

Befragung: Praxis-Kritik - Eine Befragung.

Fragen und Ergebnisse

Seite 2024

I.1 Glaubst du, dass du diesen Beruf bis zum Rentenalter ausführen kannst?

N = 109

Ja	Nein	weiß nicht
% 21	%76	3%

Ein sehr großer Teil der Befragten geht davon aus, dass sie diesen Beruf (unter den gegebenen Bedingungen, wie die meisten anmerkten) nicht ein Leben lang ausführen können.

I.2 Hat das Studium dich gut auf das vorbereitet, was dich in der Praxis erwartet hat? N = 109

Ja	Nein
% 24	% 76

Ein ähnlich großer Anteil der Befragten fühlt sich durch das Studium nicht angemessen auf das vorbereitet, was die Praxis ihnen abverlangt.

I.3 Hast du den Eindruck, dass sich das Selbstverständnis deines Berufes in den letzten Jahren geändert hat? N = 103

Ja	Nein	weiß nicht
% 63	% 27	10%

Die überwiegende Mehrheit hat den Eindruck, dass sich das Selbstverständnis ihres Berufes in den letzten Jahren geändert hat. Ein Drittel der Befragten kann das nicht feststellen.

I.4 Hat sich euer Arbeitspensum in den letzten Jahren erhöht? N = 109

a. quantitativ?

Ja	Nein	weiß nicht
%76	% 21	%3

b. qualitativ?

Ja	Nein
% 91	% 9

Die Einschätzung einer massiven Erhöhung des Arbeitspensums fällt sehr einmütig aus. Wobei sich bei der Angabe der Erhöhung qualitativen Anforderungen fast eine Einstimmigkeit ergibt.

I.5 Gibt es oder gab es Momente, wo du an der moralischen oder ethischen Integrität deines Auftrags gezweifelt hast? N = 102

Ja	Nein	weiß nicht
% 82	% 13	5%

8 von 10 der Befragten haben an der Integrität ihres Auftrages aus ethischen und moralischen Gründen gezweifelt. Die Kritik bezieht sich vor allem auf Arbeitsaufträge und Entscheidungen, die fachlich und ethisch nicht mitgetragen werden können.

Einige Kommentare:

- „Solche Momente gibt es, wenn mich strukturelle Defizite inner- und außerhalb meines Verantwortungsbereiches daran hindern, meine fachlich sorgfältig getroffene Entscheidung und ggf. Lösung des Problems zu realisieren. D.h., habe ich z. B. eine geeignete Unterstützung für ein Kind/Jugendlichen/Familie überlegt, aber diese lässt sich oft aufgrund fehlender Angebote nicht umsetzen.“
- „Als völlig daneben erlebe ich die Unterbringung von mehrfach psychisch erkrankten Menschen in unserer Unterkunft, die für solche KlientInnen nicht ausgelegt ist – für unseren Träger aber offensichtlich sehr lukrativ zu sein scheint.“
- „Ich erhalte immer wieder den Auftrag, Menschen mit langer Krisenerfahrung in einen Zuverdienst mit extrem wenig Gehalt zu übermitteln...“
- „Durch das Abwägen von Wirtschaftlichkeit gegen pädagogische Überzeugung bekommen KlientIn*innen nicht die notwendige Unterstützung.“
- „Die oft praktizierte Beendigung von Hilfen ohne Perspektive für die jungen Menschen halte ich für verantwortungslos.“
- „Meine Arbeit darf nur in einem bestimmten vorgegebenen Rahmen (seitens des Geldgebers) umgesetzt werden. Bestimmte Aufgaben, die für die Arbeit wichtig sind, sind darin nicht berechnet.“
- „Der Zwang, alle in Arbeit vermitteln zu müssen, ist m.E. sehr problematisch.“
- „Ich sollte Geflüchteten-Unterkünften Zimmer auf Reinlichkeit und Einhaltung der Hausordnung, z. B. Rauchverbot, kontrollieren. Das ist verfassungswidrig. Ich habe mich geweigert. Andere Sozialarbeiter*innen sind sogar in die Zimmer, wenn Bewohner*innen nicht anwesend waren.“
- „Ja, ich habe die Zeit und ja, man erwartet schnelle Lösungen. Dass es die nicht gibt, kann ich aber ohne weiteres erläutern. Hier helfen sogar die schlechte bis keine Strukturen im Jugendhilfekontext. Und insofern habe ich damit kein Problem diese Erwartung zu enttäuschen. Das muss man halt aushalten.“
- Ich habe die offene Arbeit mit Familien abgebrochen, weil ich mir die Elendsverwaltung nicht mehr angucken konnte.“

I.6 Wie empfindest du deine Arbeitssituation im Vergleich zu anderen Berufen?

N = 101

(Mehrfachnennungen möglich)

	%
nicht anders als überall	3
belastender	82
komplizierter	39
widersprüchlicher	71

anstrengender	56
---------------	----

Die Hälfte der Befragten schätzen die Arbeit als SozialarbeiterIn als anstrengender und schwieriger ein als in anderen Berufen. Noch deutlich mehr sehen ihre Arbeit als belastender und widersprüchlicher an, als sie es in anderen Berufen erwarten würden.

I.7 Was belastet dich am meisten? N = 108

Die Hauptbelastung wird an den ungenügenden Rahmenbedingungen festgemacht, die eine befriedigende qualitativ gute Arbeit verhindern.

Einige Antworten

- „Uns MitarbeiterInnen belastet der Widerspruch zwischen dem eigenen Anspruch an fachlich guter Arbeit und äußeren Faktoren, die diesen zunichtemachen (Kosteneinsparungen, Effizienzdenken, Pauschalbehandlungen).“
- „Der Bedarf kann nie gedeckt werden - Bedarfe werden durch verfehlte Politik geschaffen und verkompliziert.“
- „Viel Verantwortung, hohes Pensum, schlechte bis keine Strukturen, Kampf gegen Windmühlen“,
- „Es bedrückt mich, dass ich den Bedarfen der KlientIn*innen nicht gerecht werden kann, wenn ich die Arbeit nicht so machen kann wie es nötig und richtig wäre.“
- „Zusätzlich werden Dienste zunehmend allein gemacht, um Personal zu sparen. Was als Ausnahme begann, wird zur Gewohnheit, weil es geht. Wie dann die Qualität der Arbeit ist, fragt niemand.“
- „Ich habe bei mir im Team immer wieder Diskussionen darüber geführt, ob wir besonders "schwierige Fälle" aufnehmen können oder nicht. Gegenargument war dabei immer die bereits bestehende Arbeitsbelastung.“
- „Nahezu alle Stellen sind überlastet mit Arbeitspensum und müssen Teile der Aufgaben zu Hause in der Freizeit erledigen. Folge: Die inhaltlich-pädagogische Qualität sinkt dadurch, worüber sich teilweise beschwert wird, insgesamt wird es aber hingenommen, weil das einfach so ist.“

I.8 Wie stark fühlst du dich von deinem Beruf belastet? N = 108

	% N= 108
1 Gar nicht	
2 kaum	
3 ein wenig	
4 durchaus	10
5 ziemlich	10
6sehr	30
7 deutlich	25
8 massiv	25
9 schlimm	
10 unerträglich	

Durchschnitt: 6,4

Mittelwert: 5,5

Die erlebte Belastung liegt deutlich über einem Mittelwert, wird aber offenbar nicht als extrem hoch eingeschätzt.

I.9 Hast du den Eindruck, dass dich dein Beruf auffrisst? N = 107

Ja	Nein	weiß nicht
% 67	% 23	10%

Dennoch hat weit über die Hälfte der Befragten den Eindruck, vom Beruf „aufgefressen“ zu werden.

I.10 Hast du schon einmal Burn- Out gehabt oder warst kurz davor? N = 99

Ja	Nein	weiß nicht
% 45	% 50	5%

Die Anzahl der Befragten mit Burnout- (ähnlichen) Erfahrungen ist mit knapp der Hälfte ziemlich hoch.

I.11 Glaubst du, dass deine KollegInnen die Situation ähnlich sehen wie du? N = 105

Ja	Nein	
% 90	% 4	6%

Da es sich bei der Stichprobe um eine Gruppe politisch organisierter SozialarbeiterInnen handelt, erstaunt diese Einschätzung und spricht dafür, dass die Einschätzungen der hier Befragten von den anderen nicht als unangemessen und übertrieben angesehen werden. Das geringe politische und z.B. gewerkschaftliche Engagement der Mehrheit scheint demnach nicht unbedingt eine Folge von Zufriedenheit zu sein.

I.12 Gibt es einen Ort für dich oder eine Gruppe, wo du dich über deine Arbeitssituation kritisch äußern kannst? N = 107

• **Im Rahmen deiner Arbeit**

Ja	Nein	weiß nicht
% 81	% 16	3%

Auch diese Aussage spricht nicht für eine Isolation der befragten Gruppe innerhalb des KollegInnen-Kreises. Mit Blick auf Untersuchungen (z.B. Henn et al. 2017, wonach gut die Hälfte der dort Befragten, davon berichten, dass im Team keine offene Meinungsäußerung möglich, kann nur angenommen werden, dass es sich hier eher um einen inoffiziellen Austausch handelt.

- **Außerhalb**

Ja	Nein
% 88	% 12

Dieses Ergebnis spiegelt wider, dass die Befragten sich innerhalb von Gruppen wie Gewerkschaft, Berufsverband oder politischen Gruppen organisiert haben.

I.13 Bekommen deine KlientInnen die Hilfe, die sie brauchen? N = 105

Ja	Nein	
% 1	% 98	1%

Dieses Ergebnis ist eine vernichtende Aussage zu dem, was heute in der Praxis läuft bzw. nicht läuft. Fast alle Befragten sind der Meinung, dass die KlientInnen nicht die Hilfe bekommen, die sie eigentlich brauchen würden. Hier bezieht sich Kritik nicht auf die eigenen beruflichen Bedingungen, sondern auf die fragwürdige gesellschaftliche Funktion, die Soziale Arbeit unter den gegebenen Bedingungen hat.

I.14 Was hältst du von dem Argument, Beziehungsarbeit verhindere die notwendige professionelle Distanz? N = 105

	%
ja, stimmt	10
nein, keine Gefahr	90

Die überwiegende Mehrheit der Befragten sieht zwischen der professionellen Beziehungsarbeit und dem Gebot einer professionellen Distanz keinerlei Widerspruch.

Teil II

II.1 Kannst du die Arbeit mit deinen KlientInnen fachlich so gestalten, wie du es für richtig hältst? N = 109

Ja	Nein	weiß nicht
% 31	% 61	8%

Mehr als die Hälfte der Befragten würden anders vorgehen, als es von ihnen erwartet wird. Ein Drittel scheint mit den Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zufrieden.

II.2 Würdest du sagen – dass du - wenn man dich ließe - vieles anders machen würdest? N = 108

Ja	Nein	weiß nicht
% 88	% 11	1%

Dieses Ergebnis widerspricht dem der Frage II.1 in gewissem Sinne. Denn weit mehr der Befragten könnten sich eine andere Vorgehensweise vorstellen, wenn sie dafür die Bedingungen erhalten würden.

Einige Kommentare:

- „Ich würde mehr Beziehungsarbeit machen, auch niedrighschwellige Angebote ohne "direkten" pädagogischen Auftrag.“
- „Ich würde dafür sorgen, dass es hinreichende – bezahlte – Zeit für Vor- und Nachbereitung gibt.“
- „Wichtig wäre mir der Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen.“
- „Bei mir gäbe es regelmäßige Gespräche für meine KlientIn*innen.“
- „Ich würde Zeit sicherstellen, um umfassende Gespräche führen zu können.“

II.3 Kannst du dich um Lebensweltaspekte kümmern, die nicht unmittelbar in deinem Aufgabenprofil enthalten sind? N = 108

Ja	Nein	
% 55	% 40	5%

Die Hälfte der Befragten können sich im Rahmen ihrer Arbeit um Lebensweltaspekte kümmern, die nicht direkt mit der gestellten Aufgabe zu tun haben. Das spricht dafür, dass die Begrenzung auf Employability und ähnlichen Zielsetzungen noch nicht überall dominiert.

II.4 Spielen bei deiner Arbeit die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse (z.B. Wohnungsnot, Armut) eine Rolle? N = 109

Ja	Nein	weiß nicht
% 98	% 0	2%

So gut wie alle der Befragten geben an, dass „soziale Probleme“ in ihrer Fallbearbeitung eine wichtige Rolle spielen.

- Insgesamt wurden von den 109 Befragten als „gesellschaftliche und politische Faktoren“, die die Lebenssituation ihrer KlientInnen beeinträchtigen, 87 verschiedene Begriffe genannt, durchschnittlich drei pro bearbeitetem Fragebogen.
- Die 87 Begriffen lassen sich 39 unterschiedlichen Problemlagen-Typen zuordnen. Das heißt, die Befragten nannten insgesamt eine große Vielfalt von verschiedenen Arten von „sozialen“ Problemlagen. Es gab aber nur wenige dieser 39 Problemlagen-Typen, die von mehr als 5 Personen genannt wurden. Über das, was unter einer sozialen Problemlage verstanden wird und welche Bedeutung ihnen jeweils zugemessen wird, herrscht bei dieser Stichprobe eine wenig einvernehmliche Vorstellung.
- Fasst man allerdings die unterschiedlichen Nennungen sozialer Problemlagen, die sich auf eine der Arten von Diskriminierung beziehen in einer einzigen Kategorie (Problemlage-Typ Diskriminierung) zusammen, so ist der Faktor Diskriminierung mit 22% der Nennungen das am häufigsten angegebene „gesellschaftliche“ Problem.
- Diskriminierung als soziales Problem wird von 45 Prozent der Befragten genannt, während Armut nur von 36 Prozent und Wohnungslosigkeit immerhin auch von 43 Prozent der Befragten als gesellschaftliche Problemlagen aufgeführt werden.

II.5 Hältst du die Verbesserung der Lebensbedingungen deiner Klientel für deine Aufgabe? N = 108

Ja	Nein	weiß nicht
% 82	% 16	2%

Dieses Ergebnis ist hinsichtlich der beiden nächsten Antwort interessant. Die Befragten geben zu einem sehr hohen Prozentsatz an, sich für eine Verbesserung der Lebensbedingungen ihrer Klientel zuständig zu fühlen. Hier zeigt sich bei der Stichprobe das Wissen um die sozialen Bedingungen der bestehenden Problemlagen und die Bereitschaft, sich nicht mit einer individualisierenden Perspektive zu begnügen.

II.6 Gelingt es dir, bei deiner Arbeit auf die Lebensbedingungen einzuwirken? N = 108

Ja	Nein	
% 50	% 49	1%

Obwohl sehr viel mehr der Befragten, in ihrer Arbeit auf die zu verbessernden Lebensbedingungen einwirken möchten, ist dies nur bei der Hälfte umsetzbar.

II.7 Kannst du ganzheitlich auf die persönlichen Probleme und Sorgen deiner Klientel eingehen? N = 105

Ja	Nein	weiß nicht
% 13	% 80	7%

Hier zeigt sich deutlich die Beschränkung in der Fallarbeit, die eine ganzheitliche Betrachtung der Problemlagen kaum ermöglicht.

Wenn nein, fehlt dir die Zeit? N = 80

Ja	Nein	weiß nicht
% 86	% 12	2%

Als Hauptgrund dafür wird der Zeitmangel angegeben.

II.8 Wird von dir erwartet, dass du den KlientInnen respektvoll begegnest und z.B. auch ihren Eigensinn respektierst? N = 105

Ja	Nein	
% 50	% 38	12%

Respekt gegenüber der Klientel als Arbeitsprinzip scheint aus Sicht der Befragten nur bei der Hälfte der Träger bzw. Vorgesetzten ein Anliegen zu sein.

II.9 -

II.10 Welche Ziele sollst du vorrangig nach den Vorstellungen deiner Vorgesetzten mit deiner Arbeit bei deinen KlientInnen verfolgen?

(Mehrfachnennungen möglich)

	% N = 108
Emanzipation	32
Empowerment	56
Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft	38
Verhindern von Katastrophen	50
Ruhe und Sicherheit herstellen	65
deinen Träger sichtbar machen	27
sonstiges	30

Die an die SozialarbeiterInnen gestellten Erwartungen hinsichtlich der Ergebnisse ihrer Arbeit streuen weit. Auffällig, dass das Herstellen von Ruhe und Ordnung noch häufiger genannt wird, als Empowerment. Employability scheint zwar noch nicht als Hauptziel angesehen zu werden, ist aber schon mehr vertreten als Emanzipation. Dass die Befragten zu einem Drittel bei ihren Trägern die Aufgabenstellung erkennen, dass sie vor allem den Träger mit seinen Leistungen sichtbar machen sollen, spiegelt die Lage der um Aufträge ringenden Träger wider.

II.11 Welches Ziel davon wäre dir am wichtigsten? (2 Nennungen)

	% N = 108
Emanzipation	90
Empowerment	95
Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft	4
Verhindern von Katastrophen	5
Ruhe und Sicherheit herstellen	6
Deinen Träger sichtbar machen	
sonstiges	

Vergleicht man dieses Ergebnis mit dem vorigen, so ist deutlich, dass die SozialarbeiterInnen für sich nach wie vor andere Schwerpunkt in der Zielsetzung setzen, die aber nur zu einem mäßigen Teil von ihren Trägern mitgetragen werden.

II.12 Was wird von dir erwartet, wenn deine KlientIn unmotiviert und nicht mitarbeitersbereit ist?

(Mehrfachnennung möglich)

	% N = 105
Ihm klarmachen, dass er so keine Unterstützung erwarten kann	46
Versuchen, ihn zu motivieren, ohne ihn unter Druck zu setzen	46
Ihn zur Not auch ein wenig unter Druck setzen	33

Wenn er nicht will, dann ist das seine Sache und du musst ihm nicht hinterherlaufen.	53
--	----

Die Befragten erkennen bei ihren Vorgesetzten und Trägern Aufforderungen zu einem Verhalten, dass dem neoliberalen Umgang mit nicht-motivierten KlientInnen schon deutlich nah kommt. Wobei dieser Trend noch nicht andere, empathische Verhaltensweisen ausschließt.

II.13 Wie viele deiner KlientInnen sind deiner Meinung nach am Beginn eures Kontaktes unmotiviert?

	% N = 106
Weniger als 20%	38
20 bis 49%	31
50% bis 70%	31

Durchschnitt 37%

Ambulante Erziehungshilfe 80%

Dieses Ergebnis bestätigt Aussagen der Literatur (vgl. z. B. Zobrist und Kähler 2017), dass die „unmotivierten“ KlientIn innerhalb der Sozialen Arbeit keineswegs eine Ausnahme darstellt und der Umgang mit diesen Menschen für SozialarbeiterInnen eine selbstverständliche berufliche Aufgabe sein müsste.

Die Angaben variieren je nach Arbeitsfeld sehr stark. In Freizeit- und Beratungs-Kontexten liegt die Anzahl deutlich unter dem Durchschnittswert. Ein Extrembeispiel dagegen ist die ambulante Hilfe zur Erziehung mit 80% nicht-motivierten KlientInnen.

II.14 Was tust du, um die Selbstermächtigung einer KlientIn zu fördern?

(Mehrfachnennungen möglich)

	% N = 101
Ich nehme ihr bewusst keine Aufgabe ab, um sie zu mehr Selbständigkeit zu bringen	48
Ich versuche, die Klientin in schwierigen Situationen zu unterstützen und ggf. auch zu begleiten	80
Stelle klar, dass sie für sich selbst verantwortlich ist	27
sonstiges	20

Die eigenen fachlichen Vorstellungen zeigen nur in Ansätzen bereits neoliberale Orientierungen.

II.15 Hast du den Eindruck, dass man von dir schnelle Lösungen erwartet? N = 107

Ja Nein weiß nicht

% 70 % 28 2%

Die Aufforderung, schnelle Lösungen anzustreben, wird von einer großen Mehrheit erlebt.

Wenn ja, ist das für dich ein Problem? N = 70

Ja	Nein
% 66	% 34

Nicht für alle scheint das ein Problem zu sein. Aber immerhin zwei Drittel der Befragten findet diesen Druck, schnelle Lösungen zu finden, nicht in Ordnung

II.16 Ist es deinem Arbeitgeber wichtig, dass du zu deinen KlientInnen Distanz wahrst? N = 109

Ja	Nein
% 59	% 41

Auch hier zeigt sich, dass die Betonung von Distanz bei Trägern und Leitungen eine gewichtige Rolle spielt, wenn auch nur bei der Hälfte der Befragten.

Vergleicht man dieses Ergebnis mit den Antworten zu Frage Nr. (I. 14 „Was hältst du von dem Argument, Beziehungsarbeit verhindere die notwendige professionelle Distanz?“, wo 90% der Befragten betonen, dass Beziehungsarbeit die notwendige professionelle Distanz nicht infrage stellt, so muss man annehmen, dass hier die Meinung von Vorgesetzten und SozialarbeiterInnen zum Teil auseinandergehen.

II.17 Hast du die Zeit und die erforderlichen Rahmenbedingungen zum Aufbau einer tragfähigen Beziehung zu deinen KlientInnen? N = 109

Ja	Nein	weiß nicht
% 42	% 52	6%

Die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie nicht die erforderlichen Rahmenbedingungen hat, um Beziehungsarbeit zu leisten. Hier zeigt sich deutlich, wie ethische und fachliche Arbeitsprinzipien einfach dadurch verunmöglicht werden, dass die entsprechenden Arbeitsbedingungen diese nicht mehr ermöglichen.

II.18 In welcher Rolle sehen dich deine Vorgesetzten am ehesten? N = 105

(Mehrfachnennungen möglich)

	% N =
Unterstützerin der KlientIn	65
Verhaltenstrainerin	25
Vermittlerin für andere Hilfen und Maßnahmen	69

Als Koordinatorin verschiedener Maßnahmen	50
Als Dienstleisterin, die Angebote macht	42

Immerhin sagt eine deutliche Mehrheit der Befragten, dass auch ihre Träger und Vorgesetzten von ihnen erwarten, dass sie eine Unterstützung für die Klientel leisten. Jedoch stehen diese Erwartungen im Kontext weiterer, weniger auf eine direkte Arbeit mit der Klientel bezogene Rollenzuschreibungen.

II.19 Was davon ist für dich die angemessene Rolle? N = 105

(1 Nennung)

	% N =
Unterstützerin der KlientIn	86
Verhaltenstrainerin	
Vermittlerin für andere Hilfen und Maßnahmen	10
Als Koordinatorin verschiedener Maßnahmen	4
Als Dienstleisterin, die Angebote macht	

Deutlich kontrastiert hier die von den Befragten selbst für sich akzeptierte Rollenzuschreibung. Fast alle sehen sich als UnterstützerInnen ihrer Klientel.

II.20 Machst du präventive Arbeit? N = 102

Ja	Nein	weiß nicht
% 44	% 50	6%

Knapp die Hälfte der Befragten gaben an, auch präventiv tätig zu sein. Was das im Einzelnen heißt, wurde leider nicht erfragt.

Teil III

III.1 Hast du für deine Arbeit die Zeit, die du brauchst? N = 109

Ja	Nein	weiß nicht
% 22	% 75	3%

Die mehrheitlich bestehende Zeitnot, unter der die Befragten sich sehen, wird hier noch einmal bestätigt.

III.2 Empfindest du von Seiten des Trägers oder des Geldgebers Druck, dich und deine Arbeit zu rechtfertigen? N = 107

Ja	Nein	weiß nicht
% 64	% 32	4%

Weit mehr als die Hälfte erlebt Druck von Seiten entweder des eigenen Trägers oder des Kostenträgers und fühlt sich aufgefordert, die eigene Arbeit zu begründen und zu rechtfertigen.

III.3 Empfindest du von Seiten des Trägers oder des Geldgebers Druck, nachzuweisen, dass du effizient und effektiv arbeitest? N = 107

Ja	Nein	weiß nicht
% 74	% 23	3%

Einige Kommentare:

- „Fachliche Entscheidungen sind zu begründen und v.a. dann zu begründen, wenn kein kostengünstigeres Angebot gewählt wurde.“
- „Wenn ich mich mit einzelnen KlientInnen stärker beschäftige, gerate ich unter Druck, und muss versichern, dass ich die Distanz einhalte. Die Zahlen müssen stimmen, umso besser meine Zahlen sind, umso freier kann ich arbeiten.“
- „Ja, also das muss ich ständig, aber das kann ich mittlerweile gut. Und hilfreiche Daten haben wir eigentlich genug in der Sozialen Arbeit. Super wäre natürlich, wenn ich mir das sparen könnte, weil das "sowieso klar ist".

III.4 Hat die Soziale Arbeit deiner Meinung nach durch die Implementierung der Betriebswirtschaft etwas gewonnen N = 108

Ja	Nein	weiß nicht
% 15	% 83	2%

Die Meinung zum Nutzen oder Nicht-Nutzen des Einzugs der Betriebswirtschaft in die Soziale Arbeit ist weitgehend einhellig. Einige sehen Vorteile.

III.5 Kennst du Situationen, wo nicht fachliche Aspekte die Entscheidungsgrundlage darstellen, sondern Kostenfragen, Effizienzfragen oder Ähnliches N = 109

Ja	Nein
% 94	% 6

Die Situation, dass über ihre Meinung und über fachliche Kriterien hinweg Entscheidungen von „oben“ gefällt werden, die fiskalische Aspekte über die fachlichen Argumente stellen, scheint eine Erfahrung zu sein, die fast jede SozialarbeiterIn kennt.

III.6 Hast du schon einmal einen Konflikt erlebt, weil deine Einschätzung über den Erfolg einer Maßnahme (u. damit verbunden die Notwendigkeit, sie weiterzuführen oder aber zu beenden) von der Einschätzung des Trägers, Geldgebers, der Ämter etc. abwich? N = 107

Ja	Nein	weiß nicht
----	------	------------

% 73 % 24 3%

Auch Konflikte über die Frage, was eigentlich den Erfolg einer Maßnahme definiert, haben viele der Befragten in ihrer Arbeit erlebt.

III.7 Wie viel Prozent deiner Arbeitszeit verbringst du mit Dokumentationen und anderen Verwaltungsaufgaben?

%	N= 108
5	8
20	16
25	..8
30	21
50	28
60	11
70	8

Durchschnitt: 38%

Mehr als ein Drittel der Arbeitszeit gehen bei den Befragten für Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben „verloren“. Das ist eine bemerkenswerte Zahl.

Wobei sich die Angaben je nach Arbeitsfeld aber auch offenbar je nach Träger deutlich unterscheiden. Es gibt Extremfälle, bei denen 70% der Zeit dafür genutzt werden muss und andere Fälle, wo die Dokumentation nicht weiter zeitlich zu Buch schlägt.

III.8 Fühlst du dich als Fachkraft ernst genommen? N = 104

Von

- **deinen Vorgesetzten**

Ja	Nein
% 69	% 31

- **Auftraggeber, z.B. Amt**

Ja	Nein
% 62	% 38

Ein Dritte der Befragten bemängelt, dass Arbeitgeber, und Kostenträger sie als die SozialarbeiterInnen nicht ernst nehmen.

- **deinen KollegInnen?**

Ja	Nein	weiß nicht
% 93	% 1	6%

Anders sieht es bei den kollegialen Beziehungen aus. Hier fühlen sich fast alle ernst genommen.

III.9 Welche Ausbildung hat deine Vorgesetzte? N= 99

	%
Sozialarbeiterin	50
BetriebswirtIn, SozialmanagerIn	20
PsychologIn, ErzieherIn	15
Nicht pädagogischer Beruf	15

Die Hälfte der Vorgesetzten sind vom Fach Soziale Arbeit. Ein Viertel ist entweder SozialmanagerIn oder BetriebswirtIn (wobei nicht bekannt ist, ob und wie oft bei diesen Personen eine Ausbildung als SozialarbeiterIn zusätzlich vorliegt).

Dass fast ein Drittel der Vorgesetzten haben andere pädagogisch/psychologische oder sogar nicht-pädagogische Ausbildungen haben und als Fachvorgesetzte SozialarbeiterInnen anleiten sollen, ist erstaunlich.

III.10 Wofür fehlt dem Träger Geld? N = 105

Hier wird deutlich, dass die Finanzierung im Bereich der Sozialen Arbeit auf einem Niveau gehalten wird, das nur den engsten Handlungsrahmen erlaubt, bei dem aber den MitarbeiterInnen alles, was sie für eine Soziale Arbeit brauchen würden, um lebensweltorientiert, empathisch und KlientInnen freundlich und damit in besonderer Weise auch wirksam zu sein, vorenthalten bleibt.

Einige Antworten:

- Es fehle, so eine Sozialarbeiterin, „an allen Ecken, insbesondere überall da, wo Kosten nicht pro Bett abgerechnet werden können.“
- „Geld fehlt für alles, was Spaß macht, oder der Klientel ermöglicht, wirklich selbstwirksam zu handeln.“
- „Mir fehlt es vor allem an finanziellen Möglichkeiten, um die Arbeit mit den Klienten spannend zu gestalten.“
- „Es fehlt an Geld, um Hilfen bei den KlientIn*innen umzusetzen (es gibt z. B. bei erwachsenen KlientIn*innen kein Geld für kleine gemeinsame Unternehmungen oder so etwas wie für eine Einladung zum Essen an Weihnachten.“
- „Wir haben nicht das nötige Geld für die Betreuung und pädagogische Arbeit mit den Kindern der gewaltbetroffenen Frauen.“ Oft bleibt den MitarbeiterInnen nichts anderes übrig, als hier ihr privates Geld einzusetzen, damit sie so arbeiten können, wie es angemessen ist.
- „Aber auch praktische Lösungen, die eben Geld kosten, sind nicht finanzierbar:
Es fehlen Briefmarken, ausreichende Räume für die Arbeit mit den KlientInnen, Geld für Dolmetscher, Geld für Raummieten und Dienstfahrzeuge. Sogar für die Reinigung von Räumen ist öfter das nötige Geld nicht da, und schon gar nicht dafür, um Rechts-Klagen zu finanzieren. Selbst Sachmittel, um den KollegInnen aus anderen Bereichen, die zu uns kommen, etwas anbieten zu können, sind nicht da. Auch das wird oft aus der eigenen Tasche bezahlt.“

III.11 Musst du etwas tun, um Geld für deinen Arbeitsplatz sicherzustellen? N = 104

Ja Nein weiß nicht

% 24

% 72

4%

Ein Fünftel der Befragten gab an, sich in der Arbeitszeit mit der Beschaffung von Geldern für den Träger befassen zu müssen.

III.12 Wurdest du schon mal zu Aufgabenherangezogen, die deiner Meinung nach nicht zu den Aufgaben von SozialarbeiterInnen gehören (z.B. Zuarbeit für die Polizei, Klassenaufsicht) N = 104

Ja

Nein

% 60

% 40

Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten hat bereits die Erfahrung gemacht, dass man sie zu Aufgaben heranzog, die keine Aufgaben für Soziale Arbeit sind. Das bezieht sich vorrangig auf Aufgaben der sogenannten „Gewalt- und Kriminalitäts-Prävention“.

Einige Kommentare:

- „Die Polizei möchte von minderjährigen Flüchtlingen den Pass kassieren, um das wahre Alter eines minderjährigen Flüchtlings herauszufinden und erwartet vom Sozialarbeiter Unterstützung bei diesem Ansinnen.“
- „Ich sollte in Geflüchteten-Unterkünften Zimmer auf Reinlichkeit und Einhaltung der Hausordnung, z. B. Rauchverbot, kontrollieren. Das ist verfassungswidrig. Ich habe mich geweigert. Andere Sozialarbeiter*innen sind sogar in die Zimmer hinein gegangen, wenn Bewohner*innen nicht anwesend waren.“
- „Von unserem arabisch sprechenden Kollegen erwartet die Polizei, dass er mitgehörte arabische Gespräche heimlich festhält und dann übersetzt. Diese Spitzelaufgaben gegenüber unserer Klientel lehnen wir ab.“
- „Weil ein Kollege von uns in der Flüchtlingsarbeit nicht aussagt, droht man ihm mit dem Vorwurf der unterlassenen Straftatsvereitelung. Aber wenn KlientInnen sich uns nicht mehr anvertrauen können, dann können wir auch gleich aufhören.“
- „Obwohl eine anonyme Beratung für Drogensüchtige auf unserer Webseite angeboten wird, lehnt die Behörde die anonyme Beratung Süchtiger ab, da diese Fälle nicht dokumentiert werden können. Beratung gibt es sozusagen nur im Austausch gegen die persönlichen Daten.“

