

# HSD

Hochschule Düsseldorf  
University of Applied Sciences



Exposé zum Lehr-/Praxisforschungsprojekt:

## **„Berufsfeld Wirtschaft – Zukunftsperspektiven für Sozialpädagogen/ Sozialarbeiter in der Personalentwicklung und betrieblichen Weiterbildung“**

**Dipl.-Soz.Päd. Beate Böhmer**



Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften  
Faculty of Social Sciences and Cultural Studies

Alle Rechte vorbehalten

© Dipl.-Soz.Päd. Beate Böhmer

Fachhochschule Düsseldorf

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Universitätsstraße

Gebäude 24.21

D-40225 Düsseldorf

+49 (0) 211-4351-3301

mailto: [beate.boehmer@fh-duesseldorf.de](mailto:beate.boehmer@fh-duesseldorf.de)

## Einleitung:

Die arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre haben nicht nur Auswirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer, sondern auch auf ganze Berufsfelder. Die Soziale Arbeit kann sich hiervon nicht ausnehmen. Sie wurde in den vergangenen Jahren durch die fortschreitende Ökonomisierung in zunehmendem Maße von anderen Rahmenbedingungen als die bis dahin üblichen beeinflusst. Die aktuellen Aufbau- und Ablauforganisationen von sozialen und öffentlichen Institutionen in diesem Bereich sind mittlerweile von Neu- und Umstrukturierungen geprägt, die sie zwar denen in der Wirtschaft ähnlicher, aber für angehende Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter (im folgenden SP/SA genannt) mit Ambitionen nicht gleichzeitig attraktiver werden lassen. Besseres Gehalt, Aufstiegschancen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder gar ein leichteres Erreichen von Führungspositionen wurden für SP/SA durch die Neustrukturierungen kaum ermöglicht und werden es aller Voraussicht nach auch in absehbarer Zukunft nicht sein. Die Aufstiegschancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten von SP/SA sind in den klassischen Berufsfeldern der Sozialen Arbeit - je nach Tätigkeitsfeld und Arbeitgeber - mehrheitlich durch das Regelwerk des öffentlichen und kirchlichen Dienstes eng limitiert und meist anderen Wissenschaftsdisziplinen vorbehalten. So sind SP/SA in den Führungspositionen sozialer Organisationen kaum und wenn, dann im unteren Managementsegment vertreten.

Alternativ haben sich in den vergangenen Jahren einzelne SP/SA den freiberuflichen und selbstständigen Bereich mit Dienstleistungen im sozialen Sektor erschlossen. Die Hauptauftraggeber sind aber auch hier mehrheitlich kirchliche und öffentliche Träger. Dies hat zur Folge, dass die Entwicklung und insbesondere die Honorierung der Dienstleistungen wiederum an die Vorgaben der öffentlichen Hand gekoppelt und damit eng limitiert sind, wie z. B. die Stundensätze im Bereich der Berufsbetreuung für Erwachsene oder stationäre bzw. ambulante Dienstleistungen im Rahmen der Jugendhilfe nach dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz). Wenige SP/SA haben sich im Bereich der Erlebnispädagogik beruflich selbstständig gemacht und bieten ihre Dienstleistungen u. a. auch für Unternehmen der freien Wirtschaft im Rahmen von Outdoor-Trainings

und/oder einem Mix von Weiterbildungen zu verschiedenen Themenbereichen an. Hier haben sie die Möglichkeit, die Gestaltung der Dienstleistung und das Honorar mit den Auftraggebern frei zu verhandeln. Das Tätigkeitsfeld von Outdoor-Trainings bildet aber eher einen Randbereich im Sektor Sozialer Arbeit und kommt aufgrund seiner Spezifika und den hierfür erforderlichen individuellen Voraussetzungen nur für wenige in Frage.

Strukturell sind derzeit im sozialen Sektor zwar Anpassungen an die Wirtschaft zu erkennen, aber an die dort existierenden Möglichkeiten/Chancen (z. B. frei zu verhandelndes Gehalt, Möglichkeiten des Auf- bzw. Quereinstiegs, neue Tätigkeitsfelder) für den einzelnen SP/SA eher nicht. Ambitionierten SP/SA stehen in den klassischen Feldern der Sozialen Arbeit nach wie vor nur begrenzte Möglichkeiten offen, ihre Potentiale über die üblichen Tätigkeitsfelder hinaus zu entfalten und ihr darüber hinausgehendes Können unter Beweis zu stellen.

Daneben ist m. E. ein weiterer Aspekt zu beachten: Wachstum in Form von Erweiterung kann nicht nur dem Einzelnen überlassen werden, sondern es ist eine grundlegende Entwicklungsaufgabe für die gesamte Profession. Das Berufsprofil von SP/SA hat seit Gründung der Fachhochschulen Mitte der 70iger Jahre zwar eine vergleichsweise rasante Entwicklung und eine sehr gute Professionalisierung erfahren. In den Kernbereichen der Sozialen Arbeit ist die Profession etabliert und anerkannt, gleichzeitig aber auch darin begrenzt. Es ist i. d. R. nicht vorgesehen, dass SP/SA in Unternehmen der freien Wirtschaft über den klassisch sozialarbeiterischen Bereich hinaus tätig sein könnten.

Dies scheint mir zu kurz gedacht, denn eine Weiterentwicklung bedingt m. E. maßgeblich auch die Fähigkeit, neue Märkte zu erkennen, zu erschließen und sie bedienen zu können.

## Aktuelle Situation im Bereich der freien Wirtschaft:

In Wirtschaftsunternehmen besetzen SP/SA derzeit nur zwei klassisch sozialarbeiterische Bereiche: Die Integrationsbetreuung und die betriebliche Sozialarbeit (je nach Betrieb auch als Gesundheitsmanagement bezeichnet). Tatsächlich ergäben sich m. E. aber noch andere Einsatzbereiche für SP/SA in einem Wirtschaftsunternehmen: nämlich die der Personalentwicklung, Weiterbildung und des Personaltrainings.

Der Begriff *Personalentwicklung* kennzeichnet die Förderung beruflich relevanter Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen etc. durch Maßnahmen der Weiterbildung, der Beratung, des systematischen Feedbacks und der Arbeitsgestaltung [...] und beinhaltet sämtliche Maßnahmen zur systematischen Förderung der beruflichen Handlungskompetenzen von Menschen, die in einer und für eine Organisation arbeitstätig sind (vgl. Ryschka, Solga, Mattenklott, 2011, S. 19).

SP/SA wären für diese Tätigkeiten durchaus grundsätzlich qualifiziert, sind aber bei Wirtschaftsunternehmen i. d. R. als mögliche Ansprech- und Rekrutierungspartner noch wenig bekannt. Obwohl große Unternehmen Engagement, Knowhow und Manpower in diese Bereiche investieren, sind SP/SA dort wenig vertreten. Und umgekehrt ist dieser Bereich den meisten SP/SA-Absolventen als mögliches späteres Tätigkeitsfeld wenig bis gar nicht bekannt. Meist fassen sie dies nicht einmal ins Auge, obwohl sie schon während des Studiums deutlich ihre Unzufriedenheit mit den späteren Verdienst- und Karrieremöglichkeiten im sozialen Bereich äußern. Auch gegenseitige Voreingenommenheiten und schlechte Erfahrungen mit der z. T. dilettantischen Übernahme von sinnvollen ökonomischen Arbeitsprinzipien auf Seiten der Arbeitgeber der Sozialen Arbeit lassen SP/SA gegenüber der Wirtschaft als späterem Tätigkeitsgebiet eine eher zurückhaltende Haltung einnehmen. Damit bleiben auch mögliche Vorteile quantitativer und qualitativer Art in diesem Tätigkeitsfeld bei den Studierenden eher unbekannt.

Weiterbildung und die langfristige Potentialbindung haben in Wirtschaftsunternehmen aber einen deutlichen Stellenwert, von dem auch SP/SA profitieren könnten. In Gesprächen mit verschiedenen Wirtschaftsunternehmen wurde deutlich, dass „die Wirtschaft“ für unterschiedliche Berufsprofile eher aufgeschlossen zu sein scheint, als es umgekehrt der Fall ist. Neben den klassischen Abschlüssen (BWL, MINT, Maschinenbau usw.) sind heute auch selbstverständlich Psychologen, Pädagogen, Juristen usw. in der freien Wirtschaft tätig. Dies sollte für SP/SA auch möglich sein.

Daneben bieten sich hier erreichbare Ziele in Form von Karriere-, Weiterbildungs- und Verdienstmöglichkeiten an, die für SP/SA nicht a priori ausgeschlossen oder einem unethischen Verdacht ausgesetzt sein sollten, wie z. B. das Streben nach besseren Positionen, höherem Gehalt und anderen Aufgaben. Auch SP/SA sollten für gute Arbeit gutes Geld erwarten und sich neuen Herausforderungen stellen dürfen.

Abschließend stellt sich also die Frage, wie Wirtschaftsunternehmen und die Profession SP/SA zueinander finden bzw. füreinander nützlich sein können?

Folgende zentrale Fragestellungen sollen daher im Rahmen der Praxisforschung von den Studierenden untersucht werden:

### **Zentrale Fragestellungen:**

- Wie kann das Funktionssystem Wirtschaft für SP/SA erschlossen werden?
- Welche Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten kann ein Wirtschaftsunternehmen dem einzelnen SP/SA bieten?

- Wie kann Wirtschaft als ein weiteres künftiges Tätigkeitsfeld für den Bereich der Sozialen Arbeit und das Studium profilbildend wirken und neue Perspektiven erschließen?
- Welche Kompetenzen, Kenntnisse und Instrumente benötigen SP/SA für die Tätigkeit in den Bereichen firmeninterner Personalentwicklung, Weiterbildung und Training?
- Was bedeuten die Anforderungen der Wirtschaft für die Ausbildung von SP/SA?
- Wie und in welchen konkreten Tätigkeitsfeldern kann ein Wirtschaftsunternehmen noch vom Einsatz der SP/SA profitieren?
- Welche positiven Auswirkungen kann die Einstellung von SP/SA in der Personalentwicklung für ein Wirtschaftsunternehmen haben?

### **Durchführung und methodisches Vorgehen:**

Renommierte Wirtschaftsunternehmen unterschiedlicher Sparten werden in dieses Forschungsprojekt eingebunden. Im Rahmen des Projekts werden u. a. Exkursionen und ein Inhouse-Vortrag stattfinden, um ein grundsätzliches Kennenlernen des Bereichs der Personalentwicklung zu ermöglichen. Darüber hinaus werden Personalentwicklerinnen und Personalentwickler der teilnehmenden Firmen von den Studierenden als Expertinnen und Experten interviewt. Die Erarbeitung, Durchführung und Auswertung der Experteninterviews sind Bestandteil der Prüfungsleistungen für einen Teil der Studierenden. Ein anderer Teil der Studierenden wird sich als Prüfungsleistung thematisch mit diesem Bereich auseinandersetzen und die Fragestellungen theoretisch untersuchen.

Die Projektgruppe wird insgesamt maximal 35 Teilnehmer umfassen. Die Experteninterviews werden pro Interviewpartner jeweils von maximal 3 Studierenden durchgeführt.

**Zielsetzungen:**

- SP/SA sollen Berufs- und Karrieremöglichkeiten in der freien Wirtschaft näher gebracht und gleichzeitig Unternehmen auf ambitionierte Absolventen des Studiums aufmerksam gemacht werden.
- Darüber hinaus sollen Erkenntnisse für die Lehre gewonnen werden, um SP/SA auf die Anforderungen des Berufsfeldes Personalentwicklung, Weiterbildung und Training in der Wirtschaft künftig gezielter vorbereiten zu können.

**Schlussbemerkung:**

Die Fachhochschule Düsseldorf – Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften – greift mit diesem Forschungsprojekt das Thema federführend auf.

Dipl.-Soz. Päd. Beate Böhmer

Düsseldorf, 14.04.2015