

Veränderte Qualifikationsanforderungen für Führungskräfte der Sozialen Arbeit?

Projektleitung

Prof. Dr. Uli Kowol

Zeitraum

2010 – laufend

Förderung

Fachhochschule

Dortmund

Forschungssemester

Kontakt

Prof. Dr. Uli Kowol

Fachbereich Angewandte

Sozialwissenschaften

Fachhochschule

Dortmund

Emil-Figge-Str. 44

44227 Dortmund

Tel.: 0231 755-5178

E-Mail: kowol

@fh-dortmund.de

Abstract

Die zu beobachtende Ökonomisierung der Sozialen Arbeit wird in der Profession höchst unterschiedlich interpretiert: Kritiker sprechen angesichts dieser Entwicklung von einer „Wesensveränderung“ (Limbrunner 2009) der Sozialen Arbeit und davon, dass das „Sozialwesen zur Sozialwirtschaft und zu Märkten getragen wird.“ (Ebd.: 21) Andere wiederum erkennen in dieser Entwicklung die Chance, die Professionalität der Sozialen Arbeit zu stärken. (Arnold, Maelicke 2009; Wöhrle 2008) In dem laufenden Forschungsprojekt wird anhand der Auswertung von Stellenausschreibungen für Führungskräfte der Sozialen Arbeit der Frage nachgegangen, welche der beiden genannten Positionen sich dort eher wiederfinden: Anforderungen an die Fachlichkeit von Führungskräften oder betriebswirtschaftliches Knowhow für Manager?

Die Fragestellung

Im Kontext des Umbaus des Sozialstaates, des zunehmenden ökonomischen Drucks auf die Träger der Sozialen Arbeit und der veränderten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor (Kühnlein, Wohlfahrt 2006; Dahme u. a. 2007) erfährt das Sozialmanagement eine prominente Aufwertung innerhalb der Sozialen Arbeit. Beispielhaft stehen dafür die zahlreichen neu eingeführten Masterstudiengänge „Sozialwirtschaft / Sozialmanagement“, die Zunahme von Sozialmanagement-Modulen in den BA-Studiengängen (vgl. Nodes 2007) und die fast inflationäre Zunahme der Sozialmanagementliteratur in den letzten 20 Jahren. Aber auch in der Binnenstruktur der Träger der Sozialen Arbeit sind die Modernisierungsprozesse in vollem Gange: Change Management, Outsourcing, Qualitätsmanagement, Kosten- und Leistungsrechnung, Sozialmarketing und Geschäftsfeldanalysen sind die neuen Semantiken, mit denen grundlegende Organisationsreformen erreicht werden sollen, auch wenn diese noch nicht im vollen Umfang bei den Trägern der Sozialen Arbeit angekommen sind. (Fedke 2010) Ein Indikator für derartige Veränderungsprozesse können die Stellenangebote für Führungskräfte der Sozialen Arbeit sein. Die Stellenangebote im Bereich der Sozialen Arbeit, insbesondere bei den Angeboten an die Führungskräfte, beziehen sich zunehmend auf diverse Managementkompetenzen. Die sozialarbeitswissenschaftliche Fachliteratur betont, dass diese Kompetenzen sich gleichermaßen auf wirtschaftliche Kriterien wie fachliche Standards der Sozialen Arbeit beziehen sollen. Doch: Ob die von den verschiedenen Trägern der Sozialen Arbeit erwarteten (Sozial-)Managementkompetenzen aktuell eher im Rahmen von betriebswirtschaftlicher

Qualifizierung oder im Rahmen der Fachkompetenzen von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern erwartet werden, ist eine offene Frage. Kritische Stimmen aus der Profession der Sozialen Arbeit warnen vor einer „Wesensveränderung“, während andere aus den gegenwärtigen Veränderungen der Sozialen Arbeit einen „zweiten Professionalisierungsschub“ erwarten. (Arnold, Maelicke 2009; Wöhrle 2008)

Die methodische Vorgehensweise

Das laufende Forschungsvorhaben verfolgt in diesem Kontext zwei Fragestellungen: Erstens werden die bis Juli 2011 gesammelten zirka 500 (Online-) Stellenausschreibungen für Führungskräfte der Sozialen Arbeit daraufhin analysiert, ob stärker (betriebs-) wirtschaftliche Kompetenzen bei den zukünftigen Führungskräften erwartet werden oder ob die Schwerpunkte der Qualifikationsanforderungen – wie sie sich in den Stellenausschreibungen offenbaren – eher bei den fachlichen Kompetenzen, also im Bereich von Organisations- und Personalentwicklung, des Projektmanagements, der Teamentwicklung und der Fähigkeit zur Qualitätsentwicklung und Wirksamkeitsforschung liegen? Zweitens wird geprüft, inwieweit die ausgeschriebenen Stellen für Führungskräfte die Differenzierung in BA-/MA-Studiengänge berücksichtigen?

Die vorliegenden 500 Stellenausschreibungen für Führungskräfte der Sozialen Arbeit wurden über verschiedene Internetquellen (socialnet, Stellenausschreibungen.de u. a.) gesammelt. Bei den ausgeschriebenen Stellen handelt es sich um ein Spektrum von Angeboten für eine Teamleitung über einzelne Einrichtungsleitungen bis hin zur Geschäftsführung bei öffentlichen wie gemeinnützigen Trägern. Eine erste Sondierung zeigt, dass – im Gegensatz zur häufig beschriebenen Ökonomisierung der Sozialen Arbeit – ganz überwiegend fachliche Anforderungen gegenüber den betriebswirtschaftlichen Kompetenzanforderungen dominieren. In Expertengesprächen mit öffentlichen und freien Trägern der Sozialen Arbeit wird diese Tendenz allerdings noch überprüft. Im Jahr 2012 sollen Expertengespräche (qualitative Leitfadenterviews) mit Managern der verschiedenen öffentlichen und freien Träger der Sozialen Arbeit geführt werden, um die quantitativen Analysen zu verfeinern, so dass es im Idealfall zu einer wechselseitigen Kontrolle beider Verfahren kommt.

Ergebnisse

Die erwarteten Ergebnisse sollen in den Studienreformprozess des Fachbereichs Angewandte Sozialwissenschaften eingespeist werden. Bisherige Auswertungen legen die durchaus kontraintuitive

Vermutung nahe, dass bei Führungskräften der Sozialen Arbeit in erster Linie fachliche Kompetenzen besonders gefordert werden und betriebswirtschaftliche Qualifikationsanforderungen weiterhin eher sekundär sind. Eine weitergehende Vermutung besteht allerdings darin, dass diese (betriebswirtschaftlichen) Kompetenzen eher durch andere Professionen abgedeckt werden und somit erst gar nicht in den Stellenanzeigen für SozialarbeiterInnen erscheinen, so dass auf der konkreten Ebene der jeweiligen Trägerorganisation verschiedene „Managementlogiken“ integriert werden müssen. Die Stärkung der Fachlichkeit der Sozialen Arbeit, aber auch die Vermittlung von sozialmanageriellen Kenntnissen in den Studiengängen der Sozialen Arbeit könnten sich hier für die Profession als außerordentlich nützlich erweisen, um eine „Kolonialisierung“ der Sozialen Arbeit durch andere Disziplinen abzuwehren.

Literatur

Arnold, U., Maelicke, B. (Hrsg.) 2009: Lehrbuch der Sozialwirtschaft, Baden-Baden.

Dahme, H.-J., Trube, A., Wohlfahrt, N. 2007: Arbeit in Sozialen Diensten: Flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor, Hohengehren.

Fedke, Ch. 2010: Zwischen (Neo)Korporatismus und Markt. Soziale Dienste in Deutschland auf ihrem Weg in den Wettbewerbsmarkt, in: Sozialmagazin, Jg. 35, Heft 2, S. 44-51.

Kühnlein, G., Wohlfahrt, N. 2006: Soziale Träger auf Niedriglohnkurs? Zur aktuellen Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbegingungen im Sozialsektor, in: WSI-Mitteilungen, Heft 7, S. 389-395.

Limbrunner, A. 2009: Wesensveränderung. Wie das Sozialwesen zur Sozialwirtschaft und zu Markte getragen wird. Eine kurze Geschichte der Sozialen Arbeit, in: Sozialmagazin, Jg. 34, Heft 12, S. 21-25.

Nodes, W. (Hrsg.) 2007: Masterstudiengänge für die Soziale Arbeit, München.

Wöhrlé, A. 2008: Der zweite Professionalisierungsschub durch Sozialmanagement, in: Brinkmann, V. (Hrsg.): Personalentwicklung und Personalmanagement in der Sozialwirtschaft, Wiesbaden, S. 13-39.