiten hinsichtlich der eingriffsrechtlichen Grundlagen und Befugnisse in der Fachpraxis erheblich zugenommen (vgl. Wabnitz 2010, 47; vertiefend Hoppensack 2008). Eine verstärkte Auseinandersetzung mit den bisher festgelegten Abläufen bei Kindeswohlgefährdung und Krisenintervention, die Reflexion und Überprüfung dieser sowie die Veränderung und Verbesserung möglicher Defizite ist insgesamt zu begrüßen. Kritisch zu beobachten ist jedoch, dass ein – meist in Folge von Aufgeregtheit – entstehender kurzfristiger Aktionismus eine nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Thema häufig auslöst und der Qualität der Diskussion in diesem Kontext eher schadet. Zudem schmälert diese Art der Auseinandersetzung häufig das Bewusstsein dafür, dass auch vor den o.g. Ereignissen umfangreiche Kinderschutzarbeit geleistet wurde und diese nicht von Grunde auf neu erfunden werden muss (vgl. Maly 2010, 22; Thiersch 2012, 53ff.).

Im Kontext der für dieses Handlungsfeld typischen, doppelten Aufgabenstellung bedeutet dies für die pädagogischen Fachkräfte der Sozialen Dienste eine sensible Auseinandersetzung mit einem Kernbereich ihrer Tätigkeit, in dem sie sich immer wieder in Beurteilungsprozessen dahingehend befinden, ob das Wohl von Kindern und Jugendlichen sichergestellt, nicht gewährleistet oder gefährdet ist, um hierauf aufbauend die weiteren Bedarfe und Hilfsmöglichkeiten auszuloten. Auf Grundlage der Ausführungen unter 2.1.1 (Einflussnehmende Gesetze) ist ein Eingriff in die Rechte der Eltern stets dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verpflichtet: Ein solcher Eingriff muss einerseits mit Blick auf die Situation des Kindes/der Familie geeignet und notwendig sein, diese objektiv zu verbessern, und darf andererseits nur soweit in das Elternrecht eingreifen, wie es die Situation erfordert. Auch und gerade in der Einschätzungs- und Beurteilungsphase zu

einer möglichen Kindeswohlgefährdung gemäß § 1666 BGB ist die Verpflichtung inbegriffen, die Eltern in ihrer Verantwortungsübernahme zu motivieren und sie bei der Pflege und Erziehung ihres Kindes durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen (vgl. Meysen 2008, 17). Eine Trennung von Kindern/Jugendlichen und ihren Familien erfolgt im Sinne des Grundgesetzes und des § 1666a BGB lediglich als „ultima ratio“, weswegen ein solcher Eingriff immer an besondere rechtliche und fachliche Voraussetzungen gebunden ist (vgl. Meysen 2008, 18). Maßgeblich ist hierbei die Frage, wann die Schwelle (Abb. 1) zur Kindeswohlgefährdung überschritten wird und damit die Notwendigkeit des staatlichen Eingriffs in Elternrechte gegeben ist. Der Übertritt dieser Gefährdungsschwelle ist dadurch gekennzeichnet, dass die *„Befriedigung der körperlichen, seelischen, geistigen und erzieherischen Bedürfnisse des Kindes soweit defizitär ist“* (Meysen 2008, 18), dass *„sich bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt“* (BGH FamRZ 1956, S. 350 = NJW 1956, S. 1434 zitiert nach Meysen 2008, 18). Diese Schwelle stellt dabei keine eindeutig messbare Grenze dar, sondern muss innerhalb des gegebenen Rahmens, unter Hinzuziehung von sozial- und humanwissenschaftlichen Kenntnissen und unter Beteiligung der betroffenen Familien, definiert werden. Eine vorliegende Kindeswohlgefährdung kennzeichnet die Grenze der Elternrechte und verlangt ein staatliches Tätigwerden. Zu den rechtlich fixierten Aufgaben der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter gehört es, diese Schwelle im Blick zu behalten und ausgerichtet an ihr die weiteren Interventionen abzuleiten (vgl. Meysen 2008, 17ff.).

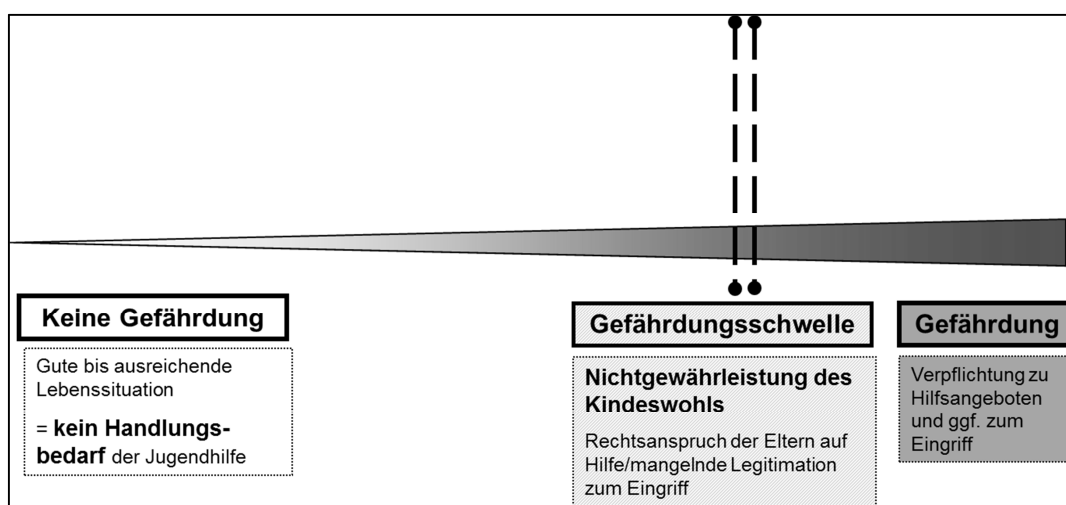


Abb. 1: Gefährdungsschwelle (vgl. Schone 2007, erweitert V. Klomann)

Aufgabe der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter als Beauftragte des Staates ist es, die Eltern durch das Angebot verschiedener Hilfen in ihrer elterlichen Verantwortungsübernahme zu unterstützen und somit ihre am Wohl des Kindes ausgerichtete Kompetenz zu fördern. Die Definitionsmacht der Eltern darüber, was Kindeswohl ausmacht, ist in besonderer Weise zu respektieren, da *„in aller Regel Eltern das Wohl des Kindes mehr am Herzen liegt als irgendeiner anderen Person oder Institution“* (BVerfGE, 59, 330, 376, 61, 358, 371 zitiert nach Schone 2008, 23). Auf dieser Grundlage ist die Befugnis zum Eingriff abzuwägen. Die vielseitigen Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie die verschiedenen Hilfen zur Erziehung (gemäß § 27ff. SGB VIII) sollen die Eltern bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung, für das Wohl ihrer Kinder Sorge zu tragen, unterstützen und dazu beitragen, eine Gewährleistung des Kindeswohls (wieder-)herzustellen. Die Kinder- und Jugendhilfe hat diesbezüglich eine beratende Funktion sowie einen Motivationsauftrag zur Inanspruchnahme geeigneter Hilfen inne (vgl. Meysen 2008, 26ff.).

Mit Blick auf den Auftrag „Kinderschutz“ und die in diesem Zusammenhang teilweise zu verortenden „anderen Aufgaben“ der Jugendhilfe ist es erforderlich, die gesetzliche Definition des Begriffs „Kindeswohlgefährdung“ heranzuziehen, welche sich in § 1666 Absatz 1 BGB findet. Eine Kindeswohlgefährdung liegt demnach vor, wenn *„das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder sein Vermögen gefährdet und [...] die Eltern nicht gewillt oder nicht in der Lage [sind, Ergänzung V.K.], die Gefahr abzuwenden“* (§ 1666 BGB). Das Verhalten der Eltern bei Kindeswohlgefährdung weist demnach einen Widerspruch zu den (vielfältigen) Bedürfnissen des Kindes oder Jugendlichen auf, wodurch mit hoher Wahrscheinlichkeit eine erhebliche Beeinträchtigung des Kindes beziehungsweise Jugendlichen zu vermuten ist (vgl. Meysen 2008, 21). Die gesetzliche Definition von Kindeswohlgefährdung ist als unbestimmter Rechtsbegriff zu verstehen, der eine geringe Verfahrensstandardisierung einerseits und große inhaltliche Interpretationsspielräume andererseits mit sich bringt (vgl. Schone 2008, 19). Zudem ist eine solche Definition abhängig von kulturell, zeitgeschichtlich und ethisch geprägten Vorstellungen und Menschenbildern.²² Hierauf bauen die

²² Solche Prägungen werden auch in den gesetzlichen Bestimmungen sichtbar, wie z.B. in dem im Jahr 2000 eingeführten gesetzlich verankerten Recht von Kindern auf eine gewaltfreie Erziehung (§ 1631 Absatz 2 BGB).

Erziehungsüberzeugungen auf, die sich z.B. in der Vorstellung von Disziplin oder Strenge erheblich unterscheiden können (vgl. Schone 2006, 4). Diese Konstitutionsmerkmale zur professionellen Wahrnehmung des Kinderschutzauftrages erzeugen „einen hohen Zwang zur Selbstregulation im Handlungsfeld“ (ebd., 19) und stellen komplexe Anforderungen an die jeweiligen Fachkräfte.

Gemäß § 8a SGB VIII ist eine Anrufung des Familiengerichtes bei dem Vorliegen gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung möglich. Hierbei bedarf es eines sensiblen Abwägungsprozesses hinsichtlich des richtigen Zeitpunktes: Die Hinzuziehung des Familiengerichtes kann Hilfeprozesse durchaus positiv beeinflussen – andererseits aber auch kontraproduktiv wirken. Eine verfrühte und fachlich nicht ausreichend begründete Anrufung des Familiengerichtes kann zu dessen Rückzug führen, was wiederum zur Folge haben kann, dass die Inanspruchnahme von Hilfen durch die Familie abgelehnt wird. Der Zugang zur Familie ist so kaum mehr möglich und eine professionelle Kinderschutzarbeit lässt sich unter diesen Umständen nicht (mehr) umsetzen (vgl. Meysen 2008, 37). Der Anrufung des Familiengerichtes geht in der Regel eine intensive „Vorfeldarbeit“ (Wabnitz 2010, 47) des Jugendamtes voraus – auch oder gerade dann, wenn noch unklar ist, ob Eingriffe in das elterliche Sorgerecht unvermeidbar sind (vgl. ebd.). Die Ermächtigung und Verpflichtung der Jugendämter zu dieser Vorfeldarbeit wurde im Jahr 2005 durch § 8a SGB VIII formuliert, der den im Grundgesetz und im § 1 SGB VIII fixierten Schutzauftrag der Jugendämter konkretisiert (vgl. Wabnitz 2010, 47) und die Einbeziehung der freien Träger in diese Vorfeldarbeit regelt. § 8a SGB VIII beinhaltet – anders als andere rechtliche Ausführungen – deutliche Verfahrensstandards, welche durch das Bekanntwerden „gewichtiger Anhaltspunkte²³“ für eine mögliche Kindeswohlgefährdung beim Jugendamt oder bei Trägern, die Leistungen nach dem SGB VIII anbieten, greifen. Das Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte läutet hierbei einen professionellen Beurteilungsprozess ein. Diesbezüglich sind in der Praxis Bestrebungen zu erkennen, gewichtige Anhaltspunkte mittels Merkmalsbögen und Screeningverfahren zu erschließen (vgl. Meysen 2008, 23ff.). Solche standardisierten Verfahren und Prüfbögen können in die Beurteilungsprozesse einbezogen werden – darüber hinaus müssen diese aber immer im Zusammenspiel

²³ Gewichtige Anhaltspunkte sind konkrete und bedeutsame Hinweise, welche sich vielfältig äußern können und einer individuellen Beurteilung bedürfen (vgl. z.B. Meysen 2008, 23 ff.).

mehrerer Fachkräfte erfolgen. Diese Situationsbeurteilung und Reflexion durch mehrere Fachkräfte stellt ein Kernelement des § 8a SGB VIII und der gesamten Kinderschutzarbeit dar. § 8a SGB VIII regelt weiter die Einbeziehung von Kindern, Jugendlichen und Familien in die Gefährdungseinschätzung, um eine gemeinsame Problemdefinition sowie etwaige Lösungsansätze zu erarbeiten. Ein Abrücken hiervon ist nur möglich, wenn ein sofortiges Tätigwerden geboten ist und der Schutz der Kinder/Jugendlichen andernfalls gefährdet würde.

Kontroverse Diskussionen bestehen dahingehend, ob die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Kinderschutzauftrag des Jugendamtes ausreichend sind. Die Jugendministerkonferenz (2006) kommt diesbezüglich zu der Einschätzung, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen *„einen wirksamen Kinderschutz, den rechtzeitigen Eingriff in elterliche Rechte sowie das erforderliche Handeln bei Vernachlässigung und Gewalt gegen Kinder zulassen“* (ebd., 5) und wiederkehrende Rufe nach einer Verschärfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen somit zurückzuweisen sind (vgl. ebd.; Meysen 2008, 53 und 54). Inwiefern diese Einschätzung jedoch von den Fachkräften der Sozialen Dienste geteilt wird, gilt es zu untersuchen.

Es wird deutlich, dass das Handeln im Kinderschutzkontext hohe Anforderungen an die MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste stellt. Kinderschutz kann – angelehnt an Meysen (2008, 39) – als *„Gesamtkunstwerk“* verstanden werden. Gemäß § 8a SGB VIII bedarf es in der Wahrnehmung dieser Aufgabe einer besonderen Wertschätzung gegenüber den AdressatInnen und den vorhandenen Hilfebeziehungen, der Fähigkeit, Brücken zu bauen, um so für die Inanspruchnahme von Hilfen zu werben und eines Kooperationsverständnisses, das durch eine gemeinsame Verantwortungsübernahme im Interesse einer gelingenden Kinderschutzarbeit gekennzeichnet ist (vgl. ebd.). Mit der Komplexität dieser Aufgabe geht der Bedarf einer genauen Prüfung einher, wer die im Einzelfall erforderliche Kompetenz zur Beurteilung einer möglichen Kindeswohlgefährdung mitbringt: Das Deutsche Institut für Jugendhilfe und Familienrecht (DIJuF 2007) weist in diesem Kontext darauf hin, dass die im Gesetz geforderte qualifizierte Ausübung dieses Beratungsprozesses nicht von BerufsanfängerInnen, neuen MitarbeiterInnen im Kinderschutzbereich sowie Fachkräften, die seit längerer Zeit an keiner entsprechenden Fortbildung teilgenommen haben, professionell wahrge-

nommen werden kann (vgl. DIJuF 2007, 297). Meysen (2008, 25) stellt heraus, dass es noch kein Indiz für die in Kinderschutzverfahren benötigte fachliche Qualität und Kompetenz darstellt, MitarbeiterIn im ASD zu sein.

2.3.2.2 Hilfefunktion

Neben der Kinderschutzfunktion haben die Sozialen Dienste der Jugendämter auch eine Hilfefunktion inne. Diese Hilfefunktion bezieht sich auf alle familienunterstützenden, familienergänzenden und familienersetzenden Leistungen (vgl. 2.3.1.2 „Leistungen“ der Jugendhilfe) und ist in der Praxis gleichermaßen allgegenwärtig. Sie begleitet und flankiert auch Kinderschutzfälle, da beim Vorliegen einer Kindeswohlgefährdung die Inanspruchnahme geeigneter Hilfen angestrebt und entsprechende Motivationsarbeit geleistet wird. Ziel ist es, die zur Kindeswohlgefährdung führenden Gegebenheiten positiv zu verändern und so die Voraussetzungen zur Eingriffspflicht des Staates zu minimieren beziehungsweise aufzulösen (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Sofern eine Nichtgewährleistung des Kindeswohls vorliegt, die noch keine Eingriffspflicht des Staates, jedoch einen Veränderungs- und Hilfebedarf mit sich bringt, haben die personensorgeberechtigten oder erziehungsberechtigten Eltern(-teile) Anspruch auf Hilfe und Unterstützung, um so das Kindeswohl wieder sichern zu können. Hieraus ergibt sich, dass die beiden Pole der doppelten Aufgabenstellung des Jugendamtes in einer unauflösbaren Verbindung zueinander stehen und nur in dieser Verschmelzung zu einer bestmöglichen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen beitragen, Eltern unterstützen und im Bedarfsfall Kinder schützen können. Nach Brößkamp (2009, 344) ginge mit einem professionellen Bewusstsein für diese untrennbare Verbundenheit eine Verabschiedung vom bisherigen Verständnis des „doppelten Mandates“ der Kinder- und Jugendhilfe einher, die den Weg ebnen würde, um künftig von „einem Mandat“ oder besser „dem Mandat“ der Kinder- und Jugendhilfe zu sprechen.

Neben den familienunterstützenden Hilfen mit ihrem präventiven Charakter nimmt das Angebot der Hilfen zur Erziehung im Kontext der Hilfefunktion einen großen Stellenwert ein. Die entsprechenden Gewährungs- und Zugangsbestimmungen gemäß § 27 SGB VIII sind durch unbestimmte Rechtsbegriffe gekennzeichnet (vgl. 2.3.1.2 „Leistungen“ der Jugendhilfe), da es sich um *„pädagogisch-therapeutische und um prognostische Entscheidungen handelt, die sich*

einer primär juristischen Determination entziehen“ (Wabnitz 2010, 45). Aus diesem Grund ist die Einhaltung der Verfahrensvorschriften der §§ 36 ff. SGB VIII bei der Entscheidung über die im Einzelfall geeignete Hilfeform von großer Bedeutung. Merchel (1998, 22) betont diesbezüglich, dass die Frage danach, welche Hilfe für welches Problem die Richtige sei, durch die Ausführungen des SGB VIII dahingehend umgewandelt wurde, dass ein angemessenes Entscheidungsverfahren leitend für die Frage nach der richtigen Hilfe sein muss. Der Erfolg einer sozialpädagogischen Hilfe hängt dabei maßgeblich von der Akzeptanz der Hilfe(-form) durch die AdressatInnen ab, so dass „diejenige Hilfe [ist] mit größter Wahrscheinlichkeit die richtige [ist, Ergänzung V.K.], die durch das richtige Verfahren zustande kommt“ (ebd., 22). Die Richtigkeit dieses Verfahrens bemisst sich an der eingehenden Beratung und Mitwirkung der Beteiligten (Kind, Jugendliche, Personensorgeberechtigte) und dem Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte (vgl. ebd., 22f.). Sofern die sorgeberechtigten Eltern einer solchen Hilfe nicht zustimmen, kann diese auch nach entsprechendem Gerichtsbeschluss erfolgen. Inwieweit eine Hilfe unter diesen Umständen jedoch erfolgsversprechend ist, ist fraglich. Ebenso ist eine Zustimmung der Beteiligten zur entsprechenden Hilfeart juristisch gesehen nicht notwendig. Der Erfolg von Entscheidungen, die gegen den Willen der Beteiligten getroffen werden, bleibt nach Wabnitz (2010) aus fachlicher Sicht aber eher aus. Hieraus entstehende Risiken für den Hilfeverlauf müssen für das weitere Vorgehen abgewogen werden. Vor diesem Hintergrund entspricht ein Hilfeverlauf, der im Sinne eines Aushandlungsprozesses zwischen allen Beteiligten gestaltet wird, „am ehesten der im KJHG enthaltenen Vorstellung eines von Anfang an möglichst kooperativen Verfahrens bei der Ausgestaltung sozialpädagogischer Hilfen“ (Merkel 1998, 439).

Bei der Ausgestaltung der Hilfen zur Erziehung ist in den vergangenen Jahren ein stärkerer Rückbezug zur Herkunftsfamilie, die möglichst kontinuierlich in den Hilfeprozess einbezogen wird, zu verzeichnen. Durch diese veränderte Akzentuierung wird die fachliche Einschätzung deutlich, dass „(familienbezogene, offene, präventive und freiwillig angenommene Hilfen) [...] Vorrang vor Eingriffen/Interventionen“ (Jordan 2005, 162) haben. Dies beinhaltet gleichzeitig größeren Respekt gegenüber den Rechten der Eltern sowie deren Relevanz für den Sozialisationsprozess der Kinder/Jugendlichen. Ein grundsätzlicher Vorrang ambulanter vor stationären Hilfen geht hiermit jedoch nicht einher. Gerade vor

dem Hintergrund der gegenwärtigen Finanzlage vieler Kommunen richtet sich vielerorts der Fokus darauf, dass ambulante Hilfen kostengünstiger sind als stationäre, wodurch sich fiskalische Vorteile ergeben. In der Entscheidungsfindung darf dies jedoch nicht handlungsleitend sein. Vielmehr bedarf es einer fachlich fundierten Prüfung und Begründung im Einzelfall, ob ambulante Hilfen stationären Hilfen vorgezogen werden können (vgl. Jordan 2005, 162).

Den SozialarbeiterInnen der Sozialen Dienste kommt im Hilfeprozess demnach eine bedeutende Rolle zu: Sie beraten die Familien (zunächst) allgemein sowie hinsichtlich der Inanspruchnahme möglicher Hilfeformen, leisten Motivationsarbeit, unterstützen sie bei der Antragsstellung, stellen Kontakt zu möglichen Einrichtungen unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechtes nach § 5 SGB VIII der Familien her und übernehmen die jugendamtsinternen Aufgaben und Fallbesprechungen sowie die Fallverantwortung für den weiteren Hilfeverlauf (vgl. Maly 2010, 24). Die konstruktive Gestaltung dieses Hilfeprozesses, als Voraussetzung für gelingende und nachhaltige Unterstützung, stellt eine Herausforderung für die Fachkräfte dar, da diese nicht selten mit komplexen Problemlagen und Situationen konfrontiert werden und eine Vielzahl von Informationen und Fakten zusammentragen, verknüpfen und interpretieren müssen (vgl. Poller & Weigel 2010, 70f.). Darüber hinaus stellen die Fachkräfte der Sozialen Dienste bei der Gestaltung der Hilfen zur Erziehung eine Art „*Scharnier*“ zwischen der *Herkunftsfamilie und dem Träger, der die Hilfe erbringt*“ (Maly 2010, 24), dar – unabhängig davon, ob es sich um eine ambulante, teilstationäre oder stationäre Maßnahme handelt: Sie bauen Kontakt zu möglichen Anbietern auf, stellen das Kind/den Jugendlichen/die Familie vor, erarbeiten mit den Beteiligten kontinuierlich gemeinsame Ziele, überprüfen, verändern oder beenden die Hilfe (vgl. ebd., 25). Sie nehmen hierdurch in besonderer Weise Einfluss auf die Lebenssituation der AdressatInnen und den weiteren Verlauf des Hilfeprozesses (vgl. ebd., 24). Auch im Kontext der skizzierten Hilfefunktion der Fachkräfte werden die komplexen Anforderungen an die Professionellen deutlich. Auf Basis der konstitutiven Verbundenheit von Hilfe- und Kontrollfunktion gewinnt die Frage danach, wer die erforderlichen Kompetenzen mitbringt, um die mit dem Kinderschutz auftrag verbundenen Aufgaben professionell zu meistern, für das gesamte Tätigkeitsfeld der Sozialen Dienste der Jugendämter an Bedeutung.

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

Im Hinblick auf das spezifische Forschungsinteresse ergeben sich aus der gesetzlich verankerten doppelten Aufgabenstellung, die innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter angesiedelt ist, vielfältige Anforderungen für eine professionelle Soziale Arbeit. Die Arbeit der dort Tätigen ist stets gekennzeichnet durch das staatliche Wächteramt und die hoheitlichen Aufgaben einerseits und die durch das im SGB VIII verankerte Leistungsverständnis gestärkte Hilfefunktion andererseits. Die Ausführungen zeigen, dass es eines Bewusstseins für die untrennbare Verbundenheit von Hilfe und Kontrolle in den Sozialen Diensten der Jugendämter bedarf, um beiden Funktionen gleichermaßen gerecht werden zu können. Diese Untrennbarkeit beider Funktionen verlangt eine reflexive Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Aufträgen und Zielen, um die stetig enthaltenen Abwägungs- und Beurteilungsprozesse professionell bewältigen zu können.

Professionelles Handeln ist in beiden Funktionsbereichen durch unbestimmte Rechtsbegriffe gekennzeichnet, die einer am Einzelfall ausgerichteten professionellen „Konkretisierung“ bedürfen: Zum einen hinsichtlich der skizzierten Zustandsbeschreibungen zum Kindeswohl, entsprechend des Kontinuums „erfüllt – nicht gewährleistet – gefährdet“, zum anderen bezüglich der im § 27 SGB VIII grundgelegten Gewährungs- und Zugangsbestimmungen für die Bewilligung einer Hilfe hinsichtlich der Notwendigkeit und Geeignetheit eben dieser. Der Interaktionsgestaltung mit den AdressatInnen kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu – vor allem, da auch bei der Nichtgewährleistung des Kindeswohls die Sicherung eben dieses durch die Gewährung geeigneter und notwendiger Hilfen angestrebt und gefördert werden soll. Die Akzeptanz der Hilfeform durch die AdressatInnen stellt dabei eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen der Hilfe dar. Dieser Tatsache tragen die gesetzlichen Vorgaben zur Partizipation der Familien und zur Vorbereitung und Gestaltung der konkreten Hilfe im Sinne eines gemeinsamen Aushandlungsprozesses Rechnung. Die Aufklärung und Beratung der Familien sowie die Offenheit der Professionellen für die Problemdefinition der AdressatInnen sind weitere wichtige Stellschrauben für die Gestaltung eines professionellen Hilfeprozesses. Zudem kommt den jugendamtsinternen Priorisierungen hinsichtlich der fachlichen und fiskalischen Orientierungen in Hilfeverfahren und den hieraus resultierenden Anforderungen an die Pro-

professionellen im Kontext von Hilfgewährungen (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken) eine besondere Bedeutung zu.

Bezogen auf die Arbeit im Kinderschutzkontext haben die öffentliche Aufmerksamkeit der vergangenen Jahre und die in diesem Zusammenhang häufig geforderte Verschärfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen vielseitige Reflexionen und Auseinandersetzungen hinsichtlich der Wahrnehmung des Kinderschutzauftrages angeregt. Gleichzeitig haben diese jedoch auch zu einer zunehmenden Verunsicherung der Fachkräfte beigetragen. In Zusammenhang mit der herausgearbeiteten konstitutiven Verbundenheit von Kinderschutz- und Hilfefunktion bedeutet dies weiter, dass die beschriebenen Verunsicherungen keinesfalls nur die Arbeit im Kinderschutzkontext berühren, sondern vielmehr die Arbeit in allen Tätigkeitsbereichen der Sozialen Dienste. Die Betrachtungen zeigen weiter, dass der häufig medial ausgelöste Aktionismus der notwendigen sensiblen Auseinandersetzung mit dem Handlungsauftrag des Kinderschutzes und den hier implizierten Spannungsfeldern entgegensteht. Vielmehr bedarf es eines transparenten Umgangs mit den im Kinderschutzkontext vorhandenen Anforderungen an professionelle Soziale Arbeit, das kindeswohlbezogene Definitionsrecht und die hiermit einhergehenden Gestaltungsspielräume der Eltern entsprechend dem grundgesetzlich verankerten Schutz der Familie anzuerkennen (vgl. 2.1.1 Einflussnehmende Gesetze) und nur zum Schutz des Kindeswohls in elterliche Rechte einzugreifen. Professionelle Soziale Kinderschutzarbeit basiert auf wissenschaftlichem Wissen, das eine einzelfallbezogene rechtlich und fachlich fundierte Einschätzung des Schwellenübertritts zwischen Nichtgewährleistung und Gefährdung des Kindeswohls ermöglicht. Orientiert am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangt professionelle Arbeit im Kinderschutzkontext weiter ein fachlich fundiertes und begründetes Vorgehen, das zu allererst an den Entwicklungspotentialen der Familien anknüpft, geeignete Hilfsangebote entwickelt und erhobenen Forderungen nach einem stärkeren Ein- und Durchgreifen in Rückbezug zur grundrechtlichen Verankerung entgegensteht. Ein verfrühter Eingriff in die Rechte der Eltern würde eine Abkehr von professionellem Handeln bedeuten und sich vor allem kontraproduktiv auf das Wohl des Kindes auswirken. Eine besondere Herausforderung ergibt sich durch die skizzierte Sorge der Professionellen vor falschen Entscheidungen im Kinder-

schutzkontext und daraus möglicherweise resultierenden strafrechtlichen Konsequenzen (vgl. 2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen).

Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeit in den Sozialen Diensten begrenzte Möglichkeiten der Verfahrensstandardisierung beinhaltet. Professionelles Handeln in diesem Bereich bedarf deswegen professioneller Ermessensspielräume verbunden mit einer fachlich fundierten Begründungsnotwendigkeit. Weiter wird deutlich, dass den Professionellen eine besondere GatekeeperInnenposition für den weiteren Fallverlauf zukommt – unabhängig davon, ob die Arbeit im Einzelfall eher im Kinderschutz- oder im Hilfekontext angesiedelt ist, also eher eine Nichtgewährleistung oder Gefährdung des Kindeswohls vorliegt: Sie stellen die Weichen dafür, ob die Zusammenarbeit mit den Familien eher expertokratisch oder diskursiv gestaltet wird und welche Hilfsoptionen den AdressatInnen offenbart werden. Im Sinne einer professionellen Sozialen Arbeit ist deswegen bedeutsam, dass die Professionellen von den Entwicklungspotentialen der Familien wirklich überzeugt sind und ein Anknüpfen hieran ermöglichen. Folglich kommt der Haltung der Professionellen gegenüber ihren AdressatInnen eine besondere Bedeutung für den weiteren Hilfeverlauf zu. Die dargelegten äußerst sensiblen Abwägungsprozesse stellen komplexe Anforderungen an die jeweiligen Fachkräfte. Die Frage danach, wer die hierfür notwendige Kompetenz besitzt, gewinnt zunehmend an Relevanz. In diesem Zusammenhang ist auch bedeutsam, unter welchen Voraussetzungen diese Kompetenz am besten erlangt werden kann. Um diesbezüglich eine angemessene Einschätzung vornehmen zu können, bedarf es auch der Betrachtung des Selbsterlebens der Professionellen. Dies ermöglicht eine Analyse etwaiger Einflussfaktoren (z.B. hinsichtlich Studienabschluss, Beschäftigungsdauer) auf das professionelle Handeln in den Sozialen Diensten der Jugendämter. Zudem würde deutlich, ob vorhandene Unsicherheiten mit der skizzierten Fluktuation innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter in Verbindung stehen (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen).

2.3.3 Aufgabenwahrnehmung

„Kernstück des umfangreichen Tätigkeitsspektrums des Allgemeinen Sozialen Dienstes ist die Bearbeitung von Problemlagen von Kindern, Jugendlichen und Familien“ (Poller & Weigel 2010, 57). Die Fallarbeit in diesem Kontext ist durch

Mehrdeutigkeiten und Unwägbarkeiten geprägt. Die Fachkräfte der Sozialen Dienste befinden sich hinsichtlich ihrer Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Spannungsfeldern. Sie bewegen sich zwischen *„Beraten und Informieren, Moderieren und Vermitteln, Begleiten und Unterstützen, aber auch Konfrontieren mit und Formulieren eigener Standpunkte und Normen sowie Kontrollieren und Eingreifen“* (ebd.). Infolge dieser Vielseitigkeit der Arbeit nehmen die Fachkräfte situationsbedingt und individuell ausgerichtet verschiedene Rollen und Positionen im Hilfeverlauf ein. Verschiedene Einflussfaktoren wirken dabei auf sie ein, woraus sich Herausforderungen hinsichtlich der Wahrnehmung fachlich fundierter Beratungs-, Hilfe- und Entscheidungsprozesse ergeben (vgl. Jordan 2005, 167). Einige dieser, für die vorliegende Arbeit relevanten Aspekte, werden im Folgenden skizziert.

Angelehnt an Mörsberger (2005, 454) wird die Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes²⁴ als Hochrisikoberuf verstanden, da in Fragen des Kinderschutzes Risiken nicht vermeidbar sind und es immer auch darum geht, künftiges Verhalten anderer Menschen einzuschätzen. Folglich sind Einzelfall- und Ermessensentscheidungen der pädagogischen Fachkräfte erforderlich, die stets ein hohes Maß an Fehleranfälligkeit in sich tragen und nicht selten auf der Grundlage einer schmalen Informationsbasis gravierende juristische und fachliche Entscheidungen verlangen. Von den Professionellen in diesem Tätigkeitsfeld erfordert dies die Fähigkeit, Situationen schnell aufnehmen und entsprechend zügig neu bewerten zu können, wodurch häufig enormer Handlungsdruck in oft noch entscheidungsunreifen Momenten entsteht (vgl. ebd., 447ff.).

Bei der Beurteilung solcher Gefährdungslagen durch die zuständige SozialarbeiterIn des Sozialen Dienstes spielen *„neben den fachlichen auch individuelle Einschätzungen der einzelnen Fachkraft eine wesentliche Rolle. Sie bestimmt, ob und wenn ja welche Hilfe-, Unterstützungs- und Teilhabemöglichkeiten eröffnet werden“* (AGJ 2010, 9). Den in diesem Kontext tätigen SozialarbeiterInnen kommt demnach eine besondere Position zu: Sie entscheiden nach ihrem ersten und durchaus begrenzten Einblick in die Lebenswelt der AdressatInnen, wie es ‚im Fall‘ weitergeht, ob und wie viel Druck aufgebaut und Kontrolle ausgeübt und inwieweit um eine kooperative und beteiligungsorientierte Zusammenarbeit ge-

²⁴ Je nach Aufgabenzuschnitt ist das für einzelne Sonder- und Spezialdienste ggf. nicht zutreffend, jedoch für alle, die zumindest gelegentlich mit Kinderschutzfällen in Berührung kommen.

worben wird (vgl. Schone 2008, 13). Beeinflusst werden kann das Vorgehen der MitarbeiterInnen weiterhin durch die zunehmende Zahl medial dargestellter Todesfälle von Kindern und die damit verbundenen Vorwürfe gegen Jugendämter sowie die gesellschaftlich und politisch formulierte Forderung nach einem besseren Schutz. Die mediale Darstellung basiert dabei häufig auf Mustern der Skandalisierung (vgl. Thiersch 2012, 53ff.). Zusammengenommen können all diese Faktoren den Druck auf die SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten in solchen Situationen erhöhen und unter Umständen die Fähigkeit der Fachkräfte, das stets vorhandene Risiko in Kinderschutzfällen professionell zu meistern, schwächen (vgl. Brößkamp 2009, 348; AGJ 2010). Eine hieraus möglicherweise resultierende Angst vor Fehlern oder Fehlinterpretationen steigert die Gefahr eines blinden Aktionismus oder der routinehaften Absicherung (vgl. Merchel 2007, passim). Das Bedürfnis, sich abzusichern, kann in einer verschärfteren Wahrnehmung des Schutzauftrages – im Sinne von früherem und härterem Eingreifen, stärkerer Kontrolle und weniger kooperativer Zusammenarbeit mit AdressatInnen – münden. Zudem kann eine solche Absicherungsorientierung den Glauben an und Fokus auf die Entwicklungsfähigkeit der betroffenen Familien reduzieren (vgl. Schone 2008, passim).

Das Agieren in diesen Risikosituationen ist neben der mangelnden Vorhersehbarkeit auch durch ein besonderes Maß an Unbestimmtheit geprägt (vgl. Mörsberger 2005, 447ff.). Die Arbeit in den Sozialen Diensten ist folglich insgesamt durch geringe Planbarkeit gezeichnet, was den MitarbeiterInnen ein besonderes Maß an Flexibilität abverlangt. Darüber hinaus erfordert die Arbeit in einem solchen Hochrisikoberuf ein Bewusstsein für dieses „Risikogeschäft“. Dies stellt eine wesentliche Basis professionellen Handelns dar. Auf organisationaler Ebene braucht es zudem eine Kultur, die es ermöglicht, aus Fehlern zu lernen und entsprechende Optimierungsprozesse hinsichtlich des Managements und der fachlichen Ausrichtung einzuleiten (vgl. ebd.).

Zentral für die Entwicklung eines Falls ist die konkrete Eingangssituation – unabhängig davon, ob sie telefonisch, persönlich oder durch Dritte erfolgt. Ausgelöst durch diesen ersten Moment des Kontaktes zwischen AdressatInnen und Professionellen beginnt ein Definitionsprozess, in dem die Wahrnehmung und Beurteilung der Problemsituation sowie der vorhandenen beziehungsweise nichtvorhandenen oder benötigten Ressourcen fokussiert werden und aus wel-

chem Überlegungen zu möglichen Lösungen hervorgehen (vgl. Poller & Weigel 2010, 57). Einfluss auf den Zugang zu den betroffenen Familien sowie auf die entsprechenden Deutungsprozesse nehmen die Entscheidungs- und Handlungsroutinen der SozialarbeiterInnen sowie „*die individuellen Wahrnehmungen der Fachkräfte, ihre fachlichen Grundhaltungen, ihre eigenen Normen und Werte sowie lebensgeschichtlichen Erfahrungen*“ (Ader 2006, 228). Die MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste entscheiden auf der Grundlage ihrer Eindrücke und Beurteilung in diesem ersten Kontakt bereits darüber, wie sie das weitere Vorgehen gestalten und auf welche Aspekte sie den Fokus legen. Diese Situation gleicht demnach einer „Weichenstellung“ (vgl. Poller & Weigel 2010, 57) – die SozialarbeiterInnen werden zu GatekeeperInnen hinsichtlich der weiteren Fallbearbeitung. Diese Position behalten sie im gesamten Hilfeverlauf: Immer wieder beurteilen sie die bisherige Zusammenarbeit mit den AdressatInnen, gestalten deren Partizipation, nehmen Einschätzungen zur Geeignetheit und Notwendigkeit der Hilfe (§ 27 SGB VIII) vor, stellen ihre Erkenntnisse im Kollegium dar und positionieren sich bezüglich notwendiger Kosten.

Über die individuellen Einflussfaktoren hinaus nehmen auch die in der jeweiligen Organisation spezifischen Regelsysteme Einfluss auf die Wahrnehmung und Beurteilung der Eingangssituation sowie die weiteren Überlegungen, da die Fachkraft im Kontext der Organisation agiert und sich nur im Rahmen der hier zulässigen Wahrnehmungs- und Handlungsmuster bewegen kann (vgl. Ader 2006, 228). Organisationsinterne Handlungsroutinen ermöglichen der Fachkraft den Umgang mit der Komplexität des Arbeitsfeldes und der einzelnen Fälle. Gleichzeitig jedoch beschränken diese die Möglichkeit einer offenen Wahrnehmung der Ausgangssituation sowie eines vorurteilsfreien Blicks im Einzelfall (vgl. Poller & Weigel 2010, 58).

Anhand der bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass Unsicherheiten in Fragen des Kinderschutzes, z.B. hinsichtlich der Einschätzung zu weiteren Verhaltensweisen der Beteiligten und hiermit verbundenen Risiken, im Sinne von Fehleinschätzungen zwangsläufig impliziert sind und die Arbeit der in diesem Kontext tätigen Fachkräfte stetig begleiten. Der Umgang mit und die Beurteilung einer möglichen Kindeswohlgefährdung zielen immer darauf ab, einen Mindeststandard an Versorgung sicherzustellen, der eine Kindeswohlgefährdung ausschließen lässt – nicht aber darauf, ein Optimum an Entwicklungsmöglichkeiten

für Kinder herzustellen. Der Kindeswohlbegriff stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion) und kann nicht dichotom klassifiziert werden. Vielmehr entspricht er einem Kontinuum zwischen „keine Gefahr“ und „höchste Gefahr“ (vgl. Münder, Mutke und Schone 2000, 357ff.). Aufbauend auf den Positionen des DIJuF (2007) und Meysens (2008) stellen eine intensive Auseinandersetzung mit dem Begriff des Kindeswohls und der Kindeswohlgefährdung sowie die Übung in der Beurteilung entsprechender Kriterien wichtige Bausteine für die professionelle Wahrnehmung des Kinderschutzauftrages dar. Dies vor allem auch, da mediale Einflüsse und Erwartungen oder Vorgehensweisen weiterer Beteiligter den Wunsch nach standardisierten Vorgehensweisen und das Risiko einer Fokussierung auf die Kontrollanteile in der Arbeit erhöhen (vgl. Merchel 2007, passim). Für viele Fachkräfte in diesem Handlungsfeld bildet die Orientierung am Kindeswohl *„den Anlass, die Begründung und die Legitimation für das Handeln“* (Urban 2004, 148), wodurch sich eine grundlegende *„parteiliche Rolle für Kinder“* (ebd.) ableitet. Hierdurch entsteht eine besondere Herausforderung für die Fachkräfte dahingehend, dass sie sich trotz der primären Schutzfunktion für das Wohl des Kindes nicht ausschließlich auf die Situation der Kinder fokussieren dürfen, denn *„die Angst um das Kind, der Ärger auf schlechtversorgende Eltern und die Angst vor Fehlern erschweren das Handeln im Beziehungsdreieck Eltern-Kind-Helfer/in und die Wahrnehmung des Schutzauftrages“* (Slüter 2007, 517). Dies kann dazu führen, dass Schuldzuschreibungen oder vorschnelle Interventionen erfolgen und dass das Gefühl von Macht oder Ohnmacht handlungsleitend wird (vgl. ebd., 518). Die Angst vor Fehlern oder Fehlinterpretationen erhöht die Gefahr eines blinden Aktionismus einerseits und der routinemäßigen Absicherung andererseits (vgl. Merchel 2007, passim), infolgedessen eine insgesamt stärkere Kontrollorientierung entstehen kann (vgl. Schone 2008, 54; 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass die Risikoeinschätzung durch subjektive Wertmaßstäbe sowie moralische Beurteilungsstrukturen der Fachkräfte gefärbt wird und fachliche Beurteilungskriterien in den Hintergrund rücken (vgl. Lüttringhaus & Streich 2010, 135). Unter diesen Voraussetzungen kann es zunehmend schwierig sein, den Fokus auf das Wohl des Kindes zu richten und die Gefahr traumatisierender Erlebnisse für Kinder durch verfrühtes oder unangemessenes Einschreiten professionell abzuwägen. Mörsberger (2005) macht diesbezüglich

deutlich, dass „*im Zweifel*“ Kinder einfach aus ihrer vertrauten Umgebung herauszunehmen [...] sowohl aus rechtsstaatlichen wie auch fachlichen Gesichtspunkten (die Effekte wären nicht absehbar) nicht in Betracht“ (ebd., 451) kommen kann.

Die skizzierten Herausforderungen können eigene Überforderungsgefühle und Ängste verstärken. Der erhöhte gesellschaftliche und politische Druck kann den Wunsch von SozialarbeiterInnen nach Disziplinierung und Sanktionierung der AdressatInnen aufkeimen lassen. Hiermit ist häufig die Vorstellung verbunden, dass den Familien gesagt werden muss, „wo es lang geht“ – in der Hoffnung, hierdurch Veränderungen zu erzielen. Abwertende und restringierende Haltungen gegenüber den AdressatInnen würden diese Haltung begünstigen und die professionelle Wahrnehmung des Kinderschutzauftrages erschweren.

In diesem Zusammenhang wird die konstitutive Verbundenheit von Hilfe und Kontrolle innerhalb der Arbeit der Sozialen Dienste besonders deutlich. Urban (2004, 208) verweist diesbezüglich darauf, dass Hilfe und Kontrolle häufig als voneinander trennbar dargestellt werden – so, als gäbe es Fälle, die ausschließlich Hilfe und Unterstützung erfordern, und solche, die nur die Überprüfung des Kindeswohls beinhalten. Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass diese Unterscheidung nicht möglich ist: Hilfe und Kontrolle sind nicht voneinander zu trennen. Sie stehen immer in Zusammenhang miteinander und stellen somit einen strukturellen Widerspruch dar, der nicht aufgelöst werden kann. Diese Verbundenheit von Hilfe und Kontrolle fordert die SozialarbeiterInnen beständig, einen professionellen Umgang hiermit zu finden, was wiederum ein hohes Maß an Reflexivität voraussetzt (vgl. Urban 2004, 181). Der professionelle Umgang mit diesem Spannungsfeld ist ein zentraler Aspekt im Handlungsfeld der Sozialen Dienste und beansprucht eine intensive Auseinandersetzung. Allerdings zeigt sich, dass die Auseinandersetzung mit diesem Spannungsfeld in der Praxis eher zurückhaltend erfolgt (vgl. ebd., 207). Da fachliche Unsicherheiten das professionelle Handeln sowie dessen Wirksamkeit jedoch nachweislich beeinträchtigen können, ist diese Diskrepanz von besonderer Bedeutung (vgl. Jones und Alcabas 1993; Videka-Sherman 1988 zitiert nach Heiner 2010, 438). Folglich bedarf professionelles Handeln in diesem Kontext einer beständigen reflexiven Auseinandersetzung der pädagogischen Fachkräfte mit der unauflösbaren Ein-

heit von Hilfe und Kontrolle und der bewussten Integration dieser Anteile in das professionelle Selbstkonzept²⁵ (vgl. Urban 2004, 207).

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

Hinsichtlich des dargelegten Forschungsinteresses der vorliegenden Arbeit sind die aufgezeigten Mehrdeutigkeiten, Unwägbarkeiten und Risiken, welche die Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter kennzeichnen, von herausragender Bedeutung. Hieraus ergeben sich verschiedene Spannungsfelder, die fachlich fundierte Beratungs-, Hilfe- und Entscheidungsprozesse erfordern. Bezugnehmend darauf, dass die Arbeit in den Sozialen Diensten als Hochrisikobereich (Mörsberger 2005) verstanden werden kann, sind krisenhafte Situationen charakteristisch, die zudem häufig durch einen erhöhten Handlungs- und Entscheidungsdruck gekennzeichnet sind. Die verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit sowie der hieraus entstehende erhöhte Druck auf die Professionellen in den Sozialen Diensten tragen zu einer verstärkten Angst vor Fehlern – vor allem auch in strafrechtlicher Hinsicht – bei. In Zusammenhang hiermit werden routinetafliche Absicherungstendenzen deutlich, die eine Abkehr von fachlich fundierten Handlungs- und Entscheidungs-routinen bedeuten können. Um diese Situationen professionell zu bewältigen, bedarf es eines Bewusstseins für die Risiko-behaftung des eigenen Handelns: Die Einschätzbarkeit des Handelns anderer ist und bleibt begrenzt – ein verfrühter und fachlich nicht ausreichend begründbarer Eingriff in die Rechte anderer (hier meist der Eltern) ist aus professioneller Sicht nicht zulässig. Folglich befinden sich die Professionellen immer in Situationen großer Ungewissheit, die es professionell zu meistern gilt. Damit dies gelingen kann, sind kollegialer Rückhalt und eine Kultur, in der diese Risiken als allgegenwärtig anerkannt und Fehlentscheidungen als manchmal unvermeidbar deklariert werden, unabdingbar.

Aufbauend auf den bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass und in welcher Weise die Professionellen in den Sozialen Diensten wichtige GatekeeperInnenfunktionen einnehmen. Diesbezüglich kommt vor allem der jeweiligen Eingangssituation beziehungsweise der ersten Zusammenkunft zwischen

²⁵ Hierzu erfolgt eine detailliertere Betrachtung unter 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) und 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept).

Professionellen und AdressatInnen eine besondere Bedeutung zu. Bereits hier findet eine Art Weichenstellung statt: Die wahrgenommene Problemlage wird von den Professionellen unter Hinzunahme entsprechender Wissensbestände eingeschätzt und beurteilt. Mögliche Ressourcen der Familie werden herangezogen und hierauf basierend wird ein Definitions- und Entscheidungsprozess eingeleitet. Dieser wird auf Grundlage der jugendamtsspezifischen Entscheidungs- und Handlungsroutinen vollzogen. Die organisationalen Regelsysteme stellen dabei die wesentliche Rahmung dar: Sie prägen die Wahrnehmung und Entscheidungsmöglichkeiten der Professionellen. Zudem beeinflussen sozio-moralische Einstellungen sowie individuelle Erfahrungen, welche Weichen nach dieser ersten Begegnung gestellt, welche Wege eröffnet oder auch verschlossen werden. In der Arbeit im Kinderschutzkontext sind diese ersten Kontakte in aller Regel durch eine besondere Krisenhaftigkeit gekennzeichnet. Die Anforderungen an eine professionelle Weichenstellung sind in der Folge zusätzlich erhöht: Die Beurteilung, ob gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung vorliegen, bedarf neben der Orientierung am Kindeswohl auch der Kooperation mit den Eltern, um so die Möglichkeiten zur Abwendung einer Gefährdung auszuloten und für die Inanspruchnahme einer geeigneten Hilfe zu werben. In diesem Prozessschritt ist infolge der skizzierten Unsicherheiten und Ängste der Professionellen sowie vielseitiger externer Erwartungen in besonderer Weise die Gefahr vorschneller Interventionen gegeben. Diese können in der Etablierung von Kontrollmechanismen münden und eine Verstärkung von Disziplinierungsanforderungen und -maßnahmen begünstigen. Zudem können fachliche Beurteilungskriterien durch subjektive Wertmaßstäbe und moralische Begründungsstrukturen überlagert und durch eigene Überforderung und Ängste dominiert werden.

Das konstitutive Spannungsverhältnis von Hilfe und Kontrolle (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung) ist gemäß den bisherigen Ausführungen in der Praxis durch Unsicherheiten gekennzeichnet, die das professionelle Handeln in diesem Bereich erheblich beeinträchtigen können. Ein professioneller Umgang hiermit bedarf deswegen einer reflexiven Auseinandersetzung mit dem beschriebenen Spannungsverhältnis. Darüber hinaus müssen eigene, möglicherweise negative oder restringierende Einstellungen gegenüber AdressatInnen in den Blick genommen und in Bezug zu Anforderungen professionellen Handelns in diesem

Kontext gesetzt werden, da diese einer professionellen Kinderschutzarbeit (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion) ansonsten im Weg stehen können.

Insgesamt zeigt sich, dass die Partizipation der Betroffenen und das Anknüpfen an deren Lebensrealität wesentliche Elemente der professionellen Aufgabewahrnehmung in den Sozialen Diensten darstellen (vgl. 2.4 Partizipation von AdressatInnen). Darüber hinaus verlangt eine professionelle Soziale Arbeit sowohl im Hilfe- als auch im Kinderschutzkontext ein unterstützungsorientiertes Leistungsverständnis, da nur so die Potentiale und Errungenschaften des SGB VIII verwirklicht und der im Grundgesetz verankerte besondere Schutz der Familie trotz vorhandener Veränderungsbedarfe berücksichtigt werden können. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass professionelle Soziale Arbeit primär an den Regeln ihrer Kunst ausgerichtet werden muss (vgl. 2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen). Hierzu bedarf es auf Seiten der Professionellen vor allem einer reflexiven Auseinandersetzung mit eigenen Ängsten und Unsicherheiten sowie mit den durch das konstitutive Spannungsverhältnis von Hilfe und Kontrolle entstehenden Herausforderungen. Hierauf aufbauend können eine bewusste und reflektierte Integration beider Aufgabenanteile in das professionelle Selbstkonzept und eine professionelle Übertragung in die Praxis erfolgen.

2.4 Partizipation von AdressatInnen

Im Rahmen der bisherigen Ausführungen wurde bereits an verschiedenen Stellen auf die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen der Sozialen Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes eingegangen. Im Folgenden geht es unter Berücksichtigung dieser Aspekte darum, spezifische Herausforderungen hinsichtlich der Partizipation der AdressatInnen aufzuzeigen und hieraus resultierende Anforderungen an eine professionelle Soziale Arbeit abzuleiten.

Die Partizipation betroffener Familien²⁶ erfährt im SGB VIII an verschiedenen Stellen eine gesetzliche Verankerung. So sind Kinder, Jugendliche und Eltern an allen sie betreffenden Prozessen, an der Entscheidung über eine geeignete Hilfe sowie deren Ausgestaltung im gesamten Hilfeverlauf gemäß § 36 SGB VIII (vgl. 2.3.1.2 „Leistungen“ der Jugendhilfe) zu beteiligen. Auch bei der Beurteilung

²⁶ Die begriffliche Unterscheidung in Kooperation (institutionelle Ebene) und Partizipation (adressatInnenbezogen) erfolgt in Anlehnung an van Santen & Seckinger 2012, 343; Pluto 2007a.

einer möglichen Kindeswohlgefährdung ist eine Beteiligung der betroffenen Familien nach § 8a SGB VIII gesetzlich verankert. Im § 5 SGB VIII ist darüber hinaus ein Wunsch- und Wahlrecht festgeschrieben, worüber die Leistungsberechtigten zu informieren sind. Zudem soll ihren Wünschen entsprochen werden, sofern dies nicht zu unverhältnismäßigen Mehrkosten bei der Leistungserbringung führt. Auch Kinder und Jugendliche sind gemäß § 8 Abs. 1 SGB VIII entsprechend ihres Entwicklungsstandes an allen sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen und auf dieses Recht angemessen hinzuweisen. Darüber hinaus ist in § 8 Abs. 2 und 3 SGB VIII ein eigener Beratungsanspruch für Kinder und Jugendliche formuliert, der im Bedarfsfall, also zum Schutz der Betroffenen, auch ohne Wissen der Personensorgeberechtigten verwirklicht werden kann.

Die AdressatInnen der Arbeit sind als KoproduzentInnen in der gemeinsamen Arbeit zu verstehen. Ihnen obliegt es, eine Hilfe anzunehmen und überdies zu deren Gelingen beizutragen. Die Qualität der gemeinsamen Arbeit sowie der jeweiligen Hilfen wird z.B. durch die Beziehungen zwischen HelferInnen und AdressatInnen und deren jeweilige Interessen, aber auch von den jeweiligen Problemdefinitionen bestimmt (vgl. Schaarschuch & Schnurr 2004; Conen 2012). Die Fähigkeit und Bereitschaft der Fachkräfte, die AdressatInnen zur Ko-Produktion zu motivieren, stellt einen wichtigen Bestandteil der Zusammenarbeit dar (vgl. Merchel et al. 2012, 21). Vor diesem Hintergrund bedarf die Zusammenarbeit zwischen Professionellen und AdressatInnen einer besonderen Aufmerksamkeit und Sensibilität.

2.4.1 Auftragsklärung, Arbeitssetting und Motivation zur Zusammenarbeit

Die kontinuierliche Konfrontation mit vielfältigen und komplexen Situationen und Problemlagen (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) erfordert eine Sensibilität der Fachkräfte, die jeweilige Lebenssituation der AdressatInnen in Verbindung zu deren individuellen Kontexten genau zu erfassen, mit dem Ziel, deren Ressourcen, Erklärungs- und Lösungsideen aufzugreifen und zu nutzen. Hierbei ist es bedeutsam, die unterschiedlichen Sichtweisen und Aufträge in die weitere Arbeit einzubeziehen (vgl. Poller & Weigel 2010, 58). Ziel ist es, ein positives Arbeitsbündnis mit den betroffenen Familien einzugehen, um auf dieser Basis an den vorhandenen Problemen arbeiten zu können. Auf dieser Grundlage geht es immer wieder neu darum, einen professionellen Rahmen zu schaffen, der den be-

troffenen Familien eine Zusammenarbeit ermöglicht, an den aktuellen Gegebenheiten anknüpft und auch in vielfältiger Hinsicht, wie z.B. Sprache und Gestaltung des Umfeldes, an den Charakteristika des Einzelfalls ausgerichtet wird (vgl. ebd., 61). Poller und Weigel (2010, 61f.) betonen die Notwendigkeit einer professionellen Auftragsklärung und Zielformulierung: Eine kontinuierliche und gute Zusammenarbeit kann nur dann entstehen, wenn sich die Familie mit ihren Anliegen und Wünschen im weiteren Verlauf der Hilfe wiederfindet.

In der Folge oft komplexer und unklarer Situationen, Ansprüche und widersprüchlicher Erwartungen verschiedener Beteiligter (vgl. Urban 2004, 122) ergibt sich die Notwendigkeit, dieses vielfältige Auftrags- und Erwartungsgeflecht zunächst zu entwirren und hierauf aufbauend eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Erwartungen und Vorstellungen vorzunehmen. Erst im Anschluss hieran ist eine gemeinsame Verständigung über das Kernproblem sowie eine tragfähige Auftragsklärung möglich (vgl. Poller & Weigel 2010, 63; Conen 2012). Ein solcher Kontrakt stellt die Basis für eine konstruktive und entwicklungsfördernde Zusammenarbeit dar. Hierbei sind die Professionellen in besonderer Weise gefordert, auch Kinder und Jugendliche als AdressatInnen wahrzunehmen und diese bestmöglich einzubeziehen (vgl. 2.3 Auftrag des Jugendamtes).

Im Sinne einer ganzheitlichen und alltagsnahen Arbeit der Sozialen Dienste (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) ist der Kontakt zu AdressatInnen nicht nur auf die Beratungsräume des Jugendamtes beschränkt, sondern findet auch in Form von Hausbesuchen statt. Hausbesuche bieten die Möglichkeit, die Familien in ihren vertrauten Lebensräumen wahrzunehmen und durch den aufsuchenden Charakter mögliche Hemmschwellen abzubauen (vgl. Poller & Weigel 2010, 76). Mit Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes im Jahr 2012 wurde der Hausbesuch zudem zu einem verbindlichen Instrument in Fragen einer möglichen Kindeswohlgefährdung, dessen Einsatz jedoch nach fachlichen Standards abgewogen und am Wohl des Kindes orientiert sein muss (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2010, 3).²⁷ Unbestritten können Hausbesuche im Rahmen der Erfüllung der Arbeitsaufträge der Sozialen Dienste hilfreich sein, um erforderliche Informationen zu erhalten, den Kontakt zu den Familien herzustellen und einen Eindruck von deren Lebenswelt zu erlangen. Ziel des

²⁷ Diese Entwicklung wurde in den vergangenen Jahren durch einen intensiven fachlichen Diskurs begleitet (vgl. Urban-Stahl 2009a, 4).

Hausbesuches ist es dabei, neben dem Kennenlernen und Verstehen der Lebensräume und Lebensrealitäten der Menschen, angstfreie Kontakte zu ermöglichen (vgl. Poller & Weigel 2010, 75). Folglich stellt der Hausbesuch eine wichtige Handlungsweise für die Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter dar. Im Vorfeld bedarf es jedoch einer Prüfung, ob der Hausbesuch zur Erlangung der notwendigen Informationen überhaupt erforderlich ist (vgl. 2.1.2 Datenschutzrechtliche Bestimmungen) und welche Handlungsmotivation dem Hausbesuch zugrunde liegt. Zudem müssen Chancen und Risiken miteinander abgewogen werden, da Hausbesuche durchaus auch kontraproduktiv wirken können (vgl. Urban-Stahl 2012, 252). Sie stellen immer auch ein Eindringen in die Privatsphäre der AdressatInnen dar und beinhalten Kontrollanteile, weswegen ein Bewusstsein für diesen sensiblen Handlungsbereich unabdingbar ist, zumal sich in diesem Kontext die Rollen der Beteiligten verändern: „*Klienten werden zu Gastgebern, Helfer zu Gästen*“ (Urban-Stahl 2012, 246) – ein Aspekt, der als wesentliche Basis für einen fachlich qualifizierten Hausbesuch anzusehen ist (vgl. ebd., 247; Poller & Weigel 2010, 76; Urban-Stahl 2009a).

Die Arbeitsbeziehung zwischen den Fachkräften der Sozialen Dienste der Jugendämter und der AdressatInnen ihrer Arbeit kann – vor allem in Kinderschutzfällen oder Begegnungen, die nicht durch die betroffenen Familien initiiert wurden – durch eine ablehnende Haltung der AdressatInnen gekennzeichnet sein. Gründe hierfür sind häufig demotivierende Erfahrungen der AdressatInnen²⁸, Hoffnungslosigkeit, Pessimismus und Resignation. Die Abwehr von Hilfsangeboten sowie die Ablehnung der Problemdefinition anderer dienen hierbei häufig dem eigenen Schutz und müssen von den Professionellen ernst genommen und respektiert werden. Auch in diesen Kontexten ist ein gelingendes Arbeitsbündnis anzustreben, weswegen die Fachkräfte beständig um das Vertrauen der AdressatInnen werben, ihre Autonomie achten, an gemeinsamen Zieldefinitionen arbeiten und den Wunsch nach Eigenkontrolle schätzen und stärken sollten (vgl. Poller & Weigel 2010, 74; Conen 2012, 276).

Die Fachkräfte sind gefordert, das Auftreten der Familie, wie z.B. eine ablehnende Haltung, reflexiv in ihre jeweiligen weiteren Entscheidungen einzubeziehen und ihr Handeln dementsprechend auszurichten (vgl. Schone 2008). Dies

²⁸ Z.B. durch langjährige Erfahrungen mit verschiedenen Hilfs- und Unterstützungsangeboten (vgl. Conen 2012, 277).

erfordert eine Auseinandersetzung der SozialarbeiterInnen mit den ausgeprägten Macht- und Kontrollanteilen in der eigenen Arbeit, ihren eigenen Einstellungen zu Zwang und fehlender Motivation sowie ihrem Umgang hiermit (vgl. Poller & Weigel 2010, 73).

2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung

Die HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung innerhalb der Sozialen Arbeit ist durch ein Machtgefälle gekennzeichnet, in welchem die Fachkräfte über den Machtüberhang verfügen, infolgedessen sie gravierend Einfluss auf die Lebenssituation der AdressatInnen nehmen können (vgl. Urban-Stahl 2009b, 84).

In den bisherigen Ausführungen (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung; 2.4 Partizipation von AdressatInnen) wurde deutlich, dass die Fachkräfte des Jugendamtes an verschiedenen Stellen des Hilfeprozesses GatekeeperInnenfunktionen einnehmen. Die Beteiligung und Mitentscheidung der AdressatInnen stellen wesentliche Gesichtspunkte professionellen Handelns dar. Dennoch werden den Fachkräften mit Blick auf mögliche Hilfen und deren Gewährung häufig die Definitionsmacht hinsichtlich des vorhandenen Problems und daraus resultierender Bedarfe sowie die Entscheidungsmacht bezüglich des weiteren Vorgehens zuteil. Im Kinderschutzkontext erfährt dieses Machtgefälle aufgrund des staatlichen Wächteramtes eine zusätzliche Intensivierung. Dies kann z.B. im Zusammenspiel mit den skizzierten Risiken der routinehaften Vorgehensweisen (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) dazu führen, dass die Interaktion zwischen SozialarbeiterInnen und AdressatInnen stärker auf die legitime ExpertInnenmacht gestützt und weniger an der – durch das SGB VIII angestrebten – Ermächtigung der AdressatInnen orientiert wird (vgl. Krieger 2007, passim). In der Folge kann ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz entstehen, was jedoch *„gerade bei Familien, die mit ihren Erziehungsaufgaben überfordert sind und die sich dieser Überforderung schämen, eher Rückzugs- und Abschottungstendenzen auslösen [kann – Anmerkung V.K.], was im Hinblick auf eine breite Durchsetzung des Kinderschutzes fatale Folgen hätte“* (Schone 2008, 75). Vielmehr muss es Ziel der Jugendhilfe und der in diesem Bereich Tätigen sein, *„diese Zwangskontexte durch Vertrauensbildung und Partnerschaft zu minimieren“* (ebd.), anstatt durch eine Überhöhung der Kontrollaktivitäten zu versuchen, das eigene Handeln abzusi-

chern. Eine Androhung von möglichen Konsequenzen (wie z.B. der Hinzuziehung des Gerichtes), welche tatsächlich aber einer fachlichen Grundlage entbehrt, ist der Zusammenarbeit nicht dienlich. Stattdessen erfordert das professionelle Handeln in Kinderschutzfällen ein hohes Maß an Transparenz hinsichtlich weiterer Handlungsoptionen (wie z.B. einer bevorstehenden Anrufung des Familiengerichtes). Sowohl die Überhöhung als auch die Verharmlosung der vorhandenen Machtposition schüren das Misstrauen der AdressatInnen und setzen das – zum Wohle des Kindes zwingend notwendige – Vertrauen der Familien in die Fachkräfte aufs Spiel (vgl. ebd., 42 und 54).

Wie bereits aufgezeigt wurde (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung), können insbesondere gesellschaftliche Erwartungen und medialer Druck die Anforderungen an die Fachkräfte erhöhen. Hieraus ergibt sich die Herausforderung, mit diesen belastenden Aspekten professionell umzugehen anstatt diesen Druck in der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen an diese weiterzugeben.

Es ist deswegen erforderlich, dass sich die Fachkräfte in den Sozialen Diensten mit der vorhandenen Machtposition auseinandersetzen und sich jederzeit darüber bewusst sind, dass die Befugnis, Macht auszuüben, immer auch mit der *„Rechenschaftspflicht über die Ausübung der Macht“* (Urban 2004, 199) einhergeht. Es liegt in der Verantwortung der Fachkräfte, einen reflexiven Umgang mit der vorhandenen Machtposition zu finden *„und zwischen den Selbstbestimmungsrechten der Betroffenen, den Integrationsanforderungen der Gesellschaft und dem Schutz des Kindes abzuwägen“* (ebd., 207). Nur durch Transparenz im Einsatz von Macht sowie die fachlich fundierte und an diesen Parametern ausgerichtete Begründung dieses Einsatzes kann Machtmissbrauch, *„wie einseitige Machtausübung um des Prinzips Willen oder Willkür“* (ebd., 199), verhindert werden. Urban (2004) stellt weiter heraus, dass *„die Bereitschaft, sich in der Ausübung von Macht kontrollieren zu lassen, [...] ein zentrales Kriterium für einen angemessenen Umgang mit Widersprüchen im Alltag“* (ebd., 193) darstellt und als ein wesentliches Element des professionellen Handelns von Fachkräften angesehen werden muss.

In der Folge ist anzustreben, dass bereits im Studium eine solche selbstreflexive Auseinandersetzung angeregt wird und die Gefahren einer Verdeckung oder Verleugnung der vorhandenen Machtposition offen diskutiert werden. Sozialar-

beiterInnen müssen weiterhin ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass sich verdeckte Macht der Kontrolle, Kritik und Auseinandersetzung entzieht und ein professioneller Umgang mit dem vorhandenen Machtungleichgewicht so nicht möglich ist (vgl. ebd.).

2.4.3 Organisationale und personale Einflüsse auf die Zusammenarbeit mit AdressatInnen

Als wesentliche Einflussgröße darauf, wie die Professionellen Partizipation von AdressatInnen gestalten, benennen Poller und Weigel (2010) Aspekte der Organisationskultur innerhalb des Jugendamtes. Ihren Ausführungen nach schafft eine Organisationskultur, *„die Partizipation und Kooperation mit ihren Mitarbeiter/innen lebt und pflegt, [...] die besten Voraussetzungen dafür, dass Fachkräfte auch die Kooperation mit den Klient/innen fördern und damit Qualität sichern“* (Poller & Weigel 2010, 78). Die Fachkräfte der Sozialen Dienste sind in der Interaktion mit den AdressatInnen auch RepräsentantInnen der Organisation Jugendamt: Durch sie wird das Selbstverständnis der Organisation auch außerhalb erlebbar und sichtbar (vgl. Merchel et al. 2012, 29).

Darüber hinaus ist es für die Interaktions- und Beziehungsgestaltung bedeutsam, inwieweit sich die Fachkräfte ihrer GatekeeperInnenposition sowie ihrer Verantwortung für die Gestaltung eines professionellen Hilfeprozesses bewusst sind. Mit Blick hierauf ist es relevant, wie die Fachkräfte den Familien begegnen, welche Einstellungen sie gegenüber den vorhandenen Problemlagen haben und wie sie Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen einschätzen. Die Gestaltung einer konstruktiven Hilfebeziehung setzt folglich eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den eigenen Wertmaßstäben sowie der persönlichen Haltung gegenüber AdressatInnen voraus (vgl. Lüttringhaus & Streich 2010, 135).

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

In Bezug auf das Forschungsinteresse dieser Arbeit ist die gesetzlich verankerte Partizipation der Betroffenen ein wesentliches Element professionellen Handelns in den Sozialen Diensten der Jugendämter. Hinsichtlich der konkreten Hilfegestaltung bedeutet dies, dass es sich um eine Koproduktion zwischen Professionellen und AdressatInnen handelt. Ihr Gelingen wird dabei vor allem durch die Akzeptanz, die Anliegen und Ziele der betroffenen Familien bestimmt. Hierauf

aufbauend wird die Notwendigkeit einer Sozialen Arbeit, die an der Lebenssituation der AdressatInnen ansetzt und deren Perspektiven zum Ausgangspunkt für die weitere Hilfestaltung macht, deutlich. Die Auseinandersetzung mit den möglicherweise unterschiedlichen Erwartungen an und Vorstellungen von einer geeigneten Hilfe und die Integration der Sichtweisen und Aufträge aller Beteiligten stellen hierbei wesentliche Indizes für eine professionelle Soziale Arbeit dar. Im Kontext möglicher Kindeswohlgefährdungen und die durch das Bundeskindesterschutzgesetz veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen rückt der Hausbesuch als wesentliches Instrument professionellen Handelns aktuell in den Mittelpunkt vielfältiger Auseinandersetzungen. Die hierin liegenden Potentiale zum Kennenlernen und Einfühlen in die Lebensrealitäten der Familien sind Chance und Risiko zugleich: Sie ermöglichen eine alltagsnahe, niedrighschwellige Begegnung, stellen aber immer auch ein Eindringen in die Lebenswelt der AdressatInnen dar, die sowohl angstfrei als auch machtdominiert erfolgen können und zudem Kontrollanteile beinhalten. Damit die Potentiale des Hausbesuchs im Interesse einer professionellen Sozialen Arbeit genutzt werden können und dieser keine kontraproduktive Wirkung erzielt, bedarf es also einer einzelfallbezogenen Abwägung zu Intention und Ziel des Hausbesuches, einer sensiblen und wertschätzenden Kontaktgestaltung sowie eines reflexiven Umgangs mit den sich umkehrenden Rollenverhältnissen. Für einen gelingenden Hilfeprozess ist es unabdingbar, die Autonomie der AdressatInnen zu achten und deren Streben nach Eigenkontrolle aufzugreifen und zu stärken. Ablehnung gegenüber Hilfesystemen sowie gegenüber professionellen Problemdefinitionen und Lösungsvorschlägen sind stets im Kontext individueller Autonomiebestrebungen zu sehen und in professionelle Reflexionsprozesse einzubinden. Im weiteren Hilfeverlauf stellt es eine Anforderung an professionelle Soziale Arbeit dar, ebendiese Ablehnung im Rahmen konstruktiver Auseinandersetzungsprozesse aufzugreifen, anstatt durch expertokratisch ausgerichtete Entscheidungen erneute Entmündigungserfahrungen zu erzeugen. Damit dies gelingen kann, ist ein reflexiver Umgang mit den in der Arbeit in den Sozialen Diensten enthaltenen Macht- und Kontrollanteilen und sich möglicherweise etablierenden Kontrollmechanismen erforderlich. Darüber hinaus bedarf es einer Auseinandersetzung mit den Gefahren der Überhöhung oder Bagatellisierung von Macht und Kontrolle. Dies vor allem deshalb, weil infolge eigener Überforderung und zunehmender Ängste

ein an der ExpertInnenmacht ausgerichtetes Vorgehen dominieren und die Partizipation der AdressatInnen in den Hintergrund rücken kann. Eine solche expertokratische Absicherungsmentalität könnte das Misstrauen und die Ängste der AdressatInnen gegenüber den Professionellen schüren und sich somit kontraproduktiv auf die Gestaltung der Hilfeprozesse, die zum Wohle der Kinder und Jugendlichen ausgerichtet sein sollen, auswirken. Um die Gefahr der Verdeckung und Leugnung der eigenen Machtposition zu reduzieren, bedarf es einer Rechenschaftspflicht der Professionellen im Umgang mit der vorhandenen Machtposition und einer reflexiven Auseinandersetzung damit, welche verschiedenen Formen der Macht existieren. Diesbezüglich spielen auch der Umgang mit Macht und die hierarchischen Strukturen innerhalb der Jugendämter eine wichtige Rolle. Die MitarbeiterInnen agieren als RepräsentantInnen der Jugendämter. Folglich tragen sie interne Verfahrensweisen und Haltungen in die Familien und jugendamtsintern erlebte Partizipationsmöglichkeiten spiegeln sich möglicherweise in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung wider.

2.5 Kooperationsbeziehungen

Die Kooperation mit Fachkräften aus der Sozialen Arbeit oder auch aus anderen Bezugspunkten der AdressatInnen stellt infolge der vielfältigen rechtlichen Fixierung im SGB VIII ein durchgängiges Strukturelement der Arbeit in diesem Bereich dar. Obgleich der Aspekt der Kooperation im Rahmen des skizzierten Erkenntnisinteresses der vorliegenden Arbeit nicht explizit benannt ist, wird er hinsichtlich der Auseinandersetzung mit der Arbeit im Kinderschutzkontext leicht tangiert. Aufgrund dessen bedarf es einer Skizzierung grundlegender Aspekte, um hieraus resultierende Anforderungen für eine professionelle Soziale Arbeit in die weiteren Auseinandersetzungen einbeziehen zu können. § 72 Absatz 1 Satz 3 SGB VIII weist einen konkreten und generellen Auftrag zur innerbehördlichen Zusammenarbeit mit VertreterInnen anderer Fachrichtungen aus, sobald die jeweilige Aufgabe dies erfordert. § 3 SGB VIII regelt demgegenüber das Miteinander von öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe und setzt eine solche Zusammenarbeit folglich voraus. § 4 SGB VIII konkretisiert diesen Auftrag dahingehend, dass die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und freier Kinder- und Jugendhilfe zum Wohl von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien partnerschaftlich erfolgen soll. § 81 SGB VIII benennt zudem

konkrete KooperationspartnerInnen. Neben dieser grundlegenden Verpflichtung zur Zusammenarbeit wird in § 36 SGB VIII die Beteiligung weiterer/externer Fachkräfte im Hilfeplanverfahren festgelegt und konkretisiert. Mit Blick auf das Vorgehen in Kinderschutzfällen geht aus § 8a SGB VIII ebenfalls die Verpflichtung zur Zusammenarbeit hervor. Auch das Bundeskinderschutzgesetz trifft an verschiedenen Stellen Regelungen zur Gestaltung von Kooperationsbeziehungen und Bildung von Netzwerken (vgl. Meysen & Eschelbach 2012, passim). Der Kooperation mit anderen Fachkräften kommt somit eine besondere Aufmerksamkeit zu. Hinsichtlich der professionellen Ausgestaltung solcher Kooperationsbeziehungen ergeben sich hohe Anforderungen an die Professionellen in diesem Bereich.

Um den gesetzlichen Kooperationsauftrag mit Leben zu füllen, muss zunächst eine reflexive und definitorische Auseinandersetzung erfolgen, da ‚Kooperation‘ sich häufig an nahezu *„mystischen Heilsversprechen“ messen lassen muss* (van Santen & Seckinger 2003, 9). Kooperation wird meist auf das Ziel der Effektivitäts- und Effizienzsteigerung bezogen und kann als *„eine mit vielen positiven Erwartungen überladene Problemlösungsstrategie, auf die in Politik, Wirtschaft und in der psychosozialen Arbeit gern zurückgegriffen wird, wenn komplexe Aufgaben bearbeitet werden müssen“* (ebd.), verstanden werden. Allerdings ist die Vorstellung davon, was unter Kooperation zu verstehen ist, individuell unterschiedlich. Grunwald (1981) bezeichnet Kooperation daher als ein *„normatives, vages, mehrdeutiges und mehrdimensionales Konzept“* (ebd., 72). Die existierenden differenzierten Definitionen von Kooperation berücksichtigen unterschiedliche Facetten – stimmen jedoch überwiegend darin überein, dass es sich um mindestens zwei Beteiligte handelt, welche intendiert handeln und Abstimmungsprozesse vornehmen (vgl. van Santen & Seckinger 2003, 27ff.). Van Santen und Seckinger (2003) verstehen unter Kooperation *„ein Verfahren – also keinen inhaltlich definierbaren Handlungsansatz der intendierten Zusammenarbeit, bei dem im Hinblick auf geteilte oder sich überschneidende Zielsetzungen durch Abstimmung der Beteiligten eine Optimierung von Handlungsabläufen oder eine Erhöhung der Handlungsfähigkeit bzw. Problemlösungskompetenz angestrebt wird“* (ebd., 29). Vor diesem Hintergrund ist Kooperation ein an Zielen orientiertes Arbeitsbündnis, welches entsprechend der folgenden Ausführungen inter- und intrainstitutionell eingegangen wird und sowohl fallbezogen als

auch fallunabhängig ausgerichtet sein kann (vgl. van Santen & Seckinger 2003; van Santen & Seckinger 2012).

2.5.1 Kooperationsformen und KooperationspartnerInnen

Beruhend auf dieser Definition kann Kooperation in den Sozialen Diensten zum einen in Form von fallübergreifender (Träger-)Kooperation sowie als einzelfallbezogene Kooperation erfolgen. Fallübergreifende Kooperation fokussiert in der Regel auf die Gestaltung und Vereinbarung von Rahmenbedingungen und erfolgt überwiegend auf der Ebene von Leitungskräften. Sie bildet die grundlegenden Voraussetzungen für die Kooperation im Einzelfall und strebt eine positive Auswirkung der Kooperationsbeziehungen auf die adressatInnenbezogenen Hilfeleistungen an (vgl. Schrapper 2005, 24). Fallübergreifende Kooperationsbeziehungen ermöglichen im Vorfeld von Krisensituationen strukturelle Regelungen und erleichtern den Professionellen dadurch Zusammenarbeit in Zeiten großer Unsicherheit und hohen Handlungsdrucks (vgl. van Santen & Seckinger 2012, 347 und 355). Ziel fallübergreifender Kooperation ist ein gemeinsames Fach- und Fallverständnis als Basis für die Arbeit im Einzelfall. Die einzelfallorientierte Kooperation erfolgt individuell und wird in der Regel durch die jeweils zuständigen Fachkräfte sowie im Bedarfsfall durch die jeweiligen Vorgesetzten wahrgenommen. Im Fokus steht der jeweilige Fall sowie dessen Entwicklung und Gestaltung (vgl. Schrapper 2005, 24).

Die Sozialen Dienste stellen in der Organisation von Unterstützungsleistungen eine zentrale Schnittstelle dar, weswegen sich ihre Kooperationsbeziehungen vielseitig gestalten. Die jeweiligen AnsprechpartnerInnen gehören verschiedenen Organisationsgruppen und Professionen an (vgl. Tenhaken 2010, 93; van Santen & Seckinger 2012, 342ff.).

In diesem Zusammenhang sind Kooperationsbeziehungen dahingehend zu unterscheiden, ob sie innerhalb der eigenen Organisation – also intrainstitutionell – oder über die Organisationsgrenzen hinaus – also interinstitutionell – geknüpft sind.

Intrainstitutionelle Kooperation ist hinsichtlich der Sozialen Dienste des Jugendamtes dadurch geprägt, dass diese in die Kommunalverwaltung der Kreise und Städte eingebunden sind (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorga-

nisation). Innerhalb dieser Struktur bestehen zahlreiche Schnittstellen und Berührungspunkte, welche die Ausgangssituation für die intrainstitutionelle Kooperation darstellen, die wiederum durch verschiedene Zugänge und unterschiedliche Aufträge der einzelnen Abteilungen und Akteure geprägt wird (vgl. Tenhaken 2010, 98). Typische intrainstitutionelle KooperationspartnerInnen sind z.B. das örtliche Sozial-, Gesundheits- oder Schulamt (vgl. ebd., 99ff.). In diesen intrainstitutionellen Kooperationsbeziehungen kann der gemeinsame Dienstherr verbindend wirken. Allerdings gehören die einzelnen Abteilungen unterschiedlichen gesellschaftlichen Funktionsbereichen an und ihre jeweilige Handlungslogik wird durch divergierende Denkmuster und Erfahrungen, die jeweilige berufliche Sozialisation sowie verschiedene Aufträge und Ziele beeinflusst. Zudem weisen die Organisations- und Ablaufstrukturen häufig unterschiedliche Hierarchisierungen auf (vgl. van Santen 2006, 112-1).

Interinstitutionelle Kooperation bezeichnet die Kooperation mit Angehörigen anderer Institutionen. Diese erfolgt jedoch nicht nur zwischen Einzelpersonen, sondern ist immer im Kontext der jeweiligen Institutionen zu sehen. Die handelnden Personen *„sind immer auch spezifischen institutionellen Logiken verpflichtet und haben die Interessen ihrer Organisationen zu vertreten“* (Seckinger 2010, 28), so dass es sich stets um Kooperation von Institutionen handelt. Interinstitutionelle Kooperationsbeziehungen werden dabei von drei verschiedenen Ebenen beeinflusst: durch die Organisation, die Person und den jeweiligen Kooperationszusammenhang (vgl. ebd., 27). Interinstitutionelle Kooperation ist demnach durch eine große Heterogenität der KooperationspartnerInnen gekennzeichnet, kann viele Bereiche des allgemeinen Lebens betreffen und durch Angehörige verschiedener Professionen erfolgen. Hierauf basierend werden Kooperationsbeziehungen auch durch verschiedene Aufträge und Ziele sowie Kooperationsinhalte geprägt (vgl. Tenhaken 2010, 92).

Typische interinstitutionelle KooperationspartnerInnen sind die Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe. Das Miteinander von öffentlicher Kinder- und Jugendhilfe und den freien Trägern ist charakterisiert durch das besondere Verhältnis von Auftraggeber und Auftragnehmer. In der Folge liegt hier keine ‚marktübliche‘ Anbieter-Nutzer-Beziehung vor, sondern eine Dreiecksbeziehung zwischen den AdressatInnen, dem öffentlichen und dem freien Träger (vgl. Trede 2012, 116). Hierdurch ergibt sich ein Verhältnis von HilfeempfängerIn – AuftraggeberIn –

AuftragnehmerIn, welches die Kooperationsbeziehungen in besonderer Weise charakterisiert und zwischen den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe als Auftragnehmer und der öffentlichen Jugendhilfe als Auftraggeber asymmetrisch gestaltet ist. Dieses asymmetrische Verhältnis trägt die Herausforderung in sich, einen professionellen Umgang mit diesen ungleichen Machtverhältnissen sowie daraus resultierenden „Existenzängsten, Konkurrenzbeziehungen zu anderen freien Trägern und zu knappen Ressourcen“ (ebd., 118) zu gestalten. Hiermit geht das Risiko einher, dass sich der Druck auf die freien Träger erhöht und eine Distanzierung sowie Verschlechterung der Kooperationsbeziehungen eintritt (vgl. ebd., 118).

Auch Kindertagesstätten und Schulen gehören zu den typischen KooperationspartnerInnen der Sozialen Dienste. Vor allem die rechtlichen Veränderungen durch Einführung des § 8a SGB VIII und des BKiSchG (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion) haben in den vergangenen Jahren eine Ausweitung und Intensivierung dieser Kooperationsbeziehungen bewirkt. Gerade diese Kooperationsbeziehungen sind häufig durch hohen Erwartungsdruck an die Fachkräfte des Sozialen Dienstes sowie durch ein begrenztes Verständnis für die jeweils eigenen Analyse- und Bewertungsverfahren gekennzeichnet (vgl. Tenhaken 2010, 107), was bei allen Beteiligten zu Unzufriedenheit und einem Gefühl der Nichtakzeptanz der eigenen Verfahrenswege sowie der eigenen Kompetenz führen und in der Folge die Kooperation erschweren kann (vgl. ebd., 97; van Santen & Seckinger 2012).

Ein weiterer häufiger Kooperationspartner der Sozialen Dienste sind die Gerichte. Das Jugendamt ist hierbei „nicht Erfüllungsgehilfe, nicht Ermittlungshelfer der Gerichte“ (Münder 2005, 228), sondern leistet seine sich aus dem SGB VIII ergebenden Aufgaben nach eigenen Prämissen – ohne hierarchisches Über- oder Unterordnungsverhältnis (vgl. Tenhaken 2010, 106). Diese Kooperationsbeziehung verursacht einen erheblichen Abstimmungsbedarf, da die verschiedenen Handlungsorientierungen der beteiligten unterschiedlichen Professionen gut in Einklang miteinander gebracht werden müssen und diese angestrebte „Idealvorstellung“ der Kooperationsbeziehung in der Praxis nicht immer realisiert werden kann (vgl. Münder 2005, 227).

Darüber hinaus sind vor allem ÄrztInnen und TherapeutInnen aber auch die Polizei typische KooperationspartnerInnen. Viele weitere Institutionen – sowohl

inter- als auch intrainstitutionell sowie fallübergreifend und einzelfallbezogen – können zu KooperationspartnerInnen der Sozialen Dienste werden. Mit Blick auf den Fokus der vorliegenden Arbeit genügt jedoch dieser grundlegende Einblick (vgl. vertiefend van Santen & Seckinger 2012; van Santen 2006; van Santen & Seckinger 2003).

2.5.2 Kooperationsherausforderungen

Die Kooperationsbeziehungen innerhalb der Praxis der Sozialen Dienste sind vielseitig und durch unterschiedliche Aufgaben und Ziele sowie divergierende Rahmenbedingungen der beteiligten KooperationspartnerInnen gekennzeichnet. Darüber hinaus verfügen die pädagogischen und auch nichtpädagogischen (z.B. Richter, Ärzte) Fachkräfte über verschiedene Grundhaltungen, welche in das Kooperationsverständnis sowie die Ausgestaltung des Kooperationsprozesses einfließen (vgl. Tenhaken 2010, 96). Zudem ist die Ausgangssituation in der konkreten Zusammenarbeit häufig durch Komplexität und Krisenhaftigkeit (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) sowie Erwartungsdruck der weiteren Beteiligten geprägt, was meist zeitlichen Druck auslöst und eine sorgsame Planung im Vorfeld nicht immer ermöglicht. Unabhängig davon, mit welchem Fokus und in welchem institutionellen Zusammenhang die Kooperation erfolgt, ist eine transparente Auseinandersetzung mit den Zuständigkeiten, Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der jeweiligen KooperationspartnerInnen erforderlich. Eigene Interpretationen und Zuschreibungen hingegen können die Kooperation negativ beeinflussen (vgl. van Santen 2006, 112-1; van Santen & Seckinger 2012). Tredde (2012, 110) arbeitet kritisch heraus, dass Kooperation als konstitutives Merkmal in der Arbeit in den Sozialen Diensten und als „Roter Faden“ in den Sozialgesetzbüchern nicht „per se ‚gut‘“ sein muss und es im Gewand von ‚guter Kooperation‘ durchaus zu dysfunktionalen Auswirkungen kommen kann: Dies, wenn sich die kooperierenden Fachkräfte zu wenig in Auseinandersetzung und Diskussion begeben und somit vielleicht verfrüht zu einer ‚gemeinsamen‘ Einschätzung gelangen. Die Akzeptanz vorhandener Differenzen sowie des hieraus resultierenden Bedarfes zur Auseinandersetzung und Verständigung, gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung der verschiedenen Aufgaben und Kompetenzen sowie ein Vertrauensvorschuss und gemeinsame Reflexionsbereitschaft stellen die unabdingbare Basis zur Gestaltung eines gelingenden Kooperations-

prozesses dar (vgl. ebd.; Schrapper 2005, 24; van Santen & Seckinger 2003; van Santen & Seckinger 2012). Ziel muss es sein, eine fachlich produktive Zusammenarbeit – auf Basis einer gemeinsamen Zielsetzung, wie beispielsweise dem Wohl des Kindes – zu gestalten, welche sowohl fallübergreifend als auch einzelfallorientiert von Respekt, Fairness und Rollenklarheit geprägt ist und eine Kultur der kritischen Kommunikation und Reflexion pflegt. Vor allem Unklarheit hinsichtlich der gegenseitigen Erwartungen sowie Rollenzuschreibungen können sich negativ auf den Hilfeprozess auswirken. Fehlende konstruktive Auseinandersetzung und Kritik unter den pädagogischen Fachkräften führen eher zu verdeckten Konflikten anstatt zu einer Qualitäts- und Kooperationsverbesserung (vgl. Ader 2006, 165). Das Resultat eines solchen Kooperationsverständnisses ist geprägt durch *„mangelnde Informationsbündelung, Missverständnisse und Interessenkollisionen, wechselseitige Abwertungen sowie (Zuständigkeits-) Konflikte zwischen den einzelnen AkteurlInnen und ihren Organisationen“* (ebd., 166). Gerade in komplexen Fällen, die zu eskalieren drohen, nimmt die Kooperationsfähigkeit ab und es wird *„mehr gegeneinander agiert als miteinander“* (ebd., 167) kooperiert. Die Folge ist eine zunehmende Negativbewertung der KooperationspartnerInnen, der Rückzug in die eigene Organisation und in enge Zuständigkeitsgrenzen sowie das Hin- und Herschieben von Fällen zwischen verschiedenen Beteiligten. Besonders Krisenfälle bedürfen jedoch einer gewachsenen und tragfähigen Kooperation im Interesse der betroffenen Kinder, Jugendlichen und Familien (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der Arbeit im Kinderschutzkontext ergeben sich durch den gesetzlichen Einbezug freier Träger in den Kinderschutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII für alle beteiligten Fachkräfte veränderte Rahmenbedingungen, die durch gemeinsame Gefährdungseinschätzungen, eigene Beurteilungskriterien in den Einrichtungen, die Entwicklung einer gemeinsamen Sprache und eines ähnlichen Fallverstehens die Arbeit in Krisenfällen verbessern sollen. Externe Fachkräfte, die wenig geübt sind im Umgang mit solchen Grenzsituationen und Gefährdungseinschätzungen (vgl. Schone 2008, 62), benötigen Begleitung und Unterstützung durch die Fachkräfte der Sozialen Dienste. Die dargestellten Belastungen für Kooperationsbeziehungen in Krisensituationen erfordern deswegen in Kinderschutzfällen eine besondere Sensibilität. Mit Blick hierauf ist ein hohes Maß an Strukturierung und Prozesssteuerung durch die Fachkräfte der

Sozialen Dienste²⁹ erforderlich, um so negative Auswirkungen und Rollenkonfusionen in Kinderschutzfällen zu vermeiden. Darüber hinaus ist für eine gelingende Kooperation mit den Beteiligten und Angehörigen anderer Berufsgruppen und Institutionen eine klare Aufgaben- und Zuständigkeitsklärung (vgl. Heiner 2010, 474) erforderlich. Um gelingende Kinderschutzarbeit leisten zu können, bedarf es also verlässlicher Kooperationsbeziehungen, *„deren Beteiligte sich als gleichwertige Akteure – mit dem Bewusstsein über differente Aufgaben und Rollen, unterschiedliche Wächteramtsanteile und verschiedene Berufsabschlüsse – respektieren“* (Klomann 2010, 23) und im Kontext ihres jeweiligen Auftrages im Interesse der betroffenen Kinder, Jugendlichen und Familien als interinstitutionelles Team zusammenarbeiten.

2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen

Aus struktureller Perspektive wird Kooperation durch die Arbeitsgestaltung innerhalb einer Organisation, aber auch durch die vorhandene Lern- und Fehlerkultur, maßgeblich beeinflusst. In Kooperationsprozessen wirkt nach Trede (2012) die Position und Haltung der Leitungskräfte stilbildend. Sofern diese eine positive und wertschätzende Haltung vorleben und darüber hinaus Orte des fachlichen Austauschs sicherstellen, kann eine Basis für gegenseitige Akzeptanz und gegenseitiges Verständnis sowie im Optimalfall ein gemeinsames Fach- und Fallverständnis geschaffen werden (vgl. ebd., 120; 2.5.2 Kooperationsherausforderungen). Gepaart mit Vertrauen und Fairness sowie Offenheit und Transparenz wird hierdurch eine trägerübergreifende *„symmetrisch kooperative Qualitätsentwicklung“* (ebd., 122) ermöglicht.

Darüber hinaus trägt personelle Kontinuität auf interpersonaler Ebene zu gelingender Kooperation ebenso bei wie vertrauensbildende Maßnahmen zwischen den Beteiligten (vgl. van Santen & Seckinger 2012, 355). Laut Balz und Spieß (2009) nehmen auch individuelle Aspekte wie Persönlichkeitsmerkmale, Werthaltungen, Einstellungen und Vertrauen gravierenden Einfluss auf Kooperationsbeziehungen.

²⁹ In der Regel sind dies die Fachkräfte des ASDs/Bezirkssozialdienstes oder der Sonderdienste Krisenintervention/Kinderschutz.

Fokussierung leitfragenbezogener Aspekte

Mit Blick auf das formulierte Forschungsinteresse zeigt sich, dass eine gelingende Kooperationsgestaltung ein wesentliches und im SGB VIII auch gesetzlich verankertes Element in der Umsetzung des Auftrages der Sozialen Dienste der Jugendämter ist. Allerdings wird deutlich, dass Kooperationsbeziehungen verschiedenen strukturellen Belastungen ausgesetzt sind: Die unterschiedlichen Kooperationsbeziehungen sind durch eine besondere Heterogenität sowohl hinsichtlich der vertretenen Professionen als auch der jeweils maßgeblichen Arbeitsaufträge und Ziele gekennzeichnet. Zudem liegt innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe häufig ein asymmetrisches Kooperationsverhältnis vor. Diese Unterschiedlichkeit erfordert eine grundsätzliche Offenheit für die verschiedenen und möglicherweise divergierenden Aufträge und Ziele sowie individuelle Bewertungs- und Analyseverfahren. Damit eine in diesem Verständnis gelingende Kooperation erfolgen kann, ist ein gemeinsames Fach- und Fallverständnis anzustreben, das in einem von Wertschätzung und Akzeptanz geprägten Hilfeprozess, in dem sich die verschiedenen Beteiligten als PartnerInnen verstehen, zum Ausdruck kommen kann.

Hiermit verbunden bedarf es einer „*Kultur und Struktur der Verständigung*“ (Schrapper 2005, 24), die in der Praxis allerdings im Hinblick auf die skizzierten Strukturprobleme nicht leicht herbeizuführen ist. Um die in der Zusammenarbeit liegenden Chancen auch wirklich nutzen zu können, ist folglich ein gefestigtes Aufgaben- und Rollenverständnis der Fachkräfte als Voraussetzung für einen solchen transparenten Kooperationsprozess erforderlich. Zudem prägen die Werthaltungen und Einstellungen der einzelnen Professionellen die Kooperationsgestaltung und den jeweiligen Leitungskräften kommt eine bedeutsame Vorbildfunktion zu: Wie auch in der Partizipation mit den AdressatInnen werden organisationsinterne Haltungen in die Kooperationsbeziehungen weitergetragen. Zudem wirkt sich personelle Kontinuität positiv auf eine konstruktive Kooperationsarbeit aus. Mit Blick auf die dargelegte hohe Personalfuktuation innerhalb der Sozialen Dienste stellt dies vielerorts derzeit eine kritische Einflussgröße für gelingende Kooperationsarbeit dar.

2.6 Zusammenfassende Betrachtung

Anhand der vorangegangenen Skizzierung des Handlungsfeldes der Sozialen Dienste wird deutlich, dass Soziale Arbeit in diesem Kontext durch verschiedene Spannungsfelder und Dilemmata gekennzeichnet ist. Die dort tätigen Fachkräfte haben ein erhebliches Maß an Verantwortung und gravierende Einflussmöglichkeiten auf die Lebenssituation der AdressatInnen inne. Nach Merchel (2012a, 374) sind die in den Sozialen Diensten angesiedelten Aufgaben durch ein hohes Maß an Unsicherheit hinsichtlich der Auswahl angemessener Handlungsweisen, der Tragweite biographisch bedeutsamer Entscheidungen und einem damit einhergehenden Verantwortungsdruck gekennzeichnet. Zudem liegen verschiedene strukturelle Widersprüchlichkeiten vor, die eine beständige professionelle Balance erfordern und in ihrer praktischen Ausgestaltung besonders anspruchsvoll sind. Die vorangegangenen Ausführungen bestätigen diese Position.

Mit Blick auf das skizzierte Forschungsinteresse ist hervorzuheben, dass Soziale Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter durch komplexe rechtliche Bestimmungen gerahmt wird. Aus diesen lassen sich wesentliche Handlungsmaxime für eine professionelle Soziale Arbeit ableiten. Diesbezüglich sind die vergangenen beiden Jahrzehnte durch den Wandel von einer restriktiven Eingriffsorientierung hin zu einer partizipativen Leistungsorientierung der Kinder- und Jugendhilfe gekennzeichnet (vgl. 2.1 Rechtliche Grundlagen). In diesem Zusammenhang kommt der Partizipation der AdressatInnen, dem Anknüpfen an ihre individuelle Lebensrealität sowie einer wertschätzenden und autonomiestärkenden Zusammenarbeit eine besondere Bedeutung zu – und zwar unabhängig davon, ob das Arbeitssetting primär durch die Wächteramts- oder die Hilfefunktion geprägt ist (vgl. 2.4 Partizipation von AdressatInnen). Mit Blick darauf, dass die Arbeit in den Sozialen Diensten mit einem erhöhten Handlungs- und Entscheidungsdruck verbunden ist und ein Handeln in (oft) krisenhaften, ungewissen und wenig planbaren Situationen darstellt, ergeben sich besondere Herausforderungen an eine professionelle Soziale Arbeit: Gerade in diesen Momenten bedarf es eines professionellen Zugehens auf die AdressatInnen, um so zu einer umfassenden Einschätzung gelangen und individuell notwendige und geeignete Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten erarbeiten zu können. Mögliche Ablehnungstendenzen der Familien erfordern eine professionelle Einordnung. Unab-

hängig davon muss der Blick für Ressourcen und Potentiale der Familien jederzeit offen gehalten werden. Die Sensibilität für die Bedeutung der in den ersten Begegnungen erfolgenden Weichenstellung stellt dabei ein wesentliches Qualitätsmerkmal professioneller Sozialer Arbeit dar (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Dies wirft die Frage auf, wie sich das AdressatInnenbild der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter gestaltet und worauf die konkrete Zusammenarbeit mit den AdressatInnen ausgerichtet wird. Darüber hinaus lassen sich auf Basis der vorangegangenen Ausführungen erste Ansatzpunkte ableiten, wodurch eine solche professionelle AdressatInnenorientierung beeinflusst wird. Diese Ansatzpunkte bedürfen einer genauen Untersuchung.

Hieran anknüpfend sind zunächst die Professionellen selbst in den Blick zu nehmen. Infolge tragisch verlaufender Kinderschutzfälle sind Verunsicherungen bei den Professionellen zu beobachten. Die Angst vor Fehlentscheidungen und strafrechtlichen Konsequenzen steigt, obgleich das Wissen um konkrete strafrechtliche Bedrohungen eher gering ist (vgl. 2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen). In diesem Zusammenhang konnte aufgezeigt werden, dass Ängste und Unsicherheiten der Professionellen sowie sozio-moralische Einstellungen und individuelle Erfahrungen die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen und die Gestaltung der Hilfeprozesse beeinflussen (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). In der Folge können Tendenzen einer Absicherungs- und Kontrollmentalität beobachtet werden. Um diesen entgegenzuwirken und eine kunst- und fachgerechte Förderung professioneller Handlungssicherheit anzustreben, bedarf es über diese persönlichkeits- und einstellungsbezogene Perspektive hinaus einer systematischen Betrachtung berufsbiographischer Prägungen. Diesbezüglich sind vor allem die veränderten Qualifizierungsprozesse und mögliche Auswirkung dieser Veränderungen auf das professionelle Handeln und das Selbstkonzept der Professionellen (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen) in den Blick zu nehmen. Weiterhin erfordert die Arbeitssituation der Professionellen eine besondere Aufmerksamkeit. Die personelle Situation innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter ist durch eine erhöhte Belastung der Professionellen und vermehrt auftretende Überlastungsanzeigen sowie eine erhöhte Fluktuation gekennzeichnet, was die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen beeinträchtigen kann. Für die Wahrnehmung der hier angesiedelten Aufgaben kommt zudem der Identitätsentwick-

lung der Professionellen eine besondere Bedeutung zu. Eine solche wird jedoch von vielen Fachkräften als erschwert erlebt. In diesem Zusammenhang ergibt sich die Frage, inwieweit die Professionellen einen Verbleib in diesem durch Risiken und Unvorhersehbarkeiten geprägten Arbeitsfeld beabsichtigen.

Eine systematische Analyse zur Situation Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter muss auch eine systematische Betrachtung der Organisationsperspektive inkludieren. Aufbauend auf den gesetzlichen Rahmenbedingungen stellen die Sozialen Dienste der Jugendämter pädagogische Fachbehörden dar, die hinsichtlich der jeweiligen Aufbau- und Ablauforganisation bundesweit allerdings große Unterschiede aufweisen. Eingebettet sind die Sozialen Dienste der Jugendämter in die jeweiligen Kommunalverwaltungen und somit auch in die dort geltenden verwaltungstypischen hierarchischen und bürokratischen Strukturen. Behördliche Hierarchien und Mentalitäten beeinflussen die konkrete Arbeit und können Auswirkungen auf die Identität als SozialarbeiterIn haben. Darüber hinaus entwickeln sich vielerorts Sonder- und Spezialdienste, wodurch sich die ursprünglich generalistisch angelegte Aufgabenwahrnehmung erheblich verändert. Inwieweit hierdurch eine Entlastung der Professionellen erzielt oder gar deren Belastung verschärft wird, ist derzeit unklar. Dies wirft die Frage auf, ob die Beschäftigung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung sowie die Interaktionsgestaltung mit den AdressatInnen hat (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation). Die Ausführungen unter 2.2.4 zeigen, dass veränderte managerielle Logiken und eine verstärkte Fokussierung auf Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit etwaiger Interventionen auf die Soziale Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter einwirken. In der Folge können sich jugendamtsinterne Priorisierungen ändern. Solche organisationalen Prägungen und Regelsysteme haben sowohl auf die Beurteilung der Problemsituation im Einzelfall als auch auf die Eröffnung und Gestaltung der Hilfs- und Unterstützungsangebote erheblichen Einfluss. Die Wahrnehmung und die Entscheidungsmöglichkeiten der Professionellen werden hierdurch maßgeblich geleitet (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Jugendamtsinterne Handlungsweisen und Verfahrensabläufe wirken stilbildend für die Partizipation der AdressatInnen: Interne Routinen werden auf die HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung übertragen (vgl. 2.4.3 Organisationale und personale Einflüsse auf die Zusammenarbeit mit AdressatInnen). Ebenso

ist von einer Prägung der Kooperationsbeziehungen durch interne Gestaltungsverfahren auszugehen (vgl. 2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen). In Bezug zu den – sowohl internen als auch externen – komplexen und auch widersprüchlichen Erwartungen an die Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter wurde die Notwendigkeit reflexiver Schleifen mit dem Ziel einer Erweiterung individualisierter und ggf. eingeschränkter Wahrnehmungen deutlich. Zudem konnte aufgezeigt werden, dass das Handeln innerhalb der Sozialen Dienste stets risikobehaftet ist, weswegen einer konstruktiven Fehlerkultur eine besondere Bedeutung zukommt. Inwieweit solche organisational verankerten Reflexionsmöglichkeiten und eine wertschätzende und konstruktive intrainstitutionelle Zusammenarbeit als Voraussetzungen einer professionellen Sozialen Arbeit Realität sind, kann derzeit nicht eingeschätzt werden. Im Kontext dieser organisationalen Veränderungen muss es darum gehen, professionelle Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu erhalten. Sofern die Professionellen einer Verabschiedung von sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Überzeugungen und Handlungsmaximen nicht rechtzeitig entgegenwirken und sich nicht für den Erhalt professioneller Autonomie einsetzen, verschärft sich die Gefahr der De-Professionalisierung Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken).

Die vorangehenden Ausführungen zeigen des Weiteren, dass das vielseitige und durch unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen gekennzeichnete Aufgabenspektrum innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter den dort tätigen Fachkräften ein hohes Maß an Aufgaben- und Rollenklarheit sowie Sensibilität für die ihrem Arbeitsauftrag entsprechenden unterschiedlichen Hilfs- und Kontrollanteile abverlangt (vgl. 2.3.1 Aufgabenspektrum). Sowohl die Wahrnehmung der hoheitlichen Aufgaben als auch die Beratungs- und Unterstützungsaufgaben setzen an den Selbsthilfepotentialen der Familien an. Vor allem mit Blick darauf, dass eine Fixierung auf die Wächteramtsfunktion „ohne die Möglichkeit des Leistungsangebotes [...] zur reinen Repression“ (Schone 2008, 75) herabgestuft würde, bedarf es eines reflexiven Bewusstseins und einer Sensibilität für die konstitutive Verbundenheit beider Aufgabenbereiche. Die damit einhergehenden kontinuierlichen Abwägungs- und Beurteilungsprozesse erfordern die Fähigkeit und Bereitschaft zur beständigen Selbstreflexion der Professionellen und beto-

nen gleichzeitig die Notwendigkeit kollegialer Rückkopplungs- und Unterstützungsmöglichkeiten – vor allem auch in Anbetracht der Diskussionen der letzten Jahre über eine stärkere Kontroll- und Eingriffsorientierung der Jugendämter zum Schutz von Kindern. Professionelles Handeln in diesem Kontext erfordert eine ausgeprägte fachliche Fundierung, die keinesfalls einer verstärkten Absicherungs- und Kontrollmentalität zum Opfer fallen darf (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Machtasymmetrien in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung sind insbesondere im Kontext möglicher Kindeswohlgefährdung von großer Bedeutung. Ein professioneller Umgang hiermit verlangt eine reflexive Auseinandersetzung mit den Macht- und Kontrollanteilen und den damit verbundenen Gefahren der Überhöhung oder Bagatellisierung. Urban (2004) weist allerdings darauf hin, dass eine solche Auseinandersetzung in der Praxis eher gering ist. Zudem ist eine verstärkte Orientierung an der Hilfefunktion und damit einhergehende Leugnung der Kontrollanteile zu beobachten. Folglich besteht die Gefahr eines verdeckenden Umgangs mit den vorhandenen Machtpotentialen, was im Konfliktfall zu einem stark expertokratisch geprägten Handeln führen kann. Im Interesse einer professionellen Sozialen Arbeit bedarf es jedoch eines reflexiven und transparenten Umgangs mit den enthaltenen Macht- und Kontrollanteilen, um hierauf aufbauend eine konstruktive HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung gestalten zu können (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Bezugnehmend auf die vorangegangenen Darstellungen verdeutlicht sich, dass professionelles Handeln in den Sozialen Diensten nicht durch eigene Unsicherheiten und individuelle Überzeugungen dominiert werden darf, sondern an den „Regeln der Kunst“ ausgerichtet werden muss. Vor diesem Hintergrund bedarf es einer professionellen Auseinandersetzung mit den in diesem Arbeitsfeld zwangsläufig implementierten Spannungsfeldern und einer bewussten Integration eben dieser in das professionelle Selbstkonzept (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung).

Insgesamt zeigt sich, dass der Umgang mit den skizzierten komplexen Herausforderungen hohe Anforderungen an die in diesem Kontext tätigen Fachkräfte stellt. Professionelles Handeln nimmt einerseits Bezug auf die Organisation und andererseits auf die AdressatInnen. Zudem wird es durch gesellschaftliche Normalisierungsansprüche sowie wohlfahrtsstaatliche Veränderungen beeinflusst. Um in den dargestellten komplexen Spannungsfeldern professionell agieren und

die hierin liegenden Herausforderungen professionell bewältigen zu können, ist ein theoretischer Überbau elementar. Ein solcher theoretischer Überbau gibt Anhaltspunkte und Grundlagen für das konkrete professionelle Handeln und stellt darüber hinaus eine fundamentale Basis zur Vergewisserung und Verortung innerhalb der Profession Soziale Arbeit dar. Welche theoretischen Grundlagen einer solchen Orientierungs- und Vergewisserungsfunktion gerecht werden können, wird im folgenden Kapitel herausgearbeitet.

3. Theoretischer Bezugsrahmen

Im Rahmen der Handlungsfeldbetrachtung (2. Kapitel) konnten gegenwärtige Herausforderungen und Spannungsfelder für die Soziale Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes herausgearbeitet werden. Diese verdeutlichen, dass die Anforderungen an Soziale Arbeit in diesem Arbeitsfeld komplex und teilweise diffus sind. Hierauf aufbauend wurde die Notwendigkeit einer Theorie Sozialer Arbeit hergeleitet, die als Orientierungs- und Vergewisserungsfunktion für die in diesem Arbeitsfeld Tätigen fungieren kann. Hinsichtlich der Frage, welcher theoretische Ansatz geeignet ist, um die skizzierten Spannungsfelder darin verorten zu können, ist zunächst bedeutsam, dass die Soziale Arbeit in den vergangenen Jahrzehnten insgesamt eine Ausdifferenzierung ihrer Handlungsfelder und Erweiterung ihres Zuständigkeitsbereiches erfahren hat (vgl. Füssenhäuser & Thiersch 2011, 1640). Mit dieser Vielfalt Sozialer Arbeit gehen – wie vorliegend am Handlungsfeld der Sozialen Dienste der Jugendämter verdeutlicht – häufig diffuse Anforderungen einher, die den Bedarf an genereller Orientierung und notwendiger Spezialisierung beinhalten und unterschiedliche theoretische Ansätze erfordern (vgl. Füssenhäuser & Thiersch 2011, passim; Dewe, Ferchhoff und Radtke 1992, 82). Kennzeichnend ist dabei ein auf unterschiedlichen Anknüpfungspunkten basierender Theoriepluralismus, wodurch auf verschiedenen Ebenen „*ein Beitrag zur theoretischen Fundierung der Sozialen Arbeit*“ (Füssenhäuser 2011, 1649) geleistet wird³⁰. Diese Theorien der Sozialen Arbeit gründen auf dem Zusammenspiel von Wissenschaft, Disziplin, Profession und Praxis (vgl. Dewe, Ferchhoff und Radtke 1992, 82) und sind als semantisches Konstrukt – als Reflexionsrahmen zu verstehen (vgl. Rauschenbach & Züchner 2012, 158). Soziale Arbeit ist dabei gekennzeichnet von der Konstruktion und Konstitution der Theorie einerseits sowie der professionellen Praxis andererseits (vgl. Dewe & Otto 2012a, 198). In einem solchen Verständnis von Sozialer Arbeit als professionsbezogene Reflexionswissenschaft setzen Theorien Sozialer Arbeit Praxis voraus, die sie näher betrachten, festigen und weiterentwickeln

³⁰ Diese unterschiedlichen theoretischen Ansätze lassen sich in Professionstheorien und Disziplintheorien unterteilen und sind zudem durch verschiedene Ebenen beziehungsweise Reichweiten, wie z.B. subjektzentrierte Theorien (Individuum), Interaktionstheorien (Intersubjektivität), institutionsbezogene Theorien (Organisation) und Funktionstheorien (Gesellschaft), gekennzeichnet (vgl. Füssenhäuser 2011; Rauschenbach & Züchner 2012).

möchten. Eine unmittelbare Umsetzung wissenschaftlichen Wissens in die Praxis Sozialer Arbeit ist jedoch nicht möglich (Dewe 2009a, 49). Der vorliegenden Arbeit liegt ein Verständnis von Theorie und Praxis zugrunde, in dem Forschung und Theorie nicht darauf abzielen, berufliches Handeln hinsichtlich situativer Angemessenheit zu beurteilen oder gar „Handlungsanleitungen für PraktikerInnen“ zur Verfügung zu stellen. Vielmehr geht es darum, Erkenntnisse über „*mögliche[n] Invarianzen und Teildynamiken des Handelns*“ (Dewe & Otto 2012a, 200) zu erlangen und eine freie und systematische Auseinandersetzung mit komplexen Fragestellungen zu ermöglichen. Darüber hinaus wird angestrebt, durch einen solchen Prozess die Identitätsentwicklung Sozialer Arbeit zu unterstützen, die für die Positionierung ihrer selbst, vor allem auch in (gesellschafts-)politischen Fragen von besonderer Relevanz ist (vgl. ebd., 201f.).

Aus den für die Sozialen Dienste der Jugendämter herausgearbeiteten Spannungsfeldern und Herausforderungen geht die Frage hervor, was das professionelle Handeln in diesem komplexen und von Unsicherheiten gekennzeichneten Arbeitsfeld ausmacht. Gerade im Kontext von Schutzaufgaben und hiermit verbundenen Kontroll- und Sicherheitsdiskursen sehen Füssenhäuser und Thiersch (2011, 1642 f.), die Gefahr, dass Soziale Arbeit funktionalisiert wird und ihre eigentlichen Aufträge und hiermit verbundenen Anforderungen an professionelles Handeln – z.B. zugunsten managerieller oder auch wohlfahrtsstaatlicher Interessen – aus dem Blick geraten. Folglich bedarf es einer theoretischen Auseinandersetzung, die an der „*Analyse der logischen Strukturen des professionellen Handelns*“ (Füssenhäuser 2011, 1656) ansetzt und im Kontext dieser Arbeit in Bezug auf die Sozialen Dienste der Jugendämter betrachtet wird. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass sich die Bezugnahme auf professionstheoretische Ansätze³¹ Sozialer Arbeit eignet, um dem skizzierten Orientierungs- und Vergewisserungsbedarf gerecht zu werden (vgl. 2.6 Zusammenfassende Betrachtung).

Zunächst erfolgt ein cursorischer Blick darauf, welche Ansätze zur Beschreibung von Sozialer Arbeit als Profession existieren und welches Verständnis von Pro-

³¹ Weitere, für die Konzeptionierung der Untersuchung relevante theoretische Grundlagen werden – in Anlehnung an den von Micheel (2010, passim) skizzierten Forschungsprozess – im Rahmen der Konzeptualisierung des Erhebungsinstrumentes dargestellt.

Professionalität und von professionellem Handeln darin zugrunde gelegt wird. Anschließend wird diskutiert, welche theoretischen Ansätze dem Wesen der Sozialen Arbeit am besten gerecht werden. Auf der Grundlage dieses professionstheoretischen Überblicks schließen sich die Vorstellung des Ansatzes der reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit und die Auseinandersetzung mit der Frage an, welche Aspekte die Gestaltung der professionellen Situation – also der Situation, in der professionelles Handeln erfolgt – beeinflussen.

3.1 Professionstheoretische Grundlagen

Soziale Arbeit hat sich als professioneller Dienstleistungsberuf entwickelt und etabliert (vgl. Merten & Olk 1999, 976). Die Auseinandersetzung mit den Aspekten „Profession“, „Professionalisierung“ und „Professionalität“ markiert in den vergangenen Jahrzehnten ein Dauerthema innerhalb der Sozialen Arbeit, weswegen *„das letzte Jahrhundert auch als das Jahrhundert der Professionen und der Neukonstituierung von Professionalisierungsentwicklungen bezeichnet werden“* (Helsper et al. 2000,1) kann. In diesem Prozess zeichnet sich eine steigende Empirisierung ab. Dewe und Otto (2011, 1131) zeigen die Notwendigkeit auf, entsprechend des wissenschaftlichen Interesses Differenzierungen und Zentrierungen vorzunehmen. Sie regen diesbezüglich folgende Unterscheidung an:

- Profession *„als eine[r] besondere[n] Berufsform der Gesellschaft, die die soziale Makroebene betrifft“* (ebd.)
- Professionalisierung *„als berufsgruppenspezifische[m] [r, Ergänzung V.K.] soziale[m] [r, Ergänzung V.K.] Handlungsprozess, der den ambivalenten Verlauf der Etablierung von Professionen thematisiert“* (ebd.)
- Professionalität *„von Sozialarbeitern im Sinne eines habitualisierten, szenisch-situativ[en] zum Ausdruck kommenden Agierens unter typischerweise sowohl hochkomplexen wie auch paradoxen Handlungsanforderungen“* (ebd.)

In Anlehnung an diese drei Perspektiven professionstheoretischer Auseinandersetzungen steht der Aspekt der Professionalität im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit. Folglich geht es um das professionelle Handeln der Fachkräfte in den Sozialen Diensten der Jugendämter, das immer auch *„in Relation zu Status, Prestige, Beschäftigungskonstitution und Form des institutionalisierten Arbeits-*

kraftmusters“ (Stock 2005, 127) steht und durch individuelle Professionalisierungsvorgänge beeinflusst wird.

3.1.1 Klassische Professionsmodelle

Entsprechend der vorherigen Ausführungen stellt eine ‚Profession‘ eine „*besondere[n] Berufsform der Gesellschaft*“ (Dewe & Otto 2011b, 1131) dar, die sich auf die soziale Makroebene bezieht. Soziale Arbeit ist als eine solche „besondere Berufsform“ zu verstehen. Die Auseinandersetzungen mit dem Berufsbild und dem Status der SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen sowie einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung sind seit Ende der 1960er Jahre, der Zeit, in der eine umfassende Professionalisierung Sozialer Arbeit als konkretes Ziel benannt wurde, stets präsent (vgl. ebd.).

Im Fokus dieser Auseinandersetzungen stand zunächst eine kritische Betrachtung der professionell Tätigen, vor allem mit Blick auf ihre Rolle „*in sozialen Macht-, Herrschafts- und Kontrollstrukturen*“ (Helsper et al. 2000, 1) und ihre damit verbundene Position innerhalb „*sozialer Normalisierungsdiskurse*“ (ebd.). Hieraus ergab sich in den 1970er Jahren eine Dominanz eher normativ ausgerichteter und unter der Bezeichnung der Attribute-Modelle zusammengefasster professionstheoretischer Ansätze. Diese zielen darauf ab, unter Bezugnahme auf die ‚alten Professionen‘ (wie z.B. Medizin, Jura) Merkmale herauszuarbeiten, anhand derer Professionen bestimmt werden können (vgl. Kreft & Mielenz 2008, 671; Heiner 2004, 15). Professionen sind hierbei als „*gehobene Berufe mit akademischer Bildung, besserer Bezahlung und größerer Entscheidungsfreiheit in der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten*“ (Heiner 2004, 15) zu verstehen. Zu diesen charakteristischen Merkmalen zählen eine spezielle Expertise, eine akademische Ausbildung, eine abgegrenzte Kompetenzdomäne, die Betreuung mit Aufgaben von grundlegender Bedeutung, eine weitgehende Autonomie der Profession, große Entscheidungsspielräume und die Verpflichtung auf einen kodifizierten beruflichen Ethos (vgl. ebd., 15f.).

Nach Daheim (1977) können „Beruf“ und „Profession“ im Sinne eines Kontinuums mit den beiden Polen ‚professionalisierte‘ und ‚nicht-professionalisierte‘ Berufe in Bezug zueinander gesetzt werden. Als Maßstab für den Grad der Professionalisierung sieht er das „*Ausmaß des systematisierten-technischen Wissens*“ (ebd., 12), welches sich durch empirische und nicht-empirische Inhalte gestaltet.

Dies ermöglicht keine routinierte und schematisierte Anwendung, sondern stellt vielmehr abstraktes Wissen dar, das auf den konkreten Fall übertragen werden muss (vgl. ebd.). Stichweh (1961) formuliert den besonderen Unterschied zwischen Berufen und Professionen dahingehend, dass bei Professionen eine reflexive Handhabung der Berufsidee erfolgt, um hierauf aufbauend „*das Wissen und das Ethos eines Berufes bewusst kultivieren, kodifizieren, vertexten und damit in die Form einer akademischen Lehrbarkeit überführen*“ (Stichweh 1961, 51) zu können.

Ein solches klassisches Verständnis von Professionen war meist durch eine enge Anbindung an das an Universitäten gelehrtete Wissen sowie die Annahme charakterisiert, dass Professionen keine persönlichen Interessen verfolgen, sondern vielmehr der Sache dienen (vgl. Deller 1999, 94). Sowohl Parsons (1964) als auch Weber (1972)³² gingen davon aus, dass eine Professionalisierung eine enge Verbindung zwischen der Wissenschaft und den betroffenen Berufen erfordert (vgl. vertiefend Deller 1999, 9). Parsons benennt außerdem die fachliche Kompetenz als den Dreh- und Angelpunkt der akademischen Berufsrolle, die das Ziel verfolgt, qualifizierte Dienste für die AdressatInnen zu leisten (vgl. Daheim 1992, 22; Deller 1999, 91f.). Nach Stichweh (1996) ist die gesellschaftliche Bedeutung von Professionen vor allem darin begründet, dass sie „*ein Phänomen des Übergangs von der ständischen Gesellschaft des alten Europa zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne*“ (ebd., 59) darstellen. Nach Oevermann (1996, 81ff.) entstehen Professionen vor allem dann, wenn die Bewältigung gesellschaftlicher Aufgaben eine neue Ausrichtung erfordert und bisherige Routinen nicht mehr greifen. In der Folge sieht er die Entstehung von Professionen als eine Form der Krisenbewältigung.

Mit Blick auf die Soziale Arbeit formulieren Bahnmüller, Rauschenbach, Trede und Bendele (1988, 12), dass die professionstheoretische Einordnung verschiedene Herausforderungen mit sich bringt, da einige der für klassische Professionen geltenden Kriterien hier nicht erfüllt sind. Im Gegensatz zu klassischen Professionen liegt den Sozial- und Erziehungsberufen z.B. kein „*eigenständiges und autonom kontrolliertes Arbeitsgebiet*“ (Apel, Horn, Lundgreen und Sandfuchs 1999, 12) zugrunde, sondern sie sind gekennzeichnet durch eine „*Spezialisie-*

³² Im Mittelpunkt der Betrachtung Webers (1972) stand Professionalisierung vor allem mit Blick auf die öffentliche Verwaltung.

„*... auf das Nicht-Spezialisierte, auf das Allgemeine*“ (Bahnmüller et al. 1988, 12). Hierdurch wird eine Abgrenzung gegenüber Laientätigkeiten erschwert (vgl. ebd., 12ff.; Apel et al. 1999, 12). Weiter wurde konstatiert, dass Soziale Arbeit die Ursachen der von ihr bearbeiteten Problemlagen nie erreichen und folglich nur in nachgeordneter Funktion tätig sein kann (vgl. z.B. Stichweh 1996; Peters 1971; Schütze 1992). Hierauf aufbauend wurde in der Vergangenheit häufig die Frage aufgeworfen, ob diese Berufe überhaupt als Professionen angesehen werden können, weswegen vermehrt die Bezeichnung als „Semiprofession“ Verwendung fand (vgl. vertiefend Dewe & Otto 1987, 780ff.).

Mittlerweile existieren neuere berufssoziologische Modelle, innerhalb derer Charakteristika von Professionen formuliert werden, welche für die Soziale Arbeit weitestgehend zutreffen. Bommers und Scheer (2012, 294) beschreiben z.B. die folgenden vier Charakteristika von Professionen:

- a) Es besteht ein Bezug zu „*nicht umfassend technisierbare[n], Ergänzung V.K.] Problemstellungen*“ (ebd.).
- b) Im Fokus stehen „*Existenz- und Bestandssicherungsprobleme von Individuen*“ (ebd.), wie Sinnkrisen, psychosoziale oder leibliche Integrität.
- c) Die Bearbeitung dieser Probleme erfolgt auf „*der Grundlage eines kompetenten Umgangs mit diesbezüglich verfügbarem, wissenschaftlich fundiertem Wissen*“ (ebd.) und
- d) auf der Basis einer „*professionellen Ethik*“ (ebd.).

Bezogen auf diese vier Charakteristika erfüllt Soziale Arbeit nach Bommers und Scheer (2012, 296f.) die Anforderungen einer Profession, obgleich die Existenz eines verbindlichen ethischen Kodex in Deutschland – anders als z.B. in den USA (vgl. Staub-Bernasconi 2007) – bisher nicht zu verzeichnen ist. Kritisch werten sie darüber hinaus zum einen die Hinzuziehung „*anwendungsrelevanten Wissens aus heterogenen Fachdisziplinen*“ (Bommers & Scheer 2012, 297) sowie die Leistungserbringung Sozialer Arbeit in verschiedenen Funktionssystemen, die im Rahmen von Entscheidungshierarchien jedoch in vielen Bereichen eher anderen Berufsgruppen untergeordnet ist (vgl. ebd.).

Obwohl dieser Ansatz Kriterien benennt, anhand derer Soziale Arbeit als Profession eingeordnet werden kann, werden Grenzen dieser kriterienbezogenen Modelle deutlich. Heiner (2004) konstatiert, dass die Erwartung an eine Profes-

sion, alle in den Attribute-Modellen formulierten Kriterien einer Profession zu erfüllen³³, bedeutet, dass nur „wenige Berufe beanspruchen [können, Ergänzung V.K.], ‚Professionen‘ zu sein“ (Heiner 2004, 16). Außerdem führt ein solches Vorgehen dazu, dass auch ein durch ‚Professionalität‘ gekennzeichnetes Handeln der Berufsmitglieder nicht zur „Zuschreibung des Status einer Profession“ (ebd.) führt. Combe und Helsper (1996) formulieren zudem mit Blick auf die klassischen Attribute-Modelle, dass die Zusammenführung „*normativ entworfener Merkmale und Klassifikationen*“ (ebd., 19) zur Abgrenzung beziehungsweise Beschreibung von Professionen ein statisches Verständnis ebendieser vermittelt. Dies wird aber weder den historischen Entwicklungen – auch im Sinne des bereits skizzierten Übergangscharakters – von Professionen noch den „*Handlungsproblemen der Berufsinhaber*“ (ebd.) gerecht. Vielmehr sind Professionen aus ihrer Sicht gefordert – entsprechend sich wandelnder Handlungsgrundlagen, Rahmenbedingungen und Problemlagen –, eine Auseinandersetzung mit den Besonderheiten ihrer Tätigkeit vorzunehmen, eine Reflexion ebendieser durchzuführen und sich hierauf aufbauend neu auszurichten (vgl. ebd.). In der Folge greifen professionsspezifische Merkmalskataloge alleine zu kurz, um Professionen im Allgemeinen und die Profession Soziale Arbeit im Speziellen zu beschreiben.

3.1.2 Neueres Professionsverständnis

Vielmehr sind Ansätze, welche eine „*Rekonstruktion der Logik der professionellen Tätigkeit als eine[r] spezifische[n] und herausgehobene[n] Strukturvariante beruflichen Handelns*“ (Helsper et al. 2000, 1) in den Blick nehmen und somit eine „*Präzisierung der Logik professionellen Handelns*“ (ebd.) vollziehen, erforderlich (vgl. vertiefend Stichweh 1992 und 1996; Oevermann 1996; Schütze 1992). Im Rahmen sich wandelnder und verändernder theoretischer Diskurse zur Professionsforschung ist hierbei die „*struktur- und handlungstheoretische Betrachtung sozialarbeiterischen Handelns*“ (Dewe & Otto 2011a, 1143) zunehmend in den Blickpunkt empirischer Untersuchungen gerückt mit dem Ziel, eine Beschreibung vornehmen zu können, „*wie unter gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen und in einem bestimmten historischen Kontext eine Berufsgruppe mit den komplexen Anforderungen umgeht und welche typischen*

³³ Heiner (2004, 15f.) bezieht sich auf die von ihr herausgearbeiteten sieben Kriterien.

Handlungsmuster sie zur Bewältigung der beruflichen Situation ausgebildet hat“ (Dewe & Otto 2011a, 1143). Im Kontext einer solchen handlungstheoretischen Sicht steht die Auseinandersetzung mit der Qualität Sozialer Arbeit im Mittelpunkt professionstheoretischer Betrachtungen. Hierbei sind Ansätze gefragt, welche *„die subjektiven Kompetenzen, die Arbeitsaufgaben, das Professionswissen und die Logik des professionellen Handelns zu rekonstruieren versuchen“* (Dewe & Otto 2012a, 209). Aktuelle theoretische Auseinandersetzungen nehmen die Logik professionellen Handelns, das sich im Spannungsfeld von *„Wissensapplikation und Fallverstehen“* (Dewe & Otto 2011b, 1135) bewegt, unter Einbezug der jeweils *„gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen“* (ebd.) in den Blick.

Im Zuge verschiedener Debatten um Effektivität und Leistungsorientierung in der Sozialen Arbeit (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken) sind seit Ende der 1990er Jahre vor allem auch Fragen der Wirtschaftlichkeit und Marktorientierung Sozialer Arbeit dominant und hartnäckig. Dies beinhaltet das Risiko einer einseitigen Fokussierung auf ökonomische Ziele und damit einhergehend die Gefahr, *„Macht- und Zuständigkeitskonzepte beruflichen Handelns“* (ebd.) aus dem Blick zu verlieren (vgl. ebd.).

Neben Aspekten des professionellen Wissens, des Umgangs mit Handeln in ungewissen Situationen sowie der Logik des professionellen Handelns insgesamt wächst auch die Auseinandersetzung mit den *„professional competencies“* (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1144). Vor dem Hintergrund, professionelle Aufgaben unter situativ hohem Handlungsdruck (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) sowie einem zunehmendem Begründungszwang zu bewältigen, gewinnt die Frage nach Reflexivität im Kontext professioneller Sozialer Arbeit stetig an Bedeutung (vgl. ebd.). Nach technologie- und methodenorientierten Betrachtungsweisen wird im Zuge dieser Veränderungsprozesse kritisch-reflexiven Prozessen eine steigende Aufmerksamkeit zuteil (vgl. Kutscher 2002, 10).

Im Rahmen dieser Entwicklungen kristallisiert sich ein neues Professionsverständnis heraus, das sich nicht mehr am Vorliegen der professionstypischen Merkmale orientiert, sondern stattdessen die tatsächlichen Arbeitsvollzüge, also das professionelle Handeln selbst, als Ausgangspunkt der Betrachtung bestimmt (vgl. Heiner 2004, 24). Folglich ist eine stärkere Unterscheidung der beiden As-

pekte „Profession“ und „Professionalität“ bedeutsam. Im Kontext solcher professionstheoretischer Auseinandersetzungen geht es um eine wissenschaftliche Fundierung des konkreten beruflichen Handelns, um *„nicht nur den Beruf als ‚Profession‘, sondern auch das Handeln der Berufsmitglieder als ‚professionell‘ bezeichnen zu können“* (Heiner 2004, 25).

An diese Überlegungen knüpft das Modell der reflexiven Professionalität an, welches die besonderen Charakteristika Sozialer Arbeit aufgreift und hierauf aufbauend entsprechende Anforderungen an die Professionalität Sozialer Arbeit formuliert (vgl. Dewe & Otto 2011a). Dieser Ansatz wird den Besonderheiten Sozialer Arbeit gerecht und eignet sich folglich als professionstheoretischer Bezugsrahmen für die vorliegende Arbeit.

3.2 Reflexive Professionalität

Dewe und Otto (2011a) skizzieren die Notwendigkeit, eine Rekonstruktion des Besonderen im professionellen Handlungsmodus innerhalb der sozialen Dienstleistungen vorzunehmen, hierdurch eine klare Unterscheidung zu klassischen Professionen zu markieren und in der Folge eine *„aufgabenspezifische reflexive Theorie der Professionalität“* (ebd., 1143) Sozialer Arbeit zu entwickeln. Eine solche reflexionsbezogene Perspektive fokussiert drei Aspekte der theoretischen Auseinandersetzung:

1. die Handlungslogik professionalisierter sozialer Berufspraxis,
2. das Wissen und Können der AkteurInnen in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit,
3. die Bedeutung von Reflexivität für die Bewältigung der professionellen Aufgaben (vgl. ebd.).

Mit Blick hierauf können ‚Professionen‘ einerseits als Spezifikum und Strukturmerkmal moderner Gesellschaften und andererseits als *„Institutionalisierung eines bestimmten wissenschaftsbasierten Handlungsmusters für die Bearbeitung von Aufgaben der Personenveränderung“* (Dewe & Otto 2011b, 1137) verstanden werden. In diesem Verständnis ist Professionalität von SozialarbeiterInnen als ein einzelfallbezogenes professionelles Handeln, das meist in hochkomplexen Situationen erfolgt, die durch Unvorhersehbarkeit und Widersprüchlichkeit gekennzeichnet sind, zu verstehen und es stellt sich die Frage, wodurch die

spezifische Logik ihrer professionellen Intervention gekennzeichnet ist (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1137).

In Anlehnung an Dewe und Otto (2011b) gilt als zentrales Strukturprinzip professionellen Handelns *„ein personenbezogenes, kommunikativem Handeln verpflichtetes stellvertretendes Agieren auf der Basis und unter Anwendung eines relativ abstrakten, Laien nicht zugänglichen Sonderwissensbestandes sowie einer praktisch erworbenen hermeneutischen Fähigkeit der Rekonstruktion von Problemen defizitären Handlungssinns“* (ebd., 1137). Professionelles Handeln in diesem Sinne zielt darauf ab, AdressatInnen der Sozialen Arbeit durch institutionalisierte sowie sozial legitimierte Kompetenz eine optimierte Problemwahrnehmung und in der Folge eine Veränderung der Situation zu ermöglichen. Charakteristisch für sozialarbeiterische Handlungssituationen ist – wie in der Handlungsfeldbetrachtung (Kapitel 2) systematisch skizziert – die Komplexität von Problemkonstellationen, welche eine holistische Perspektive erfordern und aufgrund ihrer jeweils situativen Spezifität und Kontextabhängigkeit nicht standardisierbar sind (vgl. ebd.; Dewe & Otto 2012a, 197).

3.2.1 Professionelle Handlungskompetenz

Die praktische Verwendung von humanwissenschaftlichem Wissen, das Engagement für die AdressatInnen und die Orientierung am Gemeinwohl kennzeichnen den Berufsethos der Professionellen in der Sozialen Arbeit (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1132). Immer dann, wenn Individuen *„nicht mehr in der Lage [sind, Ergänzung V.K.], die für ein Weiterhandeln erforderliche Begründung einer Entscheidung zu leisten“* (ebd.), können Professionelle, auf der Grundlage wissenschaftlichen Erklärungswissens, *„Begründungen für lebenspraktische Entscheidungen liefern“* (ebd.). In der Folge handelt es sich um professionelle Interventionen in die Lebenspraxis der AdressatInnen. Diese zielen in Anlehnung an den zentralen Auftrag klassischer Professionen, nämlich die *„stellvertretende Interpretation gesamtgesellschaftlich verbindlicher Interpretationen von Rechtsnormen, Moralvorstellungen, Wahrheit, Gerechtigkeit, Glück, Gesundheit und Intelligenz“* (ebd.), darauf ab, die Einhaltung gesellschaftlich zentraler Werte auch im privaten Raum sicherzustellen und eine öffentliche Kontrollfunktion auszuüben (vgl. ebd.). Folglich haben Professionen die Möglichkeit und das Recht, *„erheblich in den Lebenszusammenhang ihrer Klientel einzugreifen“* (Heiner 2004,18).

Hieraus ergibt sich ein besonderes Spannungsfeld dahingehend, diese zentralen Werte einerseits zu schützen – andererseits im Bedarfsfall jedoch in die Privatsphäre einzugreifen. Die auf die AdressatInnen fokussierte Interaktionsgestaltung verlangt dabei ein advokatorisches Vorgehen der Professionellen, das ein jeweils spezifisches Fallverstehen voraussetzt. Beruhend auf einem solchen Fallverstehen können die Professionellen die AdressatInnen zu Erkenntnisprozessen, als Basis für eine aufgeklärte und selbstbestimmte Entscheidungsfindung, anregen (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1132). Das grundlegende Strukturprinzip professionellen Handelns kann demzufolge als „*Einheit von ‚Wissensbasis‘ und ‚Fallverstehen‘*“ (vgl. ebd., 1137) beschrieben werden (vgl. ebd.; Dewe und Otto 2012a, 197), woraus sich die Notwendigkeit einer prozessorientierten Wissensverwendung ‚qua Verfahren‘ ergibt (vgl. Dewe 2009a, 58; Dewe & Radtke 1991, 157f.). Bei professionellem Handeln in diesem Sinne handelt es sich daher um reflexive „Transformationsprozesse“ sowie deren Relationierung (vgl. Dewe 2009a, 47; vertiefend Engelke, Borrmann und Spatscheck 2009) und um die Unterscheidung in „*Wissen einerseits und de[m] [n, Ergänzung V.K.] Kontext der Wissensnutzung andererseits*“ (Dewe 2009b, 91).

Vor diesem Hintergrund ist die Gestaltung des Arbeitsbündnisses (vgl. Oevermann 1996, 124) und der Interaktionsebene (vgl. Stichweh 1996, 62) durch professionelle ExpertInnen bedeutsam: Es geht um eine Metamorphose des vorhandenen Wissens. Aushandlungsprozesse mit den AdressatInnen sollen entstehen können, welche die Vermittlung oder Wiederherstellung von (bereits vorhandenen) Kompetenzen auf Seiten der AdressatInnen ermöglichen (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1145) und die Verantwortung für entsprechende (Veränderungs-) Entscheidungen in den Händen der AdressatInnen belassen (vgl. Dewe, Ferchhoff, Scherr und Stüwe 2001, 12). Darüber hinaus bedarf es einer Verständigung über die jeweils individuelle Problemsituation sowie über angemessene Lösungen und Bearbeitungsformen aus Sicht der AdressatInnen (vgl. Dewe & Otto 2012a, 215). Deutlich wird, dass sich professionelle Handlungskompetenz in diesem Sinne nicht auf normative Orientierung, konkrete Techniken und spezifisches Wissen reduzieren lässt, sondern diese ein einzelfallbezogenes deutendes Verstehen anstelle eines bloßen Transfers erlernter und erprobter Lösungen erfordert. Hiermit geht die Herausforderung einher, Blockierungszusammenhänge in der Lebenspraxis der AdressatInnen zu erfassen und auf die-

ser Grundlage emotional tragbare Handlungsalternativen zu erarbeiten (vgl. Dewe & Otto 2012a, 205; Dewe 2009a, 52). Überdies ist ein reflexives Bewusstsein dahingehend wichtig, dass eben dieses professionelle Handeln die äußerst sensible Schnittstelle von Individuum und gesellschaftlichem Wertesystem hinsichtlich aufkommender oder bestehender Wertekonflikte berührt (vgl. Burkart 1982, 58, zitiert nach Dewe & Otto 2011a, 1145).

Professionelle Interaktion erfordert deswegen stets die Einbeziehung (gesellschafts-)politischer Aspekte und die Übertragung dieser in die Lebenspraxis der AdressatInnen. Sie zielt weiter auf die Erhöhung von Zugangs- und Partizipationsmöglichkeiten sowie die Erweiterung von Handlungsoptionen ab. Darüber hinaus erfolgt professionelles Handeln im Rahmen von Planung, Administration und Organisation sowie durch Themenselektion und -fokussierung auch auf Organisationsebene (vgl. Dewe & Otto 2011a, passim).

Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit wird nach Dewe und Otto (2011b) von mindestens zwei verschiedenen Handlungslogiken beeinflusst: Von der juristischen einerseits, welche durch soziale Kontrolle und sozialpolitische Intervention mit Blick auf Normanpassung gekennzeichnet ist, und von der hermeneutischen andererseits, welche bildende, beratende und therapeutische Interventionen beinhaltet und sich an der Autonomie der AdressatInnen ausrichtet (vgl. ebd., 1136). Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit ist dadurch charakterisiert, diesen beiden Handlungslogiken gleichzeitig zu folgen und selbst in Kontexten, die durch Zwang gekennzeichnet sind, die Optionen der AdressatInnen dahingehend zu erweitern, dass ihre Autonomie gestärkt und realisiert werden kann.

3.2.2 Wissen und Können von Professionellen in der Sozialen Arbeit

Professionalität in diesem und gleichzeitig dieser Arbeit zugrunde liegendem Sinne ist erst in den letzten Jahren Thema differenzierter Forschungen und wissenschaftlicher Analysen geworden. Im Fokus steht dabei das „*Wissen und Können von Berufspraktikern*“ (Dewe 2009b, 90).

Professionswissen wurde in der Vergangenheit entweder dahingehend untersucht, die Erziehungssituationen auf normative Weise hinsichtlich idealer Konstrukte zu qualifizieren oder andererseits typische Handlungsverrichtungen zu klassifizieren und durch eine Systematisierung „*Elemente des Professionswis-*

sens als Handlungsanforderungen“ (Dewe & Otto 2012a, 209) zusammenzutragen. Als dritte Möglichkeit zeigen Dewe und Otto (2012a, 209) auf, *„Professionswissen‘ auf dem Weg der Rekonstruktion der spezifischen Strukturlogik professionellen Handelns einer genaueren Bestimmung zuzuführen“* (ebd.).

Professionelles Wissen³⁴ dient als Grundlage für die Erschließung sozialer Probleme oder Notlagen und schließt gleichzeitig auch den Umgang mit Nichtwissen ein. Professionelles Wissen beschreibt einen eigenständigen Bereich, der von praktischem Handlungswissen mit stetigem Entscheidungsdruck einerseits und systematischem Wissenschaftswissen, welches einen erhöhten Begründungszwang beinhaltet, andererseits gekennzeichnet wird. Professionelles Handeln im sozialen Dienstleistungsbereich erfordert wissenschaftliches Wissen und praktisches Handlungswissen gleichermaßen und verlangt von den professionell Tätigen eine *„Kontextualisierung sowie Relationalisierung beider Wissenstypen“* (Dewe & Otto 2011a, 1149) sowie einen *„reflexiven Umgang mit Wissen und Nicht-Wissen“* (Dewe 2009a, 49). Professionswissen im Verständnis einer reflexiven Sozialen Arbeit stellt dabei kein *„unmittelbar vom Wissenschaftswissen abgeleitetes Wissen“* (Dewe & Otto 2012a, 210) dar. Wissenschaftliches Wissen kann vielmehr als Regelwissen im Sinne von Vorwissen verstanden werden, welches für sich alleine genommen keine gelingende Handlungspraxis sicherstellen kann. Erst durch die berufsförmige Ausübung entsprechender Tätigkeiten, also durch Habitualisierung³⁵ und Routinisierung, wird es zu Professionswissen (vgl. Dewe & Otto 2011a).

3.2.3 Reflexivität

Entsprechend des die reflexive Professionalität kennzeichnenden Konstruktionsprinzips ist jeder professionell zu bearbeitende Fall neu zu kontextualisieren und gemeinsam mit den AdressatInnen eine realistische und umsetzbare Problembearbeitung zu entwickeln. Müller (2012) skizziert drei verschiedene Dimensionen, welche mit Blick auf diese jeweils individuelle Kontextualisierung von den professionell Tätigen bewältigt werden müssen: die Annahme des Einzel-

³⁴ Daheim (1992) unterscheidet verschiedene, professionell relevante Wissenstypen: das wissenschaftliche Wissen, das berufliche Wissen und das Alltagswissen (vgl. ebd., 28ff.).

³⁵ Unter Habitus kann „die Gesamtheit einer verinnerlichten Struktur gelten, die auf der Ebene des Unbewussten zentrale Persönlichkeitsmerkmale enthält und, als generative Grammatik, Wahrnehmen, Denken und Handeln bestimmt“ (Becker-Lenz & Müller 2009b, 22). Ausführliche Auseinandersetzungen hierzu finden sich bei Bourdieu (1976) oder auch Oevermann (1996) (vgl. zum Überblick Becker-Lenz & Müller 2009b).

falls als offen und klärungsbedürftig, die Bereitschaft und Fähigkeit, über das professionelle Wissen hinaus auch das Wissen der AdressatInnen zu nutzen und hierfür über entsprechende Kompetenzen in der Beziehungsarbeit zu verfügen, und drittens eine Zielorientierung, deren Erreichung nicht allein in den Händen der professionell Tätigen liegt und für die ein realistischer Umgang mit vorhandenen Abhängigkeits- und Machtverhältnissen unabdingbar ist (vgl. Müller 2012, 966;).

Um dies ermöglichen zu können, ist nach Dewe und Otto (2011a und 2012a) ein partizipatorisch-demokratisch orientiertes Professionsverständnis anzustreben, in welchem Professionalität als Voraussetzung für die wissenschaftliche Deutung, Bearbeitung und Reflexion von Handlungsproblemen in der Alltagspraxis verstanden wird (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1148; Dewe & Otto 2012a, 199f.). Bedeutsam ist hierbei ein Bewusstsein dafür, dass es aus professionstheoretischer Sicht nicht eine einzige Form des richtigen Handelns gibt, sondern dass es vielmehr darum geht, Wissen fall- und kontextspezifisch zu nutzen, in der Interaktion mit AdressatInnen individuelle Unterstützungsoptionen zu erarbeiten und situativ angemessene Partizipation zu ermöglichen (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1151). Reflexivität ist als Grundcharakteristikum einer solchen professionellen Handlungskompetenz zu verstehen. Diese gibt Auskunft *„über den erreichten bzw. erreichbaren Grad an Professionalität, [...] die Qualität einer stellvertretenden Bearbeitung als Ausweis von neuen Handlungsmöglichkeiten (Emergenz) in Verbindung mit Autonomiegewinn und Selbstentfaltungsmöglichkeiten der Klienten“* (Dewe & Otto 2011a, 1151). Darüber hinaus sind die Partizipation der AdressatInnen sowie deren Möglichkeit zur Artikulation von Interessen und Bedürfnissen von hoher Relevanz (vgl. Dewe & Otto 2012a, 199). Folglich kommt auch der Angemessenheit des professionellen Handelns hinsichtlich einer Fokussierung auf Interessen und Ressourcen der AdressatInnen eine besondere Bedeutung zu. Reflexivität in diesem Sinne stellt eine Relationerungsleistung hinsichtlich spezifischer Handlungsvollzüge dar, die weder standardisierbar noch technisierbar ist und *„eine hohe fachliche, methodische und soziale Kompetenz“* (Dewe & Otto 2011a, 1152) erfordert. Dewe (2009a, 54 f.) beschreibt Professionalität in diesem Zusammenhang als Synonym einer ‚gekennzeichneten Beruflichkeit‘, da der professionell Handelnde in vielfältigen Situationen an-

gemessen reagiert und agiert und er seine Handlung stets im Verständnis einer selbsterlebten Kompetenzerfahrung („Ich weiß, was ich tue“) vollzieht.

Professionelles Handeln zielt vor diesem Hintergrund darauf ab, eine Perspektivveröffnung oder Entscheidungsbegründung unter Ungewissheitsbedingungen herbeizuführen. Hierbei stellt nicht das wissenschaftliche Wissen als solches den Kern professionellen Handelns dar, sondern vielmehr die Fähigkeit zur diskursiven Deutung und Auslegung von Einzelfällen und lebensweltlichen Schwierigkeiten. Hierzu erfolgt ein situativ reflexives Vorgehen der Professionellen unter Hinzuziehung vielfältiger Wissensbestände – es findet also eine Relationierung von Wissenschaftswissen und Praxiswissen statt (vgl. Dewe & Otto 2012a, 213).

Hinsichtlich der professionellen Handlungslogik beziehungsweise deren Rekonstruktion zeichnen sich seit den 1980er Jahren innerhalb des Professionalisierungsdiskurses zwei Merkmale für Professionalität ab, welche miteinander konkurrieren: Einerseits der Status einer wissenschaftlichen ExpertIn, was die Gefahr der Technokratisierung und Verwissenschaftlichung in sich birgt, andererseits die fallbezogene Deutungs- und Handlungskompetenz von professionellen PraktikerInnen, die entsprechend wissenschaftlich ausgebildet sind und situativ die reflexive Fähigkeit und Bereitschaft aufweisen müssen, lebenspraktische Problemsituationen kommunikativ aufzubereiten, soziale Hintergründe zu rekonstruieren und hierauf aufbauend die Handlungsmöglichkeiten der AdressatInnen zu erweitern sowie eigenverantwortliche Entscheidungen zu ermöglichen (vgl. Dewe & Otto 2012a, 205). Im Unterschied zu einem konventionellen Professionalitätsverständnis, verbunden mit einem „*expertokratischen zweckrationalen Wissen*“ (ebd.,197) und dem Fokus auf ‚Autorität‘ oder ‚Expertise‘, ist ein reflexives Professionalitätsverständnis durch ein diskursives Wissen gekennzeichnet, das „*nicht nur wissenschaftlich, sondern immer auch sozialkulturell und lebenspraktisch rückzubinden ist an die situativen Bedingungen der sozialen Handlungsvollzüge und Handlungsprobleme*“ (Dewe & Otto 2012a, 197).

Dewe und Otto (2012a) betonen weiter, dass professionelle PraktikerInnen eine beständige Reflexion hinsichtlich ihres Rechtfertigungshorizontes vornehmen müssen. Um eine „*demokratisch legitimierte, reflexive Professionalität*“ (ebd.,

208) entwickeln zu können, sind zudem demokratie- sowie professionstheoretische Perspektiven einzubeziehen und in Bezug zur Lebensrealität der AdressatInnen zu bringen. Im Zuge dessen können Qualität und Effektivität personenbezogener sozialer Dienstleistungen erhöht werden. Eine so verstandene Professionalität fokussiert auf die Etablierung struktureller Teilhaberechte der AdressatInnen sowie die Balance von politischen, wirtschaftlichen und lebenspraktischen Interessen (vgl. Dewe und Otto 2012a, 208).

3.3 Prägung der professionellen Situation

Im Rahmen der vorangehenden professionstheoretischen Ausführungen wurde hergeleitet, dass klassische Attribute-Modelle zur Beschreibung von Professionen für die Soziale Arbeit insgesamt zu kurz greifen. Das berufssoziologische Modell von Bommers und Scherr (2012) bietet demgegenüber einen geeigneten Rahmen, in den auch Soziale Arbeit als Profession eingeordnet werden kann. Noch besser eignen sich jedoch handlungstheoretisch ausgerichtete Professionsmodelle: Der Ansatz der reflexiven Professionalität stellt ein Professionsmodell zur Verfügung, das dem Wesen der Sozialen Arbeit gerecht wird. Es bietet den in diesem Kontext Tätigen eine Basis für den professionellen Umgang mit den Unsicherheiten, Spannungen und Herausforderungen der Praxis. Soziale Arbeit zielt in diesem Verständnis auf eine Orientierung an Integrität und Autonomie der AdressatInnen sowie eine damit verbundene Verpflichtung gegenüber deren Interessen und Anliegen ab (vgl. Becker-Lenz & Müller 2009a, 210). Hierfür sind eine wohlwollende und ernsthafte Partizipation der AdressatInnen, ein Anknüpfen an deren subjektive Problemdefinitionen, an individuelle Krisenbewältigungsressourcen und -strategien sowie ein Bewusstsein dafür, dass die Annahme und Akzeptanz eines Hilfeangebotes wesentliche Voraussetzung für einen gelingenden Hilfeprozess ist (vgl. Becker-Lenz & Müller 2009a, 21; 2.3.2.2 Hilfefunktion; 2.4.1 Auftragsklärung, Arbeitssetting und Motivation zur Zusammenarbeit), notwendig. Im Fokus professionellen Handelns stehen demnach die Orientierung an den AdressatInnen und deren individuellen Lebenszusammenhängen. Eine solche professionelle Ausrichtung erfordert ein Menschenbild, das Entwicklungs- und Verantwortungsbereitschaft und Fähigkeiten der AdressatInnen anerkennt.

Nachdem aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen im Handlungsfeld der Sozialen Dienste der Jugendämter dargestellt, Herausforderungen für das professionelle Handeln skizziert und die professionstheoretische Rahmung vorgenommen worden sind, geht es im Folgenden nun darum, anhand theoretischer und empirischer Erkenntnisse aufzuzeigen, wodurch die Gestaltung der professionellen Situation geprägt und geformt wird. Hierzu werden unter Berücksichtigung verschiedener Untersuchungen Befunde zum Stand der Professionalität Sozialer Arbeit herangezogen und drei für die vorliegende Arbeit maßgebliche Einflüsse aufgegriffen: Die folgende Betrachtung erfolgt im Hinblick auf die wohlfahrtsstaatliche/organisationale Perspektive, die Qualifizierungsperspektive und die Perspektive der Professionellen.

3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse

Bezugnehmend auf die vorangehenden professionstheoretischen Ausführungen wird deutlich, dass Professionen gesellschaftlich relevante Aufgaben erfüllen und folglich immer auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu betrachten sind (vgl. 3.1 Professionstheoretische Grundlagen). Bereits die Etablierung einer Profession erfolgt in Abhängigkeit zur jeweils „*herrschenden Klasse*“ (Daheim 1992, 63), was dazu führt, dass sie sowohl im Etablierungsprozess als auch darüber hinaus nicht unabhängig von dieser Klasse handeln kann. Begünstigend für die bestehenden Machtverhältnisse agieren die Professionsangehörigen eher traditional oder technokratisch (vgl. Daheim 1992, 63). Technokratisch bedeutet in diesem Zusammenhang, dass gesellschaftliche Meinungsbildungs- und Handlungsprozesse Steuerung erfahren und mögliche Deutungsmuster der Professionellen nur das Spektrum abdecken können, das in Einklang mit der jeweiligen Institutionsstruktur steht (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1133). Gepaart mit der Interventionsbefugnis in die Privatsphäre der AdressatInnen und dem Auftrag, Bewertungen und Deutungen für die Öffentlichkeit vorzunehmen (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung), haben Professionsangehörige „*eine wesentliche Funktion im System gesellschaftlicher Herrschaft inne*“ (ebd.) und besitzen aufgrund ihres Fachwissens die „*exklusive Fähigkeit, [...] die Angemessenheit von sozialen Situationen und einzelnen Entscheidungen*“ (ebd.) bewerten zu dürfen. Dewe und Otto (2011b, 1133) konstatieren, dass der Umgang mit diesem Wissen solange zur Stabilität der gesellschaftlichen Ordnung beiträgt, wie durch Berufs-

verbände oder andere berufsständische Organisationen kein Konsens über die Anwendung von Wissen und Verfahren besteht und dieses dementsprechend kontrolliert wird. Zudem werden die Professionellen – unabhängig davon, ob sie fortlaufend kompetente und professionelle Kritik an politischen und gesellschaftlichen Bedingungen üben – in der Ausübung ihrer Tätigkeit stark durch die „*herrschenden Interessen*“ (Dewe und Otto 2011b, 1133) beeinflusst. Fraglich ist, inwieweit unter solchen Bedingungen ‚professionelle Autonomie‘ verwirklicht werden kann (vgl. ebd., 1134). Deutlich wird, dass Soziale Arbeit innerhalb eines „*wohlfahrtsstaatlich konstituierten Aufgabenbereich[s, Ergänzung V.K.]*“ (Heiner 2004, 24) agiert und sich daraus eine entsprechende Abhängigkeit und Beeinflussbarkeit ergibt. Die öffentliche Verantwortungsübernahme wird folglich von den zugrunde liegenden wohlfahrtsstaatlichen Leitbildern und Konzepten sowie den „*im wohlfahrtsstaatlichen Institutionensystem verankerten Wertideen*“ (Deutscher Bundestag 2013, 72) beeinflusst. Der in den vergangenen Jahren erfolgte Wandel vom versorgenden zum aktivierenden Sozialstaat charakterisiert aktuelle wohlfahrtsstaatliche Orientierungen und rückt gesellschaftliche Vorstellungen von Eigenverantwortung und Normalität sowie das Prinzip der persönlichen Verantwortung zunehmend in den Mittelpunkt (vgl. Dingeldey 2006; Widersprüche 2007). Diese Verschiebung und Neugewichtung wohlfahrtsstaatlicher Konzepte und Leitbilder und eine damit verbundene Neubewertung der ihnen zugrunde liegenden Gerechtigkeitsvorstellungen nehmen also erheblichen Einfluss auf die Organisationen der Sozialen Arbeit (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken).

Besonders bedeutsam ist diese wohlfahrtsstaatliche Einflussnahme deshalb, weil sich die professionell Tätigen in Relation zu den AdressatInnen einerseits sowie in Relation zu den jeweiligen Organisationen beziehungsweise den dortigen Entscheidungsträgern andererseits befinden. Der Auftrag der professionell Tätigen besteht darin, an die konkrete Lebenssituation der AdressatInnen anzuknüpfen, auf Grundlage gewonnener und professionswissenschaftlich eingeordneter Erkenntnisse parteilich zu handeln und so die Verwirklichung struktureller Teilhaberechte der AdressatInnen zu etablieren und die Qualität von sozialen Dienstleistungen weiterzuentwickeln (vgl. Dewe & Otto 2012a, 205). Müller (2012, 967) weitert diesen Aspekt dahingehend aus, dass professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit immer auch bedeutet, Loyalitätsbalancen herzustellen

len, also sowohl loyale/r und glaubwürdige/r MitarbeiterIn einer Organisation als auch kompetente/r, engagierte/r und ernstgenommene/r AnsprechpartnerIn für die AdressatInnen zu sein. „*Eine relative Autonomie der professionellen Tätigkeit*“ (Dewe & Otto 2012a, 207), „*die systematische Analyse über das eigene Handeln der BerufspraktikerInnen*“ (ebd., 205) und die kontinuierliche Relationierung der professionellen Praxis zu den Interessen und Rechten der AdressatInnen einerseits sowie zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Prozessen andererseits stellen dabei wesentliche Handlungsanforderungen an Soziale Arbeit dar. Der in den Organisationen der Sozialen Arbeit vermittelte und praktizierte Umgang mit den skizzierten wohlfahrtsstaatlichen Veränderungen beeinflusst das Handeln der Fachkräfte. Mithin stellen sich z.B. die Fragen, inwieweit die wohlfahrtsstaatliche Aktivierungsorientierung das konkrete Handeln prägt, hierdurch professionelle Autonomie und Gestaltungsspielräume eingeschränkt werden (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1134) und auch die Haltung der Fachkräfte gegenüber ihren AdressatInnen eine neue Prägung erfährt. Hinsichtlich des Handlungsfeldes der Sozialen Dienste des Jugendamtes ist diese wohlfahrtsstaatliche Beeinflussung deshalb von besonderer Relevanz, weil diese zum einen in die Kommunalverwaltung eingebunden (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation) und dort zum anderen hoheitliche Aufgaben mit erheblichen Eingriffsbefugnissen in die Lebenswelt der AdressatInnen angesiedelt sind (vgl. Otto 1991; 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung).

Darüber hinaus erfährt die Auseinandersetzung mit Fragen der Professionalisierung Sozialer Arbeit in den letzten Jahren eine starke Intensivierung durch die Dienstleistungsdebatte, welche professionelle und organisatorische Standards mit sozialen Dienstleistungskriterien verknüpft und eher durch steuerungstheoretische Debatten hinsichtlich Kosten-Nutzen-Relationen, Effizienzsteigerung usw. gekennzeichnet ist (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken). Solche organisationalen Rationalitäten tendieren dazu, professionellen oder juristischen Vorgaben einen hohen Stellenwert einzuräumen, die lebensweltlichen Erfahrungen und Anliegen der AdressatInnen diesen jedoch unterzuordnen oder ihnen eine zunehmend geringere Bedeutung beizumessen – denn Dienstleistungsorientierung bedeutet nicht per se, „*dass die Interessen der AdressatInnen im Vordergrund stehen*“ (Kutscher 2009, 12). In diesen Ansätzen wird das professionelle Selbstverständnis der in

diesem Kontext Tätigen sowie dessen Relevanz nicht oder zu wenig thematisiert. Die Kritik an der Verrechtlichung und der Bürokratisierung sowie Fragen nach AdressatInnenorientierung und BürgerInnennähe gewinnen an Bedeutung (vgl. Dewe & Otto 2012a, 199; Dewe & Otto 2012a, 205). Verfolgt Soziale Arbeit also das Ziel, „zwischen den beiden Polen der sozialstaatlichen Auftragserfüllung und der Bearbeitung individueller Problemlagen“ (Dewe & Otto 2012a, 199) zu agieren, so müssen die entsprechenden Handlungsmuster und Arbeitsformen modernisiert und neu aufeinander abgestimmt werden. Grundlage hierfür stellt eine innerhalb der Organisation erfolgende Rekonstruktion verwaltungsrationaler Gegebenheiten und Voraussetzungen dar (vgl. Marquard 2005, 5ff.).

Handlungsspielräume und professionelle Autonomie sind folglich ein wesentliches Element von Professionen (vgl. Heiner 2004, 17). Diese erfahren im Rahmen entsprechender Ökonomisierungskonzepte möglicherweise Einschränkungen (vgl. Kutscher 2009; Albert 2006) oder sind konzeptionell wenig gesichert. In diesem Zusammenhang ist eine ‚Einmischung‘ Fachfremder in die professionelle Soziale Arbeit oder die Etablierung von Verfahrensroutinen möglich, so dass die Grundfesten professionellen Handelns beeinträchtigt werden können. Dies kann zu einer De-Professionalisierung Sozialer Arbeit führen (vgl. Heiner 2004, 21). Die Erkenntnisse von Otto (1991, 187) weisen eine „Ausweitung der individuellen Handlungs- und Entscheidungsspielräume“ aus. Auch die Untersuchung von Heiner (2004) bestätigt eine solche Einschränkung professioneller Autonomie „durch inhaltlich einengende Vorgaben“ (ebd., 152) nicht. Allerdings zeigt sich bei Heiner (2004, 152) sehr wohl, dass Gestaltungsspielräume infolge von reduzierten personellen oder finanziellen Ressourcen Begrenzungen erfahren.

Um im Kontext dieser Einflüsse weder in blinden Aktionismus zu verfallen, noch sich Handlungsimperativen anderer Instanzen zu unterwerfen, bedarf es laut Müller (2012, 967) der Fähigkeit des „sich Einlassens“. Zum einen auf die individuellen und komplexen Lebenssituationen der AdressatInnen und zum anderen auf organisatorische, institutionelle und sozialstaatliche Rahmenbedingungen. Dies wiederum erfordert das Vermögen und die Bereitschaft, Veränderungen und Risiken zu erkennen und diese selbstreflexiv und selbstkritisch zu bearbeiten (vgl. ebd., 968). Damit dies gelingen kann, sind professionelle Settings im

Sinne eines „*organisationskulturellen Systems*“ (vgl. Klaetzki 1993, zitiert nach Müller 2012, 968) erforderlich, die kontinuierliche Angebote der „*kollektiven Stützung einer selbstkritischen, partizipativen, lebensweltorientierten Praxis*“ (Müller 2012, 968) bereitstellen (vgl. ebd.; Dewe 2009a, 52). Dewe und Otto (2012a, 199) führen aus, dass ein Perspektivenwechsel von der „*Hypostatisierung der behördlichen Organisation hin zu einer innovativen Dienstleistungsqualität*“ (ebd., 199) sowie eine Erweiterung des Selbstkonzeptes der Profession, welches bisher stark personenorientiert war, um „*strategisch-funktionale Kompetenzen professionellen Handelns*“ (Otto 1991, 188) unabdingbare Grundlagen einer reflexiven Dienstleistungskompetenz (vgl. Dewe & Otto 2012a, 199) sind.

Ein professioneller Umgang mit den skizzierten organisationalen Veränderungen und Herausforderungen bedarf also einer fachlich fundierten und zugleich kritischen Positionierung der Professionellen. Albert (2006) weist darauf hin, dass insbesondere die Persönlichkeit der SozialarbeiterInnen den Umgang mit diesen Veränderungen sowie die Frage nach einer fachlich basierten und ethisch reflektierten Positionierung erheblich beeinflusst. Er formuliert weiter, dass bei vielen SozialarbeiterInnen eine Anpassung an die veränderten (ökonomischen) Rahmenbedingungen und teilweise eine Verabschiedung von fachlichen Überzeugungen wie Gerechtigkeit oder Wertschätzung im Interesse von z.B. Disziplinierung oder Anpassungserwartungen zu beobachten sind. Eine kritische Auseinandersetzung mit wohlfahrtsstaatlichen, organisationalen und finanziellen Veränderungen – die für die Weiterentwicklung einer an fachlichen und ethischen Maximen der Profession Soziale Arbeit orientierten Qualität bedeutsam wären – bleibt nach Albert (2006, 102) jedoch häufig aus.

Die dargestellten Entwicklungen erfordern von den Professionellen „*zunehmend wissenschaftlich fundierte Legitimationen ihrer beruflichen Tätigkeiten*“ (Dewe & Otto 2012b, 259) sowie eine Positionierung hinsichtlich handlungsleitender (professions-)theoretischer Grundlagen.

3.3.2 Professionalisierungsprozesse

Professionalisierung meint einerseits den historischen Wandlungsprozess hinsichtlich der Herausbildung der genannten Merkmale einer Profession (vgl. Lundgreen 1999), andererseits „*den Vorgang des Erwerbs der je spezifischen Kompetenz*“ (Apel et al. 1999,10). Helsper et al. (2000) stellen heraus, dass Pro-

Professionalisierung einen kontinuierlichen und fortwährenden Prozess darstellt, der davon geprägt ist, „den Handlungsraum und die Handlungsbedingungen zu erkämpfen, die für professionelles Handeln als notwendig erachtet werden“ (Helsper et al., 2). Im Prozess der Professionalisierung geht es folglich um die „gesellschaftliche Akzeptanz des professionellen Handlungsparadigmas und um die Durchsetzung professioneller Standards“ (ebd.).

Erfolgreiche Professionalisierung erfordert nach Heidenreich (1999, 43ff.) vor allem vier Ressourcen, welche als soziale und kognitive Basis dienen und staatliche sowie öffentliche Anerkennung herbeiführen können. Hierzu zählt er

- Billigungspatente im Sinne einer Zusicherung fachlicher Kompetenzen durch standardisierte, nicht anders erwerbbar, vorzugsweise akademische Ausbildung als unabdingbare Voraussetzung zur Aufgabenerfüllung,
- die Entwicklung einer eigenen professionellen Identität, einer eigenen Sprache und eines professionellen Habitus, welche wiederum eigenständige und möglichst wissenschaftliche Ausbildungsgänge, die Entwicklung professioneller Selbstkontrollen und eigene Berufsverbände benötigen,
- das öffentliche Image, welches durch die Stärkung des eigenen Profils durch eigenständige Ausbildungsgänge, professionelle Selbstkontrollen sowie Berufsverbände erlangt wird sowie
- rechtliche Privilegierungen vor allem hinsichtlich staatlich anerkannter Ausbildungszertifikate – verbunden mit der Idee von einem Staat als Garant für das Gemeinwohl (vgl. ebd.).

Diese Ressourcen beeinflussen die Professionalisierungsentwicklungen erheblich, werden von den jeweiligen Berufsgruppen kontrolliert und können im Rahmen betrieblicher und überbetrieblicher Aushandlungsprozesse als Machtressourcen eingesetzt werden (vgl. ebd., 43). Auch Bommers und Scherr (2012, 294) leiten aus ihren Charakteristika einer Profession den Bedarf einer spezialisierten Ausbildung ab. Zudem formulieren sie, dass nur diejenigen, die selbst zu den Professionellen gehören, eine Einschätzung des jeweiligen professionellen Handelns vornehmen können, womit eine besondere Machtposition einhergeht (vgl. ebd.).

Die Entwicklung von „*formalisierte[n], Ergänzung V.K.] und wissenschaftlich[e] systematisierte[n], Ergänzung V.K.] Wissensbeständen*“ (Lundgreen 1999, 45), welche im Rahmen einer erfolgreichen Professionalisierung in den jeweiligen

Ausbildungsgängen konsequent gelehrt, durch gezielte Forschung vertieft werden und zur Lösung praktischer Probleme beitragen können (vgl. ebd.), stellen die Basis für eine professionelle Bearbeitung der vielfältigen und komplexen Problemlagen dar, mit denen die Professionellen in ihrem Arbeitsfeld befasst sind. Erst hierdurch ist die einzelfallbezogene Definition möglich, wie ein vorliegendes Problem beschrieben wird, welche Verfahren zur jeweiligen Analyse und Erklärung genutzt werden können und auch welche Techniken und Regeln zur Problemlösung angewendet werden können (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1137; Dewe & Otto 2012a, 197).

Charakteristisch für wissensbegründete Berufe wie die Soziale Arbeit ist, dass ihre Ausübung ein spezialisiertes Wissen erfordert, welches durch entsprechende Ausbildungsprozesse erworben werden kann. Der Zugang zu diesem Wissen wird durch die Profession gesteuert und kontrolliert und durch die jeweilige politische und soziale Kultur öffentlich legitimiert. In der Folge ist eine klare Abgrenzung zwischen Professionellen und Laien und eine Sicherung von Privilegien der Professionellen hinsichtlich Autonomie und Selbstverwaltung möglich (vgl. ebd.).

Lundgreen (1999) verweist mit Blick auf die Ausbildung der Professionellen darauf, dass systematisierte Wissensbestände nicht ausreichen, „um in dynamischen, unbestimmten Situationen unter Zeitdruck erfolgreich zu handeln“ (ebd., 47), da die berufliche Praxis „nicht auf die bloße Anwendung technisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen“ (ebd., 48) reduziert werden kann und die Verlässlichkeit professionellen Handelns in der Folge nur begrenzt eingeschätzt werden kann.³⁶ Im Hinblick auf Professionalisierungsprozesse sieht er deswegen die Notwendigkeit praktischer Ausbildungsanteile und Lernfelder, in denen Praxiserfahrungen ermöglicht und nichtformalisierte Wissensbestände erlangt werden können. Allerdings braucht es auf Seiten der Professionsangehörigen auch ein Bewusstsein dafür, dass sowohl grundlegendes wissenschaftliches Wissen als auch professionelle Problemlösungsroutinen keine fehlerfreien Entscheidungen garantieren können (ebd., 49).

Auch Horn (1999, 309) stellt Transformationsprozesse als wesentliches Instrument zur Umwandlung von systematisch disziplinärem Wissen in berufsqualifi-

³⁶ Zum „strukturellen Technologiedefizit“ in der Pädagogik z.B. Luhmann & Schorr 1982; Küster o.A.; von Spiegel 2004; Otto 1991, 8.

zierendes Wissen – im Sinne einer Logik der Relationierung – dar. Dazu müssen ohne direkten Handlungsdruck disziplinäres wissenschaftliches Wissen und Praxiswissen miteinander verknüpft werden, was seiner Einschätzung nach am besten in einer flexiblen und generalistischen Ausbildung gelingt. Dies vor allem deshalb, weil es erstens nicht möglich ist, die Berufspraxis vollständig zu antizipieren, und zweitens die pädagogische Kasuistik als Prozess der Analyse, Rekonstruktion und Interpretation der pädagogischen Praxis ein wesentliches Ausbildungselement darstellt. Mit Blick darauf, dass der analytische Umgang mit pädagogischem Wissen und Handeln im Rahmen des Studiums erst eingeübt werden muss und deshalb auch in verschiedenen Studien die spezifische Profilierung für die pädagogische Arbeit in der Praxis herausgestellt wird, empfehlen Keiner, Kroschel, Mohr und Mohr (1997, 803), „*das Studium als einen zuschreibungsoffenen Raum von Aneignungsmöglichkeiten zu interpretieren, der der Einübung in den reflexiven und kompetenten Umgang mit Ungewissheiten dient*“, um hierdurch eine Vorbereitung auf die Diffusitäten im Berufsalltag zu ermöglichen (vgl. ebd., 311).

Fragen hinsichtlich des Zusammenhangs von Studium und Praxis und der entscheidenden Prägung von Professionalität werden durchaus kontrovers diskutiert. Nach Bommers und Scherr (2012) wurde in verschiedenen empirischen Studien deutlich, dass sozialwissenschaftliches Wissen prozesshaft im Sinne einer Transformation erfolgt und vor allem „*durch Bedingungen und Perspektiven der Praxis bestimmt*“ (ebd., 288) wird. Darüber hinaus existieren auch Studienergebnisse, die zeigen, dass „*die berufliche Praxis von Sozialpädagoginnen/-pädagogen [...] weniger auf fachlichem und wissenschaftlichem Wissen als auf Alltags- und biographischem Wissen*“ (vgl. Grasshoff & Schweppe 2009, 308) basiert. Thole und Küster-Schapfl (1997) skizzieren die Ablehnung von beziehungsweise die Vorbehalte gegenüber wissenschaftlichem Wissen und gleichzeitig die (Über-)Betonung alltäglicher sowie biographischer Erfahrungen von Fachkräften für das professionelle Handeln. Weitere Untersuchungen greifen auf, dass im Vorfeld des Studiums erworbene Deutungsmuster nur eine geringe Transformation erfahren (vgl. Ackermann & Seeck 1999). Harmsen (2009, 256) hebt jedoch hervor, dass sowohl die Theorie als auch die Praxis hinsichtlich der gegenseitigen Bezugnahme Probleme aufweisen, das Studium aber durchaus eine identitätsstiftende und professionalitätsbildende Funktion einnehmen

kann. Eine besondere Bedeutung hat seinen Erkenntnissen nach die Beziehung zu den Lehrenden, deren Modellfunktion und die Praxisnähe der einzelnen Lehrveranstaltungen. Lundgreen (1999, 136) gelangt zu der Erkenntnis, dass innerhalb der praxisorientierten Studienanteile die Brauchbarkeit der zuvor erlernten theoretischen Wissensbestände häufig erheblich infrage gestellt wird und „*kollektive Immunisierungsstrategien*“ (ebd., 48) den PraktikerInnen dazu dienen, trotz möglicher Fehlentscheidungen ein kompetentes und vertrauenswürdiges Image zu pflegen (vgl. ebd.). Auch Harmsen (2009, 259) konstatiert, dass die Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen innerhalb der Praxis häufig als eine „*intellektuelle Spielerei, für die im Alltag vermeintlich keine Zeit vorhanden ist*“, betrachtet wird.

In diesem Zusammenhang hält es Dewe (2009a, 59) für unverzichtbar, dass die Professionellen ihr Handeln gegenüber den AdressatInnen, der Gesellschaft und sich selbst jederzeit fachlich fundiert begründen können. Hierdurch ergeben sich besondere Anforderungen an die kritische Selbstreflexion der Sozialen Arbeit sowie ihre professionelle Ausgestaltung. In ihren Ausführungen zum „Triple-Mandat“ der Sozialen Arbeit greift Staub-Bernasconi (2007) diese Aspekte ebenfalls auf und stellt heraus, dass neben dem klassischen ‚doppelten Mandat‘ der Sozialen Arbeit, „*sowohl zur Autonomie und Selbstverwirklichung der Klientel beizutragen als auch zum Gemeinwohl*“ (ebd., 21), ein drittes Mandat besteht – nämlich das Mandat der Profession. Dieses sogenannte dritte Mandat beinhaltet den Rückbezug auf wissenschaftlich fundierte Handlungstheorien Sozialer Arbeit und einen ‚Ethikkodex‘ (vgl. ebd., 7). Helsper et al. (2000, 3) formulieren darüber hinaus den Bedarf, professionelle Prozesse kontinuierlich hinsichtlich der Ausgestaltung der Machtverhältnisse zu überprüfen – auch solche professionellen Arbeitsbeziehungen, die das Bestreben um die Autonomie der AdressatInnen im Fokus haben und nicht durch Dominanz gegenüber den AdressatInnen geprägt sind.

Aufbauend auf diesen Hintergrundannahmen bleibt die Frage offen, wie reflexives professionelles Handeln angeregt, etabliert und praktiziert werden kann. Anders als in konventionellen professionstheoretischen Ansätzen, die von einer technischen Handlungsrationalität der Profession ausgehen, erfordert die reflexive Professionalität das Vermögen und die Bereitschaft, „*Wissen fallspezifisch*

und in je besonderen Kontexten zu mobilisieren, zu generieren und differente Wissensinhalte und Wissensformen reflexiv aufeinander zu beziehen“ (Dewe & Otto 2012a, 215). Dewe (2009a) sieht die Hauptfunktion von Aus- und Fortbildungsangeboten im Erwerb entsprechender Methodenkenntnisse zur *„beruflichen Selbstvergewisserung und Selbstevaluation sozialarbeiterischen Handelns für die und in der beruflichen Praxis“* (ebd., 59), die auf das *„Verstehen, die Interpretation und die Relationierung sozialarbeitsrelevanter Wissens- und Handlungssphären“* (ebd.) abzielen. *„Sozialpädagogische Fachlichkeit und hiermit verbundene sozialpädagogische Haltungen und Kompetenzen“* (Merten & Olk 1999, 978) entwickeln sich im Sinne von ‚integrierten Konzepten sozialpädagogischer Fachlichkeit‘ und beruhen auf einem Bewusstsein dafür, dass professionelles Handeln *„nicht primär „selbstorientiert“, sondern qua kollektiver Orientierung auf die Einhaltung von gesellschaftlichen und institutionellen Sinnstrukturen (Werten) sowie auf die Korrektur defizitären Handlungssinns gerichtet und erst sekundär effizienzorientiert an Tauschwert und Gewinnerorientierung gebunden“* (Dewe & Otto 2011b, 1140) ist. Darüber hinaus beinhaltet das professionelle ExpertInnenhandeln immer auch soziale Kontrollanteile durch exklusive gesellschaftliche Interpretationsmöglichkeiten und -rechte (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1141). Im Studium und in der Fortbildung angesiedelte methodische Elemente sollten nach Dewe (2009a) neben der Beobachtung sozialer Phänomene, dem methodischen Einfühlungsvermögen, der Auseinandersetzung mit individuellen Lebenssituationen und Rahmenbedingungen der AdressatInnen deshalb ganz besonders die folgenden Aspekte beinhalten:

- die Auseinandersetzung mit eigenem Vorwissen und eigenen Vorurteilen gegenüber AdressatInnen oder zu bearbeitenden Problemen,
- die Erschließung und Würdigung der AdressatInnensicht als Basis und im Sinne einer Nichtbevormundung,
- die Anerkennung der Kompetenz der AdressatInnen sowie die Förderung der selbstverantwortlichen Problemlösung,
- die Achtung der AdressatInnen als reflexive Subjekte und nicht als deviante Wesen,
- die Vermeidung voreiliger Generalisierungen und Abstraktionen und stattdessen die Fähigkeit, das Typische am individuellen Fall herauszuarbeiten, und

- die Sensibilität dafür, dass punktuelle Interventionen in das Leben der AdressatInnen einen gravierenden Einschnitt in deren biographischen Verlauf darstellen (vgl. ebd., 59 f.).

Zudem stellen kollegiale Supervision und professionelle Ethik wesentliche Bestandteile des notwendigen professionellen Selbstkontrollsystems dar (vgl. Dewe & Otto 2011b, 1138).

Urban (2004) kommt im Rahmen ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass Ausbildung in das komplexe und oft widersprüchliche Feld der Sozialen Arbeit einführen muss sowie Inhalte und Strukturen darauf ausgerichtet sein müssen, ein Problembewusstsein über die Struktur der Sozialen Arbeit sowie die Rolle der in diesem Feld Beschäftigten zu entwickeln und die Selbstreflexion zu fördern. Mit Blick auf die Komplexität und Vielseitigkeit der Sozialen Arbeit bedeutet dies, dass Ausbildung nicht dem von Studierenden oft gewünschten Erwerb von Klarheit und konkreten Handlungsanleitungen gerecht werden darf. Dies würde eher der „*Lehre einer ‚Rezeptologie‘*“ (ebd., 215) entsprechen, wodurch falsche Erwartungen geweckt und sich kontraproduktive Auswirkung im konkreten professionellen Handeln ergeben würden. Becker-Lenz und Müller (2009, 216) gelangen zu der Erkenntnis, dass die Fähigkeit des Fallverstehens im Sinne einer Offenheit für den Einzelfall sowie einer jeweils individuellen Kontextualisierung wesentliche Aspekte professionellen Handelns sind: Nur so können Autonomie und Integrität der AdressatInnen anerkannt und gestärkt werden. Eine schematische Abarbeitung und einheitliche Interventionsweisen dagegen erkennen nicht die Bedarfe des Einzelfalls an.

Heiner (2004, 152) formuliert auf Basis ihrer Untersuchung, dass eine „*fehlende Reflexion der eigenen Rolle, des damit verbundenen Machtgefälles und der Beziehung zur Klientel*“ sowie ein defizitorientiertes AdressatInnenbild oft mit einer begrenzten oder fehlenden fachlichen Expertise einhergehen. Darüber hinaus ist in diesen Fällen auch ein Mangel an Aushandlungsorientierung, Motivationsförderung und professioneller Beziehungs- und Interaktionsgestaltung festzustellen. Zudem wird der Selbstreflexion des eigenen Handelns eine geringe Bedeutung beigemessen (vgl. ebd.).

In der Erhebung von Otto (1991, 61) bestätigen die Professionellen in den Sozialen Diensten den Bedarf einer „*Systematisierung und Strukturierung des handlungsleitenden Wissens durch eine theoretische Ausbildung*“. Zugleich kon-

statieren sie jedoch ein „*generelles Theoriedefizit*“ (ebd.). Theoretischer Vertiefungsbedarf wird hier in vielfältigen Bereichen identifiziert. Zudem wird explizit der Bedarf an Fortbildungsveranstaltungen und Raum für die Fachlektüre herausgestellt. Diesbezüglich zeigen die Erkenntnisse von Harmsen (2009), dass in der Praxis häufig ein systematischer Ort zur theoretischen Weiterentwicklung und zur Verknüpfung von Theorie und Praxis fehlt. Weiter noch: Der Zugang zu und die Auseinandersetzung mit verschiedenen theoretischen Wissensbeständen wird in der Praxis teilweise sogar verhindert. Anstatt eine solche theoretische Auseinandersetzung und Weiterentwicklung institutionell zu verankern und zu fördern, wird diese zunehmend zu einer „Art Privatvergnügen“ und dadurch für einige Fachkräfte abschreckend, zeitaufwendig und kostspielig (vgl. ebd., 261).

Basis einer reflexiven Professionalität ist es, im Rahmen des Studiums die notwendigen Wissensbestände – im Sinne einer kritischen und selbstreflexionsanregenden Ausbildung – zu erlangen, welche innerhalb der konkreten Berufspraxis eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Anregung erfahren. Die Bedingungen, unter denen sich Veränderungen in den für die Soziale Arbeit qualifizierenden Studiengängen vollziehen, und der Mangel an einer datenbasierten Einschätzung von Auswirkungen derartiger Veränderungen wurden an vorangehender Stelle bereits skizziert (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen). Verschiedenen Untersuchungen zufolge stellen Diplom-SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen den überwiegenden Anteil der Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld, von denen die Mehrheit zuvor ihr Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung³⁷ innerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes geleistet hat (vgl. Otto 1991, 56 und 152). Hierin spiegelt sich die dargelegte Einübung wissenschaftlichen Wissens in der Praxis wider. Wie sich die Einstellungssituation infolge der veränderten Studienstruktur und des Wegfalls des Anerkennungsjahres vielerorts (vgl. DBSH 2013) entwickelt hat, ist derzeit nicht einschätzbar. Otto (1991) konstatiert zudem, dass die Arbeit im Allgemeinen Sozialen Dienst vor allem in der Berufseinstiegsphase erfolgt. Dies hat eine erschwerte Entwicklung arbeitsfeldspezifischer Routinen zufolge, was das professionelle Handeln insgesamt negativ beeinflussen kann. Mit Blick

³⁷ Die Absolvierung eines Berufspraktikums zur staatlichen Anerkennung wird folgend unter der Bezeichnung „Anerkennungsjahr“ zusammengefasst.

auf den Wegfall des Anerkennungsjahres könnten sich diese Probleme noch verschärfen. Damit reflexive Professionalität sich kontinuierlich (weiter-)entwickeln kann, braucht es folglich auch in der Praxis Sozialer Arbeit verlässliche Räume und Rahmenbedingungen. Obgleich Reflexion und Problembewusstsein strukturelle Widersprüche nicht auflösen können, nehmen sie *„eine wichtige Rolle beim fachlichen und verantwortungsvollen Umgang“* (Urban 2004, 200) mit ebendiesen ein und können PraktikerInnen helfen, Widersprüche besser auszuhalten.

3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit

Personal stellt den zentralen Schlüssel bei der Erbringung personenbezogener Dienstleistungen dar (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 273). Müller (2012) führt diesbezüglich aus, dass professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit neben dem professionellen Wissen *„auch und vor allem aus lebendigen Personen“* (ebd., 972) besteht, weswegen professionelle Kompetenz in diesem Verständnis nicht ablösbar ist von der persönlichen Biographie. Vielmehr wird das konkrete Handeln der Professionellen auch durch deren Persönlichkeit sowie durch individuelle Einstellungen, Normen und Werte beeinflusst. Das professionelle Können wird neben dem durch Ausbildung, Reflexion usw. erworbenen Wissen auch durch persönliche Schwächen und Stärken, lebensgeschichtlich erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen geprägt. Darüber hinaus beinhalten Beobachtungs- und Aushandlungsfähigkeit, selbstkritische Reflexion und Offenheit der Professionellen immer auch eine individuelle ethische Haltung (vgl. ebd.). Der Zusammenhang von Persönlichkeit und Professionalität war und ist Betrachtungspunkt verschiedener theoretischer Auseinandersetzungen. Entsprechende Diskurse sind häufig durch kritische Argumente geprägt, da Professionelle in der Lage sein sollen, *„alltägliche Erklärungen und pragmatische Alltagsverständnisse zu überschreiten und gerade nicht auf der Grundlage biographischer Erfahrungen und biographischen Wissens zu handeln“* (Thiersch 1998, 309). Allerdings wird im Rahmen verschiedener Ansätze und Studien immer wieder auf die praktische Untrennbarkeit von Persönlichkeit und Professionalität verwiesen. Becker-Lenz und Müller (2009) führen aus, dass professionelles Handeln nicht allein durch das Wissen über Theorien und Modelle geformt wird, sondern auch *„die Not-*

wendigkeit einer spezifischen Haltung in der Sozialen Arbeit“ (ebd., 199) besteht. Auch wenn konzeptionelle Ansätze, die diese Notwendigkeit berücksichtigen, theoretisch unterschiedlich geprägt sind, so fokussieren sie doch alle *„die Ebene der individuellen Persönlichkeit der Fachkräfte“* (ebd., 200). Kutscher (2002, 1) verweist darauf, dass formale Bestimmungen als normative Grundlagen nicht ausreichen, um Prioritätensetzungen zu erklären. Auf der Handlungsebene nehmen vielmehr auch moralische Orientierungen Einfluss, so dass *„die Bewertung einer Situation letztlich auf der Basis individueller Wahrnehmungen und individueller Wertvorstellungen vorgenommen wird“* (Kutscher 2002, 1). Laut Becker-Lenz und Müller (2009, 210) erfährt vor allem die konkrete Gestaltung des Arbeitsbündnisses eine Prägung durch subjektive Wert- und Normvorstellungen der Professionellen, was gegebenenfalls in einer nicht legitimierten Ausgestaltung von disziplinierenden oder kontrollierenden Verfahrensweisen zum Ausdruck kommen kann.

Ziegler (2011, 75) verweist auf ein Spannungsverhältnis gegenwärtiger wohlfahrtsstaatlicher Veränderungen *„zum klassischen Selbstverständnis und den Deutungsmustern der Professionellen in der Sozialen Arbeit“*. Individuelle Problemlagen stellten bisher *„weniger einen Ausdruck individualpsychologischer, motivationaler oder moralischer Defizite“* (ebd.) dar. Zu beobachten sei jedoch, dass der Aspekt der individuellen Verantwortungsübernahme zunehmend an Bedeutung gewinnt (ebd., 74). Dollinger (2010, 10) arbeitet heraus, dass vor allem im Bereich des Kinderschutzes eine neue Härte anzutreffen ist – oft verbunden mit der Bereitschaft zu einem früheren und intensiveren Eingriff, über dessen Verhältnismäßigkeit sich streiten lässt. Wohlgemeinte Hilfen erscheinen aus dieser Perspektive heraus gesehen oftmals primär dem *„Zwecke der Ordnungserhaltung“* (ebd., 10) zu dienen.

Die Erkenntnisse aus Studien zu dieser Problematik fallen nicht eindeutig aus: In einer Untersuchung von Ziegler (2011) bei Studierenden der Pädagogik wurden z.B. bei rund einem Drittel der Befragten autoritär-punitiv Einstellungen deutlich. Eine Untersuchung von Dollinger (2011) hingegen zeigt eine geringere Ausprägung an punitiven Einstellungen bei Studierenden. Beide Autoren verweisen jedoch darauf, dass der Frage nach sozio-moralischen Haltungen und individuellen Deutungsmustern von Professionellen mit Blick auf die Gestaltung von Interaktionsprozessen und Interventionen eine besondere Beachtung ge-

schenkt werden sollte (vgl. Ziegler 2011, 75) und dass die „Anzeichen einer zunehmenden „Verhärtung“ Sozialer Arbeit“ (Dollinger 2010, 10) ernst zu nehmen sind. Besonders interessant ist, ob die Einstellungen der Professionellen in ähnlicher Weise Veränderung erfahren, wie in der Gesamtbevölkerung (vgl. ausführlich Heitmeyer 2002-2011, Band 1-10) und welche Bedeutung der Hochschulsozialisation bei der Ausprägung und Entwicklung etwaiger Einstellungen zuteilwird (Dollinger 2011, 44). Die von Schütze (1996) als wesentlicher Baustein in einer professionellen Beziehungsgestaltung benannte Unvoreingenommenheit gegenüber den AdressatInnen würde durch solche, beispielhaft skizzierten veränderten Wert- und Normvorstellungen geschwächt.

Heiner (2004) betont, dass Professionalität vor allem auch „Klarheit über die eigene Berufsrolle, als Basis der beruflichen Identität“ (ebd., 38), erfordert. Klarheit bedeutet hier einerseits eine präzise Vorstellung hinsichtlich des Auftrages, der konkreten Aufgaben und entsprechender Verantwortungen. Andererseits bedeutet Klarheit aber auch Aufgaben- und Rollensicherheit – sowohl innerhalb des eigenen Berufsfeldes als auch gegenüber anderen Organisationen und Professionen. Dies impliziert eine hohe Identifikation mit der jeweiligen Organisation sowie den spezifischen Arbeitsinhalten. In entsprechenden Studien zeichnet sich ein solches Maß an Identifikation jedoch bisher nicht ab (vgl. Otto 1991, 180).

Hinsichtlich des anspruchsvollen und durch Komplexität und Unvorhersehbarkeit geprägten Hochrisikoberufs (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) zeigt Urban (2004), dass sozialpädagogische Professionalität ergänzend zu „fachlichem Wissen und methodischem Handlungsrepertoire“ (ebd., 215) etwas erfordert, „was schwer zu fassen ist: eine innere Haltung, ein auf die spezifische sozialpädagogische Herausforderung ausgerichtetes Verantwortungsbewusstsein“ (ebd.). Sie legt dar, dass „die entscheidende Dimension für die Bewältigung der strukturellen Widersprüchlichkeit [...] die Ebene des beruflichen Selbstkonzepts“ (ebd., 191) ist. Auch Poller und Weigel (2010, 57) heben hervor, dass Professionalität neben einem umfangreichen Methodenrepertoire ein reflexives Selbstverständnis der SozialarbeiterInnen postuliert. Urban (2004, 122) verweist zudem darauf, dass die Komplexität und Individualität der Fälle sowie auch die Heterogenität von KooperationspartnerInnen und deren Erwartungen ein berufliches Selbstkonzept voraussetzen, auf das in komplexen und schwierigen Situationen

verlässlich zurückgegriffen werden kann. Das Selbstkonzept der Fachkräfte in den Sozialen Diensten ist daher die Basis für ihr professionelles Handeln. Die Entwicklung des Selbstkonzeptes nimmt folglich eine wichtige Rolle in der beruflichen Qualifizierung ein.

Das professionelle Selbstkonzept prägt neben weiteren Einflussfaktoren das praktische Handeln (vgl. Urban 2004, 121). Es stellt somit eine gravierende Einflussgröße in der praktischen Arbeit dar. Otto (1991, 195) bezeichnet es als einen Indikator für fachliche Kompetenz.

Mit Blick auf das Selbstkonzept von Fachkräften im ASD zeigt die Untersuchung von Urban (2004), dass sich dieses in einer Spannweite zwischen Expertentum und Diskursivität bewegt. Sie führt aus, dass beide Pole als Form von Fachlichkeit zu verstehen sind, jedoch auf eine je unterschiedliche Weise – z.B. hinsichtlich Kontrollausübung, Hilfestellung oder Partizipation – praktisch ausgestaltet werden. Ein expertokratisch orientiertes Selbstkonzept beruht auf der Autonomie sowie Definitions- und Handlungsmacht der Fachkraft. Ein diskursives Selbstkonzept hingegen ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Partnerschaftlichkeit und Kollegialität. Diskursiv gestaltete Aushandlungsprozesse erfordern zudem stets eine fachliche Begründbarkeit professionellen Handelns (vgl. ebd., 123ff.). Das jeweilige Selbstkonzept ist durch individuelle Norm- und Wertvorstellungen geprägt und kann die weiteren Entwicklungen sowie die Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten strukturieren oder einschränken (vgl. ebd., 198). Urban (2004) stellt durch das erarbeitete Denkmodell eine nicht-statische Hilfskonstruktion zur Verfügung, die fließende Übergänge und somit individuelle Konstellationen der einzelnen Aspekte zulässt. Im Rahmen ihrer Untersuchung fand sie heraus, dass das Selbstbild der ASD-Fachkräfte vor allem in der Funktion als ‚HelferIn‘ verortet wird. Gleichzeitig jedoch benennen die Fachkräfte Kontrolle als wesentliche Voraussetzung für wirksamen Kinderschutz (vgl. ebd., 181). Hieraus folgt eine oft einseitige Betrachtung der Funktion Sozialer Arbeit sowie der Selbstdefinition als ‚Helferin‘ und eine „*Ausblendung der eigenen Machtposition als ASD-MitarbeiterIn*“ (Urban 2004, 198). Unter derartigen Vorzeichen primär durch den Hilfedanken geleitet zu werden, birgt das Risiko in sich, die Macht- und Kontrollanteile in diesem Arbeitsfeld zu leugnen. Die Gefahr des Machtmissbrauchs erhöht sich, weswegen ein „*professionelles Selbstbild, das sich unhinterfragt ausschließlich auf die Rolle der HelferIn bezieht, [...] vor*

diesem Hintergrund problematisch“ (ebd.) erscheint. Nach Schütze (1996, 249) kann die einseitige Orientierung am Hilfedanken und eine damit verbundene Ausblendung von Macht- und Kontrollanteilen in Überforderungssituationen dazu führen, dass sich Professionelle entweder als vermeintliches Sprachrohr der AdressatInnen oder als überhöhte Kontrollinstanz des Staates verstehen.

Der Entwicklung eines professionellen Selbstkonzeptes kommt für die Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes aufgrund der beschriebenen Komplexität, Unvorhersehbarkeit und Krisenanfälligkeit sowie der organisationalen Einbettung eine große Relevanz zu. Darüber hinaus ist der Fokus hierauf besonders wichtig, weil die im Rahmen des Jugendhilfebarometers befragten Fachkräfte das unspezifische Profil innerhalb der ASD-Arbeit als herausfordernd und die Identitätsbildung als Fachkraft in diesem Handlungsfeld als schwierig benannt haben (vgl. Seckinger et al. 2008, 12). Beides stellt aber eine wesentliche Voraussetzung für professionelles Handeln dar. Die vorangehend skizzierten ökonomischen, finanziellen und wohlfahrtsstaatlichen Veränderungen und Einflüsse können zudem zu Irritationen im jeweiligen Selbstkonzept führen (vgl. Harmsen 2009, 259). So bestätigt sich der Bedarf, *„das auf den direkten Personenbezug orientierte[s] Selbstkonzept um strategisch-funktionale Kompetenzen“* (Otto 1991, 188) zu erweitern.

3.4 Zusammenfassende Betrachtung

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass sich die in den Feldern der Sozialen Arbeit professionell Tätigen kontinuierlich prekären Balancen gegenübergestellt sehen, welche *„zweifelsohne ein hohes Maß an fachlichem Wissen, Verhandlungs- und Handlungsgeschick und Selbstreflexionsfähigkeit bei der Verarbeitung hochkomplexer Handlungsanforderungen“* (Müller 2012, 969) verlangen und einen hohen Professionalisierungsbedarf aufzeigen (vgl. ebd.). Der Ansatz der reflexiven Professionalität eignet sich in besonderer Weise als ein Entwurf von Professionalität, der in *„der prinzipiellen Unsicherheitssituation der Sozialen Arbeit Orientierung geben und trotzdem die AdressatInnenperspektive im Blick behalten“* (Kutscher 2009, 17) kann.

Soziale Arbeit setzt sich entsprechend der vorangegangenen Ausführungen zum einen für eine gerechtere Verteilung von sozialen Dienstleistungen und Gütern ein und möchte zum anderen die aktive Teilhabe ihrer AdressatInnen sichern

sowie zur Erweiterung von individuellen Handlungsspielräumen beitragen. Zu beachten ist, dass Soziale Arbeit von einem durch professionellen Charakter geprägten „*organisationskulturellen System*“ (Klaetzki, 1993, zitiert nach Müller 2012, 961) abhängig ist, das wiederum von sozialstaatlichen Rahmenbedingungen erheblich beeinflusst wird (vgl. Müller 2012, 961). Wie deutlich gemacht wurde (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse), können neue Priorisierungen unter Umständen dazu führen, dass „*die Ermöglichung von Mündigkeit und Autonomie sowie die Realisierung einer eigenen Vorstellung von gutem Leben für die AdressatInnen Sozialer Arbeit*“ (Kutscher 2009, 16) ökonomischen Zielen untergeordnet werden. Folglich stellt sich die Frage, ob die Definition davon, was dieses „gute Leben“ ausmacht, in den Händen der AdressatInnen verbleibt oder durch Professionelle vorgegeben wird. Hieraus ergeben sich Fragen an das Selbstverständnis der Profession sowie der professionell Tätigen und möglicherweise auch Verunsicherungen dahingehend, inwieweit sie sich mit diesen Entwicklungen einverstanden erklären oder den vermeintlichen Handlungszwängen eine „*eigene Logik und Normativität*“ (Kutscher 2009, 16) entgegensetzen. Die professionell Tätigen sind dabei in professionelle Organisationen eingebunden, die über eine praktische Ideologie, das heißt eine gemeinsame Weltsicht – also normative Vorstellungen – verfügen, durch die das professionelle Handeln geprägt wird sowie Sinn und Struktur der Handlung gestaltet werden (vgl. Klaetzki 1998, 63f., zitiert nach Müller 2012, 969). In einem solchen Verständnis tragen professionelle Ideologien zu professionellen Handlungsweisen bei (vgl. ebd.) und müssen deshalb auch in der Forschung in besonderer Weise in den Blick genommen werden. Dies vor allem, da „*das Handeln im beruflichen Alltag sich häufig eher an Organisationsinteressen und weniger an der Ermöglichung eines guten und selbstbestimmten Lebens für die AdressatInnen ausrichtet*“ (Kutscher 2009, 17).

Im Sinne einer reflexiven Professionalität sind die professionell Tätigen gefordert, immer wieder ihre eigene Position, wohlfahrtsstaatliche und institutionelle Veränderungen und entsprechende Priorisierungen sowie Erwartungen und Anforderungen an sowie vor allem auch den Umgang mit den AdressatInnen – z.B. hinsichtlich wichtiger Aspekte wie Eigenverantwortung und Aktivierung – abzuwägen und miteinander zu diskutieren, um so „*zwischen Gesellschaft, Institutio-*

nen und AdressatInnen eine kritische gesellschaftliche Instanz sein“ (Kutscher 2009, 18) zu können.

Die im Handlungsfeld der Sozialen Dienste der Jugendämter skizzierten Herausforderungen und Spannungsfelder (vgl. 2.6 Zusammenfassende Betrachtung) zeigen auf, dass es eines theoretischen Überbaus bedarf, anhand dessen sich professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit ausrichten lässt. Der Ansatz der reflexiven Professionalität ist auf Grundlage der vorangegangenen Ausführungen am besten geeignet, den angestrebten Orientierungs- und Vergewisserungsrahmen für eine professionelle Soziale Arbeit zu bieten. Entsprechend der aufgezeigten Beeinflussung der professionellen Handlungssituation durch wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse, individuelle Professionalisierungsprozesse und Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und Reflexion sowie individuelle biographische Prägungen und Wertvorstellungen der professionellen Fachkräfte wird der Bedarf einer handlungsfeldbezogenen, differenzierten empirischen Betrachtung³⁸ deutlich.

Aufbauend auf den handlungsfeldbezogenen und professionstheoretischen Hintergrundannahmen ergibt sich die Frage, wie sich der Stand der Profession Soziale Arbeit hinsichtlich der im Ansatz der reflexiven Professionalität skizzierten Kernaspekte professionellen Handelns unter den sich wandelnden Bedingungen innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter genau gestaltet. Als Kernelemente einer so verstandenen reflexiven Professionalität werden die Aspekte

- einer individuellen Kontextualisierung und Relationierung,
- einer grundsätzlichen Offenheit und Wertschätzung gegenüber den AdressatInnen, ihrer Lebenssituation und ihren eigenen Entwicklungsperspektiven,
- der Partizipation und Diskursivität, die vor allem auf individuelle Unterstützungsangebote, Perspektivenerweiterung und Entscheidungsautonomie abzielen,
- der Handlungssicherheit der Professionellen,
- der professionellen Autonomie als wesentlicher Aspekt professionellen Handelns sowie

³⁸ Ein solcher Bedarf wird auch von verschiedenen Autoren benannt (vgl. z.B. Helsper et al. 2000; Dewe 2009a; Dewe & Otto 2011a).

- der systematischen Analyse und Reflexion des eigenen Handelns als Gradmesser für Professionalität angesehen.

4. Methodik der Untersuchung

Im zweiten Kapitel wurde aufgezeigt, dass die Soziale Arbeit innerhalb der Sozialen Dienste der Jugendämter durch vielseitige Herausforderungen und Spannungsfelder gekennzeichnet ist. Hierbei wurde deutlich, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen vielseitige Anforderungen an eine professionelle Soziale Arbeit stellen, die es unter Bezugnahme auf Theorien Sozialer Arbeit professionell umzusetzen gilt. Die gestiegene mediale, gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit sowie sich ändernde wohlfahrtsstaatliche Leitbilder und Konzepte beeinflussen die Soziale Arbeit in diesem Kontext erheblich. In der Folge lassen sich veränderte Priorisierungen innerhalb der Jugendämter, zunehmende Belastung und Verunsicherung bei den Professionellen und – in Reaktion darauf – die Entwicklung von Absicherungs- und Kontrollmechanismen erkennen. Diese Entwicklungen erzeugen verschiedene Dilemmata. Die Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter sind kontinuierlich mit diesen Dilemmata konfrontiert und müssen sie professionell bewältigen. Begünstigt durch die skizzierten Einflüsse und Veränderungen zeigt sich beispielsweise, dass das Bild, das die Professionellen von ihren AdressatInnen haben, stark variieren und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen – aus dieser Perspektive betrachtet – eher partnerschaftlich oder eher expertokratisch ausgestaltet sein kann. Zudem gehen mit der für die Sozialen Dienste der Jugendämter charakteristischen doppelten Aufgabenstellung und dem damit verbundenen Wächteramt Eingriffsbefugnisse in die Lebenswelt der AdressatInnen einher, die eine hohe Sensibilität und unterschiedliche Rechtfertigungsnotwendigkeiten und -verpflichtungen beinhalten. Aufgezeigt wurde, dass insgesamt verstärkte Ängstlichkeit und Unsicherheit bestehen. Unterschiedliche sozio-moralische Einstellungen und individuelle Erfahrungen prägen das professionelle Handeln. Zudem wirken sich organisationale Strukturen und Regelwerke sowie veränderte managerielle Logiken auf die professionelle Praxis, die Gestaltungsmöglichkeiten der Professionellen und die Zusammenarbeit mit AdressatInnen und KooperationspartnerInnen aus. Folglich stellt sich die Frage, wie Professionalität in diesem Arbeitsfeld ausgestaltet beziehungsweise an welchen theoretischen Grundlagen diese ausgerichtet werden kann. Auf Basis der vorangehenden Ausarbeitungen wurde aufgezeigt, dass ein solcher professionstheoretischer Überbau ein wesentliches

Element einer professionellen Sozialen Arbeit darstellt. Solche theoretischen Grundlagen dienen der professionellen Vergewisserung und bieten zudem einen Orientierungs- und Reflexionsrahmen für die Ausübung professioneller Praxis. Um den komplexen und oft widersprüchlichen Anforderungen an Soziale Arbeit gerecht zu werden, stellt sich die Frage, welcher professionstheoretische Ansatz dem hiermit verbundenen Wesen Sozialer Arbeit am ehesten gerecht wird. In diesem Zusammenhang konnte aufgezeigt werden, dass sich der Ansatz der reflexiven Professionalität auf eine besondere Weise als professionstheoretischer Überbau eignet. Dieser greift die spezifischen Charakteristika Sozialer Arbeit entsprechend auf und ermöglicht so eine theoretische Analyse dessen, was professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit auszeichnet. Der Ansatz der reflexiven Professionalität wurde vor diesem Hintergrund als theoretischer Bezugsrahmen zur Auseinandersetzung mit den skizzierten Spannungsfeldern in den Sozialen Diensten der Jugendämter ausgewählt. Durch die Wahl dieses Bezugsrahmens ergibt sich die Möglichkeit zu untersuchen, ob Soziale Arbeit in dem betrachteten Kontext ‚professionell‘ gestaltet wird und ob die im Ansatz der reflexiven Professionalität als Gradmesser professionellen Handelns beschriebenen Aspekte verwirklicht werden.

Aufbauend auf der erfolgten multidimensionalen analytischen und theoretischen Rekonstruktion der Besonderheiten professioneller Sozialer Arbeit allgemein und im Feld der Sozialen Dienste der Jugendämter im Besonderen wird im Rahmen einer empirischen Untersuchung der Frage nachgegangen, ob und inwieweit die aus dem Ansatz der reflexiven Professionalität hervorgehenden Anforderungen an professionelles sozialarbeiterisches Handeln auch in der Praxis Sozialer Arbeit zum Ausdruck kommen. Hierbei stehen gemäß den vorangehenden Ausführungen vor allem die AdressatInnenorientierung im Sinne von Ermächtigung und Perspektivenerweiterung sowie mögliche Zusammenhänge mit professionellen Einstellungen, berufsbiographischen, arbeitssituationsbezogenen und organisationalen Aspekten im Fokus der Untersuchung.

Beruhend auf dem zugrundeliegenden Forschungsinteresse (vgl. 4.1 Vorbereitung der Untersuchung) werden im Folgenden die nun weiter zu konkretisierenden Hypothesen der vorliegenden Arbeit vorgestellt und die Forschungsfragen erschlossen (vgl. 4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen). Ausgerichtet an

diesen konzeptionellen Vorüberlegungen wird die Gestaltung des weiteren Forschungsprozesses skizziert: Abgestimmt auf die angestrebten Erkenntnisse und Forschungsziele wird zunächst die Auswahl des Untersuchungsdesigns erläutert (vgl. 4.1.2 Erhebungsmethode und Erhebungsdesign), das Forschungsvorhaben theoretisch untermauert (vgl. 4.1.3 Theoretischer Bezugsrahmen und Konzeptualisierung) sowie anschließend die Entwicklung geeigneter Messinstrumente vorgenommen (vgl. 4.1.5 Messung von sozialen Sachverhalten: Entwicklung des Messinstrumentes) (vgl. vertiefend Schaffer 2002, 45 und 47).

Wie in der Forschungspraxis vielfach Realität, gestaltete sich der Forschungsprozess iterativ und die einzelnen Teilschritte erfolgten ineinander verzahnt.³⁹ Im Interesse einer besseren Nachvollziehbarkeit orientieren sich die folgenden Ausführungen an den Prozessschritten der Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung. Im fünften Kapitel schließt sich die Datenanalyse, -interpretation und -diskussion an.

4.1 Vorbereitung der Untersuchung

Micheel (2010, 20) benennt „*die Theorie, die Datenerhebung und die Datenanalyse*“ als die „*drei wichtigsten Aspekte der sozialwissenschaftlichen Praxis*“. Diese stellen die Basis für „*das wissenschaftliche Verstehen der Welt*“ (ebd.) dar. Ziel empirischer Sozialforschung ist es, innerhalb der sozialen Realität Regelmäßigkeiten zu entdecken, durch Forschung entschlüsselbare Muster beobachtbar zu machen und auf dieser Grundlage Erklärungsansätze abzuleiten (vgl. ebd.). Das kollektive Verhalten vieler Individuen und hieraus resultierende Regelmäßigkeiten bilden das Erkenntnisinteresse empirischer Untersuchungen. Diese zielen darauf ab, Aussagen über die „*Wahrscheinlichkeiten für das Auftreten einer Wirkung unter bestimmten Bedingungen*“ (Micheel 2010, 22) zu treffen. Zur Annäherung an das jeweilige Erkenntnisinteresse sind die Exploration, Be-

³⁹ Im Rahmen theoretischer Ausführungen werden Forschungsprozesse häufig als lineare, hierarchisch aufgebaute Schrittabfolge dargestellt. Eine grobe Vorstellung vom Projektlauf muss bereits bei der Konkretisierung des Forschungsvorhabens gegeben sein. Die einzelnen Teilschritte des Forschungsprozesses werden jedoch durch eine kontinuierliche Reflexion begleitet und – wenn nötig – werden Korrekturen vorgenommen. Folglich dient eine solche Prozessplanung vor allem als Strukturierungs- und Orientierungshilfe, erfordert jedoch eine fortlaufende individuelle Anpassung (vgl. Micheel 2010, 15; Kromrey 2009, 70 und 102).

schreibung und Erklärung sozialer Sachverhalte (vgl. Micheel 2010, 11) vorzunehmen.⁴⁰

In Bezug auf die vorliegende Arbeit bedeutet dies, innerhalb der sozialen Realität – also der sozialen Praxis – sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Fachkräfte der Sozialen Dienste der Jugendämter Regelmäßigkeiten hinsichtlich reflexiver Professionalität zu entdecken, Muster zu erkennen und hierauf bezogene Erklärungsansätze abzuleiten.

In Abgrenzung zur idiographisch-induktiven Sozialforschung folgt diese Arbeit dem nomothetisch-deduktiven Ansatz⁴¹. Dieser zielt darauf ab, „*allgemein gültige Regel- bzw. Gesetzmäßigkeiten aufzufinden und zu formulieren*“ (Micheel 2010, 29). Hierzu werden allgemeine, logisch oder theoretisch erwartete Gesetzmäßigkeiten anhand von empirischen Beobachtungen überprüft (vgl. Micheel 2010, 29f.). Ziel der durchgeführten Untersuchung ist es also, allgemeingültige Regelmäßigkeiten zu entdecken, zu erklären und zu diskutieren. Als Basis hierfür werden auf Grundlage der bisherigen Ausführungen spezifische und überprüfbare Hypothesen über Sachverhalte entwickelt (vgl. 4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen), um im Rahmen einer systematischen Überprüfung Erkenntnisse zu möglichen Gründen für die untersuchten Sachverhalte zu erlangen und hieran ausgerichtet mögliche Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge aufzuzeigen (vgl. ebd.). Die vorliegende Arbeit fokussiert also zunächst darauf, die Sozialen Dienste der Jugendämter hinsichtlich der zugrunde liegenden Fragestellungen explorativ zu erfassen und zu beschreiben. Anschließend wird auf Grundlage der formulierten Hypothesen die Erklärung sich im empirischen Datenmaterial abzeichnender Sachverhalte angestrebt.

4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen

Der Beginn eines jeden Forschungsprozesses ist durch die Formulierung von Forschungsfragen gekennzeichnet, die im gesamten Untersuchungsprozess als

⁴⁰ Micheel (2010) verweist darauf, dass häufig keine klare Trennschärfe zwischen explorativen und beschreibenden Studien vorliegt und Komplexität und Iteration von Forschungsprozessen dazu führen, dass „*Exploration, Beschreibung und Erklärung sinnvollerweise sehr oft wechselseitig miteinander kombiniert*“ (ebd., 11) werden.

⁴¹ Innerhalb der Sozialwissenschaft finden sich häufig die Kombinationen nomothetisch-deduktiv (in der Regel quantitative Sozialforschung) und idiographisch-induktiv (in der Regel qualitative Sozialforschung). Es sind aber auch andere Kombinationen möglich (vgl. Micheel 2010, 31).

Orientierungsinstrument im Sinne eines „Roten Fadens“ fungieren (vgl. Kromrey 2009, 67).⁴² Die leitende Fragestellung dieser Arbeit lautet: Wie gestaltet sich der aktuelle Stand der Profession Soziale Arbeit im Feld der Sozialen Dienste des Jugendamtes hinsichtlich ausgewählter Kernaspekte der reflexiven Professionalität? Von besonderem Erkenntnisinteresse sind basierend auf den handlungsfeldspezifischen Herausforderungen und den professionstheoretischen Grundlagen die AdressatInnenbilder der Professionellen sowie die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen. Unter Berücksichtigung der vorangehenden Ausführungen (vgl. insbesondere 3.3 Prägung der professionellen Situation; 3.4 Zusammenfassende Betrachtung) werden AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen im Hinblick auf mögliche Zusammenhänge mit personalen und organisationalen Aspekten untersucht. Außerdem wird überprüft, ob und in welcher Weise sie in einem Zusammenhang mit dem Selbstkonzept der Professionellen stehen.

Als Gerüst für die Operationalisierung⁴³ der theoretisch entwickelten Leitfrage gelten die folgenden Vorüberlegungen:

- Über welche AdressatInnenbilder verfügen die Professionellen in den Sozialen Diensten des Jugendamtes?
- In welcher Verbindung stehen diese zu deren Persönlichkeitsmerkmalen, deren individuellen Einstellungen und deren individueller beruflicher Biographie und Situation?
- In welcher Verbindung steht deren Vorstellung von der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen zu der jeweiligen Organisationskultur?
- Über welches professionelle Selbstkonzept verfügen die Professionellen in diesem Bereich?

⁴² Die Entwicklung der Fragestellungen ist z.B. davon abhängig, ob das Forschungsthema durch Eindeutigkeit und Begrenztheit, geringe Konkretion oder hohe Komplexität gekennzeichnet ist (vgl. vertiefend Micheel 2010, 15; Kromrey 2009, 67). Sie erfolgt in engem Bezug zu den handlungsfeldbezogenen und professionstheoretischen Auseinandersetzungen.

⁴³ Operationalisierung bezeichnet die Verknüpfung von sprachlichen Zeichen mit Sachverhalten. Sie stellt einen notwendigen Übersetzungsvorgang in Forschungsoperationen dar. Dabei sind die Vorgehensweisen und Forschungsoperationen anzugeben, mit deren Hilfe erfahrbar wird, ob und in welchem Maß der mit dem Begriff bezeichnete Sachverhalt in der Realität vorliegt (vgl. Kromrey 2009, 173; mehr zu Operationalisierung unter 4.1.4 Operationalisierung und Indikatorenbildung).

Der leitenden Fragestellung liegen drei Hypothesen⁴⁴ zugrunde. Diese werden weiter operationalisiert, um so eine Annäherung an die jeweilige Hypothese und eine spätere Bearbeitung der leitenden Fragestellung vornehmen zu können.⁴⁵

Hypothese 1: Das AdressatInnenbild der Professionellen in den Sozialen Diensten steht in enger Verbindung zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen und individuellen Einstellungen und wird zudem durch soziodemographische Aspekte, die individuelle berufliche Entwicklung und aktuelle Arbeitssituation beeinflusst.

Im Rahmen der vorangehenden Ausarbeitung wurde verdeutlicht, dass professionelles Handeln neben dem erworbenen Fachwissen durch die persönliche Biographie, individuelle Erfahrungen und Wertvorstellungen der Fachkräfte geprägt wird: Skizziert wurde hinsichtlich der Herausforderungen in diesem Arbeitsfeld unter anderem, dass eine erhöhte Ängstlichkeit zu einer stärkeren Gewichtung sozio-moralischer Aspekte gegenüber fachlicher Fundierung sowie einem Wunsch nach Sanktionierung und Disziplinierung führen kann (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Darüber hinaus wurde aufgezeigt, dass die Gestaltung des Arbeitssettings sowie möglicher Hausbesuche (vgl. 2.4.1 Auftragsklärung, Arbeitssetting und Motivation zur Zusammenarbeit; 2.4.3 Organisationale und personale Einflüsse auf die Zusammenarbeit mit AdressatInnen) durch die Einstellung der Fachkräfte Beeinflussung erfahren und sich diese auch auf die Gestaltung von Kooperationsbeziehungen auswirken kann (vgl. 2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen).

Im Rahmen der professionstheoretischen Ausarbeitung wurde herausgestellt, dass die Biographie der Fachkräfte sowie deren ethische Haltungen professionelles Handeln prägen (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) und eine intensive Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und Positionen (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) als Vorbereitung auf die professionelle Tätigkeit erforderlich ist. Zudem wurde aufgezeigt, dass individuelle Professionalisierungsprozesse, berufliche Rahmenbedingungen und die persönliche Identifikation mit der Instituti-

⁴⁴ Eine Hypothese meint „eine Vermutung über einen Zusammenhang von mindestens zwei Sachverhalten“ (Kromrey 2009, 42). Gebildete Hypothesen müssen sich auf den gleichen Gegenstandsbereich beziehen und dürfen sich nicht gegenseitig ausschließen oder widersprechen (vgl. Kromrey 2009, 44; Atteslander 2008).

⁴⁵ Eine Übersicht zur Herleitung der Hypothesen befindet sich im separaten Anhang unter 1.1.

on und dem Auftrag das Handeln im Einzelfall beeinflussen können (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse).

Vor diesem Hintergrund werden für die erste Hypothese folgende Fragestellungen formuliert:

- Welches AdressatInnenbild haben die Professionellen? Wie beurteilen sie die Entwicklungs- und Wachstumspotentiale der AdressatInnen, die Verantwortung der AdressatInnen für die aktuelle Situation sowie deren Motivation zur Veränderung?
- Wie gestalten die Professionellen die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen?
- Über welche Persönlichkeitsmerkmale verfügen die Professionellen in den Sozialen Diensten?
- Über welche grundlegenden Einstellungen verfügen die Professionellen in den Sozialen Diensten?
- Welche soziodemographischen und berufsbiographischen individuellen Voraussetzungen weisen die SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten auf? Wie gestaltet sich ihre gegenwärtige berufliche Situation? Wie schätzen sie ihre Perspektive in diesem Handlungsfeld ein? Inwiefern identifizieren sie sich mit ihrem Auftrag innerhalb der Sozialen Dienste?

Hypothese 2: Die Organisationskultur prägt die AdressatInnenbilder sowie die Zusammenarbeit der Professionellen mit den AdressatInnen und spiegelt sich hierin wider.

Mit Blick auf das Arbeitsfeld der Sozialen Dienste wurde in den vorangehenden Darstellungen herausgearbeitet, dass das organisationale Regelwerk die Gestaltung der Eingangssituation beeinflusst (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) und dass die Beteiligungsoptionen von MitarbeiterInnen auch Auswirkungen auf die Partizipation der AdressatInnen haben können (vgl. 2.4.3 Organisationale und personale Einflüsse auf die Zusammenarbeit mit AdressatInnen). Ebenso wurden Auswirkungen interner Haltungen gegenüber KooperationspartnerInnen sowie personeller Veränderungen auf die Gestaltung von Kooperationsbeziehungen betrachtet (vgl. 2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen). Zudem wurden Folgen organisationaler Veränderun-

gen (z.B. Standardisierungen) skizziert und Gefahren einer neuen und möglicherweise de-professionalisierenden Priorisierung (z.B. hinsichtlich finanzieller Ressourcen gegenüber fachlichen Einschätzungen) aufgezeigt (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken).

Die professionstheoretischen Ausarbeitungen zeigen, dass die Professionellen immer in Relation zur Organisation einerseits und zu den AdressatInnen andererseits agieren (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse). Hieraus ergibt sich ein Spannungsfeld, einerseits loyal gegenüber der Organisation zu sein und sich andererseits gleichzeitig fachlich fundiert und ausgerichtet am jeweiligen Auftrag für die AdressatInnen einzusetzen und dabei eine professionelle Balance herzustellen. Zudem wurde der Zusammenhang von professioneller Ideologie der Organisation und individuellem Handeln der Fachkräfte dargestellt. Mögliche Auswirkungen der Dienstleistungsorientierung auf das professionelle Handeln und mögliche Veränderungen im Selbstverständnis wurden ebenfalls aufgezeigt (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). Professionelle Autonomie sowie entsprechende Handlungs- und Entscheidungsspielräume wurden als wesentliche Voraussetzungen professioneller Sozialer Arbeit identifiziert. Überdies wurden Risiken und Folgen der Einschränkung oder Bedrohung derartiger Spielräume durch managerielle Logiken herausgearbeitet (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse).

Auf dieser Grundlage werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit die Beteiligung der MitarbeiterInnen, deren Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie die kollegiale Zusammenarbeit als Aspekte der Organisationskultur betrachtet und folgende Fragestellungen formuliert:

- Was kennzeichnet die Organisationskultur hinsichtlich der Beteiligung der MitarbeiterInnen?
- Welche Handlungs- und Entscheidungsspielräume bestehen für die MitarbeiterInnen?
- Wie gestaltet sich die kollegiale Zusammenarbeit?

Hypothese 3: Der Umgang mit den im Feld der Sozialen Dienste immanenten Machtasymmetrien ist auf Seiten der Professionellen durch den Einsatz von

Macht gekennzeichnet. Deren professionelles Selbstkonzept orientiert sich überwiegend an deren Expertentum. Hierdurch werden die jeweiligen AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen beeinflusst. Dies wird vor allem bei der Arbeit im Kinderschutzkontext deutlich.

Mit Blick auf das Arbeitsfeld der Sozialen Dienste wurden die in der Sozialen Arbeit allgegenwärtigen Machtasymmetrien zwischen Fachkräften und AdressatInnen dargestellt, Gefahren hinsichtlich des Umgangs mit dieser Machtposition sowie das Spannungsfeld zwischen staatlichem Normalisierungsauftrag und individueller Hilfeleistung aufgezeigt (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Weiter wurde der Bedarf einer kontinuierlichen und reflexiven Auseinandersetzung mit dem Aspekt der Macht erörtert (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung).

Im Rahmen der professionstheoretischen Diskussionen wurden das Agieren Sozialer Arbeit an der Schnittstelle zwischen Individuum und Gesellschaft sowie hieraus resultierende Anforderungen an das professionelle Handeln erläutert (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse). Der Einfluss sozialarbeiterischer Interventionen auf die Lebenssituation der AdressatInnen wurde aufgezeigt (vgl. 3.2.1 Professionelle Handlungskompetenz; 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse). Zudem wurde der Bedarf einer stetigen Reflexion und Neuausrichtung der individuell vorhandenen Machtverhältnisse (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) als Grundlage für Professionalität dargelegt und die Bedeutung diskursiver Wissensverwendung im Rahmen eines reflexiven Professionalisierungsverständnisses und in Abgrenzung zu eher expertokratisch und autoritär orientierten, konventionellen Professionsverständnissen (vgl. 3.2.2 Wissen und Können von Professionellen in der Sozialen Arbeit; 3.2.3 Reflexivität) herausgearbeitet. Schließlich wurden Gefahren, welche mit einer Ausblendung von Machtanteilen verknüpft sind (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit), erläutert. Die Bedeutung des professionellen Selbstkonzeptes als wesentliche Grundlage für Professionalität sowie die mit der Entwicklung dieses Selbstkonzeptes verbundenen Herausforderungen wurden skizziert.

Für diese Hypothese wurde die folgende Fragestellung formuliert:

Wie gestaltet sich das professionelle Selbstkonzept der Professionellen in den Sozialen Diensten?

Bei der Klärung dieser Hypothese werden

- der Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien,
- die Fähigkeit zur fachlichen Positionierung und
- das Bewusstsein für Reflexionsbedarfe und Begründungsnotwendigkeiten berührt.

Zudem erfolgt eine Auseinandersetzung hinsichtlich der Relevanz dieser Aspekte für die Arbeit im Kinderschutzkontext.

Die formulierten Fragen werden im weiteren Forschungsprozess operationalisiert und differenziert in Indikatoren abgebildet (vgl. 4.1.4 Operationalisierung und Indikatorenbildung). Die Grundlagen hierfür werden im Rahmen der Konzeptualisierung (vgl. 4.1.3 Theoretischer Bezugsrahmen und Konzeptualisierung) geschaffen.

4.1.2 Erhebungsmethode und Erhebungsdesign

Auf Basis der bisherigen Überlegungen erfolgt die Entscheidung, welche Erhebungsmethode und welches Erhebungsdesign für die Auseinandersetzung mit den formulierten Fragestellungen geeignet sind (vgl. Micheel 2010, 17). Die vorliegende Untersuchung zielt primär auf eine Quantifizierung der Erhebungsdaten, also eine Übersetzung in Zahlenwerte ab (vgl. Schaffer 2002, 46). Die formulierten zentralen Untersuchungsfragen (vgl. 4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen) dienen dabei im Sinne einer deduktiven, „*Gesetzmäßigkeiten testende[n, Ergänzung V.K.] und festlegende[n, Ergänzung V.K.]*“ (ebd.) Forschungslogik der Überprüfung von Hypothesen (vgl. ebd.). Im Interesse aussagekräftiger Erkenntnisse wird hierzu eine umfangreiche Stichprobe angestrebt. Hierauf aufbauend empfiehlt sich eine quantitative Untersuchung mit standardisierten Erhebungsinstrumenten, welche mit dem Ziel, eine Momentaufnahme abzubilden, als Querschnittsstudie gestaltet wird.

Bei der durchgeführten Untersuchung handelt es sich also um einen Survey – eine Erhebung in Form einer Befragung. Die Untersuchung bezieht sich gemäß den bisherigen Ausführungen auf einen inhaltlich und räumlich klar abgegrenzten

Teilbereich. Die vorliegende Untersuchung dient der Grundlagenforschung mit mittlerer Reichweite (vgl. Atteslander 2008, 30).

Aufbauend auf dieser grundsätzlichen methodischen Ausrichtung stellte sich die Frage, in welcher Weise die bestmögliche Kontaktaufnahme zur Zielgruppe und realistische Durchführung der Befragung möglich sind. Die Arbeitsorganisation innerhalb der Sozialen Dienste erfolgt mittlerweile überwiegend computergestützt. Folglich sind die MitarbeiterInnen gut elektronisch erreichbar, weswegen die Form der Online-Befragung geeignet erschien. Durch die Möglichkeit zur konkreten und gezielten Kontaktaufnahme wurde ein größerer Rücklauf als bei klassischen schriftlichen Befragungen erhofft. Diese Erhebungsmethode generiert zudem kaum Erhebungskosten und reduziert für die spätere Datenanalyse Eingabefehler (vgl. Micheel 2010, 93; Atteslander 2008, 156ff.).⁴⁶

4.1.3 Theoretischer Bezugsrahmen und Konzeptualisierung

Um die auf Grundlage der vorangehenden theoretischen Auseinandersetzung formulierten Forschungsfragen für das Forschungsprojekt nutzen zu können, müssen sie systematisch aufbereitet werden. Hierzu müssen sie in Bezug zu wissenschaftlichen Theorien gesetzt und auf dieser Grundlage ggf. überarbeitet und konkretisiert werden (vgl. Micheel 2010, 16). Bezogen auf die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit dient die Auseinandersetzung mit dem Handlungsfeld der Sozialen Dienste der Jugendämter (vgl. 2. Kapitel) der Entwicklung entsprechender Anknüpfungspunkte für die eingangs formulierten Hypothesen und Fragestellungen. Darüber hinaus erfolgt die theoretische Rahmung des Forschungsvorhabens durch professionstheoretische Grundlagen und hier vor allem durch den Ansatz der reflexiven Professionalität (vgl. 3. Kapitel). Im Rahmen der Konzeptualisierung erfolgt deshalb die Definition und Abgrenzung von genutzten Begriffen. Hierzu werden bereits existierende theoretische Konzepte und Erklärungsansätze herangezogen (vgl. Micheel 2010, 38ff.). Über die skizzierten handlungsfeldbezogenen und professionstheoretischen Aspekte hinaus werden für die Konzeptualisierung dieser Untersuchung Grundlagen der Persönlichkeitstheorie und Einstellungsforschung, der Organisationstheorie, der Machttheorie

⁴⁶ Da jedoch Ungewissheit zu den Erfahrungen mit Onlinebefragungen bestand, war dies Gegenstand der telefonischen und persönlichen Gespräche – vor allem auch hinsichtlich notwendiger Voraussetzungen (Internetzugang, E-Mail-Adressen usw.).

sowie zum professionellen Selbstkonzept herangezogen. Diese theoretischen Grundlagen werden mit Blick auf die leitende Fragestellung im Folgenden näher erläutert.

4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung

Die systematische Erforschung von Persönlichkeit und Persönlichkeitsdimensionen steht seit mehreren Jahrzehnten im Fokus von theoretischen Annäherungen und Auseinandersetzungen (vgl. z.B. Andresen 2001; Satow 2011; Pervin 2000).⁴⁷ Angestrebt wurde zunächst, grundlegende Persönlichkeitsdimensionen zu erfassen, um darauf aufbauend die Persönlichkeit von Individuen vergleichen zu können (vgl. Laux 2003). Persönlichkeit ist nach Eysenck (1970) als *„die mehr oder weniger stabile und dauerhafte Organisation des Charakters, Temperaments, Intellekts“* (ebd., 2) zu verstehen und bezeichnet folglich ein *„einzigartiges und relativ stabiles Muster von Verhaltensstilen, Denkprozessen und Emotionen einer Person“* (Weinert 2004, 131). Um eine Vergleichbarkeit derartiger Muster zu ermöglichen, ist es erforderlich, Persönlichkeit durch wenige Eigenschaften zu beschreiben. Im Kontext dieser Forschungsinteressen entwickelten sich nahezu parallel zwei verschiedene Ansätze: Im Rahmen des sogenannten ‚lexikalischen Ansatzes‘ nach Allport und Odbert (1936) erfolgte eine Analyse aller personenbeschreibenden Adjektive,⁴⁸ welche im Rahmen verschiedener Verfahren auf fünf Faktoren reduziert wurden (vgl. Asendorpf 2011, 51ff.). Annähernd zeitgleich entwickelte sich der differentiell-klinische Ansatz der Persönlichkeitsforschung. Aufbauend auf den Arbeiten von Eysenck (1947) erweiterten McCrae und Costa (1985) den ursprünglichen (zunächst zwei und dann drei Dimensionen umfassenden) Ansatz um zwei weitere Dimensionen (vgl. Pervin 2000, 257ff.; Gerlitz & Schupp 2005, 11). Beide Ansätze, der lexikalische und der differentiell-klinische, stimmen in vielen Punkten inhaltlich überein, weshalb sie zu *„einem einheitlichen Konzept der Persönlichkeitsforschung zusammengefasst“* (Gerlitz & Schupp 2005, 11) wurden.

⁴⁷ Zur Geschichte der Persönlichkeitspsychologie und den sie kennzeichnenden Paradigmen siehe Asendorpf 2011.

⁴⁸ In der englischen Sprache brachte diese Analyse zunächst 1.800 Worte hervor, welche in weiteren Verfahren auf insgesamt 100 Begriffe und schließlich im Rahmen der Faktorenanalyse auf fünf Faktoren reduziert wurden. Lexikalische Analysen in Deutschland ergaben ebenfalls diese fünf Faktoren. Bei nicht-germanischen Sprachen zeigen sich demgegenüber deutliche Unterschiede (vgl. Asendorpf 2011, 54; Weinert 2004).

Dieser integrierte Ansatz firmiert unter der Bezeichnung der „Big five-Theorie“⁴⁹. Diese „*Theorie der fünf wesentlichsten Persönlichkeitsfaktoren*“ (Weinert 2004, 149) ermöglicht die Erschließung von zentralen Persönlichkeitsmerkmalen. Jede der im Folgenden skizzierten fünf Dimensionen beinhaltet jeweils sechs einzelne Facetten, welche eine detailliertere Beschreibung ermöglichen.

Neurotizismus beschreibt ein hohes Maß an Ängstlichkeit, Nervosität, Labilität und Gefühlsschwankungen. Personen mit stark ausgeprägtem Neurotizismus sind häufig launisch, empfindlich, depressiv und reizbar. Die Spannbreite des Neurotizismus reicht von stabil bis labil/ängstlich (vgl. Satow 2011, 3; Asendorpf 2011, 54). Nach Ostendorf und Angleitner (2004) bedeutet Neurotizismus auch, in stressigen Situationen leicht aus dem Gleichgewicht zu geraten und insgesamt besorgt und unruhig zu sein. Es besteht eine Neigung zu unrealistischen Ideen, seelischem Leid, exzessiven Bedürfnissen und Gelüsten sowie eine mangelnde Anpassungsfähigkeit (vgl. Pervin 2000, 255). Den Gegenpol zum Neurotizismus bildet die emotionale Stabilität.⁵⁰ Die sechs Facetten des Neurotizismus sind: Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit (vgl. Ostendorf & Angleitner 2004, 39).

Extraversion meint eine Neigung zur Ausgelassenheit und Heiterkeit. Menschen mit einer stark ausgeprägten Extraversion besitzen Qualitäten als *„guter Unterhalter und werden meist als freundlich und abenteuerlustig wahrgenommen“* (vgl. Ostendorf & Angleitner 2004, 40). Ihnen fällt es leicht, soziale Kontakte zu knüpfen und aus sich „heraus zu gehen“. In dieser Dimension werden die Quantität und Intensität zwischenmenschlicher Interaktion sowie der Grad der Aktivität und die Fähigkeit zur Freude bewertet (vgl. Pervin 2000, 255). Extravertierte Menschen suchen Gesellschaft und können ihren Gefühlen gut Ausdruck verleihen (vgl. Asendorpf 2011, 54). Die sechs Facetten der Extraversion sind: Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn, Herzlichkeit, Geselligkeit und Durchsetzungsfähigkeit (vgl. ebd., 39ff.).

Offenheit für Erfahrungen meint die Eigenschaft, neuen Ideen und Veränderungen des Alltags gegenüber aufgeschlossen zu sein und vielseitiges Interesse zu

⁴⁹ Die fünf Dimensionen werden folglich auch abgekürzt als „Big-five“.

⁵⁰ Aktuelle theoretische Auseinandersetzungen greifen verstärkt auf die Bezeichnung der emotionalen Stabilität zurück (vgl. z.B. Riemann 2006, 24).

zeigen. Bewertet wird das eigenständige Suchen und die Beurteilung von neuen Erfahrungen. Auch die Toleranz und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Unbekannten werden betrachtet (vgl. Pervin 2000, 255ff.). Menschen mit einer großen Offenheit für neue Erfahrungen verfügen über eine hohe Wertschätzung diesen gegenüber und streben nach Abwechslung. Sie sind häufig kreativ und fantasievoll und haben ein großes Interesse an kulturellen und öffentlichen Ereignissen. Zudem sind sie wissbegierig und treffen unabhängige Entscheidungen (vgl. Borkenau & Ostendorf 1993). Die sechs Facetten der Offenheit für neue Erfahrungen sind: Offenheit für Fantasie, Ästhetik, Gefühle, Handlungen, Ideen und Offenheit gegenüber Norm- und Wertesystemen (vgl. Muck 2003, 445).

Verträglichkeit bedeutet, anderen entgegenkommen und sich anpassen zu können, Konfrontation vermeiden und Übereinstimmung mit dem Gegenüber erreichen zu wollen. Bewertet werden Qualität und Gestaltung zwischenmenschlicher Orientierungen. Die Spannbreite reicht von Mitgefühl bis Feindseligkeit und betrachtet sowohl Gedanken und Gefühle als auch Taten (vgl. Pervin 2000, 255). Menschen mit hoher Verträglichkeit weisen nach Borkenau und Ostendorf (1993, 45) altruistische und wohlwollende Wesenszüge auf. Sie sind verständnisvoll und mitfühlend. Darüber hinaus verfügen sie über ein hohes Maß an Vertrauen und sind kooperationsfähig. Gleichzeitig sind sie nachgiebig und haben ein extremes Harmoniebedürfnis. Die sechs Facetten der Verträglichkeit sind: Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit und Gutherzigkeit.

Gewissenhaftigkeit meint, sich der Verantwortung der eigenen Aufgaben und Handlungen bewusst zu sein, zielstrebig und entschlossen auf Ziele hin zu arbeiten. Bewertet wird das Maß an Organisationsfähigkeit, Motivation und Ausdauer – besonders mit Blick auf zielgerichtetes Handeln. Pervin (2000, 255) führt weiter aus, dass hierdurch der Unterschied zwischen zuverlässigen, sehr genauen Menschen einerseits und nachlässigen, schlampigen Menschen andererseits abgebildet werden kann. Gewissenhafte Menschen sind nach Borkenau und Ostendorf (1993) pünktlich, penibel und ehrgeizig. Sie arbeiten hart und diszipliniert. Die sechs Facetten der Gewissenhaftigkeit sind: Kompetenz, Ord-

nungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit.

In den vergangenen Jahrzehnten ist eine Reihe an Fragebogeninstrumenten zur Erfassung dieser „Big five“ der Persönlichkeitstheorie, also zur Erfassung zentraler Persönlichkeitsdimensionen, entstanden (vgl. ausführlich Gerlitz & Schupp 2005). Diese verschiedenen Erhebungsinstrumente können sowohl im Rahmen von Beobachterbewertungen als auch durch Selbsteinschätzungen eingesetzt werden. Weinert (2004, 131f.) sieht deutliche Nachteile der Selbsteinschätzung. Pervin (2000, 206) hingegen weist darauf hin, dass nach Erkenntnis verschiedener Untersuchungen die Selbst- und Fremdbeurteilung wesentliche Übereinstimmungen aufweisen und das Instrument somit auch zur Selbsteinschätzung geeignet ist.

Die Ursprungsfassung des sogenannten NEO Personality Inventory Revised (NEO-PI-R) von McCrae und Costa enthält insgesamt 240 Items. Dieses Inventar setzt sich aus jeweils acht Items zu den jeweils sechs Facetten der fünf Dimensionen zusammen. McCrae und Costa (1992) haben zudem eine Kurzsкала zur Messung der fünf Persönlichkeitsdimensionen – das sogenannte NEO-Five-Factor-Inventory (NEO-FFI) – erstellt. Die deutsche Fassung erarbeiteten Borkenau und Ostendorf (1993). Ihre Version umfasst 60 Items.

Im Rahmen der Erweiterungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) überprüften Gerlitz und Schupp (2005, 5) einige Kurzsкаlen und entwickelten ein weiteres und erheblich verkürztes Instrument zur Erfassung der „Big five“: das BFI-SOEP, auch bezeichnet als BFI-S. Dieses Instrument umfasst insgesamt 15 Items – also jeweils drei Items pro Dimension, wovon bei vier Items ein Negativ-Item enthalten ist. Ausführliche Untersuchungen ergaben einen hohen internen Zusammenhang zwischen den verwendeten Items. Das gesamte Instrument erwies sich als eine nützliche und aussagekräftige Kurzsкаla (vgl. ebd., 24).

Trotz verschiedener kritischer Aspekte zum Ansatz der „Big-five“, wie z.B. eine zu geringe Anzahl von Dimensionen (vgl. vertiefend Weinert 2004, 132f.), oder der kontrovers diskutierten Frage, ob Persönlichkeit als festes und unveränderbares Konstrukt zu verstehen ist oder sich infolge sozialer Prägungen verändert (vgl. Asendorpf 2011, 137 ff.), stellt dieser Ansatz „eines der am besten bewährten Modelle der Persönlichkeitsforschung“ (Riemann 2006, 24) dar. Im Bereich

der Persönlichkeits- und Organisationspsychologie belegen zudem verschiedene Untersuchungen eine enge Verbindung zwischen Persönlichkeit und Leistung, Arbeitszufriedenheit, Karriereverlauf und weiteren berufsbezogenen Aspekten (vgl. Weinert 2004, 132f.).

Der Ansatz der „Big-five“ eignet sich folglich besonders gut, um einen Eindruck über die Ausprägung dieser grundlegenden Persönlichkeitsmerkmale bei SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten der Jugendämter zu erhalten und mögliche Zusammenhänge zu AdressatInnenbildern und professionellen Einstellungen zu erkennen. Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, diese verschiedenen Zusammenhänge zu erfassen. Die Persönlichkeitsmerkmale der SozialarbeiterInnen stellen dabei lediglich einen Aspekt dar, weswegen mit Blick auf den Umfang und die erforderliche Bearbeitungszeit in der vorliegenden Arbeit das Kurzinstrument von Gerlitz und Schupp (2005) – der BFI-S – Verwendung findet.

4.1.3.2 Einstellungsforschung

Einstellungen sind „*positive oder negative (wertende) Haltungen gegenüber Objekten, Menschen oder Ereignissen*“ (Weinert 2004, 176) – also individualtypische Bewertungen im Bereich von positiv bis negativ (vgl. Asendorpf 2011, 21). Einstellungen sind als soziale Schemata zu verstehen, die „*evaluatives Wissen einer Person über ein Einstellungsobjekt*“ (Wänke & Bohner 2006, 404) repräsentieren. Einstellungen beeinflussen das Denken, Fühlen und Handeln. Der Ursprung der Einstellungsforschung geht in die 1920er Jahre zurück und zielte vor allem darauf ab, Einstellungen gegenüber Minderheiten zu erfassen (vgl. ebd.). Ein Ziel der Einstellungsforschung war es, aus den jeweiligen Einstellungen der Menschen zu erwartendes Verhalten ableiten zu können. Die Befunde zu einem solchen kausalen Zusammenhang von Einstellung und Verhalten sind jedoch eher vage (vgl. Wänke & Bohner 2006, 404f.). Eine entsprechende Ableitung von tatsächlichem Verhalten ist deswegen eher schwierig (vgl. Asendorpf 2011, 22). Einzelne Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Entstehung von Einstellungen auf genetische Komponenten zurückgeht oder als Nebenprodukt von genetisch bedingten Persönlichkeitsmerkmalen angesehen werden kann. Überwiegend wird jedoch von einem Erwerb der Einstellungen ausgegangen (vgl. ebd., 405). Entwickelte Einstellungen können unterschiedlich stabil und veränderungsresistent sein (vgl. ebd., 405). Sie sind in besonderem Maße kon-

textabhängig und beeinflussen das Verhalten in Organisationen und Arbeitsbezügen wesentlich (vgl. Weinert 2004, 176).

Einstellungen übernehmen im Rahmen von Interaktionen eine sicherheitsspendende Funktion, indem das Gegenüber bestimmten Schemata zugeordnet und hierdurch die Verarbeitung neuer Informationen erleichtert wird (vgl. Wänke & Bohner 2006, 305). Menschen haben das Bedürfnis, „*Konsistenz zwischen ihren Einstellungen einerseits und zwischen ihren Einstellungen und ihrem Verhalten andererseits herzustellen, um sich stimmig zu fühlen und um auch nach außen stimmig zu wirken*“ (Weinert 2004, 176). Jedes Gefühl von Inkonsistenz wird hierbei als unangenehm empfunden, weswegen Menschen danach streben, diese Dissonanz zu beheben. In der Folge werden Implikationen, welche die eigenen Einstellungen bestätigen und unterstützen, eher wahrgenommen als solche, die diese infrage stellen (vgl. Wänke & Bohner 2006, 40). Einstellungskonformen Informationen wird demnach eine höhere Bedeutung beigemessen und die WahrnehmungsfILTER werden entsprechend sensibel in diese Richtung justiert.

Petersen und Six-Materna (2006, 431) verweisen darauf, dass soziale Kategorisierungsprozesse, die auf Grundlage individueller Einstellungen oder politischer oder religiöser Zugehörigkeit erfolgen, immer auch mit der Zuschreibung konkreter Motive, Fähigkeiten und Charakteristika einhergehen, die mit dieser Gruppe in Verbindung gebracht werden. Eine solche Kategorisierung dient zum einen der Orientierung innerhalb komplexer Systeme und Strukturen. Zum anderen beinhaltet sie jedoch unweigerlich einen Informationsverlust und damit verbunden auch die Gefahr von Fehleinschätzungen. Hierdurch werden die Prozesse der Aufmerksamkeit, der Informationsverarbeitung, der Informationsinterpretation sowie der Schlussfolgerung geprägt und es zeigt sich ein „*kognitive[r]/s, Ergänzung V.K.] Bias*“ (Petersen & Six-Materna 2006, 432) im Sinne einer selektiven Informationssuche. Wie im Rahmen verschiedener Untersuchungen deutlich wurde, haben solche Kategorisierungen auch Einfluss auf das jeweilige Gegenüber, was sich zum einen im Phänomen der „*self-fulfilling prophecy*“ (Merton, 1948) als auch im Phänomen des „*stereotype threat*“ (Steele, 1997) widerspiegelt (vgl. Petersen & Six-Materna 2006, 433). Anders als bei dem Ansatz der „*self-fulfilling prophecy*“ sind sich bei Letzterem die jeweils stereotypisierten Personen über die ihnen entgegengebrachte Erwartung bewusst. Die Angst, diese

zu erfüllen, sorgt für eine erhöhte Aktivität, was zu Leistungsminderung führen kann. Beide Phänomene können folglich das Auftreten des erwarteten Verhaltens begünstigen (vgl. ebd., 434), hierdurch die Einstellungen bestätigen und die Sensibilität für Aspekte, die diese Einstellungen nicht bestätigen könnten, weiter reduzieren. In der Folge von Stereotypbildung können Vorurteile entstehen (vgl. Otten 2006). In einem solchen Prozess geht der Blick auf den einzelnen Menschen zunehmend verloren und eine hiermit verbundene Gefahr der Entsubjektivierung schreitet voran (vgl. vertiefend Lüders 2007, 185 ff.).

Voneinander zu unterscheiden sind explizite oder implizite Einstellungen. Explizite Einstellungen sind solche, die bewusst und artikulierbar sind. Implizite Einstellungen hingegen sind solche, die „*nicht auf bewussten Inhalten beruhen bzw. selbst nicht bewusst sein müssen*“ (Wänke & Bohner 2006, 407). Infolgedessen ist die Erfassung dieser impliziten Einstellungen, die das Verhalten ebenfalls beeinflussen, schwierig (vgl. Asendorpf 2011, 22). Zudem spielt bei der Erfassung von Einstellungen im Allgemeinen die Frage der „sozialen Erwünschtheit“⁵¹ von Antworten eine besondere Rolle.

Vor diesem Hintergrund kommt der Betrachtung expliziter und impliziter Einstellungen in der Forschung eine relativ hohe Aufmerksamkeit und Bedeutung zu. Traditionell wird im Bereich der Einstellungsforschung mit standardisierten Selbsteinschätzungen im Sinne von Ratingskalen gearbeitet, welche bei umfangreichen Einstellungen zusammengefasst werden können. In den vergangenen Jahren kommen vor allem mit Blick auf implizite Einstellungen solche Untersuchungsmethoden zum Einsatz, bei denen die Reaktion auf ein Einstellungsobjekt⁵² gemessen wird und Reaktionsunterschiede als Indikator für Unterschiede in den Einstellungen gelten. Hierbei handelt es sich um sogenannte reaktionsbasierte indirekte Verfahren (vgl. Wänke & Bohner 2006, 408; Asendorpf 2011, 22).

⁵¹ Soziale Erwünschtheit im Antwortverhalten bezeichnet das Bemühen der Befragten, bei Untersuchungen ein möglichst positives Bild von sich zu vermitteln. Negative Eigenschaften werden deswegen eher nicht zum Ausdruck gebracht (vgl. Werth & Strack 2006, 307). Raab-Steiner und Benesch (2008, 60) verweisen aber darauf, dass kein Konsens in der Frage besteht, „*was erstrebenswerte Eigenschaften*“ (ebd.) und in der Folge erstrebenswerte und sozial erwünschte Antworten sind.

⁵² Dies meint das sogenannte affektive Priming (vgl. hierzu Asendorpf 2011, 22).

Wie bereits aufgezeigt wurde (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit), gewinnen Fragen von Disziplin, Autorität, Härte und Zwang in der Sozialen Arbeit an Aufmerksamkeit (vgl. Ziegler 2011, 75). Rigide Normierungen werden zunehmend als Orientierungshilfe für professionelles Handeln herangezogen und organisationale Routinen und Werthaltungen mit teilweise punitiven Tendenzen sind zu beobachten (Dollinger 2010, 8.). Vor diesem Hintergrund sollen im Rahmen der vorliegenden Arbeit insbesondere solche Einstellungen erschlossen werden, die als besonders relevant für die Soziale Arbeit – und hier besonders im Feld der Sozialen Dienste der Jugendämter – anzusehen sind.

Zunächst ist dies der Aspekt der Punitivität, der nach Dollinger (2010) „den Kern des professionellen Selbstverständnisses berührt“ (ebd., 8). Die Frage nach der Zunahme punitiver Einstellungen muss empirisch untersucht werden (vgl. Oelkers und Ziegler 2009, 38). Punitivität lässt sich in drei Ebenen unterteilen: Punitivität im engeren Sinne beschreibt die Forderung von Bestrafung. Im weiteren Sinne bezieht sie sich auf die Befürwortung von Bestrafung und im noch weiteren Sinne auf Prozesse der Dramatisierung und Skandalisierung in diesem Kontext (vgl. Dollinger 2010, 8).

Eng verbunden mit Punitivität ist die Einstellung zu Disziplinierung, also zu Vorstellungen von Anpassung und Normkonformität. Ziegler (2011) zeigt in seiner Untersuchung, dass Studierende der Erziehungswissenschaften einer stärkeren Orientierung an Disziplinierung eine besondere Bedeutung beimessen (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). Gerade im Kontext der Individualisierung von Verantwortung kann disziplinierenden Effekten eine besondere Relevanz zukommen (vgl. ebd.). Ein weiterer zu betrachtender Aspekt ist der Autoritarismus, da hiermit eine starke Orientierung an hierarchischen Strukturen sowie eine Bereitschaft, andere Menschen abzuwerten, einhergeht. Autoritarismus wird vor allem auf intrapersonale Aspekte zurückgeführt (vgl. Otten 2006, 441) und steht in enger Verbindung zu Vorurteilen gegenüber sozialen Minderheiten (Six 2006, 68). Autoritäre Einstellungen können die Folge von Verunsicherungen und Überforderungen sein. Sie begünstigen „stereotyphaftes Denken und sozialdiskriminierende Ver-

haltensweisen“ (Petersen 2008, 168). In diesem Zusammenhang wird auf die sogenannte Autoritarismusskala von Österreich (1974; 1993) zurückgegriffen. Diese beinhaltet die Aspekte der Rigidität und des Dogmatismus. Unter diesen beiden Facetten wird die starre Orientierung an festgelegten Verhaltensmustern, mit dem Ziel, hierdurch angstverursachende oder verunsichernde Situationen zu vermeiden, verstanden. Zudem geht hiermit eine Ablehnung von Neuerungen und Veränderungen sowie Unbekanntem einher.

Schließlich wird anknüpfend an das Ziel Sozialer Arbeit, soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen und die Teilhabechancen ihrer AdressatInnen zu erhöhen, der Aspekt der Solidarität in den Blick genommen.

Die Erfragung der Einstellungen erfolgt – trotz der skizzierten methodischen Kritik diesen gegenüber – anhand von Ratingskalen. Zudem sind Retrospektivfragen enthalten, obgleich diese eine „gewisse Erinnerungsproblematik“ beinhalten können (vgl. Schaffer 2002, 48; Raab-Steiner & Benesch 2008, 51). In der Entwicklung von Items wird auf verschiedene, bereits existierende Messinstrumente zurückgegriffen (vgl. 4.1.5 Messung von sozialen Sachverhalten: Entwicklung des Messinstrumentes).

4.1.3.3 Organisationskultur

Soziale Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter ist innerhalb der kommunalen Gebietskörperschaften verortet. Entsprechend der vorangehenden Ausführungen (vgl. insbesondere 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken; 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse) wurden diese im Verlauf der beiden letzten Jahrzehnte erheblich durch managerielle Einflüsse und Veränderungen geprägt. Infolge dieser Veränderungsprozesse kommt organisationstheoretischen Auseinandersetzungen in Bezug auf die Sozialen Dienste der Jugendämter eine große Aufmerksamkeit zu (vgl. z.B. Merchel 2012b; Otto & Ziegler 2011; Merchel 2012d).

Organisationen im Allgemeinen sind gekennzeichnet durch ihre Zielgerichtetheit im Sinne von Individualzielen, Zielen für die Organisation und Zielen der Organisation. Organisationen sind offene soziale Systeme, die *„keine >>seelenlosen<< Gebilde sind, sondern aus Menschen mit eigenständigen Zielen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen bestehen“* (Vahs 2005, 12) und durch wechselseitige

Beziehungen gekennzeichnet sind. Weiter charakterisieren formale Strukturen, also organisatorische Regeln und ein formalisiertes Beziehungsgefüge, die Organisationen (vgl. Vahs 2005, 11f.)⁵³.

Folglich handelt es sich bei Organisationen um zielgerichtete, formal strukturierte, soziale Gebilde, in denen es darum geht, Handlungsroutinen für die konkreten und typischen Organisationsaufgaben und dort angesiedelte Alltagsprobleme zu entwickeln. Diese wiederum werden durch die dahinter liegende Organisationskultur geprägt und beeinflusst (vgl. Schein 1995; Mohr & Ziegler 2012a, 22).

Die Organisationskulturforschung war vor allem in den 1980er Jahren präsent. Die organisationstheoretischen Auseinandersetzungen mit dem Kulturbegriff sind vielfältig und werden zum Teil kontrovers geführt. Häufig wird im Kontext organisationstheoretischer Annäherungen und Ausarbeitungen unterschieden in „Metaphernansätze“ und „Variablenansätze“ (vgl. vertiefend Neubauer 2003, 19ff.), die sich hinsichtlich des Verständnisses von ‚Kultur‘ unterscheiden. Die Metaphernansätze verstehen Organisationen als solche Kulturen, die nur von „InsiderInnen“ verstanden und interpretiert werden können. Im Verständnis der Variablenansätze hingegen stellen Organisationen ein soziokulturelles System dar, das durch verschiedene Variablen geprägt wird. Die Organisationskultur ist als eine dieser Variablen (neben z.B. Führung, Struktur) zu verstehen und kann als *„übergreifender normativer Leim betrachtet [werden, Ergänzung V.K.], der die Organisation zusammenhält“* (Neubauer 2003, 17). Organisationskultur in diesem Verständnis kann verschiedene Wirkungen und Funktionen haben (z.B. bezüglich Motivation und Identifikation) – unterliegt gleichzeitig aber ebenfalls verschiedenen Beeinflussungen und ist somit veränderbar. Folglich liegt ein besonderes Interesse darin, den Zusammenhang zwischen diesen verschiedenen Variablen in den Blick zu nehmen, was vor allem durch funktionalistische Ansätze angestrebt wird (vgl. Neubauer 2003, 20). Vor diesem Hintergrund kann Organisationskultur als ein *„identitätsprägende[n][r, Ergänzung V.K.] Werte- und Normkern einer Organisation“* (Walter-Busch 2008, 95) angesehen werden.

Ein wesentlicher Ansatz im Kontext der Organisationskulturforschung ist das Kultur-Ebenen-Modell nach Schein (1985). Hierbei stehen nicht die explizit de-

⁵³ Im Rahmen dieser Arbeit können keine vertiefenden Einblicke in organisationstheoretische und -psychologische Grundlagen gegeben werden. Hierzu eignen sich z.B. Vahs 2005; Weinert 2004; Kirchler 2008, Kauffeld 2011.

klarierten Werte im Fokus der organisationskulturellen Auseinandersetzungen, sondern vielmehr die Muster organisationsspezifischer Annahmen, welche den Visionen und Strategien, aber auch den offiziellen Leitbildern zugrunde liegen (vgl. Walter-Busch 2008, 95). Schein (1992) definiert Organisationskultur als *„ein Muster gemeinsam geteilter Grundannahmen, das eine gegebene Gruppe zur Bewältigung der Probleme der externen Anpassung und der inneren Integration erfunden, entdeckt oder entwickelt hat – und das gut genug funktioniert hat, um es als gültig anzusehen, und das deshalb neuen Mitgliedern zu vermitteln ist, damit sie in der richtigen Weise diese Probleme wahrnehmen, denken und fühlen“* (ebd., 12). Eine hieran angelehnte aber weiter differenzierte Definition geht auf Neubauer (2003) zurück. Organisationskultur ist demnach *„die Gesamtheit gemeinsam geteilter Grundannahmen, Werthaltungen und Orientierungsmuster, die von den Menschen in einer Organisation zur Bewältigung der Probleme der äußeren Anpassung und der inneren Integration entwickelt wurden und die sich nach gemeinsamer Überzeugung so bewährt haben, dass sie an neue Mitglieder weiterzugeben sind, damit diese in der richtigen Weise wahrnehmen, denken, fühlen und handeln“* (ebd., 22). In diesem Verständnis geteilte Überzeugungen ermöglichen den Organisationsmitgliedern eine Abgrenzung gegenüber Nicht-Organisationsmitgliedern (vgl. Kauffeld, Wesemann & Lehmann-Willenbrock 2008, 42).

Das Verständnis und die Entwicklung der Organisationskultur wird nach Schein (1995, 21ff.) beeinflusst durch

- wiederkehrende interaktionistische Verhaltensweisen,
- Verhaltensregeln und Gruppennormen,
- offizielle Philosophie und Ideologie im Umgang mit MitarbeiterInnen und KundInnen,
- Spielregeln und stillschweigend akzeptierte ‚Überlebensregeln‘ in der Organisation,
- Denkgewohnheiten und kognitive Rahmung,
- Klima und Umgangsformen intern und extern,
- Talente und besondere Fähigkeiten im Umgang mit besonderen Herausforderungen,
- gemeinsame Interpretation und Bewertung von Ereignissen,

- bekundete Prinzipien und Werte.

Organisationskultur ist schließlich gekennzeichnet durch die strukturelle Stabilität sowie die Integration dieser verschiedenen Aspekte zu einem großen Ganzen.

Hierauf aufbauend unterscheidet Schein (1995) in seinem Modell drei Ebenen von Kultur, die durch eine unterschiedliche Sichtbarkeit gekennzeichnet sind. Dies sind die Ebenen der

- Artefakte: Verhaltensregeln, Rituale und Strukturen, die leicht sichtbar und erfassbar sind
- Werte: Moralische und normative Anker, die in bestimmten Situationen das Verhalten der Gruppenmitglieder leiten (vgl. dazu auch Neubauer 2003, 63)
- Grundannahmen: Diese bilden sich als Ergebnis eines erfolgreichen und an gemeinsamen Werten orientierten Verhaltens. Diese sind unbewusste „*kulturelle Selbstverständlichkeiten*“ (ebd., 60), die nicht hinterfragt werden.

Diese drei verschiedenen Ebenen prägen die Organisationskultur. Angestrebt wird, dass diese organisationskulturellen Prägungen nach einer Phase der organisationalen Sozialisation auch von neuen Gruppenmitgliedern weitergetragen werden (vgl. Neubauer 2003, 61ff.). Zudem steht die Organisationskultur in großer Abhängigkeit zum Führungsverhalten: Die Führungskräfte wirken stilbildend und nehmen eine Modellfunktion ein (vgl. ebd., 113ff.).

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass sich mithilfe von Organisationskulturen Verfahrensabläufe routinisieren, nicht-formalisierte Bereiche regeln und Komplexität reduzieren lassen (vgl. Mohr & Ziegler 2012a, 23). Damit tragen sie „zur Bewältigung von Ungewissheiten und Widersprüchlichkeiten sowie zur Handlungsentlastung der Mitarbeitenden bei“ (ebd., 22). Gleichzeitig jedoch prägen beziehungsweise beeinflussen Organisationskulturen auch die Arbeitsmotivation der MitarbeiterInnen, stehen in Zusammenhang zu deren Stresserleben und können Personalfluktuaton einerseits vorbeugen, andererseits aber auch begünstigen. Einige Untersuchungen zeigen eine enge Verbindung von Organisationskultur und individuellen Einstellungen und Deutungsmustern. Vor allem eine Kongruenz zwischen den Werten der MitarbeiterInnen und den in der Organisation gelebten und vermittelten Werten führt zu einer größeren Arbeitszufriedenheit und einer stärkeren Bindung und Identifikation mit der Organisation (vgl. Neubauer 2003, 97). Kauffeld et al. (2008, 44) beschreiben darüber hinaus

die Abgrenzung gegenüber anderen Organisationen, die Stabilitätsförderung des Systems und die verhaltensbezogenen Orientierungsmöglichkeiten als wesentliche Funktionen von Organisationskulturen.

Mohr und Ziegler (2012a, 23) gehen davon aus, dass Organisationskulturen auch den Umgang mit AdressatInnen prägen. Demnach lassen sich Unterschiede zwischen verschiedenen Einrichtungen erkennen. Die Untersuchungsergebnisse der Autoren deuten auf eine erhebliche „*Wirkungsmächtigkeit von Organisationskulturen*“ (ebd., 25) hin. Im Kontext dieser Untersuchungen kristallisiert sich ein Zusammenhang zwischen der „*responsibilisierend-disziplinierende[n], Ergänzung V.K.] Problemdeutung*⁵⁴“ (ebd., 24) der Professionellen und der Organisationskultur sowie dem kollegialen Verständnis heraus. Dieses Problemdeutungsmuster wird zudem durch ungünstige organisationale Rahmenbedingungen beeinflusst (vgl. ebd., 27). Mit Blick hierauf gehen Mohr und Ziegler (2012a) davon aus, dass „*das Organisationskulturen zugrunde liegende Wertefundament an die Mitarbeitenden weitergegeben wird und vermutlich handlungspraktisch wirksam ist*“ (ebd., 29). Deutlich wird die Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit dem organisationalen und individuellen Arbeits- und Problemverständnis (vgl. ebd.) sowie zur näheren Betrachtung dieser skizzierten handlungspraktischen Übertragung organisationskultureller Phänomene auf die HelferInnen-AdressatInnen-Ebene im Sinne einer professionellen Weiterentwicklung.

Im Rahmen organisationskultureller Untersuchungen stellt es sich als schwierig heraus, diese zum Teil unbewussten Aspekte empirisch zu erfassen (vgl. vertiefend Neubauer 2003). Bezugnehmend auf die skizzierten, die Organisationskultur prägenden Aspekte bezieht sich die vorliegende Arbeit auf die Bereiche

- Beteiligung der MitarbeiterInnen,
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie
- kollegiale Zusammenarbeit.

Diese Aspekte beruhen in der Regel auf formalen Regeln, erfahren jedoch darüber hinaus weitere organisationskulturelle Prägungen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die Einschätzungen der Professionellen und der Zusammen-

⁵⁴ Dieses Problemdeutungsmuster wird dort auch „*rdP*“ (Mohr & Ziegler 2012a, 24) genannt.

hang zwischen diesen drei Aspekten und den AdressatInnenbildern sowie der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen.

4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen

Machttheoretische Aspekte bestimmten in den 1970er Jahren vielseitige fachtheoretische Diskurse innerhalb der Sozialen Arbeit. In den vergangenen Jahrzehnten sind diese Diskurse jedoch etwas in den Hintergrund geraten (vgl. Kraus & Krieger 2011, 9). Die theoretische Auseinandersetzung ist durch eine Vielzahl von Konzepten mit zum Teil divergierenden Positionen gekennzeichnet. Aus diesen Diskursen ergeben sich unterschiedliche Konsequenzen hinsichtlich der Entstehung, den Wirkungen und dem Einsatz von Macht. Hierdurch wird einerseits die vorhandene Mannigfaltigkeit von machttheoretischen Auseinandersetzungen deutlich – gleichzeitig jedoch ergibt sich eine besondere Schwierigkeit, konsensfähige Positionen aufzuzeigen (vgl. von Bernstorff 2013, 2; Das Wirtschaftslexikon 2011; Kraus & Krieger 2011, 11ff.). Unabhängig von voneinander abweichenden Definitionen ist Macht kein *„absolutes, substantielles, sondern ein relatives, relationales Phänomen“* (Das Wirtschaftslexikon 2011, 3), das immer von den *„involvierten Personen, den Charakteristika der Beziehungen, den Dynamiken der Interaktion sowie [...] den Spezifika des Kontextes“* (ebd.) abhängig ist. Im Kontext von Sozialer Arbeit weckt Macht häufig negative Assoziationen und es wird übersehen, *„dass Macht von Menschen gemacht wird, dass sie in sozialen Prozessen unvermeidlich entsteht, wo immer Regeln geschaffen, Kompetenzen verteilt, Abhängigkeiten arrangiert und ausgewählten Rollenträgern ein Anspruch auf bestimmte Rechte und Ressourcen zugesprochen wird“* (Kraus & Krieger 2011, 9). In der Folge existieren keine *„machtsterilen Verhältnisse“* (Popitz 1992, 272). Charakteristisches Merkmal von Macht ist, dass sie eine Relation zwischen verschiedenen Beteiligten darstellt. Sie existiert vor allem dadurch, dass die Beteiligten aufeinander angewiesen sind und die Ausgestaltung der Macht durch verschiedene Machtquellen beeinflusst wird (vgl. Kraus & Krieger 2011, 10). Zu unterscheiden sind strukturelle (an Positionen gebundene Kompetenzen) und personelle (an Personen geknüpfte Aspekte wie Wissen und Auftreten) Machtquellen. Vor allem utilitaristische Ansätze stellen die Verfügung über Ressourcen als Grundlage von Macht heraus, da hierdurch Machtausübung erst ermöglicht wird. Unabdingbare Voraussetzung für die Rea-

lisierung von Macht ist zudem die Anerkennung von Unter- und Überordnungsverhältnissen, die sich z.B. aus der Autorität eines Amtes im Sinne von Positionsmacht ergeben (vgl. Das Wirtschaftslexikon 2011, 2). Dies ist im Kontext der hier untersuchten Sozialen Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes besonders bedeutsam (vgl. 2.3 Auftrag des Jugendamtes). Bedacht werden muss zudem, dass Organisationen „*in ein komplexes internes und externes Geflecht aus Machtbeziehungen eingebettet*“ (Das Wirtschaftslexikon 2011, 3) sind und der alltägliche Ablauf innerhalb dieser Organisationen erheblich von der jeweiligen Organisationskultur hinsichtlich des Umgangs mit Macht beeinflusst wird (vgl. von Bernstorff 2013, 9). Die Macht der einzelnen Akteure beziehungsweise das Ausmaß ihrer Macht ist durch Ressourcen gekennzeichnet, die von ihnen kontrolliert werden, sowie durch die Kontrolle von Kommunikationswegen und Informationen, die Umsetzung von Organisationsregeln und spezifisches Wissen. Ungleich verteilte Machtressourcen führen vor diesem Hintergrund zur Entstehung von Asymmetrien, welche unterschiedlich stark ausgeprägte Machtkämpfe zur Folge haben können (vgl. ebd., 10).

Kraus und Krieger (2011, 10) regen an, von Machtbalancen und von „*Mächtigeren und Mindermächtigeren*“ (ebd.) zu sprechen. Sie zeigen auf, dass Macht in der Praxis Sozialer Arbeit als ein Faktum angesehen werden muss, welches nur selten in Form ausbalancierter Machtverhältnisse zum Tragen kommt. Bommes und Scherr (2012, 274) formulieren in diesem Zusammenhang, dass sich Soziale Arbeit dahingehend von alltäglicher reziproker Hilfe unterscheidet, als dass sie „*als Interaktion auf der zeitlichen und sozialen Asymmetrierung von Hilfe und Hilfebedürftigkeit*“ (ebd., 274) basiert. In der Folge sind SozialarbeiterInnen mit „*Deutungs-, Definitions- und Entscheidungsmacht*“ (ebd.) ausgestattet und die Interaktion ist – auch wenn eine Relativierung durch Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der AdressatInnen erfolgt – immer auch eine machtförmige Interaktion (vgl. ebd.). SozialarbeiterInnen kommt in diesem Kontext eine Position zu, welche den AdressatInnen in Situationen der Hilfebedürftigkeit und Überforderung Handlungsfähigkeit ermöglicht oder zumindest ermöglichen soll (vgl. Österreich 1993, 11). Nach Kraus und Krieger (2011) erwarten AdressatInnen Sozialer Arbeit von den jeweiligen Fachkräften ein „Mehr an Kompetenz“. Dies erfordert einen professionellen, verantwortungsvollen und reflexiven Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (vgl. ebd., 10ff.).

Kessl (2011, 37) sieht einen besonderen Bedarf darin, die Quellen der Macht genau zu hinterfragen sowie die auf Macht- und Herrschaftsverhältnisse beruhenden Kräfteverhältnisse nicht als gegeben anzunehmen. Sie gilt es vielmehr kritisch zu analysieren. Aus seiner Sicht ist es notwendig, Soziale Arbeit als „*Akteurin von vielfältigen historisch-spezifischen Machtpraktiken und Herrschaftsformationen*“ (ebd., 37) wahrzunehmen und ihre Rolle in aktuellen „*post-wohlfahrtsstaatlichen Transformationsprozessen*“ (ebd.) zu hinterfragen. Damit dies gelingen kann, muss zunächst die Frage geklärt werden, wodurch Macht gekennzeichnet ist bzw. welche „Gesichter“ im Sinne von Bachrach und Baratz (1962) sowie Lukes (2007) diese annehmen kann.

Eine grundlegende Stellung im Rahmen machttheoretischer Diskurse nimmt Max Weber ein, der zu Beginn des 20. Jahrhunderts Macht als „*jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf diese Macht beruht*“ (Weber 1972, 28), definiert. Demnach ermöglicht Macht die Durchsetzung der eigenen Überzeugung auch gegen den Willen anderer. Weber stellt durch den Begriff der ‚Chance‘ Macht als eine Option dar, welche „*nicht notwendiger Weise angewendet werden muss, um zu existieren*“ (von Bernstorff 2013, 1). Der Begriff der ‚sozialen Beziehung‘ ermöglicht eine Übertragung auf vielfältige Arten von Beziehung sowohl in Alltags- als auch in Gesellschafts- oder beruflichen Zusammenhängen. Darüber hinaus bindet Webers Machtbegriff die Durchsetzung von Macht nicht zwangsläufig an das Vorhandensein von Konflikten, sondern bezieht die Perspektive ein, dass sie auch auf Konsens beruhen kann. Sofern die Beherrschten die Machtansprüche der Herrschenden als legitim anerkennen, bedarf es keines Konfliktes, wodurch ein solcher Konsens vorliegt. Die Anerkennung dieser Machtverhältnisse stellt die Voraussetzung für Herrschaft im Sinne einer auf Legitimität beruhenden Machtposition dar.⁵⁵ Macht im Verständnis Webers kann folglich sowohl in latenter Form als auch im Rahmen eines Interessenskonfliktes auftreten (vgl. von Bernstorff 2013, 2). Dahl (1957, 202) sieht dies differenzierter: Wenn einer der Beteiligten Macht über einen anderen Beteiligten hat und diesen zu einer Handlung veranlassen kann, die er sonst nicht

⁵⁵ Ein solches Herrschaftsverständnis ist in engem Zusammenhang zu Positionsmacht sowie dem auf Bourdieu zurückgehenden Konzept der symbolischen Macht zu sehen (vgl. Bourdieu & Passeron 1973, 6).

getätigt hätte, dann führt die Entscheidungsgewalt des einen zur Unterordnung des anderen.

Eine stärkere Differenzierung der komplexen Machtphänomene erfolgte durch Bachrach und Baratz (1962), welche zwei „Gesichter der Macht“ unterscheiden und Lukes (1974), der ein drittes „Gesicht der Macht“ hinzufügt.

Das erste „Gesicht der Macht“ knüpft an den vorangehend dargestellten Definitionen von Macht von Weber und Dahl an. Hier wird Macht im Sinne einer Chance zur Durchsetzung von Interessen immer an bestimmte Verhandlungs- oder Entscheidungssituationen gebunden (vgl. Bachrach & Baratz 1962; Das Wirtschaftslexikon 2011). Dieses Verständnis beruht darauf, dass Person A Person B dazu bringt, etwas zu tun, was sie sonst nicht getan hätte. Im Fokus stehen konkrete Entscheidungsprozesse und daraus resultierende Handlungen („actions“) im Rahmen einer offenen Machtausübung (vgl. von Bernstorff 2013, 6).

Bei dem zweiten „Gesicht kommt Macht“ in Entscheidungen über Unterdrückung beziehungsweise Verhinderung von Alternativen, welche nicht im Sinne des Entscheidungsträgers wären, zum Ausdruck. Durch offene oder verdeckte Konflikte erfolgt eine massive Beeinflussung und letztlich auch eine Entscheidung gegen den Willen des anderen. Bachrach und Baratz (1962) verdeutlichen, dass Macht auch in sogenannten „Nicht-Entscheidungen“ oder „Inaktivitäten“ sichtbar werden kann. Das bedeutet Person A verhindert, dass Person B tut, was sie eigentlich tun wollte. Im Fokus stehen also die Nicht-Handlungen („non-actions“), welche nach Bachrach und Baratz jedoch bewussten Entscheidungen folgen (vgl. von Bernstorff 2013, 6). Nach dem Machtverständnis dieser Autoren bedarf Macht eines aktuellen Konfliktfalls. Diese Position kritisiert Lukes (1974, 23) dahingehend, dass das Nichtvorhandensein eines Konfliktes nicht zwangsläufig mit einem ehrlichen Konsens einhergehe, weswegen dieses zweite „Gesicht der Macht“ unzureichend sei. Seinem Verständnis nach kann Übereinstimmung vielmehr durch Manipulation erzeugt werden. In der Folge entsteht ein latenter oder verdeckter Konflikt zwischen den Interessen der MachthaberInnen und der Manipulierten. Da diese AkteurInnen – also die „Manipulierten“ – jedoch mangels Aufklärung und Transparenz die für sie möglichen Alternativen gar nicht kennen, können sie nur auf Grundlage der durch die MachthaberInnen dargestellten Optionen entscheiden (vgl. Lukes 1974; Lukes 2005). Hierdurch

erfolgt eine gezielte Fremdbeeinflussung der Wünsche der Betroffenen, wodurch das Entstehen von Konflikten verhindert werden kann.

In dem von Lukes ergänzten dritten „Gesicht der Macht“ werden unterschiedliche Anteile der AkteurInnen an der jeweiligen Realitätskonstruktion in den Blick genommen (Lukes 1974). Macht in diesem Sinne ist eng verknüpft mit konkurrierenden Interessen (organisationalen oder auch individuellen Interessen): Macht wird in Form von absichtsgeleitetem Verhalten ausgeübt, auf welches die Präferenzen der AkteurInnen Einfluss nehmen (Das Wirtschaftslexikon 2011). In diesem Verständnis manipuliert Person A die Wünsche, Interessen oder gar Weltanschauungen von Person B. Letztere tut das, was Erstere möchte. Lukes (1974; 2005) verdeutlicht, dass Person A Macht über Person B ausüben kann, indem sie sie zwingt, etwas zu tun, was diese nicht zu tun wünscht. Person A kann aber auch Macht über Person B ausüben, indem sie ihre Wünsche beeinflusst und prägt (vgl. Lukes 1974; Lukes 2005; Kreckel 2005, 23). Machtausübung in diesem Sinne erfolgt unabhängig von Konflikten. Vor allem nicht artikuliert Wünsche und Interessen eignen sich nach von Bernstorff (2013, 6) zur Manipulation oder Verschleierung. Nach Lukes (2005) ist *„the most effective an insidious use of power [...] to prevent such conflict from arising in the first place“* (ebd., 27). Lukes misst also dem dritten „Gesicht der Macht“ eine besondere Bedeutung bei, weil in diesem immer auch die beiden anderen Gesichter enthalten sind. Zudem zeigt sich, dass eine scharfe Trennung vor allem zwischen dem zweiten und dritten Gesicht nur schwer möglich ist (vgl. von Bernstorff 2013, 5 und 7).

Bezugnehmend auf die vorangehenden Ausführungen ist Soziale Arbeit durch Machtverhältnisse gekennzeichnet, die häufig nicht ausbalanciert sind (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Durch die besondere Position der Professionellen sowie die damit verbundenen Machtpotentiale stellt ein reflexiver Umgang mit den drei Gesichtern der Macht eine zentrale Voraussetzung professioneller Sozialer Arbeit dar. Die Professionellen müssen sich zudem den organisationalen Interessen – (auch) im Zusammenhang mit den eigenen professionellen Interessen und der eigenen Praxis – bewusst sein. Ein solcher Umgang mit Machtpotentialen und -asymmetrien kann es vermeiden, *„Opfer mehrdimensionaler Machtauswirkungen zu werden oder sich von der Attraktivität der Macht überwältigen zu lassen“* (von Bernstorff 2013, 9).

Nach von Bernstoff (2013) ist die Kontrolle von Macht wichtig, um unerwünschte Machteffekte einzuschränken. Zugleich weist er darauf hin, dass *„gerade die Machthaber kein Interesse an Machteinschränkungen haben“* (ebd., 10). Dies erschwert machtheoretische Diskurse und damit verbundene Veränderungen in der professionellen Praxis.

Bommes und Scherr (2012, 274) halten Studien über Interaktionen in der Sozialen Arbeit vor dem Hintergrund machtheoretischer Perspektiven für erforderlich. Kessl (2011) zeigt zudem ein Forschungsdesiderat hinsichtlich der *„Frage der Macht- und auch Herrschaftspositionierung sozialpädagogischer Akteure und des (Re)Produktionspotentials ihrer Tätigkeiten an den vorherrschenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen“* (ebd., 30) auf.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte wird im Rahmen der vorliegenden Untersuchung vor allem ein Augenmerk auf das beschriebene dritte „Gesicht der Macht“ gerichtet. Dieser Machtebene kommt mit Blick auf die paternalistischen⁵⁶ Interventionsmöglichkeiten der Professionellen eine besondere Relevanz zu, da es in diesem sensiblen Bereich einer autonomiemaximierenden und ermutigenden Zusammenarbeit bedarf. Ein reflexiver Umgang mit den vorhandenen Machtpotentialen ist deshalb unabdingbar (vgl. vertiefend Bittlingmayer & Ziegler 2012). Zu diesem machtheoretischen Themenbereich wurden keine orientierungsspendenden oder übertragbaren Messinstrumente gefunden, weswegen die Entwicklung der Items zum Zwecke der Untersuchung eigenständig erfolgte.

4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept

Die Begriffe Selbstkonzept und Selbstverständnis werden häufig synonym verwendet (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). Harmsen (2009) nutzt einen weiteren Begriff, nämlich die professionelle Identität. Darunter versteht er *„eine subjektive, handlungsorientierte, reflexive und flexible Konstruktionsleistung“* (ebd., 256). Urban (2004) orientiert sich an Epstein (1983) und verwendet den Begriff des professionellen Selbstkonzeptes, das als subjektive Lebenstheorie oder auch Selbstthe-

⁵⁶ Paternalismus bezeichnet die Möglichkeit (allgemein, hier aber konkret) Sozialer Arbeit, durch Interventionen in die Freiheit mündiger Personen einzugreifen. Darunter werden Eingriffe gefasst, die dem Wohl der AdressatInnen dienen, aber entgegen deren Willen erfolgen können. Solche Eingriffe bedürfen stets der fachlichen und rechtlichen Legitimation und Begründbarkeit (vgl. vertiefend Bittlingmayer & Ziegler 2012).

orie des Menschen verstanden wird. Das Selbstkonzept fungiert als Orientierungshilfe und wirkt bei der Entscheidungsfindung unterstützend. Asendorpf (2011) beschreibt das Selbstkonzept als ein komplexes Wissenssystem, das „aus universellem und individualtypischem Wissen über die eigene Person“ (ebd., 107) besteht. Urban (2004) differenziert das berufliche Selbstkonzept gegenüber dem allgemeinen Selbstkonzept weiter aus. Sie definiert es als ein partielles Selbstkonzept, „das sich auf die berufliche Selbstdefinition der Person bezieht und explizit bewusste wie unbewusste Komponenten erfasst“ (ebd., 121). Das professionelle Selbstkonzept „wird im Alltag konstruiert und kann als nie abgeschlossen gelten“ (Harmsen 2009, 256). Es unterliegt einer permanenten Veränderung. Nach Heiner (2004) ist die „Herausbildung einer professionellen Identität als Basis der Handlungskompetenz“ (ebd., 25) als eine andauernde berufliche Alltagsaufgabe anzusehen, welche durch Gestaltung und Inhalte des Studiums sowie ein verlässliches, reflexives professionelles System (wie z.B. Supervision oder kollegiale Beratung) gefördert wird (vgl. ebd.).

Harmsen (2009, 256) hebt hervor, dass die Entwicklung und Konstruktion der beruflichen Identität bereits im Vorfeld des Studiums einsetzt und durch bereits erworbene Wertvorstellungen sowie konkrete Personen geprägt wird. Er verweist weiter darauf, dass vor allem auch unsichere Arbeitsverhältnisse oder häufige Stellenwechsel das professionelle Selbstkonzept beeinflussen (vgl. ebd., 258). Nach Poller und Weigel (2010, 68) spiegelt sich die Wirklichkeitskonstruktion der Fachkraft in ihrem fachlichen Denken und Handeln wider und wird wiederum durch die Normen und Regelwerke der Organisation beeinflusst.

Auf Grundlage dieser definitorischen Betrachtung wird im Rahmen der weiteren Ausführungen der Begriff des professionellen Selbstkonzeptes verwendet. Basierend auf der von Urban (2004, 126) erarbeiteten Hilfskonstruktion zur Betrachtung des Selbstkonzeptes ist ein Selbstkonzept, das sich am Expertentum ausrichtet, gekennzeichnet durch eine nicht zu hinterfragende Definitions- und Handlungsmacht, eine Einordnung in „richtig“ und „falsch“, die Endgültigkeit von Diagnosen und Entscheidungen, ein AdressatInnenbild, das diese als Unterlegene und von der Diagnose der ExpertInnen abhängige Personen mit Objektstatus wahrnimmt, sowie eine von Rechenschaftspflichten losgelöste Kontrollbefugnis auf Seiten der Professionellen. Ein an Diskursivität ausgerichtetes Selbstkonzept ist demgegenüber geprägt durch fachliche Diskursivität, Kollegialität,

rechenschafts- und legitimationspflichtiges professionelles Handeln, die Vorläufigkeit von Diagnosen und Entscheidungen, ein AdressatInnenbild, das diese als gleichberechtigtes Gegenüber mit Subjektstatus anerkennt, sowie legitimations- und rechenschaftspflichtige Kontrollbefugnisse der Professionellen (vgl. ebd., 126). Anknüpfend an die Darstellungen von Urban (2004, 126) werden neben den skizzierten machttheoretischen Aspekten (vgl. 4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen) die Reflexivität und die fachliche Positionierung in den Blick genommen. In diesem Verständnis bezieht sich Reflexivität auf ein Bewusstsein hinsichtlich der „*Legitimations- und Rechtfertigungspflicht für fachliche Einschätzungen und Handeln*“ (Urban 2004, 126) und hiermit verbundener Reflexionsbedarfe. Die fachliche Sicherheit bezieht sich auf die fachliche Diskursivität sowie die fachliche Positionierung im Kollegium, innerhalb der Behörde oder in interinstitutionellen Kooperationsbeziehungen.

Hinsichtlich der Entwicklung des Messinstrumentes erfolgt sowohl die Orientierung an bereits vorhandenen Messinstrumenten als auch die eigenständige Formulierung geeigneter Items.

4.1.4 Operationalisierung und Indikatorenbildung

Die in der Konzeptualisierung herausgearbeiteten theoretischen Konzepte und Begriffe werden nun im Rahmen der Operationalisierung für die Übertragung in empirische Messinstrumente vorbereitet, um hieran ausgerichtet beobachtbare Sachverhalte messbar zu machen (vgl. Micheel 2010, 38ff.). Abgeleitet aus den Forschungsfragen erfolgt zunächst die Entwicklung einzelner Indikatoren (beobachtbare Sachverhalte), um so die spätere Beantwortung der Fragestellungen zu ermöglichen. Hierbei handelt es sich zunächst um eher grobe Operationalisierungen. Die Entwicklung des entsprechenden Messinstrumentes schließt sich an (vgl. ebd., 16).

Basierend auf den bereits skizzierten Hypothesen (vgl. 4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen) und operationalisierten Fragestellungen sowie der Konzeptualisierung (vgl. 4.1.3 Theoretischer Bezugsrahmen und Konzeptualisierung) wer-

den Indikatoren⁵⁷ zu den jeweiligen Hypothesen und Fragestellungen gebildet. Diese sind hinsichtlich der AdressatInnenorientierung, welche für alle Hypothesen bedeutsam ist, sowie hypothesenbezogen in den folgenden tabellarischen Zusammenstellungen (Tab. 1 bis 4) ausgewiesen.

Tab. 1: Operationalisierung AdressatInnenorientierung

Operationalisierte Fragestellungen AdressatInnenorientierung	Indikatoren AdressatInnenorientierung
Welches AdressatInnenbild haben die Professionellen? Wie beurteilen sie die Entwicklungs- und Wachstumspotentiale der AdressatInnen, die Verantwortung der AdressatInnen für die aktuelle Situation sowie deren Motivation zur Veränderung?	AdressatInnenbild <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menschenbild ➤ Verantwortung ➤ Motivation
Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der Professionellen mit den AdressatInnen?	Zusammenarbeit AdressatInnen

Tab. 2: Operationalisierung Hypothese 1

Operationalisierte Fragestellungen Hypothese 1	Indikatoren Hypothese 1
Über welche Persönlichkeitsmerkmale verfügen die SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten?	Neurotizismus Extraversion Offenheit für Erfahrungen Verträglichkeit Gewissenhaftigkeit
Über welche grundlegenden Einstellungen verfügen die SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten?	Punitive Einstellungen Autoritäre Einstellungen Rigidität Dogmatismus Disziplinierung Solidarität

⁵⁷ Indikatoren zielen darauf ab, mit dem jeweiligen Begriff verknüpfte Sachverhalte aufzuzeigen und sind als empirische Sachverhalte zu verstehen, die „1. direkt wahrnehmbar oder feststellbar sind und die 2. eindeutige Hinweise auf den nicht direkt erfahrbaren Sachverhalt liefern“ (Kromrey 2009, 167.)

<p>Welche soziodemographischen und berufsbiographischen individuellen Voraussetzungen weisen die SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten auf? Wie gestaltet sich ihre gegenwärtige berufliche Situation? Wie schätzen sie ihre Perspektive in diesem Handlungsfeld ein? Inwiefern identifizieren sie sich mit ihrem Auftrag innerhalb der Sozialen Dienste?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Alter Geschlecht Berufsqualifikation <ul style="list-style-type: none"> ➤ Qualifikation/Erstabschluss ➤ Anerkennungsjahr ➤ Kontext Berufsqualifikation ➤ Studiendauer Beschäftigungssituation <ul style="list-style-type: none"> ➤ Position ➤ Gebietskörperschaft ➤ Größe Sozialer Dienst ➤ Größe Team ➤ Beschäftigungsdauer ➤ Vertragssituation ➤ Beschäftigungsumfang Verknüpfung Studium <ul style="list-style-type: none"> ➤ Theorie-Praxis-Stimmigkeit ➤ Vorbereitung Arbeitsfeld ➤ BerufsrollenvertreterInnen Identifikation Arbeitsfeld und Perspektive <ul style="list-style-type: none"> ➤ Einrichtungsbindung ➤ Identifikation Arbeitszufriedenheit Umsetzungsprobleme <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ressourcen Jugendamt ➤ Organisation Jugendamt ➤ Selbst ➤ AdressatInnen ➤ Hilfeanbieter ➤ Kooperation ➤ Rechtlich Selbstwirksamkeitserleben <ul style="list-style-type: none"> ➤ Emotionale Selbstwirksamkeit ➤ AdressatInnenorientierte Selbstwirksamkeit Stress-/Belastungssituation <ul style="list-style-type: none"> ➤ Stress I ➤ Stress II ➤ Gesundheit Politische Positionierung Rollenverständnis
--	--

Tab. 3: Operationalisierung Hypothese 2

Operationalisierte Fragestellungen Hypothese 2:	Indikatoren Hypothese 2:
<p>Was kennzeichnet die Organisationskultur hinsichtlich der Beteiligung der MitarbeiterInnen? Welche Handlungs- und Entscheidungsspielräume bestehen für die MitarbeiterInnen? Wie gestaltet sich die kollegiale Zusammenarbeit?</p>	<p>Beteiligung der MitarbeiterInnen Handlungs- und Entscheidungsspielräume</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entscheidungen Institution ➤ Entscheidungen Fall Eigenständig - Demokratisch - Hierarchisch - Orientierung <p>Kollegiale Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Haltung ➤ Atmosphäre ➤ Professionelles Arbeiten

Tab. 4: Operationalisierung Hypothese 3

Operationalisierte Fragestellung Hypothese 3:	Indikatoren Hypothese 3:
Wie gestaltet sich das professionelle Selbstkonzept der SozialarbeiterInnen in den Sozialen Diensten hinsichtlich der Aspekte: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umgang mit Machtasymmetrien ➤ Fähigkeit zur fachlichen Positionierung ➤ Reflexion und Begründbarkeit des eigenen Handelns Wie positionieren sich die Professionellen hinsichtlich der Arbeit im Kinderschutzkontext?	Machtasymmetrien <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umgang ➤ Vorgehen Fachliche Positionierung Reflexion und Begründbarkeit Professioneller Kinderschutz Kinderschutz konkret <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umsetzung Kinderschutz ➤ Definition Kindeswohl

Die Tabellen 1 bis 4 zeigen sowohl Dimensionen, deren Betrachtung durch lediglich einen Indikator (z.B. Hypothese 3: Arbeitszufriedenheit) erfolgt als auch solche, die anhand mehrerer Indikatoren (z.B. AdressatInnenorientierung: AdressatInnenbild) erfasst werden. Solche multiplen Indikatoren sind im Einzelfall auf ihren inhaltlichen Sinn geprüft und tragen zu einer Reduktion von Messfehlern bei. Darüber hinaus helfen sie, dem Phänomen der „sozialen Erwünschtheit“ vorzubeugen (vgl. Micheel 2010, 39).

4.1.5 Messung von sozialen Sachverhalten: Entwicklung des Messinstrumentes

Aufbauend auf den gebildeten Indikatoren erfolgt die Übersetzung in empirische Messinstrumente. Hierzu werden Variablen definiert und Merkmalsausprägungen festgelegt. Die befragten Individuen werden als Merkmals-/Variablenträger verstanden und die Merkmale oder Variablen fungieren als Träger von Merkmalsausprägungen oder Werten.⁵⁸ Im Interesse aussagekräftiger Erkenntnisse ist es wichtig, dass die Merkmalsausprägungen weder disjunkt⁵⁹ noch erschöpfend⁶⁰ sind (vgl. Micheel 2010, 26). Um Wahrscheinlichkeitsaussagen über die nomothetische Kausalität machen zu können, werden die Variablen zudem in unabhängige und abhängige Variablen unterschieden. Die Merkmalsausprägungen unabhängiger Variablen werden in der späteren Datenanalyse als gegeben angesehen (z.B. Alter, Geschlecht) und dienen dann als Erklärungsansatz für

⁵⁸ Zur Unterscheidung verschiedener Variablentypen siehe Bühl 2012, 106

⁵⁹ „Disjunkt“ bedeutet, dass sich die Variablenausprägungen nicht überschneiden dürfen. Bei den altersbezogenen Merkmalsausprägungen von „20-25 Jahre“ und „25-30 Jahre“ wäre dies z.B. nicht erfüllt (vgl. Micheel 2010, 26).

⁶⁰ Eine mangelnde Erschöpfung liegt vor, wenn Antwortkategorien die Möglichkeiten nicht ausreichend abbilden. Bei den altersbezogenen Merkmalsausprägungen wäre dies gegeben, wenn diese bei 35 Jahren enden, aber eine 36-jährige Person an der Befragung teilnimmt (vgl. Micheel 2010, 26).

die Entstehung der abhängigen Variablen. Folglich wird davon ausgegangen, dass die Ausprägung der abhängigen Variablen mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit von der Ausprägung der unabhängigen Variablen beeinflusst wird⁶¹ (vgl. Micheel 2010, 26).

Aufbauend auf den bisherigen Prozessschritten erfolgen die Entwicklung und die Konstruktion des spezifischen Erhebungsinstrumentes. Die Datenerhebungsmethode beeinflusst die Konstruktion des Fragebogens und die spätere Datenanalyse wird hierauf abgestimmt, weswegen diese beiden Aspekte in der gesamten Entwicklungsphase berücksichtigt wurden (vgl. Micheel 2010, 18; Raab-Steiner & Benesch 2008; Bühl 2012).

Das auf Grundlage der bisherigen Ausführungen entwickelte Messinstrument enthält dichotome Variablen, Variablen mit Ratingskalen⁶² und (vereinzelt) Fragen mit offener Antwort- oder Ergänzungsmöglichkeit. Die Ratingskalen enthalten je vier Ausprägungen,⁶³ um hierdurch eine Positionierung in eine der beiden „Ausprägungsrichtungen“ zu forcieren. Eine höhere Anzahl der Abstufungen hätte zwar eine stärkere Differenzierung zugelassen, allerdings wäre damit möglicherweise eine Überforderung der TeilnehmerInnen einhergegangen, was insbesondere mit Blick auf den Gesamtumfang des Messinstrumentes nicht sinnvoll gewesen wäre. Die Ratingskalen beinhalten keine Mittelkategorie, da der Informationsgehalt der Befragung sonst geschmälert werden könnte (vgl. Raab-Steiner & Benesch 2008, 55; Micheel 2003)⁶⁴. Die vier Ausprägungen erhalten, abgestimmt auf die einzelnen Aussagen, unterschiedliche Beschriftungen. Im Bereich der einstellungs- und persönlichkeitsbezogenen Items sind Kontrollitems enthalten, um dem Phänomen der „sozialen Erwünschtheit“ auch auf dieser Ebene entgegenzuwirken. Ergänzend wird durch Erläuterungen im Instruktionsschreiben für ein korrektes und intuitives Antwortverhalten geworben. Weiterhin wird durch ein Repertoire ausgewogener Antwortmöglichkeiten versucht, das

⁶¹ Allerdings können sich Abhängigkeiten auch umkehren lassen, weswegen diese Unterscheidung nicht immer ganz eindeutig ist (vgl. Micheel 2010, 26).

⁶² Ratingskalen stellen Skalen zur subjektiven Einschätzung dar, bei denen eine Positionierung der befragten Person hinsichtlich des Ausprägungsgrades der jeweiligen Aussage erfolgt (vgl. Micheel 2010, 40; Micheel 2003; Kromrey 2009).

⁶³ Diese Anzahl von vier Skalenstufen hat sich in der empirischen Sozialforschung bewährt (vgl. vertiefend Micheel 2003, 405).

⁶⁴ Den TeilnehmerInnen wurde stattdessen im Instruktionsschreiben die Möglichkeit aufgezeigt, Fragen unbeantwortet zu lassen.

Risiko der „sozialen Erwünschtheit“ weiter zu senken (vgl. Raab-Steiner & Benesch 2008, 55).

Bei der Gestaltung der Items erfolgt zum einen die Orientierung an vorhandenen Messinstrumenten, das heißt es wurden Items aus verschiedenen Instrumenten aufgegriffen, teilweise wörtlich übernommen oder mit Blick auf die leitende Fragestellung leicht verändert.⁶⁵

Darüber hinaus wurden Items eigenständig und orientiert an den Empfehlungen nach Bortz und Döring (2002, 255 ff.) entwickelt. Demnach ist es wichtig,

- keine stigmatisierenden Formulierungen oder suggestive Fragestellungen zu benutzen,
- die sprachliche Ausgestaltung an den AdressatInnen zu orientieren,
- Formulierungen wie „keiner“, „immer“, „niemals“ oder „kaum“ zu vermeiden,
- keine zu starken Erinnerungsleistungen abzurufen,
- pro Item nur einen Sachverhalt in den Blick zu nehmen, um so eine eindeutige Zuordnung und Positionierung zu ermöglichen, und
- bei den Einstellungsfragen keine Sachverhalte zu erfragen (vgl. ebd.).

Der Fragebogaufbau zeichnet sich dadurch aus, dass zu Beginn Items verwendet werden, die in das Thema einleiten, das Interesse der Befragten wecken und nicht abschrecken – also sogenannte Eisbrecher (vgl. Raab-Steiner & Benesch 2008, 51). Darüber hinaus folgt der Fragebogen einem „Roten Faden“, der sich nicht an den Hypothesen beziehungsweise den Fragestellungen orientiert, sondern vielmehr die inhaltliche Stringenz und die Motivation der TeilnehmerInnen im Blick hat. Zudem wurde eine nutzerInnenfreundliche Anwendung durch die optisch ansprechende und individuell gestaltbare Fragebogenkonstruktion (beispielsweise durch Filterfragen) angestrebt.

⁶⁵ Als solche Instrumente dienen: Der Fragebogen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Weiterbildungsprojekt „Zukunft Personalentwicklung“ (Universität Bielefeld 2011), das „job diagnostic survey“ (Schmidt, Kleinbeck, Seidel und Ottmann 1984), das Trierer Inventar zum chronischen Stress (Schulz, Schlotz und Becker 2004), das Instrument zur Erhebung der Big-five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP (Gerlitz & Schupp 2005), das Erhebungsinstrument zur Untersuchung „Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem“ (Schmitt & Maes 2001), die Autoritarismusskala von Österreich (1974), die Erhebung zu Gerechtigkeitsvorstellungen in Ost- und Westdeutschland (Wegener & Liebig 2010) sowie Fragebögen zu proaktiven Einstellungen (Schwarzer & Schmitz 1999a), zur Lehrer-Selbstwirksamkeit (Schwarzer & Schmitz 1999b), zur kollektiven Selbstwirksamkeit (Schwarzer 1999), zur emotionalen Selbstwirksamkeit (Schmitz & von Salisch 2002) und zur allgemeinen Selbstwirksamkeit (Jerusalem & Schwarzer 1981). Eine Übersicht zu den tatsächlich verwendeten oder angelehnten Items erfolgt hinsichtlich des für die tatsächliche Untersuchung konzipierten Fragebogens und befindet sich im separaten Anhang unter 1.2.

4.1.5.1 Durchführung des Pretests

Aus diesen Überlegungen ergab sich ein Fragebogen mit insgesamt 38 Fragen, wovon eine Frage offen formuliert und zwei mit der Option einer offenen Ergänzung gestaltet sind. Dieses Messinstrument wurde zunächst im Rahmen eines Pretests hinsichtlich seiner Umsetzbarkeit, Verständlichkeit und Qualität überprüft (vgl. Micheel 2010, 89). Relevante Aspekte hierbei waren:

- Klarheit von Begriffen und Fragestellungen
- Stimmigkeit und Zuordnungsfähigkeit der Antwortkategorien
- Länge des Fragebogens und Dauer der Bearbeitung
- Motivation oder Abschreckung der TeilnehmerInnen
- Formulierung der Fragen hinsichtlich Suggestion und Wertungen
- Stimmigkeit von Fragen und beabsichtigten Erkenntnissen
- Allgemeine und hypothesenbezogene Auswertbarkeit (vgl. Raab-Steiner & Benesch 2008, 59)

Auch dieser Fragebogen wurde als Online-Fragebogen gestaltet und im Rahmen des EFS Survey⁶⁶ freigeschaltet. Es wurden 15 Personen⁶⁷ zur Teilnahme am Pretest eingeladen. Alle TeilnehmerInnen gaben eine Rückmeldung zur Bearbeitungszeit. Zudem bestand die Möglichkeit zur Kommentierung des Messinstruments. Bei zwei der Pretest-TeilnehmerInnen erfolgte ein Live-Mitschnitt (Diktiergerät) ihrer Beantwortung, um dadurch auch unmittelbare Reaktionen aufgreifen zu können.

Darüber hinaus wurde eine deskriptive Statistik unter Zuhilfenahme von „IBM SPSS Statistics 21“⁶⁸ durchgeführt. Zudem erfolgte eine Reliabilitätsanalyse mit dem Ziel, herauszufinden, welche Items sich als brauchbar beziehungsweise unbrauchbar für die Untersuchung erweisen. Als Orientierungsgröße diente

⁶⁶ Das EFS Survey ist eine Online-Befragungssoftware des Anbieters QuestBack zur Durchführung wissenschaftlicher Umfragen (vgl. QuestBack 2013).

⁶⁷ Die Auswahl der TeilnehmerInnen erfolgte mit Blick darauf, dass diese unterschiedlich versiert im Umgang mit dem PC sowie hinsichtlich der Durchführung von Online-Befragungen sind. Außerdem wurde eine geschlechts- und altersbezogene Heterogenität dieses Personenkreises berücksichtigt. Die Pretest-TeilnehmerInnen sind darüber hinaus alle in den Sozialen Diensten eines Jugendamtes tätig und verfügen über verschiedene Berufsqualifikationen und Berufserfahrungen. Eine Überschneidung zu den TeilnehmerInnen der späteren Erhebung besteht nicht.

⁶⁸ SPSS ist die Abkürzung für Statistical Package for Social Sciences. Hierbei handelt es sich um eine Statistiksoftware der Firma IBM, die häufig im wissenschaftlichen Kontext eingesetzt wird (vgl. IBM 2013). Im weiteren Verlauf wird die Abkürzung SPSS verwendet.

hierbei der Cronbach's Alpha-Wert (vgl. Bühl 2012, 579ff.; 5.1 Aufbereitung der Daten).

Auf Basis der Erkenntnisse aus dem Pretest wurde der Fragebogen überarbeitet:

- Der Fragebogen sowie die darin aufgegriffenen Themen schienen teilweise zu komplex und vielseitig zu sein. Dies schwächte die Motivation der TeilnehmerInnen. Der ursprünglich vorgesehene Themenkomplex zur allgemeinen Kooperation wurde entfernt.
- Die Fragen hinsichtlich des Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien waren unklar und teilweise suggestiv formuliert. Eine erneute differenziertere theoretische Auseinandersetzung mit diesem Teilaspekt und eine konkretere Begriffsklärung waren angezeigt. Daran orientiert erfolgte eine Umstrukturierung und Neuformulierung dieses Themenkomplexes.⁶⁹
- Alle Pretest-TeilnehmerInnen formulierten den Wunsch, nach Beantwortung der Fragen ein Feedback geben zu können. Diesem Wunsch wurde in der abschließenden Fragebogenversion entsprochen.

4.1.5.2 Messinstrument der Untersuchung

Basierend auf den Erkenntnissen des Pretests wurde schließlich ein Messinstrument entwickelt, welches 36 Fragen mit einer jeweils unterschiedlichen Anzahl an Variablen (insgesamt 204 Items) zzgl. einer offenen Feedbackmöglichkeit enthält. Dabei handelt es sich sowohl um dichotome Variablen als auch um solche mit Ratingskalen (20 Fragen). Bei zwei Fragen sind Filterfragen (24 und 25) vorgeschaltet. Dadurch hatten nur BefragungsteilnehmerInnen Zugang zu Frage 24, die zumindest gelegentlich im Kinderschutzkontext tätig sind, und zu Frage 25 nur für diejenigen, die angaben, ihre Vorstellung von guter pädagogischer Arbeit derzeit nicht vollständig verwirklichen zu können.

Lediglich eine Frage (36: Rollenklarheit) stellt eine offene Frage dar, zwei weitere Fragen (3: Qualifikation und 4: Kontext der Qualifikation) enthalten die Möglichkeit zu einer offenen Ergänzung.⁷⁰

⁶⁹ Diese intensivere theoretische Auseinandersetzung wurde bereits im Rahmen der Konzeptualisierung (vgl. 4.1.3.3) dargestellt. Im tatsächlichen Forschungsverlauf erfolgte sie so ausführlich erst nach der Durchführung des Pretests.

⁷⁰ Das im Rahmen dieser Untersuchung verwendete Messinstrument befindet sich im separaten Anhang unter 1.2.

Die Orientierung an den erläuterten Grundlagen zur Gestaltung des Messinstruments (vgl. 4.1.5.1 Durchführung des Pretests) wurde beibehalten und eine Unterteilung in unabhängige und abhängige Variablen als Basis für die spätere Auswertung vorgenommen.⁷¹

4.2 Durchführung der Untersuchung

4.2.1 Erhebungseinheiten und deren Auswahl

Um das Ziel der „*Verallgemeinerung der Beschreibung, Erklärung und Prognose sozialer Sachverhalte*“ (Micheel 2010, 17) erreichen zu können, ist die Klärung, wer oder was im Fokus der Untersuchung steht und wie die Stichprobe bestmöglich gezogen wird, ein bedeutsamer Schritt im Forschungsprozess (vgl. ebd.). Gemäß der bisherigen Ausführungen handelt es sich um eine quantitative Erhebung, welche mit Blick auf die Quantifizierung der Erhebungsdaten eine relativ große Stichprobe anstrebt (vgl. Schaffer 2002, 46). Im Fokus der Betrachtung stehen die Professionellen der Sozialen Dienste der Jugendämter. In Deutschland existieren derzeit etwa 600 Jugendämter (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter und Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend o.A.; Merchel et al. 2012, 40; Deutscher Bundestag 2013, 291). In diesen Jugendämtern waren im Jahr 2010 knapp 35.000 Personen (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 282) beschäftigt. Eine Vollerhebung bei allen Jugendämtern in Deutschland wäre interessant, aus forschungsökonomischen Gründen jedoch nicht realisierbar gewesen. Deswegen erfolgt die Fokussierung auf eine sozialräumlich sinnvolle Grundgesamtheit.

4.2.1.1 Erhebungsgrundgesamtheit: Jugendämter im Rheinland

Unter Grundgesamtheit ist „*diejenige Menge von Individuen, Fällen, Ereignissen zu verstehen, auf die sich die Aussagen der Untersuchung beziehen sollen*“ (Kromrey 2009, 255). Mit Blick auf die Fragestellung und die Operationalisierung ist die Grundgesamtheit eindeutig abzugrenzen. Für die vorliegende Untersuchung stellen MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste der Jugendämter im Rheinland die Grundgesamtheit dar. In Anlehnung an Kromrey (2009) wird im weiteren Verlauf die Bezeichnung der Erhebungsgrundgesamtheit verwendet, da es sich

⁷¹ Diese Übersicht befindet sich im separaten Anhang unter 1.3.

hierbei um die „*Gesamtheit der Fälle, aus der faktisch die Stichprobe gezogen wird*“ (Kromrey 2009, 257), handelt. Gemeint sind also die im Zeitraum des Auswahlverfahrens prinzipiell erreichbaren Untersuchungseinheiten.⁷²

Das Land Nordrhein-Westfalen teilt sich in den rheinischen und den westfälisch-lippischen Teil (vgl. Landschaftsverband Rheinland 2012a). Als Zielgruppe für die vorliegende Untersuchung wurden die Jugendämter des rheinischen Landesteiles ausgewählt. Als überörtlicher Träger für dieses Gebiet fungiert der Landschaftsverband Rheinland. Der rheinische Teil Nordrhein-Westfalens hat insgesamt ca. 9,6 Millionen EinwohnerInnen – er weist damit 53,6 % der Gesamtbevölkerung Nordrhein-Westfalens auf (vgl. Landschaftsverband Rheinland 2012b). Innerhalb dieser Region befinden sich 13 kreisfreie Städte, zwölf Landkreise sowie die Städteregion Aachen⁷³ (vgl. Landschaftsverband Rheinland 2012a).

Gemäß § 69 Absatz 3 SGB VIII sind die kreisfreien Städte sowie die Landkreise verpflichtet, ein Jugendamt einzurichten (vgl. 2.2.1 Rechtliche Vorgaben zu Aufbau und Struktur des Jugendamtes). Darüber hinaus können in Nordrhein-Westfalen gemäß § 2 (FN 16) des AG KJHG auf Antrag „*Große und Mittlere kreisangehörige Städte [...] zu örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe*“ (Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen 2012a) bestimmt werden.⁷⁴ Hierzu müssen sie den Schwellenwert von 20.000 EinwohnerInnen zu drei aufeinanderfolgenden Stichtagen erreichen (vgl. Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen 2012b). In der Folge existieren auf dem Gebiet des Landschaftsverbandes Rheinland 13 Jugendämter in kreisfreien Städten, 71 in kreisangehörigen Städten (davon 54 in kreisangehörige Städte mit mehr als 30.000 EinwohnerInnen und 17 in kreisangehörige Städte bis zu

⁷² Die Unterscheidung in Grundgesamtheit und Erhebungsgrundgesamtheit ist mit Blick auf die Repräsentativität relevant. Dies bedeutet, dass die Repräsentativität der Erhebungsgrundgesamtheit für die Grundgesamtheit im Fokus steht (vgl. Kromrey 2009, 258).

⁷³ Die Städteregion Aachen hat zum 21. Oktober 2009 die Rechtsnachfolge des Kreises Aachen und damit alle ihm zuvor obliegenden Aufgaben übernommen und versteht sich als innovativer Gemeindeverband (vgl. Städteregion Aachen 2012). Sie wird im weiteren Verlauf analog der Landkreise behandelt.

⁷⁴ Als große kreisangehörige Städte zählen solche, die mehr als 60.000 EinwohnerInnen haben, als mittelgroße die ab 25.000 EinwohnerInnen und Städte mit weniger als 25.000 EinwohnerInnen zählen als kleine kreisangehörige Städte (vgl. Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen o.A.).

30.000 EinwohnerInnen) sowie elf in Landkreisen. Insgesamt bestehen im Rheinland also 95 Jugendämter (vgl. Landschaftsverband Rheinland 2012c).⁷⁵ Ein Blick auf die Verteilung der an den Einwohnergrößenklassen orientierten Jugendamtsbezirke in Deutschland zeigt (Tab. 5), dass in dieser Region der Anteil der Jugendamtsbezirke mit weniger als 50.000 EinwohnerInnen mehr als doppelt so hoch ist wie im deutschlandweiten Vergleich. Einen vergleichsweise etwas höheren Anteil nehmen auch die Jugendämter ein, in deren Zuständigkeitsbereich 50.000 bis 100.000 Personen leben. Demgegenüber ist der Anteil an Jugendamtsbezirken mit allen größeren EinwohnerInnenzahlen geringer als in der deutschlandweiten Verteilung.

Tab. 5: Prozentuale Verteilung EinwohnerInnenzahlen – Jugendamtsbezirke

Jugendamtsbezirke nach EinwohnerInnenzahlen	Anteil der Jugendamtsbezirke Rheinland (aktuelle Untersuchung)	Anteil der Jugendamtsbezirke in Deutschland (vgl. Merchel et al. 2012, 52)
Über 400.000	4,2%	4,9%
200.000-400.000	6,3%	20,3%
100.000-200.000	15,8%	32,5%
50.000-100.000	26,3%	23,7%
bis 50.000	47,4%	18,5%

4.2.1.2 Felderschließung

Die 95 Jugendämter im Rheinland wurden hinsichtlich der geplanten Befragung systematisch kontaktiert. Ende April 2012 wurden die jeweiligen Amts-/AbteilungsleiterInnen über die geplante Untersuchung, ihren Verwendungskontext (Dissertationsvorhaben), die beteiligten Hochschulen, die Inhalte und den Ablauf der Untersuchung sowie die Autorin schriftlich informiert. Des Weiteren wurde eine telefonische Kontaktaufnahme in der Zeit vom 2. Mai 2012 bis zum 15. Juni 2012 angekündigt. In diesem Rahmen wurde das Forschungsvorhaben differenziert dargestellt und es bestand Gelegenheit zum intensiven Austausch sowie zur Klärung möglicher Fragen.

Die Telefonate mit den jeweiligen Amts-/AbteilungsleiterInnen gestalteten sich inhaltlich und atmosphärisch sehr unterschiedlich. Weithin bestanden eine Offenheit gegenüber dem Vorhaben und eine große Bereitschaft, sich mit Inhalt und Ablauf der Untersuchung auseinanderzusetzen. In den meisten Fällen fand ein intensiver Austausch statt, auf dessen Grundlage konkrete Vereinbarungen

⁷⁵ Eine Übersicht der Jugendämter im Rheinland befindet sich im separaten Anhang unter 1.4.

zum weiteren Vorgehen getroffen werden konnten. Meist schloss sich an das Telefonat ein intrainstitutioneller Austausch zum Untersuchungsvorhaben an, bevor in einem weiteren Gespräch zwischen Forscherin und Amts-/AbteilungsleiterInnen geklärt wurde, ob die MitarbeiterInnen der jeweiligen Behörde zur Teilnahme an der Befragung eingeladen werden durften. Die internen Erfordernisse und Regelungen variierten hierbei stark: Einzelne Jugendämter benötigten offizielle schriftliche Anfragen. Einige forderten weiterführende Materialien an. Anderen genügte das kurze Informationsschreiben sowie der intensive telefonische Austausch. In einigen Behörden gestaltete es sich schwierig, die richtigen AnsprechpartnerInnen zu finden oder entsprechende Rückmeldungen zu erhalten. Überdies agierten die VertreterInnen der einzelnen Städte und Kreise hinsichtlich der Mitteilung von E-Mail-Adressen sehr unterschiedlich. Zudem mussten einige Jugendämter zunächst eine Freischaltung zur Internetseite der Befragung einrichten lassen, da ihre MitarbeiterInnen über keinen umfangreichen Internetzugang verfügen.

Das Forschungsprojekt wurde darüber hinaus den VertreterInnen der drei kommunalen Spitzenverbände⁷⁶ schriftlich vorgestellt und innerhalb telefonischer Kontakte erläutert und vertieft. Die VertreterInnen der kommunalen Spitzenverbände signalisierten ein großes Interesse an der geplanten Untersuchung. Von einer Empfehlung zur Teilnahme an Befragungen sieht man dort jedoch generell ab. Es wurde allerdings angeboten, bei konkreten Nachfragen aus Jugendämtern zur Teilnahme an dieser Untersuchung zu ermutigen.

Der Landschaftsverband Rheinland wurde ebenfalls über das Forschungsvorhaben informiert. Das Projekt konnte im Rahmen einer Tagung des LVR (für FachbereichsleiterInnen aus Jugendämtern des Rheinlandes) vorgestellt werden. Zudem bot sich hier die Möglichkeit des persönlichen Austauschs.

Innerhalb einer Arbeitstagung der Sachgebiets-/AbteilungsleiterInnen einer regionalen Arbeitsgemeinschaft wurde das Vorhaben ebenfalls persönlich vorgestellt und vertiefend erörtert.

Zudem erfolgte eine persönliche Vorstellung des Forschungsprojektes im Rahmen der Dienstbesprechung eines Jugendamtes.

⁷⁶ Dies sind der Deutsche Städte- und Gemeindebund NRW, der Landkreistag NRW und der Städtetag NRW.

Der persönliche Kontakt zu den JugendamtsvertreterInnen im Rahmen der benannten Veranstaltungen gestaltete sich positiv. Es erfolgte ein konstruktiver Austausch miteinander. Zudem erging die Rückmeldung, dass das Forschungsvorhaben aktuelle Praxisthemen aufgreife und daher von großer Relevanz sei.

4.2.1.3 Beteiligung

Von den 95 Jugendämtern im Rheinland erklärten sich letztlich 77 Jugendämter (81 %) zur Teilnahme an der Untersuchung bereit. Die verantwortlichen Führungskräfte informierten ihre MitarbeiterInnen, ermöglichten die Teilnahme innerhalb ihrer Arbeitszeit und stellten die E-Mail-Adressen ihrer MitarbeiterInnen zur Einladung an der Online-Befragung zur Verfügung.

Die 18 Jugendämter, welche die Einladung ihrer MitarbeiterInnen nicht ermöglichen konnten, teilten mit, dass dies aufgrund knapper Ressourcen (z.B. unbesetzte Stellen oder hoher Krankheitsstand), organisationaler Belastungen (z.B. anstehende Umstrukturierung oder Personalwechsel der Abteilungsleitung) oder der Beteiligung an anderen Forschungsprojekten nicht möglich sei.

Schließlich konnten insgesamt 833 sozialarbeiterische/sozialpädagogische Fachkräfte aus den Sozialen Diensten der Jugendämter im Rheinland zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen werden. Dies waren MitarbeiterInnen aus sieben der 13 kreisfreien Städte (53,8 %), aus 62 der 71 kreisangehörigen Städte (87,3 %) und aus acht der elf Landkreise (72,7 %).

Abbildung⁷⁷ 2 zeigt die Zusammensetzung der teilnehmenden Jugendämter hinsichtlich der ihnen zugrunde liegenden Gebietskörperschaftsform. Diese Teilnahme bildet ungefähr die Präsenz der Jugendämter der jeweiligen Gebietskörperschaftsformen im Rheinland ab.⁷⁸

⁷⁷ Die Abbildungen werden in der Regel auf einer 100 %-Skala dargestellt. Lediglich in Einzelfällen wird zur besseren Ansicht eine 50 %-Skala oder eine 25 %-Skala gewählt.

⁷⁸ Die Jugendämter der kreisfreien Städte stellen hier 13,7 %, die der kreisangehörigen Städte mit mehr als 30.000 EinwohnerInnen 56,8 %, die der kreisangehörigen Städte mit weniger als 30.000 EinwohnerInnen 17,9 % und die der Landkreise 11,6 % dar.

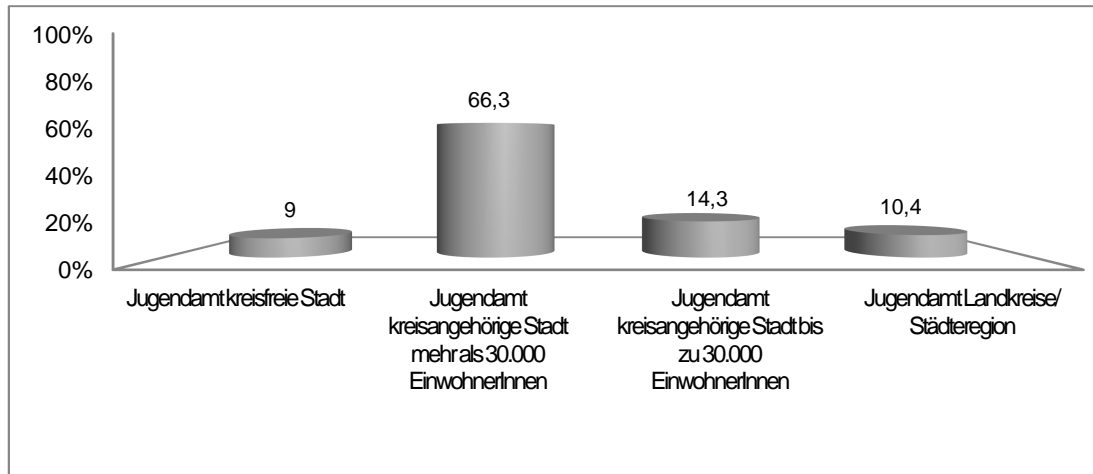


Abb. 2: Prozentuale Zusammensetzung teilnehmende Jugendämter

(Angaben in Prozent)

Auf Basis der zur Verfügung gestellten E-Mail-Adressen der MitarbeiterInnen der Sozialen Dienste der Jugendämter im Rheinland ergibt sich eine Erhebungsgesamtheit von 833 Personen.

Gemäß den bisherigen Ausführungen handelt es sich um ein zufallsgesteuertes Auswahlverfahren – also um eine Wahrscheinlichkeits- oder einfach Zufallsstichprobe. Nach Kromrey (2009, 276f.) kann hierbei die Repräsentativität mit annehmbarer Wahrscheinlichkeit für alle Merkmale und Merkmalskombinationen sichergestellt werden, da bei hinreichend großem Stichprobenumfang davon ausgegangen werden kann, dass alle möglichen Merkmale mehr oder weniger entsprechend ihrer Häufigkeit in der Grundgesamtheit in der Auswahl vertreten sind. Kromrey (2009) bezeichnet dies auch als zufällige Entnahme der Stichprobenelemente mit gesicherter Repräsentativität (vgl. ebd., 292; vertiefend Micheel 2010, 69 ff.).

4.2.2 Erhebung der Daten

Die Befragung war vom 18. Juni 2012 bis zum 31. Juli 2012 im Rahmen des EFS Survey freigeschaltet. Es erfolgte eine personenbezogene Einladung mit Zugangscode – hierdurch war die Teilnahme nur Zielgruppenangehörigen möglich. Bedarfsweise wurden zwei elektronische Erinnerungen versendet. Zum Abschluss der Erhebungsphase erfolgten eine Information der TeilnehmerInnen sowie eine Danksagung.

Die mittlere Bearbeitungszeit für den Fragebogen betrug 38 Minuten (arithmetisches Mittel) pro TeilnehmerIn.

5. Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse gliedert sich in zwei Teilschritte: Zunächst erfolgt eine Samplebeschreibung⁷⁹, in welcher die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich organisationaler Aspekte der Jugendämter, soziodemographischer Aspekte der teilnehmenden Fachkräfte, deren beruflicher Biographie und gegenwärtiger Arbeitssituation skizziert und signifikante Zusammenhänge herausgearbeitet werden. Es schließt sich die Überprüfung der Hypothesen an. Im Sinne einer explorativen Erfassung und Beschreibung werden die für die Fragestellung relevanten Aspekte in den Blick genommen und diesbezüglich bedeutsame Zusammenhänge aufgezeigt. Hierauf aufbauend erfolgt eine Erläuterung und Interpretation der sich im empirischen Datenmaterial abzeichnenden Sachverhalte.⁸⁰

5.1 Aufbereitung der Daten

Nach Abschluss der Erhebungsphase wurden die Daten in das Programm SPSS übertragen und aufbereitet⁸¹. Anschließend wurden die offenen Ergänzungsmöglichkeiten (Fragen 3 und 4), die Angaben zum individuellen Rollenverständnis (Frage 35) sowie das individuelle Feedback zur Befragung (Frage 36) eingepflegt. Zudem erfolgte eine Umpolung der formulierten Kontrollitems für die weitere Auswertung (vgl. Bühl 2012, 227ff.).

Der auf diese Weise erstellte und überarbeitete Grunddatensatz⁸² stellt die Basis für die folgenden Auswertungen dar.

⁷⁹ Die Samplebeschreibung dient zunächst einem allgemeinen Überblick und einer Einführung in grundlegende Aspekte. Im Rahmen der Hypothesenprüfung wird hierauf vertiefend Bezug genommen (5.3 Hypothesenannäherung und Überprüfung). Zudem erfolgt die Analyse einzelner Aspekte mit Blick auf die für die vorliegende Arbeit relevanten unabhängigen und abhängigen Variablen.

⁸⁰ Von einer ausführlichen deskriptiven Aufarbeitung aller Variablen wird aufgrund der Komplexität des Messinstrumentes abgesehen. Tabellarische Übersichten zur deskriptiven Auswertung sowie zur analytischen Statistik, die nicht in der Ausarbeitung enthalten sind, können im separaten Anhang eingesehen werden.

⁸¹ Beispielsweise wurde die Datenmatrix hinsichtlich der Bezeichnung oder des Variablentyps, der Variablen- und Wertelabel oder des Messniveaus überarbeitet und die Option der „fehlenden Werte“ ergänzt (vgl. Raab-Steiner & Benesch 2008, 68ff.).

⁸² Es folgten ein Chi²-Test der Stichprobe sowie ein Test auf Binominalverteilung der Stichprobe. Hierbei zeigten sich keine Auffälligkeiten (vgl. Bühl 2012, passim). Lediglich die Variable „Diplom-SozialarbeiterIn“ wurde überdurchschnittlich oft gewählt, was jedoch in Bezug zu den Ausführungen unter 2.2.3 keine Besonderheit darstellt und somit für die weitere Auswertung unproblematisch ist.

Als Basis für die folgenden statistischen Verfahren wurde für die mit Ratingskalen versehenen Variablen eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt, um so „das Maß der Genauigkeit, mit der ein Merkmal durch den Test erfasst wird“ (Bühl 2012, 581) zu überprüfen. Die Prüfung dieser internen Konsistenz erfolgte anhand des Reliabilitätskoeffizienten Cronbach's Alpha (vgl. Gerlitz & Schupp 2005, 19)⁸³. Die Skalen der vorliegenden Untersuchung weisen überwiegend starke Cronbach's Alpha-Werte im Bereich ab 0,7 auf.⁸⁴ Tabelle 6 zeigt, dass größtenteils eine ausgeprägte interne Konsistenz gegeben ist.

Tab. 6: Reliabilitätsanalyse

Themenbezogene Hauptskala	Cronbach's Alpha	Anzahl Items
Vorbereitung Studium (5.2.4.2)	.754	12
Identifikation und Perspektive (5.2.5.3)	.736	7
Arbeitszufriedenheit (5.2.5.4)	.694	6
Selbstwirksamkeitserleben (5.2.5.6)	.830	7
Stress- und Belastungssituation (5.2.5.7)	.823	8
Gesundheitliche Situation (5.2.5.7)	.687	4
AdressatInnenbild (5.3.1)	.664	8
Zusammenarbeit AdressatInnen (5.3.2)	.627	3
Persönlichkeitsmerkmale (5.3.3.1)	.472	15
Individuelle Einstellungen (5.3.3.2)	.693	15
Beteiligung MitarbeiterInnen (5.3.4.1)	.839	3
Handlungs- und Entscheidungsspielräume (5.3.4.2)	.415	12
Kollegiale Zusammenarbeit (5.3.4.3)	.812	10
Reflexiv-professionelle Organisationskultur (5.3.4.4)	.661	4
Umgang Machtasymmetrien (5.3.5.1)	.725	15
Fachliche Positionierung (5.3.5.2)	.792	4
Reflexion und Begründbarkeit (5.3.5.3)	.548	3
Reflexiv-professionelles Selbstkonzept (5.3.5.4)	.511	4
Arbeit im Kinderschutzkontext (5.3.5.6)	.238	3
Kinderschutz konkret (5.3.5.6)	.360	8

⁸³ Der Cronbach's Alpha-Wert kann zwischen 0 und 1 liegen. Bei einem Wert ab 0,7 gilt die jeweilige Skala als reliabel beziehungsweise konsistent. Der Cronbach's Alpha-Wert ergibt sich in Abhängigkeit zur Anzahl der skalenzugehörigen Items. Skalen mit einer geringen Anzahl an Items und einer starken Heterogenität der Items wirken wertreduzierend (vgl. Gerlitz und Schupp 2005, 19).

⁸⁴ Die Reliabilitätsanalyse zu den Persönlichkeitsmerkmalen weist einen eher schwachen Cronbach's Alpha-Wert auf. Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bei der Verwendung dieser Skalen bei Gerlitz und Schupp (2005, passim). Auch die beiden Skalen zum Kinderschutz weisen niedrigere Cronbach's Alpha-Werte aus. Die Reliabilitätsanalysen einiger Skalen (Arbeitszufriedenheit, individuelle Einstellungen und AdressatInnenbild) konnten durch die Entfernung einzelner Items verbessert werden.

5.2 Samplebeschreibung

Von den 833 Fachkräften aus 77 Jugendämtern im Rheinland beteiligten sich 524 Personen (63 % der eingeladenen Personen) an der Online-Befragung. 60 Personen haben die Befragung geöffnet – jedoch keine Beantwortung vorgenommen. Im Datensatz berücksichtigt wurden die Angaben von 464 Personen. Somit ergibt sich eine Rücklaufquote von 56 %. Dies stellt die Stichprobe für die weiteren Auswertungen dar.⁸⁵

5.2.1 Antwortverhalten

Insgesamt zeigt sich eine hohe Beantwortungsquote der einzelnen Fragen beziehungsweise Fragenkomplexe.⁸⁶ Lediglich drei Fragen des Fragebogens wurden von weniger als 90 % der teilnehmenden Fachkräfte beantwortet. Hierbei handelt es sich um die Frage nach der individuellen politischen Positionierung (Frage 34), die offene Frage zum individuellen Rollenverständnis (Frage 35) und die Möglichkeit des offenen Feedbacks zur Untersuchung (Frage 36)⁸⁷.

5.2.2 Organisationale Aspekte

An der Befragung nahmen (Frage 10) Beschäftigte aus Jugendämtern aller Gebietskörperschaftsformen teil.⁸⁸ Eine differenzierte Betrachtung⁸⁹ zeigt, dass fast die Hälfte (49,5 %) VertreterInnen der Jugendämter der kreisangehörigen Städte mit mehr als 30.000 EinwohnerInnen sind. Die Beschäftigten aus kreisfreien Städten stellen 27,6 % und die VertreterInnen der Landkreise beziehungsweise der Städteregion 13,3 % der Stichprobe dar. Die Gruppe der MitarbeiterInnen kreisangehöriger Städte mit weniger als 30.000 EinwohnerInnen sind mit 9,6 % vertreten. Hierin wird ergänzend zur unterschiedlichen Präsenz der einzelnen Gebietskörperschaften im Rheinland (vgl. 4.2.1.3 Beteiligung) die durch die

⁸⁵ Auswertungsübersichten zur Samplebeschreibung befinden sich im ergänzenden Anhang 2.2.

⁸⁶ Die jeweils fehlenden Werte können der Übersicht zum Antwortverhalten (separater Anhang 2.2.1) oder den konkreten Auswertungstabellen entnommen werden.

⁸⁷ Die Möglichkeit des Feedbacks zum Abschluss des Fragebogens nutzten 27,3 % der Befragten (separater Anhang 2.2.2). 43,3 % der Rückmeldungen stellen Anregungen zur Befragung (z.B. eine größere Auswahl an Antwort-Differenzierungen) dar. Bei 25,2 % handelt es sich um positive Rückmeldungen zu Inhalten und Aufbau der Befragung und bei 8,7 % um kritische Rückmeldungen (Bildschirmansicht, Umgang mit der Online-Befragung und Länge des Fragebogens).

⁸⁸ Eine Zuordnung der Befragten zu einzelnen Jugendämtern ist zur Wahrung der Anonymität im Rahmen der Befragung nicht erfolgt. Eine Gegenüberstellung der Bereitschaft der Jugendämter zur Teilnahme und deren tatsächlicher Präsenz ist deswegen nicht möglich.

⁸⁹ Die Auswertungsübersichten zu den organisationalen Aspekten befinden sich im ergänzenden Anhang 2.2.3.

ungleiche EinwohnerInnenzahl bedingte unterschiedliche Personalausstattung (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation) deutlich.

Die Hälfte der befragten Personen ist in einem Sozialen Dienst mit elf bis 30 Fachkräften tätig (Frage 11). Bei 18 % der Befragten bestehen die Sozialen Dienste aus weniger als zehn Personen und bei 15 % aus 31 bis 50 Beschäftigten. 13 % der Befragten sind bei einem Sozialen Dienst tätig, der aus mehr als 50 Fachkräften besteht, und 3 % bei einem Sozialen Dienst mit mehr als 100 Fachkräften.

Merchel (2012c, 67) führt aus, dass trotz der individualisierten einzelfallorientierten Arbeitsgestaltung, Teamarbeit für eine qualifizierte und professionelle Aufgabenwahrnehmung in den Sozialen Diensten unabdingbar und vielerorts organisational verankert ist. Diesbezüglich zeigt sich, dass die meisten der befragten Fachkräfte (54 %) in einem Team (Frage 12) von sechs bis zehn Personen tätig sind, was der „*optimalen Größe*“ (Merchel 2012c, 70) von Teams entspricht. Ein weiteres Viertel ist in ein Team eingebunden, welches elf bis 15 Personen umfasst. 17 % der Befragten sind einem Team mit bis zu fünf und 4 % in einem Team mit 16 und mehr Personen zugehörig.

Zwischen den betrachteten organisationalen Aspekten bestehen signifikante Zusammenhänge. Zudem wird deutlich, dass nicht in allen Gebietskörperschaftsformen derart unterschiedlich große Soziale Dienste existieren. Teams mit bis zu zehn Personen sind überwiegend in Sozialen Diensten mit bis zu 30 Fachkräften angesiedelt. Ein großes Team geht trotz des bestehenden sehr signifikanten Zusammenhangs nicht zwangsläufig mit einem großen Sozialen Dienst einher (Abb. 3).

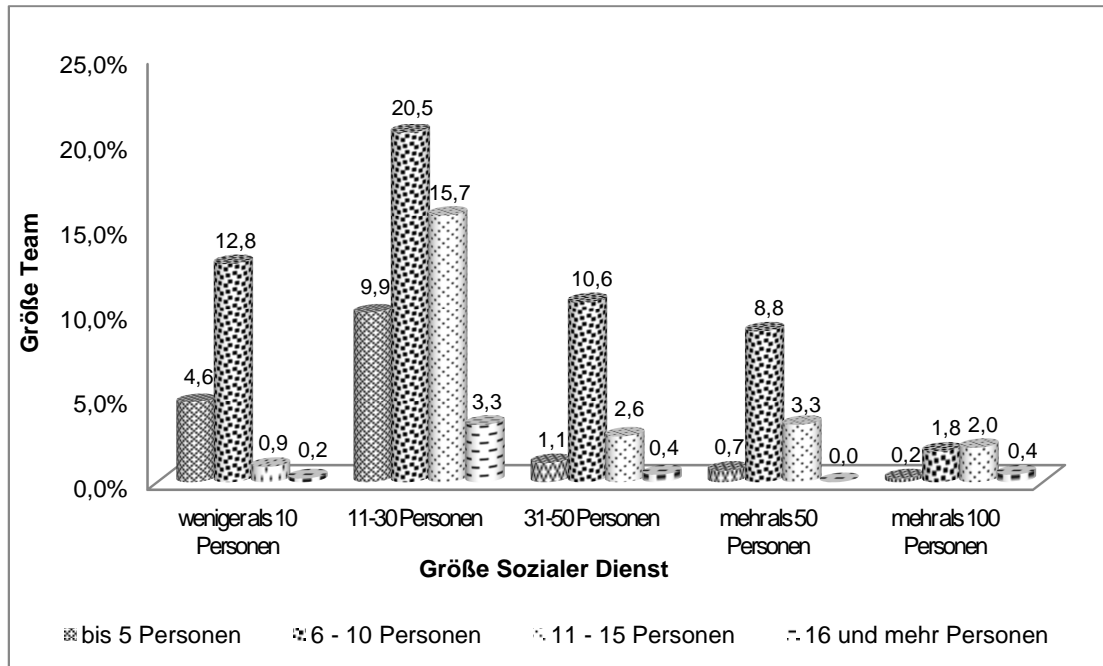


Abb. 3: Größe Team – Größe Sozialer Dienst (Angaben in Prozent)

5.2.3 Teilnehmende Fachkräfte

Die teilnehmenden 464 Personen⁹⁰ setzen sich aus 75,3 % weiblichen und 24,7 % männlichen Fachkräften (Frage 2) zusammen. Dieses Verhältnis von Männern und Frauen ist nah an den Ergebnissen von Otto (1991, 60) und nahezu deckungsgleich mit den Erkenntnissen von Pothmann und Wilk (2008), die einen Anteil von knapp 76 % Frauen in den Allgemeinen Sozialen Diensten benennen (vgl. ebd., 140). Ebenso bestätigt sich das Ergebnis von Merchel et al. (2012, 156), wonach der Anteil der Männer innerhalb der Sozialen Dienste lediglich ein Viertel einnimmt. Hiermit zeichnet sich ein deutlicher Unterschied zum Verhältnis von Männern und Frauen in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt ab. Dort waren zum Jahreswechsel 2010/2011 87,5 % Frauen beschäftigt (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 276). Der Anteil der männlichen Beschäftigten ist in den Sozialen Diensten folglich höher als in der Kinder- und Jugendhilfe allgemein⁹¹.

⁹⁰ Auswertungsübersichten zu den soziodemographischen Aspekten befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.2.4.

⁹¹ Die zum Vergleich herangezogenen Untersuchungsergebnisse beziehen sich auf das gesamte Bundesgebiet.

Bezüglich der Altersstruktur (Frage 1) zeigt Abbildung 4, dass der größte Anteil der teilnehmenden Fachkräfte zwischen 45 und 49 Jahre alt ist. Den geringsten Anteil nehmen Fachkräfte ein, die 60 Jahre und älter sind.

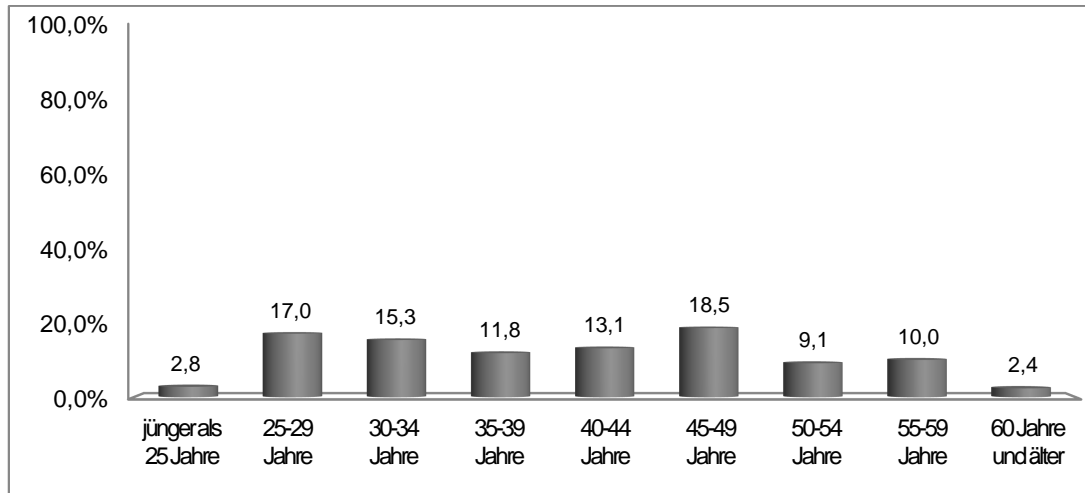


Abb. 4: Altersbezogene Zusammensetzung der Stichprobe

(Angaben in Prozent)

Verglichen mit den Erkenntnissen von Otto (1991, 60) besteht ein Unterschied in der Altersstruktur dahingehend, dass in den Beschäftigtengruppen ab 45 Jahren ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist: 1991 waren 21 % der Befragten älter als 45 Jahre, in der vorliegenden Erhebung sind dies 40 %. Ein Vergleich mit den Erkenntnissen von Seckinger et al. (2008) zeigt, dass der Anteil der Personen unter 30 Jahren in diesem Bereich gestiegen ist: Im Jahr 2008 waren 12 % der Befragten jünger als 30 Jahre, in der vorliegenden Untersuchung sind dies 19,8 %. In ähnlichem Verhältnis unterscheidet sich auch der Anteil der Personen ab 50 Jahren: 2008 waren dies 29 %, in der vorliegenden Untersuchung sind 21,5 % der Befragten über 50 Jahre alt. Seckinger et al. (2008, 25) benennen ein altersbedingtes Ausscheiden von mindestens 5 % der MitarbeiterInnen in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren. Die skizzierten Ergebnisse lassen vermuten, dass der Anstieg der Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre alt sind, hiermit in Zusammenhang steht und sich die Altersstruktur dementsprechend verjüngt.

Ein Vergleich mit dem Personal in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 276) verweist auf ein Spezifikum bei den Beschäftigten unter 25 Jahren: Dieser Personenkreis stellt in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe 12,1 % der Beschäftigten dar, in den Sozialen Diensten der Jugendämter im Rheinland sind dies 2,8 %. Ein Erklärungsansatz hierfür ist, dass

die meisten der in den Sozialen Diensten Beschäftigten im Unterschied zu anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe über einen akademischen Abschluss verfügen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a, 86) und demnach bei Erlangung dieses Abschlusses älter sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a, 84). Dieser prozentuale Unterschied gleicht sich bei den 25- bis 40-Jährigen wieder aus: Dies sind in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe 34,8 % (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 276) und bei den Beschäftigten der Sozialen Dienste der Jugendämter im Rheinland 44,1 %.

Die vorliegende Untersuchung weist eine annähernde Halbierung der Stichprobe hinsichtlich des Alters auf: 46,9 % der befragten Fachkräfte sind jünger und 53,1 % älter als 40 Jahre. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zu den Ergebnissen von Pothmann und Wilk (2008, 140): Dort sind zwei Drittel der Beschäftigten in einem Alter zwischen 40 und 60 Jahren.

Zwischen dem Geschlecht und dem Alter der Befragten liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang⁹² vor: Die jüngeren Beschäftigten (bis 25 Jahre) sind ausschließlich weiblich, mehr als die Hälfte der Beschäftigten über 60 Jahren sind männlich. Bei den weiteren Altersgruppen variiert der Anteil an Männern zwischen 14,7 % und 30,5 % und steigt mit zunehmendem Alter an.

Insgesamt zeigt sich ein nahezu deckungsgleicher Anteil von Männern und Frauen im Vergleich zu anderen Untersuchungen in diesem Feld. Das Verhältnis von Männern und Frauen ist in den vergangenen 20 Jahren als recht stabil zu beschreiben. Bezüglich der Altersstruktur in den Sozialen Diensten werden deutliche Verjüngungstendenzen sichtbar.

5.2.4 Berufsbiographische Aspekte

Im Folgenden werden verschiedene berufsbiographische Aspekte der Befragten in den Blick genommen.⁹³

⁹² Zur Interpretation der Korrelationskoeffizienten: $r = 0$ kein Zusammenhang, $r = 0 \geq 0.3$ niedriger Zusammenhang, $r = 0.3 \geq 0.5$ mittlerer Zusammenhang, $r > 0.5$ großer Zusammenhang (vgl. Micheel 2010, 136). Zur Interpretation der Signifikanz: $p \leq .05$ signifikant, $p \leq .01$ sehr signifikant, $p \leq .001$ höchst signifikant (vgl. Micheel 2010, 151). Im weiteren Verlauf werden die signifikanten Zusammenhänge vor diesem Hintergrund benannt – Übersichten mit den konkreten Zusammenhangsmaßen befinden sich im separaten Anhang unter den jeweiligen Gliederungspunkten.

⁹³ Auswertungsübersichten zu den berufsbiographischen Aspekten befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.2.5.

5.2.4.1 Berufsqualifikation

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung bestätigen sich bisherige Erkenntnisse (z.B. Pothmann & Wilk 2005, 140f.; Züchner & Cloos 2012, 95; 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen), dass der Akademisierungsgrad in den Sozialen Diensten besonders hoch ist. 99,8 % der befragten Fachkräfte verfügen über einen akademischen Abschluss (Frage 3)⁹⁴, was auch den skizzierten geringen Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahren erklärt (vgl. 5.2.3 Teilnehmende Fachkräfte). Tabelle 7 zeigt die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich der erworbenen Studienabschlüsse. Hier bestätigt sich das überwiegende Vorliegen (75,6 %) der Abschlüsse als Diplom-SozialarbeiterIn (Fh) und/oder Diplom-SozialpädagogIn (Fh). Gemeinsam mit dem Bachelorabschluss Soziale Arbeit nehmen die AbsolventInnen dieser Studiengänge 88 % der Beschäftigten ein.

Tab. 7: Studienabschluss

Studienabschluss	Prozent (Häufigkeit)
B.A. Soziale Arbeit (Fh)	12,4% (57)
Diplom-SozialarbeiterIn (Fh)	37,9% (174)
Diplom-SozialpädagogIn (Fh)	25,3% (116)
Doppelabschluss Sozialarbeit/Sozialpädagogik	12,4% (57)
Graduierte SozialarbeiterIn ⁹⁵	2,4% (11)
PädagogIn Diplom oder B.A. (Uni)	4,8% (22)
Masterabschluss ⁹⁶	1,5% (7)
Anderer Studienabschluss ⁹⁷	3,3% (15)
Gesamt	100% (459)
Fehlende Werte	5

Wie aufgezeigt wurde (2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen), existieren bisher keine Erkenntnisse zu Auswirkungen der Bologna-Reform für dieses Feld. Hinsichtlich der in den vergangenen Jahren eingeführten Masterstudiengänge zeigt sich allerdings, dass der An-

⁹⁴ Zum Vergleich: In der Kinder- und Jugendarbeit sind dies z.B. 33 %, in den Hilfen zur Erziehung 27 % (vgl. Pothmann & Wilk 2008, 141).

⁹⁵ Dieser Abschluss wurde Ende der 1970er Jahre durch den Diplom-Abschluss abgelöst (vgl. Rauschenbach 2003).

⁹⁶ Die konkreten Fachrichtungen, in denen die Masterabschlüsse erworben wurden, sind dem separaten Anhang 2.2.5 zu entnehmen.

⁹⁷ Die konkreten Fachrichtungen, in denen die „anderen Studienabschlüsse“ erworben wurden, sind dem separaten Anhang 2.2.5 zu entnehmen. Wird in den weiteren Ausführungen die Bezeichnung „anderer Studienabschluss“ gewählt, ist dieser Personenkreis gemeint.

teil von Beschäftigten mit Masterabschluss im Bereich der Sozialen Dienste derzeit noch gering ist.⁹⁸

Für 11,9 % der Befragten ist der für die Arbeit in den Sozialen Diensten relevante Berufs- beziehungsweise Studienabschluss ihr erster. 88,1 % haben im Vorfeld bereits eine andere berufliche Qualifikation erworben. 14 % hiervon haben eine Ausbildung zur Erzieherin abgeschlossen, wovon eine Person keinen Studienabschluss aufweist. Welche anderen Abschlüsse zuvor erlangt wurden, wurde nicht erfragt.

73,1 % der befragten Fachkräfte haben ein Anerkennungsjahr absolviert. Gut die Hälfte (53,7 %) hiervon hat dieses innerhalb der Sozialen Dienste des Jugendamtes durchgeführt⁹⁹. Bei gut einem Drittel hiervon (37,91 %) erfolgte die Beschäftigung beim Sozialen Dienst in direktem Anschluss an ihr dortiges Anerkennungsjahr. Folglich haben ca. 15 % der Befragten durch das Anerkennungsjahr den Zugang zu diesem Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit gefunden und sind danach dort verblieben. Auf diesen Rekrutierungsmechanismus wies bereits Otto (1991, 60) hin (vgl. vertiefend Merchel et al., 202). Ob sich seit dem Wegfall des Anerkennungsjahres¹⁰⁰ vergleichbare Mechanismen (z.B. durch ein längeres Praktikum in diesem Feld) entwickelt haben, kann derzeit nicht eingeschätzt werden. Merchel et al. (2012) heben jedoch hervor, dass eine ähnliche Intensität und ein nahtloses Anknüpfen an das Studium hierdurch nicht möglich wären.

Hinsichtlich des Erwerbs des für dieses Handlungsfeld relevanten Studienabschlusses zeigt Abbildung 5, dass 85,6 % der Befragten ihr Studium an einer Fachhochschule absolviert haben (Frage 4). Dies ist ein noch größerer Anteil als der von Pothmann und Wilk (2008, 140) benannte Anteil von 75 % FachhochschulabsolventInnen in den Allgemeinen Sozialen Diensten.

⁹⁸ Bachelor- und Masterstudiengänge wurden aufbauend auf die Bologna-Erklärung im Jahr 1999 eingeführt. Folglich weisen diese Studienabschlüsse erst eine kurze Verlaufshistorie auf. Dies muss in den weiteren Ausführungen mitbedacht werden.

⁹⁹ Dies sind 39,22 % der Stichprobe.

¹⁰⁰ Die Vergabe der staatlichen Anerkennung obliegt nach einer Entscheidung der Konferenz der Jugend- und Familienminister den Hochschulen. Die notwendigen Praxisanteile betragen nach Einführung der Bachelorstudiengänge 100 Tage. Die konkrete Handhabung zur Vergabe der staatlichen Anerkennung gestaltet sich sehr unterschiedlich (vgl. DBSH 2013). In NRW wurde das Anerkennungsjahr an vielen Hochschulen abgeschafft (vgl. Merchel, Pamme und Khalaf 2012, 223).

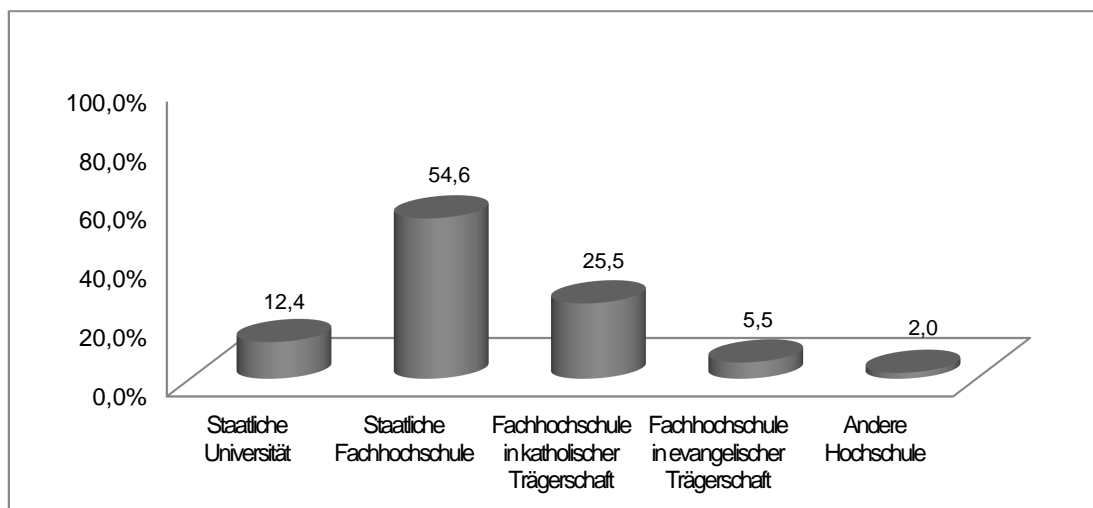


Abb. 5: Kontext Berufsqualifikation (Angaben in Prozent)

Der größere Teil der befragten Fachkräfte (29,5 %) hat ein siebensemestriges Studium absolviert. Jeweils ungefähr ein Viertel hat das Studium in sechs beziehungsweise acht Semestern und jeweils ca. 10 % der Befragten in neun oder zehn und mehr Semestern abgeschlossen (Frage 5). Tabelle 8 verdeutlicht, dass überwiegend in der für die einzelnen Studiengänge üblichen Regelstudienzeit studiert wurde.

Tab. 8: Studienabschlüsse – Studiendauer

		Studienabschluss								
Studiensemester		B.A. Soziale Arbeit (Fh)	Diplom-SozialarbeiterIn (Fh)	Diplom-SozialpädagogIn (Fh)	Doppelabschluss Sozialarbeit/Sozialpädagogik	Graduierte SozialarbeiterIn	PädagogIn Diplom oder B.A. (Uni)	Masterabschluss	Anderer Studienabschluss	Gesamt
	6	31,9% (38)	29,4% (35)	31,1% (37)	3,4% (4)	2,5% (3)	1,7% (2)	0,0% (0)	0,0% (0)	100,0% (119)
7	8,9% (12)	59,3% (80)	20,0% (27)	5,2% (7)	3,7% (5)	1,5% (2)	0,7% (1)	0,7% (1)	100,0% (135)	
8	5,5% (6)	29,1% (32)	28,2% (31)	25,5% (28)	1,8% (2)	1,8% (2)	0,0% (0)	8,2% (9)	100,0% (110)	
9	2,3% (1)	22,7% (10)	25,0% (11)	25,0% (11)	2,3% (1)	18,2% (8)	4,5% (2)	0,0% (0)	100,0% (44)	
10	0,0% (0)	32,7% (16)	20,4% (10)	12,2% (6)	0,0% (0)	16,3% (8)	8,2% (4)	10,2% (5)	100,0% (49)	

Die übliche sechssemestriges Studiendauer für den Bachelorstudiengang Soziale Arbeit zeichnet sich in den vorliegenden Daten folglich deutlich ab (vgl. vertiefend Küster & Schoneville 2012).

5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld

Hinsichtlich der skizzierten Professionalisierungsprozesse (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) gilt es, die vorbereitende Funktion des Studiums in den Blick zu nehmen (Frage 13). Das Messinstrument beinhaltet hierzu eine komplexe Gruppe an Variablen, zu denen die Befragten anhand von Rating-Skalen (4-er Skalen) eine individuelle Positionierung vorgenommen haben. Für die weitere Auswertung des empirischen Datenmaterials ist es notwendig, diese komplexen Variablengruppen in eine kleinere Anzahl von „Variablenbündeln“ zusammenzufassen¹⁰¹. Hierzu werden korrelative Beziehungen zwischen den einzelnen Variablen herausgearbeitet (vgl. vertiefend Bühl 2012, 590) mit dem Ziel, *„hinter den Antworten zu einzelnen Fragen liegende Dimensionen“* (Landhäußer & Ziegler 2011, 329) zu entdecken und diese zu übersichtlichen und gut interpretierbaren Dimensionen zusammenzufassen. Vor diesem Hintergrund erfolgte eine explorative Hauptkomponentenanalyse¹⁰² (vgl. Micheel 2003, 402), welche die folgenden Ladungen und Variablenbündelungen¹⁰³ (Tab. 9) aufweist:

¹⁰¹ Die im Folgenden exemplarisch skizzierten forschungsmethodischen Grundlagen finden sich auch im weiteren Auswertungsverlauf wieder.

¹⁰² Die hier exemplarisch aufgeführten Übersichten und Tabellen befinden sich für alle folgenden Hauptkomponentenanalysen im ergänzenden Anhang 2.2.5. Zudem ist dort eine entsprechende Gesamtübersicht zur erfolgten Typisierung enthalten (2.1).

¹⁰³ Variablen, deren Faktorladung unter 0,4 liegt oder bei denen eine Doppelladung vorliegt, werden in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt (vgl. vertiefend Bühl 2012, 610).

Tab. 9: Ergebnis Hauptkomponentenanalyse: Vorbereitung Studium

Name	Indikator	Variablenlabel	1	2	3	4
V_34	TP	Nach Abschluss meines Studiums fühlte ich mich sehr gut auf die Arbeit im Sozialen Dienst des Jugendamtes vorbereitet.	,757	,137	,090	-,010
V_36	TP	Das im Studium Gelernte stellt eine gute Basis für die praktische Arbeit dar.	,736	,158	,068	,114
V_37	AF	Ich hatte im Studium intensiv die Möglichkeit, mich mit dem Handlungsfeld des Sozialen Dienstes auseinanderzusetzen.	,706	,207	,107	-,091
V_35	TP	Ich kann viel von dem im Studium Gelernten auf meinen Arbeitsalltag im Sozialen Dienst übertragen.	,592	-,029	,234	,212
V_39	AF	Im Studium erfolgte eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema „Autorität und Macht“.	,007	,847	,100	,011
V_38	AF	Im Studium erfolgte eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema „Strafen in der Sozialen Arbeit“.	,151	,787	-,121	-,012
V_40	AF	Im Studium erfolgte eine kritische Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld von „Hilfe und Kontrolle“.	,279	,704	,217	,096
V_42	BrV	BerufsrollenvertreterInnen bzw. lehrende SozialarbeiterInnen/PädagogInnen stellen wichtige Modelle für die Entwicklung einer professionellen Identität dar.	,055	,066	,817	-,236
V_43	BrV	In meinem Studium erlebte ich viele BerufsrollenvertreterInnen.	,295	-,070	,623	,330
V_41	AF	Die Gestaltung einer professionellen HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung war wesentlicher Bestandteil des Studiums.	,234	,428	,538	,090
V_45	AF	Die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten für BerufseinsteigerInnen, wie z.B. "Neu im ASD", halte ich für BerufseinsteigerInnen für nicht erforderlich.	-,131	,149	,029	,744
V_44	BrV	Die Menge an Bezugswissenschaften im Studium erschwert die Entwicklung einer professionellen Identität für das Arbeitsfeld des Sozialen Dienstes keineswegs.	,276	-,068	-,040	,672

Auf Basis dieser Hauptkomponentenanalyse ergeben sich hinsichtlich der Vorbereitung durch das Studium vier Dimensionen¹⁰⁴ (Tab. 10):

¹⁰⁴ Die Benennung und Beschreibung der einzelnen Dimensionen orientiert sich an den jeweils zugrunde liegenden Variablen und greift dort enthaltene Formulierungen auf. So soll eine eindeutige Zuordnung ermöglicht werden.

**Tab. 10: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Vorbereitung Studium**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld	Dimension 2: Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung	Dimension 3: Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen	Dimension 4: Keine erschwerte Identitätsentwicklung
Enthaltene Variablen	V_34, V_36, V_37, V_35	V_39, V_38, V_40	V_42, V_43, V_41	V_45, V_44
Beschreibung der Dimension	Es kann viel des im Studium Gelernten in der Praxis genutzt werden. Dies stellt eine gute Basis für die konkrete Arbeit dar. Zudem erfolgten eine intensive Auseinandersetzung mit dem Handlungsfeld und eine gute Vorbereitung hierauf durch das Studium.	Im Rahmen des Studiums erfolgte eine kritische Auseinandersetzung mit den für dieses Handlungsfeld relevanten Themen „Autorität und Macht“, „Strafen in der Sozialen Arbeit“ und dem Spannungsfeld „Hilfe und Kontrolle“.	BerufsrollenvertreterInnen stellen – auch nach eigenen Erfahrungen im Studium – wichtige Modelle für die Entwicklung einer professionellen Identität dar. Dies vor allem hinsichtlich der Gestaltung einer professionellen HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung.	Es besteht keine erschwerte Identitätsentwicklung für das Arbeitsfeld durch die Mengen an Bezugswissenschaften. Konkrete Fortbildungsangebote für BerufseinsteigerInnen sind nicht erforderlich.

Aufbauend auf dieser inhaltlichen, „variablenbezogenen“ (Micheel 2003, 401) Dimensionierung und Strukturierung erfolgt eine „objektbezogene“ (ebd.) Kategorisierung (vgl. ebd.; Landhäußer & Ziegler 2011, 329). Mit dem Ziel, Typisierungen in der Stichprobe zu erkennen und aufzuzeigen, werden clusteranalytische Verfahren, welche als „statistische[s] Verfahren zur Mustererkennung und Klassifizierung“ (Landhäußer & Ziegler 2011, 329) zu verstehen sind, durchgeführt. Auf Basis einer Distanz- beziehungsweise Ähnlichkeitsmatrix der Fälle werden hierbei möglichst trennscharfe Gruppenbildungen (vgl. Bühl 2012, 644), also Gruppen, die eine interne Homogenität und externe Heterogenität aufweisen, angestrebt (vgl. Micheel 2003, 406; Micheel 2010, 158; Landhäußer & Ziegler 2011, 329). Die clusteranalytischen Verfahren werden im Rahmen der gesamten Auswertung überwiegend in explorativer Weise genutzt.¹⁰⁵ Weitere Verwendung finden immer die Ergebnisse, welche mit Blick auf die vorliegende leitende Fragestellung sowie die zu betrachtenden Hypothesen am inhaltlich sinn-

¹⁰⁵ In Anlehnung an die Ausführungen von Micheel (2003, passim) sowie Landhäußer und Ziegler (2011, 331f.) erfolgte eine Kombination aus der hierarchischen Clusteranalyse (Ward-Verfahren) und der anschließenden iterativen Clusteranalyse (K-Means-Verfahren), da sich diese Kombination „zur sozialwissenschaftlichen Typisierung [...] als besonders geeignet durchgesetzt“ (Landhäußer & Ziegler 2011, 332) hat.

vollsten sind, ausreichend hohe Faktorladungen und keine Doppelladungen ausweisen (vgl. Landhäußer & Ziegler 2011, 339).¹⁰⁶

Hinsichtlich der vorbereitenden Funktion des Studiums zeigen sich im Rahmen dieser Verfahren vier Typisierungen in der Stichprobe (Tab. 10).

Tab. 11: Ergebnis Clusteranalyse: Vorbereitung Studium¹⁰⁷

Cluster Verknüpfung Studium		Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld	Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung	Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen	Keine erschwerte Identitätsentwicklung
Cluster 1	Mittelwert	,4189011	-,7890630	-,0565628	,5798829
	N	147	147	147	147
	Standardabweichung	,74074041	,77890775	,76943887	,68801147
Cluster 2	Mittelwert	,3471405	,7874104	,9646554	,0341498
	N	107	107	107	107
	Standardabweichung	,81092018	,68556471	,84278867	,77112774
Cluster 3	Mittelwert	-,9376017	,3944284	-,4396774	,1287300
	N	136	136	136	136
	Standardabweichung	,81112472	,77340956	,83960112	,75727386
Cluster 4	Mittelwert	,3890719	-,2959854	-,4744225	-1,4378930
	N	74	74	74	74
	Standardabweichung	,83516401	,86279707	,89991792	,78192972
Insgesamt	Mittelwert	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	464	464	464	464
	Standardabweichung	,99567098	,99567098	,99567098	,99567098

Cluster 1: Erhöhte kritische Auseinandersetzung sowie erschwerte berufliche Identitätsentwicklung

Dieses Cluster beinhaltet 31,7 %¹⁰⁸ der Stichprobe und zeichnet sich durch eine kritische Auseinandersetzung mit den für dieses Handlungsfeld relevanten The-

¹⁰⁶ Die Durchführung der hauptkomponentenanalytischen sowie clusteranalytischen Verfahren bezieht sich auf die Ausführungen von Micheel (2003), Micheel (2010), Landhäußer und Ziegler (2011) sowie Bühl (2012). Tabellen und Auswertungsübersichten zu den sich ergebenden Hauptkomponenten und Clustern befinden sich im ergänzenden Anhang.

¹⁰⁷ Die im Rahmen der Clusteranalyse ausgewiesenen Mittelwerte stellen Mittelwerte von Faktorenwerten dar, die auf der Basis standardisierter Werte berechnet werden. Diese Mittelwerte liegen in der Regel zwischen -3 bis +3. Auf Grundlage der im Rahmen dieser Untersuchung erfolgten Codierung bedeutet ein hoher negativer Wert (vertikal gestreift hinterlegt) eine hohe Ausprägung und ein hoher positiver Wert (horizontal gestreift hinterlegt) eine geringe Ausprägung der jeweiligen Komponente (vgl. Bühl 2012, 595 und 654). Bei Mittelwertvergleichen, die auf standardisierten Werten basieren, werden Mittelwerte analog dieser Beschreibung ausgewiesen.

men aus. Zudem sehen Personen, die diesem Cluster angehören, die Identitätsentwicklung für das Handlungsfeld der Sozialen Dienste durch die Menge an Bezugswissenschaften als erschwert und die Inanspruchnahme von konkreten Fortbildungsangeboten für BerufseinsteigerInnen als bedeutsam an. Eine differenzierte Betrachtung des Clusters zeigt, dass mit 20,8 % die 45- bis 49-Jährigen den größten und mit 1,4 % die unter 25-Jährigen den geringsten Anteil des Clusters darstellen.

Cluster 2: Geringe Prägung durch BerufsrollenvertreterInnen sowie geringe kritische Auseinandersetzung

Dieses Cluster bezieht sich auf 23,1 % der Stichprobe und beinhaltet Personen, die innerhalb des Studiums wenige BerufsrollenvertreterInnen erlebt haben und deren Bedeutung als Modell für die Entwicklung einer professionellen Identität eher gering einschätzen. Zudem erfolgte eher keine kritische Auseinandersetzung mit den benannten spezifischen Themen. Die Alterskategorien der 35- bis 39-Jährigen, der 40- bis 44-Jährigen und der 45- bis 49-Jährigen stellen mit jeweils 17 % die größten Teilgruppen des Clusters dar. Den geringsten Anteil nehmen mit weniger als einem Prozent die über 60-Jährigen ein.

Cluster 3: Gute Vorbereitung durch das Studium

Dieses Cluster umfasst 29,3 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis kann viel des im Studium Gelernten in der Praxis nutzen und bewertet die Vorbereitung durch das Studium auf das Handlungsfeld als gut. Hier zeigt sich die Tendenz, dass BerufsrollenvertreterInnen als Modelle für die Entwicklung einer professionellen Identität erlebt wurden und diesen eine höhere Bedeutung beigemessen wird. Die größte altersbezogene Gruppe innerhalb dieses Clusters sind die 25- bis 29-Jährigen (17,6 %), die kleinste die unter 25-Jährigen (2,2 %).

Cluster 4: Keine erschwerte Identitätsentwicklung

In diesem Cluster finden sich 15,9 % der Befragten. Diese sehen die Identitätsentwicklung für das Arbeitsfeld durch die Menge an Bezugswissenschaften nicht als erschwert an. Konkrete Fortbildungsangebote für BerufseinsteigerInnen werden für nicht notwendig gehalten. Dieser Personenkreis hat zudem Berufsrollen-

¹⁰⁸ Die Anzahl der jeweiligen Clusterzugehörigen wird in den weiteren Ausführungen in den jeweiligen Abbildungen ausgewiesen. Zudem kann sie – ebenso wie die jeweiligen Mittelwerte – den tabellarischen Übersichten zur Clusterbildung (im Anhang) entnommen werden.

vertreterInnen als Modelle für die Entwicklung einer professionellen Identität erlebt und misst diesen eine hohe Bedeutung bei. Innerhalb dieses vierten Clusters stellen die 25- bis 29-Jährigen mit 23,3 % fast ein Viertel dar. Den geringsten Anteil nehmen mit 1,4 % die über 60-Jährigen ein.

Obgleich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragten und der Zugehörigkeit zu den einzelnen Clustern vorliegt, zeigen sich zwei besondere Spezifika innerhalb der Stichprobe: Die Beschäftigten ab 40 Jahren gehören überwiegend (insgesamt 34,1 % der gesamten Stichprobe) dem ersten und dem dritten Cluster an. Sie sehen in der Retrospektive somit eher die Möglichkeit einer kritischen Auseinandersetzung im Studium sowie eine gute Vorbereitung hierdurch. Gleichzeitig benennt mehr als die Hälfte hiervon aber auch eine erschwerte Identitätsbildung und den Bedarf an Berufseinstiegsfortbildungen. Mehr als ein Drittel (38,5 %) der unter 25-Jährigen gehört dem vierten Cluster an und sieht folglich weder eine erschwerte Identitätsentwicklung noch den Bedarf an spezifischen Fortbildungsangeboten.

Im Rahmen eines χ^2 -Unabhängigkeitstests¹⁰⁹ bildet sich hinsichtlich des Kontextes der Berufsqualifikation eine signifikante Ungleichverteilung¹¹⁰ ab: Jeweils der größte Anteil der AbsolventInnen der staatlichen Universitäten und Fachhochschulen sowie der Fachhochschulen in evangelischer Trägerschaft (29,8 %, 36 % beziehungsweise 44 %) geben an, eine erhöhte kritische Auseinandersetzung erfahren zu haben, sehen gleichzeitig aber auch eine erschwerte Identitätsentwicklung. Ehemalige Studierende an einer Fachhochschule in katholischer Trägerschaft befinden sich überwiegend (40 %) im Cluster „Gute Vorbereitung durch das Studium“. Studierende an anderen Hochschulen finden sich zu je einem Drittel in den Clustern „Gute Vorbereitung“ als auch „Keine erschwerte Identitätsentwicklung“. Im Gesamtvergleich schätzen die AbsolventInnen der staatlichen Fachhochschulen die Modellfunktion der BerufsrollenvertreterInnen am geringsten ein (14,4 % der Stichprobe, 62,3 % innerhalb dieses Clusters).

¹⁰⁹ Mit χ^2 -Unabhängigkeitstests wird die Unabhängigkeit zwischen zwei Merkmalen überprüft und anhand von χ^2 -basierten Zusammenhangsmaßen ausgewiesen (vgl. hierzu Micheel 2010, 153; Bühl 2012, 298; Brosius 2002, 391ff.).

¹¹⁰ Die konkreten Zusammenhangsmaße der χ^2 -Ungleichheitstests befinden sich im separaten Anhang unter 2.4.

Auch hinsichtlich der Studienabschlüsse bildet sich eine signifikante Ungleichverteilung ab.¹¹¹ Bei Betrachtung der vier am häufigsten vertretenen Studienabschlüsse wird deutlich, dass sich jeweils ein großer Teil der Diplom-SozialarbeiterInnen (Fh) (47,1 %) sowie derjenigen mit Doppelabschluss (Sozialarbeit/Sozialpädagogik) (36,8 %) durch das Studium gut vorbereitet fühlt. Bei den Beschäftigten mit Bachelorabschluss benennt ein Drittel eine erhöhte kritische Auseinandersetzung im Studium, ein gutes Viertel benennt eine erschwerte Identitätsentwicklung im Handlungsfeld.

Abbildung 6 verdeutlicht, dass sich knapp 30 % der Befragten durch das Studium gut vorbereitet (Cluster 3) fühlen. Etwas mehr als 30 % der Befragten haben eine erhöhte kritische Auseinandersetzung im Studium (Cluster 1) erlebt. Weitere 15 % sehen spezifische Fortbildungsangebote als nicht notwendig (Cluster 4) an, so dass diese die Vorbereitung durch das Studium für ausreichend halten. Die in verschiedenen Ausarbeitungen beschriebene (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) negativ bewertete Vorbereitung durch das Studium bildet sich hier folglich nicht ab. Auch die von Küster und Schoneville (2012) benannte „*weitgehende Abstinenz der Studierenden von theoretischen und forschungsbezogenen Inhalten*“ (Küster und Schoneville 2012, 1058) bei FachhochschulabsolventInnen wird hier nicht deutlich (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse): 88,9 % derjenigen, die angeben, sich verstärkt kritisch mit den Themen „Autorität und Macht“, „Strafen in der Sozialen Arbeit“ und „Hilfe und Kontrolle“ auseinandergesetzt zu haben, sind FachhochschulabsolventInnen. Dies sind 27,2 % der gesamten Stichprobe.

¹¹¹ Aufgrund der ungleichen Präsenz der Studienabschlüsse liegt in der ursprünglichen Betrachtung in weniger als 80 % der Zellen die erwartete Häufigkeit von mindestens 5 % vor, weswegen sich diese Erkenntnisse nicht zu weiteren Betrachtungen eignen (vgl. Micheel 2010, 153). Vor diesem Hintergrund wurden hier lediglich die vier am häufigsten vertretenen Studienabschlüsse (Diplom-SozialarbeiterIn, Diplom-SozialpädagogIn, Doppelabschluss Sozialarbeit/Sozialpädagogik und B.A. Soziale Arbeit) separat und die anderen Studienabschlüsse gemeinsam erfasst.

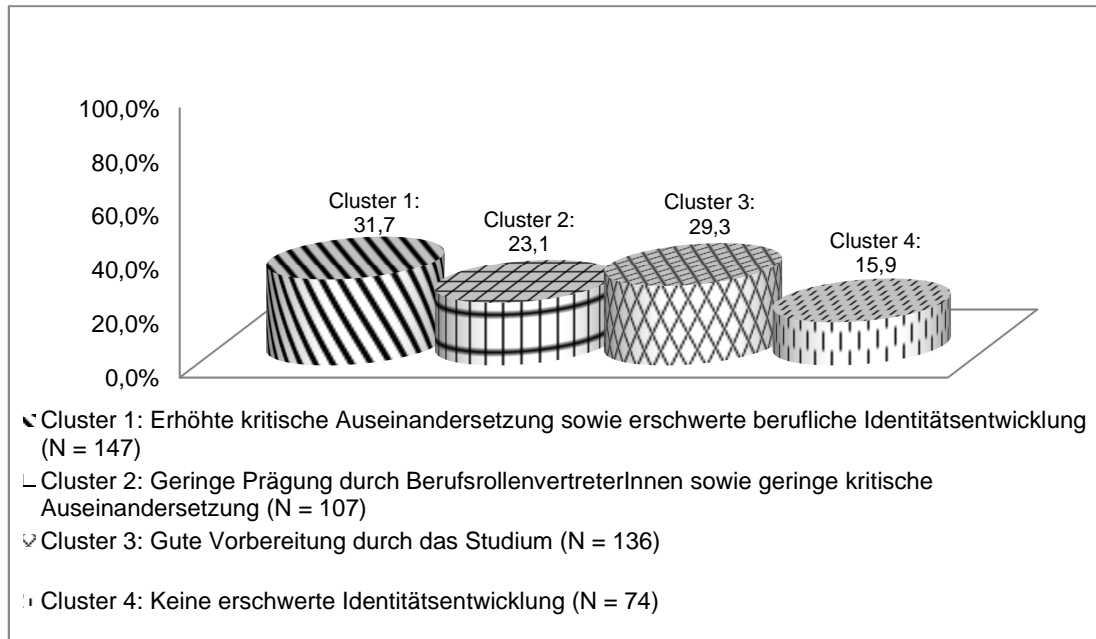


Abb. 6: Cluster: Vorbereitung Studium (Angaben in Prozent)

Deutlich wird allerdings auch, dass knapp ein Viertel der Befragten eine geringe Prägung durch BerufsrollenvertreterInnen sowie eine geringe kritische Auseinandersetzung mit den aufgeführten Themen erfahren hat (Cluster 3). Hier könnte in Anlehnung an Amthor (2008) eine Verbindung zu der geringen Anzahl an Lehrenden¹¹², die über einen Studienabschluss als SozialarbeiterIn/SozialpädagogIn und entsprechende Praxiserfahrungen aus den verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit verfügen, bestehen.¹¹³ Anlässlich des Wegfalls des hinsichtlich der Identitätsentwicklung bisher oft kompensatorisch wirkenden Anerkennungsjahres (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) formuliert Amthor (2008, 167) einen steigenden Bedarf an Lehrenden mit entsprechend einschlägigem Studium. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen zudem, dass 30 % der Befragten trotz kritischer Auseinandersetzung eine erschwerte Identitätsentwicklung sehen. Dies bestätigt die skizzierten Erkenntnisse (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) von Seckinger et al. (2008) und muss hinsichtlich der verstärkten Fluktuation von Professionellen (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen) vor allem bezüglich des

¹¹² Hier sind sowohl ProfessorInnen als auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben beziehungsweise FachlehrerInnen für Soziale Arbeit gemeint (vgl. Amthor 2008).

¹¹³ In der Untersuchung von Amthor (2008, 165) zeigte sich ein durchschnittlicher Anteil von 18,7 % Lehrenden mit einem Abschluss als SozialarbeiterIn oder SozialpädagogIn, der jedoch je nach Hochschultyp stark variiert (zwischen 0 % und 40 %).

Verbleibs in diesem Handlungsfeld in den Blick genommen werden (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive).

5.2.5 Aktuelle Arbeitssituation

Im Folgenden wird die aktuelle Arbeitssituation der befragten Fachkräfte differenziert betrachtet.¹¹⁴

5.2.5.1 Position innerhalb der Sozialen Dienste

In Bezug auf die Position innerhalb der Sozialen Dienste zeigt Abbildung 7, dass mehr als die Hälfte der befragten Fachkräfte (58,8 %) dem Allgemeinen Sozialen Dienst/Bezirkssozialdienst¹¹⁵ angehören. 16,6 % sind in den verschiedenen Sonderdiensten und 13,5 % sowohl im ASD als auch im Sonderdienst beschäftigt.¹¹⁶ Insgesamt sind 11,1 % der Befragten auf Leitungsebene¹¹⁷ tätig: 7 % sind Team- oder GruppenleiterInnen/-koordinatorInnen¹¹⁸ und 4,1 % Sachgebiets-/AbteilungsleiterInnen¹¹⁹. Knapp die Hälfte der TeamleiterInnen/-koordinatorInnen ist zudem im ASD und/oder Sonderdienst eingesetzt.

¹¹⁴ Auswertungsübersichten zu allen Teilbereichen der aktuellen Arbeitssituation befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.2.6.

¹¹⁵ Im weiteren Verlauf wird die Bezeichnung Allgemeiner Sozialer Dienst beziehungsweise die Abkürzung „ASD“ verwendet – dies bezieht den Bezirkssozialdienst mit ein.

¹¹⁶ 4 % der in den Sonderdiensten Beschäftigten sind in drei oder vier verschiedenen Bereichen tätig.

¹¹⁷ Leitungsebene meint im weiteren Verlauf die Beschäftigten mit Leitungsfunktion auf Teamebene, was häufig auch als mittlere Leitungsebene bezeichnet wird (Team-/GruppenleiterIn oder -koordinatorIn), sowie mit Leitungsfunktion für den gesamten Sozialen Dienst (Sachgebiets-/AbteilungsleiterInnen) (vgl. Merchel 2012c).

¹¹⁸ Folgend wird die Bezeichnung „TeamleiterIn/-koordinatorIn“ verwendet, da innerhalb der Sozialen Dienste überwiegend der „Team“-Begriff Verwendung findet.

¹¹⁹ Folgend wird die Bezeichnung „SachgebietsleiterInnen“ verwendet, worin auch die AbteilungsleiterInnen eingeschlossen sind.

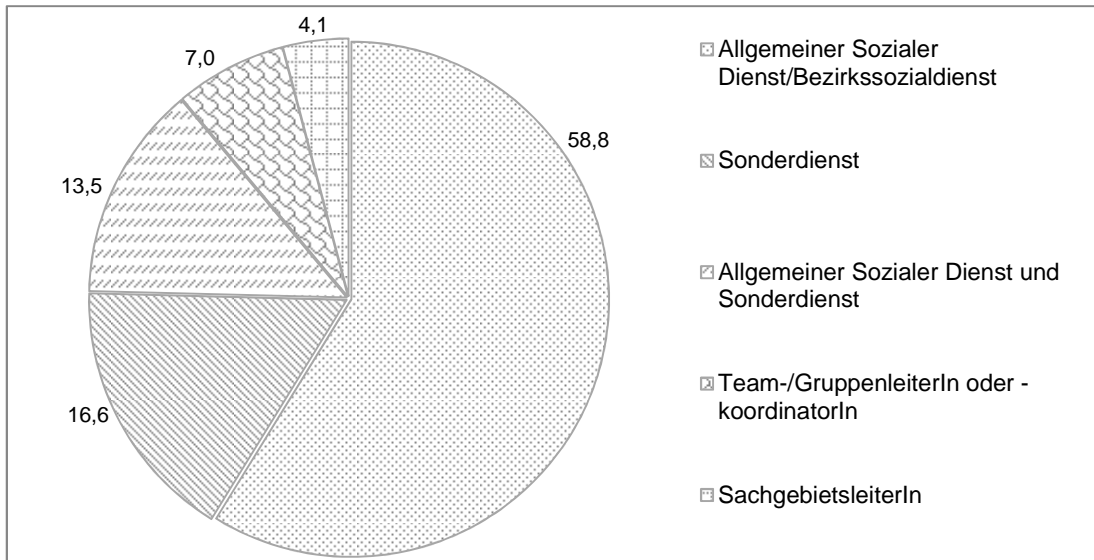


Abb. 7: Position innerhalb der Sozialen Dienste (Angaben in Prozent)

Eine genaue Betrachtung der Sonderdienste zeigt, dass die drei größten Gruppierungen die Jugendgerichtshilfe (33,1 % – das sind über 10 % der gesamten Stichprobe)¹²⁰, der Pflegekinderdienst (18,5 %) und der Sonderdienst Kinderschutz/Krisenintervention (16,3 %) darstellen.

Zwischen dem Alter der Befragten und der Position innerhalb der Sozialen Dienste liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor. Abbildung 8 verdeutlicht, dass der berufliche Einstieg junger MitarbeiterInnen innerhalb der Sozialen Dienste überwiegend im Bereich des ASD erfolgt.

¹²⁰ Die Jugendgerichtshilfe wird mittlerweile überwiegend „Jugendhilfe in Strafverfahren“ genannt.

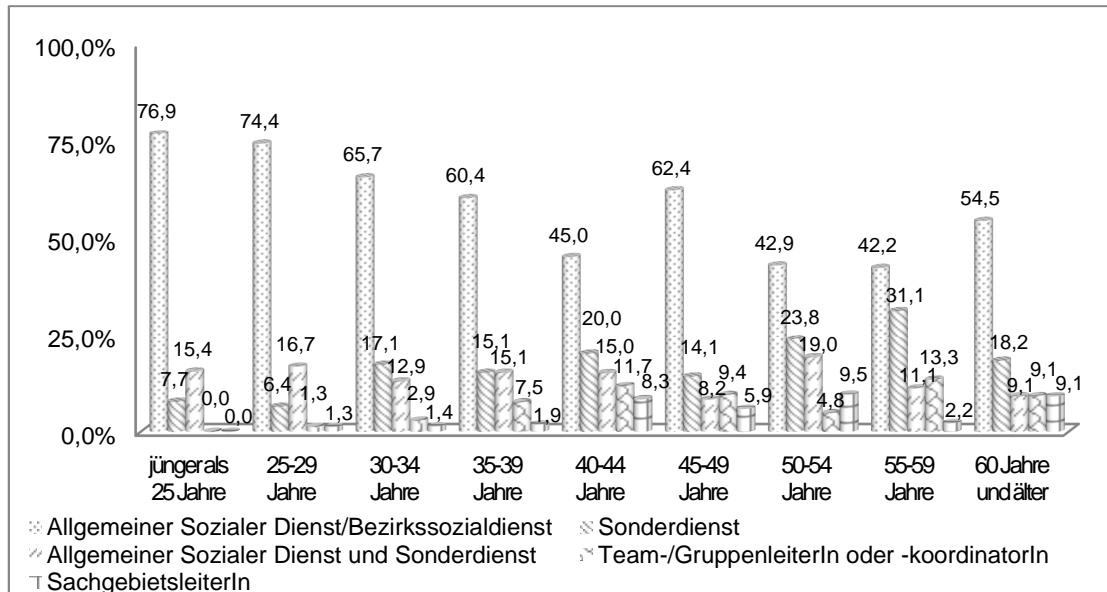


Abb. 8: Alter – Position Soziale Dienste (Angaben in Prozent)

Zwischen der Position innerhalb der Sozialen Dienste und der Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor. Hier bestätigt sich die „*ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung bei den beruflichen Positionen*“ (vgl. Züchner & Cloos 2012, 947): Die weiblichen Beschäftigten sind stärker an der „Basis“ Sozialer Arbeit¹²¹ – also im ASD (79,8 %) und/oder den Sonderdiensten (73 %) – tätig (vgl. ebd.).¹²² Bei der Übernahme von Leitungspositionen weist das Verhältnis von Männern und Frauen ein spezifisches Bild auf: Auf TeamleiterInnen/-koordinatorInnenebene sind 61,3 % Frauen vertreten, auf SachgebietsleiterInnenebene 44,4 %. Folglich bestätigt sich die Erkenntnis von Merchel et al. (2012, 156), wonach der Anteil der Männer in Leitungspositionen des Jugendamtes ca. 55 % beträgt.

Eine Betrachtung der Position innerhalb der Sozialen Dienste und des jeweiligen Studienabschlusses zeigt (Tab. 12), dass innerhalb aller Bereiche der Sozialen Dienste Diplom-SozialarbeiterInnen (Fh), Diplom-SozialpädagogInnen (Fh) sowie Personen mit einem Doppelabschluss (Sozialarbeit/Sozialpädagogik) tätig sind. Diese stellen in jedem Arbeitsbereich den größten Anteil der Beschäftigten dar. Im ASD sind AbsolventInnen aller aufgeführten Studiengänge tätig. In den

¹²¹ Gissel-Palkovich (2011, 85) bezeichnet dies auch als das „Alltagsgeschäft“ Sozialer Arbeit, also die ausführende Ebene.

¹²² Die Analyse der einzelnen Sonderdienste zeigt, dass dieses Verhältnis im Pflegekinderdienst am stärksten ausgeprägt ist: Hier sind 93,9 % der Beschäftigten Frauen.

Sonderdiensten variiert die Zusammensetzung der Professionellen. Auf Leitungsebene ist die Zahl der SozialarbeiterInnen B.A. (Fh)¹²³, PädagogInnen (Uni) sowie AbsolventInnen „anderer Studiengänge“ gering.

Tab. 12: Abschluss – Position

	Allgemeiner Sozialer Dienst/Bezirkssozialdienst	Sonderdienst	Allgemeiner Sozialer Dienst und Sonderdienst	Team-/GruppenleiterIn oder -koordinatorIn	SachgebietsleiterIn	
B.A. Soziale Arbeit (Fh)	71,9% (41)	7,0% (4)	19,3% (11)	1,8% (1)	0,0% (0)	100,0% (57)
Diplom-SozialarbeiterIn (Fh)	53,2% (92)	16,8% (29)	11,6% (20)	10,4% (18)	8,1% (14)	100,0% (173)
Diplom-SozialpädagogIn (Fh)	56,5% (65)	21,7% (25)	15,7% (28)	4,3% (5)	1,7% (2)	100,0% (115)
Doppelabschluss Sozialarbeit/ Sozialpädagogik	64,9% (37)	21,1% (12)	8,8% (5)	3,5% (2)	1,8% (1)	100,0% (57)
Graduierte SozialarbeiterIn	54,5% (6)	9,1% (1)	0,0% (0)	27,3% (3)	9,1% (1)	100,0% (11)
PädagogIn Diplom oder B.A. (Uni)	54,5% (12)	18,2% (4)	22,7% (5)	0,0% (0)	4,5% (1)	100,0% (22)
Masterabschluss	57,1% (4)	0,0% (0)	14,3% (1)	28,6% (2)	0,0% (0)	100,0% (7)
Anderer Studienabschluss	80,0% (12)	0,0% (0)	13,3% (2)	6,7% (1)	0,0% (0)	100,0% (15)
Gesamt	58,9% (269)	16,4% (75)	13,6% (75)	7,0% (32)	4,2% (19)	100,0% (457)

Hinsichtlich der Positionen der Fachkräfte zeigt sich eine starke Polarisierung der jungen Fachkräfte im Bereich des ASD. Das Ergebnis von Otto (1991, 60 und 152) wird bestätigt: Es handelt sich um einen typischen Berufseinstiegsbereich¹²⁴ (vgl. auch Merchel et al. 2012, 263; 3.3.2 Professionalisierungsprozesse). Diplom-SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen (Fh) sind innerhalb aller Bereiche der Sozialen Dienste – sowohl auf der Fach- als auch auf Leitungsebene – tätig. Das Verhältnis von Männern und Frauen variiert je nach Position stark.

5.2.5.2 Rahmenbedingungen der Beschäftigung

Ein Blick auf die Beschäftigungsdauer der befragten Fachkräfte (Frage 7) zeigt (Abb. 9), dass 40,1 % zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten

¹²³ Die Präsenz der AbsolventInnen des Bachelorstudienganges Soziale Arbeit ist immer in Verbindung mit der erst kurzen Laufzeit dieser Studienform zu sehen. Hierdurch lässt sich auch deren geringe Präsenz auf Leitungsebene erklären.

¹²⁴ Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Position der Fachkräfte wird im nächsten Gliederungspunkt erörtert.

beschäftigt sind und weitere 10 % kürzer als ein Jahr. Jeweils ungefähr ein Viertel ist dort zwischen sechs und 15 Jahren oder seit mehr als 15 Jahren tätig.

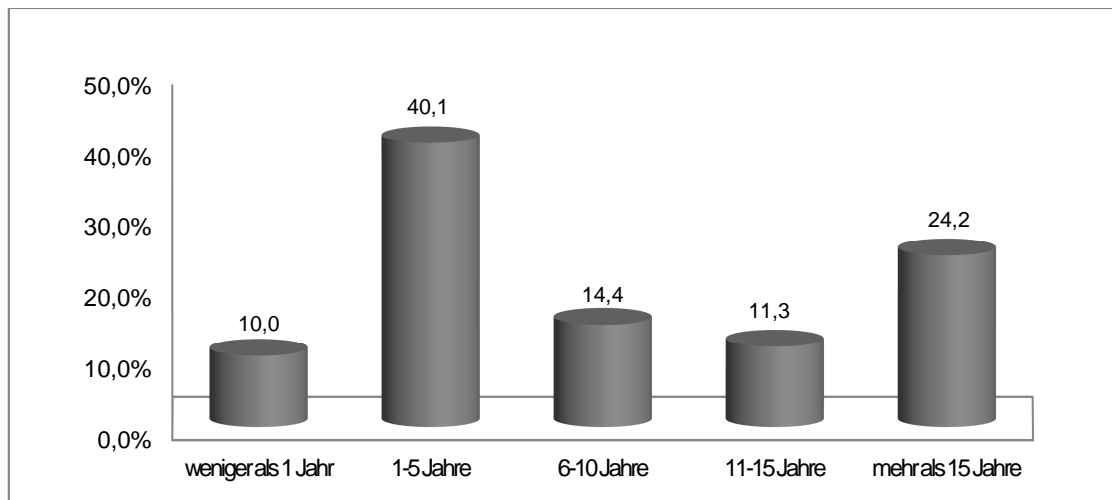


Abb. 9: Beschäftigungsdauer (Angaben in Prozent)

Die Hälfte der in den Sozialen Diensten Beschäftigten ist mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu 5 Jahren folglich noch eher „dienstjung“. Knapp 20 % hiervon sind jünger als 30 Jahre. Laut Otto (1991, 61) ist für diese Personengruppe eine (zunächst) geringe Ausprägung arbeitsfeldspezifischer Routinen sowie eine eher unvermittelte Übertragung von Ausbildungsinhalten charakteristisch, was den konkreten Arbeitsalltag beeinflusst. Inwieweit hierdurch die Entwicklung einer reflexiven Professionalität geprägt wird und welche Unterschiede sich zu den „dienstälteren“ Fachkräften ergeben, wird im Rahmen der Hypothesenüberprüfung betrachtet (5.3 Hypothesenannäherung und Überprüfung).

Hinsichtlich des Zusammenhangs von Alter und Beschäftigungsdauer zeigt sich weiter, dass in den Altersgruppen der ab 50-Jährigen der jeweils größte Teil bereits länger als 15 Jahre in den Sozialen Diensten beschäftigt ist. Ebenso gilt dies für einen großen Teil der 45- bis 49-Jährigen. In diesen Altersspannen erfolgt offensichtlich ein eher seltener Wechsel des Arbeitsplatzes. Dieser Personenkreis trägt folglich in besonderer Weise zu Beschäftigungsstabilität und Kontinuität in den Sozialen Diensten bei.

Das Verhältnis von Männern und Frauen verändert sich mit dem Verlauf der Beschäftigungsdauer: Der Anteil der Männer steigt von knapp 14 % bei den unter einem Jahr Beschäftigten auf 40 % bei den länger als 15 Jahren Beschäftigten an.

Eine Betrachtung von Beschäftigungsdauer und der Position der Fachkräfte innerhalb der Sozialen Dienste¹²⁵ zeigt einen höchst signifikanten Zusammenhang. Tabelle 13 verdeutlicht, dass innerhalb des ASDs und/oder der Sonderdienste Personen aller Beschäftigungszeiträume tätig sind. Auf Leitungsebene ist dies nicht so. Die dort Tätigen weisen längere Beschäftigungszeiträume auf.

Tab. 13: Position – Beschäftigungsdauer

	weniger als 1 Jahr	1-5 Jahre	6-10 Jah- re	11-15 Jahre	mehr als 15 Jahre	Gesamt
Allgemeiner Sozialer Dienst/Bezirkssozialdienst	12,7% (34)	45,1% (121)	15,3% (41)	9,7% (26)	17,2% (46)	100,0% (268)
Sonderdienst	9,2% (7)	36,8% (28)	11,8% (9)	10,5% (8)	31,6% (24)	100,0% (76)
Allgemeiner Sozialer Dienst und Sonderdienst	8,1% (5)	43,5% (27)	14,5% (9)	12,9% (8)	21,0% (13)	100,0% (62)
Team-/GruppenleiterIn oder -koordinatorIn	0,0% (0)	15,6% (5)	15,6% (5)	21,9% (7)	46,9% (15)	100,0% (32)
SachgebietsleiterIn	0,0% (0)	15,8% (3)	5,3% (1)	10,5% (2)	68,4% (13)	100,0% (19)
Gesamt	10,1% (46)	40,3% (184)	14,2% (65)	11,2% (51)	24,3% (111)	100,0% (457)

80 % derjenigen mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr sind im ASD tätig. Zudem zeigt sich – bezugnehmend auf die Ausführungen unter (2.3.2.1) –, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53,3 %) im Sonderdienst Kinderschutz/Krisenintervention eine Beschäftigungsdauer von bis zu fünf Jahren aufweisen. Demnach ist ein Großteil der in diesem Sonderdienst Tätigen eher dienstjung.

Der größte Teil der Befragten (87,8 %) verfügt über einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Frage 8).¹²⁶ Unbefristete Arbeitsverträge verteilen sich zu 80 % auf Frauen und zu 20 % auf Männer und sind in allen Altersgruppen vorhanden. Zwischen der Vertragssituation und dem Alter sowie der Beschäftigungsdauer der Befragten liegen mittlere, höchst signifikante Zusammenhänge vor: Befristete Arbeitsverträge finden sich in allen Altersgruppen bis zu 54 Jahren. Mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge haben allerdings Beschäftigte inne, die jünger als 30 Jahre sind. Diesbezüglich zeigt sich weiter, dass 91 % der befristeten Arbeitsverträge bei Fachkräften mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu

¹²⁵ Diese Angaben sind immer in Verbindung zur Präsenz der jeweiligen Bereiche in der vorliegenden Untersuchung zu sehen (vgl. 5.2.5.1 Position innerhalb der Sozialen Dienste).

¹²⁶ Eine Person hat einen Ausbildungs-/Traineevertrag inne.

fünf Jahren angesiedelt sind. Erkennbar ist, dass derzeit ungefähr die Hälfte der Neu-Beschäftigten zum Einstellungsbeginn einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhält. Bei einer Beschäftigungsdauer ab sechs Jahren ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag die Regel.

Knapp drei Viertel (73,2 %) der Befragten sind in Vollzeit und gut ein Viertel (26,8 %) in Teilzeit beschäftigt (Frage 9). Hier besteht ein Unterschied zu den Ausführungen von Züchner und Cloos (2012, 943), die von 83,9 % Vollzeitbeschäftigten sprechen. Hinsichtlich der Verteilung von Männern und Frauen ergibt sich bei den Vollzeitbeschäftigten ein Verhältnis von 68,1 % Frauen zu 31,9 % Männern, bei den Teilzeitbeschäftigten ein Verhältnis von 94,3 % Frauen zu 5,7 % Männern. Hinsichtlich des Geschlechts der Befragten und deren Beschäftigungsumfang liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor: Frauen sind wesentlich öfter in Teilzeit tätig als Männer. Im 14. Kinder- und Jugendbericht (Deutscher Bundestag 2013, 273) wird darauf hingewiesen, dass sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe auf knapp 45 % reduziert hat. Dieses Verhältnis bestätigt sich in der vorliegenden Untersuchung mit Blick auf die Gesamtbeschäftigten nicht. Allerdings wird bezüglich des Gesamtanteils der in den Sozialen Diensten tätigen Frauen und Männer deutlich, dass insgesamt gut ein Drittel der Frauen (34,3 %), jedoch nur 6,3 % der Männer in Teilzeit tätig sind. Weiter zeigt sich, dass knapp zwei Drittel (64,2 %) der Teilzeitbeschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren alt sind, was in Verknüpfung zur Phase der Familiengründung¹²⁷ und einer damit verbundenen Familientätigkeit gesehen werden kann. Sowohl das Alter als auch die Beschäftigungsdauer betreffend liegen höchst signifikante Zusammenhänge zum Beschäftigungsumfang dahingehend vor, dass mit steigendem Alter beziehungsweise steigender Beschäftigungsdauer der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zunächst zu- und dann wieder abnimmt.

Zwischen dem Beschäftigungsumfang und der Position der Fachkräfte besteht ein sehr signifikanter Zusammenhang: Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten (59 %) sind innerhalb des ASDs und insgesamt 98,4 % innerhalb des ASDs und/oder der Sonderdienste tätig. Auf Leitungsebene finden sich nahezu keine Teilzeitbeschäftigten.

¹²⁷ Das derzeitige Durchschnittsalter der Mutter beim ersten Kind beträgt 29,9 Jahre (vgl. Statistisches Bundesamt 2012b, 11).

2,2 % der insgesamt Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag.

Die im aktuellen Kinder- und Jugendbericht skizzierte Problematik des sinkenden Anteils an Vollzeitbeschäftigten sowie die Beobachtung, dass die Mehrheit des weiblichen Personals in Teilzeit tätig ist und hierdurch ein erheblicher Teil nicht-existenzsichernder Arbeitsverhältnisse besteht (Deutscher Bundestag 2013, 276f.), bestätigen sich in der vorliegenden Untersuchung nicht. Mit Blick hierauf sowie auf den geringen Anteil an befristeten Arbeitsverträgen bildet sich das dort benannte Risiko, dass *„sich qualifizierte Beschäftigte anderen Berufsfeldern mit besseren ökonomischen Möglichkeiten zuwenden könnten“* (Deutscher Bundestag 2013, 277) und damit eine Gefahr der De-Professionalisierung einhergeht, in der vorliegenden Untersuchung nicht ab. Inwieweit hieraus jedoch ein sicherer Verbleib qualifizierter Fachkräfte abgeleitet werden kann, ist fraglich und wird im Rahmen des folgenden Gliederungspunktes genauer betrachtet.

5.2.5.3 Identifikation und Perspektive

Aufbauend auf den vorherigen Ausführungen (vgl. insbesondere 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) bezieht sich der folgende Abschnitt auf die Identifikation der Professionellen mit der Sozialen Arbeit insgesamt, dem Handlungsfeld der Sozialen Dienste sowie ihrem jeweiligen Arbeitsfeld. Darüber hinaus wird deren individuelle Verbleibperspektive in den Blick genommen (Frage 14). Das Messinstrument beinhaltet zu diesem Themenkomplex sieben Variablen. Im Rahmen des hauptkomponentenanalytischen Verfahrens kristallisiert sich eine Dimensionsreduktion auf zwei Hauptkomponenten heraus (Tab. 14):

**Tab. 14: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
 Identifikation und Perspektive**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1 Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung	Dimension 2 Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation
Enthaltene Variablen	V_47, V_48, V_52, V_51	V_46, V_53, V_40
Beschreibung der Dimension	Ein attraktives Angebot einer anderen Einrichtung – auch aus einem anderen Handlungsfeld und bei gleichen finanziellen Rahmenbedingungen – würde dennoch nicht zu einem Wechsel führen. Es wird nicht nach einer anderen Stelle gesucht und der Wohlgefühlgrad innerhalb der Einrichtung ist hoch.	Es liegt eine bewusste Entscheidung für dieses Arbeitsfeld sowie eine hohe Identifikation mit dem Auftrag der Sozialen Dienste vor. Darüber hinaus besteht eine Sensibilität für die vorhandenen Risiken, weswegen auch tragische Ereignisse, wie z.B. der Tod eines Kindes, nicht automatisch zu einem Arbeitsstellenwechsel führen würden.

Hinsichtlich der Dimensionen „Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung“ ergibt sich bei der Beantwortung ein arithmetisches Mittel von 2,18.¹²⁸ Ungefähr bei einem Drittel der Befragten übersteigt die Zustimmung¹²⁹ dieses arithmetische Mittel¹³⁰ und liegt folglich im Bereich „stimme eher zu“ oder „stimme voll und ganz zu“. Hinsichtlich der Dimension „Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation“ ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 1,90. 35,3 % der Befragten weisen eine über diesem arithmetischen Mittel liegende Zustimmung auf.

Die Betrachtung der Dimension „Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung“ zeigt einen signifikanten Zusammenhang zur Dimension „Keine erschwerte Identitätsbildung“ (5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) Folglich geben Personen, welche die Identitätsentwicklung als nicht erschwert ansehen, eine erhöhte Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung an. Hierdurch wird die Bedeutung einer professionellen Identitätsentwicklung (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) als Basis für die prak-

¹²⁸ Der Berechnung der arithmetischen Mittel liegen die Summenscores der enthaltenen Variablen zugrunde. Hierbei fließen alle Variablen mit gleicher Gewichtung in das zusammengefasste Variablenbündel ein. Die durch die Hauptkomponentenanalyse erstellten Dimensionen beinhalten die einzelnen Variablen hingegen unterschiedlich stark gewichtet (gewichtete additive Indizes) und bilden diese demnach spezifischer ab (vgl. Micheel 2010, 48 f.). Der Cronbach's Alpha-Wert beträgt für die Skala der Identifikation und Perspektive .736, weswegen für einen ersten Überblick die Summenscoreberechnung herangezogen werden kann.

¹²⁹ Die Zustimmungsberechnung bezieht sich auf die hauptkomponentenanalytisch erstellten Dimensionen. Die arithmetischen Mittel sind folglich auf Basis der standardisierten Werte errechnet. Bezugnehmend auf die Ausführungen unter 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) wird ab einer Abweichung von -,500 von einer stärkeren Zustimmung gesprochen (vgl. Bühl 2012, 595 und 654).

¹³⁰ Die aufgeführten Angaben zur Zustimmung der Befragten zu den einzelnen Dimensionen dienen einem ersten Überblick zur Charakterisierung der Stichprobe.

tische Arbeit (vgl. 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept) untermauert. Zudem bildet sich ein stark signifikanter Zusammenhang zur Position innerhalb der Sozialen Dienste ab: Der Mittelwertvergleich verdeutlicht, dass die SachgebietsleiterInnen dieser Dimension am stärksten und die MitarbeiterInnen des ASD am geringsten zustimmen. Folglich ist die Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung bei den MitarbeiterInnen des ASD am geringsten ausgeprägt.

Die Dimension „Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation“ weist signifikante Zusammenhänge zu den drei anderen Dimensionen der vorbereitenden Funktion des Studiums (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) auf: Zur inhaltlich spezifischen und kritischen Auseinandersetzung, zur Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen und zum Studium als gute Basis. Vor allem die Einschätzung, durch das Studium eine gute Vorbereitung erfahren zu haben, steht in enger Verbindung zu einer bewussten Entscheidung dazu, in diesem Arbeitsfeld tätig zu sein. Dies wirkt sich maßgeblich auf die Identifikation mit diesem Arbeitsfeld aus. Hierin werden die skizzierten Anforderungen an eine Ausbildung, die in das komplexe und oft widersprüchliche Feld der Sozialen Arbeit einführt und deren Inhalte und Strukturen die Sensibilität im Umgang mit Widersprüchlichkeiten fördert (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse), untermauert. Nur hierdurch kann die Basis für eine Identifikation der Professionellen mit diesem Arbeitsfeld und den enthaltenen Herausforderungen, Spannungsfeldern und Risiken (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) geschaffen werden.

Darüber hinaus besteht ein signifikanter Zusammenhang zur Beschäftigungsdauer der Befragten. Im Rahmen des Mittelwertvergleiches zeigt sich, dass Personen, die zwischen sechs und zehn Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, den in dieser Dimension enthaltenen Aspekten am geringsten und diejenigen, die mehr als 15 Jahre dort beschäftigt sind, am stärksten zustimmen. Die Beschäftigtengruppe mit einer Beschäftigungsdauer von sechs bis zehn Jahren weist demnach eine geringere Identifikation mit dem Auftrag der Sozialen Dienste als die anderen Beschäftigtengruppen auf.

Aufbauend auf diesen hauptkomponentenanalytischen Verfahren ist durch clusteranalytische Verfahren eine Typisierung der Stichprobe in vier Teilgruppen möglich (Abb. 10).

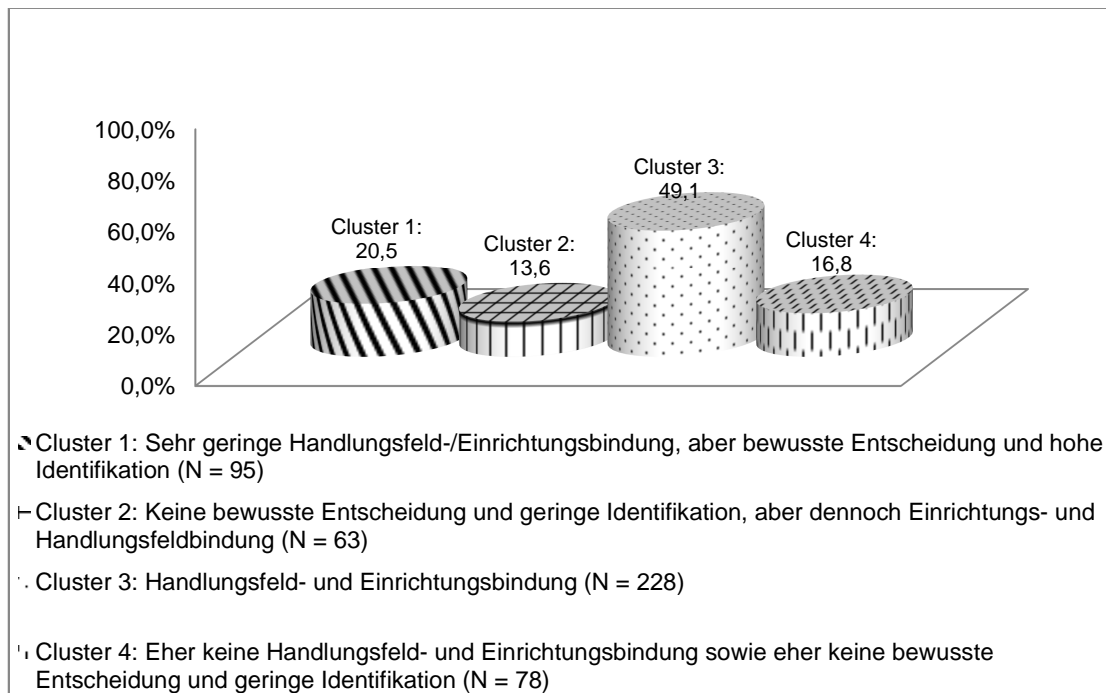


Abb. 10: Cluster: Identifikation und Perspektive¹³¹ (Angaben in Prozent)

Cluster 1: Sehr geringe Handlungsfeld-/Einrichtungsbinding, aber bewusste Entscheidung und hohe Identifikation

Dieses Cluster bezieht sich auf 20,5 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis weist eine sehr geringe Handlungsfeld- und Einrichtungsbinding auf. Allerdings liegt bei diesen Personen eine eher bewusste Entscheidung für das aktuelle Arbeitsfeld und eine höhere Identifikation vor. Mit Blick auf die Befragten in diesem Cluster zeigt sich, dass sich 30 % Männer und 70 % Frauen hierin befinden. Der Anteil der Männer ist im Vergleich zu allen anderen Clustern niedriger. 40 % der Personen in diesem Cluster sind zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt. 70,2 % der Personen sind im ASD tätig. Hinsichtlich der vier studienbezogenen Cluster (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) zeigt sich ein Anteil von jeweils ca. 25 %.

Cluster 2: Keine bewusste Entscheidung und geringe Identifikation, aber dennoch Einrichtungs- und Handlungsfeldbindung

¹³¹ Im Rahmen von Chi²-Ungleichheitstests hinsichtlich der Identifikation und Perspektive der Befragten zeigen sich signifikante Zusammenhänge zur Beschäftigungsdauer und zur Vorbereitung durch das Studium.

Dieses Cluster bezieht sich auf 13,6 % der Stichprobe, die sich nicht bewusst für dieses Arbeitsfeld entschieden haben und sich auch nur gering hiermit identifizieren. Allerdings verfügt diese Gruppe eher über eine Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung. Hinsichtlich der Zusammensetzung dieses Clusters zeigt sich, dass 22,2 % zwischen 35 und 39 Jahren und 19 % zwischen 25 und 29 Jahren alt sind. 47,6 % des Clusters sind zwischen ein und fünf Jahren innerhalb der Sozialen Dienste beschäftigt. Die Verknüpfung zur Vorbereitung durch das Studium (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) legt dar, dass 39,7 % dieses Clusters eine geringe Prägung durch BerufsrollenvertreterInnen erfahren haben. Ein Drittel der diesem Cluster angehörigen Personen fühlt sich durch das Studium gut vorbereitet. In diesem Cluster ist der Anteil der Männer im Vergleich zu den drei anderen Clustern mit 18,3 % am niedrigsten.

Cluster 3: Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung

Dieses Cluster umfasst 49,1 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis weist eine verstärkte Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung auf. Zudem liegt hier zumindest eher eine bewusste Entscheidung für das Arbeitsfeld sowie eine Identifikation mit dem Auftrag der Sozialen Dienste vor. Mit Blick auf das Alter innerhalb dieses Clusters nehmen die Personen zwischen 25 und 29 Jahren (17,8 %), 45 und 49 Jahren (16,4 %) sowie 55 und 59 Jahren (13,3 %) die größten Anteile ein. 39,8 % der Personen in diesem Cluster sind zwischen ein und fünf Jahren und 29,2 % seit mehr als 15 Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt. Mehr als zwei Drittel innerhalb dieses Clusters haben im Studium (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) eine inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung erlebt (35,5 %) oder fühlen sich durch das Studium gut vorbereitet (33,8 %). Dies ist jeweils mehr als die Hälfte dieser studienbezogenen Gruppierungen.

Ein Spezifikum dieses Clusters ist, dass 69,2 % der unter 25-Jährigen, 56,6 % derjenigen, die kürzer als ein Jahr in den Sozialen Diensten tätig sind, und 64,9 % der AbsolventInnen eines Bachelorstudienganges Soziale Arbeit diesem Cluster zugehörig sind.

Cluster 4: Eher keine Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung sowie eher keine bewusste Entscheidung und geringe Identifikation

Dieses Cluster bezieht sich auf 16,8 % der Stichprobe. Hierbei handelt es sich um Personen, deren Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung gering ist. Zudem liegt hier eher keine bewusste Entscheidung für das Handlungsfeld und nur eine gering ausgeprägte Identifikation vor. Hinsichtlich der Personen innerhalb dieses Clusters zeigt sich, dass mehr als ein Viertel zwischen 45 und 49 Jahren alt ist. 34,7 % der Personen in diesem Cluster sind zwischen ein und fünf Jahren innerhalb der Sozialen Dienste beschäftigt und weitere 25,3 % zwischen sechs und zehn Jahren. 64,5 % der Personen sind innerhalb des ASD und weitere 15,8 % innerhalb des ASDs und eines Sonderdienstes tätig. Bezüglich des Studiums der Befragten zeigt sich, dass 37,2 % dieses Clusters eine erhöhte kritische Auseinandersetzung und 30,8 % eine geringe Prägung durch BerufsrollenvertreterInnen erfahren haben.

Die Ausführungen verdeutlichen, dass knapp die Hälfte (49,1 %) der Befragten eine gute Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung aufweist. Weitere knapp 14 % verspüren zwar eine eher geringe Identifikation, weisen aber dennoch eine Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung auf. 30 % der Befragten haben keine bewusste Entscheidung für dieses Handlungsfeld getroffen und verspüren nur eine geringe Identifikation hiermit. Zudem weisen gut 35 % der Befragten eine geringe Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung auf. Bei knapp der Hälfte (45 %) hiervon ist dies gepaart mit einer geringen Identifikation mit der Sozialen Arbeit im Allgemeinen sowie dem konkreten Auftrag und den Rahmenbedingungen des Sozialen Dienstes. Signifikante Zusammenhänge zwischen der Identifikation und Perspektive der Professionellen und organisationalen Aspekten liegen nicht vor.

Bei mehr als einem Drittel der Befragten (vgl. Dimension 1 „Sehr geringe Handlungsfeld-/Einrichtungsbindung, aber bewusste Entscheidung und hohe Identifikation“) kann vor diesem Hintergrund von einer latenten Gefahr der Kündigung ausgegangen werden. Dies vor allem bei denjenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt und in einem Alter von 35 bis 40 Jahren sind. Zudem ist der ASD am stärksten von einer geringen Identifikation sowie Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung betroffen. Dies bringt im Handlungsfeld der Sozialen Dienste, in dem für die Bewältigung komplexer Aufgaben Kontinuität und Verlässlichkeit erforderlich sind (vgl. 2.3.3 Aufgaben-

wahrnehmung), erhebliche Konsequenzen z.B. hinsichtlich der kollegialen Zusammenarbeit, der Kooperation mit anderen Institutionen (vgl. 2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen) sowie der Partizipation von AdressatInnen (vgl. 2.4.3 Organisationale und personale Einflüsse auf die Zusammenarbeit mit AdressatInnen) mit sich. Zudem sind diese Zusammenhänge mit Blick auf die von Otto (1991) benannte erschwerte Entwicklung arbeitsfeldspezifischer Routinen bedeutsam. Zum einen kann genau dieser Mangel an Routinen zu einer geringen Identifikation führen. Zum anderen kann eine geringe Identifikation mit der konkreten Arbeit auch die Entwicklung entsprechender Routinen insgesamt erschweren. Merchel et al. (2012, 263) verweisen auf den Bedarf einer fundierten und nachhaltigen Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen, was auch durch erhebliche Probleme in der Personalrekrutierung (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen) an Bedeutung gewinnt. Eine gute Einarbeitung fördert und unterstützt neben der fachlichen Sicherheit auch die Einrichtungsbindung. Die skizzierten Erkenntnisse untermauern diesen Bedarf. Abbildung 11 verdeutlicht: Von denjenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, ist im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsgruppen der geringste Anteil in den Clustern zu finden, die durch ausgeprägte Identifikation sowie Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung gekennzeichnet sind.

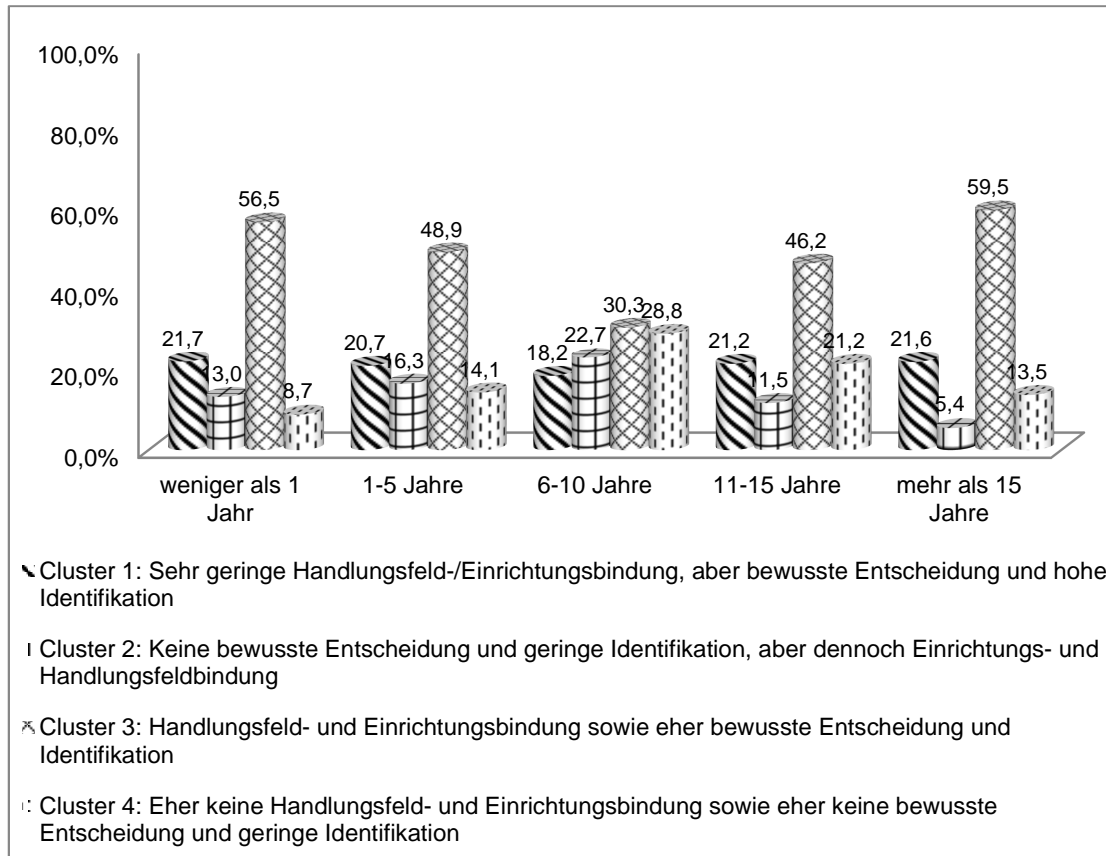


Abb. 11: Beschäftigungsdauer – Identifikation und Perspektive

(Angaben in Prozent)

Vor diesem Hintergrund gilt es, mögliche Auswirkungen auf das professionelle Selbstkonzept der Fachkräfte, die Wahrnehmung der in diesem Handlungsfeld angesiedelten Aufgaben und die damit verbundenen Unsicherheiten und Risiken (z.B. Grenzen des Kinderschutzes) zu betrachten (Hypothesenprüfung 3). Darüber hinaus zeigt sich hier eine deutliche Gefahr der Abwanderung aus diesem Handlungsfeld, was die ohnehin vorhandenen Belastungen der verbleibenden Fachkräfte (z.B. durch Vertretungssituationen) verstärken kann (vgl. Merchel et al 2012, 170; 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen). Zudem erschweren Personalfluktuationen auch die Entwicklung entsprechender arbeitsfeldspezifischer Routinen innerhalb der Teams sowie den Aufbau tragfähiger und professioneller Kooperationsbeziehungen (vgl. 2.5.3 Organisationale und personale Einflüsse auf Kooperationsbeziehungen). Deutlich wird, dass der Verbleib der Fachkräfte in den Sozialen Diensten gefährdet ist. Folglich bestätigt sich das skizzierte Risiko der De-

Professionalisierung (vgl. 5.2.5.2 Rahmenbedingungen der Beschäftigung) in den Sozialen Diensten der Jugendämter.

5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit

Unter Arbeitszufriedenheit sind „positive Gefühle und Einstellungen eines Beschäftigten gegenüber seiner Arbeit“ (Weinert 2004, 245) zu verstehen. Die Arbeitszufriedenheit stellt dabei kein statisches Konstrukt dar, sondern erlebt durch Inhalt und Vielfalt der Arbeit, das Maß an Kontrolle, die Organisationskultur, die Arbeitsbedingungen, die KollegInnen aber auch durch die gegebenen Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten sowie die erlebte Anerkennung beständige Beeinflussung und Veränderung. Die Arbeitszufriedenheit steht zudem in enger Verbindung zur Lebenszufriedenheit der Menschen (vgl. ebd., 297). Zurückgehend auf die Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg (1959) lässt sich Arbeitszufriedenheit in zwei Faktoren unterteilen: In Motivatoren im Sinne von Leistungserlebnissen, Anerkennung und Übertragung von Verantwortung und in Hygienefaktoren im Sinne von Gehalt, Arbeitsbedingungen und Sicherheit des Arbeitsplatzes (vgl. Kauffeld & Schermuly 2011, 182). Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit der befragten TeilnehmerInnen beinhaltet das Messinstrument sechs Variablen (Frage 15), die diese Aspekte berücksichtigen. Diese korrelieren stark miteinander und lassen sich in zwei Hauptkomponenten zusammenfassen:

**Tab. 15: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
 Arbeitszufriedenheit**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Zufriedenheit Gehalt und Aufstiegs- möglichkeiten	Dimension 2: Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisatorische Unterstützung
Enthaltene Variablen	V_58, V_59, V_57	V_54, V_55, V_60
Beschreibung der Dimension	Es besteht eine generelle Zufriedenheit mit dem Gehalt, dem Verhältnis von Arbeitsleistung und Gehalt sowie den Aufstiegsmöglichkeiten.	Es besteht eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Allgemeinen sowie mit den selbstständigen Entscheidungsmöglichkeiten und Unterstützungsleistungen der Organisation.

Hinsichtlich der ersten Dimension „Zufriedenheit Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten“ liegt ein arithmetisches Mittel von 2,96 – also im Bereich „stimme eher nicht zu“ – vor. 30,2 % der Befragten weisen eine stärkere Zustimmung als dieses arithmetische Mittel auf. Folglich ist weniger als ein Drittel der Befragten hinsichtlich dieser Aspekte eher zufrieden. Ein Blick auf die zweite Dimension „Zu-

friedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung“ weist ein arithmetisches Mittel von 1,89 – also im Bereich „stimme eher zu“ – auf. Hier liegt bei 30 % der Befragten eine stärkere Zustimmung vor. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit Selbstständigkeit und organisationaler Unterstützung ist demnach eine stärkere Zufriedenheit festzustellen.

Die erste Dimension „Zufriedenheit Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten“ weist einen signifikanten Zusammenhang zum Studienabschluss auf. Ein diesbezüglicher Mittelwertvergleich zeigt, dass Personen mit einem „anderen Studienabschluss“ am stärksten von diesem Mittelwert abweichen und folglich eine geringere Zustimmung zu dieser Dimension geben. Diejenigen, die über einen Abschluss als Diplom-SozialarbeiterIn (Fh), Diplom-SozialpädagogIn (Fh) oder B.A. Soziale Arbeit verfügen, weisen die stärkste Zustimmung auf. Der höchst signifikante Zusammenhang zur Dimension der „spezifischen und kritischen Auseinandersetzung“ innerhalb des Studiums (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) verdeutlicht, dass eine intensive kritische Auseinandersetzung mit diesem Handlungsfeld erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat: Diejenigen, die eine solche Auseinandersetzung erfahren haben, weisen eine größere Zufriedenheit auf. Die vorangehenden Ausführungen zeigen, dass eine solche Auseinandersetzung in enger Verbindung zum Studienabschluss steht: Vor allem die AbsolventInnen der drei zuvor benannten Studiengänge geben an, eine erhöhte kritische Auseinandersetzung mit den exemplarisch aufgeführten Themen erfahren zu haben. Auch hinsichtlich der Dimension „Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung“ zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zum Studienabschluss der Befragten dahingehend, dass der Mittelwert der AbsolventInnen des Bachelorstudienganges Soziale Arbeit im Vergleich zu den AbsolventInnen der anderen Studiengänge die stärkste Zustimmung zu dieser Dimension aufweist. Am geringsten ist dies bei den graduierten SozialarbeiterInnen der Fall. Ein Erklärungsansatz hierfür kann eine unterschiedliche Prägung durch das Studium sowie hiermit verbundene unterschiedliche Vorstellungen von professioneller Sozialer Arbeit sein. Dies wird in den weiteren Gliederungspunkten noch genauer betrachtet.

Außerdem zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit der arbeitsbezogenen Selbstständigkeit und der organisationalen Unterstützung bei den SachgebietsleiterInnen die stärkste Zustimmung erfährt. Bei den MitarbeiterInnen des ASD ist dies

am geringsten. Dieser sehr signifikante Zusammenhang kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass sich die Möglichkeit zu selbstständiger Arbeit bei diesen beiden Beschäftigungsgruppen durch die hierarchische Einbettung stark unterscheidet. Zum anderen können die skizzierten Spezifika der Arbeitsgestaltung in den Sozialen Diensten und die hiermit verbundene Belastung einen stärkeren Unterstützungsbedarf mit sich bringen, als dies bei den Aufgaben auf Leitungsebene gegeben ist (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Diesbezüglich wird das Stress- und Belastungserleben der Befragten in den Blick genommen (vgl. 5.2.5.7). Weiter zeigt sich, dass diejenigen, welche die eigene Identitätsentwicklung in den Sozialen Diensten als nicht erschwert ansehen (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld), eine größere Zustimmung zur Dimension „Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung“ aufweisen als diejenigen, die ihre Identitätsentwicklung als erschwert ansehen. Darüber hinaus stehen vor allem die Identifikation und Perspektive der Befragten (5.2.5.3) in engem Zusammenhang zur Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit in der Arbeit sowie der organisationalen Unterstützung: Eine bewusste Entscheidung für dieses Arbeitsfeld und eine hohe Identifikation mit den hier angesiedelten Aufgaben führen zu einer höheren Zufriedenheit. Zudem stimmen Personen, die über eine ausgeprägte Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung verfügen, den in der Dimension „Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung“ enthaltenen Aspekten stärker zu als Personen, bei denen die Handlungs- und Einrichtungsbindung gering ausgeprägt ist. Diesbezüglich liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor. Die Ausführungen zeigen, dass die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit in enger Verbindung zur Identifikation und zur Perspektive in der Institution steht und folglich sowohl hinsichtlich der organisationalen Bindung als auch hinsichtlich der Fluktuation und des Absentismus von MitarbeiterInnen bedeutungsvoll ist. Hiermit bestätigen sich Erkenntnisse anderer Untersuchungen (vgl. Wegge 2007; Kauffeld & Schermuly 2011, 185). Laut Wegge (2007) kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen auch deren *"Arbeitsmotivation und Leistung positiv beeinflusst"* (ebd., 274). Die Untersuchungen von Schmidt (2006, 189 ff.) zeigen, dass dieser Zusammenhang erheblich durch die Komplexität der Aufgaben und Arbeitsinhalte beeinflusst wird. Aufgrund der im zweiten Gliederungspunkt ausführlich dargestellten Charakteristika der Arbeit in den Sozialen Diensten lässt sich hier ein

starker Zusammenhang erkennen, der sich in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen bestätigt.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen ergeben die clusteranalytischen Verfahren vier Typisierungen in der Stichprobe (Abb. 12):

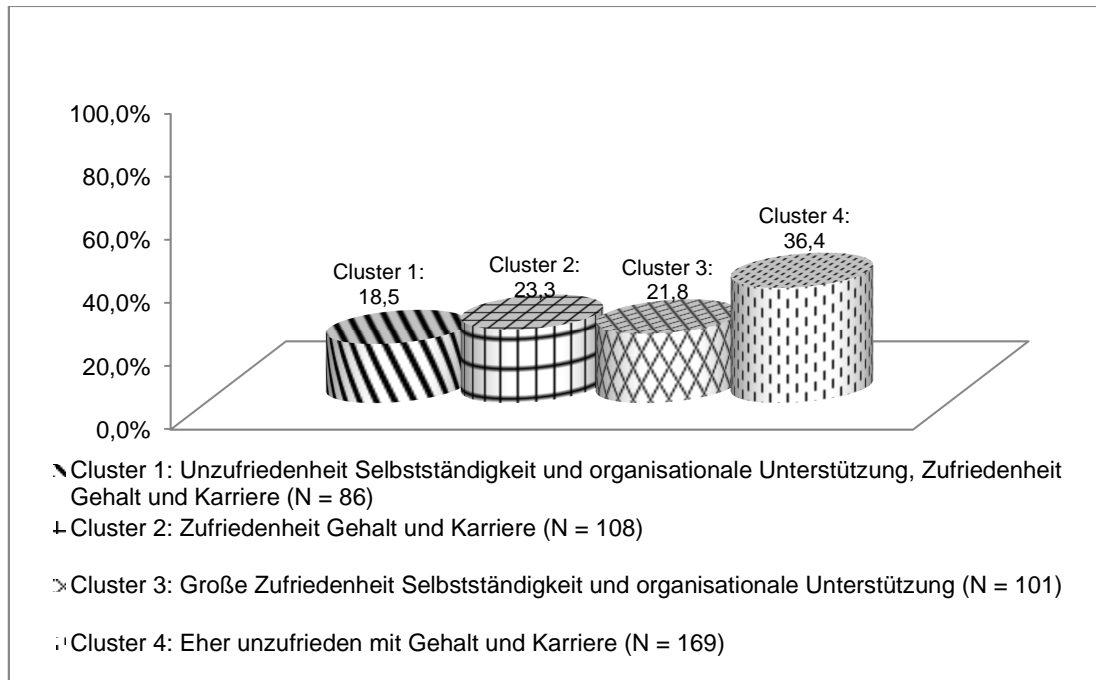


Abb. 12: Cluster: Arbeitszufriedenheit (Angaben in Prozent)

Cluster 1: Unzufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung, Zufriedenheit Gehalt und Karriere

Dieses Cluster umfasst 18,5 % der Stichprobe und stellt eine Personengruppe dar, die hinsichtlich der Selbstständigkeit in der Entscheidungsfindung sowie der organisationalen Unterstützung eine starke Unzufriedenheit aufweist. Allerdings verfügen diese Personen über eine Zufriedenheit mit dem Gehalt, dem Verhältnis von Arbeitsleistung und Gehalt sowie den Karrieremöglichkeiten innerhalb des Jugendamtes. Mit Blick auf die Zusammensetzung dieses Clusters zeigt sich, dass mit 38,1 % der größte Anteil der Personen hierin zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt ist. 63,1 % der Clusterzugehörigen sind im ASD tätig.

Zudem befinden sich – bezugnehmend auf die Identifikation und Perspektive der Professionellen (5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) – 47,4 % der Personen mit sehr geringer Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung, 31,7 % der Perso-

nen ohne bewusste Entscheidung und mit geringer Identifikation und mehr als die Hälfte derer mit geringer Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung sowie geringer Identifikation in diesem Cluster.

Cluster 2: Zufriedenheit Gehalt und Karriere

Dieses Cluster bezieht sich auf 23,7 % der Stichprobe, die über eine Zufriedenheit hinsichtlich des Gehaltes, des Verhältnisses von Arbeitsleistung und Gehalt und der internen Aufstiegsmöglichkeiten verfügen. Zudem besteht auch eine Tendenz zur Zufriedenheit hinsichtlich der Selbstständigkeit in den Arbeitsprozessen und der organisationalen Unterstützung. Dieses Cluster weist den größten Anteil an Männern (30,5 %) auf. 29 % der Clusterzugehörigen sind seit mehr als 15 Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt. Es befindet sich niemand mit einem Masterabschluss in diesem Cluster. Zudem gehört der jeweils größte Teil derjenigen mit einer Beschäftigungsdauer unter einem Jahr (32,6%), derjenigen, die in einem Sonderdienst tätig sind (30,3 %), und der SachgebietsleiterInnen (52,6 %) diesem Cluster an. Von den TeamleiterInnen/-koordinatorInnen befinden sich hierin 12,5 %. Zudem weisen 60 % der Clusterzugehörigen eine gute Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung sowie Identifikation auf (5.2.5.3 Identifikation und Perspektive, Cluster 3).

Cluster 3: Große Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung

In diesem Cluster befinden sich 21,7 % der Stichprobe. Diese Gruppe weist eine große Zufriedenheit hinsichtlich der selbstständigen Entscheidungsmöglichkeiten, der Arbeit im Allgemeinen und der organisationalen Unterstützung auf. Hier besteht allerdings eine Tendenz zur Unzufriedenheit mit dem Gehalt und den Karrieremöglichkeiten. Dieses Cluster weist den geringsten Männeranteil auf (20,4 %). 45 % der Clusterzugehörigen sind zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt. Von denjenigen mit einer Beschäftigungsdauer von sechs bis zehn Jahren sind dies nur 10,9 %. 67,3 % innerhalb dieses Clusters weisen eine gute Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung sowie Identifikation auf (5.2.5.3 Identifikation und Perspektive, Cluster 3). Zudem befindet sich mit 36,4 % der größte Anteil der ab 60-Jährigen in diesem Cluster.

Cluster 4: Eher unzufrieden mit Gehalt und Karriere

Dieses Cluster beinhaltet 36,2 % der Stichprobe, die mit dem Gehalt, dem Verhältnis von Arbeitsleistung und Gehalt sowie den gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten wenig zufrieden beziehungsweise eher unzufrieden sind. Zudem liegt eher eine Unzufriedenheit hinsichtlich der Selbstständigkeit in der Entscheidungsfindung und den organisationalen Unterstützungsangeboten vor. Von den diesem Cluster zugehörigen Personen weisen 65 % eine Beschäftigungsdauer von bis zu fünf Jahren auf. Zudem befindet sich der größte Anteil der unter 25-Jährigen (38,5 %) in diesem Cluster. Jeweils über 40 % der Diplom-SozialpädagogInnen, der MasterabsolventInnen und derjenigen mit einem „anderen Studienabschluss“ gehören diesem Cluster an. Von den graduierten SozialarbeiterInnen sind dies sogar mehr als die Hälfte. Darüber hinaus zeigt sich, dass der jeweils größte Teil der ASD-Beschäftigten (38,3 %), der Beschäftigten in ASD und Sonderdienst (46,8 %) und TeamleiterInnen/-koordinatorInnen (34 %) diesem Cluster angehören.¹³²

Bezugnehmend auf organisationale Aspekte zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge. Folglich sind die MitarbeiterInnen in größeren Jugendämtern nicht weniger zufrieden. Hiermit bestätigen sich Erkenntnisse anderer organisationspsychologischer Untersuchungen (vgl. Weinert 2004, 611). Mit Blick auf die Darstellung der Clusterzusammensetzung bestehen hinsichtlich der Position der Professionellen sowie der Identifikation mit und Perspektive in dem jeweiligen Arbeitsfeld und der arbeitszufriedenheitsbezogenen Clusterzugehörigkeit sehr signifikante Ungleichverteilungen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten entweder mit dem Gehalt und den Aufstiegsmöglichkeiten oder mit der Selbstständigkeit in den Entscheidungen sowie der organisationalen Unterstützung unzufrieden sind. Eine solche Unzufriedenheit kann Gratifikationskrisen bei den MitarbeiterInnen hervorrufen (vgl. Siegrist 1996; Aust 1999, 124 f.), die gepaart mit einem geringen Selbstwirksamkeitserleben zu erheblichen psychischen Belastungen führen

¹³² Bezüglich der in den Clusterbeschreibungen herangezogenen Aspekte zeigen die Chi²-Ungleichheitstests signifikante Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Position der Fachkräfte, der Vorbereitung durch das Studium und der Identifikation und Perspektive der Fachkräfte.

können (Kaluza 2012). Weiter wird deutlich, dass bei den Beschäftigten auf Leitungsebene eine größere Zufriedenheit besteht.

5.2.5.5 Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“

Mit Blick auf die Umsetzbarkeit der individuellen Vorstellungen von "gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln" zeigt (Abb. 13), dass mehr als die Hälfte der befragten Fachkräfte dies in ihrer derzeitigen Tätigkeit nicht vollständig verwirklichen kann (Frage 25).¹³³

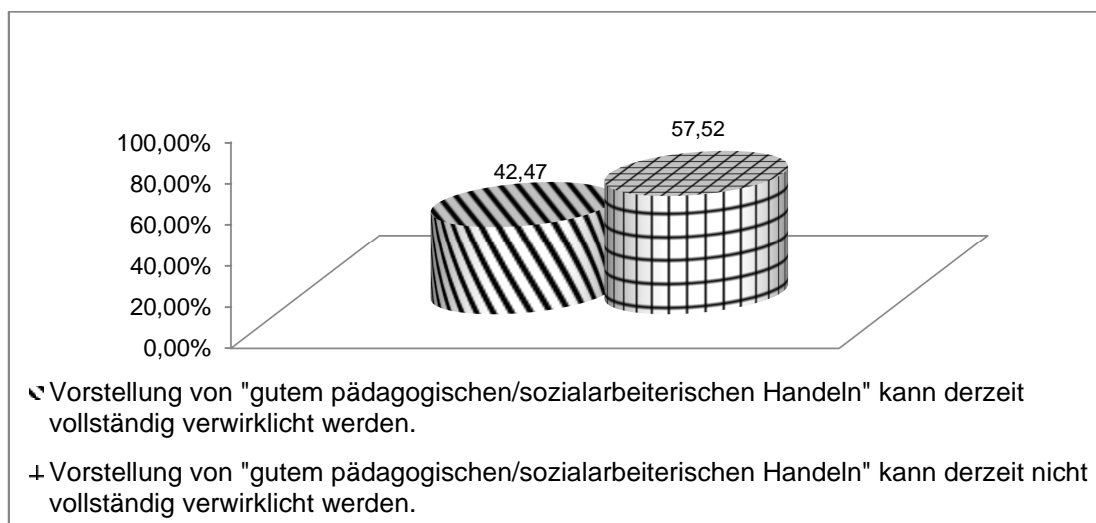


Abb. 13: Zustimmung Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“ (Angaben in Prozent)

Eine differenzierte Betrachtung verdeutlicht, dass die Mehrheit derjenigen, die ihre Vorstellungen von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ derzeit nicht vollständig verwirklichen können (Frage 24b), dies auf mangelnde Ressourcen innerhalb des Jugendamtes (zeitliche und personale Ressourcen, Kostendruck; 55,2 % bis 70,9 %) zurückführt. Zwischen 14,6 % und 27,2 % begründen dies mit organisationalen und strukturellen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit (Managementprobleme, begrenzte eigene Handlungs- und Entscheidungsspielräume, zu viele Regeln und Vorgaben, Mängel im pädagogi-

¹³³ Eine individuelle Definition darüber, welche individuell-subjektiven Vorstellungen von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ vorliegen, ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht erfolgt. Im Kontext der Hypothesenprüfung wird jedoch in den Blick genommen, in welcher Verbindung dies zu den Aspekten der AdressatInnenorientierung steht, so dass hieraus entsprechende Ableitungen vorgenommen werden können.

schen Konzept des Jugendamtes) und 19,5 % bis 24,1 % machen die Ursachen auf Seite der AdressatInnen (mangelnde Kooperationsbereitschaft, Mehrfachbelastungen und begrenzte Kompetenzen) fest. Die weiteren Aspekte (Fehlbelegungen sowie Mängel im pädagogischen Konzept des Hilfeanbieters, mangelnde Zusammenarbeit oder zu geringe Eingriffsmöglichkeiten) werden nur begrenzt (8,4 % bis 11,9 %) ursächlich angesehen. Eigenen Kompetenzen beziehungsweise einem Mangel ebendieser wird die geringste Bedeutung (8 %) beigemessen.

Zwischen der Beschäftigungsdauer und der Einschätzung dazu, ob die eigene Vorstellung von „guter Arbeit“ verwirklicht werden kann, besteht ein signifikanter Zusammenhang. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigt der Anteil derer, die ihre Vorstellung von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ vollständig verwirklichen können, von 37 % auf 50,9 %. Dieser Anteil ist bei denjenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, mit 36,5 % am geringsten. Hieraus ergeben sich die Fragen,

- ob der Zuwachs arbeitsfeldspezifischer Routinen dazu führt, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer der Anteil derer, die ihre Vorstellung von „guter Arbeit“ verwirklichen können, steigt,
- ob die Vorstellung davon, was „gute Arbeit“ ist, eine Veränderung – also ggf. eine Realitätsanpassung – erfährt oder
- ob diejenigen, die ihre Vorstellung von „guter sozialpädagogischer/sozialarbeiterischer Arbeit“ nicht verwirklichen können, dieses Arbeitsfeld verlassen.

Diesen Fragen kann auf Basis des vorliegenden Datenmaterials leider nicht differenziert nachgegangen werden. Sie werden jedoch in den weiteren Auswertungen nochmals aufgegriffen.

Ebenso zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zum Abschluss der Professionellen: Fast die Hälfte der BachelorabsolventInnen (Fh) stimmt zu, ihre Vorstellung von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ vollständig verwirklichen zu können. Bei allen anderen Gruppen ist dieser Anteil geringer. Hieraus ergibt sich die Frage, inwieweit sich die Vorstellung von „guter Arbeit“ bei den AbsolventInnen der einzelnen Studiengänge unterscheidet und ob sich entsprechende Konsequenzen für die Praxis erkennen lassen. Dies wird im Rahmen der Hypothesenprüfung genauer betrachtet.

Mit Blick auf die Position der Fachkräfte bildet sich ein sehr signifikanter Zusammenhang dahingehend ab, dass der Anteil derjenigen, die ihre Vorstellung von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ derzeit vollständig verwirklichen können, bei den Beschäftigten im ASD mit 35,7 % am geringsten und bei den SachgebietsleiterInnen mit 61,1 % am höchsten ist. Bezugnehmend auf die Ausführungen zur Arbeitszufriedenheit der Befragten (5.2.5.4), die verdeutlichen, dass die ASD-Beschäftigten die größte Unzufriedenheit aufweisen, ergibt sich die Frage nach dem Zusammenhang dieser beiden Aspekte. Diesbezüglich zeigt sich ein deutlicher und höchst signifikanter Zusammenhang zur Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit und der organisationalen Unterstützung. Auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Gehalt und den Aufstiegsmöglichkeiten ist ein sehr signifikanter Zusammenhang erkennbar. Es wird deutlich, dass die Einschätzung, „gute Arbeit“ leisten zu können, in enger Verbindung zur Zufriedenheit mit der konkreten Arbeit, einer hiermit verbundenen professionellen Autonomie und Selbstständigkeit sowie einer entsprechenden Gratifikation (vgl. 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit) steht. Die bisherigen Erkenntnisse deuten darauf hin, dass eine solche Verknüpfung der benannten Aspekte auf Leitungsebene stärker gegeben ist als an der Basis der Sozialen Dienste. Im Rahmen der Hypothesenprüfung wird dies differenziert betrachtet.

Darüber hinaus bilden sich höchst signifikante Zusammenhänge zur Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung sowie zur bewussten Entscheidung und Identifikation mit dem jeweiligen Arbeitsfeld ab. Der starke Zusammenhang zur Identifikation der Professionellen (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) betont die hohe Relevanz einer bewussten Entscheidung für dieses Handlungsfeld – mit seiner Komplexität, den hierin liegenden Belastungen und Begrenzungen – und einer hierdurch gefestigten Aufgaben- und Rollenklarheit. Dieses Bewusstsein über Ziele, Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen innerhalb der beruflichen Tätigkeit unterstützt die Entwicklung einer eigenen Vorstellung „guter pädagogischer Arbeit“ in dem jeweiligen Bereich. Allerdings ist auch zu erkennen, dass die Beschäftigten an der Basis der Sozialen Arbeit zu einem wesentlich geringeren Teil angeben, ihre Vorstellung von „guter sozialpädagogischer/sozialarbeiterischer Arbeit“ verwirklichen zu können als die Beschäftigten auf Leitungsebene. Mit Blick auf die dargestellten Auswirkungen auf die Identifikation und Einrichtungsbindung (5.2.5.4) verschärft dies die skizzierte Gefahr

der De-Professionalisierung (vgl. 5.2.5.2 Rahmenbedingungen der Beschäftigung).

5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen

Das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen wird im Kontext der vorliegenden Arbeit als Einflussgröße auf das professionelle Handeln verstanden. Der Aspekt des Selbstwirksamkeitserlebens geht zurück auf die sozial-kognitive Theorie von Bandura (1986), die sich umfassend mit dem Aspekt der Selbstregulation befasst. Selbstregulation wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst – ein wesentlicher ist das eigene Selbstwirksamkeitserleben (vgl. vertiefend ebd.). Selbstwirksamkeit meint die „*subjektive Überzeugung einer Person, ein bestimmtes Verhalten erfolgreich ausführen zu können*“ (Jonas & Fichter 2006, 527). Das Selbstwirksamkeitserleben ist dabei unabhängig von der Ergebniserwartung zu sehen – obgleich eine positive Ausprägung beider Aspekte wesentlich zu einem zielgerichteten Handeln beiträgt. Das Selbstwirksamkeitserleben wird vor allem durch eigene Bewältigungserfahrungen geprägt. Eine geringe Selbstwirksamkeit geht folglich auf Misserfolgserleben sowie große Zweifel und Ängste zurück. Weinert (2004, 142) verweist diesbezüglich auf den Begriff der „*erlernten Selbstwirksamkeit*“ (ebd.). Personen mit einem hohen Selbstwirksamkeitserleben fühlen sich für Stresssituationen gewappnet und haben seltener das Gefühl, gestresst und überlastet zu sein. Zudem hat die eigene Selbstwirksamkeitserwartung entscheidende motivationale Auswirkungen und beeinflusst das Selbstkonzept des Menschen erheblich (vgl. Jonas & Fichter 2006, 527; Weinert 2004, 142).

Das individuelle Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen in den Sozialen Diensten (Frage 32) bedarf folglich einer genauen Betrachtung. Dieser Themenkomplex beinhaltet Aspekte der emotionalen und der adressatInnenorientierten Selbstwirksamkeit. Die deskriptive Auswertung dieser Variablen zeigt, dass jeweils über 90 % der Befragten die Aussagen zumindest für eher zutreffend und sich folglich zumindest für „eher selbstwirksam“ halten. Die sieben selbstwirksamkeitsbezogenen Variablen weisen zudem untereinander höchst signifikante Zusammenhänge auf. Vor diesem Hintergrund extrahiert die Hauptkomponentenanalyse lediglich eine Dimension, welche alle sieben Einzelvariablen bündelt:

**Tab. 16: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
 Selbstwirksamkeitserleben**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Selbstwirksamkeitserleben
Enthaltene Variablen	V_193, V_194, V_195, V_196, V_197, V_198, V_199
Beschreibung der Dimension	Ich bin mir sicher, dass ich auch bei extremer emotionaler Belastung handlungsfähig bleibe und meine starken Gefühle so regulieren kann, dass sie meine Absichten und Pläne nicht stören. Zudem verfüge ich über die notwendige Gelassenheit – auch wenn mein geplantes Vorgehen gestört wird. Ich weiß, wie ich neue Problemkonstellationen meistern kann, und bin mir sicher, dass ich AdressatInnen – auch in sehr belastenden Situationen – zur Zusammenarbeit motivieren kann. Sollten Situationen emotional extrem belastend werden, bitte ich – auch wenn es mir schwerfällt – KollegInnen um Hilfe.

Das arithmetische Mittel für dieses Variablenbündel beträgt 1,75. 28,9 % der Befragten weisen eine stärkere Zustimmung auf als das benannte arithmetische Mittel. Diese Personen erleben ihre Selbstwirksamkeit folglich als hoch. Bezüglich des Geschlechts, des Alters und der Beschäftigungsdauer zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Hinsichtlich des Studienabschlusses der Professionellen bildet sich im Rahmen des Mittelwertvergleichs ein signifikanter Zusammenhang ab. Es zeigt sich, dass AbsolventInnen eines Masterstudienganges sowie graduierte SozialarbeiterInnen die größte Zustimmung zur Dimension des Selbstwirksamkeitserlebens aufweisen. Am geringsten ist die Zustimmung bei den PädagogInnen B.A. oder Diplom (Uni). In Bezug zur Vorbereitung durch das Studium (5.2.4.2) zeigt sich ein stark signifikanter Zusammenhang zur Dimension „Studium als gute Basis“. Die skizzierte vorbereitende Funktion des Studiums, welche von ungefähr 30 % der Befragten als gut bewertet wird und in enger Verbindung zum Kontext des Studiums steht, hat folglich deutliche Auswirkungen auf das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen. Die von Thole und Küster-Schapfl (1997) formulierte Erkenntnis, dass *„die Praxis ein eigenes, mit dem in der akademischen [...] Ausbildung gelehrt Wissen nicht [...] kompatibles Erfahrungs- und Wissensnetz herausbildet“* (ebd., 218), bildet sich hier folglich nicht ab. Vielmehr verdeutlichen die vorliegenden Ergebnisse die Notwendigkeit einer gegenseitigen Bezugnahme, der Transformation des im Rahmen des Studiums erlangten Wissens und der hierdurch möglichen Vorbereitung auf die komplexen und oft widersprüchlichen Aufgaben in der Praxis Sozialer Arbeit (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse).

Auch hinsichtlich des Selbstwirksamkeitserlebens der Befragten zeigt sich ein sehr signifikanter Zusammenhang zur Position innerhalb der Sozialen Dienste: Im Rahmen des Mittelwertvergleichs wird – ebenso wie bei den Themenkomplexen der Arbeitszufriedenheit und der Umsetzbarkeit von individuellen Vorstellungen „guter sozialpädagogischer/sozialarbeiterischer Arbeit“ – deutlich, dass auch hinsichtlich des Selbstwirksamkeitserlebens bei den SachgebietsleiterInnen eine wesentlich höhere Zustimmung vorliegt als bei den anderen Beschäftigtengruppen. Darüber hinaus zeigen sich auch hier höchst signifikante Zusammenhänge in Bezug zur Identifikation und Perspektive (5.2.5.3, Dimension „Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation“) sowie zur Arbeitszufriedenheit (5.2.5.4, Dimension „Zufriedenheit mit Selbstständigkeit und organisationaler Unterstützung“) der Befragten. Eine bewusste Entscheidung für dieses Arbeitsfeld sowie eine hohe Identifikation stellen wesentliche Voraussetzungen eines stärkeren Selbstwirksamkeitserlebens dar. Ebenso steht die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten selbstständigen Arbeitens und der organisationalen Unterstützung in engem Zusammenhang zum Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen. Regressionsanalytische Berechnungen zeigen, dass diese beiden Aspekte 12 % der Varianz des Selbstwirksamkeitserlebens aufklären¹³⁴.

Zwischen den Einschätzungen zur Umsetzbarkeit „guter Arbeit“ (5.2.5.5) und dem Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor. Diejenigen, die ihre Vorstellung von „guter sozialpädagogischer/sozialarbeiterischer Arbeit“ vollständig verwirklichen können, weisen eine stärkere Zustimmung zu den Aspekten des Selbstwirksamkeitserlebens auf als diejenigen, die ihre Vorstellung von „guter Arbeit“ nicht vollständig verwirklichen können.

Obgleich ein großer Teil der Befragten den selbstwirksamkeitsbezogenen Items zumindest eher zustimmt, bedarf der Anteil derjenigen, die sich im Umgang mit

¹³⁴ Bezugnehmend auf die Ausführungen zum nomothetischen Erklärungsansatz und der damit verbundenen Unterscheidung in abhängige und unabhängige Variablen (4.1.5 Messung von sozialen Sachverhalten: Entwicklung des Messinstrumentes) werden im Rahmen der Regressionsanalyse „die Beziehungen zwischen einer abhängigen (zu erklärenden) und einer oder mehreren unabhängigen (erklärenden) Variable(n)“ (Micheel 2010, 159) betrachtet. Auf Basis der Regressionsanalyse wird berechnet, wie „gut die unabhängigen Variablen die Varianz (d.h. die unterschiedlichen Werte) der abhängigen Variable erklären können“ (ebd.). r^2 , auch Determinationskoeffizient genannt, beschreibt diese Varianz und kann einen Wert zwischen 0 (kein Zusammenhang) und 1 (perfekter Zusammenhang) annehmen (vgl. ebd.; Bühl 2012, 433 ff.).

Stresssituationen weniger sicher fühlen und über ein geringeres Zutrauen verfügen, die auf sie zukommenden Situationen zu meistern, einer besonderen Aufmerksamkeit. Tabelle 17 verdeutlicht, dass jeweils weniger als ein Drittel derjenigen, die innerhalb des ASDs und/oder den Sonderdiensten – also an der Basis der Sozialen Dienste – tätig sind, über ein hohes Selbstwirksamkeitserleben verfügen.

Tab. 17: Position – Selbstwirksamkeitserleben

	Erhöhtes Selbstwirksamkeitserleben	Selbstwirksamkeitserleben niedriger als arithmetisches Mittel	Gesamt
Allgemeiner Sozialer Dienst/Bezirkssozialdienst	27,9% (75)	72,1% (194)	100% (269)
Sonderdienst	19,7% (15)	80,3% (61)	100% (76)
Allgemeiner Sozialer Dienst und Sonderdienst	29,0% (18)	71,0% (44)	100% (62)
Team-/GruppenleiterIn oder -koordinatorIn	40,6% (13)	59,4% (19)	100% (21)
SachgebietsleiterIn	52,6% (10)	47,7% (9)	100% (19)
Gesamt	28,6% (131)	71,4% (327)	100% (458)

Aufbauend auf den Ausführungen unter 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) wird gerade die Basisarbeit in den Sozialen Diensten in besonderem Maße durch Unvorhersehbarkeit, krisenhafte Situationen und Fehleranfälligkeit bestimmt. Der Beziehungsgestaltung zwischen Professionellen und AdressatInnen kommt für den weiteren Hilfeverlauf – vor allem in belastenden Situationen – eine besondere Bedeutung zu (vgl. 2.4.1 Auftragsklärung, Arbeitssetting und Motivation zur Zusammenarbeit). Dies erfordert einen sicheren und kompetenten Umgang mit Ungewissheit und Widersprüchlichkeit – es ist folglich ein besonderes Maß an Ambiguitätstoleranz gefragt (vgl. Merchel et al. 2012, 217). Allerdings zeigt sich, dass gerade die in diesem Bereich tätigen Fachkräfte über ein geringeres Selbstwirksamkeitserleben verfügen. In Bezug auf die bisherigen Ausführungen weisen auch die Arbeitszufriedenheit, die Umsetzbarkeit der eigenen Vorstellungen von „guter Arbeit“, die Identifikation mit und der Verbleib in diesem Arbeitsfeld sowie die Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit in der Arbeit und der organisationalen Unterstützung bei einem großen Teil dieses Personenkreises eine geringere Ausprägung auf. Vor diesem Hintergrund bedarf es einer Analyse des Stress- und Belastungserlebens der Befragten.

5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation

Aufgezeigt wurde, dass das Arbeitsfeld der Sozialen Dienste aufgrund seiner Komplexität und Unvorhersehbarkeit als potentiell belastend anzusehen ist (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen; 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Auch die zum Teil hohe Fluktuation und unzureichende personelle Ausstattung beeinträchtigen die Arbeit. Merchel (2012a, 368) betont, dass hinsichtlich der Tätigkeit im ASD von einer „*fast ‚einzigartigen‘ Belastungssituation*“ (ebd.) ausgegangen werden muss. In der Folge kann Stress entstehen, der das professionelle Handeln beeinflusst (vgl. vertiefend Merchel 2012a; Merchel et al. 2012). Unter Stress ist dabei die „*adaptive Reaktion auf übermäßige psychische und/oder physische Anforderungen der Umwelt*“ (Weinert 2004, 278) zu verstehen, wobei die Schwelle, an der dies als Stress empfunden wird, individuell unterschiedlich ist. Auslöser hierfür ist von den „*Arbeitsaufgaben ausgehender subjektiv empfundener Arbeitsdruck [...], der sich für das jeweilige Subjekt ‚belastend‘ auswirkt*“ (Merschel 2012a, 369). Diese beeinträchtigende psychische Beanspruchung wird in Anlehnung an Merchel (2012a) als Arbeitsbelastung bezeichnet. Besonderen Einfluss auf das individuelle Belastungserleben im Arbeitskontext nehmen nach Kauffeld und Hoppe (2011, 228) in der Zusammenarbeit mit anderen die Regulation von Gefühlen und, hinsichtlich des eigenen Arbeitsstils, die Ausprägung möglicher Kontrollüberzeugungen und individueller Ambiguitätstoleranz – drei Aspekte, die im Kontext dieser Arbeit bereits als bedeutungsvoll herausgearbeitet wurden (vgl. 2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen; 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Als Folgen einer solchen Arbeitsbelastung können psychosomatische Beschwerden, sozialer Rückzug oder auch Ermüdungs- und Erschöpfungsphänomene entstehen (vgl. Merchel 2012a, 373).

Das Messinstrument fokussiert auf dieser Grundlage auf die Häufigkeit von Stresssituationen, das jeweilige Belastungserleben sowie mögliche körperliche Reaktionen. In Bezug auf die Häufigkeit von Stresssituationen (Frage 28) und der Arbeitsbelastung (Frage 29) weist die Hauptkomponentenanalyse zwei Dimensionen aus (Tab. 18):

**Tab. 18: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Stress- und Belastungserleben**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeitennutzung sowie häufig Notversorgung und Zeitmangel	Dimension 2: Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis
Enthaltene Variablen	V_154, V_157, V_158, V_159	V_160, V_161, V_155, V_156
Beschreibung der Dimension	Bei meiner Arbeit kommen meine Fähigkeiten kaum zum Einsatz und ich kann meine Aufgaben nur unzureichend erfüllen. Zudem habe ich häufig zu wenig Zeit, um meine täglichen Aufgaben zu erfüllen und kann häufig aufgrund von Vertretungssituationen nur eine Notversorgung gewährleisten.	Die Arbeit frustriert mich häufig und es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Ich habe häufig Überforderungsgefühle sowie Befürchtungen vor unangenehmen Ereignissen.

Hinsichtlich der Dimension „Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeitennutzung sowie häufige Notversorgung und Zeitmangel“¹³⁵ ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 2,7. Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (30,2 %) weist eine stärkere Zustimmung zu dieser Dimension auf. Diesbezüglich bilden sich sehr signifikante Zusammenhänge zum Alter und zur Beschäftigungsdauer der Befragten ab. Hinsichtlich des Alters liegt eine wellenförmige Entwicklung vor. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigt der Anteil derjenigen, die diese Dimension für voll und ganz oder eher zutreffend halten, kontinuierlich von 60,9 % auf 76,6 % an. Zudem zeigen sich sehr signifikante Zusammenhänge zu beiden Dimensionen der Arbeitszufriedenheit (vgl. 5.2.5.4): Eine geringe Zustimmung zur Zufriedenheit mit dem Gehalt und den jeweiligen Aufstiegsmöglichkeiten sowie zur Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit und der organisationalen Unterstützung steht in Verbindung zu einem häufigeren Auftreten der hier benannten Belastungsmomente¹³⁶. Zudem zeigt sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Identifikation und Perspektive der Befragten (5.2.5.3) dahingehend, dass eine starke Zustimmung zur Dimension der Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung mit einem geringen Auftreten der benannten Belastungsmomente in Verbindung steht.

¹³⁵ Für die Skala dieser Dimension liegt ein Cronbach's Alpha-Wert von .740 vor. Die Häufigkeitsdarstellung erfolgt hierauf anhand der Summenscores der enthaltenen Variablen.

¹³⁶ Die Variablen hinsichtlich der Stress- und Belastungssituationen orientieren sich an der Formulierung „Es kommt häufig vor, dass.....“. Folglich bedeutet die Angabe des Wertes „1“ eine völlige Zustimmung, also ein häufiges Auftreten, und die Angabe des Wertes „4“ keine Zustimmung, also eine geringe Häufigkeit der benannten Aspekte.

Hinsichtlich der Dimension „Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis“ ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 2,9. Ein Viertel der Befragten (25,9 %) zeigt eine stärkere Zustimmung zu dieser Dimension. Sie erleben die benannten Aspekte folglich häufiger. Diesbezüglich besteht ein sehr signifikanter Zusammenhang zum Geschlecht der Befragten: Die weiblichen Befragten benennen ein häufigeres Auftreten der erwähnten Belastungsaspekte. Darüber hinaus bestehen höchst signifikante Zusammenhänge zur Vorbereitung durch das Studium (5.2.4.2, Dimension „Keine erschwerte Identitätsentwicklung“), zur Identifikation und Perspektive der Befragten (5.2.5.3, Dimensionen „Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung“ sowie „Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation“ beide Dimensionen) sowie zur Arbeitszufriedenheit (5.2.5.4, Dimension „Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung“) der Professionellen. Der Zusammenhang zeigt sich dahingehend, dass eine höhere Zustimmung zu den Variablenbündeln der benannten Dimensionen in Verbindung zu einem selteneren Auftreten der hier benannten Belastungsaspekte steht. Hinsichtlich des Selbstwirksamkeitserlebens (5.2.5.6) der Professionellen liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor: Ein erhöhtes Selbstwirksamkeitserleben steht mit einer geringeren Ausprägung der benannten Belastungsaspekte in Verbindung.

Beide Dimensionen des Stress- und Belastungserlebens weisen höchst signifikante Zusammenhänge zur Umsetzbarkeit „guter Arbeit“ sowie zur Position innerhalb der Sozialen Dienste auf. Dieser Aspekt wird im Rahmen der folgenden Typisierung differenziert betrachtet.

Die clusteranalytischen Verfahren weisen vier Typisierungen in der Stichprobe auf (Abb. 14):

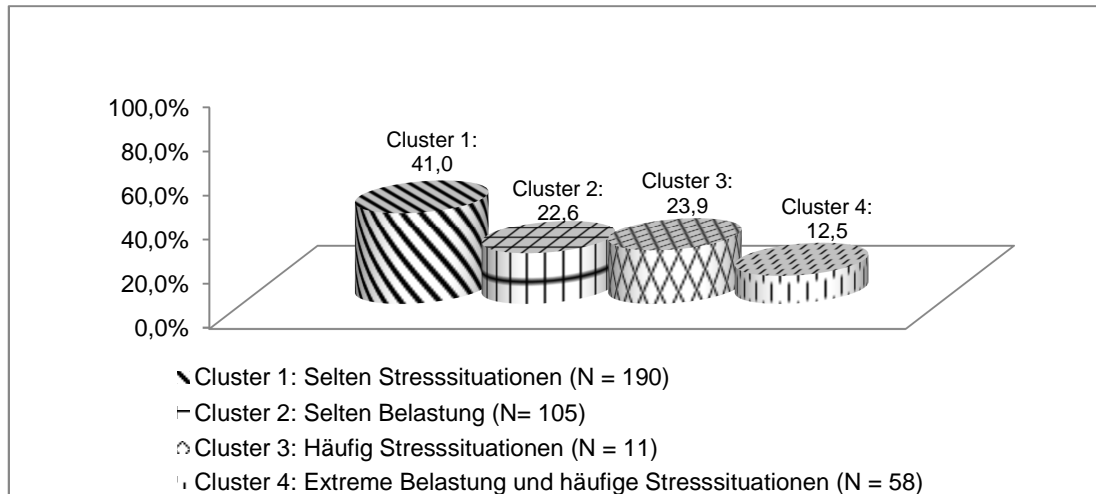


Abb. 14: Cluster: Stress- und Belastungserleben (Angaben In Prozent)

Cluster 1: Selten Stresssituationen

Dieses Cluster umfasst 41,0 % der Stichprobe und repräsentiert eine Gruppe der Beschäftigten, die ihre Fähigkeiten häufig nutzen und ihre Aufgaben zufriedenstellend erledigen kann. Dieser Personenkreis hat selten Zeitmangel und es kommt selten vor, dass infolge von Vertretungssituationen nur eine Notversorgung erfolgen kann. Innerhalb dieses Clusters befinden sich 38,7 % der männlichen Befragten – das sind 23,1 % des Clusters. Zudem sind hier 46,2 % derjenigen, die jünger als 25 Jahre alt sind, angesiedelt (3,2 % des Clusters).

Cluster 2: Selten Arbeitsbelastung

Dieses Cluster bezieht sich auf 22,6 % der Stichprobe. Es handelt sich hierbei um einen Personenkreis, der selten Frustration, Überforderung und Besorgnis erlebt und zudem in der Freizeit gut abschalten kann. In Bezug auf die Zusammensetzung des Clusters zeigt sich, dass dies das Cluster mit dem größten Männeranteil (37,6 % des Clusters, 34,6 % der Männer) ist. Zudem findet sich hier über die Hälfte der ab 60-Jährigen (5,8 % des Clusters). Außerdem gehört mehr als die Hälfte der graduierten SozialarbeiterInnen diesem Cluster an (5,8 % des Clusters).

Cluster 3: Häufig Stresssituationen

Dieses Cluster beinhaltet 23,9% der Befragten. Dieser Personenkreis kann die anfallenden Aufgaben häufig nur unzureichend erfüllen, obwohl das Beste gegeben wird. Zudem besteht hier die Erfahrung, die eigenen Fähigkeiten nur unzureichend nutzen zu können. Es herrscht häufig Zeitmangel und aufgrund von

Vertretungssituationen kann häufig nur eine Notversorgung sichergestellt werden. 81,5 % dieses Clusters sind Frauen (26 % der Frauen¹³⁷). Gut ein Viertel des Clusters stellen die 35- bis 39-Jährigen, weitere 22,7 % die 30- bis 34-Jährigen dar. Den geringsten Anteil (1,4 %) nehmen die unter 25-Jährigen ein. Knapp die Hälfte (48,6 %) der diesem Cluster zugehörigen Personen ist zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt. Zudem sind 40 % derjenigen, die über einen anderen Studienabschluss verfügen, diesem Cluster zugehörig.

Cluster 4: Extreme Belastung und häufige Stresssituationen

Dieses Cluster bezieht sich auf 12,5 % der Stichprobe. Hierbei handelt es sich um eine Personengruppe, die häufig unter Frustration, Überforderung und Besorgnis leidet und in der Freizeit nur schwer vom Dienst abschalten kann. Zudem hat diese Gruppe häufig das Gefühl, anfallende Aufgaben nur unzureichend erfüllen und die eigenen Fähigkeiten nur unzureichend nutzen zu können. Es herrscht häufig Zeitmangel und aufgrund von Vertretungssituationen kann oft nur eine Notversorgung sichergestellt werden. Mit 18,2 % stellt dies das Cluster mit dem geringsten Männeranteil (9 % der Männer) dar. Jeweils 20,7 % des Clusters sind zwischen 25 und 29 sowie zwischen 45 und 49 Jahren alt. Den geringsten Anteil innerhalb dieses Clusters nehmen die unter 25-Jährigen sowie die ab 60-Jährigen (je 3,4 %) ein. Mehr als ein Drittel dieses Clusters (37,9 %) ist zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt.

Im Rahmen des Chi²-Ungleichheitstests¹³⁸ zeigt sich hinsichtlich der Position der Fachkräfte ein höchst signifikanter Zusammenhang. Abbildung 15 verdeutlicht, dass sich insgesamt knapp die Hälfte (45,7 %) der Beschäftigten des ASDs im dritten (27,9 %) und vierten (17,8 %) Cluster befindet und folglich häufig Stresssituationen und hohe Arbeitsbelastung erlebt. Mehr als die Hälfte (56,5 %) der Fachkräfte der Sonderdienste und der TeamleiterInnen/-koordinatorInnen (53,1 %) sind dem ersten Cluster zugehörig und benennen demnach eher selten Stresssituationen. 57,9 % der SachgebietsleiterInnen sind dem zweiten Cluster

¹³⁷ Insgesamt besteht ein Verhältnis von 75 % Frauen zu 25 % Männern in der Stichprobe.

¹³⁸ Weitere Chi²-Ungleichheitstests zeigen hinsichtlich der Identifikation und Perspektive der Fachkräfte, der Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte und der Einschätzung zur Umsetzbarkeit „guter Arbeit“ höchst signifikante Zusammenhänge. Diese Aspekte wurden im Kontext der Dimensionsbeschreibung aufgegriffen.

angehörig und erleben somit eher selten eine beeinträchtigende psychische Beanspruchung.

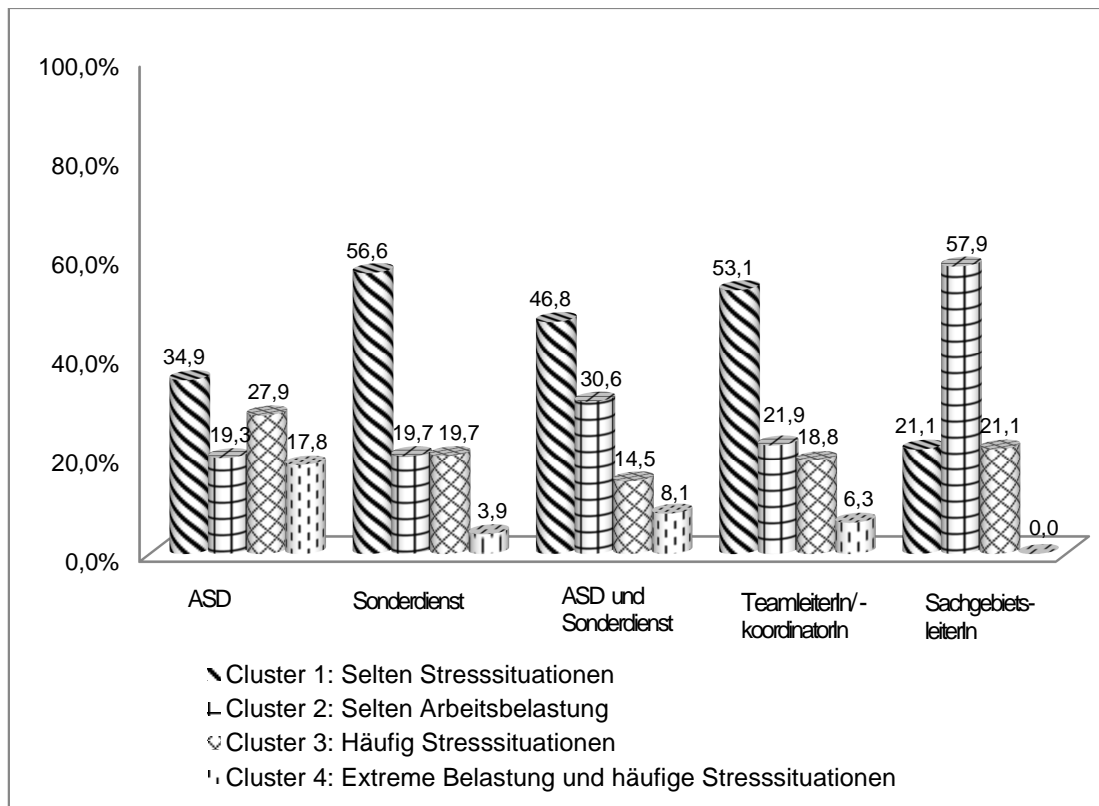


Abb. 15: Position – Stress- und Belastungssituation (Angaben in Prozent)

Im Rahmen des folgenden Themenkomplexes wird die gesundheitliche Situation der Professionellen (Frage 30) in den Blick genommen. Tabelle 19 zeigt, dass mehr als ein Drittel der Befragten mindestens einmal pro Woche unter Rücken-, Nacken- oder Schulterschmerzen und gut ein Viertel mindestens einmal wöchentlich unter Schlafproblemen leidet.

Tab. 19: Häufigkeitsübersicht: Körperliche Symptome

	fast täglich	mindestens einmal pro Woche	mindestens einmal pro Monat	seltener	Gesamt
	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)
Kopf- oder Magenschmerzen	3,6 % (16)	15,7 % (69)	28,1 % (124)	52,6 % (232)	100 % (441)
Rücken-, Nacken- oder Schulterschmerzen	14,5 % (65)	20,6 % (92)	24,1 % (108)	40,8 % (183)	100 % (448)
Niedergeschlagenheit	3,2 % (14)	14,0 % (62)	24,5 % (108)	58,3 % (257)	100 % (441)
Schlafprobleme	6,2 % (28)	19,5 % (88)	24,7 % (111)	49,6 % (223)	100 % (450)

Alle hier enthaltenen Variablen lassen sich zu einer Dimension „Körperliche Symptome“ zusammenfassen¹³⁹ (Tab. 20):

Tab. 20: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:

Körperliche Symptome

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeitennutzung sowie häufig Notversorgung und Zeitmangel	Dimension 2: Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis
Enthaltene Variablen	V_154, V_157, V_158, V_159	V_160, V_161, V_155, V_156
Beschreibung der Dimension	Bei meiner Arbeit kommen meine Fähigkeiten kaum zum Einsatz und ich kann meine Aufgaben nur unzureichend erfüllen. Zudem habe ich häufig zu wenig Zeit, um meine täglichen Aufgaben zu erfüllen und kann häufig aufgrund von Vertretungssituationen nur eine Notversorgung gewährleisten.	Die Arbeit frustriert mich häufig und es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Ich habe häufig Überforderungsgefühle sowie Befürchtungen vor unangenehmen Ereignissen.

Hinsichtlich dieser Dimension ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 3,2. 70,7 % der Befragten weisen höchstens einmal im Monat körperliche Symptome auf. Bei 19,3 % treten diese hingegen mindestens einmal wöchentlich oder häufiger auf¹⁴⁰. Es liegt ein sehr signifikanter Zusammenhang zum Geschlecht der Befragten vor: Weibliche Beschäftigte leiden häufiger unter den benannten körperlichen Symptomen als männliche Beschäftigte. Zudem liegt ein signifikanter Zusammenhang zur Position innerhalb der Sozialen Dienste vor: 32,3 % der ASD-MitarbeiterInnen weisen eine höhere Zustimmung als das arithmetische Mittel auf – bei den SachgebietsleiterInnen sind dies 5,3 %.

Tabelle 21 zeigt, dass das Ausmaß an Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung und die Frage der bewussten Entscheidung für und Identifikation mit diesem Arbeitsfeld (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive), die Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit und der organisationalen Unterstützung (vgl. 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit, Dimension 2), das Ausmaß, die eigene Vorstellung „guter Arbeit“ verwirklichen zu können (5.2.5.5), sowie das Selbstwirksamkeitserleben (5.2.5.6) der Professionellen in enger Verbindung zur Häufigkeit körperlicher Symptome steht.

¹³⁹ Das Messinstrument beinhaltete hierzu folgende Antwortoptionen "1 = fast täglich", "2 = mindestens einmal wöchentlich", "3 = mindestens einmal monatlich", "4 = seltener".

¹⁴⁰ Der Cronbach's Alpha-Wert beträgt .687. Das benannte arithmetische Mittel bezieht sich auf die Summenscore-Berechnungen der enthaltenen Items.

Tab. 21 : Zusammenhangsübersicht: Körperliche Symptome

		Gesundheit
		Dimension: Körperliche Symptome
Identifikation und Perspektive	Dimension: Handlungsfeld-/Einrichtungsbinding	$r = -.230, p < .001$
	Dimension: Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation	$r = -.201, p < .001$
Arbeitszufriedenheit	Dimension: Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung	$r = -.296, p < .001$
Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“		$r = -.215, p < .001$
Selbstwirksamkeit	Dimension: Selbstwirksamkeitserleben	$r = -.148, p = .001$

Darüber hinaus zeigen sich in Bezug zu den beiden Dimensionen des Stress- und Belastungserlebens mittlere, höchst signifikante Zusammenhänge. Regressionsanalytische Berechnungen machen deutlich, dass diese beiden Dimensionen „Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeittennutzung sowie häufig Notversorgung und Zeitmangel“ und „Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis“ 28 % der Varianz in der Dimension „körperliche Symptome“ erklären.

Bezugnehmend auf den gesamten Themenkomplex der Stress- und Belastungssituation bestätigt sich eine hohe Belastung der Professionellen in den Sozialen Diensten (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen): Mehr als ein Drittel der Befragten erlebt häufig Stresssituationen, wiederum ein Drittel hiervon weist zudem eine ausgeprägte Belastungs- und Abschaltproblematik auf. Der signifikante Zusammenhang zwischen der Dimension „Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeittennutzung sowie häufige Notversorgung und Zeitmangel“ und der Beschäftigungsdauer der Befragten verweist auf die enorme Bedeutung arbeitsfeldbezogener Routinen (vgl. Otto 1991, 60). Als Basis hierfür bedarf es einer fundierten und nachhaltigen Einarbeitung (Merchel et al. 2012, 263; 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive). Da diejenigen, die zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, einen großen Anteil der stark belasteten Fachkräfte darstellen, müssen diese Aspekte vor allem auch hinsichtlich der skizzierten Gefahr der Abwanderung aus diesem Arbeitsfeld und der damit einhergehenden Gefahr der De-Professionalisierung besonders in den Blick genommen werden. Weiter zeigen sich deutliche Zusammenhänge zur Identifikation und Perspekti-

ve, zur Arbeitszufriedenheit und zum Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen. Zudem wird deutlich, dass bei allen betrachteten Aspekten die Beschäftigten des ASDs eine starke Zustimmung zu den Dimensionen des Stress- und Belastungserlebens sowie der körperlichen Symptome aufweisen und folglich alles in allem stärker belastet sind als die anderen Beschäftigtengruppen der Sozialen Dienste der Jugendämter.

5.3 Hypothesenannäherung und Überprüfung

Als Kernaspekt für die Betrachtung des aktuellen Standes der Profession Sozialer Arbeit im Feld der Sozialen Dienste der Jugendämter steht auf Grundlage der Ausführungen zum Ansatz der reflexiven Professionalität (vgl. 3.2 Reflexive Professionalität; 3.4 Zusammenfassende Betrachtung) das Bild, das die Professionellen von ihren AdressatInnen haben, im Fokus dieser Arbeit. Dieses wirkt sich auf die Zusammenarbeit im Einzelfall und damit auf die jeweilige professionelle Handlungssituation aus. Diese wird zudem durch weitere Aspekte (vgl. 3.3 Prägung der professionellen Situation) beeinflusst. Auf Basis der leitenden Fragestellung, der Handlungsfeldbetrachtung und der theoretischen Rahmung wurden drei Hypothesen formuliert, hergeleitet und begründet (vgl. 4.1.1 Forschungsfragen und Hypothesen). Bezugspunkte für alle drei Hypothesen stellen die AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen dar, weswegen im folgenden Abschnitt zunächst die empirischen Befunde zu diesen Themenkomplexen dargestellt werden. Zudem erfolgt eine Typisierung¹⁴¹ der Stichprobe hinsichtlich der AdressatInnenbilder der Professionellen. Hierauf aufbauend erfolgt die Annäherung an die drei formulierten Hypothesen und die Überprüfung, inwieweit diese auf Grundlage des empirischen Datenmaterials vorläufig bestätigt oder widerlegt werden können.

5.3.1 AdressatInnenbilder

Reflexive Professionalität in der Sozialen Arbeit ist wesentlich durch eine wertschätzende und partizipative AdressatInnenorientierung gekennzeichnet (vgl. 3.2 Reflexive Professionalität).¹⁴² Professionalität Sozialer Arbeit knüpft in die-

¹⁴¹ Für alle im Folgenden dargestellten Typisierungen befinden sich deskriptive Auswertungen sowie Übersichten zu Hauptkomponenten- und Clusteranalysen im ergänzenden Anhang.

¹⁴² Auswertungsübersichten zum Themenkomplex der AdressatInnenbilder befinden sich im ergänzenden Anhang unter 23.1.

sem Verständnis an die individuelle Lebenssituation der AdressatInnen Sozialer Arbeit an und greift deren Anliegen, Potentiale und Ressourcen auf. In einem gemeinsam gestalteten Aushandlungsprozess werden individuelle Unterstützungsangebote erarbeitet. Hierauf aufbauend beziehen sich die hinsichtlich der AdressatInnenbilder (Frage 31) formulierten Items auf die Aspekte des Menschenbildes, der Verantwortungsübernahme und der Motivation der AdressatInnen zur Veränderung und Zusammenarbeit. In der deskriptiven Häufigkeitsauswertung (Tab. 22) lässt sich die Tendenz erkennen, dass die Professionellen ihre AdressatInnen als ExpertInnen für ihr Leben ansehen, die Entwicklungsmöglichkeiten und Ressourcen in sich tragen. Demgegenüber zeichnet sich jedoch auch eine geringe Zustimmung hinsichtlich der Bereitschaft und Fähigkeit der AdressatInnen zur Verantwortungsübernahme für ihr Leben ab.

Tab. 22: Häufigkeitsverteilung: AdressatInnenbilder

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	Gesamt
	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)
Die Ressourcen unserer AdressatInnen warten nur darauf, dass sie gefunden und genutzt werden.	16,67% (72)	62,93% (268)	20,13% (87)	1,15% (5)	100% (432)
All unsere AdressatInnen tragen Entwicklungsmöglichkeiten in sich.	33,94% (149)	58,99% (259)	6,83% (30)	0,22% (1)	100% (439)
Unsere AdressatInnen sind ExpertInnen für ihr Leben und müssen als solche in der gemeinsamen Arbeit anerkannt werden.	34,25% (149)	53,56% (233)	11,03% (48)	1,14% (4)	100% (435)
Die Ursache für viele Probleme unserer AdressatInnen ist, dass diese einfach keine Lust dazu haben, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.(-)	4,84% (21)	30,48% (132)	54,73% (237)	9,93% (43)	100% (433)
Die meisten Probleme unserer AdressatInnen haben damit zu tun, dass sie oder ihre Eltern über zu wenig materielle Ressourcen verfügen.	1,17% (5)	22,64% (96)	64,38% (273)	11,79% (50)	100% (424)
Die Unterstützungsleistungen, die unsere AdressatInnen bekommen, führen häufig dazu, dass sie immer weniger bereit sind, selbst Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.(-)	4,17% (18)	37,35% (161)	51,27% (221)	7,19% (31)	100% (431)
Die AdressatInnen sind motiviert zur Kooperation und zu Veränderungen.	1,63% (7)	65,50% (281)	32,16% (138)	0,69% (3)	100% (429)
Die AdressatInnen sind durch motivierende Unterstützung in der Lage, problematische Dinge/Verhaltensweisen zu verändern.	10,82% (47)	80,41% (349)	8,29% (36)	0,46% (2)	100% (434)
Die AdressatInnen sind nur durch Druck und Kontrolle zu Veränderung bereit.(-)	1,40% (6)	12,38% (53)	64,71% (277)	21,49% (92)	100% (428)

Die Aussagen zu diesem Themenkomplex korrelieren stark untereinander. Folglich liegt eine in sich konsistente Skala vor. Im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse bilden sich zwei Dimensionen ab (Tab. 23):

Tab. 23: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:

AdressatInnenbilder

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation	Dimension 2: AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben
Enthaltene Variablen	V_185, V_186, V_184, V_191, V_190	V_187, V_192, V_189
Beschreibung der Dimension	AdressatInnen sind ExpertInnen für ihr Leben. Sie tragen Entwicklungsmöglichkeiten und schlummernde Ressourcen in sich. Durch motivierende Unterstützung können sie Veränderungen erzielen und sind zu Kooperation und Veränderung bereit.	AdressatInnen sind ohne Druck und Kontrolle bereit und motiviert, Verantwortung für sich und ihr Leben zu übernehmen. Die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen hemmt die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme nicht.

Hinsichtlich der Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ liegt ein arithmetisches Mittel von 1,96 vor. Bei der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“ beträgt das arithmetische Mittel 2,2¹⁴³. Ungefähr ein Viertel der Befragten weist eine höhere Zustimmung zur ersten Dimension auf als das benannte arithmetische Mittel. Knapp ein Drittel zeigt eine höhere Zustimmung zur zweiten Dimension.

Aufbauend auf diesen beiden Dimensionen ergeben sich im Rahmen der Clusteranalyse in der Stichprobe vier Typisierungen (Abb. 16):

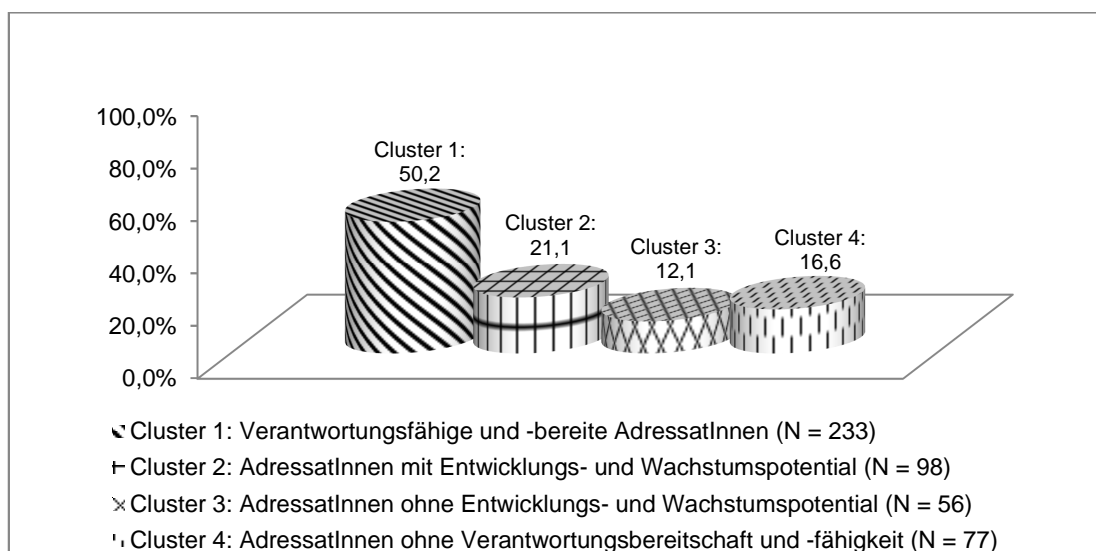


Abb. 16: Cluster: AdressatInnenbild (Angaben in Prozent)

¹⁴³ Die Berechnung der arithmetischen Mittel basiert auf dem Summenscore der Variablenbündel. Der Cronbach's Alpha-Wert beträgt für die Skala „AdressatInnenbild“ .664.

Cluster 1: Verantwortungsfähige und -bereite AdressatInnen

Dieses Cluster bezieht sich auf 50,2 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis hält die AdressatInnen für bereit und motiviert, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Mangelnde Verantwortungsübernahme wird nicht als Hauptgrund für die Probleme der AdressatInnen angesehen. Darüber hinaus werden Druck und Kontrolle zur Motivationsförderung für nicht nötig erachtet.

Cluster 2: AdressatInnen mit Entwicklungs- und Wachstumspotential

Dieses Cluster umfasst 21,1 % der Stichprobe und stellt einen Personenkreis dar, der über ein entwicklungsorientiertes AdressatInnenbild verfügt. Die AdressatInnen werden als ExpertInnen für ihr Leben angesehen, die Entwicklungspotential und Ressourcen in sich tragen.

Cluster 3: AdressatInnen ohne Entwicklungs- und Wachstumspotential

Dieses Cluster beinhaltet 12,1 % der Stichprobe. Hierbei handelt es sich um Personen, die über ein wenig entwicklungsorientiertes AdressatInnenbild verfügen und die AdressatInnen nicht als ExpertInnen für ihr Leben ansehen.

Cluster 4: AdressatInnen ohne Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit

Dieses Cluster bezieht sich auf 16,6 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis sieht wenig Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit bei den AdressatInnen. Die Verantwortungsbereitschaft der AdressatInnen wird aus Sicht der Befragten zudem durch die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen gehemmt. Druck und Kontrolle werden als notwendige Motivatoren für die Verantwortungsübernahme angesehen.

Insgesamt zeigt sich, dass gut 20 % der Befragten über ein entwicklungsorientiertes AdressatInnenbild verfügen. Mehr als ein Viertel weist eher pejorative AdressatInnenbilder auf. Diese Gruppe der Professionellen unterteilt sich noch einmal: Gut 16 % sehen eine mangelnde Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit bei den AdressatInnen, 12 % erkennen geringes Wachstums- und Entwicklungspotential bei diesen. Die Hälfte der Befragten hält die AdressatInnen für verantwortungsbereite und -fähige Individuen. Hinsichtlich des Entwicklungs- und Wachstumspotentials der AdressatInnen zeigt sich bei diesem Teil der Befragten keine besondere Ausprägung.

5.3.2 Zusammenarbeit mit den AdressatInnen

Zur Untersuchung der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen (Frage 29) beinhaltet das Messinstrument drei Items.¹⁴⁴ Die Positionierung der Befragten erfolgt hierbei überwiegend in den Bereichen „trifft eher zu“ oder „trifft voll und ganz zu“ (Tab. 24).

Tab. 24: Häufigkeitsübersicht: Zusammenarbeit mit AdressatInnen

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
In meiner Arbeit mit AdressatInnen strebe ich immer eine partnerschaftliche und beteiligungsorientierte Zusammenarbeit an.	36,0% (164)	58,0 % (264)	5,5% (25)	0,4% (2)	100% (455)
Auch in schwierigen Fallverläufen bringe ich den Familien Respekt und Wertschätzung entgegen.	62,2% (286)	36,5% (167)	0,9% (4)	0% (0)	100% (457)
Bei Eintritt in das häusliche Umfeld der AdressatInnen achte ich die dort geltenden Regeln und verstehe mich als Gast.	55,1% (249)	42,5% (192)	2,2% (10)	0,2% (1)	100% (452)

Diese drei Items korrelieren stark miteinander und lassen sich zu einer Dimension „Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit“ zusammenfassen (Tab. 25).

**Tab. 25: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Zusammenarbeit mit AdressatInnen**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit
Enthaltene Variablen	V_88, V_89, V_90
Beschreibung der Dimension	In der Zusammenarbeit mit AdressatInnen wird eine partnerschaftliche und beteiligungsorientierte Zusammenarbeit angestrebt. Den Familien wird auch in schwierigen Fallverläufen mit Respekt und Wertschätzung begegnet. Der Eintritt in das häusliche Umfeld wird als Gast wahrgenommen und dort geltende Regeln werden geachtet.

42,5 % der Befragten stimmen diesem Variablenbündel zu einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit voll und ganz zu. 57,5 % weisen demgegenüber eine Zustimmung in den Bereichen „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ oder „stimme gar nicht zu“ auf. Bei dieser Gruppe ist die beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit demnach geringer ausgeprägt.

¹⁴⁴ Auswertungsübersichten zum Themenkomplex „Zusammenarbeit mit den AdressatInnen“ befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.3.2.

Hinsichtlich der AdressatInnenbilder (vgl. 5.3.1) und der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen zeigt sich ein mittlerer, höchst signifikanter Zusammenhang zwischen der Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ und der Dimension der beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit: Personen, die eine starke Zustimmung zur Dimension des entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes aufweisen, stimmen auch der Dimension der beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit stärker zu. Weiter zeigen die regressionsanalytischen Berechnungen (Tab. 26), dass die Dimension des entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes 10,3 % der Varianz einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit aufklärt.

Tab. 26: Regressionsanalyse Zusammenarbeit mit AdressatInnen

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,103$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation	,324	,000

Folglich stellt das Zutrauen in die AdressatInnen, deren Entwicklungsfähigkeit und -bereitschaft eine wesentliche Basis für eine beteiligungsorientierte und wertschätzende Zusammenarbeit dar.

5.3.3 Hypothese 1: Persönlichkeitsmerkmale, individuelle Einstellungen, soziodemographische, berufsbiographische und arbeitssituationsbezogene Aspekte

Die erste Hypothese lautet: Das AdressatInnenbild der Professionellen in den Sozialen Diensten steht in enger Verbindung zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen und ihren individuellen Einstellungen und wird zudem durch soziodemographische Aspekte, die individuelle berufliche Entwicklung und aktuelle Arbeitssituation beeinflusst.

Zur Annäherung an diese Hypothese werden zunächst die Untersuchungsergebnisse hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale und der individuellen Einstellungen der Professionellen in den Blick genommen. Im weiteren Verlauf werden

die Zusammenhänge zwischen diesen beiden Aspekten sowie den im Rahmen der Samplebeschreibung dargestellten soziodemographischen, berufsbiographischen und arbeitssituationsbezogenen Hintergründen der befragten Fachkräfte einerseits und den skizzierten AdressatInnenbildern sowie der beteiligungsorientierten Zusammenarbeit andererseits betrachtet. Auf diese Weise wird die Gültigkeit der Hypothese überprüft.¹⁴⁵

5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale

Basierend auf den Ausführungen zur Konzeptualisierung des Fragebogens orientiert sich der Themenkomplex zu den Persönlichkeitsmerkmalen der befragten Fachkräfte (Frage 26) an dem Messinstrument zur Erfassung der „Big five“ der Persönlichkeitstheorie aus dem BFI-S der SOEP-Haupterhebung nach Gerlitz und Schupp (2005).

Im Rahmen der Auswertung wurde zunächst geprüft, ob sich die fünf Dimensionen der „Big five“ abzeichnen. Hier zeigte sich ein von der ursprünglichen Gruppierung abweichendes Bild: Zwei Variablen (V_144 und V_151) wurden anderen Dimensionen zugeordnet und wiesen zudem sehr niedrige Faktorwerte auf. Vor diesem Hintergrund schloss sich eine explorative Hauptkomponentenanalyse an. Hierbei bildeten sich vier Dimensionen mit Faktorwerten über 0,4 heraus. Die weiteren Berechnungen erfolgen auf Grundlage der vier im Folgenden tabellarisch dargestellten Dimensionen (Tab. 27).

¹⁴⁵ Alle Auswertungsübersichten zu den Themenkomplexen der ersten Hypothesenprüfung befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.3.3.

Tab. 27: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:

Persönlichkeitsmerkmale

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit	Dimension 2: Extraversion	Dimension 3: Neurotizismus	Dimension 4: Offenheit für neue Erfahrungen
Enthaltene Variablen	V_139, V_145, V_149, V_151, V_144, V_141	V_150, V_146, V_140	V_148, V_143, V_153	V_152, V_147, V_142
Beschreibung der Dimension	Sie sind ein Mensch, der gründlich und fleißig arbeitet und die ihm obliegenden Aufgaben wirksam und effizient erledigt. Zudem gehen Sie rücksichtsvoll und freundlich mit anderen um, sind nicht grob und können verzeihen.	Sie sind ein Mensch, der aus sich herausgehen kann und gesellig, kommunikativ und gesprächig sowie nicht zurückhaltend ist.	Sie sind ein Mensch, der sich oft Sorgen macht und leicht nervös wird und außerdem wenig entspannt ist und mit Stress nicht gut umgehen kann.	Sie sind ein Mensch, der über eine lebhaft Phantasie verfügt, künstlerische und ästhetische Erfahrungen schätzt, originell ist und neue Ideen einbringen kann.

Bezugnehmend auf diese vier Dimensionen stellt Tabelle 28 überwiegend signifikante Zusammenhänge zu den erfassten soziodemographischen Aspekten dar. Hiermit bestätigen sich die Ergebnisse von Gerlitz und Schupp (2005, 39), wonach bei fast allen Dimensionen Zusammenhänge zu soziodemographischen Merkmalen vorliegen. In beiden Untersuchungen zeigt sich, dass eine starke Ausprägung der Extraversion mit zunehmendem Alter seltener zu finden ist, dass Frauen im Vergleich zu Männern zu einem größeren Anteil der Dimension des „Neurotizismus“ zustimmen und die Zustimmung zur Dimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ bei älteren Befragten einen geringeren Anteil einnimmt.¹⁴⁶

Tab. 28: Signifikante Zusammenhänge:

Soziodemographische Aspekte – Persönlichkeitsmerkmale

	Dimension: Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit	Dimension: Extraversion	Dimension: Neurotizismus	Dimension: Offenheit für neue Erfahrungen
Geschlecht	$r = .223, p < .001$	$r = .125, p = .008$	$r = .224, p < .001$	
Alter	$r = .162, p < .001$	$r = .134, p = .004$	$r = .119, p = .011$	$r = -.134, p = .004$

¹⁴⁶ Hinsichtlich der vier Dimensionen der Persönlichkeit zeigen sich weitere signifikante Zusammenhänge zu berufsbiographischen und arbeitsfeldbezogenen Aspekten. Hierbei verändert sich allerdings die Interpretation hinsichtlich der jeweils unabhängigen und abhängigen Variablen. Mit Blick auf die leitende Fragestellung und die zugrunde liegenden Hypothesen wird diesen Aspekten nicht weiter nachgegangen.

Aufbauend auf diesen vier Dimensionen ergeben die clusteranalytischen Verfahren folgende vier Typisierungen in der Stichprobe (Abb. 17):

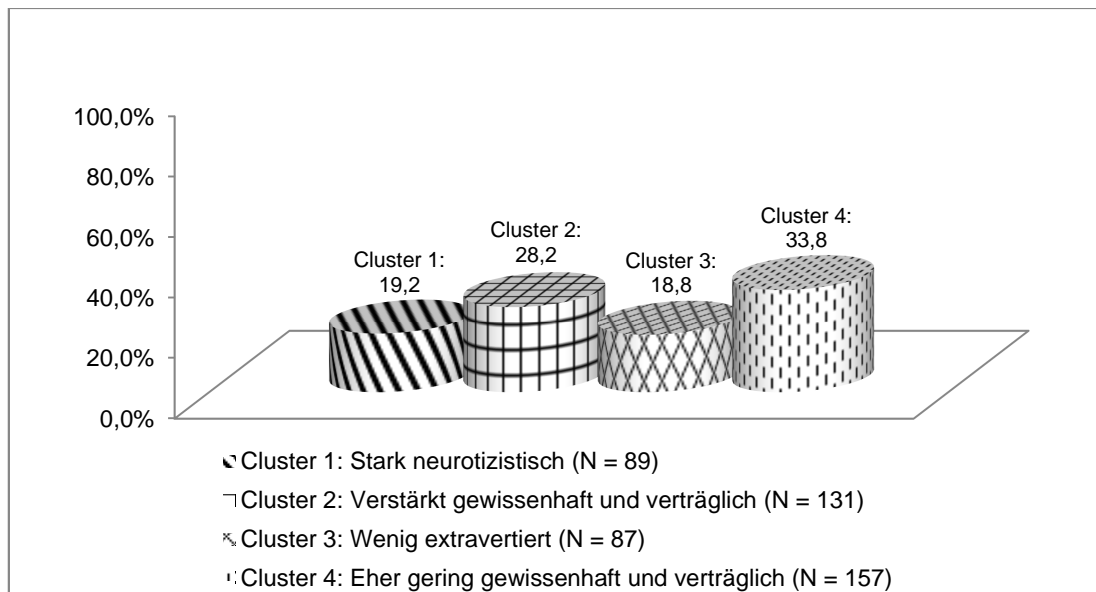


Abb. 17: Cluster: Persönlichkeitsmerkmale¹⁴⁷ (Angaben in Prozent)

Unter Bezugnahme auf die vorangehenden Ausführungen zur Persönlichkeitsforschung (4.1.3.1) erfolgt nun die Charakterisierung dieser vier Cluster.

Cluster 1: Stark neurotizistisch

Dieses Cluster beinhaltet 19,2 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis weist eine hohe Ausprägung des Neurotizismus auf. In dieser Gruppe liegt eine verstärkte Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Impulsivität und Verletzlichkeit vor. Dieser Personenkreis gerät in stressigen Situationen leicht aus dem Gleichgewicht, ist also insgesamt besorgt und unruhig. Ein Blick auf die Zusammensetzung des Clusters zeigt, dass dieses zu 86,2 % aus Frauen besteht. Knapp ein Viertel des Clusters (24,7 %) stellen die 25- bis 29-Jährigen dar (28,2 % und größter Anteil dieser Altersgruppe) – alle anderen Altersgruppen sind mit geringeren Anteilen vertreten. Obgleich die Gruppe der unter 25-Jährigen in diesem Cluster nur 4,5 % darstellt, ist mit 30,8 % fast ein Drittel dieser Altersgruppe hier vertreten. Hinsichtlich des Stress- und Belastungserlebens sind knapp ein Drittel der Clusterangehörigen (29,2 %) solche Personen, die extreme Belastung und häufig

¹⁴⁷ Die Dimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ liegt bei allen Clustern nah am Gesamtmittelwert und ist somit in keinem Cluster in besonderer Weise ausgeprägt/nicht ausgeprägt.

Stresssituationen (5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation) erleben (44,8 % dieser belastungsbezogenen Gruppierung).

Cluster 2: Verstärkt gewissenhaft und verträglich

Dieses Cluster bezieht sich auf 28,2 % der Stichprobe. Diese Gruppierung ist verstärkt gewissenhaft und verträglich und neigt zudem zu einer stärkeren Extraversion. Diese Personen haben ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und verfügen zugleich über ein hohes Maß an Zielstrebigkeit, Organisationsfähigkeit, Motivation und Ausdauer. Zudem sind sie pflichtbewusst und diszipliniert, zuverlässig und eher pingelig. Gleichzeitig vermeiden sie Konfrontation, streben Übereinstimmung mit dem Gegenüber an und weisen altruistische und wohlwollende Wesenszüge auf. Die stärker ausgeprägte Extraversion lässt darauf schließen, dass es dieser Personengruppe eher leicht fällt, soziale Kontakte zu knüpfen, ihren Gefühlen Ausdruck zu verleihen und sich durchzusetzen. Hinsichtlich der Zusammensetzung des Clusters zeigt sich der im Vergleich zu den anderen Clustern höchste Anteil von Frauen (86,4 %) – das ist knapp ein Viertel der insgesamt befragten Frauen. Mit 20,2 % sind die 30- bis 34-Jährigen (37,1 % und größter Teil dieser Altersgruppe) als größte Altersgruppe in diesem Cluster vertreten. Den kleinsten Anteil stellen die ab 60-Jährigen (0,8 %, 9,1 % der Altersgruppe) dar. Mit 34,4 % erlebt gut ein Drittel des Clusters häufig Stresssituationen (5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation) (40,5 % dieser belastungsbezogenen Gruppierung).

Cluster 3: Wenig extravertiert

Dieses Cluster stellt 18,8 % der Stichprobe dar. Dieser Personenkreis weist eine geringe Ausprägung der Extraversion auf und ist zudem eher gewissenhaft und verträglich. Den Angehörigen dieses Clusters fällt es schwer, soziale Kontakte zu knüpfen und ihren Gefühlen Ausdruck zu verleihen. Auch der Grad an eigener Aktivität und Durchsetzungsfähigkeit ist gering ausgeprägt. Gleichzeitig neigt dieser Personenkreis zu einem erhöhten Maß an Verantwortungsbewusstsein, Zielstrebigkeit, Organisationsfähigkeit, Motivation, Ausdauer, Pflichtbewusstsein und Disziplin. Zudem liegt ein erhöhtes Maß an Zuverlässigkeit und Pingeligkeit vor. Konfrontation wird vermieden und es besteht ein ausgeprägtes Maß an Harmoniebedürftigkeit. Dieses Cluster besteht zu 73,3 % aus Frauen. Den größten Anteil innerhalb des Clusters (23,3 %) nehmen die 25- bis 29-Jährigen (25,6

% dieser Altersgruppe) ein, gefolgt von den 30- bis 34-Jährigen (17,4 % des Clusters). Die Hälfte (50,6 %) der clusterzugehörigen Personen erlebt selten Stresssituationen (5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation).

Cluster 4: Eher gering gewissenhaft und verträglich

Dieses Cluster stellt mit 33,8 % gut ein Drittel der Stichprobe dar. Hier liegt eine eher geringe Ausprägung von Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit vor, was ein eher geringes Bewusstsein über die eigenen Aufgaben und Handlungen sowie ein geringeres Maß an Ausdauer, Motivation und Organisationsfähigkeit beinhaltet. Die Zielorientierung des Handelns ist ebenfalls eher reduziert und es kann eine Tendenz zu Nachlässigkeit und „Schlampigkeit“ existieren. Zudem kommen der Übereinstimmung mit dem Gegenüber und der Konfrontationsvermeidung eine geringere Bedeutung zu. Das Maß an Entgegenkommen, Nachgiebigkeit und Gutherzigkeit ist eher gering. Dieses Cluster weist den größten Männeranteil (38,8 %) auf – das sind 53,2 % aller befragten Männer. Ein Viertel (25,2 %) dieses Clusters stellen die 45- bis 49-Jährigen (mit 45,9 % der größte Teil dieser Altersgruppe) dar. 46,5 % der Clusterzugehörigen erleben selten Stresssituationen und 25,5 % selten Arbeitsbelastung (5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation).

Der Blick auf die Befunde von Gerlitz und Schupp (2005, 39) macht deutlich, dass sich die Verteilung der „Big five“ auch innerhalb der Bevölkerung unterschiedlich gestaltet. Deren Untersuchungsergebnisse zeigen eine hohe Präsenz der Persönlichkeitsdimensionen der „Gewissenhaftigkeit“ und der „Verträglichkeit“. Die geringste Ausprägung weist die Persönlichkeitsdimension des „Neurotizismus“ (20%) auf. Ähnliche Ergebnisse spiegelt auch das vorliegende Datenmaterial wider. Des Weiteren liegt eine höchst signifikante Ungleichverteilung hinsichtlich des Geschlechts und der Persönlichkeitsmerkmale vor. Vor allem der große Anteil der Frauen im Cluster „stark neurotizistisch“ entspricht den Ergebnissen von Gerlitz und Schupp (2005, 39). Wie bereits beschrieben, bezeichnet Persönlichkeit ein „*relativ stabiles Muster*“ (Weinert 2004, 131; 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung). Nach Asendorpf (2011, 137 f.) können die Persönlichkeitseigenschaften individuelle Veränderungen erfahren, obgleich die Stabilität der Persönlichkeit „*langsam von der Kindheit bis Mitte 50*“ (ebd., 145) zu-

nimmt. Solche Veränderungen können in „*durchschnittliche Veränderungen (alterstypisch, nicht individuell) und differentielle Veränderungen (nicht alterstypisch, individuell)*“ (ebd., 137) unterschieden werden, wobei letztere durch Umweltveränderungen und -einflüsse sowie intrinsische Reifungsprozesse beeinflusst (vgl. ebd., 139) werden. Auch Gerlitz und Schupp (2005) resümieren auf Grundlage ihrer Untersuchungsergebnisse, *„dass Persönlichkeit in gewissen Bandbreiten auch entwicklungsfähig ist und durch Sozialisations- und Lebenslaufeffekte mitbestimmt wird“* (ebd., 42). Wie sich die Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen im Lebensverlauf gestaltet, muss jedoch noch differenziert erforscht werden. Folglich ist der Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragten und der Ausprägung der Persönlichkeitsmerkmale besonders interessant. Aufbauend auf den Clusterbeschreibungen verdeutlicht Abbildung 18 altersbezogene Ungleichverteilungen.

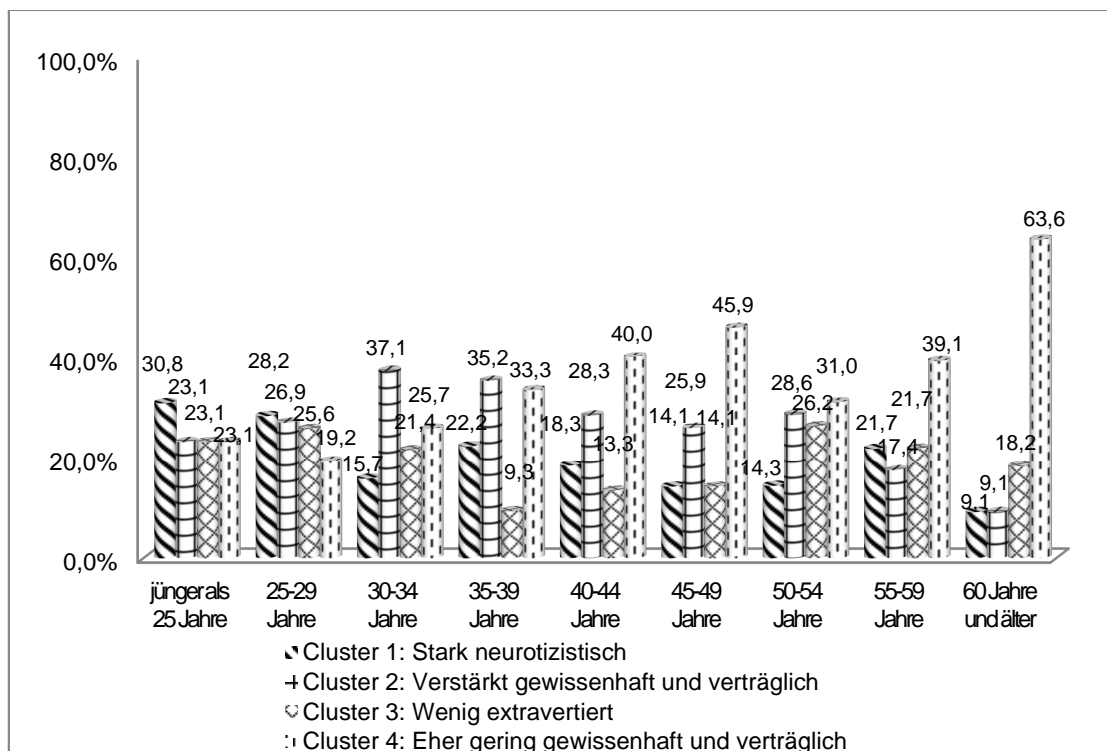


Abb. 18: Alter – Clusterzugehörigkeit „Persönlichkeitsmerkmale“

(Angaben in Prozent)

Deutliche Unterschiede in der prozentualen Zugehörigkeit zu den einzelnen Clustern werden sichtbar. Besonders auffällig ist die ausgeprägte Zugehörigkeit (63,3 %) der Beschäftigten ab 60 Jahren zum Cluster „eher gering gewissenhaft und verträglich“ sowie die ausgeprägte Zugehörigkeit der beiden jüngsten Al-

tersgruppen zum Cluster „stark neurotizistisch“. Diese Ausprägung der Persönlichkeitsmerkmale in den verschiedenen Altersgruppen ähnelt den Ergebnissen der Untersuchung von Gerlitz und Schupp (2005, 39). Hinsichtlich der skizzierten Unterschiede in den Altersgruppen der Befragten lassen sich zwei mögliche Erklärungsansätze formulieren: Alterstypische durchschnittliche Entwicklungsveränderungen – vor allem bedingt durch berufliche sowie arbeitsfeldspezifische Einflüsse – führen zu einer Veränderung der Persönlichkeitsmerkmale (vgl. Asendorpf 2011, 139). Zum anderen kann beispielsweise ein stark ausgeprägter Neurotizismus zu einem Rückzug aus diesem Arbeitsfeld führen. Beides hat zur Folge, dass sich der Anteil derjenigen Beschäftigten, die diese Persönlichkeitsmerkmale aufweisen, mit zunehmendem Alter verändert.¹⁴⁸

5.3.3.2 Individuelle Einstellungen

Hinsichtlich der individuellen Einstellungen der Fachkräfte beinhaltete das Messinstrument – beziehend auf die formulierten Indikatoren (4.1.3.2) – 18 Items (Frage 30). Tabelle 29 zeigt, dass bei der Beantwortung die gesamte Bandbreite der Positionierungsoptionen genutzt wurde. Der Cronbach's Alpha-Wert von .693 weist zudem eine hohe interne Konsistenz der Skala auf.

¹⁴⁸ Die persönlichkeitsbezogene Typisierung der Stichprobe zeigt signifikante Ungleichverteilungen hinsichtlich des Alters der Befragten sowie hinsichtlich des Stress- und Belastungserlebens der Befragten. Beide Aspekte sind in den Clusterbeschreibungen enthalten.

Tab. 29: Häufigkeitsübersicht: Individuelle Einstellungen

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	Gesamt
	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)
SozialarbeiterInnen im Sozialen Dienst sollten ihre AdressatInnen stärker dazu erziehen, sich anständig zu benehmen.	2,1% (9)	14,1% (61)	50,5% (219)	33,4% (145)	100% (434)
Von den AdressatInnen wird zu viel Eigenverantwortung gefordert.(-)	0,7% (3)	9,7% (42)	63,9% (278)	25,7% (112)	100% (435)
Es ist wichtig, dass in der Sozialen Arbeit wieder stärker die Werte von Disziplin und Ordnung betont werden.	1,9% (8)	22,6% (96)	55,5% (236)	20,0% (85)	100% (425)
Es ist grundsätzlich wichtig, mangelndes Kooperationsverhalten der AdressatInnen zu sanktionieren.	1,2% (5)	23,6% (100)	58,6% (249)	16,7% (71)	100% (425)
Es sollte mehr Möglichkeiten geben, mangelndes Kooperationsverhalten der AdressatInnen zu sanktionieren.	2,6% (11)	20,9% (88)	58,4% (246)	18,1% (76)	100% (421)
Sanktionierung der AdressatInnen ist im pädagogischen Kontext wenig nützlich.(-)	14,7% (63)	56,2% (241)	25,4% (109)	3,7% (16)	100% (429)
Die AdressatInnen unserer Arbeit benötigen eine starke Person, die Entscheidungen für sie trifft und sie führt.	1,6% (7)	11,7% (50)	65,8% (281)	20,8% (89)	100% (427)
Staatliche Entscheidungen müssen durchgesetzt werden, egal ob sie unseren AdressatInnen vernünftig erscheinen oder nicht.	3,1% (13)	26,9% (113)	51,7% (217)	18,3% (77)	100% (420)
Das Recht auf Selbstbestimmung des Einzelnen hat Vorrang vor dem Machtanspruch des Staates.(-)	15,8% (66)	59,7% (250)	22,4% (94)	2,1% (9)	100% (419)
Wenn ich mir erst einmal eine Meinung gebildet habe, dann bleibe ich auch dabei.	0,2% (1)	16,1% (70)	64,0% (279)	19,7% (86)	100% (436)
Neue und ungewöhnliche Situationen sind mir unangenehm.	1,4% (6)	18,2% (79)	62,1% (269)	18,2% (79)	100% (433)
Ich handle gern nach dem Satz: „Vorsicht ist besser als Nachsicht“.	3,0% (13)	47,6% (205)	43,4% (187)	6,0% (26)	100% (431)
Der erste Eindruck, den man von einem Menschen hat, ist fast immer der richtige.	1,4% (6)	31,4% (133)	58,5% (248)	8,7% (37)	100% (424)
Der Mensch ist nun mal so wie er ist, man wird ihn kaum ändern können.	2,1% (9)	26,2% (113)	59,2% (255)	12,5% (54)	100% (431)
In unserer heutigen komplizierten Welt ist es unabdingbar, sich auf führende Persönlichkeiten und Fachleute zu verlassen.	1,0% (4)	21,4% (90)	64,6% (272)	13,1% (55)	100% (421)
Der Staat sollte für alle einen Mindestlebensstandard garantieren.	23,5% (99)	50,5% (213)	23,0% (97)	3,1% (13)	100% (422)
Die AdressatInnen unserer Arbeit erleben häufig Benachteiligung – Soziale Arbeit muss daran arbeiten, diese zu reduzieren.	23,4% (100)	55,5% (237)	19,0% (81)	2,1% (9)	100% (427)
Ich habe großes Mitgefühl für Menschen, denen es schlechter geht als mir, und möchte daran etwas ändern.	8,7% (37)	52,9% (225)	34,8% (148)	3,5% (15)	100% (425)

Die einzelnen Items korrelieren überwiegend stark miteinander und können auf Basis der Hauptkomponentenanalyse in drei Dimensionen gebündelt werden (siehe Tab. 30):

**Tab. 30: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Individuelle Einstellungen**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Punitiv-disziplinierend ¹⁴⁹	Dimension 2: Autoritär ¹⁵⁰	Dimension 3: Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch
Enthaltene Variablen	V_169, V_170, V_171, V_168, V_166, V_173	V_176, V_175, V_179, V_167, V_178, V_177	V_182, V_181, V_183
Beschreibung der Dimension	Die Sanktionierung mangelnden Kooperationsverhaltens ist auch im pädagogischen Kontext sinnvoll und sollte stärker genutzt werden. Zudem sollten die Werte von Disziplin und Ordnung stärker in den Vordergrund rücken und staatliche Entscheidungen durchgesetzt werden – unabhängig davon, ob sie den AdressatInnen vernünftig erscheinen oder nicht.	Neue und ungewöhnliche Situationen lösen Unbehagen aus und eine bestehende Meinung erfährt eher keine Veränderung. Menschen sind so wie sie sind und lassen sich kaum ändern und der erste Eindruck von diesen ist meist der richtige. Von den AdressatInnen wird zudem zu viel Eigenverantwortung gefordert. Das eigene Handeln wird durch Vorsicht geprägt.	Soziale Arbeit hat den Auftrag, Benachteiligungen zu thematisieren und zu deren Abbau beizutragen. Ein Mindestlebensstandard sollte als Basis sichergestellt werden. Das Mitgefühl der Professionellen für andere Menschen bedeutet auch, deren Lebenssituation verbessern zu wollen.

Anhand der Summenscores der einzelnen Dimensionen ergeben sich folgende arithmetischen Mittel:

- Dimension „Punitiv-disziplinierend“: arithmetisches Mittel 3
- Dimension „Autoritär“: arithmetisches Mittel 2,9
- Dimension „Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch“: arithmetisches Mittel 2,1

Jeweils etwas mehr als ein Viertel der Befragten zeigt eine stärkere Zustimmung zu den Dimensionen als die benannten arithmetischen Mittel.

Hinsichtlich der Dimension der punitiv-disziplinierenden Einstellungen zeigen sich signifikante Zusammenhänge zum Alter und zur Beschäftigungsdauer der Befragten: Jüngere Befragte sowie Personen mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer stimmen punitiv-disziplinierenden Einstellungen stärker zu. Die Dimension der punitiv-disziplinierenden Einstellungen weist eine große Ähnlichkeit¹⁵¹ zu dem von Mohr und Ziegler (2012a; 2012b) herausgearbeiteten responsabilisierend-disziplinierenden Deutungsmuster auf: Deren Befund, dass „erfah-

¹⁴⁹ Vier der sechs in dieser Dimension enthaltenen Variablen stimmen mit vier der sechs von Mohr und Ziegler (2012a, 24) unter dem Begriff der „responsibilisierend-disziplinierenden Problemdeutung (rdP)“ zusammengefassten Variablen überein und bilden einen ähnlich signifikanten Zusammenhang untereinander ab.

¹⁵⁰ Die zweite Dimension setzt sich aus allen sechs Variablen der Autoritarismus-Skala von Österreich (Österreich, 1974 und 4.1.3.2) zusammen. Hierauf aufbauend findet der Begriff der „autoritären Einstellungen“ Verwendung.

¹⁵¹ Dies wurde im Rahmen der Dimensionsbeschreibung detailliert dargestellt.

rene Fachkräfte dieses Deutungsmuster weniger zu teilen scheinen als jüngere Fachkräfte“ (Mohr & Ziegler 2012b, 280), bestätigt sich. Zudem zeigt sich hier ein höchst signifikanter Zusammenhang zur politischen Positionierung der Befragten (Frage 34)¹⁵²: Knapp 11 % der Befragten ordnen sich „links“ und weitere 82 % im Bereich „eher links“ ein. Insgesamt 7 % positionieren sich bei „eher rechts“ oder „rechts“. In Zusammenhang zur benannten Dimension bedeutet dies, dass eine „eher rechte“ politische Positionierung mit einer stärkeren Zustimmung zur Dimension der punitiv-disziplinierenden Einstellungen in Verbindung steht.¹⁵³ Zudem liegt ein sehr signifikanter Zusammenhang zur Dimension „Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen“ (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) vor: Personen, die der Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen eine erhöhte Bedeutung beimessen, zeigen eine geringere Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden Einstellungen.

Die Dimension der autoritären Einstellungen weist signifikante Zusammenhänge zur Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung (5.2.5.3 Identifikation und Perspektive, Dimension 1), zur Zufriedenheit mit der Selbständigkeit und der organisationalen Unterstützung (5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit, Dimension 2) sowie zum Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen (5.2.5.6) auf: Eine geringe Ausprägung dieser Aspekte steht mit einer starken Ausprägung der autoritären Einstellungen in Verbindung. Zudem liegen sehr signifikante Zusammenhänge zu den Dimensionen „Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeitsnutzung sowie häufig Notversorgung und Zeitmangel“, „Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis“ sowie „Körperlichen Symptome“ (5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation) vor. Diesbezüglich zeigt sich, dass ein häufiges Auftreten dieser Belastungsaspekte und der körperlichen Symptome mit einer stärkeren Zustimmung zur Dimension der autoritären Einstellungen in Verbindung steht.

Schließlich bildet sich bezüglich der wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen ein höchst signifikanter Zusammenhang zur politischen Positionierung der

¹⁵² Frage 35 stellt die Frage mit der geringsten Teilnahme dar: 85 % der Befragten haben hier eine Beantwortung vorgenommen. Dies könnte auf die Erkenntnisse aus dem SOEP-Pretest zurückzuführen sein, wonach viele „Befragungspersonen Schwierigkeiten mit der Verortung politischer Positionen“ (von Rosenblatt & Stocker 2004a, 17) haben. Zudem ist eine zunehmende Verwischung der bisherigen Politikkoordinaten „rechts“ und „links“ zu verzeichnen, die eine Zuordnung ebenfalls erschweren können (vgl. vertiefend Beck 2001).

¹⁵³ Zwischen dem Alter der Befragten und der politischen Positionierung zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang.

Befragten ab: Eine eher linke politische Positionierung steht mit einer höheren Zustimmung zur Dimension der wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen in Verbindung. Zudem liegen hier signifikante Zusammenhänge zur Vorbereitung durch das Studium (5.2.4.2) vor: eine hohe Zustimmung zu den Dimensionen „Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld“, „Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung“ sowie „Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen“ steht in enger Verbindung zu stark ausgeprägten wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen.

Aufbauend auf den drei einstellungsbezogenen Dimensionen zeigen sich anhand der clusteranalytischen Verfahren vier Typisierungen in der Stichprobe (Abb. 19)

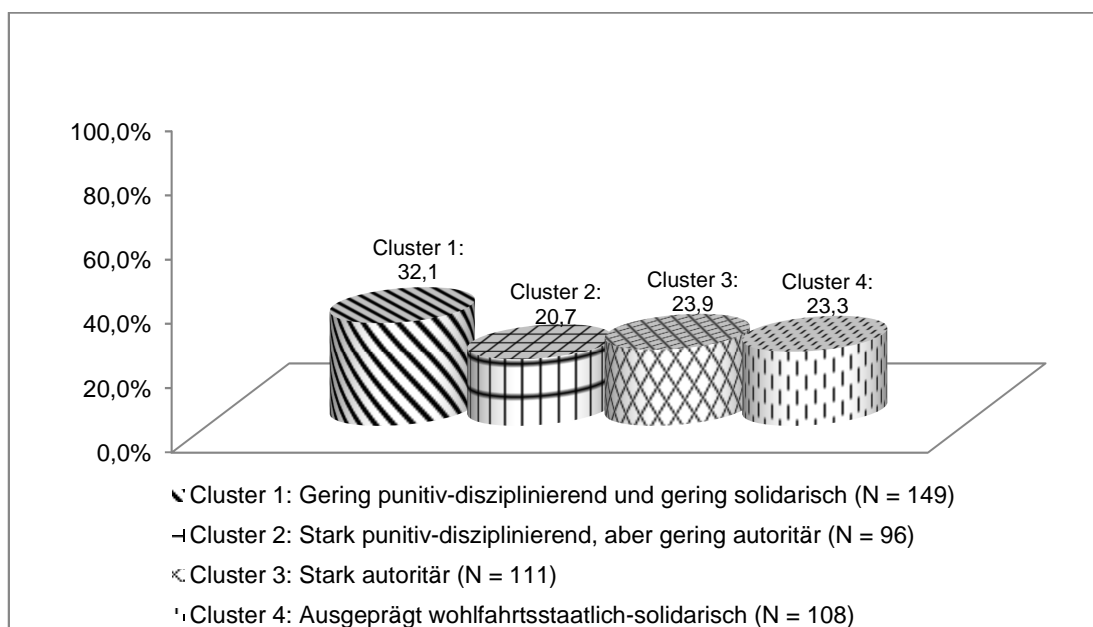


Abb. 19: Cluster: Individuelle Einstellungen (Angaben in Prozent)

Cluster 1: Gering punitiv-disziplinierend und gering solidarisch

Dieses Cluster beinhaltet 32,1 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis ist eher gering punitiv-disziplinierend eingestellt und hält die Sanktionierung mangelnden Kooperationsverhaltens für eher nicht sinnvoll. Die Werte von Disziplin und Ordnung spielen eine nachgeordnete Rolle und die Durchsetzung staatlicher Entscheidungen wird eher kritisch gesehen. Gleichzeitig jedoch liegen auch eher gering wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen vor. Folglich wird dem Auftrag Sozialer Arbeit, Benachteiligungen zu thematisieren und zu deren Abbau

beizutragen, der Sicherstellung eines Mindestlebensstandards sowie der Verbesserung der Lebenssituation der AdressatInnen eher wenig Bedeutung beigemessen. Mit Blick auf das Alter der Befragten nehmen die 45- bis 49-Jährigen (40 % dieser Altersgruppe) mit 23,3 % den größten Anteil dieses Clusters ein. Den kleinsten Anteil stellen die unter 25-Jährigen mit 2,1 % (23,1 % dieser Altersgruppe) dar. Hinsichtlich der Beschäftigungsdauer ist die Gruppe derjenigen, die seit ein bis fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt ist, mit 35,6 % die größte Gruppe dieses Clusters.

Cluster 2: Stark punitiv-disziplinierend, aber gering autoritär

Dieses Cluster bezieht sich auf 20,7 % der Stichprobe, die über eine hohe Ausprägung punitiv-disziplinierender Einstellungen verfügen. Dieser Personenkreis befürwortet eine stärkere Sanktionierung im pädagogischen Bereich generell und vor allem mit Blick auf mangelndes Kooperationsverhalten (vgl. 4.1.3.2 Einstellungsforschung). Zudem wird der Durchsetzung staatlicher Entscheidungen eine hohe Bedeutung beigemessen und die Werte von Disziplin und Ordnung werden betont. Gleichzeitig verfügt dieser Personenkreis jedoch über eher gering ausgeprägte autoritäre Einstellungen. Neue und ungewöhnliche Situationen werden eher nicht als unangenehm erlebt, das eigene Handeln wird weniger durch Vorsicht geprägt und es besteht eher nicht die Meinung, dass von den AdressatInnen zu viel Eigenverantwortung gefordert wird. Die größte altersbezogene Gruppierung innerhalb dieses Clusters stellen mit 22,1 % die 30- bis 34-Jährigen (30 % dieser Altersgruppe) und die kleinste altersbezogene Gruppierung die ab 60-Jährigen (1,1 %, 9,1 % dieser Altersgruppe) dar. Hier finden sich zudem 42,3 % derer, die sich politisch eher rechts, und all diejenigen, die sich rechts positionieren. Hinsichtlich der Studienabschlüsse ist markant, dass sich keine graduierte SozialarbeiterIn¹⁵⁴ in diesem Cluster befindet. Mit Blick auf die Positionen der Professionellen wird deutlich, dass mit 4,2 % der geringste Teil des Clusters TeamleiterInnen/-koordinatorInnen (12,5 % und kleinster Teil dieser Beschäftigtengruppe) sind¹⁵⁵.

¹⁵⁴ In allen Clustern bildet sich die Verteilung hinsichtlich der Studienabschlüsse annähernd zur Präsenz innerhalb der Befragung (5.2.4.1 Berufsqualifikation) ab. Deswegen werden lediglich herausstechende Ergebnisse explizit benannt.

¹⁵⁵ In allen Clustern bildet sich die Verteilung hinsichtlich der Positionen so ab, dass die ASD-Fachkräfte den jeweils größten Anteil darstellen (5.2.5.1 Position innerhalb der Sozialen Dienste). Auch hier werden daher nur sehr markante Ergebnisse dargestellt. Bzgl. der Zugehörigkeit zu den einzelnen Sonderdiensten zeigen sich zudem keine signifikanten Unterschiede.

Cluster 3: Stark autoritär

Dieses Cluster umfasst 23,9 % der Stichprobe. Hierbei handelt es sich um einen Personenkreis, der eine starke Orientierung an hierarchischen Strukturen und festgelegten Verhaltensmustern anstrebt. Hiermit gehen die Ablehnung gegenüber Unbekanntem und Neuem sowie die Bereitschaft einher, anderen Vorschriften zu machen. Die Entwicklung von Vorurteilen gegenüber sozialen Minderheiten und stereotypes Denken werden begünstigt (vgl. 4.1.3.2 Einstellungsforschung). Hinsichtlich der altersbezogenen Zusammensetzung dieses Clusters zeigt sich, dass den größten Anteil die 45- bis 49-Jährigen (20,7 %) und den geringsten Anteil mit 3,6 % die unter 25-Jährigen einnehmen. Allerdings sind dies mit 30,8 % der größte Teil der unter 25-Jährigen. In diesem Cluster befinden sich 30,8 % derjenigen, die sich politisch eher rechts positionieren. Zudem finden sich hier keine AbsolventInnen eines Masterstudienganges oder eines „anderen Studienganges“. Mit 1,8% stellen die SachgebietsleiterInnen (10,5 % dieser Beschäftigtengruppe) den kleinsten positionsbezogenen Anteil dieses Clusters dar.

Cluster 4: Ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch

Dieses Cluster beinhaltet 23,3 % der Befragten, die über ausgeprägte wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen verfügen. Das bedeutet, dass dieser Personenkreis das Ziel verfolgt, die Teilhabechancen der AdressatInnen zu erhöhen, wohlfahrtsstaatliche Unterstützungsleistungen befürwortet und sich für soziale Gerechtigkeit einsetzt (4.1.3.2 Einstellungsforschung). In Bezug auf die Altersgruppen der Professionellen stellen mit 18,7 % die 25- bis 29-Jährigen den größten Anteil dieses Clusters dar. Von den über 60-Jährigen findet sich hierin niemand. 2 % der Clusterzugehörigen orientieren sich politisch gesehen eher rechts. 3,7 % der Clusterzugehörigen verfügen über einen Masterabschluss – das ist mehr als die Hälfte (57,7 %) der MasterabsolventInnen.

Abbildung 20 verdeutlicht die altersbezogene Zugehörigkeit zu den einzelnen Clustern.¹⁵⁶

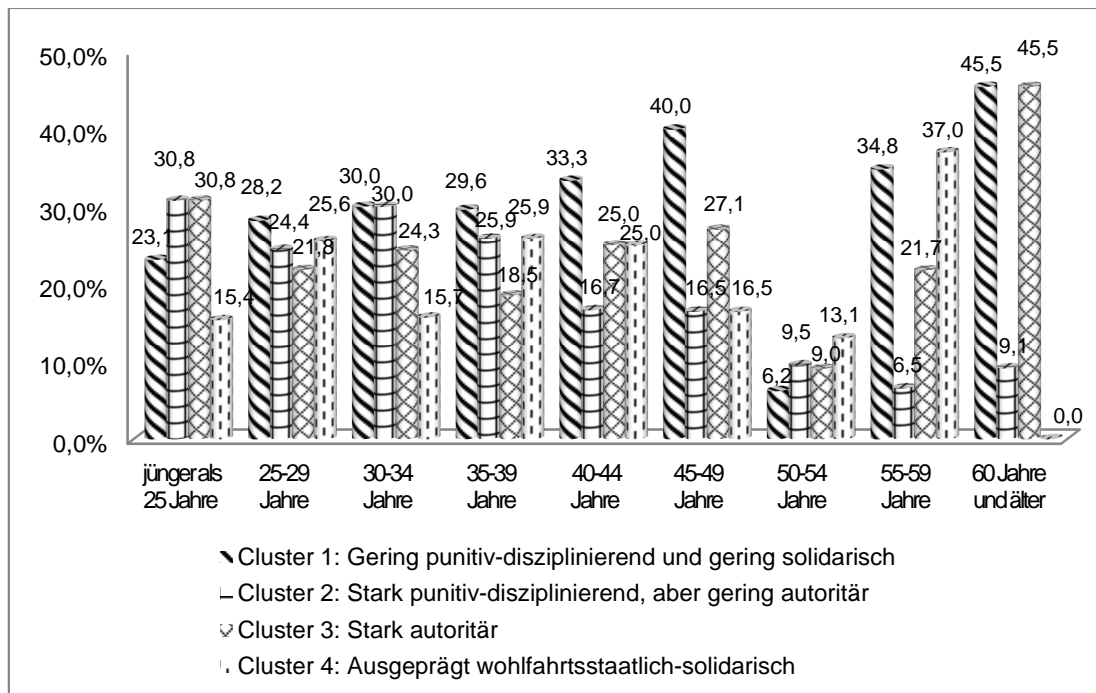


Abb. 20: Alter – Clusterzugehörigkeit „Individuelle Einstellungen“
(Angaben in Prozent)

Bei 20,7 % der Befragten bildet sich die Tendenz zu punitiv-disziplinierenden und bei 23,9 % der Befragten die Tendenz zu autoritären Einstellungen ab. Folglich tendiert ein nicht unerheblicher Teil der Professionellen zu einer härteren und stärker autoritär-disziplinierend agierenden Sozialen Arbeit und einer damit verbundenen Norm- und Ordnungsorientierung. Zudem stimmen die jüngeren Befragten sowohl den punitiv-disziplinierenden als auch den autoritären Einstellungen stärker zu. Knapp ein Viertel der Befragten (23,27 %) weist ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen auf. Obgleich die wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen bei den älteren Befragten keine stärkere Ausprägung erfahren – etwa analog der stärkeren Zustimmung der jüngeren Befragten zu den punitiv-disziplinierenden und autoritären Einstellungen –, weisen die vorliegenden Befunde darauf hin, dass die professionellen Einstellungen einen

¹⁵⁶ Hinsichtlich der skizzierten Zusammensetzungen der Cluster liegen zwischen den individuellen Einstellungen und dem Alter, der Beschäftigungsdauer und der Position Ungleichverteilungen, jedoch keine signifikanten Zusammenhänge vor. Bezüglich der politischen Positionierung der Professionellen zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang. Allerdings ist hier die erwartete Häufigkeit in einigen Feldern unter 5 % (vgl. Micheel 2010, 153). Hinsichtlich der Studienabschlüsse liegt eine sehr signifikante Ungleichverteilung vor.

Wandel erfahren. Inwiefern hiermit auch ein verstärkt expertokratisch ausgerichtetes Selbstkonzept verbunden ist, wird im Folgenden noch näher betrachtet.

In Bezug zu den Persönlichkeitsmerkmalen der Professionellen liegt eine höchst signifikante Ungleichverteilung vor, die in Abbildung 21 verdeutlicht wird.¹⁵⁷

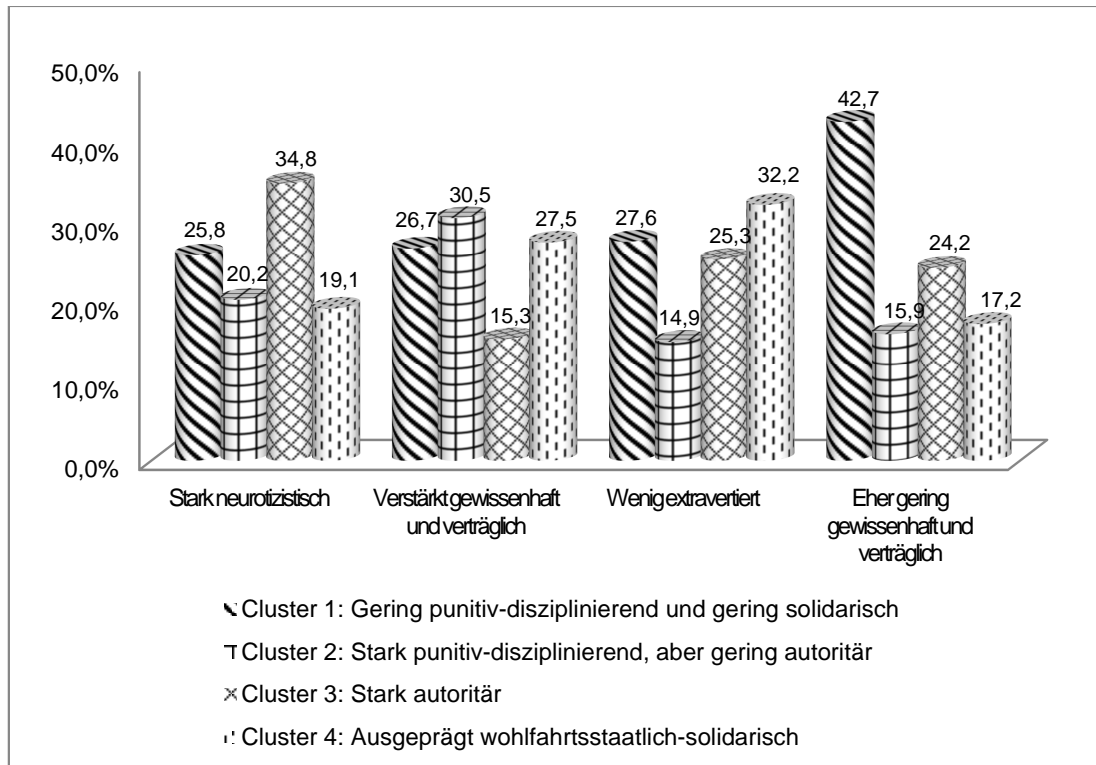


Abb. 21: Persönlichkeitsmerkmale – Clusterzugehörigkeit „Individuelle Einstellungen“ (Angaben in Prozent)

Es wird deutlich, dass gut ein Drittel derjenigen, die stark neurotizistisch sind, dem Personenkreis mit stark autoritären Einstellungen angehören. Bei denjenigen, die verstärkt gewissenhaft und verträglich sind, ist der größte Teil dem Cluster „stark punitiv-disziplinierend, aber gering autoritär“ zugehörig. Fast ein Drittel derjenigen, die wenig extravertiert sind, sind ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch eingestellt und 42,7 % derjenigen, die eher gering gewissenhaft und verträglich sind, sind gering punitiv-disziplinierend und gering wohlfahrtsstaatlich-solidarisch eingestellt.

¹⁵⁷ Es liegt zudem ein Lamda-Wert von $\lambda = 5,4$ % vor. Dieser besagt, dass sich bei Kenntnis der Persönlichkeitsmerkmale die Zugehörigkeit zu den individuellen Einstellungen mit 5,4 % geringerer Fehlerquote vorhersagen lässt, als ohne Kenntnis der Persönlichkeitsmerkmale (vgl. Brosius 2002, 411 ff.).

Die weitere Analyse zeigt höchst signifikante Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsdimensionen der „Extraversion“ und des „Neurotizismus“ und der Einstellungsdimension „autoritär“ dahingehend, dass eine stärkere Zustimmung zur Extraversion mit einer geringeren Zustimmung zu autoritären Einstellungen und eine stärkere Zustimmung zum Neurotizismus mit einer stärkeren Zustimmung zu autoritären Einstellungen in Verbindung stehen. Hier spiegelt sich der skizzierte Zusammenhang zwischen Autoritarismus und einer ihm häufig zugrunde liegenden Verunsicherung und Ängstlichkeit wider (vgl. Petersen 2008, 4.1.3.2 Einstellungsforschung). Zudem stimmen Personen, die eine hohe Zustimmung zur Persönlichkeitsdimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ zeigen, statistisch signifikant stärker wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen zu.

5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung

Hinsichtlich des vermuteten Zusammenhangs zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und den AdressatInnenbildern der befragten Fachkräfte sowie der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen werden höchst signifikante Zusammenhänge sichtbar: Eine starke Zustimmung zu den Dimensionen „Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit“ und „Offenheit für neue Erfahrungen“ steht in enger Verbindung mit einer starken Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ sowie zur Dimension „Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit“. Bezugnehmend auf die persönlichkeits-theoretischen Grundlagen (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung) bedeutet dies, dass Professionelle, die über ein hohes Verantwortungsbewusstsein und Ausdauer verfügen, kooperationsfähig und mitfühlend sind und anderen entgegenkommen können und Professionelle, die gegenüber Unbekanntem tolerant sind, Vielseitigkeit schätzen und offen für neue Ideen sind, ihre AdressatInnen als entwicklungsfähige Personen mit entsprechenden Ressourcen und Potentialen ansehen. Der Kontakt zu diesen wird infolgedessen beteiligungsorientiert, wertschätzend und respektvoll gestaltet. Folglich liegt eine Sensibilität für die mit der Partizipation der AdressatInnen verbundenen Herausforderungen vor (vgl. 2.4 Partizipation von AdressatInnen). Weiter zeigt sich, dass eine starke Zustimmung zum Neurotizismus mit einer geringeren Zustimmung dazu, „AdressatInnen mit Verantwort-

tungsbereitschaft für ihr Leben“ zu sehen, in Zusammenhang steht. Dies bedeutet, dass Personen, die insgesamt besorgt und unruhig sind, eine ausgeprägte Ängstlichkeit aufweisen und in stressigen Situationen leicht aus dem Gleichgewicht geraten (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung), ihrem Gegenüber ein geringes Zutrauen entgegenbringen, Verantwortung für sich zu übernehmen.

Im Rahmen des Chi²-Unabhängigkeitstests bildet sich in Bezug auf die persönlichkeitsbezogenen Cluster und die Typisierung hinsichtlich der AdressatInnenbilder eine höchst signifikante Ungleichverteilung ab (Abb. 22).

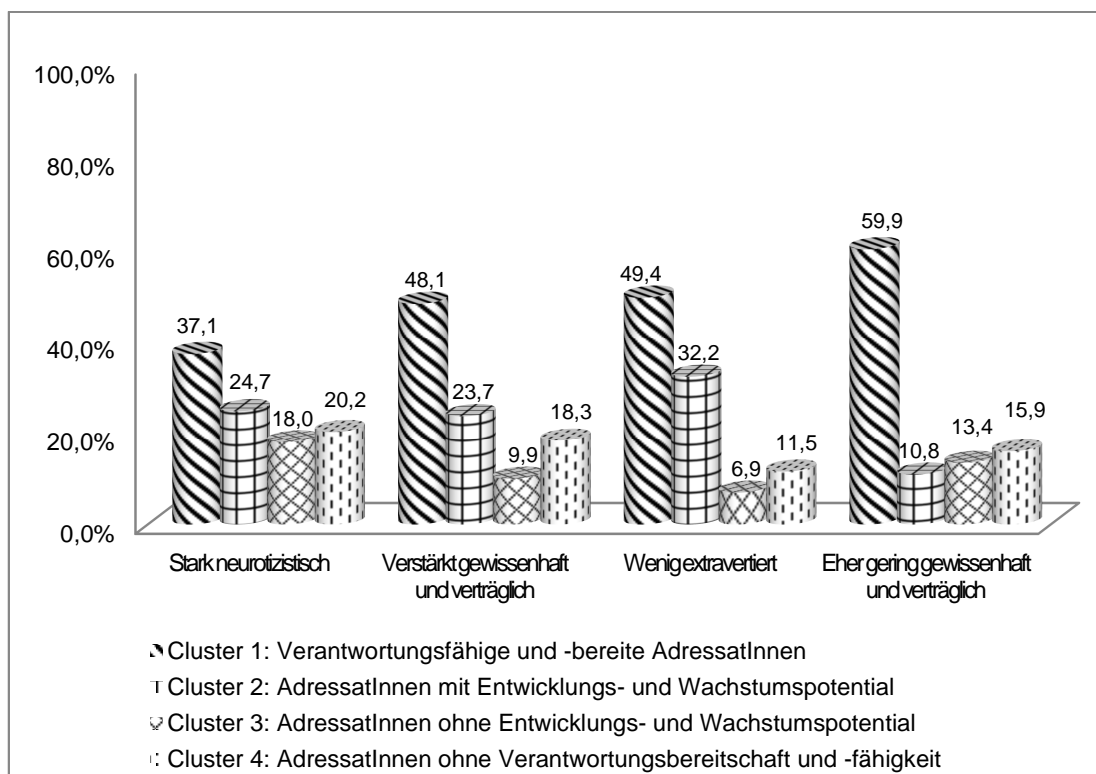


Abb. 22: Persönlichkeitsmerkmale – Clusterzugehörigkeit „AdressatInnenbild“
(Angaben in Prozent)

Abbildung 22 zeigt, dass 38,2 % derjenigen, die eine starke Ausprägung des Neurotizismus aufweisen, ihren AdressatInnen Entwicklungspotential (Cluster 3) oder Verantwortungsbereitschaft (Cluster 4) absprechen. Diese Professionellen verfügen folglich über eher pejorative AdressatInnenbilder. Bei denjenigen, die verstärkt gewissenhaft und verträglich sind, sind dies insgesamt 28,2 %. Mit 18,4 % stellt die Zugehörigkeit zu diesen Clustern bei den wenig extrovertierten Personen im Vergleich den geringsten Anteil dar. Innerhalb dieses Persönlichkeitstyps verfügt mit fast einem Drittel der vergleichsweise größte Anteil über ein

entwicklungs- und wachstumsorientiertes AdressatInnenbild (Cluster 2). 59,9 % derjenigen, die eher gering gewissenhaft und verträglich sind, sehen die AdressatInnen als verantwortungsfähige und verantwortungsbereite AdressatInnen an. 29,3 % dieser Gruppe weisen eher pejorative AdressatInnenbilder auf.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen individuellen Einstellungen einerseits und den AdressatInnenbildern sowie der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen andererseits zeigt die Betrachtung der einzelnen Dimensionen höchst signifikante Zusammenhänge zwischen den einstellungsbezogenen Dimensionen „punitiv-disziplinierend“ und „autoritär“ und der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“: Eine hohe Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden Einstellungen sowie eine hohe Zustimmung zu autoritären Einstellungen geht mit der Tendenz zu einer geringen Zustimmung zur Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit der AdressatInnen einher. Folglich verfügen Personen, die von einem hohen Sanktionierungs- und Disziplinierungsbedarf ausgehen, sowie Personen, die eine starke Orientierung an hierarchischen Strukturen befürworten und sich stark durch den ersten Eindruck leiten lassen, über wenig Zutrauen in ihre AdressatInnen, Verantwortung für sich und ihr Leben übernehmen zu können und zu wollen. Eine starke Ausprägung autoritärer Einstellungen steht weiter mit einer geringen Beteiligungsorientierung in der konkreten Zusammenarbeit in Verbindung: Auf Grundlage der stark hierarchischen Orientierung und Ausrichtung an festgelegten Verhaltensmustern wird der Beteiligung der AdressatInnen eine geringe Bedeutung beigemessen.

Eine starke Zustimmung zu wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen hingegen steht in einem höchst signifikanten Zusammenhang zur Dimension „AdressatInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ sowie zur beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen. Personen, die ausgeprägte wohlfahrtsstaatlich-solidarische Überzeugung aufweisen, sehen in ihren AdressatInnen entwicklungsfähige und entwicklungsbereite Persönlichkeiten und legen Wert auf eine ausgeprägte Beteiligungsorientierung.

Bezugnehmend auf die einstellungsbezogenen Cluster und die Typisierung der Stichprobe hinsichtlich der AdressatInnenbilder zeichnet sich im Rahmen des

Chi²-Unabhängigkeitstests ebenfalls ein höchst signifikanter Zusammenhang ab (Abb. 23).

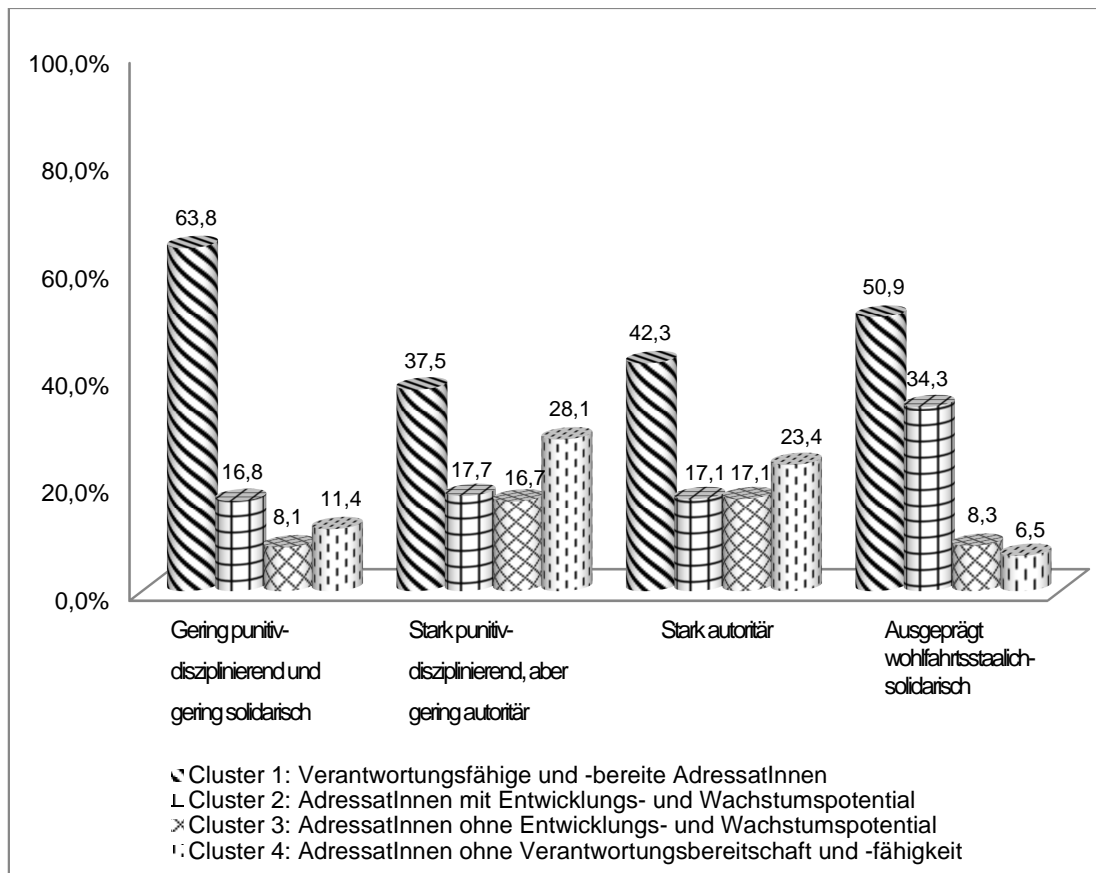


Abb. 23: Individuelle Einstellungen – Clusterzugehörigkeit
„AdressatInnenbild“ (Angaben in Prozent)

Abbildung 23 verdeutlicht, dass 44,8 % derjenigen, die über stark punitiv-disziplinierende Einstellungen verfügen, sowie 40,5 % derjenigen, die stark autoritär eingestellt sind, eher pejorative AdressatInnenbilder aufweisen. Bei denjenigen, die gering punitiv-disziplinierend und gering solidarisch eingestellt sind, sind dies 19,5 % und bei denjenigen, die verstärkt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch eingestellt sind, lediglich 14,5 %. Hier verfügt mit 34,3 % mehr als ein Drittel über ein entwicklungsorientiertes AdressatInnenbild (das sind 37,8 % derjenigen, die dieses AdressatInnenbild aufweisen). Hinsichtlich des ersten Clusters („Verantwortungsfähige und -bereite AdressatInnen“) fällt auf, dass aus allen einstellungsbezogenen Clustern der jeweils größte Teil diesem Cluster zugehörig ist. Hierfür lassen sich zwei mögliche Erklärungsansätze ableiten: Zum einen kann die Zurechnung von Verantwortung positiv im Sinne von Autonomie, die es

zu achten und zu fördern gilt, verstanden werden. Zum anderen kann diese Verantwortungszurechnung auch negativ konnotiert sein als Eigenverantwortung im Sinne von „die AdressatInnen sind an ihrer Lage selbst schuld“. Letzteres würde der von Ziegler (2011) benannten Tendenz zur Individualisierung von Verantwortung entsprechen (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung).

Eine Verknüpfung der AdressatInnenbilder mit den soziodemographischen und berufsbiographischen Aspekten der befragten Fachkräfte sowie deren gegenwärtiger Arbeitssituation weist einige für die Hypothesenprüfung bedeutsame Zusammenhänge auf¹⁵⁸.

Bezugnehmend auf die soziodemographischen Aspekte besteht ein sehr signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Befragten und der Zustimmung zu einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit: Frauen stimmen dieser Dimension stärker zu als Männer. Zudem bilden sich höchst signifikante Zusammenhänge zwischen der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“ und dem Alter sowie der politischen Positionierung der Befragten ab. Mit Blick auf die politische Positionierung bedeutet dies, dass politisch (eher) links zu sein in dem hier betrachteten professionellen Arbeitszusammenhang auch bedeutet, den AdressatInnen mehr Verantwortungsfähigkeit für ihre Lebensgestaltung einzuräumen. Hinsichtlich des Alters zeigt der Mittelwertvergleich, dass Befragte im Alter ab 60 Jahren dieser Dimension am stärksten zustimmen. Die geringste Zustimmung weisen die 25- bis 29-Jährigen auf. Abgesehen von den 25- bis 34-Jährigen stimmen alle Altersgruppen der Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit der AdressatInnen zu. Hier ergibt sich die Frage, ob Unterschiede in den Altersgruppen einen individuellen Veränderungsprozess in den ersten Berufsjahren anzeigen und folglich einer prozessorientierten wissenschaftlichen Betrachtung bedürfen.

Die berufsbiographischen Hintergründe der Befragten betreffend bilden sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Vorbereitung durch das Studium (5.2.4.2) und den Dimensionen „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwick-

¹⁵⁸ Im Rahmen von Chi²-Unabhängigkeitstests werden diesbezüglich signifikante Zusammenhänge zum Alter, zur Beschäftigungsdauer, zur Vertragssituation sowie zum Stress- und Belastungserleben der Befragten deutlich.

lungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ (5.3.1) und „Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit“ (5.3.2) ab: Eine stärkere Zustimmung zu den Dimensionen „Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld“, „Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung“ und „Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen“ steht in Zusammenhang mit einer höheren Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“. Eine Bezugnahme auf das im Studium Gelernte sowie die hiermit verbundene Vorbereitung auf das Handlungsfeld, eine inhaltlich kritische Auseinandersetzung und selbstreflexionsanregende Ausbildung sowie das Lernen an und mit den Modellen der BerufsrollenträgerInnen stellen folglich wesentliche Elemente in der Entwicklung eines reflexiv-professionellen und entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes dar (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse; 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld). Weiter verdeutlicht dies die Erkenntnisse von Heiner (2004, 152), dass ein ressourcen-, entwicklungs- und wachstumsorientiertes AdressatInnenbild auf einer im Rahmen des Studiums grundgelegten fachlichen Expertise beruht. Die Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen und ihre aus den vorliegenden Ergebnissen abzuleitende Bedeutung für eine beteiligungsorientierte Zusammenarbeit untermauern die Relevanz dieser Aspekte für eine professionelle Beziehungs- und Interaktionsgestaltung (vgl. ebd.). Weiter zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Dimension „Keine erschwerte Identitätsentwicklung“ und der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“: Professionelle, welche die eigene Identitätsentwicklung nicht als erschwert beschreiben, stimmen der Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit der AdressatInnen stärker zu.

Hinsichtlich der aktuellen Arbeitssituation der Professionellen zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Vertragssituation der Befragten und der Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“. Die Vermutung aber, dass die prekäre Lebenssituation der Befragten (befristeter Arbeitsvertrag) dazu führt, dass den AdressatInnen wenig zugetraut wird, bestätigt sich nicht. Vielmehr zeigt sich umgekehrt, dass ein zeitlich befristeter Vertrag mit einer stärkeren Zustimmung zu der benannten Dimension in Verbindung steht. Mögliche Erklärungsansätze hierfür können sein: Zum einen sind die Studieninhalte insbesondere den jungen Professionel-

len, die in ihrer Berufseinstiegsphase oftmals zunächst befristet beschäftigt sind, noch sehr präsent. Zum anderen ist es denkbar, dass die prekäre Vertragssituation der befristet Beschäftigten und hiermit verbundene Ängste zu einer „lehrbuchmäßigen“ Übertragung der Studieninhalte in die Praxis im Sinne einer gelernten Rezeptologie (vgl. Urban 2004, 215; 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) führen. Hinsichtlich der Identifikation und Perspektive der Befragten (5.2.5.3) zeigen sich sehr signifikante Zusammenhänge dahingehend, dass eine bewusste Entscheidung für und hohe Identifikation mit dem Arbeitsfeld in Verbindung zu einer starken Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ sowie zur beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit steht. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit und die Auswirkungen eben dieser bewussten Entscheidung sowie des Wissens über Aufgaben und Ziele sowie hiermit verbundenen Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Handelns: Ein hohes Maß an Aufgabenklarheit sowie ein Bewusstsein über die in den Sozialen Diensten allgegenwärtigen Risiken stellen eine wichtige Basis für die Bildung eines entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes und die Gestaltung einer beteiligungsorientierten Zusammenarbeit dar. Alle drei Dimensionen der AdressatInnenorientierung weisen zudem sehr signifikante Zusammenhänge zum Stress- und Belastungserleben der Professionellen auf (5.2.5.7): Eine starke Zustimmung zur Dimension „Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis“ steht in Verbindung zur einer geringen Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ sowie zur beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit. Es bestätigt sich hier, dass Überforderung und Besorgnis der Professionellen – gerade in eigenen Stress- und Belastungssituationen – den Glauben an die Entwicklungsfähigkeit der AdressatInnen schwächen und stattdessen eine stärkere Absicherungs- und Kontrollorientierung entstehen kann (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Dies verdeutlicht auch der sich abbildende sehr signifikante Zusammenhang zwischen der Dimension „Unzureichende Aufgabenerfüllung und Fähigkeittennutzung sowie häufig Notversorgung und Zeitmangel“ und der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“. Eine hohe Zustimmung zu dieser stress- und belastungsbezogenen Dimension – also dazu, häufig das Gefühl zu haben, die Aufgaben nur un-

zureichend erfüllen, dabei die eigenen Fähigkeiten nicht erschöpfend nutzen sowie häufig nur eine Notversorgung sicherstellen zu können – steht in Zusammenhang zu einer geringen Zustimmung zur Verantwortungsfähigkeit und -bereitschaft der AdressatInnen. Folglich bestätigt sich, dass eine Anpassung an veränderte (ökonomische) Rahmenbedingungen, z.B. im Sinne knapper Zeitressourcen und einer damit verbundenen unzureichenden Aufgabenerfüllung, den beschriebenen Abschied von fachlichen Maximen und Überzeugungen begünstigt (vgl. 4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen). Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse wäre damit der Verlust des Zutrauens in die AdressatInnen verbunden. Schließlich zeigen sich hinsichtlich der aktuellen Arbeitssituation mittlere, höchst signifikante Zusammenhänge zwischen dem Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen (5.2.5.6) und den Dimensionen „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ und der Dimension „Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit“: Ein hohes Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen steht mit einer starken Zustimmung dazu, AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation anzusehen und die Zusammenarbeit mit ihnen beteiligungsorientiert, wertschätzend und respektvoll zu gestalten, in Verbindung. Folglich trauen Personen mit einem hohen eigenen Selbstwirksamkeitserleben auch ihren AdressatInnen zu, Stresssituationen bewältigen zu können und ausreichend Motivation zur Veränderung ihrer Lebenssituation zu haben. Professionelle mit geringem Selbstwirksamkeitserleben hingegen übertragen ihre eigenen Misserfolgserfahrungen, Zweifel und Ängste auch auf die AdressatInnen.

Auf Basis der skizzierten Zusammenhänge zeigt sich im Rahmen regressionsanalytischer Berechnungen, welchen Einfluss die einzelnen unabhängigen Variablen (und Dimensionen) auf die beiden Dimensionen des AdressatInnenbildes sowie die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen haben:

Tabelle 31 zeigt, dass sich die Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ als abhängige Variable durch die Vertragssituation, zwei Dimensionen der Vorbereitung durch das Studium („Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld“ und „Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen), die Dimension „Selbstwirksamkeitserle-

bens“, die Persönlichkeitsdimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ und die einstellungsbezogene Dimension „Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch“.

**Tab. 31: Regressionsanalyse erste Hypothesenprüfung:
Entwicklungsorientierung**

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,197$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
(Konstante)		,005
Vertragssituation	-,125	,003
Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld	,098	,021
Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen	,097	,023
Selbstwirksamkeitserleben	,264	,000
Offenheit für neue Erfahrungen	,127	,005
Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch	,178	,000

Zum einen spiegelt sich hierin der Rückbezug auf ein im Rahmen des Studiums erlangtes wissenschaftliches Wissen und die hier grundlegende Professionalitätsbildung sowie andererseits die Verknüpfung zu Lehrenden, die eine Modellfunktion übernehmen und Praxisbezüge in besonderer Weise herstellen können, wider (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse). Darüber hinaus zeigt sich, dass diejenigen, die über ein erhöhtes eigenes Selbstwirksamkeitserleben verfügen (vgl. 5.2.4.6), die also das Zutrauen in sich selbst haben, schwierige Situationen zu bewältigen, in Stresssituationen ruhig und gelassen bleiben, ihr Handeln hierauf abstimmen und im Bedarfsfall auch selbst Hilfe einfordern können, dies alles auch ihrem Gegenüber zutrauen. Infolgedessen können sie die „erlernte Selbstwirksamkeit“ (Weinert 2004, 142) der AdressatInnen positiv beeinflussen und deren Motivation und Bewältigungskompetenz fördern. Zudem wird deutlich, dass die Aufgeschlossenheit für sowie Toleranz und Wertschätzung gegenüber neuen Ideen, anderen Lebensrealitäten sowie Norm- und Wertvorstellungen (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung; 5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale) das Zutrauen in die AdressatInnen fördert. Schließlich trägt auch eine an Teilhabegerechtigkeit und Solidarität orientierte Haltung (vgl. 4.1.3.2 Einstellungsforschung; 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) zu einem entwicklungsorientierten AdressatInnenbild bei. Diese sechs Variablen beziehungsweise Dimensionen klären insgesamt 19,7 % der Varianz des entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes auf.

In Bezug auf die Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“ zeigen die regressionsanalytischen Betrachtungen, dass diese durch

das Alter, die Persönlichkeitsdimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ sowie punitiv-disziplinierende, autoritäre und wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen beeinflusst wird (Tab. 32).

**Tab. 32: Regressionsanalyse erste Hypothesenprüfung:
Verantwortungsorientierung**

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,264$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
(Konstante)		,006
Alter	-,125	,003
Keine erschwerte Identitätsentwicklung	,054	,185
Neurotizismus	-,064	,127
Offenheit für neue Erfahrungen	-,124	,003
Punitiv-disziplinierend	-,392	,000
Autoritär	-,226	,000
Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch	,115	,005

Hier zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter die Zustimmung zu dieser Dimension abnimmt und dass auch diejenigen, die über eine erhöhte Offenheit gegenüber Neuem und Unbekanntem (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung; 5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale) verfügen, eher nicht zustimmen. Auch punitiv-disziplinierende Einstellungen, die auf Anpassung, Normkonformität und Sanktionierung nicht-konformen Verhaltens ausgerichtet sind, sowie autoritäre Einstellungen, die eine starke Orientierung an hierarchischen Strukturen und eine Ablehnung von Veränderungen und Unbekanntem beinhalten, führen eher zu einer Ablehnung dieser verantwortungsorientierten Haltung. Personen mit eher wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen hingegen stimmen dieser Dimension des AdressatInnenbildes eher zu (vgl. 4.1.3.2 Einstellungsforschung; 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen). Insgesamt erklären die skizzierten Variablen 26,4 % der Varianz eines solchen verantwortungsorientierten AdressatInnenbildes.

Schließlich zeigen die regressionsanalytischen Berechnungen zur beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen (Tab. 33), dass diese beeinflusst wird durch das Geschlecht der Befragten, deren Selbstwirksamkeitserleben, die Dimension „Frustration und Abschaltproblematik“, die Persönlichkeitsdimensionen „Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit“ und „Offenheit für neue Erfahrungen“ sowie die einstellungsbe-

zogenen Dimensionen „punitiv-disziplinierend“ und „wohlfahrtsstaatlich-solidarisch“.

Tab. 33: Regressionsanalyse erste Hypothesenprüfung: Zusammenarbeit

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,247$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
(Konstante)		,003
Geschlecht	,132	,002
Selbstwirksamkeitserleben	,250	,000
Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis	-,147	,001
Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit	,129	,005
Offenheit für neue Erfahrungen	,171	,000
Punitiv-disziplinierend	-,093	,025
Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch	,121	,005

Häufige Frustration, erschwertes Abschalten, Überforderung und allgemeine Besorgnis sowie punitiv-disziplinierende Einstellungen wirken sich negativ auf die beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit mit den AdressatInnen aus. Insgesamt erklären diese sieben Variablen 24,7 % der Varianz einer beteiligungsorientierten Zusammenarbeit.

Insgesamt zeigen sich eindeutige signifikante Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen sowie den individuellen Einstellungen der Professionellen und deren AdressatInnenbildern sowie der konkreten Zusammenarbeit. Auch hinsichtlich der soziodemographischen Aspekte (Geschlecht und Alter) und der Vorbereitung durch das Studium (berufsbiographischer Aspekt) werden signifikante Zusammenhänge deutlich. Mit Blick auf die aktuelle Arbeitssituation stehen vor allem das Stress- und Belastungserleben sowie das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen in engem Zusammenhang zu deren AdressatInnenbildern und zur Zusammenarbeit mit diesen. Bezugnehmend auf die adressatInnenbildbezogene Clusterbildung (vgl. 5.3.1 AdressatInnenbilder) zeigt Tabelle 34 auf, wie sich die einzelnen Cluster in Bezug auf das Alter, die Vorbereitung durch das Studium, das Stress- und Belastungserleben der Befragten sowie deren Persönlichkeitsmerkmale und individuelle Einstellungen zusammensetzen.

Tab. 34: Zusammensetzung Cluster: AdressatInnenbild

		Cluster 1: Verantwortungsfähige und -bereite Adressat- Innen	Cluster 2: Entwicklungs- und wachstumsorientiertes Adressat- Innenbild	Cluster 3: AdressatInnen ohne Entwicklungs- und Wachstumspotential	Cluster 4: AdressatInnen ohne Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit	Gesamt- anteil Stich- probe
Alter	jünger als 25 Jahre	1,7%	6,1%	3,6%	1,3%	2,8%
	25-29 Jahre	10,9%	24,5%	16,4%	26,0%	17,0%
	30-34 Jahre	13,5%	14,3%	16,4%	20,8%	15,3%
	35-39 Jahre	13,5%	6,1%	18,2%	9,1%	11,8%
	40-44 Jahre	15,3%	10,2%	9,1%	13,0%	13,1%
	45-49 Jahre	21,0%	18,4%	12,7%	15,6%	18,5%
	50-54 Jahre	9,6%	7,1%	16,4%	5,2%	9,2%
	55-59 Jahre	10,9%	10,2%	7,3%	9,1%	10,0%
	60 Jahre und älter	3,5%	3,1%	0,0%	0,0%	2,4%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Vorbereitung Studium	Erhöhte kritische Auseinandersetzung sowie erschwerte berufliche Identitätsentwicklung	30,0%	32,7%	41,1%	28,6%	31,7%
	Geringe Prägung durch BerufsrollenvertreterInnen sowie geringe kritische Auseinandersetzung	24,0%	15,3%	32,1%	23,4%	23,1%
	Gute Vorbereitung durch das Studium	27,5%	35,7%	21,4%	32,5%	29,3%
	Keine erschwerte Identitätsentwicklung	18,5%	16,3%	5,4%	15,6%	15,9%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Stress und Belastungssituation	Selten Stresssituationen	47,6%	29,6%	42,9%	33,8%	40,9%
	Selten Arbeitsbelastung	22,7%	28,6%	10,7%	23,4%	22,6%
	Häufig Stresssituationen	19,7%	27,6%	26,8%	29,9%	23,9%
	Extreme Belastung und häufige Stresssituationen	9,9%	14,3%	19,6%	13,0%	12,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Persönlichkeitsmerkmale	Stark neurotizistisch	14,2%	22,4%	28,6%	23,4%	19,2%
	Verstärkt gewissenhaft und verträglich	27,0%	31,6%	23,2%	31,2%	28,2%
	Wenig extravertiert	18,5%	28,6%	10,7%	13,0%	18,8%
	Eher gering gewissenhaft und verträglich	40,3%	17,3%	37,5%	32,5%	33,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Individuelle Einstellungen	Gering punitiv-disziplinierend und gering solidarisch	40,8%	25,5%	21,4%	22,1%	32,1%
	Stark punitiv-disziplinierend, aber gering autoritär	15,5%	17,3%	28,6%	35,1%	20,7%
	Stark autoritär	20,2%	19,4%	33,9%	33,8%	23,9%
	Ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch	23,6%	37,8%	16,1%	9,1%	23,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Auf Basis der dargestellten Überprüfung kann die formulierte Hypothese, dass das AdressatInnenbild der Professionellen in den Sozialen Diensten in enger Verbindung zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen und ihren individuellen Einstellungen steht sowie durch soziodemographische Aspekte, die individuelle berufliche Entwicklung und die aktuelle Arbeitssituation beeinflusst wird, als vorläufig bestätigt angesehen werden.

5.3.4 Hypothese 2: Organisationale Einflüsse

Die zweite Hypothese lautet: Die Organisationskultur prägt die AdressatInnenbilder sowie die Zusammenarbeit der Professionellen mit den AdressatInnen und spiegelt sich hierin wider.

Für die Annäherung an diese Hypothese erfolgt zunächst die Darstellung der relevanten Untersuchungsinhalte sowie der Zusammenhänge zwischen diesen Einzelaspekten.¹⁵⁹ In einem weiteren Schritt werden wesentliche Aspekte einer reflexiv-professionellen Organisationskultur herausgearbeitet und die Auswirkungen organisationskultureller Aspekte (vgl. 4.1.3.3 Organisationskultur) auf die konkrete Arbeitssituation und das Wohlbefinden der Professionellen betrachtet. Anschließend erfolgt die Verknüpfung mit den AdressatInnenbildern und der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen. Hierauf aufbauend wird schließlich die Gültigkeit der Hypothese überprüft.

5.3.4.1 Beteiligung von MitarbeiterInnen

Hinsichtlich der Beteiligung von MitarbeiterInnen (Frage 18) innerhalb der jeweiligen Sozialen Dienste beinhaltet das Messinstrument drei Variablen¹⁶⁰. Abbildung 24 zeigt, dass jeweils zwischen einem Viertel und einem Drittel der Befragten den Aussagen eher nicht oder gar nicht zustimmen. Maximal ein Viertel hält die Aussagen für voll und ganz zutreffend.

¹⁵⁹ Alle Auswertungsübersichten zu den Themenkomplexen der zweiten Hypothesenprüfung befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.3.4.

¹⁶⁰ Die Variable „Insgesamt bietet die Einrichtung viele Möglichkeiten zur Beteiligung der MitarbeiterInnen“ unterscheidet sich vom Messinstrument, da sie für diese Darstellung und für die weiteren Auswertungen umgepolt wurde (vgl. 5.1 Aufbereitung der Daten).

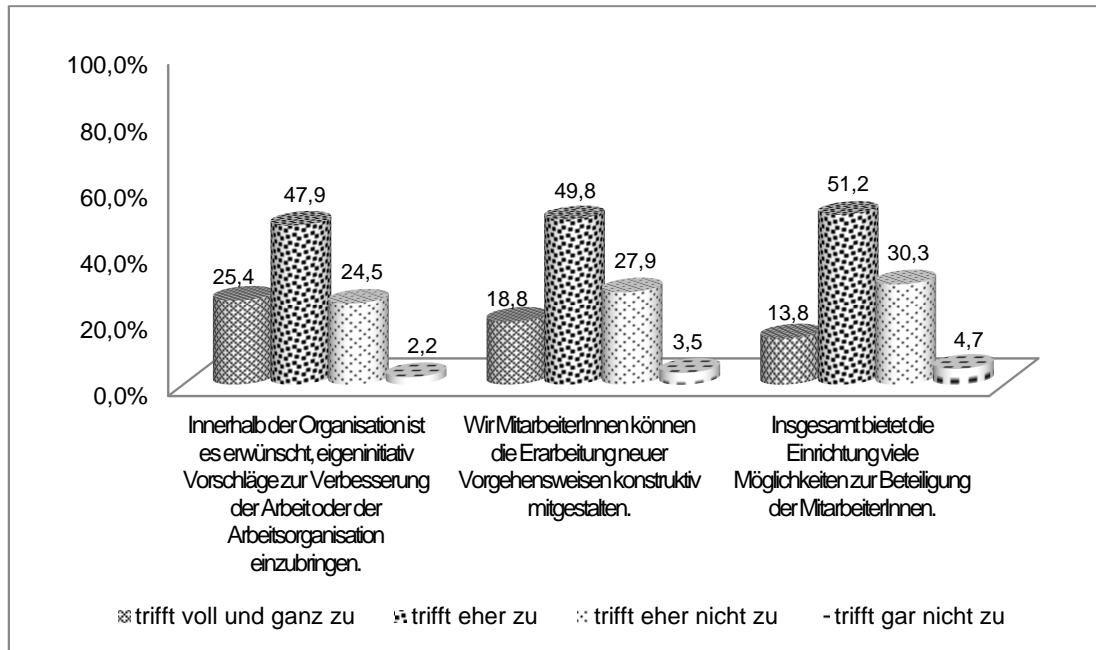


Abb. 24: Zustimmung Dimension „Beteiligung MitarbeiterInnen“
(Angaben in Prozent)

Die drei in Abbildung 24 ausgewiesenen Variablen weisen untereinander eine hohe Korrelation auf.¹⁶¹ Die Hauptkomponentenanalyse zeigt, dass diese sich zu einer Dimension zusammenfassen lassen (Tab. 35).

Tab. 35: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Beteiligung MitarbeiterInnen

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen
Enthaltene Variablen	V_74, V_75, V_76
Beschreibung der Dimension	Innerhalb der Organisation sind eigeninitiativ Vorschläge der MitarbeiterInnen zur Verbesserung der Arbeit und Arbeitsorganisation erwünscht. Neue Vorgehensweisen können konstruktiv miterarbeitet werden und es bestehen insgesamt viele Möglichkeiten zur Beteiligung der MitarbeiterInnen.

Hinsichtlich der Zustimmung zu dieser Dimension¹⁶² ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 2,16. Weiter zeigt sich, dass 27,8 % der Befragten eine stärkere Zustimmung als das benannte arithmetische Mittel aufweisen.

Auf organisationaler Ebene bildet sich diesbezüglich ein signifikanter Zusammenhang zur jeweiligen Gebietskörperschaft ab: Die Angehörigen von Jugend-

¹⁶¹ Der Cronbach's Alpha-Wert beträgt bei dieser Skala .839.

¹⁶² Die Berechnung des arithmetischen Mittels basiert auf den Summenscores der enthaltenen Variablen

ämtern kreisfreier Städte stimmen dieser Dimension am geringsten zu. Beschäftigte eines Jugendamtes einer kreisangehörigen Stadt mit weniger als 30.000 EinwohnerInnen stimmen im Vergleich am stärksten zu. Weiter bildet sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Größe des jeweiligen Sozialen Dienstes ab, in dem die Befragten beschäftigt sind. Diejenigen, die in einem Sozialen Dienst mit bis zu zehn SozialarbeiterInnen beschäftigt sind, stimmen der Dimension der erwünschten Beteiligung der MitarbeiterInnen am stärksten zu. Damit bestätigen sich Erkenntnisse, dass in kleineren Organisationen stärkere Beteiligungsmöglichkeiten bestehen, die erheblichen Einfluss auf die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen haben (vgl. Weinert 2004, 613). Dieses Ergebnis bestätigt auch die regressionsanalytische Berechnung: 20,3 % der Varianz hinsichtlich der Dimension „Zufriedenheit Selbstständigkeit und organisationale Unterstützung“ (5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit, Dimension 2) lassen sich durch die Dimension der Beteiligungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen erklären. In größeren Organisationen sind solche verstärkten Beteiligungsoptionen aufgrund der gegebenen Komplexität oft nicht realisierbar (vgl. Weinert 2004, 613).

5.3.4.2 Handlungs- und Entscheidungsspielräume

In Bezug auf die Handlungs- und Entscheidungsspielräume beinhaltet das Messinstrument zwölf Items. Diese beziehen sich auf die Entscheidungsfindung in der Institution im Allgemeinen sowie im Kinderschutzkontext (Fragen 16 und 17). Die folgende Häufigkeitstabelle (Tab. 36) gibt einen ersten Einblick, wie in der Praxis der Befragten Entscheidungen getroffen werden und wie sich Entscheidungsspielräume gestalten. Hierbei zeigen die grauen Markierungen, dass knapp die Hälfte (49,3 %) der Befragten es zumindest für eher zutreffend hält, dass von den Vorgesetzten überprüft wird, ob ihren/seinen Anweisungen entsprechend gearbeitet wurde. Etwas mehr als die Hälfte (54,6%) der Befragten sieht es als eher zutreffend oder zutreffend an, dass Entscheidungen von übergeordneter Stelle genehmigt werden müssen. Weiter ist es für knapp zwei Drittel zumindest eher zutreffend, dass der/die zuständige KollegIn eigenständig Entscheidungen trifft. Bei knapp der Hälfte (47,5 %) der Befragten werden Entscheidungen zumindest eher demokratisch im Team getroffen.

Tab. 36: Häufigkeitsverteilung: Handlungs- und Entscheidungsspielräume

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)
Ich entscheide selbst darüber, wie in Ausnahmefällen zu verfahren ist.	5,5% (25)	38,2% (173)	42,7% (193)	13,5% (61)	100% (452)
Es wird von meiner/meinem Vorgesetzten überprüft, ob ich ihren/seinen Anweisungen entsprechend gearbeitet habe. (-)	11,0% (49)	38,3% (173)	44,4% (198)	5,8% (26)	100% (446)
Meine Arbeit besteht hauptsächlich in der Ausführung von Vorgaben. (-)	1,8% (8)	22,6% (101)	54,4% (243)	21,3% (95)	100% (447)
Der/die zuständige KollegIn entscheidet eigenständig.	10,4% (47)	52,9% (238)	29,8% (134)	6,9% (31)	100% (450)
Es wird demokratisch im Team entschieden.	9,6% (43)	37,9% (169)	35,4% (158)	17,0% (76)	100% (446)
Der/die unmittelbar Vorgesetzte bestimmt einfach.	1,4% (6)	9,3% (41)	48,3% (213)	41,0% (181)	100% (441)
Entscheidungen müssen von übergeordneter Stelle genehmigt werden.	19,0% (84)	35,6% (157)	34,5% (152)	10,9% (48)	100% (441)

Hinsichtlich der Entscheidungen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung geben 83,9% der Befragten an, dass diese immer von mehreren Fachkräften getroffen werden (Tab. 39). Bei weiteren 14,3 % trifft dies eher zu. Hier zeichnet sich deutlich das gesetzlich verankerte Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte ab (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Bei gut einem Drittel (34,8 %) der Befragten trifft es zudem zumindest eher zu, dass die Entscheidungen bei Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung von Vorgesetzten getroffen werden (Tab. 37).

Tab. 37: Häufigkeitsverteilung: Entscheidungen Kindeswohlgefährdung

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)
Bei dem Verdacht einer Kindeswohlgefährdung werden Entscheidungen immer von mehreren Fachkräften getroffen.	83,9% (376)	14,3% (64)	1,6% (7)	0,2% (1)	100% (448)
Bei dem Verdacht einer Kindeswohlgefährdung werden Entscheidungen immer von Vorgesetzten getroffen.	10,6% (47)	24,2% (107)	48,0% (212)	17,2% (76)	100% (442)
Bei dem Verdacht einer Kindeswohlgefährdung trifft die entsprechende KollegIn eigenständig Entscheidungen.	2,2% (10)	16,4% (73)	31,5% (140)	49,9% (222)	100% (445)

Bezugnehmend darauf, welche Aspekte und Argumente für die Entscheidungen im Fallverlauf leitend sind, zeigt Abbildung 25, dass jeweils der größte Teil der

Befragten (93,1 % beziehungsweise 95, %) es für voll und ganz oder zumindest eher zutreffend hält, dass Entscheidungen auf Basis sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Argumente getroffen werden und sich am Hilfebedarf der AdressatInnen orientieren. 41,9 % geben an, dass Entscheidungen zumindest eher auf der Basis wirtschaftlicher Aspekte getroffen werden. Folglich sind veränderte Priorisierungen in der Hilfestellung zu erkennen (vgl. 2.2.4 Auswirkungen des „New Public Management“ und veränderter managerieller Logiken; 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse).

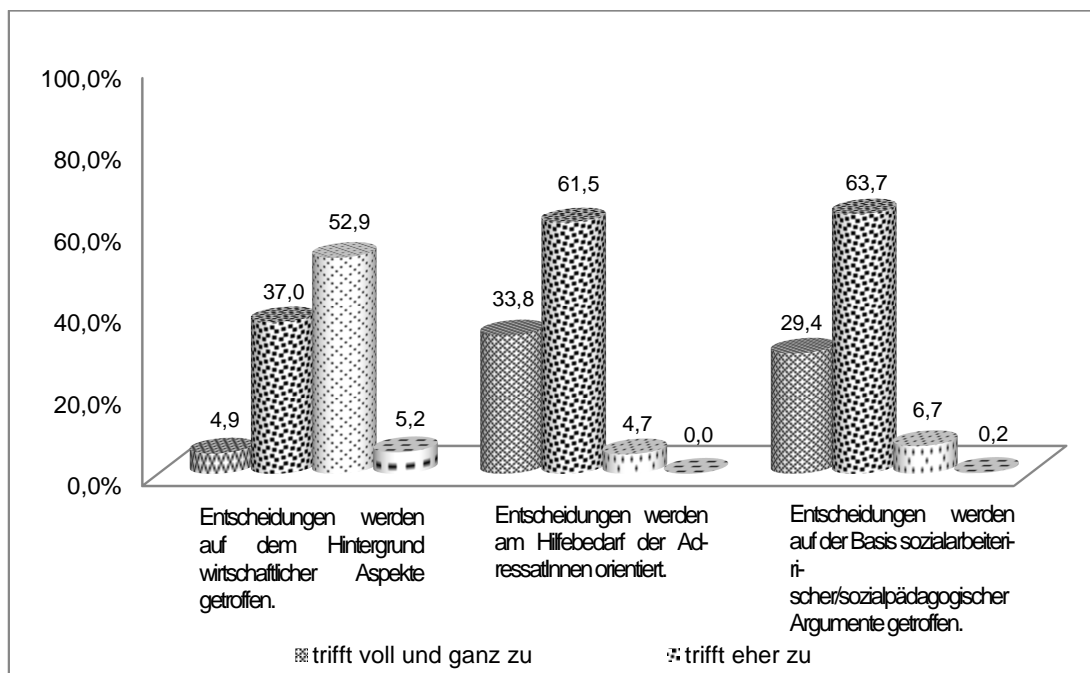


Abb. 25: Häufigkeitsverteilung Basis Entscheidungsfindung

(Angaben in Prozent)

Unter Einbeziehung aller skizzierten Variablen lassen sich im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse vier empirisch unabhängige Dimensionen identifizieren (Tab. 38):

**Tab. 38: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Handlungs- und Entscheidungsspielräume**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung	Dimension 2: AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung	Dimension 3: Entscheidungsspielräume und -verantwortung bei Fachkraft	Dimension 4: Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung
Enthaltene Variablen	V_62, V_63, V_67, V_66, V_72	V_70, V_68	V_64, V_65, V_61	V_73, V_71
Beschreibung der Dimension	Die Vorgesetzten überprüfen, ob die Arbeit, welche überwiegend in der Ausführung von Vorgaben besteht, anweisungsgerecht erledigt wurde. Entscheidungen im Fallverlauf werden von den Vorgesetzten getroffen – ebenso beim Verdacht einer Kindeswohlgefährdung. Zudem müssen diese immer von übergeordneter Stelle genehmigt werden.	Entscheidungen orientieren sich am Hilfebedarf der AdressatInnen und werden auf der Grundlage sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Argumente getroffen.	Die/der zuständige KollegIn verfügt – auch in Ausnahmefällen – über große Entscheidungsspielräume und kann eigenständig Entscheidungen im Fallverlauf treffen. Es erfolgt keine demokratische Teamentscheidung.	Bei dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung werden Entscheidungen nicht von mehreren Fachkräften, sondern eigenständig von der jeweiligen Fachkraft getroffen.

Hinsichtlich der Zustimmung zu diesen vier Dimensionen zeigen sich folgende arithmetische Mittel:

- Dimension „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsfindung“: arithmetisches Mittel 2,75
- Dimension „AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung“: arithmetisches Mittel 1,83
- Dimension „Entscheidungsspielräume und -verantwortung bei Fachkraft“: arithmetisches Mittel 2,44
- Dimension „Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung“: arithmetisches Mittel 3,7

Jeweils zwischen 25 % und 30 % der Befragten zeigen eine Zustimmung zu diesen Dimensionen, die über dem benannten arithmetischen Mittel liegt.

Auf organisationaler Ebene wird deutlich, dass die Beschäftigten von Jugendämtern kreisfreier Städte zwar nur gering, aber statistisch signifikant stärker den beiden Dimensionen „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung“ und „Entscheidungsspielräume und -verantwortung bei Fachkraft“ zustimmen als die Beschäftigten bei Jugendämtern der anderen Gebietskörper-

schaftsformen. Darüber hinaus bildet sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Größe des Sozialen Dienstes und der Dimension „Entscheidungsspielräume und -verantwortung bei Fachkraft“ dahingehend ab, dass Personen, die bei Sozialen Diensten mit mehr als 50 Personen beschäftigt sind, eine größere Zustimmung aufweisen.

Hinsichtlich des Aspektes der Beteiligungsmöglichkeit der Professionellen (5.3.4.1 Beteiligung von MitarbeiterInnen) zeigt sich, dass eine verstärkte Zustimmung zu den Dimensionen „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung“ sowie „Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung“ mit einer geringen Zustimmung hinsichtlich der Beteiligungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen in Verbindung steht. Demgegenüber steht eine starke Zustimmung zur Dimension „AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung“ in höchst signifikantem Zusammenhang zu einer verstärkten Zustimmung zur Dimension „Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung von MitarbeiterInnen“.

Im Rahmen der clusteranalytischen Verfahren zeigt sich die Handlungs- und Entscheidungsspielräume betreffend eine Typisierung der Stichprobe in vier Teilgruppen (Abb. 26).

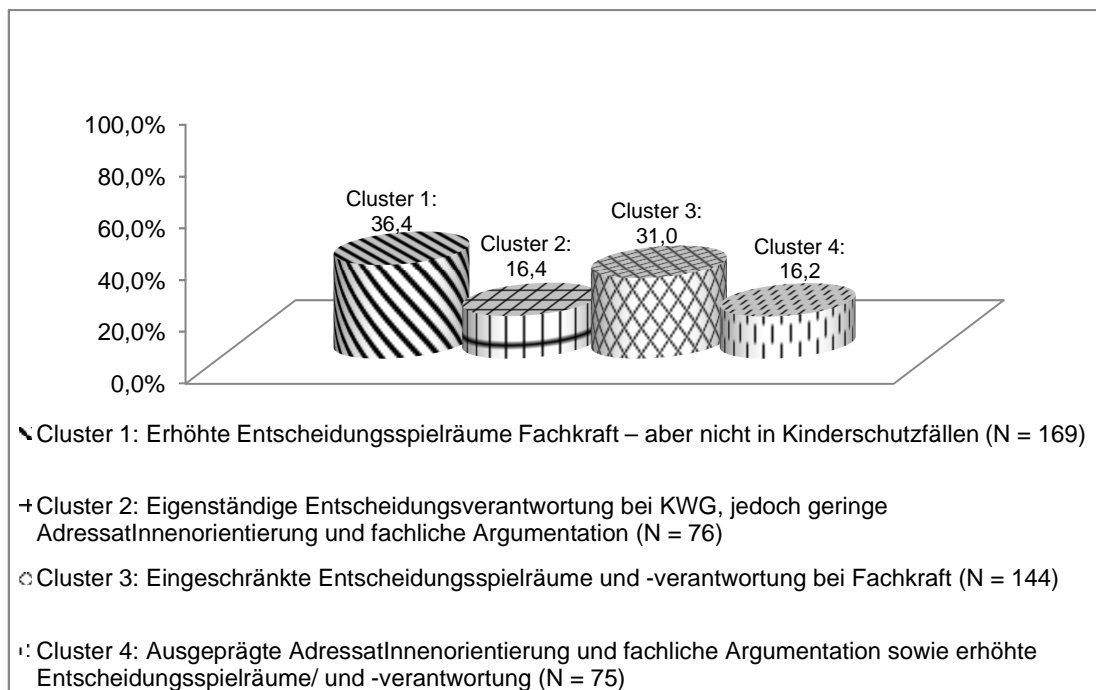


Abb. 26: Cluster: Handlungs- und Entscheidungsspielräume

(Angaben in Prozent)

Diese Typisierung verdeutlicht, dass 36,4 % der Befragten erhöhte Entscheidungsspielräume und eine erhöhte Entscheidungsverantwortung bei der Fachkraft sehen, was jedoch in Kinderschutzfällen nicht der Fall ist. In diesem Arbeitsbereich erfolgt ein Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte (Cluster 1). 16,4 % der Befragten gehören einer Teilgruppe an, die eine überwiegend eigenständige Entscheidungsverantwortung bei Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdungen bei der jeweiligen Fachkraft benennt. Gleichzeitig zeichnen sich bei diesem Personenkreis eine geringe AdressatInnenorientierung sowie geringe fachlich fundierte Entscheidungsprozesse (Cluster 2) ab. Knapp ein Drittel (31 %) der Befragten befindet sich im dritten Cluster und stellt einen Personenkreis dar, der eingeschränkte Entscheidungsspielräume bei der jeweils zuständigen Fachkraft sowie eine eingeschränkte Entscheidungsverantwortung sieht. Die kleinste Teilgruppe (16,2 %) der Befragten bildet das vierte Cluster ab. Die Angehörigen dieses Clusters sehen hinsichtlich der Entscheidungsfindung eine ausgeprägte AdressatInnenorientierung sowie eine auf fachlichen Argumenten basierende Entscheidungsfindung. Zudem werden hier verstärkte Entscheidungsspielräume und Entscheidungsverantwortung bei der jeweiligen Fachkraft benannt.

5.3.4.3 Kollegiale Zusammenarbeit

Die Frage nach der kollegialen Zusammenarbeit im Team (Frage 19) beinhaltet zehn Items, die sich auf die Aspekte Haltung, Atmosphäre und professionelles Arbeiten beziehen. Diese einzelnen Variablen korrelieren untereinander stark und weisen eine hohe interne Konsistenz (Cronbach's Alpha .812) auf. Die Hauptkomponentenanalyse extrahiert zwei Dimensionen (Tab. 39).

**Tab. 39: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Kollegiale Zusammenarbeit**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein	Dimension 2: Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch
Enthaltene Variablen	V_78, V_82, V_77, V_86, V_81, V_79, V_83	V_84, V_80, V_85
Beschreibung der Dimension	Aufgrund der gemeinsamen Handlungskompetenz innerhalb des Teams kann auch aus Fehlern und Rückschlägen etwas gelernt werden. Gegenseitiger Rückhalt hilft mit außergewöhnlichen Fällen zurechtzukommen. Darüber hinaus verfügt das Team über die gleiche sozialarbeiterische/sozialpädagogische Grundhaltung und es herrscht ein Gefühl des „sich aufeinander verlassen Könnens“ und des „Wohlfühlens“. Es erfolgt regelmäßig Feedback und Unsicherheiten können gut angesprochen werden.	Innerhalb des Teams herrscht kein Konkurrenzkampf. Kollegialer Austausch stellt eine wichtige Grundlage zur Bewältigung der komplexen Aufgabe dar und ist regelmäßig möglich.

Basierend auf den Summenscores der enthaltenen Variablen zeigt sich hinsichtlich der Dimension „Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein“ ein arithmetisches Mittel von 1,79 und hinsichtlich der Dimension „Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch“ ein arithmetisches Mittel von 1,59. Gut ein Viertel (28,2 %) der Befragten weist eine größere Zustimmung zur Dimension 1 auf als das arithmetische Mittel. Hinsichtlich der zweiten Dimension ist dies gut ein Drittel (34,5 %).

Beide Dimensionen der kollegialen Zusammenarbeit zeigen höchst signifikante Zusammenhänge zum Aspekt der Beteiligungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen (5.3.4.1 Beteiligung von MitarbeiterInnen). Diejenigen, die einer erwünschten Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation verstärkt zustimmen, geben auch eine verstärkte Zustimmung dazu, innerhalb ihres Teams über eine tragfähige Fehler- und Feedbackkultur zu verfügen, sich dort aufgehoben zu fühlen und Rückhalt zu spüren. Zudem liegt hier eine stärkere Zustimmung vor, innerhalb des Teams keine Konkurrenz zu erleben und den kollegialen Austausch als wichtiges Element professionellen Handelns regelmäßig zu nutzen. Hinsichtlich der Handlungs- und Entscheidungsspielräume (5.3.4.2) zeichnet sich zwischen den Dimensionen „Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein“ und „AdressatInnenorientierte und fachlich fundierte Entscheidungsfindung“ ein höchst signifikanter Zusammenhang ab. Eine fachlich fundierte und an den Bedürfnissen und dem Hilfebedarf der AdressatInnen ausgerichtete Entscheidungsfindung steht demnach eng damit in Verbindung, sich im Team austauschen, auf eine gemeinsame Handlungskom-

petenz zurückgreifen und auch Rückschläge gemeinsam meistern zu können. Dies untermauert der stark signifikante Zusammenhang zwischen den Dimensionen „Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch“ und „AdressatInnenorientierte und fachlich fundierte Entscheidungsfindung“. Weiter bilden sich höchst signifikante Zusammenhänge zwischen den Dimensionen „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung“ sowie „Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung“ und der Dimension „Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch“ ab. Hier zeigt sich, dass diejenigen, die innerhalb ihres Teams eher Konkurrenz erleben und kollegialen Austausch nicht regelmäßig zur Bewältigung der komplexen Aufgaben der Sozialen Dienste nutzen können, hierarchisch geprägten Entscheidungsstrukturen stärker zustimmen. Im Kontext von Kindeswohlgefährdung sehen diese Personen die Entscheidung zudem eher bei der jeweiligen Fachkraft angesiedelt. Es wird deutlich, dass hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen mit einem geringeren kollegialen Austausch und einer eher von Konkurrenz geprägten Atmosphäre in Verbindung stehen. Gemäß den vorangehenden Ausführungen (vgl. 4.1.3.3 Organisationskultur) prägen diese organisationskulturellen Aspekte das konkrete professionelle Handeln erheblich. Mit Blick auf die skizzierte Notwendigkeit reflexiver Schleifen und kollegialer Zusammenarbeit (vgl. 2.2.2.3 Kollegiale Zusammenarbeit) zeichnet sich der Bedarf einer kritischen Auseinandersetzung mit den Auswirkungen hierarchisch geprägter Entscheidungsstrukturen auf eine professionelle Soziale Arbeit deutlich ab. Die vorliegenden Befunde verweisen auf die Gefahren der beziehungsweise Tendenzen zur De-Professionalisierung Sozialer Arbeit, was unter Bezugnahme auf die professionstheoretischen Ausführungen (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse) eine Positionierung und Verpflichtung Sozialer Arbeit hinsichtlich ihres professionellen Mandates erfordert.

Bezüglich der kollegialen Zusammenarbeit bilden sich zwei Typisierungen in der Stichprobe ab (Abb. 27):

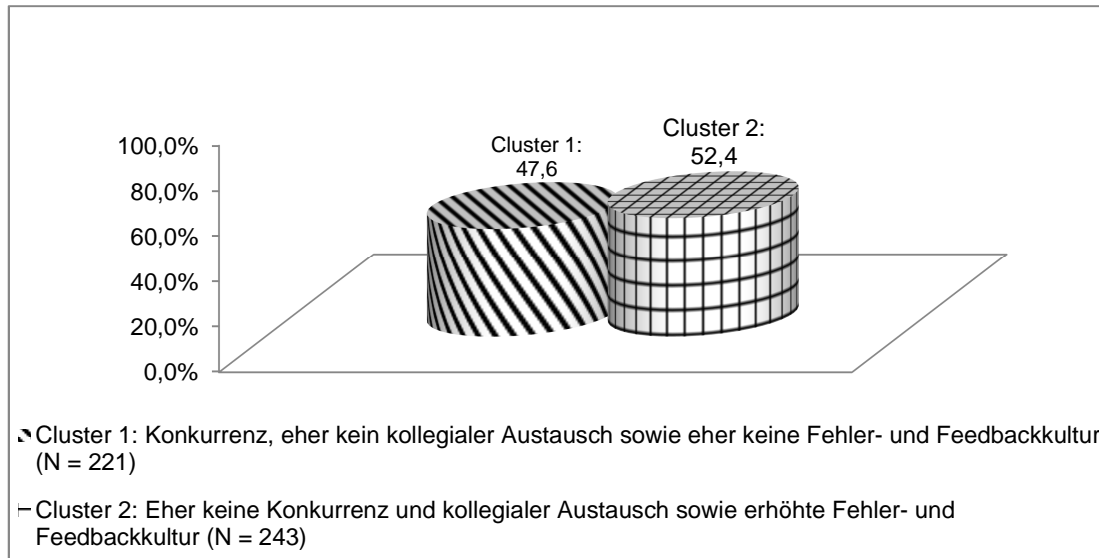


Abb. 27: Cluster: Kollegiale Zusammenarbeit (Angaben in Prozent)

Anhand dieser Typisierung wird deutlich, dass jeweils ungefähr die Hälfte der Befragten den beiden benannten Dimensionen zustimmt beziehungsweise nicht zustimmt. Weiter zeigt sich, dass beide Dimensionen eng miteinander verwoben sind: Eine Gruppierung (Cluster 1, 48%) zeigt eine geringe und die andere Gruppierung (Cluster 2, 52 %) eine stärkere Zustimmung zu beiden Dimensionen.¹⁶³

5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur

Die bisher skizzierten Themenkomplexe zur Organisationskultur weisen höchst signifikante Zusammenhänge untereinander auf, die Tabelle 40 verdeutlicht.¹⁶⁴

¹⁶³ Im Rahmen des Chi²-Ungleichheitstests zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zu den Handlungs- und Entscheidungsspielräumen der Befragten.

¹⁶⁴ Die einzelnen Dimensionen wurden hierfür konfirmatorisch zusammengestellt, um so auch die Korrelationen innerhalb der einzelnen Themenkomplexe darstellen zu können.

Tab. 40: Korrelationen Dimensionen Organisationskultur

	Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4	Dimension 5	Dimension 6	Dimension 7
Dimension 1	1	r = -.171, p < .001	r = .389, p < .001	r = -.004	r = -.126, p = .008	r = .305, p < .001	r = .218, p < .001
Dimension 2	r = -.171, p < .001	1	r = -.224, p < .001	r = -.209, p < .001	r = .113, p = .016	r = -.04	r = -.201, p < .001
Dimension 3	r = .389, p < .001	r = -.224, p < .001	1	r = .087	r = -.024	r = .371, p < .001	r = .191, p < .001
Dimension 4	r = -.004	r = -.209, p < .001	r = .087	1	r = .296, p < .001	r = .029	r = -.017
Dimension 5	r = -.126, p = .008	r = .113, p = .016	r = -.025	r = -.296, p < .001	1	r = -.027	r = -.243, p < .001
Dimension 6	r = .305, p < .001	r = -.046	r = .371, p < .001	r = .029	r = -.027	1	r = .494, p < .001
Dimension 7	r = .218, p < .001	r = -.201, p < .001	r = .191, p < .001	r = -.017	r = -.243, p < .001	r = .494, p < .001	1

Legende:
 Dimension 1: Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen
 Dimension 2: Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung
 Dimension 3: AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung
 Dimension 4: Entscheidungsspielräume und –verantwortung bei Fachkraft
 Dimension 5: Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung
 Dimension 6: Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein
 Dimension 7: Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch

Bezugnehmend auf die vorangehenden Ausführungen (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation) sind Jugendämter neben einem vielseitigen Aufgabenspektrum auch durch eine wachsende Komplexität und Arbeitsverdichtung gekennzeichnet. Sich verändernde managerielle Logiken (vgl. 2.2.4) und hiermit unter Umständen einhergehende Priorisierungen stellen die professionellen Fachkräfte vor neue Herausforderungen und beinhalten Gefahren der De-Professionalisierung. Deutungsmuster der Professionellen, Kooperationsbeziehungen und Partizipation der AdressatInnen werden durch organisationale Rationalitäten beeinflusst. Die Folge können die Einschränkung professioneller Autonomie und die Veränderung professioneller Handlungs- und Entscheidungsspielräume sein (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse). Reflexive Professionalität bedarf jedoch eines organisationalen Rahmens, der es ermöglicht, das partizipatorisch-demokratisch orientierte Professionsverständnis in der konkreten Praxis zu verwirklichen. Wesentliche Eckpfeiler hierfür stellen Handlungs- und Entscheidungsspielräume und eine damit verbundene professionelle Autonomie sowie verlässliche Räume zur Weiterentwicklung, Reflexion und kritischen Auseinandersetzung dar (vgl. 3.2.3 Reflexivität; 3.4 Zusammenfassende Betrachtung).

Vier der dargestellten Aspekte der Organisationskultur können im Rahmen einer Hauptkomponentenanalyse zweiter Ordnung¹⁶⁵ zu einer gemeinsamen Dimension¹⁶⁶ zusammengefasst werden (Tab. 41). Aufbauend auf den sich aus den Kernaspekten eines reflexiven Professionalitätsverständnisses Sozialer Arbeit ergebenden organisationskulturellen Anforderungen lässt sich diese Dimension als „Reflexiv-professionelle Organisationskultur“ bezeichnen.

**Tab. 41: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Reflexiv-professionelle Organisationskultur**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Reflexiv-professionelle Organisationskultur
Enthaltene Dimensionen	Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen (5.3.4.1) AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung (5.3.4.2, 3. Dimension) Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein (5.3.5., 1. Dimension) Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch (5.3.5.1, 2. Dimension)
Beschreibung der Dimension	Innerhalb der Organisation sind Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen erwünscht und es bestehen insgesamt viele Möglichkeiten zur konstruktiven Mitgestaltung. Entscheidungen orientieren sich am Hilfebedarf der AdressatInnen und werden auf der Grundlage sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Argumente getroffen. Innerhalb der Organisation und des Teams besteht eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur. Eine gemeinsame professionelle Grundhaltung und Handlungskompetenz sowie regelmäßiger kollegialer Austausch dienen als Basis zur Bewältigung der komplexen Aufgabe. Zudem herrscht eine wertschätzende und kollegiale Atmosphäre.

Unter 4.1.3.3 (Organisationskultur) wurde herausgearbeitet, dass Organisationskulturen Einfluss auf die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit der MitarbeiterInnen sowie deren Stresserleben haben. Der Werte-Kongruenz zwischen den organisationsinternen Werten und den Werten der MitarbeiterInnen sowie der Verbindung zu deren individuellen Deutungsmustern kommt hinsichtlich der Identifikation mit der Organisation eine besondere Relevanz zu. Vor diesem Hintergrund widmen sich die folgenden Ausführungen den Zusammenhängen zwi-

¹⁶⁵ Die im Rahmen der ersten Hauptkomponentenanalyse extrahierten Dimensionen werden hierzu konfirmatorisch erstellt und fließen dann in die Hauptkomponentenanalyse zweiter Ordnung ein (vgl. Micheel 2003, 411).

¹⁶⁶ Diesbezüglich weist die Reliabilitätsanalyse einen Cronbach's Alpha-Wert von .661 aus – es liegt also eine hohe interne Konsistenz vor.

schen diesen arbeitssituationsbezogenen Aspekten und einer reflexiv-professionellen Organisationskultur¹⁶⁷.

Zunächst zeigt sich, dass die Position der Befragten in signifikantem Zusammenhang zu einer Zustimmung zur reflexiv-professionellen Organisationskultur steht. Die Wahrnehmung und Beurteilung von Organisationskulturen beziehungsweise entsprechenden Teilaspekten wird von individuellen Blickwinkeln geprägt. Der Mittelwertvergleich verdeutlicht, dass die SachgebietsleiterInnen den Aspekten der reflexiv-professionellen Organisationskultur wesentlich stärker zustimmen als alle anderen Beschäftigtengruppen. In der Folge unterscheidet sich das Maß der Übereinstimmung hinsichtlich der Ausprägung der reflexiv-professionellen Organisationskultur – also z.B. der Möglichkeit zur Beteiligung, zur konstruktiven Mitgestaltung und zum kollegialen Austausch – zwischen den Beschäftigten auf Leitungsebene und den Beschäftigten an der Basis der Sozialen Arbeit. Hierfür lassen sich zwei Erklärungsansätze ableiten: Zum einen kommen den Beschäftigten auf Leitungsebene im Rahmen ihrer Führungsfunktion (vgl. 2.2.1 Rechtliche Vorgaben zu Aufbau und Struktur des Jugendamtes) maßgeblich Strukturierungs- und Steuerungsaufgaben zu (vgl. Merchel 2012a, 71 f.). Die Realisierung dieser Aufgaben liegt in ihrer Verantwortung und beinhaltet (in der Regel) Prozess- und Gestaltungsverantwortung (vgl. Merchel 2012b, 54 ff.). Zum anderen *„sollte man sich nicht der Illusion hingeben, dass mit den Mitteln der formalen Strukturbildung und der Definition von Handlungsprogrammen eine Organisation wie der ASD intentional und zielgenau gesteuert werden könnte“* (ebd., 64). Vielmehr kann die Ausgestaltung organisationskultureller Aspekte nur begrenzt beeinflusst werden, weswegen gerade in den verschiedenen Hierarchiestufen unterschiedliche Wahrnehmungen und Interpretationen dieser organisationskulturellen Aspekte entstehen können.

¹⁶⁷ Die statistischen Auswertungsverfahren zeigen ebenso signifikante Zusammenhänge zum Studienabschluss der Befragten sowie der Dimension „Modellfunktion der BerufsrollenvertreterInnen“ (5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld). Hier zeigt sich bei den AbsolventInnen eines Masterstudienganges die höchste und bei den AbsolventInnen der „anderen Studiengänge“ die geringste Zustimmung zur reflexiv-professionellen Organisationskultur. Weiter stimmen diejenigen, die der Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen eine stärkere Bedeutung beimessen, ebenfalls stärker zu. Dies kann – besonders unter Bezugnahme auf die Ausführungen unter 5.2.4.2 – auf eine stärkere Sensibilisierung für diese Aspekte – besonders durch die benannten BerufsrollenvertreterInnen – zurückzuführen sein. Eine vertiefende Betrachtung dieser Aspekte ist für die weitere Ausarbeitung jedoch nicht relevant.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit der Professionellen (5.2.5.4) liegt ein großer und höchst signifikanter Zusammenhang zur Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit in der Arbeit und der organisationalen Unterstützung vor. Ausgeprägte Beteiligungsmöglichkeiten, adressatInnenorientierte und fachliche fundierte Entscheidungsprozesse, kollegialer Austausch, eine Fehler- und Feedbackkultur sowie die Bezugnahme auf eine gemeinsame Handlungskompetenz tragen vor diesem Hintergrund erheblich zur Zufriedenheit bei. Die regressionsanalytischen Berechnungen zeigen, dass die Dimension „Reflexiv-professionelle Organisationskultur“ 28,7 % der Varianz der Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit und der organisationalen Unterstützung erklärt. Weiter bilden sich höchst signifikante Zusammenhänge in Bezug auf die Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“ (5.2.5.5) und das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen (5.2.5.6) dahingehend ab, dass die Zustimmung zur Dimension „Reflexiv-professionelle Organisationskultur“ in enger Verbindung zu einer hohen Zustimmung zu den beiden benannten Aspekten steht. Zudem bestätigt sich, dass die *„Kultur einer Organisation [...] das Ausmaß des Stress bei den Mitarbeitern“* (Neubauer 2003, 96) beeinflusst: Eine geringe Zustimmung zum Vorliegen einer reflexiv-professionellen Organisationskultur steht in Verbindung zu häufiger Frustration, Problemen, in der Freizeit abzuschalten, Überforderung und Besorgnis (vgl. 5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation, Dimension 2) sowie zu einem verstärkten Auftreten körperlicher Symptome. Schließlich zeigen sich höchst signifikante Zusammenhänge zu beiden Dimensionen der Identifikation und Perspektive der Professionellen (vgl. 5.2.5.3): Eine hohe Zustimmung zur Dimension „Reflexiv-professionelle Organisationskultur“ ist in Verbindung zu einer hohen Identifikation mit diesem Arbeitsfeld und der Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung der Professionellen zu sehen. Im Rahmen der Regressionsanalyse zeigt sich, dass 13,1 % der Varianz hinsichtlich der Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung durch die reflexiv-professionelle Organisationskultur erklärt werden können.

Insgesamt bestätigt sich der Einfluss der Organisationskultur auf die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen, deren Identifikation mit dem und deren Bindung an das Arbeitsfeld (vgl. Neubauer 2003, 98). Zudem wird deutlich, dass im Kontext der Sozialen Arbeit der Ausprägung einer reflexiv-professionellen Organisationskultur eine besondere Bedeutung zukommt.

Bezogen auf die Werte-Kongruenz zwischen Organisation und MitarbeiterInnen (vgl. 4.1.3.3 Organisationskultur) lohnt sich zudem ein Blick auf die individuellen Einstellungen der Professionellen. Hier liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang zu der einstellungsbezogenen Dimension „Autoritär“ dahingehend vor, dass eine geringe Zustimmung zur Dimension „Reflexiv-professionelle Organisationskultur“ mit einer starken Zustimmung zu autoritären Einstellungen in Verbindung steht. Folglich tendieren Personen, die in einem Jugendamt beschäftigt sind, das sich durch geringe Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie geringe Beteiligungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen, eine fehlende konstruktive Feedback- und Fehlerkultur, einen nicht verankerten kollegialen Austausch sowie ein kollegiales Miteinander mit wenig Rückhalt und vermehrter Konkurrenz kennzeichnet, eher dazu, ihr Handeln an hierarchischen Vorgaben auszurichten und neue und verunsichernde Situationen zu vermeiden.¹⁶⁸ Beide anderen Dimensionen der individuellen Einstellungen zeigen keine signifikanten Zusammenhänge zur reflexiv-professionellen Organisationskultur. Die Ergebnisse von Mohr und Ziegler (2012a) verweisen darauf, dass *„das Organisationskulturen zugrunde liegende Wertefundament an die Mitarbeitenden weitergegeben wird und vermutlich handlungspraktisch wirksam ist“* (ebd., 29). Vor diesem Hintergrund bedarf es eines vertiefenden Blickes auf den Zusammenhang zwischen den Handlungs- und Entscheidungsspielräumen der Professionellen (vgl. 5.3.4.2) und deren individuellen Einstellungen (5.3.3.2). Hier zeigt sich zwischen der Dimension „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung“ und der Zustimmung zu den punitiv-disziplinierenden Einstellungen ein höchst signifikanter Zusammenhang: Diejenigen, die verstärkt hierarchisch orientierte Entscheidungsstrukturen erleben, stimmen punitiv-disziplinierenden Einstellungen gegenüber ihren AdressatInnen stärker zu. Weiter liegt ein signifikanter Zusammenhang zur Zustimmung zu autoritären Einstellungen vor, ebenso zwischen der Zustimmung zu autoritären Einstellungen und den Beteiligungsmöglichkeiten der Professionellen (5.3.4.1). Schließlich bildet sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Dimension „AdressatInnenorientierte und fachlich fundierte Entscheidungsfindung“ und wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen ab. Diese Ausführungen verdeutlichen, dass organisationskulturelle As-

¹⁶⁸ Die reflexiv-professionelle Organisationskultur wird mit Blick auf die weiteren Ausführungen hier als unabhängige Variable angenommen.

pekte, wie die Gestaltung von Entscheidungsprozessen und die Beteiligungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation, auch die Begegnung mit den AdressatInnen Sozialer Arbeit beeinflussen. Folglich handelt es sich hierbei um einen wesentlichen *„Faktor, der nicht nur für die Motivation, das Sichwohlfühlen der Mitarbeiter in einer Organisation bedeutsam ist, sondern auch unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Leistungserbringung, das fachliche Handeln hat“* (Merchel 2012b, 47).

5.3.4.5 Hypothesenüberprüfung

Hinsichtlich des in der zweiten Hypothese formulierten Zusammenhangs zwischen der Organisationskultur und den AdressatInnenbildern der Professionellen zeigt sich, dass eine hohe Zustimmung zu den Aspekten der reflexiv-professionellen Organisationskultur in enger Verbindung zu einer hohen Zustimmung dazu, AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation anzusehen (vgl. 5.3.1 AdressatInnenbilder, Dimension 1), steht. Weiter weisen Personen, die einer reflexiv-professionellen Organisationskultur zustimmen auch eine höhere Zustimmung hinsichtlich einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen (vgl. 5.3.2 Zusammenarbeit mit den AdressatInnen) auf. Ein Blick auf die drei enthaltenen Teilaspekte der Beteiligung der MitarbeiterInnen, deren Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie der kollegialen Zusammenarbeit ermöglicht differenzierte Erkenntnisse.

Bezugnehmend auf die erste Dimension der AdressatInnenbilder (5.3.1) „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ existieren höchst signifikante Zusammenhänge zur Beteiligung der MitarbeiterInnen (5.3.4.1) sowie zu deren Handlungs- und Entscheidungsspielräumen (5.3.4.2). Es zeigt sich, dass die Befragten, die ihre Beteiligung innerhalb der Organisation als erwünscht erleben und hierzu auch Möglichkeit erhalten, sowie diejenigen, die eine adressatInnenorientierte und fachlich fundierte Entscheidungsfindung für zutreffend halten, den Aspekten eines entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes verstärkt zustimmen. Darüber hinaus steht auch die kollegiale Zusammenarbeit (5.3.4.3) in Verbindung zum AdressatInnenbild der Professionellen: Personen, die innerhalb ihres Teams und der Organisation eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur erleben sowie ein Gefühl des gegensei-

tigen Rückhalts verspüren, zeigen eine größere Zustimmung zur Dimension des entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes.

Regressionsanalytische Berechnungen verdeutlichen diese Zusammenhänge (Tab. 42). Besonderen Einfluss nehmen die Aspekte der Beteiligung der MitarbeiterInnen und der adressatInnenorientierten fachlich fundierten Entscheidungsfindung.

**Tab. 42: Regressionsanalyse zweite Hypothesenprüfung:
Entwicklungsorientierung**

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,052$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen	,146	,004
Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung	,081	,082
AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung	,124	,017
Entscheidungsspielräume und –verantwortung bei Fachkraft	,083	,067
Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung	,022	,637
Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein	,016	,752
Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch	,032	,500

In Bezug zur Dimension „AdressatInnen mit Verantwortung für ihr Leben“ (5.3.1 AdressatInnenbilder) zeigen sich höchst signifikante Zusammenhänge zu den Dimensionen der Handlungs- und Entscheidungsspielräume (5.3.4.2 Handlungs- und Entscheidungsspielräume). Eine hohe Zustimmung zur Dimension „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsfindung“ steht in Verbindung zu einer geringen Zustimmung dazu, dass AdressatInnen bereit, motiviert und in der Lage sind, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Allerdings zeigt sich auch, dass Personen, die es für zutreffend halten, dass Entscheidungen am Hilfebedarf der AdressatInnen orientiert und auf Basis fachlich fundierter Argumente getroffen werden, eine geringe Zustimmung dazu geben, dass die AdressatInnen bereit und in der Lage sind, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Hierin spiegelt sich ein eher pejoratives AdressatInnenbild wider. Dies wirft die Frage nach Zusammenhängen zwischen einem pejorativen AdressatInnenbild einerseits und einem expertokratischen Selbstkonzept andererseits (vgl. 5.3.5 Hypothese 3: Professionelles Selbstkonzept) auf.

Über die Handlungs- und Entscheidungsspielräume hinaus zeichnet sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortung für ihr Leben“ und den Aspekten der kollegialen Zusammenarbeit ab. Es

zeigt sich, dass eine geringe Zustimmung zur Dimension „Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein“ mit einer starken Zustimmung zur Verantwortungsfähigkeit und -bereitschaft der AdressatInnen in Verbindung steht. Folglich sehen diejenigen, die über keine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur verfügen und innerhalb des Teams wenig Rückhalt und kein gemeinsames Grundverständnis Sozialer Arbeit verspüren, die AdressatInnen verstärkt dazu in der Lage und auch motiviert, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Hinsichtlich der zweiten Dimension der kollegialen Zusammenarbeit, „Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch“, wird deutlich, dass eine Zustimmung hierzu in Verbindung zu einer verstärkten Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen mit Verantwortung für ihr Leben“ steht. Hieraus ergibt sich, dass eine auf kollegialem Austausch und konstruktivem Miteinander basierende kollegiale Zusammenarbeit das Zutrauen in die Verantwortungsfähigkeit der AdressatInnen stärkt. Ebenso führen jedoch ein mangelnder Rückhalt im Team sowie ein wenig konstruktiver Umgang mit Fehlern und Rückschlägen – also ein starkes Angewiesensein auf sich selbst und mangelnde teaminterne Vernetzung – bei den Professionellen (vgl. 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation) dazu, dieses hohe Maß an Eigenverantwortung auch auf die AdressatInnen zu übertragen. Hieran wird deutlich, dass ein organisational verankertes „EinzelkämpferInnen-Dasein“ der Professionellen eine auf Seiten der AdressatInnen eher eigenverantwortungsbasierte Gestaltung von Hilfeprozessen begünstigt. Hierin werden „Tendenzen zur Verantwortlichmachung von AdressatInnen“ (vgl. Mohr & Ziegler 2012b, 279) deutlich. Insgesamt veranschaulichen regressionsanalytische Berechnungen (Tab. 43), dass hinsichtlich der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortung für ihr Leben“ 7,7 % der Varianz durch Aspekte der Organisationskultur erklärt werden können. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Aspekte der hierarchisch geprägten Entscheidungsstrukturen, der adressatInnenorientierten und fachlich fundierten Entscheidungsfindung sowie der kollegialen Zusammenarbeit hinsichtlich des Konkurrenzenerlebens und des kollegialen Austauschs.

**Tab. 43: Regressionsanalyse zweite Hypothesenprüfung:
 Verantwortungsorientierung**

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,077$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: AdressatInnen mit Verantwortung für ihr Leben (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen	,077	,124
Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung	-,156	,001
AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung	-,138	,007
Entscheidungsspielräume und -verantwortung bei Fachkraft	,062	,169
Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung	-,088	,061
Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein	-,063	,201
Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch	,115	,016

Bezüglich der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen (5.3.2) zeigt sich zunächst ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Beteiligung der MitarbeiterInnen (5.3.4.1): Diejenigen, die innerhalb ihrer Organisation verstärkte Möglichkeiten zur Beteiligung erhalten und konstruktive Eigeninitiative als willkommen erleben, zeigen eine stärkere Ausprägung der beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen. Darüber hinaus liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang zu den Handlungs- und Entscheidungsspielräumen der Professionellen (5.3.3.2) dahingehend vor, dass diejenigen, die eine adressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidung innerhalb ihrer Organisation erleben, ebenfalls eine stärkere Zustimmung zu einer starken Beteiligungsorientierung und Wertschätzung in der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen erteilen. Zudem bildet sich ab, dass eine kollegiale Zusammenarbeit (5.3.3.3.), die durch eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur geprägt ist und den MitarbeiterInnen gegenseitigen Rückhalt bietet, ebenfalls in Verbindung zu einer stärkeren Ausprägung einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen steht. Diesbezüglich verdeutlichen die regressionsanalytischen Berechnungen (Tab. 44), dass sich 8,2 % der Varianz hinsichtlich der beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit erklären lassen. Der Aspekt der adressatInnenorientierten fachlich fundierten Entscheidungsfindung nimmt diesbezüglich maßgeblich Einfluss.

Tab. 44: Regressionsanalyse zweite Hypothesenprüfung: Zusammenarbeit

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,082$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: Beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen	,071	,155
Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung	,096	,037
AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung	,214	,000
Entscheidungsspielräume und –verantwortung bei Fachkraft	,097	,031
Eigenständige Entscheidung bei Kindeswohlgefährdung	-,039	,409
Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein	,040	,422
Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch	,041	,389

Insgesamt spiegeln sich in den Befunden Erkenntnisse weiterer organisationspsychologischer Untersuchungen wider. So wird deutlich, dass die Beteiligungsmöglichkeiten (5.3.4.1) der Professionellen in kleineren Sozialen Diensten ausgeprägter sind (vgl. Weinert 2004, 613). Weiter zeigt sich, dass die Beschäftigten der größeren Sozialen Dienste zu einem größeren Teil verstärkte Entscheidungsverantwortung bei der einzelnen Fachkraft (vgl. 5.3.4.2 Handlungs- und Entscheidungsspielräume) sehen. Dies kann auf die meist stärkere Aufgabendifferenzierung in größeren Organisationen und eine damit verbundene Delegation von Verantwortung zurückgeführt werden (vgl. Weinert 2004, 611).

Weiter bestätigen die vorliegenden Ergebnisse die Auswirkungen (vgl. z.B. Neubauer 2003) organisationskultureller Aspekte auf die Arbeitszufriedenheit der Professionellen, deren Selbstwirksamkeitserleben, die Einschätzung, die eigene Vorstellung von „guter Arbeit“ verwirklichen zu können, deren Stress- und Belastungserleben sowie die Identifikation der Fachkräfte und deren Perspektive innerhalb der jeweiligen Einrichtung. Diese Zusammenhänge lassen sich mit verschiedenen theoretischen Modellen untermauern: Unter Bezugnahme auf das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek (1970) stellen hohe Arbeitsanforderungen in Verbindung mit geringen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen sowie begrenzten Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen und nutzen zu können, wesentliche Aspekte psychischer Belastungen dar (vgl. Karasek & Theorell 1990). Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen (Siegrist 1996) greift den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und Gratifikationen auf (vgl. 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit). Gratifikationen beziehen sich in diesem Kontext neben dem Aspekt der finanziellen Anerkennung auch auf soziale Anerkennung und Wertschätzung, kollegiale Zusammenarbeit, berufliche

Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie Beschäftigungssicherheit. Ein asymmetrisches Verhältnis zwischen den Arbeitsanforderungen einerseits und den benannten Gratifikationsaspekten andererseits kann berufliche Gratifikationskrisen auslösen und somit ebenfalls zu psychischer Belastung beitragen (vgl. Siegrist 1996; Aust, Siegrist und Peter 1999, 124 f.). Wie die Handlungsfeldbetrachtung (Kapitel 2) zeigt, ist die Arbeit in den Sozialen Diensten durch komplexe Arbeitsanforderungen gekennzeichnet. Die dargestellten Befunde machen zudem deutlich, dass eine reflexiv-professionelle Organisationskultur, die durch ausgeprägte Beteiligungsmöglichkeiten sowie Handlungs- und Entscheidungsspielräume gekennzeichnet ist, derzeit nicht in allen Sozialen Diensten anzutreffen ist. Es wurde zudem aufgezeigt, dass bei den Beschäftigten an der Basis der Sozialen Dienste eine verstärkte Unzufriedenheit hinsichtlich der Selbstständigkeit in der Arbeit sowie hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Gehalt und den individuellen Aufstiegsmöglichkeiten vorliegt (vgl. 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit). Die herausgearbeiteten Zusammenhänge zwischen einer reflexiv-professionellen Organisationskultur einerseits und der Arbeitszufriedenheit, dem Selbstwirksamkeits- sowie dem Stress- und Belastungserleben der Befragten andererseits verdeutlichen, dass auf Basis der skizzierten Stressmodelle die Notwendigkeit besteht, die Entwicklung einer solchen Organisationskultur anzustreben. Eine solche reflexiv-professionelle Organisationskultur trägt erheblich zu einer verstärkten Arbeitszufriedenheit bei, fördert eine stärkere Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) der Professionellen und wirkt somit De-Professionalisierungstendenzen entgegen.

Mit Blick auf die formulierte Hypothese lässt sich zusammenfassen, dass

- erhöhte Beteiligungsmöglichkeiten der Professionellen und eine grundlegende Offenheit gegenüber ihren Vorschlägen,
- eine ausgeprägte AdressatInnenorientierung und Ausrichtung an fachlichen Argumenten in Entscheidungsprozessen,
- eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt innerhalb des Teams und der Rückbezug auf ein gemeinsames sozialpädagogisches Grundverständnis sowie
- regelmäßiger kollegialer Austausch und eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre

erheblich zu einem ressourcen- und wachstumsorientierten AdressatInnenbild und einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen beitragen. Geringe Beteiligungsmöglichkeiten, hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen sowie mangelnder Rückhalt und Konkurrenz wirken hingegen beeinträchtigend. Zudem wird deutlich, dass hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen in Verbindung zu punitiv-disziplinierenden sowie autoritären Einstellungen stehen und die Orientierung an vorgegebenen Normen, festgelegten Handlungsmustern und hierarchischen Strukturen eine Übertragung auf die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen erfährt.

Diese wesentlichen organisationskulturellen Aspekte lassen sich unter dem Begriff der reflexiv-professionellen Organisationskultur zusammenfassen. Eine solche Organisationskultur ist geprägt durch Zutrauen in die fachliche Kompetenz der Professionellen, ihnen übertragene Verantwortung, Beteiligungsmöglichkeiten sowie Handlungs- und Entscheidungsspielräume, eine im Fallverlauf verankerte AdressatInnenorientierung und Ausrichtung an fachlichen Argumenten sowie einen konstruktiven kollegialen Austausch. Diese Faktoren stellen die Basis für professionelles Handeln dar, das dieses Zutrauen auch den AdressatInnen entgegenbringt, deren Ressourcen und Entwicklungsfähigkeiten anerkennt sowie eine beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit mit diesen gestaltet.

Auf Grundlage dieser Ausführungen kann die Hypothese, dass die Organisationskultur die AdressatInnenbilder sowie die Zusammenarbeit der SozialarbeiterInnen mit den AdressatInnen prägt und sich hierin widerspiegelt, als vorläufig bestätigt angesehen werden.

5.3.5 Hypothese 3: Professionelles Selbstkonzept

Die dritte Hypothese lautet: Der Umgang mit den im Feld der Sozialen Dienste immanenten Machtasymmetrien ist auf Seiten der Professionellen durch den Einsatz von Macht gekennzeichnet. Deren professionelles Selbstkonzept orientiert sich überwiegend an deren ExpertInnen-tum. Hierdurch werden die jeweiligen AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen beeinflusst. Dies wird vor allem bei der Arbeit im Kinderschutzkontext deutlich.

Zur Annäherung an diese Hypothese wird zunächst der Themenkomplex skizziert, welcher auf den Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien fokussiert. Anschließend werden die beiden Themenkomplexe zur fachlichen Positionierung der Fachkräfte sowie zur Reflexion und Begründbarkeit professionellen Handelns dargestellt. Bezugnehmend auf die Ausführungen von Urban (2004) stellen diese drei Aspekte wesentliche Teilelemente des professionellen Selbstkonzeptes dar und werden hinsichtlich der Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes in den Blick genommen (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept). Hierauf aufbauend erfolgt die Hypothesenprüfung. Abschließend erfolgt ein hypothesengeleiteter Exkurs zur Arbeit im Kinderschutzkontext.¹⁶⁹

5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien

Der folgende Themenkomplex (Frage 23) bezieht sich auf das Bewusstsein für und den Umgang mit den in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung vorhandenen Machtasymmetrien sowie dem hiermit verbundenen konkreten Vorgehen (vgl. 4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen). Hierzu beinhaltet das Messinstrument 16 Items. Die Zustimmung der Befragten zu diesen Items ist in der folgenden Häufigkeitsübersicht (Tab. 45) dargestellt. Anhand dieser Tabelle sticht zunächst hervor (graue Hinterlegungen), dass gut 60 % der Befragten es für zumindest eher zutreffend halten, Einfluss auf die Vorstellungen und Wünsche der AdressatInnen zu nehmen. Mehr als zwei Drittel (71,3 %) sehen in komplexen und schwierigen Fallverläufen ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz für eher oder ganz notwendig an. Knapp die Hälfte der Befragten hält in diesen Fallkonstellationen eine verstärkte Vertrauensbildung und ein partnerschaftliches Miteinander für eher (45,0 %) oder absolut (4,8 %) erforderlich. Knapp ein Viertel (24,6 %) hält es für zumindest eher zutreffend, die Entscheidungsgewalt des Jugendamtes als Druckmittel einzusetzen.

¹⁶⁹ Alle Auswertungsübersichten zu den im Rahmen der dritten Hypothesenprüfung dargestellten Themenkomplexen befinden sich im ergänzenden Anhang unter 2.3.5.

Tab. 45: Häufigkeitsübersicht: Umgang mit Machtasymmetrien

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)
Die Fachkräfte in den Sozialen Diensten sind durch ihre Position in der Lage, das Leben der AdressatInnen erheblich zu beeinflussen.	27,5% (125)	52,7% (240)	19,6% (89)	0,2% (1)	100% (455)
Um einen positiven Fallverlauf zu erzielen, versuche ich frühzeitig, Einfluss auf die Vorstellungen und Wünsche der AdressatInnen zu nehmen.(-)	13,9% (63)	47,6% (216)	36,3% (165)	2,2% (10)	100% (454)
Es ist notwendig, dass Fachkräfte der Sozialen Dienste aufgrund ihres Expertenstatus Entscheidungen treffen, auch wenn die AdressatInnen dies nicht wünschen.(-)	14,0% (63)	38,1% (172)	41,9% (189)	6,0% (27)	100% (451)
Im Zweifelsfall setze ich notwendige Maßnahmen auch gegen den Willen der AdressatInnen durch.(-)	27,2% (121)	41,3% (184)	26,7% (119)	4,7% (21)	100% (445)
Ich halte es für wichtig, dass die AdressatInnen von den Fachkräften der Sozialen Dienste über alle Möglichkeiten zum Hilfeverlauf informiert werden.	68,1% (307)	30,8% (139)	1,1% (5)	0% (0)	100% (451)
Ich halte es für wichtig, dass die AdressatInnen von den Fachkräften der Sozialen Dienste über ihre Rechte aufgeklärt werden.	76,4% (349)	21,9% (100)	1,3% (6)	0,4% (2)	100% (457)
Mir ist es wichtig, dass die AdressatInnen unserer Arbeit zu einer eigenen Entscheidungsfindung ermutigt werden.	68,6% (312)	30,5% (139)	0,7% (3)	0,2% (1)	100% (455)
Für die professionelle Gestaltung des Hilfeprozesses halte ich es für wichtig, dass unterschiedliche Meinungen zwischen den AdressatInnen und den Fachkräften offen diskutiert werden.	61,9% (281)	35% (159)	2,6% (12)	0,4% (2)	100% (454)
Für die professionelle Gestaltung des Hilfeprozesses halte ich es für entscheidend, dass die AdressatInnen selbst entscheiden, welche Maßnahme sie erhalten.	6,7% (30)	50,2% (225)	38,8% (174)	4,2% (19)	100% (448)
Aus meiner Sicht kommt es für die professionelle Gestaltung des Hilfeprozesses nicht darauf an, dass die eingeleitete Maßnahme von den AdressatInnen akzeptiert wird, sondern dass es fachlich gesehen die richtige ist.(-)	4,5% (20)	18,7% (84)	60,8% (273)	16,0% (72)	100% (449)
Das Vorgehen der Fachkräfte ist aus meiner Sicht auch bei schwierigen Fallverläufen an den Wünschen und Anliegen der Kinder, Jugendlichen und Familien zu orientieren.	22,7% (102)	63,5% (285)	13,1% (59)	0,7% (3)	100% (449)
In komplexen und schwierigen Fallverläufen halte ich ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz gegenüber den AdressatInnen für erforderlich.(-)	19,5% (87)	51,8% (231)	28,0% (125)	0,7% (3)	100% (446)
In komplexen und schwierigen Fallverläufen ist es besonders relevant, Kontrollanteile zu reduzieren und stattdessen in Vertrauensbildung und partnerschaftliches Miteinander zu investieren.	4,8% (21)	45,0% (197)	44,5% (195)	5,7% (25)	100% (438)
Im Kontakt mit den AdressatInnen gelingt es mir leicht, mögliche negative Konsequenzen im Fallverlauf frühzeitig und offen anzusprechen.	26,5% (119)	65,5% (296)	6,7% (30)	0,9% (4)	100% (449)
Ich halte es für sinnvoll, die Entscheidungsgewalt des Jugendamtes im Fallverlauf als Druckmittel gegenüber den AdressatInnen einzusetzen.(-)	3,4% (15)	21,2% (94)	62,2% (276)	13,3% (59)	100% (444)
In der Zusammenarbeit mit AdressatInnen verschweige ich mögliche negative Entwicklungen im Fallverlauf, um die weitere Zusammenarbeit nicht zu belasten.(-)	2,7% (12)	5,4% (24)	49,8% (223)	42,2% (189)	100% (448)

Ein Großteil der hier enthaltenen Variablen weist eine starke Korrelation zueinander auf. Der Cronbach's Alpha-Wert beträgt für diese Skala .735. Folglich liegt eine starke interne Konsistenz vor. Im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse lassen sich vier Dimensionen identifizieren (Tab. 46):

**Tab. 46: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Umgang mit Machtasymmetrien**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend	Dimension 2: Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert	Dimension 3: AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend	Dimension 4: Informierend-konfrontativ und transparent
Enthaltene Variablen	V_100, V_112, V_101, V_109, V_99, V_107	V_103, V_102, V_104, V_105	V_108, V_110, V_106	V_113, V_111
Beschreibung der Dimension	Trotz des Expertenstatus des Jugendamtes ist es nicht erforderlich, dass die dortigen Fachkräfte Entscheidungen für die AdressatInnen treffen. Für den professionellen Hilfeverlauf ist es wichtig, dass eingeleitete Maßnahmen von den AdressatInnen akzeptiert und notwendige Maßnahmen auch im Zweifelsfall nicht gegen den Willen der AdressatInnen eingesetzt werden. Auch in komplexen und schwierigen Fallverläufen ¹⁷⁰ wird ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz oder das Einsetzen der Entscheidungsgewalt des Jugendamtes als Druckmittel als nicht sinnvoll erachtet. Zudem wird auch nicht mit dem Ziel eines positiven Fallverlaufs versucht, die Vorstellungen und Wünsche der AdressatInnen zu beeinflussen.	Es ist wichtig, die AdressatInnen über ihre Rechte aufzuklären und sie über alle Möglichkeiten im Hilfeverlauf zu informieren. Zudem sollten unterschiedliche Meinungen offen diskutiert und die AdressatInnen zu einer eigenen Entscheidungsfindung ermutigt werden.	Auch in schwierigen und komplexen Fallverläufen ist das Vorgehen der Fachkräfte an den Wünschen der AdressatInnen, also der Kinder, Jugendlichen und ihren Familien zu orientieren. Diese sollten selbst entscheiden, welche Maßnahmen sie erhalten. Zudem ist es in komplexen und schwierigen Fallverläufen besonders relevant, die Kontrollanteile zu reduzieren und stattdessen in Vertrauensbildung und partnerschaftliches Miteinander zu investieren.	Mögliche negative Konsequenzen oder Entwicklungen im Fallverlauf werden nicht verschwiegen, sondern werden vielmehr offen und frühzeitig angesprochen.

¹⁷⁰ Die Bezeichnung „schwierige Fallverläufe“ wurde im Rahmen der Befragung nicht weiter definiert.

Unter Bezugnahme auf die Summenscores der einzelnen Dimensionen ergibt sich hinsichtlich der Zustimmung zur ersten Dimension ein arithmetisches Mittel von 2,63, zur zweiten Dimension ein arithmetisches Mittel von 1,34, zur dritten Dimension ein arithmetisches Mittel von 2,92 und zur vierten Dimension ein arithmetisches Mittel von 1,94. Tabelle 47 zeigt, dass jeweils zwischen 29,5 % und 41,8 % der Befragten eine höhere Zustimmung aufweisen als die benannten arithmetischen Mittel.

Tab. 47: Zustimmung Dimensionen Umgang mit Machtasymmetrien

	Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend	Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert	AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend	Informierend-konfrontativ und transparent
	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)	Prozent (Häufigkeit)
Zustimmung gleich oder geringer als arithmetisches Mittel	69,4% (322)	58,2% (279)	70,5% (327)	68,8% (319)
Zustimmung höher als arithmetisches Mittel	30,6% (142)	41,8% (194)	29,5% (137)	31,3% (145)
Gesamt	100% (464)	100% (464)	100% (464)	100% (464)

Hinsichtlich des Alters der Befragten liegt ein signifikanter Zusammenhang zu einem diskursiven, aufklärenden und ermächtigungsorientierten und ein höchst signifikanter Zusammenhang zu einem adressatInnenorientierten, eigenverantwortungsstärkenden und vertrauensbildenden Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien vor: In den älteren Befragtengruppen ist eine stärkere Zustimmung zu diesen beiden Dimensionen zu erkennen. Zudem steigt mit zunehmender Beschäftigungsdauer die Zustimmung der Befragten zu einem adressatInnenorientierten, eigenverantwortungsstärkenden und vertrauensbildenden Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien.

In Bezug zur Vorbereitung durch das Studium (5.2.4.2) wird deutlich, dass ein adressatInnenorientierter, eigenverantwortungsstärkender und vertrauensbildender Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien in engem Zusammenhang zur Dimension „Studium als gute Basis“ und zur Dimension „Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung“ steht. Weiter liegt ein signifikanter Zusammenhang zwischen der inhaltlich spezifischen und kritischen Auseinandersetzung und einem diskursiven, aufklärenden und ermächtigungsorientierten Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien vor.

Auf organisationaler Ebene zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Größe des Teams (5.2.2 Organisationale Aspekte) und einem nicht-expertokratischen, nicht-kontrollorientierten und nicht-beeinflussenden, einem adressatInnenorientierten, eigenverantwortungsstärkenden und vertrauensbildenden und einem informierend-konfrontativen und transparenten Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien: Mit der Zugehörigkeit zu den größeren Teams nimmt die Zustimmung zu diesen drei Dimensionen ab. Eine starke Zustimmung zur Dimension „AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend“ steht zudem in engem Zusammenhang zur Position der Professionellen (5.2.5.1 Position innerhalb der Sozialen Dienste). Der Mittelwertvergleich zeigt, dass die Beschäftigten mit Leitungsfunktion (sowohl TeamleiterInnen/-koordinatorInnen als auch SachgebietsleiterInnen) dieser Dimension stärker zustimmen.

Hinsichtlich der Organisationskultur bilden sich höchst signifikante Zusammenhänge zwischen den Handlungs- und Entscheidungsspielräumen (5.3.4.2) der Professionellen und dem Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien ab: Sehr signifikante Zusammenhänge liegen zwischen der Dimension „Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen- und -findung“ und einem nicht-expertokratischen, nicht-kontrollorientierten und nicht-beeinflussenden sowie einem informierend-konfrontativen und transparenten Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien vor: Eine starke Zustimmung zu hierarchischen Entscheidungsstrukturen ist in Verbindung zu einer geringen Zustimmung zu diesen beiden Gestaltungsformen hinsichtlich der vorhandenen Machtasymmetrien zu sehen. Zudem besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der hohen Zustimmung zu einer reflexiv-professionellen Organisationskultur (5.3.4.4) einerseits und der hohen Zustimmung zu einem informierend-konfrontativen und transparenten, einem diskursiven, aufklärenden und ermächtigungsorientierten sowie einem adressatInnenorientierten, eigenverantwortungsstärkenden und vertrauensbildenden Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien.

Aufbauend auf der Hauptkomponentenanalyse und den clusteranalytischen Verfahren lassen sich bezüglich des Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien vier Typisierungen in der Stichprobe erkennen (Abb. 28):

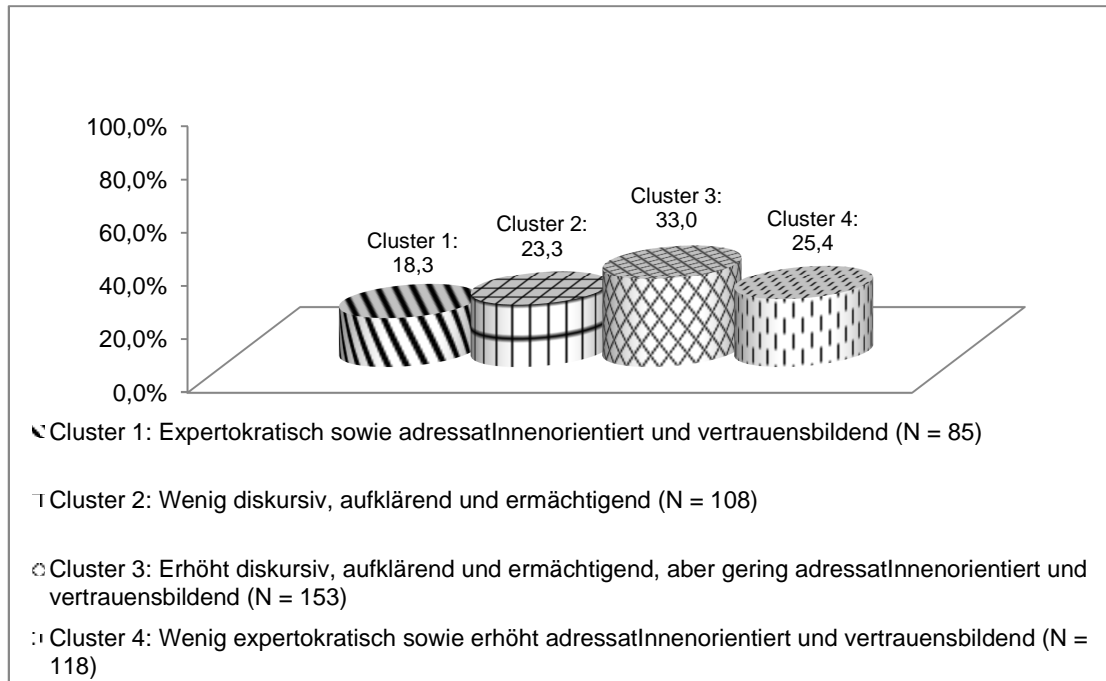


Abb. 28: Cluster: Umgang mit Machtasymmetrien (Angaben in Prozent)

Cluster 1: Expertokratisch sowie adressatInnenorientiert und vertrauensbildend
Dieses Cluster bezieht sich auf 18,3 % der Stichprobe. Dieser Personenkreis hält es für notwendig, dass die MitarbeiterInnen des Jugendamtes auf Basis ihres Expertenstatus Entscheidungen für die AdressatInnen treffen. Für den professionellen Hilfeverlauf ist es zudem weniger relevant, dass eingeleitete Maßnahmen von den AdressatInnen akzeptiert werden. Notwendige Maßnahmen werden im Zweifelsfall auch gegen den Willen der AdressatInnen durchgesetzt. Ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz oder das Einsetzen der Entscheidungsgewalt des Jugendamtes als Druckmittel wird als sinnvoll erachtet. Die Angehörigen dieses Clusters nehmen im Interesse eines positiven Fallverlaufes Einfluss auf die Vorstellungen und Wünsche der AdressatInnen. Dieser Personenkreis hält es gleichzeitig jedoch in schwierigen und komplexen Fallverläufen für wichtig, das Vorgehen eher an den Wünschen der AdressatInnen zu orientieren und diese selbst über geeignete Maßnahmen entscheiden zu lassen. Angestrebt wird zudem, Kontrollanteile zu reduzieren und stattdessen in Vertrauensbildung und partnerschaftliches Miteinander zu investieren.¹⁷¹

¹⁷¹ Auf die skizzierten Widersprüchlichkeiten wird unter 5.3.5.5 Hypothesenüberprüfung) vertiefend eingegangen.

Hinsichtlich der Clusterzusammensetzung zeigt sich, dass gut ein Drittel dieses Clusters (35,3 %) zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt ist (16,3 % dieser Beschäftigtengruppe). 28,2 % der Clusterzugehörigen sind länger als 15 Jahre in den Sozialen Diensten tätig (21,6 % dieser Beschäftigtengruppe). Den kleinsten Anteil nehmen mit 9,4 % diejenigen mit einer Beschäftigtendauer unter einem Jahr (17,4 % dieser Beschäftigtengruppe) ein.

Cluster 2: Wenig diskursiv, aufklärend und ermächtigend

Dieses Cluster beinhaltet 23,3 % der befragten Fachkräfte. Diese Gruppierung hält die Aufklärung der AdressatInnen über ihre Rechte und die Information über alle Möglichkeiten im Hilfeverlauf für eher unwichtig. Auch einer offenen Diskussion unterschiedlicher Meinungen wird eine geringe Bedeutung beigemessen und die Motivation der AdressatInnen zu einer eigenen Entscheidungsfindung ist hier wenig bedeutsam.

38,9 % der Clusterzugehörigen sind zwischen ein und fünf Jahren (22,8 % dieser Beschäftigtengruppe) und 23,1 % zwischen sechs und zehn Jahren (37,9 % dieser Beschäftigtengruppe) in den Sozialen Diensten tätig.

Cluster 3: Erhöht diskursiv, aufklärend und ermächtigend, aber gering adressatInnenorientiert und vertrauensbildend

Dieses Cluster umfasst 33,0 % der Befragten. Dieser Personenkreis hält eine Aufklärung der AdressatInnen über ihre Rechte sowie eine Information über alle Möglichkeiten im Hilfeverlauf für wichtig. Zudem werden die offene Diskussion unterschiedlicher Meinungen und die Motivation der AdressatInnen zu einer eigenen Entscheidungsfindung als bedeutsam eingeschätzt. Gleichzeitig weisen diese Personen jedoch in schwierigen und komplexen Situationen eine eher geringe Orientierung an den Wünschen der AdressatInnen auf und halten es für weniger wichtig, dass diese selbst entscheiden, welche Maßnahmen sie erhalten. Zudem sehen sie eine Reduktion der Kontrollanteile und eine alternative Investition in Vertrauensbildung und partnerschaftliches Miteinander als eher nicht bedeutsam an.

Knapp die Hälfte der Clusterangehörigen (39,1 % dieser Beschäftigtengruppe) ist zwischen ein und fünf Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt. Die zweitgrößte Gruppe stellen mit 16,6 % diejenigen mit einer Beschäftigungsdauer

von unter einem Jahr dar – das sind mit 54,3 % mehr als die Hälfte dieser Beschäftigtengruppe.

Cluster 4: Wenig expertokratisch sowie erhöht adressatInnenorientiert und vertrauensbildend

Dieses Cluster bezieht sich auf 26 % der befragten Fachkräfte. Diese sind der Meinung, dass es trotz des Expertenstatus der Professionellen im Jugendamt nicht notwendig ist, dass die dortigen Fachkräfte Entscheidungen für die AdressatInnen treffen. Sie halten es für den professionellen Hilfeverlauf für wichtig, dass eingeleitete Maßnahmen von den AdressatInnen akzeptiert werden und dass notwendige Maßnahmen eher nicht gegen den Willen der AdressatInnen eingesetzt werden. Ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz oder das Einsetzen der Entscheidungsgewalt des Jugendamtes als Druckmittel halten sie für wenig sinnvoll. Eine Beeinflussung der Vorstellungen und Wünsche der AdressatInnen erfolgt auch nicht im Interesse eines positiven Hilfeverlaufes. Zudem weisen diese Personen in schwierigen und komplexen Fallverläufen eine erhöhte Orientierung an den Wünschen der AdressatInnen auf und es ist ihnen wichtig, dass diese selbst entscheiden, welche Maßnahmen sie erhalten. Eine Reduktion der Kontrollanteile und eine damit verbundene Investition in Vertrauensbildung und partnerschaftliches Miteinander sehen sie außerdem als wichtig an. 34,8 % dieses Clusters stellen Personen, die zwischen ein und fünf Jahren (21,7 % dieser Beschäftigtengruppe) in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, dar. Ein weiteres knappes Drittel (33 %) ist seit mehr als 15 Jahren in den Sozialen Diensten tätig (34,2 % und größter Anteil dieser Beschäftigtengruppe). Den kleinsten Anteil stellen mit 5,2 % diejenigen mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr (13 % und kleinster Anteil dieser Beschäftigtengruppe) dar.

Im Rahmen von Chi²-Unabhängigkeitstests zeigt sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdauer der Befragten und der Zugehörigkeit zu den einzelnen Clustern.¹⁷² Aufbauend auf den Clusterbeschreibungen wird deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer der Anteil derjenigen, die einen wenig expertokratischen sowie erhöht adressatInnenorien-

¹⁷² Hier liegt zudem ein Lamda-Wert von $\lambda = 9,5$ % (Beschäftigungsdauer als unabhängige Variable) vor.

tierten und vertrauensbildenden Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (Cluster 4) aufweisen, kontinuierlich zunimmt. Von denjenigen, die mehr als 15 Jahre in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, ist dies mehr als ein Drittel. Zudem zeigt sich, dass mehr als die Hälfte derjenigen, die weniger als ein Jahr in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, dem Cluster „Erhöht diskursiv, aufklärend und ermächtigend, aber gering adressatInnenorientiert und vertrauensbildend“ angehören.

Im Rahmen von Chi²-Ungleichheitstests zeigt sich zudem ein sehr signifikanter Zusammenhang zu den Studienabschlüssen der Befragten: Jeweils mehr als ein Viertel der Diplom-SozialarbeiterInnen und der Diplom-SozialpädagogInnen ist Cluster 4 zugehörig. Mehr als die Hälfte der AbsolventInnen eines Bachelorstudienganges Soziale Arbeit befindet sich in Cluster 3.¹⁷³

Darüber hinaus liegen höchst signifikante Zusammenhänge zu den Persönlichkeitsmerkmalen (vgl. 5.3.3.1)¹⁷⁴ sowie zu den individuellen Einstellungen (vgl. 5.3.3.2) der Befragten¹⁷⁵ vor. Tabelle 48 zeigt die Zusammensetzung der einzelnen Cluster hinsichtlich dieser beiden Aspekte. Hierbei sticht besonders hervor, dass mehr als drei Viertel des vierten Clusters entweder gering punitiv-disziplinierend (42,4 %) oder ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch (37,3 %) eingestellt sind.

¹⁷³ Im Rahmen von Chi²-Ungleichheitstests zeigen sich zudem signifikante Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit und zum Stress- und Belastungserleben der Professionellen sowie zu deren Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und zur kollegialen Zusammenarbeit.

¹⁷⁴ Hier liegt zudem ein Lamda-Wert von $\lambda = 8,4 \%$ (Persönlichkeitsmerkmale als unabhängige Variable) vor.

¹⁷⁵ Hier liegt zudem ein Lamda-Wert von $\lambda = 2,6 \%$ (individuelle Einstellungen als unabhängige Variable) vor.

Tab. 48: Zusammensetzung Cluster: Umgang mit Machtasymmetrien

		Cluster 1: Expertokratisch und adressatInnenorientiert und vertrauensbildend	Cluster 2: Wenig diskursiv, aufklärend und ermächtigend	Cluster 3: Erhöht diskursiv, aufklärend und ermächtigend, aber gering adressatInnenorientiert und vertrauensbildend	Cluster 4: Wenig expertokratisch sowie erhöht adressatInnenorientiert und vertrauensbildend	Gesamtanteil Stichprobe
Persönlichkeitsmerkmale	Stark neurotizistisch	29,4%	18,5%	18,3%	13,6%	19,2%
	Verstärkt gewissenhaft und verträglich	42,4%	13,0%	30,1%	29,7%	28,2%
	Wenig extravertiert	11,8%	16,7%	24,8%	17,8%	18,8%
	Eher gering gewissenhaft und verträglich	16,5%	51,9%	26,8%	39,0%	33,8%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Individuelle Einstellungen	Gering punitiv-disziplinierend und gering solidarisch	23,5%	31,5%	29,4%	42,4%	32,1%
	Stark punitiv-disziplinierend aber gering autoritär	27,1%	25,9%	22,9%	8,5%	20,7%
	Stark autoritär	29,4%	34,3%	22,9%	11,9%	23,9%
	Ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch	20,0%	8,3%	24,8%	37,3%	23,3%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Insgesamt werden an verschiedenen Stellen Diskrepanzen zu den skizzierten Anforderungen (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung) eines professionellen Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien deutlich – dies vor allem bezüglich der dort benannten Transparenz im Hilfeprozess, der Weitergabe von Druck und den Risiken einer Überhöhung, aber auch Bagatellisierung der vorhandenen Machtanteile. Hierauf wird im Rahmen der Hypothesenprüfung (5.3.5.5) vertiefend eingegangen.

5.3.5.2 Fachliche Positionierung

Die Frage der fachlichen Positionierung (Frage 33) der Professionellen bezieht sich darauf, wie sicher sie ihre fachliche Position gegenüber ihren Vorgesetzten, innerhalb des gesamten Jugendamtes sowie gegenüber skeptischen KollegInnen, aber auch in der interdisziplinären Zusammenarbeit vertreten können. Diese Aspekte sind vor allem mit Blick auf die professionelle Gestaltung des Hilfeprozesses (vgl. Schone 2008, 45) und die Positionierung hinsichtlich sich verändernder Priorisierungen (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse) bedeutsam. Die Zustimmung zu den einzelnen Items ist überwiegend hoch. Zudem korrelieren die Items dieser Skala stark miteinander und es liegt

eine hohe interne Konsistenz (Cronbach's Alpha-Wert: .792) vor. Die Hauptkomponentenanalyse weist eine Dimension aus, die alle vier benannten Items beinhaltet (Tab. 49).

Tab. 49: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Fachliche Positionierung

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen
Enthaltene Variablen	V_200, V_201, V_202, V_203
Beschreibung der Dimension	Meine eigene fachliche Position, fachlich begründete Einzelfallentscheidungen und individuelle und innovative Lösungsansätze kann ich sicher gegenüber Vorgesetzten und skeptischen KollegInnen sowie innerhalb des gesamten Jugendamtes vertreten. Neben VertreterInnen anderer Professionen stelle ich meine eigene Fachlichkeit nicht hinten an.

Aufbauend auf den Summenscores dieser Items ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 1,75. Ein knappes Drittel der Befragten (30,8 %) weist eine stärkere Zustimmung auf als das benannte arithmetische Mittel.

Hinsichtlich der Dimension „Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen“ bilden sich verschiedene Zusammenhänge zu bereits diskutierten Aspekten ab. Aus soziodemographischer Perspektive liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang zum Alter der Befragten vor. Der Mittelwertvergleich zeigt, dass in den älteren Beschäftigtengruppen eine stärkere Zustimmung zu einer sicheren fachlichen Positionierung vorliegt – am geringsten ist diese bei den jüngsten Beschäftigten. Dieser Zusammenhang bildet sich auch hinsichtlich der Beschäftigungsdauer der Befragten ab. Weiter zeigt sich, dass eine starke Zustimmung dazu, das Studium als gute Basis für dieses Handlungsfeld zu bewerten (vgl. 5.2.4.2, Dimension 1), in Verbindung zu einer starken Zustimmung zu einer sicheren fachlichen Positionierung steht. Folglich basiert eine sichere fachliche Positionierungsfähigkeit auf einer guten Vorbereitung durch das Studium und wächst mit der Entwicklung arbeitsfeldspezifischer Routinen.

Auf organisationaler Ebene bildet sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Position der Fachkräfte ab: Diejenigen, die an der Basis der Sozialen Dienste tätig sind, zeigen eine geringere Zustimmung bezüglich der sicheren fachlichen Positionierung als die Beschäftigten auf mittlerer und höherer Leitungsebene. Die Übernahme von Leitungsfunktionen bedarf unbestritten einer großen fachlichen Sicherheit. Allerdings kommt den Fachkräften in den Basisdiensten –

bezugnehmend auf die Ausführungen unter 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) – gerade dadurch, dass sie in Krisensituationen die ersten AnsprechpartnerInnen für die AdressatInnen darstellen und die Prozessverantwortung für den konkreten Hilfeverlauf tragen, eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Funktion zu. Die professionelle Ausgestaltung dieser Aufgaben bedarf ebenfalls einer großen fachlichen Sicherheit, weswegen das Ergebnis, dass gerade die Fachkräfte in den Basisdiensten eine geringere Zustimmung zur sicheren fachlichen Positionierung aufweisen, einen besonderen Betrachtungsbedarf deutlich macht. In Bezug auf die Ausführungen zur Prägung der professionellen Situation (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung; Heiner 2004, 38) bedarf eine professionelle Soziale Arbeit einer ausgeprägten Klarheit und Sicherheit hinsichtlich der eigenen Berufsrolle – sowohl innerhalb der jeweils eigenen Organisation als auch in der Kooperation mit anderen Organisationen und Professionen (vgl. 2.5.1 Kooperationsformen und KooperationspartnerInnen). Einer solchen Klarheit kommt für die Entwicklung des professionellen Selbstkonzeptes eine bedeutende Rolle zu. Die Ausführungen zeigen jedoch, dass eine solche Klarheit nicht bei allen Fachkräften gegeben ist. Eine unsichere fachliche Positionierung deutet auf Verunsicherungen im professionellen Selbstkonzept hin. Zudem geht mit einer solchen eigenen fachlichen Unsicherheit die Gefahr einher, sich anderen Maximen und Prioritäten (wie z.B. der Ökonomisierung, der Verrechtlichung oder auch einem erhöhten Normalisierungsdruck) unterzuordnen (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung; vertiefend Albert 2006). Hier stellt sich mit Blick auf die skizzierten komplexen Anforderungen innerhalb der Sozialen Dienste die Frage, wie eine stärkere fachliche Sicherheit – als Basis für eine professionelle Soziale Arbeit – gerade in den benannten Basisdiensten erreicht werden kann.

Höchst signifikante Zusammenhänge liegen zudem zwischen der fachlichen Positionierung und dem Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen (vgl. 5.2.5.6) sowie dem häufigen Erleben von Frustration, Abschaltproblemen sowie Überforderung und Besorgnis (vgl. 5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation, Dimension 2) vor. Ein hohes Selbstwirksamkeitserleben und ein seltenes Auftreten dieser Belastungsmomente ist dabei in Verbindung zu einer ausgeprägten sicheren fachlichen Positionierung zu sehen. Bezieht sich das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen eher auf die Zuversicht, Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen so-

wie in emotional belastenden Momenten erfolgreich bewältigen zu können, so fokussiert die fachliche Positionierung eher auf die intra- und interorganisationale Kooperation und hiermit verbundene Anforderungen, sich zu positionieren. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass ein Zutrauen in die professionelle Interaktionsgestaltung mit den AdressatInnen und hierauf aufbauende Hilfeprozesse in Verbindung zu einer erfolgreichen Rückkopplung der jeweiligen Unterstützungsbedarfe in die eigene Organisation und der Verwirklichung dieser zu sehen ist. Schlussfolgernd erschweren Unsicherheiten in einem dieser beiden Bereiche das professionelle Handeln. „*Der Souveränität und letztlich dem Rückgrat von Sozialarbeitern*“ (Schone 2008, 45) kommt für die Umsetzung professioneller Sozialer Arbeit folglich eine besondere Bedeutung zu.

Weiter bilden sich höchst signifikante Zusammenhänge zu allen vier Persönlichkeitsdimensionen (vgl. 5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale) ab. Hierbei steht eine starke Zustimmung zur Extraversion in Verbindung mit einer starken Zustimmung zu einer sicheren fachlichen Positionierung. Eine starke Zustimmung zur Dimension „Neurotizismus“ hingegen steht in Verbindung zu einer geringen Zustimmung zur fachlich sicheren Positionierung. Folglich gelingt denjenigen, die aus sich herausgehen können, die kommunikativ und kontaktfreudig sind, die fachliche Positionierung leichter als z.B. denjenigen, die durch eine große Unsicherheit und Besorgnis geprägt und eher ängstlich sind. Untermauert¹⁷⁶ wird dieses Ergebnis durch einen Blick auf die individuellen Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) der Professionellen: Eine starke Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden sowie zu autoritären Einstellungen steht mit einer geringen Zustimmung zur Dimension „Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen“ in Verbindung. Autoritäre Einstellungen basieren vor allem auf eigener Verunsicherung und Überforderung (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung) und sind folglich in Zusammenhang zur neurotizistischen Persönlichkeitsdimension zu sehen. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass diese Unsicherheiten auch in der fachlichen Positionierung deutlich werden. Stereotypes Denken wird hierdurch begünstigt. Die mit punitiv-disziplinierenden Einstellungen einhergehende Forderung nach Anpassung und

¹⁷⁶ Gemäß den Ausführungen unter 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen der neurotizistischen Persönlichkeitsdimension und autoritären Einstellungen vor.

Normkonformität basiert demnach offensichtlich weniger auf einer sicheren fachlichen Positionierung der Professionellen. Vielmehr dient die vorhandene ExpertInnenposition als Basis für eine auf punitiv-disziplinierenden Einstellungen basierende Orientierung an Normierungen und Vorgaben. Eine eigene fachliche Sicherheit ist vor diesem Hintergrund wenig bedeutsam. Diesbezüglich ist vor allem ein Blick auf die Reflexion und Begründbarkeit des eigenen Handelns interessant (vgl. 5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit).

Hinsichtlich der Organisationskultur zeigt sich, dass eine starke Zustimmung zu hierarchisch geprägten Entscheidungsstrukturen (vgl. 5.3.4.2 Handlungs- und Entscheidungsspielräume) in Verbindung zu einer geringen Zustimmung zur fachlich sicheren Positionierung steht. Hier schließt sich die These an, dass eine hierarchisch orientierte Entscheidungsfindung die einzelnen Professionellen von einer fachlichen Positionierung entledigt, da die Entscheidungen ohnehin „von höheren Instanzen“ getroffen werden. Weiter zeigt sich, dass eine hohe Zustimmung zu einer reflexiv-professionellen Organisationskultur (vgl. 5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur) mit einer hohen Zustimmung zur fachlich sicheren Positionierung in Verbindung steht. Demzufolge gelingt es denjenigen, die innerhalb der Organisation Beteiligungsmöglichkeiten haben, bei denen Entscheidungen am Bedarf der AdressatInnen orientiert und auf der Grundlage von fachlich fundierten Argumenten getroffen werden, und die darüber hinaus eine kollegial-wertschätzende und konstruktive Zusammenarbeit erleben, eher, eine fachlich sichere Positionierung vorzunehmen. Die Bedeutung einer reflexiv-professionellen Organisationskultur wird hierdurch konsolidiert: Eine solche reflexiv-professionelle Organisationskultur beeinflusst das professionelle Handeln der einzelnen Fachkräfte und fördert deren fachliche Sicherheit und Positionierungsfähigkeit.

Aufbauend auf diesen Zusammenhängen zeigen regressionsanalytische Berechnungen, dass 39,6 % der Varianz hinsichtlich der Dimension „Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen“ durch die aufgeführten Variablen erklärt werden können. Besonders einflussreich sind hierbei das Alter, das Selbstwirksamkeitserleben und die Persönlichkeitsdimension der Ext-

raversion.¹⁷⁷ Zur Förderung der Sicherheit in der eigenen fachlichen Positionierung ist folglich eine Steigerung des Selbstwirksamkeitserlebens der Professionellen anzustreben.

Mit Blick auf den Umgang der Professionellen mit den vorhandenen Machtasymmetrien (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien) zeigen sich höchst signifikante Zusammenhänge zwischen der Zustimmung zur sicheren fachlichen Positionierung und einem diskursiven, aufklärenden und ermächtigungsorientierten, einem adressatInnenorientierten, eigenverantwortungsstärkenden und vertrauensbildenden und einem informierend-konfrontativen und transparenten Umgang mit solchen Machtasymmetrien. Diesbezüglich wird deutlich, dass die Aufklärung der AdressatInnen über ihre Rechte und Möglichkeiten, die Gestaltung eines diskursiven Aushandlungsprozesses sowie die Motivation der AdressatInnen zu einer eigenständigen Entscheidungsfindung einer fachlichen Sicherheit der Professionellen bedürfen. Erst die eigene fachliche Sicherheit ermöglicht es, in einen Dialog mit den AdressatInnen einzutreten, diese transparent und umfassend zu informieren und hierbei von einer Manipulation ihrer Wünsche und Vorstellungen abzusehen.

5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit

Auf Grundlage der Ausführungen unter 3.2.3 Reflexivität) kommen der Reflexivität der Professionellen und der Begründbarkeit des eigenen Handelns in der Sozialen Arbeit tragende Rollen zu. Die zu diesem Themenkomplex formulierten Items (Frage 21) weisen eine überwiegend hohe Zustimmung auf. Die Hauptkomponentenanalyse extrahiert eine Dimension, in der all diese Variablen enthalten sind (Tab. 50).

¹⁷⁷ Darüber hinaus zeigt sich, dass die Zustimmung zur fachlich sicheren Positionierung in engem Zusammenhang zur Identifikation mit diesem Handlungsfeld und zur Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit in der Arbeit sowie der organisationalen Unterstützung steht. Diesbezüglich ist jedoch davon auszugehen, dass die sichere fachliche Positionierung diese beiden Aspekte beeinflusst, was auch durch regressionsanalytische Berechnungen bestätigt wird.

**Tab. 50: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
 Reflexion und Begründbarkeit**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung
Enthaltene Variablen	V_91, V_92, V_93, V_94
Beschreibung der Dimension	Eine kontinuierliche Weiterentwicklung stellt einen wesentlichen Bestandteil professioneller Sozialer Arbeit dar. Es ist zudem notwendig, das eigene Handeln fachlich begründen und ungünstige Fallverläufe miteinander besprechen zu können. Regelmäßige Supervision ist darüber hinaus als entscheidende Grundlage professionellen Handelns zu verstehen.

Hinsichtlich der gebildeten Dimension weisen 34,5 % der Befragten eine besonders ausgeprägte Zustimmung auf: Sie stimmen den benannten Aspekten voll und ganz zu. Frauen stimmen zudem signifikant stärker zu als Männer. Zudem steht eine stärkere Zustimmung zur Persönlichkeitsdimension „Offenheit für neue Erfahrungen“ (vgl. 5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale) mit einer stärkeren Zustimmung zur Begründbarkeit des eigenen Handelns, der Reflexion und der kontinuierlichen Weiterentwicklung in Verbindung. Folglich bedürfen diese reflexiven Prozesse, die auf einer konstruktiven Auseinandersetzung basieren und eine Perspektivenerweiterung anstreben (vgl. 3.2.3 Reflexivität), vor allem der Offenheit für Neues und der Toleranz gegenüber anderen Wert- und Normvorstellungen (vgl. 4.1.3.1 Persönlichkeitsforschung). Weiter wird ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen einer starken Zustimmung zu autoritären Einstellungen (5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) und einer geringen Zustimmung zur Dimension der Reflexivität deutlich. Hier bildet sich das bereits skizzierte Unbehagen in neuen und fremden Situationen sowie die Orientierung an festgelegten Verhaltensmustern ab (vgl. 4.1.3.2 Einstellungsforschung). Die starke Orientierung an hierarchischen Strukturen und festgelegten Verhaltensmustern sowie das Streben beziehungsweise die Forderung nach Normkonformität und Anpassung steht offensichtlich in Verbindung damit, die Begründbarkeit und Reflexion des eigenen Handelns für nicht notwendig zu erachten. Hierin wird ein Verständnis von „*Mächtigeren und Mindermächtigeren*“ (Kraus & Krieger 2011, 10) deutlich: Die Mächtigeren können ohne Begründungsnotwendigkeit Entscheidungen treffen. Eine starke Zustimmung zu wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen hingegen zeigt einen höchst signifikanten Zusammenhang zu einer starken Zustimmung zur Dimension „Begründbarkeit, Reflexi-

on und Weiterentwicklung“ und steht einem solchen Verständnis von Machtverteilung und Machtumsetzung offensichtlich entgegen.

Hinsichtlich der Vorbereitung durch das Studium (vgl. 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Einschätzung, das Studium als gute Basis für die konkrete Arbeit erlebt zu haben und sich in der fachlichen Positionierung sicher zu fühlen. Zudem besteht ein höchst signifikanter Zusammenhang dazu, die eigene Identitätsentwicklung als erschwert erfahren zu haben. Ein Erklärungsansatz hierfür ist, dass eine erschwerte Identitätsentwicklung verstärkt reflexive Prozesse und Unterstützungsmechanismen erfordert und folglich das Bewusstsein für diese Aspekte professionellen Handelns gesteigert wird.

Bezugnehmend auf die aktuelle Arbeitssituation der Professionellen bildet sich ein sehr signifikanter Zusammenhang zur bewussten Entscheidung und Identifikation mit diesem Arbeitsfeld (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) ab. Hiermit ist eine Sensibilität für die in diesem Handlungsfeld vorhandenen Risiken verbunden. Deutlich wird, wie notwendig eine kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung der Arbeit der Sozialen Dienste in den Jugendämtern ist, um den Anforderungen des Feldes gerecht zu werden.¹⁷⁸

Weiterhin zeigt sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen einer reflexiv-professionellen Organisationskultur und der Dimension „Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung“. Eine organisationskulturell verankerte Fehler- und Feedbackkultur sowie eine Offenheit für verschiedene Meinungen und Perspektiven werden weitergetragen und fungieren im Sinne einer organisationskulturellen Prägung mit Vorbildfunktion.

Regressionsanalytische Berechnungen ergeben, dass sich 16,7 % der Varianz bezüglich der Dimension „Begründbarkeit, Reflexivität und kontinuierliche Weiterentwicklung“ durch die skizzierten Zusammenhänge erklären lassen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Einschätzung, dass die Identitätsentwicklung in den Sozialen Diensten erschwert ist. Die Sensibilität für einen erschwerten Identitätsentwicklungsprozess trägt folglich zu einem Bewusstsein für die in der Sozialen Arbeit erforderlichen reflexiven Prozesse bei.

¹⁷⁸ Weiter liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang zum Selbstwirksamkeitserleben (5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen) vor. Allerdings ist hierbei das Selbstwirksamkeitserleben als abhängige Variable anzusehen, was auch regressionsanalytische Berechnungen bestätigen.

Bezugnehmend auf den skizzierten Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien) zeichnen sich sehr signifikante Zusammenhänge zu einem diskursiven, aufklärenden sowie einem adressatInnenorientierten, eigenverantwortungsstärkenden und vertrauensbildenden Umgang ab. Hieran wird deutlich, dass der Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien sowohl eine reflexive Rückkopplung als auch eine Perspektivenerweiterung erfordert (vgl. 3.2.3 Reflexivität). Darüber hinaus zeigt sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Dimension „Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen“ (vgl. 5.3.5.2 Fachliche Positionierung): Eine starke Zustimmung zu einer sicheren fachlichen Positionierung steht mit einer starken Zustimmung zur Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierlichen Weiterentwicklung in Verbindung. Welcher dieser beiden Aspekte als unabhängige und welcher als abhängige Größe angesehen werden kann, lässt sich dabei nicht eindeutig klären (vgl. 4.1.5 Messung von sozialen Sachverhalten: Entwicklung des Messinstrumentes) – vielmehr ist von einer gegenseitigen Abhängigkeit und Wechselwirkung auszugehen.

5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept

Mit Blick auf die vorangehenden Ausführungen stellt die Entwicklung eines professionellen Selbstkonzeptes die Basis für eine professionelle Soziale Arbeit dar (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept). Das professionelle Selbstkonzept ist dabei als wesentliches Element im Umgang mit den vorhandenen Spannungsfeldern und Widersprüchlichkeiten (Urban 2004, passim) anzusehen und kann als Indikator für die fachliche Kompetenz der Professionellen verstanden werden (Otto 1991, 195). Geprägt wird das professionelle Selbstkonzept durch individuelle Norm- und Wertvorstellungen sowie Norm- und Regelwerke der Organisation. Darüber hinaus kann es eine Beeinflussung durch ökonomische, finanzielle und wohlfahrtsstaatliche Veränderungen erfahren. Seckinger et al. (2008) verweisen auf Basis ihrer Untersuchungsergebnisse zudem auf eine erschwerte Entwicklung des professionellen Selbstkonzeptes bei Beschäftigten in den Sozialen Diensten der Jugendämter. Die vorliegenden Ergebnisse bezüglich der sicheren fachlichen Positionierungsfähigkeit deuten ebenfalls darauf hin. Urban (2004, 126) beschreibt das Selbstkonzept von Fachkräften

ten im ASD in einer Spannweite zwischen ExpertInnentum und Diskursivität. Hierdurch greift sie zwei wesentliche Merkmale für Professionalität auf: Zum einen den Status einer wissenschaftlichen ExpertIn, womit nach Dewe und Otto (2012a, 205) die Gefahr der Technokratisierung und Szientifizierung einhergeht, und zum anderen die Ausrichtung an einer fallbezogenen Deutungs- und Handlungskompetenz von professionellen PraktikerInnen, die auf Diskursivität und Eigenverantwortung ausgerichtet ist (vgl. 3.2.3 Reflexivität). Urbans Hilfsmodell fungiert im Rahmen dieser Arbeit als Basis für die Betrachtung des Selbstkonzeptes der Professionellen (vgl. 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept). Der Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien, die fachliche Positionierung und die Einschätzungen zur Reflexion und Begründbarkeit des eigenen Handelns stellen hierauf aufbauend wesentliche Betrachtungspunkte dar. Die zuvor separat skizzierten Themenkomplexe (5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien; 5.3.5.2 Fachliche Positionierung; 5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit) zeigen untereinander statistisch signifikante Zusammenhänge (Tab. 51) auf.

Tab. 51: Korrelation Dimensionen Selbstkonzept

	Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4	Dimension 5	Dimension 6
Dimension 1	1	r = .035	r = .303, p < .001	r = .034	r = .055	r = -.001
Dimension 2	r = .035	1	r = .364, p < .001	r = .287, p < .001	r = .248, p < .001	r = .391, p < .001
Dimension 3	r = .303, p < .001	r = .364, p < .001	1	r = .093, p = .049	r = .201, p < .001	r = .143, p = .002
Dimension 4	r = .034	r = .287, p < .001	r = .093, p = .049	1	r = .373, p < .001	r = .155, p = .001
Dimension 5	r = .055	r = .248, p < .001	r = .201, p < .001	r = .373, p < .001	1	r = .235, p < .001
Dimension 6	r = -.001	r = .391, p < .001	r = .143, p = .002	r = .155, p = .001	r = .235, p < .001	1

Legende:
 Dimension 1: Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend
 Dimension 2: Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert
 Dimension 3: AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend
 Dimension 4: Informierend-konfrontativ und transparent
 Dimension 5: Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen
 Dimension 6: Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung

Im Rahmen einer Hauptkomponentenanalyse zweiter Ordnung lassen sich vier dieser sechs Dimensionen zu einer gemeinsamen Dimension zusammenfassen. Bezugnehmend auf die Kernaspekte einer reflexiven Professionalität in der Sozialen Arbeit ist professionelles Handeln vor allem durch die Komplexität von Problemkonstellationen charakterisiert und berührt die sensible Schnittstelle von

Individuum und gesellschaftlichem Wertesystem (vgl. Dewe & Otto 2011; Schöne 2008; 3.2 Reflexive Professionalität). In der einzelfallbezogenen Interaktionsgestaltung geht damit die Sensibilität dafür einher, die Entscheidungsverantwortung in den Händen der AdressatInnen zu belassen beziehungsweise diese zur Verantwortungswahrnehmung zu ermutigen. Als grundlegendes Strukturprinzip professionellen Handelns bedarf es der „Einheit von „Wissensbasis“ und „Fallverstehen“ (Dewe & Otto 2011b, 1137) im Sinne reflexiver „Transformationsprozesse“ sowie deren Relationierung (vgl. 3.2.1 Professionelle Handlungskompetenz). Hierfür ist ein reflexiver „Umgang mit Wissen und Nicht-Wissen“ (Dewe 2009a, 49) sowie eine fall- und kontextspezifische Wissensnutzung erforderlich. Als Basis dient ein partizipatorisch-demokratisch orientiertes Professionsverständnis (vgl. Dewe & Otto 2011a, 1148; Dewe & Otto 2012a, 199f.), in dem der Partizipation der AdressatInnen sowie deren Möglichkeit zur Artikulation von Interessen und Bedürfnissen eine hohe Relevanz zukommt. Hierbei stellen ein reflexiver und bewusster Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung), eine sichere fachliche Positionierung im Sinne einer gekonnten Beruflichkeit sowie eine Reflexion von Handlungsproblemen und Handlungsvollzügen hinsichtlich ihres Rechtfertigungshorizontes (vgl. 3.2.3 Reflexivität) wesentliche Aspekte eines entsprechend reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes dar. Die sich ergebende Dimension bildet genau diese Aspekte ab. Sie wird deshalb als „Reflexiv-professionelles Selbstkonzept“ bezeichnet (Tab. 52).

**Tab. 52: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
Reflexiv-professionelles Selbstkonzept**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Reflexiv-professionelles Selbstkonzept
Enthaltene Dimensionen	Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen (5.3.4.2) Informierend-konfrontativ und transparent (5.3.4.1, Dimension 4) Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung (5.3.5.3) AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend (5.3.4.1, Dimension 3)
Beschreibung der Dimension	Eine fachliche Positionierung sowie fachlich begründete Einzelfallentscheidungen und individuelle und innovative Lösungsansätze erfolgen sowohl innerhalb des Jugendamtes als auch gegenüber VertreterInnen anderer Professionen sicher. In der konkreten Zusammenarbeit werden mögliche negative Konsequenzen oder Entwicklungen im Fallverlauf nicht verschwiegen, sondern offen und frühzeitig angesprochen. Zudem orientiert sich das Vorgehen der Fachkräfte auch in schwierigen und komplexen Fallverläufen an den Wünschen der AdressatInnen. Die Entscheidung, welche Maßnahmen erfolgen, liegt vor allem in der Hand der AdressatInnen. In komplexen und schwierigen Fallverläufen werden die Kontrollanteile reduziert und stattdessen in Vertrauensbildung und partnerschaftliches Miteinander investiert. Für eine professionelle Soziale Arbeit stellen eine kontinuierliche Weiterentwicklung, die fachliche Begründbarkeit des eigenen Handelns, die Reflexion ungünstiger Fallverläufe sowie regelmäßige Supervision die entscheidende Grundlage dar.

Das reflexiv-professionelle Selbstkonzept beinhaltet eine starke Ausprägung der Diskursivität und eine geringe Ausprägung des ExpertInnentums (vgl. Urban 2004; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept).

Die differenzierte Betrachtung zeigt höchst signifikante Zusammenhänge zwischen allen Persönlichkeitsdimensionen (vgl. 5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale) und der Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept: Eine starke Zustimmung zu den Aspekten der Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit, der Extraversion und der Offenheit für neue Erfahrungen ist hierbei in Zusammenhang zu einer starken Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept zu sehen. Die starke Zustimmung zur Persönlichkeitsdimension „Neurotizismus“ hingegen steht in Zusammenhang zu einer geringen Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept. Eigene Ängstlichkeit und Besorgnis führen gemäß der bisherigen Ausführungen zu einer eher unsicheren fachlichen Positionierung, einer geringen Einschätzung der Bedeutung reflexiver Prozesse und der Begründbarkeit des eigenen Handelns und stehen zudem einem offenen und transparenten sowie im Bedarfsfall konfrontativen Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien entgegen. Mit Blick auf die individuellen Einstellungen der Professionellen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) verdeutlicht sich der Einfluss eigener Unsicherheiten dahingehend, dass eine starke

Zustimmung zu autoritären Einstellungen mit einer geringen Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept in Verbindung steht. Autoritäre Einstellungen werden stark durch Unsicherheit und Besorgnis geprägt und bringen eine Orientierung an hierarchischen Strukturen und festgelegten Verhaltensmustern mit sich. Ausgeprägte punitiv-disziplinierende Einstellungen, die eine starke Orientierung an allgemeinen Normvorstellungen beinhalten, stehen ebenfalls in Zusammenhang zu einer geringen Ausprägung des reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes. Das bedeutet, dass autoritäre und punitiv-disziplinierende Einstellungen in Verbindung zu einem expertokratisch orientierten professionellen Selbstkonzept stehen. Im Hinblick auf den skizzierten Wandel professioneller Einstellungen hin zu einer stärkeren Norm- und Ordnungsorientierung und einer Verhärtung Sozialer Arbeit (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit; 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung) wird folglich auch ein eher expertokratisch orientiertes Professionsverständnis deutlich. Eine starke Zustimmung zu wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen hingegen steht in Verbindung zu einem reflexiv-professionell ausgeprägten Selbstkonzept.

Hinsichtlich der Vorbereitung durch das Studium (vgl. 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld) liegen ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Dimension „Studium als gute Basis“ und ein signifikanter Zusammenhang zur Dimension „Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung“ vor. Eine hohe Zustimmung zu diesen beiden Aspekten des individuellen Professionalisierungsprozesses (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) steht in Verbindung mit einer hohen Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept. Eine kritische und selbstreflexionsanregende Ausbildung stellt folglich einen wesentlichen Baustein zum Umgang mit den vorhandenen Widersprüchlichkeiten und Herausforderungen im Feld der Sozialen Dienste sowie für ein reflexiv-professionelles Handeln dar (vgl. Heiner 2004, 3.3.2 Professionalisierungsprozesse; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept). Die vorliegenden Befunde belegen demnach den Einfluss und den Nutzen eines dementsprechend gestalteten Studiums für die spätere Praxis.

Bezugnehmend auf die Arbeitssituation der Befragten besteht ein sehr signifikanter Zusammenhang zur Position der Fachkräfte (vgl. 5.2.5.1 Position inner-

halb der Sozialen Dienste). Im Rahmen von Mittelwertvergleichen wird deutlich, dass die Beschäftigten auf mittlerer und höherer Leitungsebene eine wesentlich stärkere Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept aufweisen als die Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst und/oder in den Sonderdiensten. Die Übernahme von Leitungsfunktionen stellt unbestritten hohe Anforderungen an die dort tätigen Fachkräfte (vgl. vertiefend Merchel et al. 2012). Mit Blick darauf, dass die Professionellen auf operativer Ebene aber die ersten AnsprechpartnerInnen der AdressatInnen darstellen, an vielen Stellen des Hilfeprozesses GatekeeperInnenpositionen einnehmen und für die professionelle Gestaltung des Hilfeprozesses und der Hilfeangebote Sorge tragen (vgl. Schöne 2008, 38 und 45; Kapitel 2) – auch und gerade in Kooperation mit anderen Institutionen – ist eine geringe Zustimmung zu diesen Aspekten bedenklich. In Bezug auf die Ausführungen unter 5.3.5.2 Fachliche Positionierung) zeichnen sich hier die benannten Verunsicherungen im professionellen Selbstkonzept genau dieser Beschäftigtengruppe deutlich ab. Die skizzierte Gefahr der verstärkten Prägung des professionellen Selbstkonzeptes durch z.B. eine Neugewichtung ökonomischer Aspekte oder einen erhöhten Normalisierungsdruck wird vor diesem Hintergrund untermauert. Im Interesse der Professionalisierung Sozialer Arbeit wird hieran der Bedarf einer reflexiven Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Selbstkonzept der Professionellen und einer hiermit einhergehenden Hinterfragung des eigenen Professionalitätsverständnisses besonders sichtbar (vgl. Mohr & Ziegler 2012a, 29). Hinsichtlich der Beschäftigungsdauer der Befragten (vgl. 5.2.5.2 Rahmenbedingungen der Beschäftigung) zeigt sich, dass mit steigender Beschäftigungsdauer eine stärkere Zustimmung zur Dimension „Reflexiv-professionelles Selbstkonzept“ vorliegt. Hierfür lassen sich zwei Erklärungsansätze benennen: Es erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung des professionellen Selbstkonzeptes in der konkreten Berufspraxis und somit eine stärkere Ausprägung reflexiv-professioneller Anteile (vgl. Harmsen 2009; Heiner 2004; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept). Ebenso kann eine geringe Zustimmung zu diesen reflexiv-professionellen Aspekten mit einer dauerhaften Unzufriedenheit einhergehen, die zu einem Verlassen des Arbeitsfeldes führt. Harmsen (2009) und auch Urban (2004) betonen die kontinuierliche Weiterentwicklung des individuellen professionellen Selbstkonzeptes, die vor allem durch ein verlässliches, reflexives professionelles System beeinflusst wird. Die Veran-

kerung reflexiver Prozesse und die kontinuierliche Inanspruchnahme von Supervision können folglich zu einer stärkeren Sensibilisierung für die Notwendigkeit dieser Angebote beitragen, die fachliche Positionierungsfähigkeit fördern, die Handlungsoptionen im Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien erweitern und damit die Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes begünstigen.

Schließlich zeigt sich, dass eine bewusste Entscheidung und hohe Identifikation mit dem jeweiligen Arbeitsfeld (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) sowie ein hohes Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen (vgl. 5.2.5.6) in Verbindung zu einer hohen Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept stehen. Eine intensive Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen innerhalb dieses Arbeitsfeldes und eine hiermit einhergehende Aufgaben- und Rollenklarheit stellen offensichtlich eine wesentliche Basis zur (Weiter-)Entwicklung des professionellen Selbstkonzeptes in der beruflichen Praxis dar. Zudem bestätigen die vorliegenden Ergebnisse die starke Prägung des professionellen Selbstkonzeptes durch die jeweilige Organisationskultur beziehungsweise deren Norm- und Regelwerke (Poller & Weigel 2005; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept): Eine starke Zustimmung zur Dimension „Reflexiv-professionelle Organisationskultur“ (vgl. 5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur) steht in höchst signifikantem Zusammenhang zu einer starken Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept. Folglich spiegelt auch das professionelle Selbstkonzept der Fachkräfte die jeweilige Organisationskultur wider.¹⁷⁹ Regressionsanalytische Berechnungen zeigen (Tab. 53), dass sich 44,7 % der Varianz des reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes durch die skizzierten Aspekte erklären lassen.

¹⁷⁹ Weiter liegen signifikante Zusammenhänge zur Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“ (5.2.5.5), zur Zufriedenheit mit Selbstständigkeit und organisationaler Unterstützung (5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit, Dimension 2), zum Stress- und Belastungserleben und zur gesundheitlichen Situation der Professionellen vor (5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation). Diese Aspekte sind allerdings in Abhängigkeit vom professionellen Selbstkonzept der Fachkräfte zu sehen.

Tab. 53: Regressionsanalyse Reflexiv-professionelles Selbstkonzept

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,447$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: Reflexiv-professionelles Selbstkonzept	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
(Konstante)		,000
Beschäftigungsdauer	-,138	,000
Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld	,001	,976
Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung	-,008	,831
Bewusste Entscheidung und hohe Identifikation	,161	,000
Selbstwirksamkeitserleben	,209	,000
Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit	,163	,000
Extraversion	,205	,000
Offenheit für neue Erfahrungen	,171	,000
Punitiv-disziplinierend	-,196	,000
Autoritär	-,130	,001
Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch	,084	,028
Reflexiv-professionelle Organisationskultur	,136	,001
Position innerhalb der Sozialen Dienste	-,040	,293

Die bewusste Entscheidung für und Identifikation mit diesem Arbeitsfeld, das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen und eine reflexiv-professionelle Organisationskultur stellen demnach wesentliche Anknüpfungspunkte zur (Weiter-)Entwicklung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes dar.

5.3.5.5 Hypothesenüberprüfung

Die Formulierung der dritten Hypothese fokussiert zunächst auf den Umgang mit den im Feld der Sozialen Dienste immanenten Machtasymmetrien. Bezugnehmend auf die machttheoretischen Ausführungen (vgl. 4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen) stellt sich folglich die Frage, welche Aspekte der dort skizzierten drei „Gesichter der Macht“ in den hinsichtlich des Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien gebildeten Clustern (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien) deutlich werden. In Tabelle 54 sind die wesentlichen Aspekte der drei „Gesichter der Macht“ zusammengefasst.

Tab. 54: Kennzeichen Gesichter der Macht

Gesicht der Macht	Erstes Gesicht der Macht	Zweites Gesicht der Macht	Drittes Gesicht der Macht
Kennzeichnend für Machtausübung	Macht als Durchsetzungschance in Verhandlungs-/Entscheidungssituationen (vgl. Bacharach 1962)	Macht in Entscheidungsprozessen durch Unterdrückung beziehungsweise Verhinderung von Alternativen, die nicht im Sinne des Entscheidungsträgers sind (vgl. Bacharach 1962)	Macht durch absichtsgelitetes Verhalten, welches durch Präferenzen der Akteure beeinflusst wird (vgl. Das Wirtschaftslexikon 2011). Machtausübung ist eng verknüpft mit konkurrierenden Interessen (organisational oder individuell) (vgl. Lukes 1974 und 2005)
Fokus der Machtausübung	Konkrete Entscheidungsprozesse und daraus resultierende Handlungen (actions) (vgl. von Bernstorff 2013) ➤ Durchsetzungsmacht	Nicht-Entscheidungen und Inaktivitäten: Nicht-Handlungen (non-actions), die nach Bacharach und Baratz bewussten Entscheidungen folgen (vgl. Bacharach 1962) ➤ Verhinderungsmacht	Aufspüren objektiver Interessen: Zustimmung beziehungsweise Entscheidungen auf Grundlage der durch die Machthaber dargestellten Optionen (vgl. Lukes 1974 und 2005) ➤ Kommunikativ-manipulative Macht
Form der Machtausübung	Offene Machtausübung (vgl. von Bernstorff 2013)	Massive Beeinflussung durch offene oder verdeckte Konflikte, scheinbarer Konsens (vgl. Bacharach 1962)	Manipulation der Wünsche, Interessen oder gar Weltanschauungen von Personen (vgl. Lukes 1974 und 2005). Mangels Aufklärung und Transparenz sind die möglichen Alternativen nicht bekannt. (vgl. Lukes 1974 und 2005)
Folge der Machtausübung	Person A bringt Person B dazu, etwas zu tun, was sie sonst nicht getan hätte (vgl. von Bernstorff 2013)	Person A verhindert, dass Person B tut, was sie eigentlich tun wollte (vgl. Bacharach 1962)	Person A beeinflusst die Wünsche von Person B, weswegen Person B tut, was Person A möchte/für richtig hält (vgl. Lukes 1974 und 2005)
Voraussetzung	Konflikt in konkretem Entscheidungsprozess	Aktueller Konflikt in konkretem Entscheidungsprozess notwendig (vgl. von Bernstorff 2013)	Unabhängig von Konflikt (vgl. von Bernstorff 2013, 6) – Durch gezielte Beeinflussung werden Konflikte vielmehr verhindert.

In Bezug auf die Clusterbeschreibung zum Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien) lassen sich folgende Verknüpfungen zu den „Gesichtern der Macht“ herausarbeiten:

Cluster 1 ist durch den Einsatz von Macht im Sinne von Durchsetzungsmacht (vgl. Bacharach 1962) gekennzeichnet: Die Professionellen entscheiden auf Basis ihres ExpertInnenwissens. Eingesetzte Maßnahmen werden zudem daran gemessen, ob sie aus fachlicher Sicht die richtigen sind – nicht, ob sie von den

AdressatInnen akzeptiert werden. Darüber hinaus wird hier auch Macht im Sinne von Verhinderungsmacht deutlich (vgl. Bacharach 1962): Die Entscheidungsgewalt des Jugendamtes wird als Druckmittel eingesetzt. Eine Verstärkung der Kontrollanteile wird befürwortet. Folglich wird im Bedarfsfall eine Verhinderung dessen angestrebt, was die AdressatInnen eigentlich wollen. Zudem werden die Entscheidungsprozesse der AdressatInnen durch eine Beeinflussung ihrer Wünsche und Vorstellungen geprägt, so dass auch kommunikative und manipulative Macht (vgl. Lukes 1974 und 2005) Anwendung finden. Folglich kommen in diesem Cluster alle drei „Gesichter der Macht“ zum Vorschein. Die gleichzeitige Betonung der AdressatInnenorientierung und eines partnerschaftlichen Miteinanders deutet zudem auf die von Urban (2004) beschriebenen Schwierigkeiten hin, sowohl der Hilfe- als auch der Kontrollfunktion in gleicher Weise gerecht zu werden (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). Auch eine geringe Sensibilität für die verschiedenen „Gesichter der Macht“ und einer hiermit verbundenen nicht reflexiv-professionellen Machtausübung kommen hierin zum Ausdruck.

Hinsichtlich des zweiten Clusters zeigt sich, dass eine offene Aufklärung der AdressatInnen über ihrer Rechte sowie die verschiedenen Optionen im Hilfeverlauf als eher nachrangig angesehen werden. Ebenso wird der offenen Diskussion verschiedener Positionen und Meinungen eine geringe Bedeutung beigemessen und eine eigene Entscheidungsfindung der AdressatInnen nicht angestrebt. Hierin zeichnen sich vor allem der Einsatz von Verhinderungsmacht (vgl. Bacharach 1962) sowie der Einsatz kommunikativer Macht (vgl. Lukes 1974; 2005) ab. Folglich werden auch in diesem Cluster das zweite und dritte „Gesicht der Macht“ deutlich. Da das Vorhandensein des dritten Gesichtes laut von Bernstorff (2013) immer beide anderen Gesichter einschließt, ist davon auszugehen, dass auch in dieser Gruppe alle drei „Gesichter der Macht“ zum Ausdruck kommen (vgl. 4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen).

Cluster 3 kennzeichnet sich durch eine Aufklärung der AdressatInnen über ihre Rechte und Möglichkeiten im Hilfeverlauf, die Diskussion verschiedener Meinungen und die Motivation der AdressatInnen zu einer eigenständigen Entscheidungsfindung. Folglich werden eine stärkere Aufklärungsorientierung und Offenheit für verschiedene Meinungen deutlich. Dies spricht dafür, dass das zweite und dritte „Gesicht der Macht“ eher nicht zum Vorschein kommen. Aller-

dings liegt gleichzeitig eine geringe Orientierung an den Wünschen der AdressatInnen vor und die Entscheidung über die geeignete Hilfe wird diesen nicht zugestanden. Zudem wird der Reduktion der Kontrollanteile eine geringe Bedeutung beigemessen. Demzufolge bedeuten die vorhandene Offenheit und Aufklärungsorientierung nicht, dass die Wünsche der AdressatInnen richtungsweisend sind und ein partnerschaftliches Miteinander angestrebt wird. Hierin wird der Einsatz von Durchsetzungsmacht (vgl. Bacharach 1962) deutlich, so dass sich hier das erste „Gesicht der Macht“ abzeichnet.

Für Cluster 4 ist charakteristisch, dass der Akzeptanz der Maßnahmen durch die AdressatInnen eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Entscheidungen im Hilfeverlauf werden eher nicht expertokratisch getroffen, sondern orientieren sich an den Wünschen der AdressatInnen. Eine Beeinflussung eben dieser Wünsche und Vorstellungen erfolgt nicht. Ein verstärktes Auftreten als Kontrollinstanz und der Einsatz der Entscheidungsgewalt als Druckmittel werden zudem als nicht sinnvoll erachtet. Stattdessen werden die Reduktion der Kontrollanteile und damit verbunden eine verstärkte Vertrauensbildung und ein partnerschaftliches Miteinander angestrebt. Hierauf aufbauend werden im Rahmen dieses vierten Clusters (die unter 4.1.3.4 Machttheoretische Grundlagen) skizzierten verschiedenen „Gesichter der Macht“ nicht deutlich. Folglich liegt bei diesem Personenkreis ein sensibler und reflexiv-professioneller Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien vor.

Tabelle 55 verdeutlicht die Ausprägung der einzelnen „Gesichter der Macht“ in den vier Clustern.

**Tab. 55: Zusammenhang Umgang mit Machtasymmetrien
– Gesichter der Macht**

	Erstes Gesicht der Macht	Zweites Gesicht der Macht	Drittes Gesicht der Macht
	Durchset- zungsmacht	Verhinderungs- macht	Kommunikativ- manipulative Macht
<u>Cluster 1:</u> Expertokratisch sowie adressatInnenorien- tiert und vertrauensbildend	✓	✓	✓
<u>Cluster 2:</u> Wenig diskursiv, aufklärend und ermächti- gend	✓	✓	✓
<u>Cluster 3:</u> Erhöht diskursiv, aufklärend und ermächti- gend, aber gering adressatInnenorientiert und vertrauensbildend	✓		
<u>Cluster 4:</u> Wenig expertokratisch sowie erhöht ad- ressatInnenorientiert und vertrauensbil- dend			

Zusammenfassend bedeutet dies, dass bei 41,6 % der Befragten (Cluster 1 und 2) im Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien alle drei „Gesichter der Macht“ deutlich werden. Bei einem weiteren knappen Drittel bildet sich der Einsatz des ersten „Gesichtes der Macht“ ab. Die hier skizzierte Durchsetzungsmacht lässt sich insbesondere vor dem Hintergrund der doppelten Aufgabenstellung (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung) und des hiermit verbundenen Kinderschutzauftrages sehen: 80 % der Clusterzugehörigen sind regelmäßig und weitere 16 % zumindest gelegentlich im Kinderschutzkontext tätig¹⁸⁰. Bei gut einem Viertel der Befragten wird keines der „Gesichter der Macht“ hinsichtlich des Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien deutlich. Zudem bildet Cluster 4 die unter 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) skizzierten Anforderungen an einen professionellen Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien ab (vgl. vertiefend Schone 2008). Bezugnehmend auf die dargestellten Zusammenhänge zur Beschäftigungsdauer der Befragten zeigt sich, dass diejenigen besonders unsicher im Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien sind, die erst seit kurzer Zeit Gelegenheit zur Ausbildung arbeitsfeldspezifischer Routinen, der Reflexion des Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien sowie der Integration der hieraus entstehenden Spannungsfelder in ihr professionelles Selbstkonzept haben (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-

¹⁸⁰ Hierauf wird detailliert unter 5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext) eingegangen.

AdressatInnen-Beziehung; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). In der Folge werden bei diesem Personenkreis alle drei „Gesichter der Macht“ deutlich.

Wie vermutet, bestätigt sich auf Basis der erstellten Cluster und der theoretischen Verknüpfung mit dem entsprechenden Konzept, dass der Umgang mit den im Feld der Sozialen Dienste immanenten Machtasymmetrien durch einen Einsatz aller drei „Gesichter der Macht“ gekennzeichnet ist. Ein Viertel der Befragten bildet allerdings eine Gruppierung (Cluster 4), in der keines der drei „Gesichter der Macht“ deutlich wird. Vor diesem Hintergrund kann dieser Aspekt der Hypothese zumindest teilweise als vorläufig bestätigt angesehen werden.¹⁸¹

Weiter beinhaltet die Hypothese die Annahme, dass das Selbstkonzept der Professionellen überwiegend an deren ExpertInnen-tum orientiert ist. Diesbezüglich wird – basierend auf dem Modell von Urban (2004) – die enge Verbindung zwischen dem Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien und der fachlichen Positionierung der Fachkräfte (5.3.5.2 Fachliche Positionierung) sowie deren Einschätzungen zum Rechtfertigungs- und Begründungsbedarf und zur Reflexivität (5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit) deutlich. Hierauf aufbauend erfolgt die Zusammenfassung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept (5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept). 31,7 % der Befragten zeigen eine ausgeprägte Zustimmung zur Dimension „Reflexiv-professionelles Selbstkonzept“.

Die weiteren Analysen bestätigen, dass ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept eine starke Prägung durch die Persönlichkeit der Professionellen und deren individuelle Norm- und Wertvorstellungen erfährt (vgl. Schone 2008, 33; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept; 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept). Punitiv-disziplinierende und autoritäre Einstellungen stehen hierbei in Zusammenhang zu einer geringen Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes und sprechen somit eher für ein ex-

¹⁸¹ Die Arbeit im Kinderschutzkontext kann immer auch mit der Durchsetzung schützender Maßnahmen gegen den Willen der betroffenen Familien verbunden sein kann (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Die hier formulierten Items fokussierten jedoch nicht auf den Bereich des Kinderschutzes, sondern auf den Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien im Allgemeinen.

pertokratisch orientiertes Selbstkonzept. Hier liegt eine deutliche Übertragung der starken Norm- und Ordnungsorientierungen sowie der Ausrichtung an hierarchischen Strukturen und Vorgaben, die mit punitiv-disziplinierenden und autoritären Einstellungen einhergehen, vor.

Die Hypothese, dass das Selbstkonzept der Professionellen überwiegend an deren ExpertInnen-tum orientiert ist, bestätigt sich folglich nicht. Allerdings wird eine geringere Zustimmung zu dem herausgearbeiteten reflexiv-professionellen Selbstkonzept bei denjenigen deutlich, die eine hohe Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden und autoritären Einstellungen aufweisen. In Bezug auf die Ausführungen unter 5.3.3 Hypothese 1: Persönlichkeitsmerkmale, individuelle Einstellungen, soziodemographische, berufsbiographische und arbeitssituationsbezogene Aspekte) erfahren diese Einstellungen bei den jüngeren Befragten eine stärkere Zustimmung, so dass gerade bei diesem Personenkreis von einem stärker expertokratisch orientierten Selbstkonzept auszugehen ist. Die unter 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) skizzierte zunehmende Verhärtung Sozialer Arbeit auf der Basis eigener sozio-moralischer Haltungen und individueller Deutungsmuster (vgl. Dollinger 2010, 10) spiegelt sich somit auch im Selbstkonzept der Professionellen wider. Die Gestaltung von Interaktions- und Hilfeprozessen wird maßgeblich hierdurch geprägt. Weiter zeigt sich, dass ein an der ExpertInnenmacht orientiertes Vorgehen eher mit einer unsicheren fachlichen Positionierung in Verbindung steht. Ein Erklärungsansatz hierfür stellt die mangelnde Übung in der Gestaltung diskursiver und begründungsrelevanter Prozesse (vor allem mit Blick auf die Beschäftigungsdauer) dar. Weiter machen eigene Ein- beziehungsweise Unterordnungstendenzen in hierarchische Strukturen eine fachlich sichere Positionierung möglicherweise überflüssig: Dies kann zum einen in Form einer Unterordnung auf Grundlage übergeordneter Positionen (Positionsmacht), zum anderen aber auch einer Unterordnung hinsichtlich ausschlaggebender Argumente oder Ressourcen (im Sinne von Machtmitteln, also z.B. Finanzen) deutlich werden (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und organisationale Einflüsse; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit).

Im Rahmen der formulierten Hypothese wird weiter davon ausgegangen, dass das Selbstkonzept der Professionellen deren AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen beeinflusst. Diesbezüglich liegen signifikante Zusammenhänge zwischen den betrachteten Teilaspekten des professionellen Selbstkonzeptes und den AdressatInnenbildern sowie der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen vor.¹⁸² Zudem bestehen höchst signifikante Zusammenhänge zwischen den AdressatInnenbildern und der Zusammenarbeit mit diesen und dem reflexiv-professionellen Selbstkonzept (5.3.5.4). Eine hohe Zustimmung zu dem reflexiv-professionellen Selbstkonzept steht in Verbindung mit einer hohen Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ und zur Dimension der beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit. Der Zusammenhang zur Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft“ ist niedriger, aber ebenfalls statistisch höchst signifikant. Diese Ergebnisse untermauern die Erkenntnisse von Heiner (2004, passim): Fachliche Sicherheit, die Reflexion der eigenen Rolle, eine Sensibilität für die vorhandenen Machtasymmetrien sowie die Begründungsnotwendigkeit des eigenen Handelns stellen wesentliche Grundlagen für ein ressourcenorientiertes AdressatInnenbild und eine ausgeprägte Aushandlungsorientierung dar (vgl. 3.2.2 Wissen und Können von Professionellen in der Sozialen Arbeit).

Regressionsanalytische Berechnungen verdeutlichen (Tab. 56), dass die in diesem Themenkomplex betrachteten Aspekte hinsichtlich der Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“ 16,7 % der Varianz erklären. Besonderen Einfluss nehmen hier zwei Dimensionen aus dem Themenkomplex „Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien“ (5.3.4.1): Nämlich die Dimensionen „Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert“ sowie „AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend“.

¹⁸² Mit Blick auf die Typisierung der Stichprobe hinsichtlich der vorhandenen AdressatInnenbilder (5.3.1) und den Clustern zum Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (5.3.5.1) zeigt der Chi²-Ungleichheitstest einen höchst signifikanten Zusammenhang.

**Tab. 56: Regressionsanalyse dritte Hypothesenprüfung:
Entwicklungsorientierung**

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,167$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
		1,000
Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung	,098	,033
Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend	,101	,018
Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert	,213	,000
AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend	,283	,000
Informierend-konfrontativ und transparent	,087	,042

Mit Blick auf die Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“ lassen sich 19,3 % der Varianz durch die betrachteten Aspekte erklären (Tab. 57). Die Dimension „Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert, nicht-beeinflussend“ (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien) beeinflusst diese Dimension des AdressatInnenbildes besonders stark.

**Tab. 57: Regressionsanalyse dritte Hypothesenprüfung:
Verantwortungsorientierung**

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,193$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
(Konstante)		1,000
Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend	,400	,000
Informierend-konfrontativ und transparent	,124	,004
Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen	,121	,005

Schließlich lassen sich hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen 22,3 % der Varianz durch die betrachteten Aspekte erklären (Tab. 58). Auch hier wirken sich zwei Dimensionen aus dem Themenkomplex „Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien“ (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien) stark aus: Dies sind ebenfalls die Dimensionen „Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert“ sowie „AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend“.

Tab. 58: Regressionsanalyse dritte Hypothesenprüfung: Zusammenarbeit

Modell: korrigiertes $r^2 = 0,223$, signifikant ($p < .001$)		
Abhängige Variable: Beteiligungsorientiert, wertschätzend und respektvoll (Konstante)	Standardisierte Beta-Koeffizienten	Signifikanz
(Konstante)		1,000
Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend	,062	,132
Informierend-konfrontativ und transparent	,026	,541
Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen	,159	,000
Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert	,266	,000
AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend	,241	,000
Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung	,098	,029

Die Hypothese, dass das Selbstkonzept der Professionellen deren AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen beeinflusst, ist folglich als vorläufig bestätigt anzusehen. Ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept steht in deutlichem Zusammenhang zu einem entwicklungsorientierten AdressatInnenbild und einer beteiligungsorientierten Zusammenarbeit.

5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext

Bezugnehmend auf die doppelte Aufgabenstellung innerhalb der Sozialen Dienste (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung) kommt dem AdressatInnenbild der Befragten, der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen und dem zugrunde liegenden Selbstkonzept eine besondere Bedeutung zu. Die Arbeit im Kinderschutzkontext ist als ein zentrales Element Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter zu sehen. Dieser Bereich steht zunehmend im Fokus öffentlicher Betrachtung und die vorangehenden Ausführungen konnten verdeutlichen, dass hier besondere Anforderungen an professionelles Handeln bestehen – gleichzeitig aber auch eine erhöhte Verunsicherung zu verzeichnen ist. Hierauf aufbauend erfolgt ein hypothesengeleiteter Exkurs, in dem die Arbeit im Kinderschutzkontext in Verbindung zu diesen Aspekten betrachtet wird.

Gemäß den vorangehenden Ausführungen (vgl. 2.3.2 Doppelte Aufgabenstellung) wird davon ausgegangen, dass die meisten Fachkräfte in den Sozialen Diensten der Jugendämter – zumindest gelegentlich – mit Fragen des Kinderschutzes und der Kindeswohlgefährdung in Berührung kommen. Diesbezüglich zeigt sich (Filterfrage 24), dass 3,5 % der Befragten nie mit der Wahrnehmung

des Kinderschutzauftrages betraut sind.¹⁸³ 17,4 % der Befragten sind jedoch gelegentlich und die verbleibenden 79,1 % regelmäßig im Kinderschutzkontext tätig. Folglich bestätigt sich die formulierte Annahme, dass ein Großteil der in den Sozialen Diensten beschäftigten Fachkräfte zumindest gelegentlich im Kinderschutzkontext tätig ist. Weiter wird deutlich, dass 71,1 % derjenigen mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr regelmäßig und weitere 26,7 % gelegentlich im Kinderschutzkontext agieren (insgesamt 97,8 %). Hier zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zur Position des DIJuF (2007), das eine qualifizierte Ausübung des Kinderschutzauftrages bei BerufseinsteigerInnen für nicht möglich erachtet (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion). Weiter zeigt sich, dass der Anteil derjenigen, die regelmäßig im Kinderschutzkontext tätig sind, in den ersten drei Beschäftigungszeiträumen kontinuierlich bis auf 90,9 % bei denjenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren in den Sozialen Diensten beschäftigt sind, ansteigt. Ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als zehn Jahren sinkt der Anteil auf 71,2 % beziehungsweise 72,5 %. Deutlich wurde bereits, dass bei den Professionellen mit einer Beschäftigungsdauer von sechs bis zehn Jahren eine vergleichsweise geringe Identifikation mit und Bindung an die Sozialen Dienste (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) sowie eine geringe Arbeitszufriedenheit (vgl. 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit) vorliegt, dass diese über ein vergleichsweise geringes Selbstwirksamkeitserleben (vgl. 5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen) verfügen und besonders stark belastet sind (vgl. 5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation). Gerade diese Fachkräfte sind folglich überwiegend in dem Arbeitskontext angesiedelt, der mit besonderen Belastungen und Herausforderungen verbunden ist.

Bezugnehmend auf allgemeine Rahmenbedingungen professioneller Kinderschutzarbeit (Frage 22) zeigt Tabelle 59, dass 21,5 % der Befragten die gesetzlichen Grundlagen für ausreichend halten. Weitere 57,2 % sehen dies als eher zutreffend an. In Bezug auf die skizzierte kontroverse Diskussion hinsichtlich des Ausreichens der vorhandenen gesetzlichen Regelungen (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion) liegen folglich auch unter den Befragten unterschiedliche Einschätzungen vor. Überwiegend stimmen sie allerdings der Position der Jugendministerkonferenz (2006) zu, dass die vorhandenen Rahmenbedingungen einen

¹⁸³ Hierbei handelt es sich um Fachkräfte aus der Jugendgerichtshilfe (50%), aus anderen Sonderdiensten (38%), um SachgebietsleiterInnen (6 %) und eine Fachkraft ASD (6%).

wirksamen Kinderschutz ermöglichen. Erkennbar wird, dass mit zunehmendem Alter und steigender Beschäftigungsdauer der Anteil derjenigen, welche die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ausreichend halten, steigt. Folglich kommt auch hinsichtlich der Einschätzungen zum Kinderschutzkontext entweder der Entwicklung arbeitsfeldspezifischer Routinen eine besondere Bedeutung zu (vgl. Otto 1991) oder diejenigen, welche die gesetzlichen Rahmenbedingungen für nicht ausreichend halten, verlassen dieses Arbeitsfeld. Zudem stimmen Männer stärker zu als Frauen. Mit Blick auf die Beschäftigungssituation liegt ein signifikanter Zusammenhang zur Vertragssituation dahingehend vor, dass Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag eine geringe Zustimmung zu diesem Aspekt aufweisen. Ein Erklärungsansatz hierfür kann ein verstärkter Wunsch nach gesetzlicher Absicherung auf Grundlage der eigenen vertraglichen Unsicherheiten sein. Zum anderen verfügen vor allem Personen mit einer geringen Beschäftigungsdauer über befristete Arbeitsverträge (vgl. 5.2.5.2 Rahmenbedingungen der Beschäftigung), so dass sich hierdurch auch der zuvor skizzierte Aspekt widerspiegelt. Bezugnehmend auf die Position der Fachkräfte (vgl. 5.2.5.1 Position innerhalb der Sozialen Dienste) zeigt sich, dass Personen in Leitungsfunktion einer ausreichenden gesetzlichen Rahmung stärker zustimmen als die Beschäftigten in den Basisdiensten. Am stärksten ist die Zustimmung bei den SachgebietsleiterInnen, am geringsten bei den Beschäftigten in den Sonderdiensten. Zudem wird deutlich, dass diejenigen, die der Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“ zustimmen, die gesetzliche Rahmung im Kinderschutzkontext eher für ausreichend halten. Hiermit bestätigt sich die herausgearbeitete hohe Relevanz einer gefestigten Aufgaben- und Rollenklarheit (vgl. 5.2.5.5 Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“) für die Ausrichtung dessen, was als „gute Arbeit“ definiert wird.

Tab. 59: Häufigkeitsübersicht: Rahmenbedingungen Kinderschutz

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)	Prozent (Anzahl)
Die gesetzlichen Grundlagen für professionelle Kinderschutzarbeit sind ausreichend.	21,5% (96)	57,2% (255)	20,4% (91)	0,9% (4)	100% (446)
Das Vorgehen in Kinderschutzfällen muss sich stärker an fachlichen Einschätzungen und Beurteilungen als an standardisierten Vorgehensweisen orientieren.	30,0% (134)	54,6% (244)	14,8% (66)	0,7% (3)	100% (447)
Um die Qualität der sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Arbeit zu erhöhen, müssen die Fachkräfte stärker von ihren Vorgesetzten koordiniert und kontrolliert werden.	4,1% (18)	25,8% (114)	63,1% (279)	7,0% (31)	100% (442)

Tabelle 59 zeigt zudem, dass 30 % der Befragten eine stärkere Orientierung an fachlichen Einschätzungen als an standardisierten Vorgehensweisen befürworten. Die dargestellte Tendenz zu einer stärkeren Orientierung an standardisierten Verfahren (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) zeigt sich hier also nur begrenzt. Auch hier besteht ein signifikanter Zusammenhang zur Einschätzung, die eigene Vorstellung von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ verwirklichen zu können. Ein Bewusstsein, dass die eigenen fachlichen Einschätzungen und Beurteilungen im Kinderschutzkontext handlungsleitend sind und als wesentliche Orientierungsgröße fungieren, stärkt offensichtlich die professionellen Verwirklichungsmöglichkeiten, was bezugnehmend auf die Ausführungen unter (vgl. 5.2.5.5 Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“) erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, die Identifikation und die Einrichtungsbindung der Professionellen hat.

4,1 % der Befragten erachten einen stärkeren Kontroll- und Koordinationsbedarf der im Kinderschutz tätigen Fachkräfte durch ihre Vorgesetzten für notwendig (Tab. 59). Ein weiteres Viertel beurteilt dies als eher notwendig. Auch hier liegt ein signifikanter Zusammenhang zur Position der Professionellen vor: Die Beschäftigten in den Basisdiensten stimmen dieser Position stärker zu als die Beschäftigten auf Leitungsebene. Zudem liegen signifikante Zusammenhänge zur Persönlichkeitsdimension „Neurotizismus“ sowie zu den einstellungsbezogenen Dimensionen „Punitiv-disziplinierend“ und „Autoritär“ vor. Hierdurch verdeutlicht sich ein Wandel professioneller Haltungen und einer damit einhergehenden ver-

änderten Position hinsichtlich der professionellen Autonomie der Fachkräfte im Kinderschutzkontext (vgl. 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung)

Im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse lassen sich zwei dieser Variablen zu einer gemeinsamen Dimension zusammenfassen (Tab. 60).

**Tab. 60: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:
 Professioneller Kinderschutz**

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Ausreichende gesetzliche Rahmenbedingungen und überwiegende Orientierung an fachlichen Einschätzungen
Enthaltene Variablen	V_95, V_96
Beschreibung der Dimension	Die gesetzlichen Grundlagen für die Kinderschutzarbeit sind ausreichend. Das konkrete Vorgehen in Kinderschutzfällen muss sich stärker an fachlichen Einschätzungen und Beurteilungen als an standardisierten Vorgehensweisen orientieren.

33,4 % der Befragten weisen eine starke Zustimmung zu dieser Dimension auf. Folglich hält ungefähr ein Drittel die gesetzlichen Grundlagen im Kinderschutzbereich für ausreichend und eine stärkere Orientierung an fachlichen Standards für maßgeblich.

Zwischen der Zustimmung zu dieser Dimension und der Zustimmung zu einer reflexiv-professionellen Organisationskultur liegt ein höchst signifikanter Zusammenhang vor: Organisational verankerte Mitgestaltungsmöglichkeiten, Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur beeinflussen die Einschätzungen zur professionellen Kinderschutzarbeit demnach erheblich.

Weiter zeigt sich ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Dimension des reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes: Eine sichere fachliche Positionierung, ein Bewusstsein für die Reflexion und Begründungsnotwendigkeit des eigenen Handelns und ein professioneller Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien stehen demnach in deutlicher Verbindung dazu, die gesetzlichen Rahmungen im Kinderschutzkontext für ausreichend und die fachlichen Einschätzungen für maßgeblich zu halten.

Ein Zusammenhang zwischen den grundsätzlichen Einschätzungen zur professionellen Kinderschutzarbeit und den AdressatInnenbildern der Befragten bestätigt sich nicht. Allerdings liegt ein sehr signifikanter Zusammenhang zur Zusammenarbeit mit den AdressatInnen vor. Eine starke Zustimmung zur Dimension

der ausreichenden gesetzlichen Rahmung und der Orientierung an fachlichen Einschätzungen im Kinderschutzkontext steht demnach in Verbindung zu einer starken Zustimmung zu einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit. Hierin kommen die vom Gesetzgeber verankerten Handlungsmaxime im Bereich des Kinderschutzes (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion) deutlich zum Ausdruck.

Aufbauend auf den Angaben der Befragten zu ihrer Berührung mit dem Kinderschutzauftrag erfolgt eine vertiefende Auseinandersetzung (Frage 24b) mit der Arbeit in diesem Bereich. Dieser Themenkomplex bezieht nur diejenigen ein, die zumindest gelegentlich (96,5 %) im Kinderschutzkontext tätig sind.

Tabelle 61 zeigt, dass knapp die Hälfte (46,1 %) der Befragten aufgrund der gesellschaftlichen Erwartungen an die Jugendämter den Druck in der Zusammenarbeit mit den Familien im Kinderschutzkontext zumindest eher erhöhen. Weiter gibt gut ein Viertel der Befragten (18,5 %) an, in Kinderschutzfällen zumindest eher Angst vor falschen Entscheidungen zu haben. 18,1 % der Befragten stimmen zudem zumindest eher zu, aus Angst vor möglichen Todesfällen Kinder präventiv in Obhut zu nehmen. Die „*Maxime des geringstmöglichen Eingriffs*“ (Schöne 2008, 48) ist aufgrund eigener Ängste folglich nicht mehr handlungsleitend. Diese drei Variablen weisen höchst signifikante Zusammenhänge vor.

Tab. 61: Häufigkeitsübersicht: Kinderschutz konkret

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
	Anzahl (Prozent)	Anzahl (Prozent)	Anzahl (Prozent)	Anzahl (Prozent)	Anzahl (Prozent)
In der Zusammenarbeit mit anderen Professionen im Kinderschutzkontext bin ich mir meiner Rolle immer sicher.	35,0% (153)	58,4% (255)	6,2% (27)	0,5% (2)	100% (437)
Innerhalb unseres Teams haben wir ein einheitliches Verständnis zum Thema Kindeswohlgefährdung.	26,5% (116)	64,2% (281)	8,9% (39)	0,5% (2)	100% (438)
Die Definition von Kindeswohl ist immer im Einzelfall erforderlich.	41,4% (184)	41,4% (179)	14,4% (62)	1,6% (7)	100% (432)
Unterschiedliche Vorstellungen von Kindeswohl erschweren die Kooperation mit anderen Professionen im Kinderschutzkontext.(-)	30,4% (133)	51,3% (224)	16,9% (74)	1,4% (6)	100% (437)
Der gesellschaftliche Druck auf Jugendämter führt dazu, dass ich den Druck in der Zusammenarbeit mit AdressatInnen in Kinderschutzfällen erhöhe.(-)	12,0% (52)	34,1% (148)	45,9% (199)	8,1% (35)	100% (434)
Aus Angst vor möglichen Todesfällen nehme ich Kinder präventiv in Obhut.(-)	3,0% (13)	15,1% (65)	51,9% (223)	30,0% (129)	100% (430)
Ich habe in Kinderschutzfällen häufig Angst davor, falsche Entscheidungen zu treffen.(-)	5,5% (24)	23,0% (100)	62,5% (272)	9,0% (39)	100% (435)
Ich denke, dass trotz professioneller Kinderschutzarbeit kein vollständiger Schutz von Kindern sichergestellt werden kann.	66,7% (295)	30,8% (136)	2,0% (9)	0,5% (2)	100% (442)

Folglich bestätigt sich die Vermutung (vgl. 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion; 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung; 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung), dass sich im Kontext des Kinderschutzes aufgrund medialer und gesellschaftlicher Forderungen nach einem stärkeren und früheren Eingreifen eine Intensivierung des Machtgefälles in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung entwickelt. Tabelle 62 verdeutlicht höchst signifikante Zusammenhänge zwischen diesen drei Variablen.

Tab. 62: Korrelation Kinderschutz konkret

	Der gesellschaftliche Druck auf Jugendämter führt dazu, dass ich den Druck in der Zusammenarbeit mit AdressatInnen in Kinderschutzfällen erhöhe. (-)	Aus Angst vor möglichen Todesfällen nehme ich Kinder präventiv in Obhut. (-)	Ich habe in Kinderschutzfällen häufig Angst davor, falsche Entscheidungen zu treffen. (-)
Der gesellschaftliche Druck auf Jugendämter führt dazu, dass ich den Druck in der Zusammenarbeit mit AdressatInnen in Kinderschutzfällen erhöhe. (-)	1	$r = .354, p < .001$	$r = .297, p < .001$
Aus Angst vor möglichen Todesfällen nehme ich Kinder präventiv in Obhut. (-)	$r = .354, p < .001$	1	$r = .330, p < .001$
Ich habe in Kinderschutzfällen häufig Angst davor, falsche Entscheidungen zu treffen. (-)	$r = .297, p < .001$	$r = .330, p < .001$	1

Die Angst vor Fehlern führt demnach zu einer stärkeren Kontrollorientierung (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Insbesondere die Tendenz zu präventiven Inobhutnahmen verdeutlicht, dass hiermit eine stärkere Orientierung an der vorhandenen ExpertInnenmacht einhergeht (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Hierdurch wird eine erhebliche Diskrepanz zu den skizzierten Anforderungen professioneller Kinderschutzarbeit deutlich: Eine Überhöhung der Kontrollaktivitäten ist kontraproduktiv (vgl. Schone 2008, passim; 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Zudem entbehren präventive und verfrühte Inobhutnahmen professionellen und rechtsstaatlichen Grundlagen (vgl. Mörsberger 2005; 2.3.2.1 Kinderschutzfunktion; 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Diesen professionellen Handlungsmaximen steht die bei einem Teil der Befragten sichtbar werdende Tendenz zu einer stärkeren Absicherungsmentalität (Meysen 2008; 2.1.3 Strafrechtliche Rahmenbedingungen) entgegen.

Die Hauptkomponentenanalyse extrahiert aus den in diesem Themenkomplex enthaltenen Variablen drei Dimensionen (Tab. 63).

Tab. 63: Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse:

Kinderschutz konkret

Bezeichnung der Dimension	Dimension 1: Professionelle Sicherheit im Kinderschutz	Dimension 2: Teamverständnis und Rollenklarheit	Dimension 3: Einzelfallbezogene Definition, interdisziplinäre Heterogenität und Grenzen des Kinderschutzes
Enthaltene Variablen	V_120, V_119, V_121	V_116, V_115	V_122, V_118, V_117
Beschreibung der Dimension	Auch in Kinderschutzfällen besteht wenig Angst vor falschen Entscheidungen. Der gesellschaftliche Druck führt weder zu Erhöhung des Drucks noch führt die Angst vor Fehlern zu präventiven Inobhutnahmen. In der Folge besteht eine große Sicherheit beim Agieren im Kinderschutzkontext.	Innerhalb unseres Teams besteht ein einheitliches Verständnis zum Thema Kindeswohlgefährdung. Die Zusammenarbeit mit anderen Professionen ist durch ein hohes Maß an Rollenklarheit geprägt.	Die Definition von Kindeswohl ist immer im Einzelfall erforderlich. Die interdisziplinäre Kooperation im Kinderschutzkontext, welche immer auch unterschiedliche Vorstellungen beinhaltet, wirkt sich nicht erschwerend aus. Zudem kann trotz professioneller Kinderschutzarbeit kein vollständiger Schutz von Kindern sichergestellt werden.

Hinsichtlich der Zustimmung zur professionellen Sicherheit im Kinderschutz zeigt sich ein höchst signifikanter Zusammenhang darin, die eigene Identitätsentwicklung im Feld der Sozialen Dienste trotz der vielfältigen Bezugswissenschaften im Rahmen des Studiums nicht als erschwert erlebt zu haben. Das Bewusstsein für eine einzelfallbezogene Definition, für die interdisziplinäre Heterogenität und die Grenzen des Kinderschutzes stehen zudem in statistisch signifikantem Zusammenhang zur Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen. Folglich wird auch hier die Bedeutung der Vorbereitung durch das Studium und ein Transfer dort grundgelegten wissenschaftlichen Wissens deutlich (vgl. 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld).

Mit Blick auf die Persönlichkeit der Professionellen (vgl. 5.3.3.1 Persönlichkeitsmerkmale) und deren individuelle Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) zeigen sich höchst signifikante Zusammenhänge zwischen der Dimension „Professionelle Sicherheit im Kinderschutz“ und der Zustimmung zum Neurotizismus, der Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden sowie zu autoritären Einstellungen. Folglich überträgt sich die vorhandene Unsicherheit und Angst der Professionellen und die damit verbundene Orientierung an hierarchischen Strukturen und festgelegten Verhaltensmustern auch auf die Arbeit im Kinderschutzkontext – ein per se in hohem Maße risikobehafteter und von Unsicherheiten gekennzeichneter Arbeitsbereich (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung). Eigene Unsicherheit kommt vor allem in einer Erhöhung des Drucks in der Zusammen-

arbeit mit den AdressatInnen zum Ausdruck. Hinsichtlich der Dimension „Teamverständnis und Rollenklarheit“ liegt ebenfalls ein höchst signifikanter Zusammenhang zur Zustimmung zum Neurotizismus vor. Hier zeigt sich zudem ein sehr signifikanter Zusammenhang zur Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden Einstellungen: Verstärkt punitiv-disziplinierende Einstellungen stehen in Verbindung zu einer stärkeren Zustimmung zu einem einheitlichen Teamverständnis und einer hohen Rollenklarheit. Ein Erklärungsansatz hierfür ist eine Übertragung der mit punitiv-disziplinierenden Einstellungen verbundenen Normorientierung auf die Definition von Kindeswohl und eine hieran ausgerichtete Rollenklarheit. Bezugnehmend auf die Ausführungen unter 5.3.5.4 Reflexivprofessionelles Selbstkonzept) und 5.3.5.5 Hypothesenüberprüfung) kann hier zudem von einer stärkeren Orientierung an der ExpertInnenmacht der Professionellen ausgegangen werden. Schließlich liegt zwischen der Dimension „Einzelfallbezogene Definition, interdisziplinäre Heterogenität und Grenzen des Kinderschutzes“ und der Zustimmung zu autoritären Einstellungen ein signifikanter Zusammenhang vor. Eine starke Ausprägung autoritärer Einstellungen begünstigt eine geringe Zustimmung zur Notwendigkeit einer einzelfallbezogenen Definition von Kindeswohl, zur Sensibilität für interdisziplinäre Heterogenität und die Grenzen des Kinderschutzes.

Darüber hinaus stehen die Persönlichkeitsdimensionen „Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit“ sowie „Extraversion“ in sehr signifikantem Zusammenhang zur Dimension „Teamverständnis und Rollenklarheit“. Die Fähigkeit, auf andere zuzugehen, ein rücksichtvoller und freundlicher Umgang und eine gewissenhafte Wahrnehmung der eigenen Aufgaben fördern demnach das eigene Rollenbewusstsein und den Austausch innerhalb des Teams sowie mit weiteren Beteiligten im Kinderschutzkontext.

Hinsichtlich der Position der Fachkräfte liegt ein signifikanter Zusammenhang zur Dimension „Einzelfallbezogene Definition, interdisziplinäre Heterogenität und Grenzen des Kinderschutzes“ vor: Die Beschäftigten auf Leitungsebene stimmen dieser Dimension stärker zu.

Weiter weisen alle drei Dimensionen signifikante Zusammenhänge zur Involviertheit der Professionellen in den Kinderschutzkontext auf. Hierbei wird deutlich, dass die regelmäßige Tätigkeit in diesem Bereich eine größere Zustimmung

zu allen drei Dimensionen aufweist: Folglich trägt die Entwicklung von Routinen im Kinderschutzkontext zu einer professionellen Sicherheit in diesem Tätigkeitsbereich, zu einem Teamverständnis, einer Rollenklarheit und einem Bewusstsein über die Notwendigkeit der einzelfallbezogenen Definition von Kindeswohlgefährdung sowie mit diesem Aufgabengebiet einhergehenden Risiken und der interdisziplinären Heterogenität bei. Alle drei Dimensionen stehen in Zusammenhang zur Identifikation der Befragten mit deren Arbeitsfeld (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) sowie zu deren Selbstwirksamkeitserleben (vgl. 5.2.5.6).¹⁸⁴

Darüber hinaus zeigt sich, dass eine hohe Zustimmung zu einer reflexiv-professionellen Organisationskultur (vgl. 5.3.4.4) in Zusammenhang zu einer hohen Zustimmung zu allen drei hier benannten Dimensionen steht. Folglich unterstützt eine reflexiv-professionelle Organisationskultur die Sicherheit im Kinderschutz und einen sensiblen Umgang mit den vorhandenen gesellschaftlichen Erwartungen. Weiter regt sie zu einer teambezogenen Auseinandersetzung mit dem Thema Kinderschutz an und begünstigt die Rollenklarheit der Professionellen. Zudem sensibilisiert sie für eine einzelfallbezogene Definition, die interdisziplinäre Heterogenität in Kinderschutzfällen und die im Kinderschutzkontext vorhandenen Grenzen.

Bezugnehmend auf die AdressatInnenbilder der Professionellen (5.3.1) liegt zwischen der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“ ein höchst signifikanter Zusammenhang zur professionellen Sicherheit im Kinderschutzkontext vor. Eine solche Sicherheit im Kinderschutzkontext berücksichtigt die Selbstbestimmungsrechte der AdressatInnen sowie deren Verantwortungsfähigkeit (vgl. 2.4.2 Machtungleichheiten in der HelferInnen-AdressatInnen-Beziehung). Professionelle Sicherheit im Kinderschutz steht zudem in Verbindung zu einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit. Diesbezüglich zeigt sich, dass auch die beiden anderen Dimensionen „Teamverständnis und Rollenklarheit“ sowie „Einzelfallorientierte Definition, interdisziplinäre Heterogenität und Grenzen des Kinderschut-

¹⁸⁴ Hinsichtlich der Identifikation der Fachkräfte liegen zudem höchst signifikante Zusammenhänge zur ersten sowie zur dritten sowie ein signifikanter Zusammenhang zur zweiten Dimension vor. Bezüglich des Selbstwirksamkeitserlebens liegen zu allen drei Dimensionen höchst signifikante Zusammenhänge vor.

zes“ in Zusammenhang zu einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen stehen.

Hinsichtlich des Selbstkonzeptes der Professionellen werden höchst signifikante Zusammenhänge zu allen drei Dimensionen der konkreten Kinderschutzarbeit sichtbar. Hier wird deutlich, dass eine starke Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept in Verbindung zu einer starken Zustimmung zur Dimension „Professionelle Sicherheit im Kinderschutz“, zur Dimension „Teamverständnis und Rollenklarheit“ sowie zur Dimension „Einzelfallbezogene Definition, interdisziplinäre Heterogenität und Grenzen des Kinderschutzes“ steht. Ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept stellt demnach ein wesentliches Element professioneller Kinderschutzarbeit dar.

Hierauf aufbauend lassen sich abschließend vier Typisierungen in der Stichprobe vornehmen (Abb. 29).

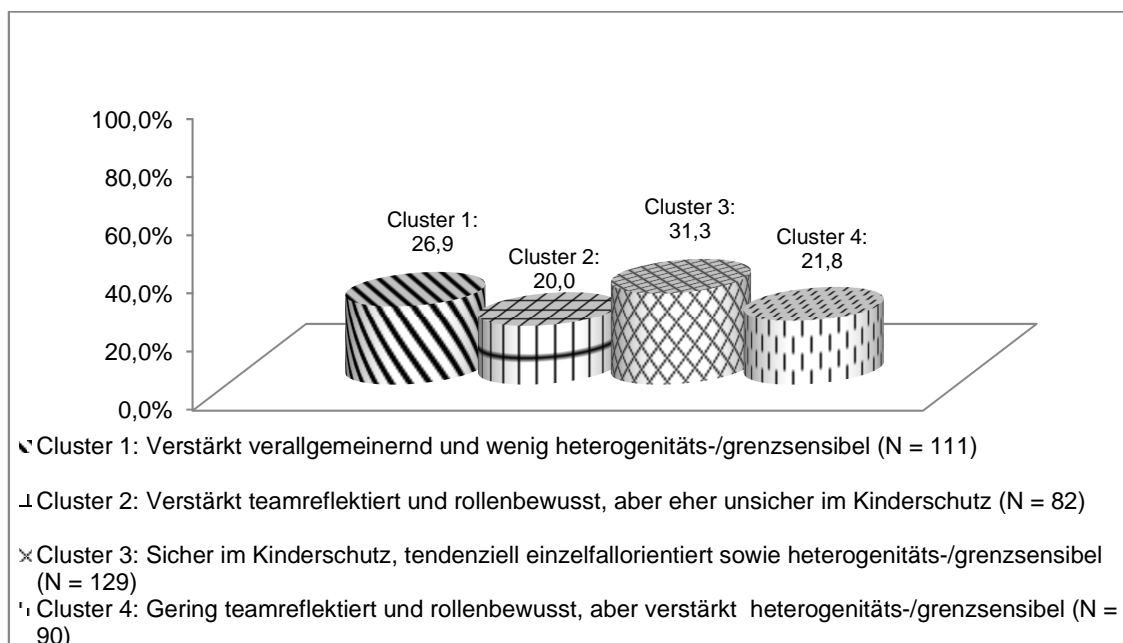


Abb. 29: Cluster: Kinderschutz konkret (Angaben in Prozent)

Cluster 1: Verstärkt verallgemeinernd und wenig heterogenitäts-/grenzsensibel
Dieses Cluster umfasst 26,9 % der Befragten, die den Bedarf einer einzelfallbezogenen Definition von Kinderschutz eher nicht sehen. Zudem erleben sie die interdisziplinäre Heterogenität als ein Erschwernis für die Kooperation im Kin-

derschutzkontext und verfügen über ein geringes Bewusstsein für die Grenzen des Kinderschutzes.

Cluster 2: Verstärkt teamreflektiert und rollenbewusst, aber eher unsicher im Kinderschutz

Dem zweiten Cluster sind 20,0 % der Stichprobe zugehörig, welche innerhalb ihres Teams über ein einheitliches Verständnis von Kindeswohl sowie ein erhöhtes Rollenbewusstsein in der interdisziplinären Kooperation im Kinderschutzkontext verfügen. Allerdings weist diese Gruppe Unsicherheiten in der Arbeit im Kinderschutzkontext auf.

Cluster 3: Sicher im Kinderschutz, tendenziell einzelfallorientiert sowie heterogenitäts-/grenzsensibel

Dieses Cluster bezieht sich auf 31,3 % der Stichprobe, die eine erhöhte Sicherheit im Kinderschutz aufweisen. Gleichzeitig liegt bei diesem Personenkreis ein Bewusstsein für die Notwendigkeit einer einzelfallbezogenen Definition von Kindeswohl sowie über die Grenzen des Kinderschutzes vor. Die interdisziplinäre Heterogenität wird zudem nicht als erschwerend erlebt.

Cluster 4: Gering teamreflektiert und rollenbewusst, aber verstärkt heterogenitäts-/grenzsensibel

Dieses Cluster umfasst 21,8 % der Stichprobe. Innerhalb der Teams dieses Personenkreises liegt kein gemeinsames Verständnis von Kindeswohl vor und das Rollenbewusstsein in der interdisziplinären Kooperation im Kinderschutzkontext ist eher gering. Gleichzeitig liegt jedoch ein erhöhtes Bewusstsein für die Notwendigkeit einer einzelfallbezogenen Definition von Kindeswohl und die Grenzen des Kinderschutzes vor. Interdisziplinäre Heterogenität wird eher nicht als erschwerend erlebt.

Mit Blick auf die Zusammensetzung dieser Cluster wird deutlich, dass Personen, die über Sicherheit im Kinderschutz, Einzelfallorientierung sowie Heterogenitäts- und Grenzsensibilität verfügen, zu einem großen Teil ein wachstums- und entwicklungsorientiertes AdressatInnenbild (vgl. 5.3.1 AdressatInnenbilder) vorweisen. Zudem gehört mehr als ein Drittel dieses Personenkreises den Personengruppen an, die einen wenig expertokratischen sowie erhöht adressatInnenori-

entierten und vertrauensbildenden Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (5.3.5.1) haben¹⁸⁵.

Die Übertragung der in der dritten Hypothese formulierten Annahme, dass das professionelle Selbstkonzept der Befragten in der Arbeit im Kinderschutzkontext zum Ausdruck kommt, bestätigt sich.

Insgesamt werden im Kontext des Kinderschutzes Tendenzen zu „*Verschiebung interventionistischer Überlegungen*“ (Schone 2008, 74) deutlich, die ein stärker kontroll- und eingriffsorientiertes Jugendhilfeverständnis zur Folge haben und die „*mühsam zu haltende Balance zwischen dem sozialpädagogischen Dienstleistungsauftrag und dem Schutzauftrag ins Wanken*“ (ebd.) bringen können. Hier zeigt sich vor allem bei Beschäftigten in den Basisdiensten ein stärkerer Wunsch nach Standardisierung und Kontrolle. Hierin spiegelt sich die im Rahmen der ersten Hypothesenprüfung (vgl. 5.3.3.3) skizzierte Veränderung professioneller Haltungen deutlich wider. Hinsichtlich des Verhältnisses von öffentlicher und privater Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen und des im Rahmen des 14. Kinder- und Jugendberichtes formulierten Bedarfes der Reflexion und Neujustierung dieses Verhältnisses (vgl. BMFSFJ 2013; 1.1 Gegenstandsbereich) untermauern die vorliegenden Erkenntnisse die Notwendigkeit, eine diesbezüglich kritische Auseinandersetzung bei den im Kinderschutzkontext tätigen Fachkräften anzuregen und hierdurch zur Professionalisierung Sozialer Arbeit im Kinderschutzkontext beizutragen. Zudem verdeutlichen die Ergebnisse, bezugnehmend auf die Ausführungen von Urban (2004, 191), dass das professionelle Selbstkonzept erheblich zu einem professionellen Umgang mit den – hier beispielhaft im Kontext des Kinderschutzes skizzierten – vorhandenen Widersprüchlichkeiten und Spannungsfeldern innerhalb der Sozialen Dienste beiträgt (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). Die Herausbildung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes ist folglich als Basis für eine professionellen Handlungskompetenz anzusehen (vgl. Heiner 2004, 25; 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept). Mit Blick auf die Arbeit im Kinderschutzkontext stellt ein solches

¹⁸⁵ Im Rahmen von Chi²-Ungleichheitstests zeigt sich keine signifikante Ungleichverteilung hinsichtlich der AdressatInnenbilder. In Bezug zu dem Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien liegt hingegen eine höchst signifikante Ungleichverteilung vor. Weitere signifikante Ungleichverteilungen zeigt die Übersicht im ergänzenden Anhang (2.4).

reflexiv-professionelles Selbstkonzept eindeutig einen Indikator für fachliche Kompetenz dar (vgl. Otto 1991, 195; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit).

6. Schlussbetrachtungen und Ausblick

In Hinblick auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit, die zugrunde liegenden professionstheoretischen Perspektiven und insbesondere die Befunde des Forschungsprojektes erfolgt nun eine abschließende kritische Betrachtung und Verortung der zentralen Ergebnisse. Hierauf aufbauend werden Anregungen zur Weiterentwicklung der Profession Soziale Arbeit gegeben.

Zunächst werden das methodische Vorgehen reflektiert und weitere Untersuchungsbedarfe aufgezeigt. Ein dezidiertes Fazit schließt sich an.

6.1 Methodenreflexion

Das Erkenntnisziel der vorliegenden Arbeit und der damit verbundenen empirischen Untersuchung bestand darin, wissenschaftlich fundierte Aussagen darüber treffen zu können, ob sich die im Ansatz der reflexiven Professionalität enthaltenen und normativ geprägten Aspekte der AdressatInnenorientierung im Sinne von Ermächtigung und Perspektivenerweiterung auch in den AdressatInnenbildern der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter sowie in der Gestaltung der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen widerspiegeln. Weiter sollte geprüft werden, ob und in welcher Weise diese durch personale aber auch organisationale Aspekte beeinflusst werden beziehungsweise welche Zusammenhänge sich erkennen lassen. Die methodische Herangehensweise (Kapitel 4) wurde an diesem Erkenntnisinteresse ausgerichtet und ein nomothetisch-deduktiver Forschungsansatz gewählt. Um „eine Verallgemeinerung von zu beschreibenden, zu erklärenden oder auch zu prognostizierenden sozialen Sachverhalten“ (Micheel 2010, 69) vornehmen zu können, war eine entsprechend große Stichprobe nötig. Zudem zielte das benannte Erkenntnisinteresse auf eine Momentaufnahme mit explorativem Charakter ab. Das vor diesen Hintergründen gewählte Untersuchungsdesign als Querschnittstudie in Form einer quantitativen Untersuchung mit standardisierten Erhebungsinstrumenten erwies sich zur Überprüfung der im Rahmen der Hypothesenformulierung erarbeiteten Annahmen insgesamt als geeignet und wurde auch dem angestrebten Stichprobenumfang gerecht. Mit 81 % liegt eine sehr hohe Beteiligungsbereitschaft der angefragten rheinischen Jugendämter vor. Hierbei sind Jugendämter aller Gebietskörperschaftsformen vertreten. Zudem haben Fachkräfte in der Altersspan-

ne von unter 25 bis über 60 Jahren an der Befragung teilgenommen. Es wurde eine Rücklauf von 56 % erzielt. Darüber hinaus zeigt sich, dass mit dem Instrument der Online-Befragung geschlechts- und altersbezogen vergleichbare Personenkreise erreicht wurden wie in Untersuchungen mit anderen Erhebungsverfahren. Neben der zufälligen Entnahme der Stichprobenelemente untermauern diese Aspekte die Repräsentativität der Untersuchung (vgl. Micheel 2010, 69 f.; Kromrey 2009, 266f.). Die Felderschließung gestaltete sich insgesamt zeit- und arbeitsintensiv. Hierbei bestätigten sich Erfahrungen aus anderen Untersuchungen in diesem Handlungsfeld: Zum einen wurde die Teilnahme an der Befragung mit dem „*Verweis auf Arbeitsbelastung und eine Vielzahl von Befragungen*“ (Mamier, Pluto, van Santen und Seckinger 2003, 320) abgelehnt. Zum anderen wurde ein großes Interesse deutlich und vielerorts die Stimmigkeit des Forschungsvorhabens mit praxisrelevanten Themen herausgestellt. Vor allem die organisationale Heterogenität und die unterschiedlich gestaltete Ablauforganisation erforderten eine hohe Flexibilität und Offenheit für individuelle Klärungsprozesse und Vereinbarungen. Obgleich sich eine große Teilnahmebereitschaft zeigte, belegen die Erfahrungen, dass es für die öffentliche Jugendhilfe nach wie vor schwierig zu sein scheint, „*systematisch und zuverlässig über sich selbst Auskunft geben zu können*“ (ebd.).

Die formulierten Forschungsfragen fungierten als „Roter Faden“ und die formulierten Hypothesen stellten die wesentliche Bezugsgröße zur theoretischen Ausarbeitung dar. Eine große Herausforderung bestand darin, der hierin enthaltenen Komplexität zu genüge Rechnung zu tragen und sowohl den Anforderungen an inhaltliche Stringenz und Nachvollziehbarkeit sowie einer fokussierten und adressatInnenorientierten Gestaltung gleichermaßen gerecht zu werden. Die unterschiedlichen Theoriebezüge erwiesen sich zur Annäherung an die formulierten Hypothesen als geeignet. Im Rahmen der theoretischen Herleitung und der Konzeptualisierung des Messinstrumentes wurde die Notwendigkeit eines iterativen Forschungsprozesses besonders deutlich. Die Pretest-Ergebnisse ergaben einen Optimierungsbedarf des Messinstrumentes hinsichtlich der machttheoretisch orientierten Aspekte, der eine vertiefende Auseinandersetzung erforderte. Auch in der Gestaltung des Messinstrumentes spiegelt sich die benannte Komplexität wider. Die umfangreiche Teilnahme und die geringe Anzahl an Befragungsabbrüchen verdeutlichen, dass es sich bei den aufgegriffenen Themen

auch um praxisrelevante Aspekte handelt. Dies untermauern vor allem auch die offenen Feedback-Rückmeldungen der Befragten.

Die Reliabilitätsanalyse zeigt eine hohe interne Konsistenz der einzelnen Skalen. Die erlangten Ergebnisse lassen über die skizzierten wesentlichen Befunde hinaus jedoch auch Grenzen der ausgewählten methodischen Herangehensweise erkennen. Zudem wird der Bedarf weiterer Untersuchungen im Bereich der Sozialen Dienste deutlich. So zeigen sich beispielsweise vielseitige Zusammenhänge zum Alter und der Beschäftigungsdauer der Befragten¹⁸⁶. Hiermit in Zusammenhang steht vor allem auch die Entwicklung arbeitsfeldbezogener Routinen¹⁸⁷. Es ergibt sich vermehrt die Frage danach, ob die Entwicklung eben solcher arbeitsfeldbezogener Routinen die skizzierten Unterschiede erklärt oder ob vielmehr ein Weggang von MitarbeiterInnen aus diesem Arbeitsfeld die in den einzelnen Themenkomplexen skizzierten Differenzen begründet. Um eine aussagekräftige Einschätzung dieser Aspekte vornehmen zu können, wäre eine entsprechende Längsschnittstudie erforderlich. Weiter bilden sich in verschiedenen Themenkomplexen deutliche Zusammenhänge zur Position und zum Tätigkeitsfeld der befragten Fachkräfte innerhalb der Jugendämter¹⁸⁸ ab, welche ebenfalls im Rahmen einer hierauf abgestimmten empirischen Untersuchung in den Blick genommen werden sollten. Die erlangten Erkenntnisse deuten auf einen Wandel der professionellen Einstellungen hin (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen und 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung), der vor allem auch hinsicht-

¹⁸⁶ Diese liegen besonders hinsichtlich der Identifikation mit dem und der Perspektive im konkreten Arbeitsfeld (5.2.5.3), der Arbeitszufriedenheit (5.2.5.4), der Einschätzungen zur Umsetzbarkeit „guter sozialarbeiterischer/sozialpädagogischer Arbeit“ (5.2.5.5), des Selbstwirksamkeitserlebens (5.2.5.6), des Stress- und Belastungserlebens (5.2.5.7), des AdressatInnenbildes (5.3.1), den individuellen Einstellungen (5.3.3.2) und der fachlichen Positionierung (45.3.5.2) der Professionellen vor.

¹⁸⁷ Diese wurde besonders hinsichtlich der Identifikation mit dem und der Perspektive im jeweiligen Arbeitsfeld (5.2.5.2), des Umgangs mit den vorhandenen Machtasymmetrien (5.3.5.1), der fachlichen Positionierungsfähigkeit 5.3.5.2) und Reflexion und Begründbarkeit (5.3.5.3) des professionellen Handelns sowie der Entwicklung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes (5.3.5.4) und der Arbeit im Kinderschutzkontext (5.3.5.6) herausgearbeitet.

¹⁸⁸ Diese Unterschiede sind hinsichtlich der Identifikation mit dem und der Perspektive im Arbeitsfeld (5.2.5.2), der Einschätzungen zur Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“ (5.2.5.5), des Selbstwirksamkeitserlebens (5.2.5.6), des Stress- und Belastungserlebens (5.2.5.7), der fachlichen Positionierungsfähigkeit (5.3.5.2) und der Ausprägung eines reflexiv-professionelles Selbstkonzeptes (5.3.5.4) besonders deutlich. Zudem zeigen sich Unterschiede bezüglich der Einschätzung zur ausreichenden gesetzlichen Rahmung im Kinderschutzkontext und der Autonomie der Fachkräfte in diesem Aufgabenbereich (5.3.5.6) sowie hinsichtlich der jeweiligen Sicherheit im Kinderschutz, der Sensibilität für die Notwendigkeit einer einzelfallbezogenen Definition, der interdisziplinären Heterogenität und den Grenzen des Kinderschutzes (5.3.5.6). Darüber hinaus liegen positionsbedingte Unterschiede zur Ausprägung einer reflexiv-professionellen Organisationskultur (5.3.4.4) vor.

lich der AdressatInnenbilder und des professionellen Selbstkonzeptes zum Ausdruck kommt. Diesbezüglich wäre nun interessant zu erforschen, worauf diese veränderten professionellen Einstellungen basieren und auf welches Professionsverständnis sich gerade die jüngeren Befragten beziehen. Zudem wären in Zusammenhang hiermit auch die Motive der Professionellen, in dieses Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit einzusteigen, wichtige Anknüpfungspunkte zur Betrachtung des professionellen Selbstkonzeptes von NovizInnen. Für eine differenziertere Betrachtung dieser Aspekte ist das im Kontext dieser Arbeit entwickelte Messinstrument ebenfalls nicht geeignet.

6.2 Fazit

Im Fokus der vorliegenden Arbeit stand die Frage danach, über welche AdressatInnenbilder die Fachkräfte der Sozialen Dienste der Jugendämter verfügen und wie sie die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen gestalten. Darüber hinaus fokussierten die benannten Hypothesen darauf, welchen Einfluss die Persönlichkeitsmerkmale und individuellen Einstellungen der Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter sowie die jeweilige Organisationskultur auf die AdressatInnenorientierung haben und welches professionelle Selbstkonzept deren professionellem Handeln zugrunde liegt. Die theoretische Basis dieser Betrachtungen stellt der Ansatz der reflexiven Professionalität dar. Bezugnehmend auf die Ausführungen zur reflexiven Professionalität bieten die Untersuchungsergebnisse Erklärungsansätze zum Stand der Profession Soziale Arbeit im Feld der Sozialen Dienste des Jugendamtes hinsichtlich der formulierten Charakteristika reflexiver Professionalität (vgl. 3.2 Reflexive Professionalität) sowie zur Prägung der reflexiv-professionellen Situation (vgl. 3.3 Prägung der professionellen Situation). Im Rahmen der folgenden Schlussbetrachtungen erfolgt zunächst eine Fokussierung dieser beiden Aspekte. Eine Zusammenfassung der Hypothesenprüfung schließt sich an. Abschließend erfolgt die Formulierung konkreter Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung der Profession Sozialer Arbeit in Theorie und Praxis.

6.2.1 Charakteristika reflexiver Professionalität in den Sozialen Diensten des Jugendamtes

Bezugnehmend auf die mit dem Ansatz der reflexiven Professionalität verknüpfte Logik professionellen Handelns (vgl. 3.2.1 Professionelle Handlungskompetenz) lässt sich auf Basis der vorliegenden Untersuchungsergebnisse ein Wandel professioneller Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) erkennen. Hiermit verbunden wird die Tendenz zu einem expertokratisch orientierten Vorgehen (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept) deutlich, welches eine geringe Sensibilität für die Begründungsnotwendigkeit des eigenen Handelns beinhaltet. Der Fokus liegt hierbei weniger darauf, die Verantwortung für entsprechende (Veränderungs-)Entscheidungen in den Händen der AdressatInnen zu belassen. Stattdessen zeigt sich eine starke Norm- und Anpassungsorientierung der Professionellen.

Hinsichtlich des Wissens und Könnens der Befragten (vgl. 3.2.2 Wissen und Können von Professionellen in der Sozialen Arbeit) zeigt sich, dass weniger als 20 % der Befragten über ein ausgeprägtes Selbstwirksamkeitserleben verfügen und gleichzeitig, ihre Vorstellung von „gutem sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln“ verwirklichen können (vgl. 5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen). Beide Aspekte stehen in engem Zusammenhang dazu, sich durch das Studium gut auf die Arbeit in den Sozialen Diensten vorbereitet gefühlt zu haben. Diese Zusammenhänge verweisen darauf, dass die Kontextualisierung und Rationalisierung von systematischem Wissenschaftswissen einerseits und praktischem Handlungswissen andererseits (vgl. Dewe 2011) nur begrenzt umgesetzt werden können. Hinsichtlich dieser Einschätzung spielt vor allem die Position der Befragten eine wesentliche Rolle: Die Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst stimmen den Aspekten der Selbstwirksamkeit und der Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“ am wenigsten, die Beschäftigten auf Leitungsebene am stärksten zu. Zudem stellt die bewusste Entscheidung für und Identifikation mit diesem Arbeitsfeld eine wesentliche Einflussgröße hinsichtlich des Selbstwirksamkeitserlebens der Professionellen dar. Die Untersuchungsergebnisse zeigen weiter, dass das Stress- und Belastungserleben (vgl. 5.2.5.7), die Arbeitszufriedenheit (vgl. 5.2.5.4) und die Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) in Zusammenhang mit dem

Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen stehen. Auch hier werden in Zusammenhang zur Position der Befragten – analog der obigen Erklärungen – deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten in den Basisdiensten und auf Leitungsebene sichtbar.

Im Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien (vgl. 5.3.5.1) wird deutlich, dass den Interessen und Wünschen der AdressatInnen eine unterschiedliche Priorität eingeräumt und deren Aufklärung über alle Möglichkeiten im Hilfeverlauf sowie über deren Rechte unterschiedlich gehandhabt wird. In Bezug hierzu wird auch der Einsatz der drei verschiedenen „Gesichter der Macht“ (vgl. 5.3.5.5 Hypothesenüberprüfung) deutlich. Bei gut 40 % der Befragten kommen alle drei „Gesichter der Macht“, also sowohl die Durchsetzungsmacht als auch die Verhinderungsmacht sowie drittens auch die kommunikative und manipulative Macht, zum Ausdruck. Bei einem weiteren knappen Drittel wird das erste „Gesicht der Macht“ – also die Durchsetzungsmacht – sichtbar. Vor allem mit Blick auf die Begründungsnotwendigkeit des eigenen Vorgehens und die Einbettung in reflexive Schleifen (vgl. 5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit) liegen unterschiedliche Einschätzungen der Befragten vor. Auch die fachliche Positionierungssicherheit (vgl. 5.3.5.2 Fachliche Positionierung) gestaltet sich heterogen. Bezugnehmend auf die skizzierten zwei verschiedenen Merkmale für Professionalität (vgl. 3.2.3 Reflexivität) wird auf Basis sich verändernder professioneller Einstellungen vor allem bei den jüngeren Befragten eine Tendenz hin zum Status einer wissenschaftlichen ExpertIn deutlich. Allerdings bildet sich auch bei knapp einem Drittel der Befragten eine starke Zustimmung zu den Aspekten eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes ab (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept; 5.3.5.5 Hypothesenüberprüfung). Im Exkurs zur Arbeit im Kinderschutzkontext zeigt sich, dass die Notwendigkeit einer einzelfallbezogenen Definition von Kindeswohl im Sinne des skizzierten Konstruktionsprinzips (vgl. 3.2.3 Reflexivität) nicht von allen Befragten geteilt wird (vgl. 5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext).

6.2.2 Prägung der reflexiv-professionellen Situation

Hinsichtlich der Prägung der einzelfallbezogenen professionellen Situation (vgl. 3.3 Prägung der professionellen Situation) wird eine deutliche Beeinflussung durch organisationskulturelle Aspekte (vgl. 3.3.1 Wohlfahrtsstaatliche und orga-

nisationale Einflüsse) erkennbar (vgl. 5.3.4 Hypothese 2: Organisationale Einflüsse). Hier bestätigen sich die theoretisch herausgearbeiteten Einflüsse professioneller Autonomie und der Beteiligungsmöglichkeiten der Professionellen vor allem in Bezug auf die Gestaltung der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen. Diesbezüglich zeigt sich: Wer selbst weniger Entscheidungsspielräume und Partizipationsmöglichkeiten hat, gewährt anderen auch eher weniger Entscheidungs- und Partizipationsmöglichkeiten. Weiter zeichnet sich die Bedeutung einer konstruktiven Fehler- und Feedbackkultur und einer kollegial wertschätzenden Arbeitsatmosphäre ab. Das Zutrauen in die fachliche Kompetenz der Professionellen, ihnen übertragene Verantwortung, die Ausrichtung an fachlichen Argumenten, eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur sowie Rückhalt und kollegialer Austausch wirken sich dahingehend aus, dass dieses Zutrauen auch den AdressatInnen entgegengebracht, deren Ressourcen und Entwicklungsfähigkeiten anerkannt und eine stärkere Beteiligungsorientierung in der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen sowie ein wertschätzender und respektvoller Umgang mit diesen angestrebt werden. Diese wesentlichen organisationskulturellen Aspekte lassen sich – sowohl theoretisch als auch auf Basis des empirischen Datenmaterials – unter dem Etikett einer reflexiv-professionellen Organisationskultur zusammenfassen. Die weiteren Analysen zeigen deutliche Zusammenhänge zwischen einer reflexiv-professionellen Organisationskultur und der Arbeitszufriedenheit, dem Selbstwirksamkeits- sowie dem Stress- und Belastungserleben der Professionellen. Hierauf aufbauend kommt einer reflexiv-professionellen Organisationskultur – sowohl hinsichtlich ihrer Bedeutung für eine reflexiv-professionelle AdressatInnenorientierung als auch hinsichtlich der Zufriedenheit und organisationalen Bindung der MitarbeiterInnen – ein herausragender Stellenwert zu (vgl. 5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur).

In Bezug auf die skizzierte Relevanz der individuellen Professionalisierungsprozesse der Befragten (vgl. 3.3.2 Professionalisierungsprozesse) zeigen die vorliegenden Untersuchungsergebnisse, dass knapp 30 % der Befragten die Vorbereitung durch das Studium als gut bewerten und weitere 30 % eine erhöhte kritische Auseinandersetzung mit für dieses Handlungsfeld relevanten Themen erfahren haben (vgl. 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld). Zudem messen knapp 45 % der Befragten der Modellfunktion von Berufsrollenvertretere-

rInnen eine besondere Bedeutung zu. Im Rahmen der Analysen zeigen sich immer wieder Zusammenhänge zu den Aspekten des Studiums. Der in verschiedenen Ausarbeitungen benannte geringe Nutzen der Studieninhalte für die professionelle Praxis bildet sich hier folglich nicht ab. Vielmehr stellen eine gute Vorbereitung durch das Studium, die Anregung zu kritischer Auseinandersetzung und die Präsenz von BerufsrollenvertreterInnen wesentliche Einflussfaktoren hinsichtlich der Zustimmung dazu, die AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungspotential und vorhandener Motivation anzusehen, dar. Die Erkenntnisse von Heiner (2004, 152), dass ein defizitorientiertes AdressatInnenbild mit einer begrenzten oder fehlenden fachlichen Expertise in Verbindung steht, bestätigen sich. Ebenso geht mit einer negativen Bewertung des Studiums, geringer kritischer Auseinandersetzung und einer geringen Präsenz von BerufsrollenvertreterInnen der Sozialen Arbeit eine geringe Aushandlungsorientierung einher und reflexiven Prozessen wird eine geringe Bedeutung beigemessen (vgl. 5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit). Aufbauend auf diesen Grundlegungen professionellen Wissens im Rahmen des Studiums wird die Relevanz einer kontinuierlichen Weiterentwicklung in der Praxis deutlich: Organisational verankerte Reflexionsmöglichkeiten und eine wertschätzende und konstruktive kollegiale Zusammenarbeit sind wesentliche Elemente kontinuierlicher Professionalisierungsprozesse in der Praxis und ein wesentliches Moment im Umgang mit den vorhandenen Spannungsfeldern.

Bezüglich des Einflusses der Persönlichkeit der Professionellen sowie deren individueller Einstellungen auf das jeweilige professionelle Handeln (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) konnten vielseitige Zusammenhänge herausgearbeitet werden. Hier zeigte sich vor allem ein deutlicher Zusammenhang zwischen einer starken Ausprägung des Neurotizismus und punitiv-disziplinierenden sowie autoritären Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen), was wiederum mit einer geringen Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept) in Verbindung steht. Demgegenüber sind die Persönlichkeitsdimensionen „Offenheit für neue Erfahrungen“ sowie wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen in Verbindung mit einer starken Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes zu sehen. Hierdurch wird die starke Prägung des professionellen Handelns durch die Persön-

lichkeit der Professionellen sowie individuelle Norm- und Wertvorstellungen erkennbar (vgl. 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit). Diesbezüglich zeigt sich gerade bei den jüngeren Befragten ein Zuwachs an punitiv-disziplinierenden und autoritären Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen; 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung) und hiermit verbunden ein stärker expertokratisch ausgerichtetes professionelles Selbstkonzept (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept). Eine solche expertokratische Orientierung steht einer reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung folglich im Wege.

6.2.3 Voraussetzungen einer reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung

Im Rahmen der Hypothesenüberprüfung zeigt sich anhand der gebildeten Cluster, dass die Hälfte (50,2 %) der Befragten die AdressatInnen vor allem als verantwortungsfähige und verantwortungsbereite Personen ansieht. Diesbezüglich wurden sowohl die Option einer autonomiestärkenden Konnotation als auch die Möglichkeit der individualisierten Verantwortungszuschreibung und damit verbundenen Schuldzuweisung diskutiert. Gut ein Fünftel (21,1 %) der Befragten sieht die AdressatInnen als Personen mit Entwicklungs- und Wachstumspotential. Das verbleibende gute Viertel der Befragten weist eher pejorative AdressatInnenbilder auf: 12,1 % sehen die AdressatInnen als Personen ohne Entwicklungs- und Wachstumspotential und 16,6 % als Personen ohne Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit (vgl. 5.3.1 AdressatInnenbilder). Darüber hinaus zeigt sich, dass 42,5 % der Befragten einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit mit den AdressatInnen voll und ganz zustimmen. Zudem wird deutlich, dass eine beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit mit den AdressatInnen in Zusammenhang damit, die AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation anzusehen, steht. Diese Dimension des entwicklungsorientierten AdressatInnenbildes klärt 10,3 % der Varianz einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit auf. Zutrauen in die AdressatInnen, deren Entwicklungsfähigkeit und -bereitschaft ist folglich eine wesentliche Basis für eine beteiligungsorientierte und wertschätzende Zusammenarbeit (vgl. 5.3.2 Zusammenarbeit mit den AdressatInnen).

Zusammenfassend verdeutlichen die hypothesenprüfenden Analysen, dass das AdressatInnenbild der Professionellen und die Gestaltung der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen in engem Zusammenhang zu deren Persönlichkeitsmerkmalen, individuellen Einstellungen, soziodemographischen, berufsbiographischen und arbeitssituationsbezogenen (vgl. 5.3.3 Hypothese 1: Persönlichkeitsmerkmale, individuelle Einstellungen, soziodemographische, berufsbiographische und arbeitssituationsbezogene Aspekte) sowie organisationskulturellen Aspekten (vgl. 5.3.4 Hypothese 2: Organisationale Einflüsse) steht. Darüber hinaus zeigen sich innerhalb der Befragtengruppe große Unterschiede im Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien sowie in deren fachlicher Positionierungsfähigkeit und den Einschätzungen zur Reflexion und Begründungsnotwendigkeit des eigenen Handelns (vgl. 5.3.5 Hypothese 3: Professionelles Selbstkonzept). Diese Aspekte des professionellen Selbstkonzeptes stehen ebenfalls in Zusammenhang zu persönlichkeits- und einstellungsbezogenen sowie soziodemographischen Aspekten. Zudem beeinflusst die Organisationskultur das professionelle Selbstkonzept der Fachkräfte. Weiter zeigen sich Einflüsse des Selbstkonzeptes auf die AdressatInnenbilder und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen.

Hinsichtlich der Arbeit im Kinderschutzkontext konnte zudem herausgearbeitet werden, dass das professionelle Handeln in diesem Bereich in engem Zusammenhang zur reflexiv-professionellen Organisationskultur und zum reflexiv-professionellen Selbstkonzept steht und durch persönlichkeits- und einstellungsbezogene Aspekte beeinflusst wird.

In Bezug auf die herausgearbeiteten AdressatInnenbilder (5.3.1) und die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen (5.3.2) zeigt Tabelle 64 alle im Rahmen der durchgeführten regressionsanalytischen Berechnungen identifizierten Einflussfaktoren.

Tab. 64: Regressionsanalytische Einflüsse AdressatInnenbilder und Zusammenarbeit mit AdressatInnen I

		AdressatInnenbild		Zusammenarbeit mit AdressatInnen: Beteiligung orientiert, wertschätzend und respektvoll		
		AdressatInnen als Experten mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation	AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben			
	AdressatInnenbild	Entwicklungsorientiertes AdressatInnenbild		x		
Hypothese 1	Geschlecht			x		
	Alter				x-	
	Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld	Studium als gute Basis für das konkrete Handlungsfeld		x		
		Modellfunktion BerufsrollenvertreterInnen		x		
		Keine erschwerte Identitätsentwicklung			x	
	Vertragssituation		x-			
	Selbstwirksamkeitserleben		x	x		
	Stress- und Belastungssituation		Frustration und Abschaltproblematik, Überforderung und Besorgnis			x-
	Persönlichkeitsmerkmale	Gewissenhaftigkeit			x	
		Neurotizistisch			x-	x-
		Offenheit für neue Erfahrungen		x	x	x-
	Individuelle Einstellungen	Punitiv-disziplinierend			x-	x-
		Autoritär				x-
Wohlfahrtsstaatlich-solidarisch		x	x	x		
Hypothese 2	MitarbeiterInnenbeteiligung: Erwünschte Eigeninitiative und Beteiligung der MitarbeiterInnen		x			
	Handlungs- und Entscheidungsspielräume	Hierarchisch geprägte Entscheidungsstrukturen und -findung			x-	x
		AdressatInnenorientierte fachlich fundierte Entscheidungsfindung		x	x-	x
		Entscheidungsspielräume und -verantwortung bei Fachkraft				x
Kollegiale Zusammenarbeit	Fehler- und Feedbackkultur, Rückhalt und aufgehoben sein					
	Keine Konkurrenz und kollegialer Austausch			x		
Hypothese 3	Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien	Nicht-expertokratisch, nicht-kontrollorientiert und nicht-beeinflussend		x	x	
		Diskursiv, aufklärend und ermächtigungsorientiert		x		
		AdressatInnenorientiert, eigenverantwortungsstärkend und vertrauensbildend		x		x
		Informierend-konfrontativ und transparent		x	x	x
Hypothese 3	Fachliche Positionierung: Sichere fachliche Positionierung auch gegenüber anderen Professionen			x	x	
	Reflexion und Begründbarkeit: Begründbarkeit, Reflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung		x		x	

Tabelle 64 verdeutlicht, dass das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen beide Dimensionen des AdressatInnenbildes beeinflusst. Hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale der Professionellen ist die „Offenheit für neue Erfahrungen“ für beide Dimensionen des AdressatInnenbildes sowie für die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen bedeutsam. Zudem wird deutlich, dass der Neurotizismus die Einschätzung zur Verantwortungsfähigkeit und -bereitschaft der AdressatInnen sowie eine beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit negativ beeinflusst. In Verbindung hierzu kommt auch den autoritären und punitiv-disziplinierenden Einstellungen eine besondere Bedeutung zu: Diese beeinflussen ebenfalls die Einschätzung zur Verantwortungsfähigkeit und -bereitschaft der AdressatInnen negativ. Zudem haben punitiv-disziplinierende Einstellungen negativen Einfluss auf die Ausprägung einer beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit. Wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen hingegen beeinflussen beide Dimensionen des AdressatInnenbildes sowie die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen positiv. Hinsichtlich der betrachteten organisationskulturellen Aspekte bestehen Zusammenhänge zwischen einer adressatInnenorientierten fachlich fundierten Entscheidungsfindung und beiden Dimensionen des AdressatInnenbildes sowie der Zusammenarbeit mit diesen. Zudem zeigt sich, dass ein informierend-konfrontativer und transparenter Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien alle drei betrachteten Aspekte der AdressatInnenorientierung positiv beeinflusst.

Auf Basis des Ansatzes der reflexiven Professionalität wurden Charakteristika einer reflexiv-professionellen Organisationskultur herausgearbeitet, welche sich neben dieser theoretischen Herleitung auch im empirischen Datenmaterial abzeichnen. Ebenso lassen sich unter Bezugnahme die herangezogenen theoretischen Konzepte Kernelemente eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes zusammenstellen, welche ebenfalls empirisch sichtbar werden. Tabelle 65 zeigt, inwieweit diese beiden Aspekte die AdressatInnenbilder und die Zusammenar-

beit mit den AdressatInnen auf Basis regressionsanalytischer Berechnungen¹⁸⁹ erklären.

Tab. 65: Regressionsanalytische Einflüsse AdressatInnenbilder und Zusammenarbeit mit AdressatInnen II

	AdressatInnenbild		Zusammenarbeit mit AdressatInnen
	AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation	AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben	Beteiligungorientiert, wertschätzend und respektvoll
Reflexiv-professionelle Organisationskultur			x
Reflexiv-professionelles Selbstkonzept	x	x	x

Tabelle 65 verdeutlicht, dass eine reflexiv-professionelle Organisationskultur (5.3.4.4) die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen erheblich beeinflusst. Ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept (5.3.5.4) prägt alle drei Aspekte der AdressatInnenorientierung.

Bezugnehmend auf die Ausführungen unter 3.4 Zusammenfassende Betrachtung) zeigt sich zusammenfassend, dass ein reflexiv-professionelles AdressatInnenbild – das eine grundsätzliche Offenheit und Wertschätzung gegenüber den AdressatInnen, ihrer Lebenssituation und ihren eigenen Entwicklungsperspektiven beinhaltet, auf Partizipation, individuelle Unterstützungsangebote, Perspektivenerweiterung und Entscheidungsautonomie abzielt und auf einer wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit basiert – neben soziodemographischen Aspekten vor allem durch Persönlichkeitsmerkmale und individuelle Einstellungen der Professionellen sowie deren Identifikation mit dem jeweiligen Arbeitsfeld, deren Arbeitszufriedenheit und Selbstwirksamkeitserleben beeinflusst wird. Darüber hinaus stellt eine reflexiv-professionell ausgerichtete Organisationskultur, die den MitarbeiterInnen Beteiligungsmöglichkeiten einräumt, professionelle Handlungs- und Entscheidungsspielräume als wesentlichen Aspekt pro-

¹⁸⁹ Auf Basis der regressionsanalytischen Berechnungen lassen sich 10,4 % der Varianz der Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und vorhandener Motivation“, 4,4 % der Varianz hinsichtlich der Dimension „AdressatInnen mit Verantwortungsbereitschaft für ihr Leben“ und 18,9 % der Varianz der Dimension „Beteiligungorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit“ erklären.

professionellen Handelns sicherstellt und über eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur sowie verlässliche kollegiale Reflexionsräume verfügt, eine wichtige Basis für eine solche reflexiv-professionelle AdressatInnenorientierung dar. Schließlich zeigt sich, dass vor allem ein reflexiv ausgerichtetes professionelles Selbstkonzept – das durch ein hohes Maß an Diskursivität, eine sichere fachliche Positionierung im Sinne von „Ich weiß, was ich tue“, ein Bewusstsein für Reflexivität und Begründungsnotwendigkeit des eigenen Handelns und einen sensiblen Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien gekennzeichnet ist – eine wesentliche Einflussgröße und gleichzeitig einen wesentlichen Gradmesser für professionelles Handeln im Sinne einer individuellen Kontextualisierung und Relationierung in den skizzierten Spannungsfeldern darstellt. Die Gestaltung einer reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung hängt maßgeblich von solch einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept ab.

6.2.4 Kernthesen und Entwicklungsperspektiven

Abschließend lassen sich folgende wesentliche Anknüpfungspunkte für die Weiterentwicklung der Profession Soziale Arbeit in Theorie und Praxis formulieren.

Verhärtung Sozialer Arbeit und eine hieraus resultierende Abkehr von einem reflexiven Professionsverständnis Sozialer Arbeit

Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse bestätigen die bereits von anderen Autoren (z.B. Dollinger 2010; Ziegler, 2011) benannte Tendenz zu einer zunehmenden Verhärtung Sozialer Arbeit: Jeweils knapp ein Viertel der Befragten zeigt eine verstärkte Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden oder zu autoritären Einstellungen und einer damit verbundenen stärkeren Norm- und Ordnungsorientierung. Diesbezüglich zeigt sich auch, dass die jüngeren Befragten diesen Einstellungen stärker zustimmen. Zudem wird ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen einer verstärkten Ängstlichkeit der Befragten und der Zustimmung zu autoritären Einstellungen sichtbar. Demgegenüber weist nur knapp ein Viertel der Befragten, die zudem über eine ausgeprägte Offenheit für neue Erfahrungen verfügen, ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarische Einstellungen auf (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen). Die Ausführungen zeigen weiter, dass die skizzierten punitiv-disziplinierenden und autoritären Einstellungen in engem Zusammenhang zu eher pejorativen AdressatInnenbildern – deren „*professionelle Funktionalität [...] bestritten werden kann*“ (Mohr & Ziegler 2012a, 28)

– stehen. Professionelle, die einen hohen Sanktionierungs- und Disziplinierungsbedarf sehen, und Personen, die sich stark durch den ersten Eindruck leiten lassen und eine ausgeprägte Orientierung an hierarchischen Strukturen bevorzugen, verfügen über geringes Vertrauen in ihre AdressatInnen, Verantwortung für sich und ihr Leben übernehmen zu können und zu wollen. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass eine starke Ausprägung autoritärer Einstellungen, also eine stark hierarchische Orientierung und Ausrichtung an festgelegten Verhaltensmustern, in Verbindung zu einer gering beteiligungsorientierten Zusammenarbeit mit den AdressatInnen steht. Demgegenüber steht eine hohe Zustimmung zu wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen in enger Verbindung zu einer starken Zustimmung zu Entwicklungs- und Wachstumsmöglichkeiten der AdressatInnen und einer ausgeprägten Beteiligungsorientierung (vgl. 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung). Hinsichtlich der Arbeitssituation der Befragten werden zudem Zusammenhänge zwischen der Zustimmung zu autoritären Einstellungen und einer geringen Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung, einer geringeren Arbeitszufriedenheit, einem geringeren Selbstwirksamkeitserleben, einem erhöhten Stress- und Belastungserleben sowie einer stärkeren gesundheitlichen Belastung der Professionellen sichtbar. Die organisationskulturellen Analysen bestätigen die Annahmen von Mohr und Ziegler (2012a), dass organisationskulturell verankerte Wertvorstellungen an die MitarbeiterInnen weitergegeben werden und diese auch handlungspraktische Wirksamkeit erfahren (vgl. ebd., 29; 5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur): Befragte, die verstärkt hierarchisch orientierte Entscheidungsstrukturen erleben, weisen eine stärkere Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden und autoritären Einstellungen auf. Eine intraorganisational stark ausgeprägte Orientierung an vorgegebenen Normen, festgelegten Handlungsmustern und hierarchischen Strukturen erfährt demnach eine Übertragung ebendieser Orientierungen auf die Zusammenarbeit mit den AdressatInnen (vgl. 5.3.4.5 Hypothesenüberprüfung). Weiter wird deutlich, dass eine starke Zustimmung zu punitiv-disziplinierenden sowie zu autoritären Einstellungen mit einer geringen Zustimmung zur sicheren fachlichen Positionierung einhergeht (vgl. 5.3.5.2 Fachliche Positionierung). Vor allem hinsichtlich der Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes ist zu erkennen, dass verstärkt punitiv-disziplinierende sowie autoritäre Einstellungen mit einer geringen Zustimmung zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept

verbunden sind. Angelehnt an das Hilfsmodell von Urban (2004) zeigt sich hier eine stärkere Orientierung an einem expertokratisch ausgerichteten professionellen Selbstkonzept (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept). Bezugnehmend auf den Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien wird deutlich, dass dem vierten – und am stärksten durch einen sensiblen Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien geprägten – Cluster vor allem diejenigen zugehörig sind, die gering punitiv-disziplinierend oder ausgeprägt wohlfahrtsstaatlich-solidarisch eingestellt sind (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien). Folglich geht mit einer Verhärtung professioneller Einstellungen vor allem auch eine Intensivierung der Macht- und Kontrollanteile einher. Auch mit Blick auf die Arbeit im Kinderschutzkontext werden deutliche Zusammenhänge zu diesen stärker disziplinierungs- und kontrollorientierten Einstellungen sichtbar: Ein stärkerer Kontroll- und Koordinationsbedarf der im Kinderschutz tätigen Fachkräfte durch ihre Vorgesetzten wird von genau diesem Personenkreis als notwendig erachtet. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass Unsicherheiten und Ängste und eine damit eng verbundene Orientierung an hierarchischen Strukturen und festgelegten Verhaltensmustern (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) in Verbindung zu einer geringer ausgeprägten Sicherheit im Kinderschutzkontext stehen. Weiter wird eine Übertragung der mit punitiv-disziplinierenden Einstellungen verbundenen Normorientierung auf die Definition von Kindeswohl deutlich. Hiermit in Zusammenhang ist eine verstärkte Definitionsmacht der Professionellen und folglich eine starke Gewichtung der ExpertInnenmacht der Professionellen zu sehen (vgl. 5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext).

Mohr und Ziegler (2012b) formulieren, dass nicht mehr davon ausgegangen werden kann, „dass in der Kinder- und Jugendhilfe Deutungsmuster vorherrschen, die ‚helfende‘ Kontrollmuster nahelegen“ (ebd., 280). Die vorliegenden Befunde bestätigen dies und weisen deutlich auf einen Wandel professioneller Einstellungen im Sinne einer stärkeren Norm- und Ordnungsorientierung und einer damit verbundenen Verhärtung und stärkeren expertokratischen Ausrichtung Sozialer Arbeit auf der Basis eigener sozio-moralischer Haltungen und individueller Deutungsmuster (vgl. Dollinger 2010, 10) hin. Dies deutet weiter darauf hin, dass sich verändernde wohlfahrtsstaatliche Orientierungen und Gerechtigkeitsvorstellungen auch in den professionellen Einstellungen niederschlagen. Die lediglich bei einem Viertel der Befragten stark ausgeprägte Zustimmung zu

wohlfahrtsstaatlich-solidarischen Einstellungen ist vor allem hinsichtlich eines auf die „*Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit*“ (IFSW 2000) ausgerichteten Selbstverständnisses Sozialer Arbeit in den Blick zu nehmen. Der herausgearbeitete Einfluss eben dieser veränderten Einstellungen auf das Selbstkonzept der Professionellen und die Gestaltung von Interaktions- und Hilfeprozessen erweist sich hinsichtlich der für eine reflexive Professionalität Sozialer Arbeit kennzeichnenden Ausgestaltung der Arbeit als eindeutig kontraproduktiv. Diese Entwicklungen verweisen auf die Notwendigkeit einer kritisch-reflexiven Auseinandersetzung mit den Grundprinzipien Sozialer Arbeit und den Folgen einer solchen Verhärtung Sozialer Arbeit. Hierauf aufbauend bedarf es einer Positionierung hinsichtlich eines an diesen Kernaspekten ausgerichteten Professionalitätsverständnisses Sozialer Arbeit. Mit einer stärkeren Norm- und Ordnungsorientierung könnte eine Abkehr von dem Ziel Sozialer Arbeit, zu einer Befähigung der „*Menschen, in freier Entscheidung ihr Leben besser zu gestalten*“ (ebd.), beizutragen, einhergehen. Dies würde gleichzeitig eine Abkehr von dem im Ansatz der reflexiven Professionalität grundgelegten Professionalitätsverständnis Sozialer Arbeit bedeuten. Eine solche Entwicklung kann nicht im Interesse der Profession Soziale Arbeit liegen, weswegen eine nachhaltige Sensibilisierung in Studium und Praxis für die hiermit verbundenen Risiken erforderlich ist. Zudem verweisen die vorliegenden Ergebnisse eindeutig auf den Stellenwert des Studiums, den Bedarf einer in diesem Rahmen ermöglichten inhaltlich spezifischen und kritischen Auseinandersetzung sowie die Bedeutung von BerufsrollenvertreterInnen, die als Modelle in der Entwicklung einer reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit fungieren (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen).

Kritisch anregendes und persönlichkeitsbildendes Studium als wichtigste Basis für eine reflexiv-professionelle Soziale Arbeit

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass dem Studium keinesfalls eine geringe Bedeutung für die Entwicklung professioneller Kompetenzen zukommt. Vielmehr wird deutlich, dass sich 30 % der Befragten durch das Studium gut auf die Arbeit in den Sozialen Diensten der Jugendämter vorbereitet fühlten. Weiter benennen 30 %, im Rahmen des Studiums eine inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung mit für dieses Arbeitsfeld relevanten Themen erfahren zu haben. Zudem stellt sich eine hohe Relevanz von BerufsrollenvertreterInnen – vor allem hinsichtlich der professionellen Beziehungsgestaltung mit den Adres-

satInnen Sozialer Arbeit – heraus (vgl. 5.2.4.2 Studium als Vorbereitung auf das Praxisfeld). Deutlich wird, dass vor allem diejenigen mit einem Abschluss als Diplom-SozialarbeiterInnen (Fh) sowie diejenigen mit einem Doppelabschluss (Sozialarbeit/Sozialpädagogik) eine gute Vorbereitung durch das Studium benennen. Von den AbsolventInnen eines Bachelorstudienganges Soziale Arbeit benennt ungefähr ein Drittel eine erschwerte Identitätsentwicklung und auch die Möglichkeit zur kritischen Auseinandersetzung wird nur von einem Drittel der AbsolventInnen eines Bachelorstudienganges benannt. Die weiteren Analysen verdeutlichen, dass eine verstärkte Zustimmung zur guten Vorbereitung durch das Studium, zur inhaltlich spezifischen und kritischen Auseinandersetzung sowie zur Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen in enger Verbindung zu einer bewussten Entscheidung für die Arbeit in den Sozialen Diensten und einer hohen Identifikation hiermit (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive), zur Arbeitszufriedenheit (vgl. 5.2.5.4) und zum Selbstwirksamkeitserleben (vgl. 5.2.5.6) der Professionellen steht. Die Auseinandersetzung damit, was in der konkreten Arbeit auf die Professionellen zukommt und hierin liegende Herausforderungen und Spannungsfelder stellen demnach einen wichtigen Beitrag zu einer bewussten und nachhaltigen Identifikation mit diesem Arbeitsfeld dar. Zudem stehen die Dimensionen „Gute Vorbereitung durch das Studium“, „Inhaltlich spezifische und kritische Auseinandersetzung“ sowie „Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen“ in engem Zusammenhang zur Ausprägung wohlfahrtsstaatlich-solidarischer Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen). Weiter zeigt sich, dass diese Aspekte der Vorbereitung durch das Studium die AdressatInnenorientierung der Professionellen wesentlich prägen: Ein ressourcen-, entwicklungs- und wachstumsorientiertes AdressatInnenbild und eine beteiligungsorientierte, wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit basieren auf einer im Rahmen des Studiums grundgelegten fachlichen Expertise (vgl. 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung). Hiermit bestätigen sich die diesbezüglichen Erkenntnisse von Heiner (2004, 152). Des Weiteren wird deutlich, dass der professionelle und sensible Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien ebenfalls in Verbindung zu diesen berufsbiographischen Aspekten steht. Neben der guten Vorbereitung durch das Studium kommt hier der inhaltlich spezifischen und kritischen Auseinandersetzung eine große Bedeutung zu (vgl. 5.3.5.1 Umgang mit Machtasymmetrien). Eine gute Vorbereitung durch das Studium schlägt sich in einer

sicheren fachlichen Positionierung (vgl. 5.3.5.2 Fachliche Positionierung) und dem Bewusstsein für die Notwendigkeit der Reflexion und Begründbarkeit des eigenen Handelns (vgl. 5.3.5.3 Reflexion und Begründbarkeit) nieder. Mit Blick auf die Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes als Dreh- und Angelpunkt einer professionellen Sozialen Arbeit bedeutet dies, dass eine gute Vorbereitung durch das Studium und eine in diesem Rahmen ermöglichte inhaltlich spezifische Auseinandersetzung im Sinne einer kritischen und selbstreflexionsanregenden Ausbildung als Basis zur Entwicklung eines solchen Selbstkonzeptes anzusehen ist (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept). Diesbezüglich zeigt sich allerdings auch, dass kontinuierliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Reflexionsmöglichkeiten in der Berufspraxis für die Stärkung eines solchen Selbstkonzeptes unabdingbar sind. Hinsichtlich der Arbeit im Kinderschutzkontext konnte zudem aufgezeigt werden, dass die Einschätzung, die eigene Identitätsentwicklung nicht als erschwert erlebt zu haben, in engem Zusammenhang zu einer professionellen Sicherheit im Kinderschutzkontext steht. Das Bewusstsein für eine einzelfallbezogene Definition, für interdisziplinäre Heterogenität im Kinderschutzkontext und die in diesem Bereich enthaltenen Risiken und Grenzen des Kinderschutzes sind zudem in Verbindung mit einer hohen Zustimmung zur Modellfunktion von BerufsrollenvertreterInnen zu sehen. Diese sensibilisieren demnach für die enthaltenen Spannungsfelder und Herausforderungen und leisten einen wichtigen Beitrag für eine professionelle Kinderschutzarbeit (vgl. 5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext). Insgesamt bedeutet dies, dass dem Studium eine hohe Relevanz in der Entwicklung professioneller Kompetenz zukommt. Vor allem kritische und selbstreflexionsanregende Auseinandersetzungen, die Einübung eines reflexiven Umgangs mit den vorhandenen Widersprüchlichkeiten und Ungewissheiten und reflexiv-professionelle Modelle tragen zu einer professionellen Persönlichkeitsentwicklung bei, die wiederum die Basis eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes ist. Mit Blick auf die von den AbsolventInnen der Bachelorstudiengänge benannte erschwerte Identitätsentwicklung, eine eher geringe Anregung zu kritischer Auseinandersetzung und die skizzierten Konsequenzen dieser Aspekte, wird der Bedarf deutlich, diese Ansatzpunkte in der Studiengangsentwicklung zu berücksichtigen. Im Interesse einer reflexiv-professionellen Sozialen Arbeit muss das Augenmerk auf einem kritisch anregenden Curriculum liegen, das durch reflexive und zuschreibungs-

freie Räume gekennzeichnet ist. Die Studierenden müssen hier an die spezifischen Charakteristika Sozialer Arbeit und hiermit einhergehenden Anforderungen an Professionalität herangeführt werden. Ein weiterer Fokus muss auf der Implementierung persönlichkeitsbildender Studienanteile liegen. Ob und inwieweit diese Elemente in den überwiegend sechsemestrig gestalteten Bachelorstudiengängen Sozialer Arbeit derzeit berücksichtigt werden, gilt es in den Blick zu nehmen und entsprechend neu zu justieren.

Fachlich fundierte Einarbeitung zur nachhaltigen Professionalitätsentwicklung und -sicherung in den Sozialen Diensten der Jugendämter

Der Entwicklung arbeitsfeldspezifischer Routinen muss auf Grundlage der vorliegenden Untersuchungsergebnisse eine besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden. Es zeigt sich, dass in der Berufseinmündungsphase die dienstjungen Fachkräfte eine hohe Motivation sowie starke Identifikation (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) aufweisen. Innerhalb des Beschäftigungszeitraums von sechs bis zehn Jahren bilden sich jedoch negative Entwicklungen mit einer tendenziell zunehmenden Ernüchterung bei den Professionellen ab. Die Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) und die Arbeitszufriedenheit (vgl. 5.2.5.4) der Professionellen sind bei den Personen mit einer solchen Beschäftigungsdauer gering und im Verhältnis zu den anderen Beschäftigtengruppen niedriger. Zudem ist hier eine starke Ausprägung des Stress- und Belastungserlebens (vgl. 5.2.5.7) zu verzeichnen. Diese skizzierten arbeitssituationsbezogenen Aspekte stehen zudem in Verbindung zu eher pejorativen AdressatInnenbildern (vgl. 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung) und somit zu einer eher gering ausgeprägten reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung im Sinne von Offenheit und Wertschätzung gegenüber den AdressatInnen, ihrer Lebenssituation und ihren eigenen Entwicklungsperspektiven sowie Beteiligungsorientierung in der Zusammenarbeit, Perspektivenerweiterung und Entscheidungsautonomie (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen). Die Analyseergebnisse der Beschäftigungsdauer der Befragten deuten auf einen Entwicklungsprozess hin: Nach anfänglich ausgeprägter Motivation und Identifikation folgt eine Zeit der Ernüchterung, Unzufriedenheit und Belastung sowie einer hiermit verbundenen geringeren organisationalen Bindung und Identifikation. Inwiefern sich hieran ein Verlassen des Arbeitsfeldes oder ein erneuter Verände-

rungsprozess anschließt, in dem sich die benannten Aspekte wieder positiv justifyen, kann auf Basis der vorliegenden Untersuchungsergebnisse leider nicht beurteilt werden. Um Erkenntnisse zu diesen Aspekten zu erlangen, wäre die Durchführung einer entsprechenden Längsschnittstudie sinnvoll (vgl. 6.1 Methodenreflexion).

Bezugnehmend auf die skizzierte Personalsituation (vgl. 2.2.3 Personalsituation, Beschäftigungsstruktur und Qualifikation der Professionellen) ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl der BerufseinsteigerInnen Stellen besetzen, die durch eine längere Vakanz geprägt sind. Neben den hiermit verbundenen Konsequenzen für die Arbeit im Einzelfall – wie z.B. einer möglichen Frustration der AdressatInnen durch häufig wechselnde AnsprechpartnerInnen oder infolge einer Notversorgung nicht bearbeiteter Anfragen – sollen die neu eingestellten Fachkräfte insbesondere eine Entlastung für die, oft über längere Zeitspannen in Vertretungssituationen eingebundenen KollegInnen darstellen. Mit dem Beginn der Berufstätigkeit gehen folglich hohe Belastungen für die Professionellen einher. In Bezug auf die Erkenntnisse von Merchel et al. (2012) untermauern die vorliegenden Untersuchungsergebnisse den Bedarf einer fundierten und nachhaltigen Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen: Der Entwicklung arbeitsfeldbezogener Routinen zu Beginn der Tätigkeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes kommt mit Blick auf die Identifikation der Professionellen, deren Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung und deren Arbeitszufriedenheit eine besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus wird gerade in den beruflichen Anfängen die Basis für ein positives Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen gelegt: Positive Bewältigungserfahrungen führen dazu, sich für Stresssituationen gewappnet zu fühlen und auch in herausfordernden Situationen Zutrauen in die eigenen Kompetenzen zu haben. Für die Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes, die durch Unvorhersehbarkeit und Krisenhaftigkeit geprägt ist, stellt das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen eine wichtige Voraussetzung für professionelles Handeln dar. Zudem zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass ein ausgeprägtes Selbstwirksamkeitserleben in engem Zusammenhang zu einer ausgeprägten reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung steht. Geringes Selbstwirksamkeitserleben hingegen wirkt sich kontraproduktiv aus und verfestigt sich mit zunehmend negativen Bewältigungserfahrungen (vgl. 5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen; 5.2.5.7 Stress- und Belastungs-

erleben sowie gesundheitliche Situation; 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung). Darüber hinaus wurde deutlich, dass gerade das Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen eine relevante Einflussgröße für die Schaffung professioneller Kontinuität im Feld der Sozialen Dienste darstellt. Mit Blick auf die bei ungefähr einem Drittel der Befragten zumindest latent vorhandene Gefahr der Kündigung und die skizzierte Gefahr der De-Professionalisierung (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive) ist dies besonders relevant. Die skizzierten arbeitsfeldbezogenen Aspekte stehen zudem in engem Zusammenhang zu einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept, das – beziehungsweise auf die Ausführungen unter 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit) – einen wesentlichen Beitrag zu einer reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit leistet. Folglich muss es im Interesse der Sozialen Dienste der Jugendämter liegen, in die positive Ausprägung und Entwicklung der benannten arbeitssituationsbezogenen Aspekte zu investieren, um so zur Professionalisierung Sozialer Arbeit in diesem Feld beizutragen beziehungsweise diese sicherzustellen. Eine eher funktional-pragmatische und auf kurzfristige Entlastung ausgerichtete Besetzung vakanter Stellen hingegen ist kontraproduktiv und wird bereits zu erkennende De-Professionalisierungstendenzen weiter verschärfen.

ASD als besonders belastetes Arbeitsfeld

Überdies zeigt sich, dass der Allgemeine Soziale Dienst in vielerlei Hinsicht der am stärksten belastete Teilbereich ist: Die Beschäftigten in diesem Basisdienst weisen gemäß der dargestellten Untersuchungsergebnisse im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen die geringste Identifikation sowie Handlungsfeld- und Einrichtungsbindung (vgl. 5.2.5.3 Identifikation und Perspektive), die niedrigste Arbeitszufriedenheit (vgl. 5.2.5.4 Arbeitszufriedenheit) und die stärkste Ausprägung im Stress- und Belastungserleben (vgl. 5.2.5.7 Stress- und Belastungserleben sowie gesundheitliche Situation) auf. Zudem stimmen die im ASD Beschäftigten einem ausgeprägten Selbstwirksamkeitserleben am geringsten zu (vgl. 5.2.5.6 Selbstwirksamkeitserleben der Professionellen). Die mit einer geringen Ausprägung dieser Aspekte einhergehende Gefahr der De-Professionalisierung ist folglich für den ASD im Vergleich zu den anderen Arbeitsbereichen am stärksten gegeben. Zudem wird deutlich, dass die Beschäftigten des Allgemeinen Sozialen Dienstes einer reflexiv-professionellen Organisationskultur (vgl. 5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur) am geringsten

zustimmen. Hierauf aufbauend sieht dieser Personenkreis nur eine geringe Ausprägung von professionellen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und einer damit verbundenen professionellen Autonomie. Auch verlässliche Räume zur Weiterentwicklung, Reflexion und kritischen Auseinandersetzung benennen Angehörige dieser Beschäftigtengruppe als gering vorhanden. Hiermit geht auch eine schwache Ausprägung einer konstruktiven Fehler- und Feedbackkultur einher. Eine dementsprechend nur in geringem Maße reflexiv-professionell ausgerichtete Organisationskultur beeinflusst die Entwicklung und Etablierung einer reflexiv-professionellen AdressatInnenorientierung negativ. Hieran anknüpfend wird insgesamt sichtbar, dass die Zustimmung zur Dimension „AdressatInnen als ExpertInnen mit Entwicklungsmöglichkeiten und Motivation“ sowie zur beteiligungsorientierten, wertschätzenden und respektvollen Zusammenarbeit (vgl. 5.3.3.3 Hypothesenüberprüfung) bei den Beschäftigten in den Basisdiensten geringer ist als bei den Beschäftigten auf den Leitungsebenen. Zudem ist zu erkennen, dass die Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept) bei den Beschäftigten in den Basisdiensten am geringsten ist – hier zeigt sich vor allem auch eine geringe fachliche Positionierungssicherheit. Mit Blick auf die GatekeeperInnenfunktion der Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst und deren Bedeutung in komplexen, krisenhaften und durch Handlungsdruck gekennzeichneten Arbeitssituationen (vgl. 2.3.3 Aufgabenwahrnehmung) ergibt sich der dringende Bedarf einer intensivierten Auseinandersetzung mit diesen Befunden. Hierzu empfiehlt sich eine Rückkopplung dieser Ergebnisse sowohl in die Praxis als auch in die Hochschulen. Neben den bereits skizzierten Anforderungen an das Studium bedarf es eines Bewusstseins, dass in diesem Rahmen die Basis für eine bewusste Entscheidung für oder gegen dieses Arbeitsfeld gelegt wird. Zum anderen wird die Notwendigkeit deutlich, dass die Hochschulen und die Praxis Sozialer Arbeit gemeinsam Verantwortung für die Entwicklung und kontinuierliche Förderung einer reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit – besonders für die und an der Basis der Sozialen Dienste – übernehmen. Aufbauend auf dieser gemeinsamen Verantwortung gilt es, in einen entsprechenden Dialog miteinander einzusteigen und gemeinsame Strategien für die Entwicklung und Etablierung reflexiver-Professionalität zu entwickeln. Sollte eine solche Auseinandersetzung und Rückkopplung ausbleiben, läuft gerade der ASD, der als wichtigster

Basisdienst (vgl. Kreft & Weigel 2010, 4; 2.2.2 Organisationale Verortung und Arbeitsorganisation) und Herzstück der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 290) zu verstehen ist, Gefahr, den skizzierten De-Professionalisierungstendenzen zum Opfer zu fallen.

Organisationskulturelle Prägungen als existentielle Grundvoraussetzung eines partizipatorisch-demokratisch orientierten reflexiven Professionsverständnisses

Bezugnehmend auf die organisationskulturellen Auseinandersetzungen wird deutlich, dass es eine Voraussetzung reflexiver Professionalität Sozialer Arbeit darstellt, den in diesem Ansatz enthaltenen Kernaspekten der Partizipation, Perspektivenerweiterung und Entscheidungsautonomie auch in der organisationalen Gestaltung Ausdruck zu verleihen. MitarbeiterInnenorientierung in Form von kontinuierlichen Beteiligungsmöglichkeiten, professioneller Autonomie und gesicherten professionellen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, eine hiermit verbundene Ausrichtung an fachlichen Prämissen einerseits und den Wünschen und Bedarfen der AdressatInnen andererseits sowie gesicherte Räume für professionelle Reflexion und Weiterentwicklung sind als Zeichen einer ermächtigungs- und teilhabeorientierten Organisationskultur zu verstehen. Eine so gestaltete reflexiv-professionelle Organisationskultur begünstigt eine Teilhabe- und Ermächtigungsorientierung in der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen und stellt folglich eine wesentliche Voraussetzung für eine reflexiv-professionelle AdressatInnenorientierung dar. Darüber hinaus zeigt sich, dass eine so gestaltete Organisationskultur einen erheblichen und besonders einflussreichen Beitrag zur organisationalen Identifikation und Bindung der Professionellen sowie zu deren Arbeitszufriedenheit und Selbstwirksamkeitserleben (vgl. 5.3.4.4 Reflexiv-professionelle Organisationskultur) leistet. Die Weiterentwicklung und Stärkung einer reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit hängen demnach in besonderer Weise von der in den einzelnen Jugendämtern gelebten Organisationskultur ab. Folglich sind die Führungskräfte der Jugendämter gefordert, sich hinsichtlich ihres Professionalitätsverständnisses von Sozialer Arbeit zu positionieren und den hiermit verbundenen Anforderungen professionellen Handelns auch in den Kommunalverwaltungen Rechnung zu tragen. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass eine an dem reflexiv-professionellen Professionsverständnis Sozialer Arbeit ausgerichtete und die enthaltenen Leitmaxime implementierende Organisa-

tionskultur stilbildend für eine reflexiv-professionelle Soziale Arbeit mit den AdressatInnen wirkt. Sofern die organisationskulturellen Rahmenbedingungen jedoch professionelle Autonomie einschränken und die Professionellen eine expertokratische Ausrichtung durch die hierarchisch „Mächtigeren“ erfahren, werden sich diese Haltungen auch auf die einzelfallbezogene Soziale Arbeit übertragen. Vor diesem Hintergrund verdeutlicht sich, dass eine Verstärkung der Kontrollmechanismen innerhalb der Jugendämter keinesfalls gedeihlich für die Soziale Arbeit wirkt (vgl. Mohr & Ziegler 2012b, 280), sondern die Weiterentwicklung einer reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit vielmehr verhindert.

Die Ausprägung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes als Indiz einer machtsensiblen reflexiven Professionalität Sozialer Arbeit

In Bezug auf die theoretische Rahmung verdeutlichen die Untersuchungsergebnisse, dass ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept der Professionellen durch die Partizipation der AdressatInnen sowie deren Möglichkeit zur Artikulation von Interessen und Bedürfnissen auch und gerade in schwierigen Fallverläufen gekennzeichnet ist. Weiter geht hiermit ein reflexiver und sensibler Umgang mit den vorhandenen Machtasymmetrien einher und der Reflexion und Begründungsnotwendigkeit von Handlungsproblemen und Handlungsvollzügen wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Zudem kennzeichnet sich ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept durch eine sichere fachliche Positionierung der Professionellen und eine diskursive Ausgestaltung der Zusammenarbeit. Folglich bestätigen die skizzierten Befunde, dass das professionelle Selbstkonzept als wesentliches Element im Umgang mit den vorhandenen Spannungsfeldern und Herausforderungen (vgl. Urban 2004, 4.1.3.5 Professionelles Selbstkonzept; 3.3.3 Persönlichkeit, Einstellungen und Selbstkonzept von Professionellen in der Sozialen Arbeit) anzusehen ist und hierin die Professionalität Sozialer Arbeit zum Ausdruck kommt (vgl. Otto 1991). Diesbezüglich zeigen die Untersuchungsergebnisse (vgl. 5.3.5.4 Reflexiv-professionelles Selbstkonzept) auf, dass die Entwicklung eines solchen reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes erheblich durch individuelle Norm- und Wertvorstellungen geprägt wird. In Verbindung hiermit kommt vor allem dem skizzierten Wandel professioneller Einstellungen (vgl. 5.3.3.2 Individuelle Einstellungen) im Sinne einer Verhärtung Sozialer Arbeit eine besondere Bedeutung zu: Verstärkt punitiv-disziplinierende sowie autoritäre Einstellungen stehen in Verbindung mit einer geringen Zustimmung zu

einem reflexiv-professionellen Selbstkonzept. Erhöhte Ängstlichkeit und Besorgnis der Professionellen zeigen den gleichen Zusammenhang. In der Folge lässt sich ein stärker expertokratisch ausgerichtetes professionelles Selbstkonzept ableiten. Hinsichtlich der Gestaltung von professionellen Interaktionsprozessen und den erfolgenden Interventionen bedarf es im Interesse einer professionellen Sozialen Arbeit im Verständnis einer reflexiven Professionalität demnach einer kritischen und reflexiven Auseinandersetzung mit den vorhandenen Machtasymmetrien, den Deutungsmustern und dem Selbstkonzept der Professionellen. Darüber hinaus müssen die mit dem Agieren an der sensiblen Schnittstelle zwischen Gesellschaft und Individuum einhergehenden Anforderungen an eine professionelle Soziale Arbeit betrachtet und deren Bedeutung für das professionelle Selbstkonzept diskutiert werden. Besonders mit Blick auf die notwendige Neujustierung des Verhältnisses von „*öffentlicher und privater Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen*“ (Deutscher Bundestag 2013, 8) verlangt es eine ebensolche kritische Auseinandersetzung, die über die theoretischen Analysen hinaus auch in die Praxis Sozialer Arbeit getragen werden muss: Genau dort wird das professionelle Agieren an dieser sensiblen Schnittstelle justiert. Die Orientierung an einem reflexiven Professionalitätsverständnis ist hier folglich in besonderer Weise gefragt.

Soziale Arbeit im Kinderschutzkontext: ideologisch oder fachlich fundiert?

Hinsichtlich der Arbeit im Kinderschutzkontext (vgl. 5.3.5.6 Exkurs: Arbeit im Kinderschutzkontext) zeigt sich, dass eine Verunsicherung der Professionellen (z.B. bezüglich der eigenen Selbstwirksamkeit, der fachlichen Positionierung) sowie wenig Routine und Übung im Bereich des Kinderschutzes den Wunsch nach stärkerer Standardisierung, Kontrolle und stärkeren Eingriffsmöglichkeiten – sowohl bei den AdressatInnen (durch gesetzliche Verschärfungen) als auch bei den Fachkräften (Kontrolle durch Vorgesetzte) selbst – erhöhen. Diesbezüglich wird deutlich, dass gerade diejenigen, die selbst über geringe Beteiligungsmöglichkeiten sowie Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten verfügen, die kollegiale Zusammenarbeit eher durch Konkurrenz belastet und weniger als Ort kollegialen Austauschs erleben sowie keine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur erfahren, diesen Positionen verstärkt zustimmen. Hieraus ergibt sich ein gewisses Paradoxon dahingehend, dass sich diejenigen, die ohnehin bereits über eingeschränkte berufliche Teilhabemöglichkeiten und begrenzte professio-

nelle Autonomie verfügen, für eine weitere Einschränkung eben dieser Aspekte aussprechen. Dies deutet darauf hin, dass eine geringe Ausprägung professioneller Autonomie das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer solchen als Voraussetzung für eine professionelle Soziale Arbeit und ein damit verbundenes Streben nach Sicherung professioneller Autonomie „verkümmern“ und stattdessen autonomieeinschränkende, stärker standardisierende Verfahrensweisen „Boden gewinnen“ lässt. Dies untermauert die skizzierte Tendenz zur De-Professionalisierung, die somit vor allem durch Forderungen „aus den eigenen Reihen“ begünstigt wird. Im Rahmen der professionstheoretischen Auseinandersetzung (Kapitel 3) wurden gerade die professionelle Autonomie, die Begründbarkeit des professionellen Handelns und der Umgang mit Wissen und Nicht-Wissen als Spezifika der Profession Sozialer Arbeit im Sinne eines reflexiven Professionsverständnisses herausgearbeitet. Mit Blick auf die komplexen Anforderungen im Kinderschutzkontext und der hierin in besonderer Weise enthaltenen Unvorhersehbarkeit und Fehleranfälligkeit bedarf es folglich einer Auseinandersetzung mit den Grundlagen reflexiver Professionalität. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Implementierung einer reflexiv-professionellen Organisationskultur einerseits und die Entwicklung eines reflexiv-professionellen Selbstkonzeptes andererseits wesentliche Voraussetzung für eine professionelle Kinderschutzarbeit darstellen. Die vorliegenden Befunde verdeutlichen, dass es einer Positionierung Sozialer Arbeit im Kinderschutzkontext bedarf: Hier stellt sich die Frage, ob die Weichen entweder für eine ideologische, den Charakteristika Sozialer Arbeit im Kinderschutzkontext nur wenig gerecht werdende und durch Kontroll- und Absicherungstendenzen geprägte Kinderschutzarbeit gestellt werden – oder ob sich eine Kinderschutzarbeit etabliert, welche die in diesem Tätigkeitsbereich implementierten Risiken anerkennt, sowohl für die AdressatInnen als auch für die Professionellen ressourcenorientiert und autonomiestärkend gestaltet wird und sich an den Prämissen einer reflexiv-professionellen Sozialen Arbeit ausrichtet. Die vorliegenden Befunde bestätigen zudem, dass die in den vergangenen Jahren im Kinderschutzkontext deutlich werdenden Kontrolltendenzen diesen Aufgabenbereich überschreiten und auch für die anderen Tätigkeitsbereiche der Sozialen Dienste an Bedeutung gewinnen (vgl. Schone 2008).

Reflexive Professionalität als Mehrebenen-Konzept zur Bewältigung komplexer Herausforderungen Sozialer Arbeit in den Sozialen Diensten des Jugendamtes

Insgesamt bestätigen die skizzierten Untersuchungsergebnisse, dass der Ansatz der reflexiven Professionalität den Spezifika Sozialer Arbeit (vgl. 3.2 Reflexive Professionalität) am besten gerecht wird. Die vorliegenden Befunde zeigen die Präsenz reflexiver Professionalität in den Sozialen Diensten der Jugendämter im Rheinland und verweisen darauf, dass vielerorts wesentliche Anteile eines solchen Professionsverständnisses deutlich werden. Weiter zeigt sich, dass eine reflexiv-professionelle Organisationskultur und ein reflexiv-professionelles Selbstkonzept die entscheidenden Voraussetzungen einer so verstandenen Professionalität Sozialer Arbeit darstellen. Die Untersuchungsergebnisse weisen auf Grundlage der zuvor skizzierten Aspekte jedoch mindestens ebenso vielseitige Auseinandersetzungsbedarfe in Theorie und Praxis auf. Vor allem der überwiegend bei den jüngeren Befragten zu erkennende Wandel professioneller Einstellungen, wachsende Kontroll- und Absicherungsorientierungen und die hiermit einhergehende Tendenz zu einem expertokratisch orientierten Selbstkonzept verdeutlichen die Gefahr der De-Professionalisierung Sozialer Arbeit. Die Entwicklung und Etablierung reflexiver Professionalität Sozialer Arbeit verlangt vor diesem Hintergrund einer besonderen Aufmerksamkeit sowie der kontinuierlichen Förderung und Pflege. Die vorliegende Arbeit bietet hierfür dezidierte Anknüpfungspunkte, sowohl für die Disziplin als auch für die Profession Soziale Arbeit, die es nun sowohl in die Hochschulen als auch in die Praxis zu transportieren gilt.

Bleibt eine so gestaltete reflexive Auseinandersetzung mit den besonderen Charakteristika Sozialer Arbeit, den hieraus resultierenden Anforderungen an eine Professionalität Sozialer Arbeit und dem Ansatz der reflexiven Professionalität als geeigneter professionstheoretischer Überbau zum professionellen Umgang mit den skizzierten Herausforderungen und Spannungsfeldern insgesamt aus, läuft die Soziale Arbeit – in den Sozialen Diensten des Jugendamtes, aber durchaus auch darüber hinaus – Gefahr, ihre Errungenschaften im Professionalisierungsprozess leichtfertig aufs Spiel zu setzen und ihr menschenrechtsbezogenes, an sozialer Gerechtigkeit ausgerichtetes und autonomiestärkendes, pro-

professionelles Mandat zugunsten wohlfahrtsstaatlicher, ökonomischer und normierungsaffiner Maxime aus dem Blick zu verlieren.

7. Abbildungsverzeichnis

	Abbildungsbezeichnung	Seite
Abb. 1	Gefährdungsschwelle	48
Abb. 2	Prozentuale Zusammensetzung teilnehmende Jugendämter	168
Abb. 3	Größe Team – Größe Sozialer Dienst	173
Abb. 4	Altersbezogene Zusammensetzung der Stichprobe	174
Abb. 5	Kontext Berufsqualifikation	178
Abb. 6	Cluster: Vorbereitung Studium	186
Abb. 7	Position innerhalb der Sozialen Dienste	188
Abb. 8	Alter – Position Soziale Dienste	189
Abb. 9	Beschäftigungsdauer	191
Abb. 10	Cluster: Identifikation und Perspektive	197
Abb. 11	Beschäftigungsdauer – Identifikation und Perspektive	201
Abb. 12	Cluster: Arbeitszufriedenheit	205
Abb. 13	Zustimmung Umsetzbarkeit „guten sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handelns“	208
Abb. 14	Cluster: Stress- und Belastungserleben	218
Abb. 15	Position – Stress- und Belastungssituation	220
Abb. 16	Cluster: AdressatInnenbild	225
Abb. 17	Cluster: Persönlichkeitsmerkmale	231
Abb. 18	Alter – Clusterzugehörigkeit „Persönlichkeitsmerkmale“	234
Abb. 19	Cluster: Individuelle Einstellungen	239
Abb. 20	Alter – Clusterzugehörigkeit „Individuelle Einstellungen“	242
Abb. 21	Persönlichkeitsmerkmale – Clusterzugehörigkeit „Individuelle Einstellungen“	243
Abb. 22	Persönlichkeitsmerkmale – Clusterzugehörigkeit „AdressatInnenbild“	
Abb. 23	Individuelle Einstellungen – Clusterzugehörigkeit „AdressatInnenbild“	247
Abb. 24	Zustimmung Dimension „Beteiligung MitarbeiterInnen“	257
Abb. 25	Häufigkeitsverteilung: Basis Entscheidungsfindung	260
Abb. 26	Cluster: Handlungs- und Entscheidungsspielräume	262
Abb. 27	Cluster: Kollegiale Zusammenarbeit	266
Abb. 28	Cluster: Umgang mit Machtasymmetrien	284
Abb. 29	Cluster: Kinderschutz konkret	323

8. Tabellenverzeichnis

	Tabellenbezeichnung	Seite
Tab. 1	Operationalisierung AdressatInnenorientierung	156
Tab. 2	Operationalisierung Hypothese 1	156
Tab. 3	Operationalisierung Hypothese 2	157
Tab. 4	Operationalisierung Hypothese 3	158
Tab. 5	Prozentuale Verteilung EinwohnerInnenzahlen – Jugendamtsbezirke	165
Tab. 6	Reliabilitätsanalyse	170
Tab. 7	Studienabschluss	176
Tab. 8	Studienabschlüsse – Studiendauer	178
Tab. 9	Ergebnis Hauptkomponentenanalyse: Vorbereitung Studium	180
Tab. 10	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Vorbereitung Studium	181
Tab. 11	Ergebnis Clusteranalyse: Vorbereitung Studium	182
Tab. 12	Abschluss – Position	190
Tab. 13	Position – Beschäftigungsdauer	192
Tab. 14	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Identifikation und Perspektive	195
Tab. 15	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Arbeitszufriedenheit	202
Tab. 16	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Selbstwirksamkeitserleben	212
Tab. 17	Position – Selbstwirksamkeitserleben	214
Tab. 18	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Stress- und Belastungserleben	216
Tab. 19	Häufigkeitsübersicht: Körperliche Symptome	220
Tab. 20	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Körperliche Symptome	221
Tab. 21	Zusammenhangsübersicht: Körperliche Symptome	222
Tab. 22	Häufigkeitsverteilung: AdressatInnenbilder	224
Tab. 23	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: AdressatInnenbilder	225
Tab. 24	Häufigkeitsübersicht: Zusammenarbeit mit AdressatInnen	227
Tab. 25	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Zusammenarbeit mit AdressatInnen	227
Tab. 26	Regressionsanalyse Zusammenarbeit mit AdressatInnen	228
Tab. 27	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Persönlichkeitsmerkmale	230
Tab. 28	Signifikante Zusammenhänge: Soziodemographische Aspekte – Persönlichkeitsmerkmale	230
Tab. 29	Häufigkeitsübersicht: Individuelle Einstellungen	236
Tab. 30	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Individuelle Einstellungen	237
Tab. 31	Regressionsanalyse erste Hypothesenprüfung: Entwicklungsorientierung	250
Tab. 32	Regressionsanalyse erste Hypothesenprüfung: Verantwortungsorientierung	252
Tab. 33	Regressionsanalyse erste Hypothesenprüfung: Zusammenarbeit	254
Tab. 34	Zusammensetzung Cluster: AdressatInnenbild	255

Tab. 35	Dimensionsübersicht: Hauptkomponentenanalyse Beteiligung MitarbeiterInnen	257
Tab. 36	Häufigkeitsverteilung: Handlungs- und Entscheidungsspielräume	259
Tab. 37	Häufigkeitsverteilung: Entscheidungen Kindeswohlgefährdung	259
Tab. 38	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Handlungs- und Entscheidungsspielräume	261
Tab. 39	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Kollegiale Zusammenarbeit	264
Tab. 40	Korrelationen Dimensionen Organisationskultur	267
Tab. 41	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Reflexiv-professionelle Organisationskultur	268
Tab. 42	Regressionsanalyse zweite Hypothesenprüfung: Entwicklungsorientierung	273
Tab. 43	Regressionsanalyse zweite Hypothesenprüfung: Verantwortungsorientierung	275
Tab. 44	Regressionsanalyse zweite Hypothesenprüfung: Zusammenarbeit	276
Tab. 45	Häufigkeitsübersicht: Umgang mit Machtasymmetrien	280
Tab. 46	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Umgang mit Machtasymmetrien	281
Tab. 47	Zustimmung Dimensionen Umgang mit Machtasymmetrien	282
Tab. 48	Zusammensetzung Cluster: Umgang mit Machtasymmetrien	287
Tab. 49	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Fachliche Positionierung	289
Tab. 50	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Reflexion und Begründbarkeit	294
Tab. 51	Korrelation Dimensionen Selbstkonzept	297
Tab. 52	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Reflexiv-professionelles Selbstkonzept	299
Tab. 53	Regressionsanalyse Reflexiv-professionelles Selbstkonzept	303
Tab. 54	Kennzeichen Gesichter der Macht	304
Tab. 55	Zusammenhang Umgang mit Machtasymmetrien – Gesichter der Macht	307
Tab. 56	Regressionsanalyse dritte Hypothesenprüfung: Entwicklungsorientierung	311
Tab. 57	Regressionsanalyse dritte Hypothesenprüfung: Verantwortungsorientierung	311
Tab. 58	Regressionsanalyse dritte Hypothesenprüfung: Zusammenarbeit	312
Tab. 59	Häufigkeitsübersicht: Rahmenbedingungen Kinderschutz	315
Tab. 60	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Professioneller Kinderschutz	316
Tab. 61	Häufigkeitsübersicht: Kinderschutz konkret	318
Tab. 62	Korrelation Kinderschutz konkret	319
Tab. 63	Dimensionsübersicht Hauptkomponentenanalyse: Kinderschutz konkret	320
Tab. 64	Regressionsanalytische Einflüsse AdressatInnenbilder und Zusammenarbeit mit AdressatInnen I	337
Tab. 65	Regressionsanalytische Einflüsse AdressatInnenbilder und Zusammenarbeit mit AdressatInnen II	339

9. Literaturverzeichnis

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

Ader, S. (2006). Was leitet den Blick? Wahrnehmung, Deutung und Intervention in der Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa.

AdVerMiG (2008). Gesetz über die Vermittlung der Annahme als Kind und über das Verbot der Vermittlung von Ersatzmüttern. Adoptionsvermittlungsgesetz. Fassung vom 22. Dezember 2001. Zuletzt geändert am 10. Dezember 2008. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos. S. 27-35.

AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe) (2009). Soziale Arbeit in Bachelor-/Master-Studiengängen: Kompetenzen von Fachkräften - Erwartungen von Anstellungsträgern. URL: http://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/FamSozPortal/Dokumente/Verbandsinformationen/AGJ_Diskussionspapier_Soziale_Arbeit_in_Bachelor_Master_Studiengaengen.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 19.7.2013.

AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe) (2010). ASD – mehr als Kinderschutz! Ziele, Aufgaben, Methoden, Werte und Orientierung im Hinblick auf die Kinder- und Jugendhilfe. Berlin: URL: <http://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2010/ASD.pdf>. Zuletzt aufgerufen am: 28.10.2010.

Albert, M. (2006). Soziale Arbeit im Wandel – Professionelle Identität zwischen Ökonomisierung und ethischer Verantwortung. Hamburg: VSA.

Albrecht, G., Groenemeyer, A. & Stallberg, F. W. (Hrsg.). (1999). Handbuch Soziale Probleme. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Amthor, R. (2008). Zur Zukunft von Forschung und Lehre. ProfessorInnen und Professoren an den Fachbereichen Soziale Arbeit. In: Soziale Arbeit. Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete, Jg. 57, H. 5, S. 162-169.

Andresen, B. (2001). HPI Hamburger Persönlichkeitsinventar. Manual. Göttingen, Bern, Toronto und Seattle: Hogrefe.

Apel, H. J., Horn, K., Lundgreen, P. & Sandfuchs, U. (1999). Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess – Zur Einleitung in diesen Band. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

Apel, H. J., Horn, K.-P., Lundgreen, P. & Sandfuchs, U. (Hrsg.). (1999). Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) & Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2012). Handlungsempfehlungen zum Bundeskinderschutzgesetz. URL: http://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2012/Handlungsempfehlungen_BKiSchG_Endgueltige_Fassung_28-06-2012.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 6.12.2012.

Asendorpf, J. B. (2011). Persönlichkeitspsychologie. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Heidelberg: Springer.

Atteslander, P. (2008). Methoden der empirischen Sozialforschung. 12., durchgesehene Auflage. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Aust, B., Siegrist, J. & Peter, R. (1999). Theoriegeleitete Streßprävention bei sozialen Dienstleistungsberufen – Das Beispiel innerstädtischer Busfahrer. In: Badura, B. & Siegrist, J. (Hrsg.): Evaluation im Gesundheitswesen. Ansätze und Ergebnisse. Weinheim und München: Juventa. S. 123-134.

Babbie, E. R. (2007). The Practice of Social Research. 11th Ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

Bachrach, P. & Baratz, M. (1962). Two Faces of Power. In: American Political Science Review, Jg. 57, H. 3, S. 632-642.

Bachrach, P. & Baratz, M. (1970). Power & Poverty. New York: Oxford University Press.

Bahn Müller, R., Rauschenbach, T., Trede, W. & Bendele, U. (1988). Diplom-Pädagogen auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in einem Beruf im Wandel. Weinheim und München: Juventa.

Balz, H.-J. & Spieß, E. (2009). Kooperation in Sozialen Organisationen. Grundlagen und Instrumente der Teamarbeit. Stuttgart: Kohlhammer.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.

Beck, U. (2001). Was ist Globalisierung?: Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung. 6. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller, S. (Hrsg.). (2009). Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Becker-Lenz, R. & Müller, S. (2009a). Die Notwendigkeit von wissenschaftlichem Wissen und die Bedeutung eines professionellen Habitus für die Berufspraxis der Sozialen Arbeit. In: Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller, S. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 195-222.

Becker-Lenz, R. & Müller, S. (2009b). Der professionelle Habitus in der Sozialen Arbeit. Grundlagen eines Professionsideals. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford und Wien: Peter Lang Verlag.

Beckmann, C., Otto, H.-U., Richter, M. & Schrödter, M. (Hrsg.). (2004). Qualität in der Sozialen Arbeit. Zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Beckmann, C., Maar, K., Otto, H.-U., Schaarschuch, A. & Schrödter, M. (2009). Burnout als Folge restringierender Arbeitsbedingungen?: Ergebnisse einer Studie aus der Sozialpädagogischen Familienhilfe. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, Sonderheft, H. 9. S. 194-208.

Beckmann, K. (2008). Kinderschutz in öffentlicher Verantwortung. Entscheidungskriterien und Handlungsperspektiven für die kommunale Sozialpolitik. Schwalbach/Ts.: Wochenschau.

BGB (2012). Bürgerliches Gesetzbuch. Fassung vom 2. Januar 2002. Zuletzt geändert am 10. Mai 2012. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 448-708.

Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.). (2006). Handbuch Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe.

Biesel, K. (2009). Wenn Jugendämter scheitern. Zum Umgang mit Fehlern im Kinderschutz. Bielefeld: Transcript.

Bittlingmayer, U. H. & Ziegler, H. (2012). Public Health und das gute Leben. Der Capability-Approach als normatives Fundament interventionsbezogener Gesundheitswissenschaften. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Bitzan, M. & Bolay, E. (2011). Adressatin und Adressat. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 18-24.

Böhnisch, L., Rudolph, M. & Wolf, B. (Hrsg.). (1998). Jugendarbeit als Lebensort. Jugendpädagogische Orientierungen zwischen Offenheit und Halt. Weinheim und München: Juventa.

Bohner, G. & Wänke, M. (2006). Einstellungsänderung. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 415-422.

Bommes, M. & Scherr, A. (2012). Soziologie der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in Formen und Funktionen organisierter Hilfe. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrea. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.

Bortz, J. & Döring, N. (2002). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3., überarbeitete Auflage. Berlin: Springer.

Bourdieu, P. & Passeron, J. (1973). Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, P. (1976). Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Böwer, M. (2012). Kindeswohlschutz organisieren. Jugendämter auf dem Weg zu zuverlässigen Organisationen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Bringewat, P. (2007). Schutz des Kindeswohls – eine Aufgabe des Strafrechts?!. In: ZKJ – Zeitschrift für Kindschaftsrecht und Jugendhilfe, Jg. 2, H. 6, S. 225-231.

Brosius, F. (2002). SPSS 11. Bonn: mitp-Verlag.

Brößkamp, A. (2009). Druck, Kontrolle, Fürsorge – die öffentliche Debatte zum Kinderschutz und die Vertrauensbeziehung zwischen Jugendhilfe und ihren Adressaten. In: Das Jugendamt. Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht, Jg. 82, H. 7-8, S. 343-348.

Bühl, A. (2012). SPSS 20. Einführung in die moderne Datenanalyse. 13., aktualisierte Auflage. München: Pearson.

Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter und Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (o.A.). Das Jugendamt. Unterstützung, die ankommt!. URL: <http://www.unterstuetzung-die-ankommt.de/>. Zuletzt aufgerufen am: 1.10.2012.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2010). Bundesministerin Kristina Schröder: Bundeskinderschutzgesetz kann nun pünktlich in Kraft treten. URL: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=176026.html>. Zuletzt aufgerufen am: 5.1.2012.

Burkart, G. (1982). Strukturtheoretische Vorüberlegungen zur Analyse universitärer Sozialisationsprozesse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 34, H. 4, S. 444-468.

Combe, A. & Helsper, W. (1996). Einleitung: Pädagogische Professionalität. Historische Hypothesen und aktuelle Entwicklungstendenzen. In: Combe, A. & Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 9-48.

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

Conen, M. (2012). "Unmotivierte" und unfreiwillige Klienten im ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 274-285.

Daheim, H. (1977). Berufssoziologie. In: König, R. (Hrsg.): Beruf, Industrie, Sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern. Handbuch der empirischen Sozialforschung. 2. völlig neue bearbeitete Auflage. Stuttgart: Enke. S. 1-100.

Daheim, H. (1992). Zum Stand der Professionssoziologie. In: Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F.-O. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Springer VS. S. 21-35.

Dahl, R. (1957). The concept of power. In: Behavioral Science, Jg. 2, H. 3, S. 201-215.

Das Wirtschaftslexikon (2011). URL: <http://www.daswirtschaftslexikon.com/d/macht/macht.htm>. Zuletzt aufgerufen am: 18.5.2012.

DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.) (2013). Staatliche Anerkennung für Sozialarbeiter darf keine Mogelpackung sein. URL: <http://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/PressemitteilungAnerkennungsbeschluss.pdf>. Zuletzt aufgerufen am: 13.5.2013.

Deller, U. (1999). Professions- und Handlungslogiken in ihrer Bedeutung für Kooperationsmanagement. In: Deller, U. (Hrsg.): Kooperationsmanagement. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 90-109.

Deller, U. (Hrsg.). (1999). Kooperationsmanagement. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich.

Deller, U. & Krockauer, R. (Hrsg.). (2009). Kooperationsmanagement - Führung in Gesundheits- und Sozialdiensten. Opladen: Barbara Budrich.

Deutscher Bundestag (2013). Der 14. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen und Bestrebungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin: Deutscher Bundestag, Drucksache 17/12200.

Dewe, B. & Otto, H.-U. (1987). Professionalisierung. In: Eyferth, H., Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch zur Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Studienausgabe. 1. Auflage. Darmstadt: Luchterhand. S. 775-811.

Dewe, B. & Radtke, F. (1991). Was wissen Pädagogen über ihr Können? Professionstheoretische Überlegungen zum Theorie-Praxis-Problem der Pädagogik. In: Oelkers, J. & Tenorth, H.: Pädagogisches Wissen. 27. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim und Basel: Beltz. S. 154-161.

Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F.-O. (Hrsg.). (1992). Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich.

Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F.-O. (1992). Das Professionswissen von Pädagogen. In: Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F.-O. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich. S. 70-91.

Dewe, B., Ferchhoff, W., Scherr, A. & Stüwe, G. (2001). Professionelles soziales Handeln. Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. Weinheim und München: Juventa.

Dewe, B. & Weber, P. J. (2007). Wissensgesellschaft und Lebenslanges Lernen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Dewe, B. (2009a). Reflexive Professionalität. Maßgabe für Wissenstransfer und Theorie-Praxis-Relationierung im Studium der Sozialarbeit. In: Riegler, A., Hojnik, S. & Posch, K. (Hrsg.): Soziale Arbeit zwischen Profession und Wissenschaft. Vermittlungsmöglichkeiten in der Fachhochschulausbildung. 1. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 47-63.

Dewe, B. (2009b). Reflexive Sozialarbeit im Spannungsfeld von evidenzbasierter Praxis und demokratischer Rationalität – Plädoyer für die handlungslogische Entfaltung reflexiver Professionalität. In: Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller, S. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 89-112.

Dewe, B. & Otto, H.-U. (2011a). Professionalität. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 1143-1153.

Dewe, B. & Otto, H.-U. (2011b). Profession. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 1131-1143.

Dewe, B. & Otto, H.-U. (2012). Reflexive Sozialpädagogik. Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 197-217.

DIJuF (Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e.V.) (2007). Mitarbeiter/innen der Sozialen Dienste des JA als "insoweit erfahrene Fachkräfte" i.S.d. § 8a SGB VIII? In: Das Jugendamt, Jg. 80, H. 6-7, S. 295-297.

DIJuF (2008). Hinweise des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht (DIJuF) e.V. vom 24. April 2008 zur Anfrage des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz vom 14. April 2008 zum Entwurf einer Änderung des § 8a SGB. URL: http://www.dijuf.de/tl_files/downloads/2010/fachliche_hinweise_stellungnahmen_des_dijuf/Hinweise_DIJuF_April2008%288aSGBVIII%29.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 17.11.2013.

Dingeldey, I. (2006). Aktivierender Wohlfahrtsstaat und sozialpolitische Steuerung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 56, H. 8-9, S. 3-9.

Dollinger, B. (2010). Wie punitiv ist die Soziale Arbeit? Anmerkungen zu einer notwendigen Debatte. In: Sozial Extra, Jg. 34, H. 7-8, S. 6-10.

Dollinger, B. (2011). Punitive Pädagogen? Eine empirische Differenzierung von Erziehungs- und Strafeinstellungen. In: Zeitschrift für Sozialpädagogik, Jg. 9, H. 3, S. 228-247.

Drerup, H. & Terhart, E. (Hrsg.). (1990). Erkenntnis und Gestaltung. Vom Nutzen erziehungswissenschaftlicher Forschung in praktischen Verwendungskontexten. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Duden (2006). Die deutsche Rechtschreibung. Band 1. 24., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Mannheim, Leipzig, Wien und Zürich: Dudenverlag.

Engelke, E., Borrmann, S. & Spatscheck, C. (2009). Theorien der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 4. Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Epstein, S. (1993). Entwurf einer Integrativen Persönlichkeitstheorie. In: Filipp, S.-H. (Hg.): Selbstkonzept-Forschung. Stuttgart: Klett-Cotta. S. 15-46.

Eyferth, H., Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hrsg.). (1987). Handbuch zur Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Studienausgabe. 1. Auflage. Darmstadt: Luchterhand.

- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality*. London: Methuen.
- FamFG (2012). Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit. Fassung vom 17. Dezember 2008. Zuletzt geändert am 21. Juli 2012. In: *Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit*. Textsammlung. Ausgabe 2012/203: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 856-933.
- Filipp, S.-H. (Hg.) (1993). *Selbstkonzept-Forschung. Probleme, Befunde, Perspektiven*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Flösser, G., Rosenbauer, N. & Witzel, M. (2011). Theorien Sozialer Dienste. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.): *Handbuch Soziale Arbeit*. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 1622-1631.
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Personality Variable. In: *Journal of personality*, Jg. 18, H. 1, S. 108-143.
- Frenzke-Kulbach, A. (2008). Zur neueren Entwicklung des Case-Management im ASD: Statt vorbeugende Arbeit Krisenmanagement? In: *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, Jg. 9, H. 3, S. 172-178.
- Füssenhäuser, C. & Thiersch, H. (2011). Theorie und Theoriegeschichte Sozialer Arbeit. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit*. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 1632-1645.
- Füssenhäuser, C. (2011). Theoriekonstruktion und Positionen der Sozialen Arbeit. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit*. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 1146-1660.
- Gerlitz, J. & Schupp, J. (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. Dokumentation der Instrumentenentwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests 2005. Berlin: DIW Research Notes 4.
- GG (2012). Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Vom 23. Mai 1949. Zuletzt geändert am 11. Juli 2012. In: *Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit*. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 961-995.
- Gissel-Palkovich, I. (2011). *Lehrbuch Allgemeiner Sozialer Dienst – ASD. Rahmenbedingungen, Aufgaben und Professionalität*. Weinheim und München: Juventa.
- Gragert, N. (o.A.). *Das Arbeitsfeld Jugendamt*. URL: http://www.dji.de/bibs/231_8.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 1.10.2012.

Grasshoff, G. & Schweppe, C. (2009). Biographie und Professionalität in der Sozialpädagogik. In: Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller, S. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 307-318.

Groß, K. (2008). Die „insoweit erfahrene Fachkraft“: Anlass, Hintergrund und Gestaltung einer Fachberatung im Sinne des § 8a SGB VIII. In: Institut für soziale Arbeit e.V.: ISA-Jahrbuch zur sozialen Arbeit. Münster, New York, München und Berlin: Waxmann. S. 177-198.

Grunwald, W. & Lilge, H. (Hrsg.). (1981). Kooperation und Konkurrenz in Organisationen. Bern und Stuttgart: Haupt.

Grunwald, W. (1981). Konflikt-Konkurrenz-Kooperation: Eine theoretisch-empirische Konzeptanalyse. In: Grunwald, W. & Lilge, H. (Hrsg.): Kooperation und Konkurrenz in Organisationen. Bern und Stuttgart: Haupt. S. 50-96.

Harmsen, T. (2009). Konstruktionsprinzipien gelingender Professionalität in der Sozialen Arbeit. In: Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller, S. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkt, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 255-265.

Hauck, K., Noftz, W. & Stähr, A. (2009). Kommentar zum Kinder- und Jugendhilfegesetz. Berlin: Erich Schmidt.

Heidenreich, M. (1999). Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der Soziologischen Forschung. In: Apel, H. J., Horn, K.-P., Lundgreen, P. & Sandfuchs, U. (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt. S. 35-58.

Heiner, M. (2004). Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven. Stuttgart: Kohlhammer.

Heiner, M. (2010). Soziale Arbeit als Beruf. Fälle – Felder – Fähigkeiten. 2. durchgesehene Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Heitmeyer, W. (2002-2011). Deutsche Zustände. Folge 1 bis 10. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Helsper, W., Krüger, H. & Rabe-Kleberg, U. (2000). Professionstheorie, Professions- und Biographieforschung. URL: <http://www.uni-magdeburg.de/zsm/node/202>. Zuletzt aufgerufen am: 18.2.2013.

Hoppensack, C. (2008). Kevins Tod – Ein Fallbeispiel für missratene Kindeswohlensicherung. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Vernachlässigte Kinder besser schützen. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 129-149.

Horn, K. (1999). Professionalisierung und Disziplinbildung. Zur Entwicklung des Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft. In: Apel, H. J., Horn, K.-P., Lundgreen, P. & Sandfuchs, U. (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt. S. 295-317.

IBM (2013). IBM SPSS Statistics 21. URL: http://www-01.ibm.com/software/de/stats21/?csr=emde_locspss-20111111&cm=k&cr=google&ct=DE1SPSS&S_TACT=DE1SPSS&ck=spss&cmp=DE1SP&mkwid=sCuCiOzXf_12701363413_432i044571. Zuletzt aufgerufen am: 22.6.2013.

IFSW (International Federation of Social Workers) (2000). International definition of the social work profession. URL: <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>. Zuletzt aufgerufen am: 17.11.2013.

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.). (2008). Vernachlässigte Kinder besser schützen. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.). (2010). Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Jerusalem, M. & Schwarzer R. (1981). Allgemeine Selbstwirksamkeit. URL: http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Allgemeine_Selbstwirksamkeit/allgemeine_selbstwirksamkeit.htm. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2012.

JGG (2011). Jugendgerichtsgesetz. Fassung vom 11. Dezember 1974. Zuletzt geändert am 6. Dezember 2011. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 1125-1157.

Jonas, K. & Fichter, C. (2006). Soziales Lernen. In: Bierhoff, W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 523-529.

Jones, J. A. & Alcabes, A. (1993). Client Socialisation: The Achilles Heel of the Helping Professions. Wesport (Connecticut): Auburn House.

Jordan, E. (2005). Kinder- und Jugendhilfe. Einführung in Geschichte und Handlungsfelder, Organisationsformen und gesellschaftliche Problemlagen. 2., überarbeitete und ergänzte Auflage der Neuausgabe. Weinheim und München: Juventa.

Jordan, E. (Hrsg.). (2007). Kindeswohlgefährdung. Rechtliche Neuregelungen und Konsequenzen für den Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe. 2. Auflage. Weinheim und München: Juventa.

Jordan, E. (2007). Kindeswohlgefährdung im Spektrum fachlicher Einschätzungen und rechtlicher Rahmenbedingungen. In: Jordan, E. (Hrsg.): Kindeswohlgefährdung. Rechtliche Neuregelungen und Konsequenzen für den Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe. 2. Auflage. Weinheim und München: Juventa. S. 23-37.

Jugendministerkonferenz (JMK) (2006). Kinderschutz stärken, Familien fördern. Beschluss der Jugendministerkonferenz am 24.6.2011 in Berlin.

Jung, H. (2007). Führen und Leiten in der öffentlichen Jugendhilfe. Eine Studie zur Führungs- und Leitungssituation rheinland-pfälzischer Jugendamtsleiterinnen und Jugendamtsleiter. Hamburg: Dr. Kovac.

JuschG (2008). Jugendschutzgesetz. Vom 23. Juli 2002. Zuletzt geändert am 31. Oktober 2008. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 1158-1172.

Kaluza, G. (2012). Gelassen und sicher im Stress. Heidelberg: Springer.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Kauffeld, S. (2011). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg: Springer.

Kauffeld, S. & Hoppe, D. (2011). Arbeit und Gesundheit. In: Kauffeld, S.: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg: Springer.

Kauffeld, S. & Schermuly, C. C. (2011). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In: Kauffeld, S.: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg: Springer. S. 179-194.

Kauffeld, S., Wesemann, S. & Lehmann-Willenbrock, N. (2011). Organisation. In: Kauffeld, S.: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg: Springer. S. 29-50.

Keiner, E., Kroschel, M., Mohr, H. & Mohr, R. (1997). Studium für den Beruf? Perspektiven und Retrospektiven von PädagogInnen. In: Zeitschrift für Pädagogik. Ausgabe: 43. S. 803-825.

Kessl, F. (2006). Soziale Arbeit als Regierung – eine machtanalytische Perspektive. In: Weber, S. & Maurer, S. (Hrsg.): Gouvernamentalität und Erziehungswissenschaft. Wissen – Macht – Transformation. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 63-75.

Kessl, F. (2011). Macht – (k)ein Thema Sozialer Arbeit. In: Kraus, B. & Krieger, W. (Hg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Lage: Jacobs. S. 29-41.

Kindler, H., Lillig, S., Blüml, H., Meysen, T. & Werner, A. (Hg.). (2006). Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München: Deutsches Jugendinstitut e.V.

Kirchler, E. (2008). Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage. Wien: facultas.wuv.

Klomann, V. (2010). Kinderschutz. Institutionsübergreifendes Teamwork? In: Sozial Extra. Zeitschrift für Soziale Arbeit, Jg. 34, H. 3-4, S. 20-23.

König, R. (Hrsg.). (1977). Beruf, Industrie, Sozialer Wandel in unterentwickelten Ländern. Handbuch der empirischen Sozialforschung. 2. völlig neue bearbeitete Auflage. Stuttgart: Enke.

Kraus, B. & Krieger, W. (Hg.). (2011). Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Lage: Jacobs.

Kraus, B. & Krieger, W. (2011). Zur Einführung – Die Reflexion Sozialer Arbeit im Lichte von Theorien zur Macht. In: Kraus, B. & Krieger, W. (Hg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Lage: Jacobs. S. 9-27.

Krause, P. & Ostner, I. (Hrsg.). (2010). Leben in Ost- und Westdeutschland: Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit. Frankfurt am Main: Campus.

Kreckel, R. (2005). Soziologie der Herrschaft. Vorlesungsskript. URL: http://www.sozioogie.uni-halle.de/kreckel/lehre/ss05_herrschaft_07.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 12.7.2012.

Kreft, D. & Mielenz, I. (2008). Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit. 6., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz.

Kreft, D. & Weigel, H.-G. (2010). Einleitung. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Vernachlässigte Kinder besser schützen. Sozialpädagogisches Handeln bei Kindeswohlgefährdung. München: Ernst Reinhard. S. 11-14.

Krieger, W. (2007). „Macht jenseits der konstruierten Selbstunterwerfung?“. Begriffe, Formen, Quellen der Interaktionsmacht. Konstruktivistische Ansätze zur Mikrophysiologie der Macht in der Sozialen Arbeit. In: Kraus, B. & Krieger, W. (Hg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Lage: Jacobs. S. 29-77.

Kromrey, H. (2009). Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. 12., überarbeitete und ergänzte Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Küster, E. & Schoneville, H. (2012). Qualifizierung für die Soziale Arbeit. Auf der Suche nach Normalisierung, Anerkennung und dem Eigentlichen. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Küster, E.-U. (o.A.). Ein Dauerbrenner auf kleiner Flamme – Wissen und Können in der Sozialen Arbeit. URL: <http://www.uni-kassel.de/fb4/issl/mitg/kues/pdf/dauerbrenner.pdf>. Zuletzt aufgerufen am: 22.5.2013.

Kutscher, N. (2002). Moralische Begründungsstrukturen professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit. URL: <http://pub.uni-bielefeld.de/publication/2303599>. Zuletzt aufgerufen am: 18.7.2011.

Kutscher, N. (2009). Zwischen Sozialem Auftrag und ökonomischen Rationalitäten – Grundfragen reflexiver Professionalität in sozialen Diensten. In: Deller, U. & Krockauer, R. (Hrsg.): Kooperationsmanagement – Führung in Gesundheits- und Sozialdiensten. Opladen: Barbara Budrich. S. 304-322.

Landes, B. (2010). Organisationsmodelle und Personal. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 139-151.

Landes, B. & Keil, E. (2012). Organisatorische Verortung des ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 34-46.

Landhäußer, S. & Ziegler, H. (2011). Hauptkomponentenanalyse. In: Oelrich, G. & Otto, H.-U. (Hrsg.): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Studienbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 329-334.

Landschaftsverband Rheinland (2012a). Gebiet und Mitglieder. URL: http://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/organisation/gebietundmitglieder/gebietundmitglieder_1.html. Zuletzt aufgerufen am: 6.8.2012.

Landschaftsverband Rheinland (2012b). Zahlen und Fakten. URL: http://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/organisation/zahlenundfakten/zahlenundfakten_2.html. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2012.

Landschaftsverband Rheinland (2012c). Rheinisches Jugendamtsverzeichnis. URL: http://www.lvr.de/de/nav_main/jugend_2/jugendmter/rheinischesjugendamtsverzeichnis/rheinischesjugendamtsverzeichnis_1.html. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2012.

Laux, L. (2003). Persönlichkeitspsychologie. Grundriss der Psychologie (Bd. 11). Stuttgart: Kohlhammer.

Lüders, J. (2007). Soziale Arbeit und "Bildung". Ein foucaultscher Blick auf ein umstrittenes Konzept. In: Anhorn, R., Bettinger, F. & Steher, J. (Hrsg.): Foucaults Machtanalytik und Soziale Arbeit. Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 185-202.

Luhmann, N. & Schorr, K. E. (Hrsg.). (1982). Zwischen Technologie und Selbstreferenz. Fragen an die Pädagogik. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. & Schorr, K. E. (1982). Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik. In: Luhmann, N. & Schorr, K. E. (Hrsg.): Zwischen Technologie und Selbstreferenz. Fragen an die Pädagogik. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 11-40.

Lukes, S. (1974). Power. A radical view. London: Palgrave, Macmillan.

Lukes, S. (2005). Power. A radical view. The original text with two major new chapters. 2. Auflage. London: Palgrave, Macmillan.

Lundgreen, P. (1999). Berufskonstruktion und Professionalisierung in historischer Perspektive. In: Apel, H. J., Horn, K., Lundgreen, P. & Sandfuchs, U. (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt. S. 19-34.

Lüttringhaus, M. & Streich, A. (2010). Kinderschutz durch den Allgemeinen Sozialen Dienst. Die Kollegiale Kurzberatung zur Risikoeinschätzung: eine Methode nach § 8a SGB VIII. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 123-138.

Maly, D. (2010). Der ASD heute: Ein sozialer Basisdienst zwischen Krisenhilfe und umfassender Beratung. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst: Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 16-130.

Mamier, J., Pluto, L., van Santen, E. & Seckinger, M. (2003). Institutionenbefragung am Beispiel von Jugendamtserhebungen – Ein Feldbericht. In: Otto, H.-U., Oelrich, G. & Micheel, H.-G. (Hrsg): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Neuwied und Kriftel: Luchterhand. S. 307-325.

Marquard, P. (2005). Reflexivität und demokratische Rationalität als Schlüsselqualifikation für Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Zentralblatt für Jugendrecht, Jg. 92, H. 1, S. 5-9.

Merchel, J. (1998). Hilfeplanung bei den Hilfen zur Erziehung. § 36 SGB VIII. Stuttgart, München, Hannover, Berlin, Weimar und Dresden: Boorberg.

Merchel, J. (2004). Qualität als Verhandlungssache. Kontraktsteuerung und Professionalisierung sozialer Dienste. In: Beckmann, C., Otto, H.-U., Richter, M. & Schrödter, M.: Qualität in der Sozialen Arbeit. Zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 133-154.

Merchel, J. (2007). Mängel des Kinderschutzes in der Jugendhilfe. Zwischen individuellem Fehlverhalten und Organisationsversagen. In: Sozialmagazin, Jg. 32, Heft 2, S. 11-18.

Merchel, J., Pamme, H. & Khalaf, A. (2012). Personalmanagement im Allgemeinen Sozialen Dienst: Standortbestimmung und Perspektiven für Leitung. Weinheim und München: Juventa.

Merchel, J. (2012a). Anforderungen und Belastungen der Fachkräfte im ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 368-378.

Merchel, J. (2012b). Organisationsgestaltung im ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 47-64.

Merchel, J. (2012c). Teamstrukturen und Leitung im ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 65-76.

Merchel, J. (2012d). Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt.

Merten, R. & Olk, T. (1999). Soziale Dienstleistungsberufe und Professionalisierung. In: Albrecht, G., Groenemeyer, A. & Stallberg, F. W. (Hrsg.): Handbuch Soziale Probleme. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 955 – 981.

Merton, R. K. (1948). The self-fulfilling prophecy. In: Antioch Review, Jg. 8., S. 193-210.

Meysen, T. (2008). Das Recht zum Schutz von Kindern. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Meysen, T. & Eschelbach, D. (2012). Das neue Bundeskinderschutzgesetz. Baden-Baden: Nomos.

Micheel, H.-G. (2003). Explorative Typisierung von Ratingskalen. In: Otto, H.-U., Oelrich, G. & Micheel, H.-G. (Hrsg.): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Neuwied und Kriftel: Luchterhand. S. 401-417.

Micheel, H.-G. (2010). Quantitative empirische Sozialforschung. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen (2012). Erstes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes. URL: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=216&bes_id=4306&aufgehoben=N&menu=1&sg=0#det258665. Zuletzt aufgerufen am: 6.8.2012.

Ministerium für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen (2012). Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO). URL: https://recht.nrw.de/lmi/owa/pl_text_anzeigen?v_id=2320021205103438063. Zuletzt aufgerufen am: 8.6.2012.

Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (MIK) (o.A.). Gemeinden werden Städte. URL: <http://www.mik.nrw.de/themen-aufgaben/kommunales/erfolgsmodell-kommunale-selbstverwaltung/strukturen/aufgabenmodell.html>. Zuletzt aufgerufen am: 21.7.2013.

Mohr, S. & Ziegler, H. (2012a). Professionelle Haltungen, sozialpädagogische Praxis und Organisationskultur. In: EREV Schriftenreihe, Jg. 53, H. 2, S. 20-30.

Mohr, S. & Ziegler, H. (2012b). Zur Kultur der Kontrolle in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Forum Erziehungshilfen, Jg. 18, H. 5, S. 277-280.

Mörsberger, T. & Restemeier, J. (1997). Helfen mit Risiko. Zur Pflichtenstellung des Jugendamtes bei Kindesvernachlässigung. Dokumentation eines Strafverfahrens gegen eine Sozialarbeiterin in Osnabrück. Neuwied, Kriftel und Berlin: Luchterhand.

Mörsberger, T. (2005). Sündenbock-Suche oder Fehleranalyse? Zu den Reaktionen auf spektakuläre Fälle von Kindesmisshandlung durch Jugendämter, Justiz und Medien. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Jg. 53, H. 4, S. 447-455.

Muck, P. (2003). Der Interpersonale Circumplex als Grundlage einer Eigenschaftstheorie der Interpersonalität im beruflichen Kontext. Berlin: Dissertation.

Müller, B. (2012). Professionalität. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Münder, J., Mutke, B. & Schone, R. (2000). Kindeswohl zwischen Jugendhilfe und Justiz. Professionelles Handeln in Kindeswohlverfahren. Münster: Votum.

Münder, J. (2005). Hoheitliche Aufgaben der Jugendhilfe. In: Jordan, E. (Hg.): Kinder- und Jugendhilfe. Einführung in Geschichte und Handlungsfelder, Organisationsformen und gesellschaftliche Problemlagen. 2., überarbeitete und ergänzte Auflage der Neuausgabe. Weinheim und München: Juventa. S. 219-240.

Münder, J., Baltz, J., Kreft, D. & Lakies, T. (2006). Frankfurter Kommentar zum SGB VIII: Kinder- und Jugendhilfe. 5., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim und München: Juventa.

Münder, J., Mutke, B., Seidenstücker, B., Tammen, B. & Bindel-Kögel, B. (2007). Die Praxis des Kindschaftsrechts in Jugendhilfe und Justiz. 1. Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Neubauer, W. (2003). Organisationskultur. Stuttgart: Kohlhammer.

Neumann, V. (2009). Kommentar zum Kinder- und Jugendhilfegesetz. In: Hauck; K., Noftz, W. & Stähr, A.: Kommentar zum Kinder- und Jugendhilfegesetz. Berlin: Erich Schmidt.

Niemeyer, C. (2012). Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Soziale Arbeit – "klassische" Aspekte der Theoriegeschichte. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 135-150.

- Nodes, W. (2011). SPD-Länder wollen KJHG aushöhlen. In: Forum Sozial, H. 3, S. 4.
- Oelkers, J. & Tenorth, H. (Hrsg.). (1991). Pädagogisches Wissen. Zeitschrift für Pädagogik. 27. Beiheft. Weinheim und Basel: Beltz.
- Oelkers, N. & Ziegler, H. (2009). Punitivität, Verantwortung und Soziale Arbeit. In: Zeitschrift für Jugendkriminalrecht und Jugendhilfe, Jg. 20, H. 1, S. 38-44.
- Oelrich, G. & Otto, H.-U. (Hrsg.). (2011). Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Studienbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oevermann, U. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A. & Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 69-182.
- Ostendorf, F. & Angleitner A. (2003). NEO-Persönlichkeitsinventar (revidierte Form, NEO-PI-R) nach Costa und McCrea. Göttingen: Hogrefe.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrea. Göttingen: Hogrefe.
- Österreich, D. (1974). Autoritarismus und Autonomie. Stuttgart: Klett.
- Österreich, D. (1993). Autoritäre Persönlichkeit und Gesellschaftsordnung. Weinheim und München: Juventa.
- Otten, S. (2006). Vorurteil. In: Bierhoff, W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 437-443.
- Otto, H.-U. & Utermann, K. (Hrsg.). (1971). Sozialarbeit als Beruf. Auf dem Weg zur Professionalisierung. München: Juventa.
- Otto, H.-U. (1991). Sozialarbeit zwischen Routine und Innovation: Professionelles Handeln in Sozialadministrationen. Berlin und New York: De Gruyter.
- Otto, H.-U., Oelrich, G. & Micheel, H.-G. (Hrsg.). (2003). Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Neuwied und Kriftel: Luchterhand.
- Otto, H.-O. & Ziegler, H. (2011). Managerialismus. In: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 901-911.
- Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.). (2012). Handbuch Soziale Arbeit. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Pamme, H. (2012). Personalentwicklung im ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 396-404.

Parsons, T. (1964). Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In: Rüschemeyer, D. (Hrsg.): Beiträge zur Soziologischen Theorie. Neuwied: Luchterhand. S. 160-179.

Patzelt, W. J. (o.A.). Was ist ein ‚politisches System‘? Technische Universität Dresden: URL: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/philosophische_fakultaet/ifpw/polsys/lehre/iva/folder.2005-11-23.0489976133/folder.2005-11-23.1974104023/v02.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2013.

Pervin, L. A. (2000). Persönlichkeitstheorien. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt.

Peters, H. (1971). Die misslungene Professionalisierung der Sozialarbeit. In: Otto, H.-U. & Utermann, K. (Hrsg.): Sozialarbeit als Beruf. Auf dem Weg zur Professionalisierung. München: Juventa. S. 99-123.

Petersen, L.-E. & Six-Materna, I. (2006). Stereotype. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 430-436.

Petersen, L.-E. & Six, B. (Hrsg.). (2008). Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim und Basel: Beltz.

Petersen, L.-E. (2008). Autoritarismus und Diskriminierung. In: Petersen, L.-E. & Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim und Basel: Beltz. S. 163-171.

Pluto, L., Gragert, N., van Santen, E. & Seckinger, M. (2007). Kinder und Jugendhilfe im Wandel. München: Deutsches Jugendinstitut.

Pluto, L. (2007a). Partizipation in den Hilfen zur Erziehung. Eine empirische Studie. München: DJI Verlag.

Pluto, L. (2007b). Partizipation im Kontext erzieherischer Hilfen – Anspruch und Wirklichkeit. Eine empirische Studie. München: DJI Verlag.

Poller, S. & Weigel, H. (2010). Die Fallbearbeitung im Allgemeinen Sozialen Dienst. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München: Ernst Reinhardt. S. 57-79.

- Popitz, H. (1992). Phänomene der Macht. Stuttgart: Mohr Siebeck.
- Pothmann, J. & Wilk, A. (2005). Hinter die Kulissen geschaut – Personalstrukturen und Arbeitsweisen des Allgemeinen Sozialen Dienstes. In: Forum Erziehungshilfen, Jg. 11, H. 3, S. 139-144.
- QuestBack (2013). Onlinebefragungssoftware für Studenten und Hochschulen. URL: <http://www.unipark.info/1-0-online-befragungssoftware-fuer-studenten-und-universitaeten-unipark-home.htm>. Zuletzt aufgerufen am: 22.6.2013.
- Raab-Steiner, E. & Benesch, M. (2008). Der Fragebogen. Von der Forschungs-idee zur SPSS-Auswertung. 1. Auflage. Wien: Facultas.
- Rauschenbach, T. & Züchner, I. (2012). Theorien der Sozialen Arbeit. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reis, J. (1997). Ambiguitätstoleranz. Beiträge zur Entwicklung eines Persönlichkeitskonstrukts. Heidelberg: Roland Asanger.
- Riegler, A., Hojnik, S. & Posch, K. (Hrsg.). (2009). Soziale Arbeit zwischen Profession und Wissenschaft. Vermittlungsmöglichkeiten in der Fachhochschulausbildung. 1. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riemann, R. (2006). Implizite Persönlichkeitstheorien. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 19-26.
- Rüschemeyer, D. (Hrsg.). (1964). Beiträge zur Soziologischen Theorie. Neuwied: Luchterhand.
- Rüschemeyer, D. (1980). Professionalisierung. Theoretische Probleme für die vergleichende Geschichtsforschung, Geschichte und Gesellschaft. In: Geschichte und Gesellschaft, Jg. 6, H. 3, S. 311-325.
- Rütting, W. (2009). Hausbesuche des Allgemeinen Sozialen Dienstes – bewährter Standard sozialarbeiterischen Handelns. In: Forum Erziehungshilfen, Jg. 15, H. 1, S. 12-17.
- Satow, L. (2011). Psychomeda Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Skalendokumentation und Normen. Forschungsbericht. URL: <http://www.psychomeda.de/online-tests/persoenlichkeitstest.html>. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2012.

Schaarschuch, A. & Schnurr, S. (2004). Konflikte um Qualität. Konturen eines relationalen Qualitätsbegriffs. In: Beckmann, C., Otto, H.-U., Richter, M. & Schrödter, M. (Hrsg.): Qualität in der Sozialen Arbeit. Zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 309-324.

Schaffer, H. (2002). Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Schein, E. H. (1995). Unternehmenskultur: Ein Handbuch für Führungskräfte. Aus dem Englischen übersetzt von Friedrich Mader. Frankfurt am Main und New York: Campus.

Schmidt, K., Kleinbeck, U., Seidel, B. & Ottmann, W. (1984). Job diagnostic survey (JDS). Deutsche Fassung. URL: http://www.baua.de/nn_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/JDS.html__nnn=true. Zuletzt aufgerufen am: 16.3.2012.

Schmidt, K.-H. (2006). Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung: Neue Entwicklungen und Perspektiven. In: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 189-204.

Schmitt, M. & Maes, J. (2001). Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Gesamtes Erhebungsinstrumentarium. URL: <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2004/135/pdf/beri136.pdf>. Zuletzt aufgerufen am: 16.3.2012.

Schmitz, G. S. & von Salisch, M. (2002). Emotionale Selbstwirksamkeit. URL: http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Emotionale_Selbstwirksamkeit/emotionale_selbstwirksamkeit.htm. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2012.

Schöne, R. (2007). Erkennen-Beurteilen-Handeln. Voraussetzungen einer gelingenden Umsetzung des Kinderschutzauftrages. URL: http://www.lwl.org/lja-download/datei-download/LJA/jufoe/koop_jugendhilfe_schule/1180445118/1180446913/1180447692_2/Schone_Vlotho_.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 29.7.2013.

Schone, R. (2008). Kontrolle als Element von Fachlichkeit in den sozialpädagogischen Diensten der Kinder- und Jugendhilfe. Expertise. Berlin: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ.

Schrappner, C. (2005). Innovation durch Kooperation – Anforderungen und Perspektiven qualifizierter Hilfeplanung in der Zusammenarbeit freier und öffentlicher Träger der Jugendhilfe. URL: <http://www.dji.de/bibs/Abschlussbericht-HPV.pdf>. Zuletzt aufgerufen am: 22.11.2011.

Schrödter, M. & Ziegler, H. (2007). Was wirkt in der Kinder- und Jugendhilfe? Internationaler Überblick und Entwurf eines Indikatorensystems von Verwirklichungschancen. Wirkungsorientierte Jugendhilfe. Band 2. Münster: ISA.

Schubert, H. (2008). Grundsatzreferat "Kooperation und Vernetzung". URL: http://www.deutscher-verein.de/03-events/2008/gruppe1/asd/11_Grundsatzreferat_Forum_II_Prof.Dr.Schubert_FH_Koeln.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 23.11.2011.

Schulministerium NRW (2006). Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der Jugendkriminalität. URL: http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Erziehung/Berichte/Erlass_Jugendkriminalit__t_vom_31_08_2007.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 24.11.2011.

Schulministerium NRW (2010). Bericht des Expertenkreises zur Aufarbeitung des Amoklaufs von Winnenden und des geplanten Anschlags in St. Augustin an die Landesregierung. URL: http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Erziehung/Berichte/Expertenkreis_Winnenden.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 24.11.2011.

Schulz, P., Schlotz, W. & Becker, P. (2004). Trierer Inventar zum chronischen Stress (TICS). Göttingen: Hogrefe.

Schütze, F. (1992). Sozialarbeit als "bescheidene" Profession. In: Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F.-O. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich. S. 132-170.

Schütze, F. (1996). Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. In: Helsper, W. & Combe, A. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 183-275.

Schützenmeister, J. (2002). Professionalisierung und Polyvalenz in der Lehrerbildung. Marburg: Tectum.

Schwarzer, R. J. M. (1999). Kollektive Selbstwirksamkeit. URL: http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Kollektive_Selbstwirksamkeit/kollektive_selbstwirksamkeit.htm. Zuletzt aufgerufen am: 16.3.2012.

Schwarzer, R. & Schmitz, G. S. (1999a). Proaktive Einstellungen. URL: http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Proaktive_Einstellung/proaktive_einstellung.htm. Zuletzt aufgerufen am: 16.3.2012.

Schwarzer, R. & Schmitz, G. S. (1999b). Lehrer-Selbstwirksamkeit. URL: <http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Lehrer-Selbstwirksamkeit/lehrer-selbstwirksamkeit.htm>. Zuletzt aufgerufen am: 18.3.2012.

Seckinger, M., Gragert, N., Peucker, C. & Pluto, L. (2008). Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. München: Deutsches Jugendinstitut. URL: http://www.dji.de/bibs/64_9515_ASD_Bericht.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 13.9.2011.

Seckinger, M. (2010). Kooperation ein Kinderspiel – oder nicht? Bedingungen für eine gelingende interinstitutionelle Kooperation im Kontext von Kinderschutz. In: EB aktuell, H. 2, S. 24-33.

Seelmeyer, U. & Kutscher, N. (2011). Normalität und Normalisierung. In: Handbuch Soziale Arbeit: Otto, H.-U. & Thiersch, H. (Hg.). 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 2011-1029.

SGB I (2012). Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) – Allgemeiner Teil. Vom 1. Dezember 1975. Zuletzt geändert am 12. April 2012. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 1334-1351.

SGB VIII (2011). Sozialgesetzbuch (SGB) Achstes Buch (VIII) Kinder- und Jugendhilfe. Fassung vom 14. Dezember 2006. Zuletzt geändert am 22. Dezember 2011. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 1806-1857.

SGB X (2012). Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Datenschutz. Fassung vom 18. Januar 2011. Zuletzt geändert am 21. Juli 2012. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 1923-1972.

SGB XII (2012). Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) – Sozialhilfe. Vom 27. Dezember 2003. Zuletzt geändert am 12. April 2012. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 2050-1805.

Siegrist, J. (1996). Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe.

Six, B. (2006). Autoritäre Persönlichkeit. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 63-70.

Slüter, R. (2007). Die "insoweit erfahrene Fachkraft". Überlegungen zu Standards der Fachberatung nach § 8a SGB VIII. In: Das Jugendamt. Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht, Jg. 80, H. 11, S. 515-520.

Städtereion Aachen (2012). Die StädteRegion. URL: <http://www.staedtereion-aachen.de>. Zuletzt aufgerufen am: 6.8.2012.

Statistisches Bundesamt (2012q). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder). Stand: 31.12.2010. URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/SonstigeEinrichtungen5225403109004.pdf>. Zuletzt aufgerufen am: 24.11.2013.

Statistisches Bundesamt (2012b). Geburten in Deutschland. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Bevoelkerungsbewegung/BroschuereGeburtenDeutschland0120007129004.pdf?__blob=publicationFile. Zuletzt aufgerufen am: 14.6.2013.

Staub-Bernasconi, S. (2007). Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat. Wissenschaft und Menschenrechte als Begründungsbasis der Profession Soziale Arbeit. URL: http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Vom_Doppel-_zum_Tripelmandat.pdf. Zuletzt aufgerufen am 18.10.2013

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual test performance of african Americans. In: Journal of Personality and Social Psychology, Jg. 69, H. 5, S. 797-811.

StGB (2012). Strafgesetzbuch. Fassung vom 13. November 1998. Zuletzt geändert am 25. Juni 2012. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2011/2012: 1. Baden-Baden: Nomos. S. 2116-2212.

Stichweh, R. (1992). Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. In: Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich. S. 36-48.

Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, A. & Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 49-69.

Stock, M. (2005). Arbeiter, Unternehmer, Professioneller: Zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

StPO (2012). Strafprozeßordnung. Fassung vom 7. April 1987. Zuletzt geändert am 21. Juli 2012. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 2213-2277.

Tenhaken, W. (2010). Jugendhilfe und Dritte: (interinstitutionelle) Kooperation in der Arbeit des ASD. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 92-109.

Tenorth, H. (1990). Profession und Disziplin. Bemerkungen über die krisenhafte Beziehung zwischen pädagogischer Arbeit und Erziehungswissenschaft. In: Drerup, H. & Terhart, E. (Hrsg.): Erkenntnis und Gestaltung. Vom Nutzen erziehungswissenschaftlicher Forschung in praktischen Verwendungskontexten. Weinheim: Deutscher Studienverlag. S. 81-97.

Thiersch, H. (1998). Profession und Person. Zur Berufsidentität der SozialpädagogInnen. In: Böhnisch, L., Rudolph, M. & Wolf, B. (Hrsg.): Jugendarbeit als Lebensort. Jugendpädagogische Orientierungen zwischen Offenheit und Halt. Weinheim und München: Juventa. S. 262-271.

Thiersch, H. (2012). Macht & Gewalt. Zur Neujustierung sozialpädagogischen Handelns angesichts des Bekanntwerdens sexualisierter Gewalt in Institutionen. In: Thole, W., Retkowski, A. & Schäuble, B. (Hrsg.): Sorgende Arrangements. Kinderschutz zwischen Organisation und Familie. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften. S. 51-67.

Thiersch, H. & Treptow, R. (Hrsg.). (2011). Zur Identität der Sozialen Arbeit – Positionen und Differenzen in Theorie und Praxis. Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, Sonderheft 10. Lahnstein: Verlag neue praxis.

Thole, W. & Küster-Schapfl, E.-U. (1997). Sozialpädagogische Profis. Beruflicher Habitus, Wissen und Können von PädagogInnen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen: Leske + Budrich.

Thole, W. (Hrsg.). (2012). Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Thole, W., Retkowski, A. & Schäuble, B. (Hrsg.). (2012). Sorgende Arrangements. Kinderschutz zwischen Organisation und Familie. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften.

Trede, W. (2012). Der Allgemeine Soziale Dienst und seine Zusammenarbeit mit freien Trägern. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 110-122.

Trenczek, T., Tammen, B. & Behlert, W. (2007). Grundzüge des Rechts. Studienbuch für Soziale Berufe. 2. Auflage. Stuttgart: UTB.

Universität Bielefeld (2011). Wissenschaftliche Begleitforschung zum Weiterbildungsprojekt „Zukunft Personalentwicklung“. Nicht veröffentlichter Fragebogen.

UnterhVG (2007). Gesetz zur Sicherung des Unterhalts von Kindern alleinstehender Mütter und Väter durch Unterhaltsvorschüsse oder -ausfallleistungen. Fassung vom 17. Juli 2007. Zuletzt geändert am 21. Dezember 2007. In: Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 2362-2364.

Urban, U. (2004). Professionelles Handeln zwischen Hilfe und Kontrolle. Sozialpädagogische Entscheidungsfindung in der Hilfeplanung. Weinheim und München: Juventa.

Urban-Stahl, U. (2009a). Der Hausbesuch zwischen fachlicher Notwendigkeit und öffentlicher Instrumentalisierung. In: Forum Erziehungshilfen, Jg. 15, H. 1, S. 4-11.

Urban-Stahl, U. (2009b). Nicht ob, sondern inwiefern: Soziale Arbeit braucht die Debatte um die Legitimation von sozialer Kontrolle. In: Widersprüche. Grenzen des Zwangs? Soziale Arbeit im Wandel. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, Jg. 29, H. 113, S. 77-87.

Urban-Stahl, U. (2012). Hausbesuche. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 246-255.

Vahs, D. (2005). Organisation. Einführung in die Organisationstheorie und -praxis. 5., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

van Santen, E. & Seckinger, M. (2003). Kooperation: Mythos und Realität einer Praxis. Eine empirische Studie zur interinstitutionellen Zusammenarbeit am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe. München: Deutsches Jugendinstitut.

van Santen, E. (2006). Was zeichnet eine funktionale Kooperation zwischen dem ASD und anderen Behörden aus? In: Kindler, H., Lillig, S., Blüml, H., Meysen, T. & Werner, A. (Hg.): Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München: Deutsches Jugendinstitut. S. 112-1 - 112-4.

van Santen, E. & Seckinger, M. (2012). Kooperation im ASD. In: Merchel, J. (Hg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 341-357.

Videka-Sherman, L. (1988). Meta-analysis of research on social work practice in mental health. In: Social Work, Jg. 33, H. 4, S. 325-338.

von Bernstorff, N. (2013). Gesichter der Macht. URL: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/imf/files/lexikon/macht/Gesichter_der_Macht.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 10.6.2013.

von Rosenblatt, B. & Stocker, A. (2004). Erweiterter Pretest zum SOEP 2005. URL: http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.44449.de/meth_2005_pre.pdf. Zuletzt aufgerufen am: 30.8.2013.

von Spiegel, H. (2004). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. Weinheim und Basel: Beltz.

Wabnitz, R. J. (2010). Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit des ASD. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.): Der Allgemeine Soziale Dienst. Aufgaben, Zielgruppen, Standards. München und Basel: Ernst Reinhardt. S. 31-56.

Walter-Busch, E. (2008). Arbeits- und Organisationspsychologie im Überblick. Wien: facultas.wuv.

Wänke, M. & Bohner, G. (2006). Einstellungen. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 404-141.

Weber, M. (1972). Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: Studienausgabe.

Weber, M. (1980). Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: J.C.B. Mohr.

Weber, S. & Maurer, S. (Hrsg.). (2006). *Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft. Wissen – Macht – Transformation*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Wegener, B. & Liebig, S. (2010). Gerechtigkeitsvorstellungen in Ost- und Westdeutschland im Wandel: Sozialisation, Interessen, Lebenslauf. In: Krause, P. & Ostner, I. (Hrsg.): *Leben in Ost- und Westdeutschland: Eine sozialwissenschaftliche Bilanz der deutschen Einheit*. Frankfurt am Main: Campus.

Wegge, J. (2007). Emotionen und Arbeitszufriedenheit. In: Schuler, H. & Sonntag, K. (Hrsg.): *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 272-279.

Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. 5., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz PVU.

Werth, L. & Strack, F. (2006). Befragungen. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford und Prag: Hogrefe. S. 301-308.

Widersprüche (2007). Editorial. Wer nicht hören will, muss fühlen? – Zwang in öffentlicher Erziehung. In: *Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, Jg. 27, H. 106, S. 3-10.

Ziegler, H. (2011). Der aktivierende Sozialstaat und seine Pädagogik. Gerechtigkeitsideologien Studierender in der Sozialen Arbeit. In: Thiersch, H. & Trepow, R. (Hrsg.): *Zur Identität der Sozialen Arbeit – Positionen und Differenzen in Theorie und Praxis*. Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, Sonderheft 10. Lahnstein: Verlag neue praxis. S. 74-77.

ZPO (2012). *Zivilprozessordnung*. Fassung vom 5. Dezember 2005. Zuletzt geändert am 21. Juli 2012. In: *Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit*. Textsammlung. Ausgabe 2012/2013: 2. Baden-Baden: Nomos. S. 2603-2666.

Züchner, I. & Cloos, P. (2012). Das Personal der Sozialen Arbeit. In: Thole, W. (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 933-944.

Danksagung

Mein Dank gilt meinem Betreuer Prof. Dr. Holger Ziegler. Die von ihm ermöglichten reflexiven Räume und konstruktiven Gespräche haben mich immer wieder motiviert und angeregt und mir geholfen, auch in krisenhaften Zeiten „am Ball zu bleiben“. Weiter danke ich Prof.‘in Dr. Nadia Kutscher für ihre Ermutigung und ihren Zuspruch, diesen Weg einzuschlagen, sowie für unsere bereichernden und inspirierenden Begegnungen. Zudem danke ich Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hans-Uwe Otto für seine Bereitschaft, als Drittgutachter zu wirken.

Mein Dank gilt weiter den Professionellen in den Sozialen Diensten der Jugendämter im Rheinland: Ohne ihr Interesse und ihre Unterstützung wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen. In diesem Zusammenhang danke ich auch meinen KollegInnen aus den Sozialen Diensten der Jugendämter im Main-Taunus-Kreis und im Kreis Euskirchen für viele anregende und inspirierende Gespräche. Besonderer Dank gilt hier Irmgard Mertz-Eichner, Silke Floß-Mainzer, Martina Köstner, Angela Breuer und Martina Hilger-Mommer.

Weiter danke ich meinen KollegInnen an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen für ihre Unterstützung und viele ermutigende und konstruktive Gespräche. Besonderer Dank gilt Ute Gäs-Zeh, Marianne Genenger-Stricker, Barbara Schermaier-Stöckl, Liane Schirra-Weirich und Martin Spetsmann-Kunkel.

Simon Mohr und Maja Szczygiel danke ich für den unterstützenden und kreativen Austausch in allen forschungsmethodischen Fragen.

Christian Dohmen danke ich für unsere regelmäßigen Arbeitstreffen, seinen Rückhalt und Ansporn – unsere gemeinsamen Erfahrungsräume waren wesentliche Unterstützungsmomente in den vergangenen Monaten.

Schließlich danke ich den Menschen, die mich während dieser besonderen Lebensphase begleitet und mich durch ihr Zutrauen und ihr offenes Ohr unterstützt haben. Ganz besonderer Dank gilt meinen Eltern Angelika und Alwin, Miriam und Silke.