

Digitale Kompetenzen von sozialpädagogischen Fachkräften: Benötigt – aber auch gesucht?

PROF. DR. IRMGARD SCHROLL-DECKER

Diplom-Pädagogin und Professorin für Sozialmanagement und Bildungsarbeit an der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg.
<http://www.oth-regensburg>

ANDREAS SCHNEIDER

studierte Wirtschaftsinformatik, sowie Leitung und Kommunikationsmanagement (M.A.) und ist als IT-Architekt im Bereich Data Science und kognitive Systeme tätig.

Über den Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Nutzung und zum Einsatz digitaler Techniken in der Sozialen Arbeit besteht mittlerweile allgemein Konsens. Dies müsste sich eigentlich auch in den Anforderungsprofilen einschlägiger Stellenanzeigen niederschlagen. Aber tut es das auch?

1. »Braucht sozial digital?«

In den Fachgesellschaften werden die Veränderungen Sozialer Arbeit in einer digitalisierten Gesellschaft und die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit sukzessive thematisiert (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. 2018; Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2018; Österreichische Gesellschaft für Soziologie, Sektion Soziale Arbeit 2019). Einschlägige Fachzeitschriften haben Digitalisierung in Themenheften aufgegriffen und eine Fachdebatte angestoßen. Das Kerncurriculum Soziale Arbeit der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit aus dem Jahr 2016 (vgl. Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit 2016) beinhaltet die Vokabel Digitalisierung nicht. Die Aufnahme des Themas in Studienbereiche wie z. B. »Entstehung, Wandel und aktive Veränderung der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit« ist aber nicht ausgeschlossen.

Angesichts veränderter Informations- und Kommunikationserwartungen und des Verhaltens der Zielgruppen sowie einer gestiegenen Nachfrage nach z.B. Online-Diensten und -Vermittlung haben die großen Organisationen die Notwendigkeit erkannt, sich mit Digitalisierung im Verband zu befassen, mit ihren Mitgliedsorganisationen zu diskutieren, Ängste zu nehmen und den Wandel mitzugestalten, statt »überrollt« oder »abgehängt« zu

werden (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege 2017). So hat die von Kessmann u. a. (vgl. 2018) für den Diözesan-Caritasverband Münster durchgeführte Mitgliederbefragung die ambulante Pflege und die Kliniken als die Gebiete mit dem höchsten Bedarf indiziert, während in Diensten für sucht- oder psychisch kranke Personen, in der allgemeinen Sozialberatung oder den existenzsichernden Hilfen die geringste Erfordernis gesehen wird.

Aus Sicht der Führungskräfte von Mitgliedsorganisationen des Diözesan-Caritasverbandes wurde der Personalentwicklung in Sachen Digitalisierung die höchste Priorität beigemessen, gefolgt von digitaler interner und externer Kommunikation, der Digitalisierung von Geschäftsprozessen und vom Einsatz von digitalen Medien in der Arbeit mit der Klientel (vgl. Kessmann u.a. 2018, S. 28). In seinem »Fahrplan für den digitalen Wandel« identifiziert Kreidenweis (vgl. 2018, S.7) sieben zentrale verbands- und unternehmensübergreifende Handlungsfelder, anhand derer abgelesen werden kann, welcher Digitalisierungs-Status erreicht ist. »Mitarbeiter-Akzeptanz und Mitarbeiter-Qualifizierung« (vgl. Kreidenweis 2018, S.8) ist eines davon. Auch der IT-Report für die Sozialwirtschaft (vgl. Kreidenweis/Wolff 2018a, Kreidenweis/Wolff 2018b) bescheinigt der Branche, dass sie die vorhandenen IT-Lösungen suboptimal und kaum zur Entlastung der Mitarbeitenden einsetzt, trotz vorhande-

nen Bewusstseins für den digitalen Wandel aber kaum digitale Lösungen entwickelt, von den Leistungsträgern finanziell nicht honoriert wird und angehende Fachkräfte mit digitaler Affinität kaum mehr rekrutieren kann (vgl. Helbig 2018, S.10; vgl. Malovecky/Niehoff 2019).

Dass sich Fachkräfte in der Sozialen Arbeit der Digitalisierung und deren Folgen stellen müssen, unabhängig davon, ob aus organisatorischer Sicht oder weil die Anforderung von der Klientel kommt, ist kaum noch zu vernachlässigen. Reiser (2018, S.19) formuliert es so: »Sozialarbeiter brauchen praktische digitale Kompetenzen, aber unbedingt auch eine allgemeine kritische Auseinandersetzung mit soziotechnischen und damit verbundenen ethischen Fragestellungen«. Auf Basis des in Führungskreisen vorhandenen Konsenses und des Bewusstseins über den Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Nutzung und zum Einsatz digitaler Techniken, wäre zu erwarten, dass bei der Personalakquise sozialpädagogischer Fachkräfte mittels Anzeigen diese Kompetenzen formuliert werden und entsprechende Anforderungen in den Texten nachweisbar sein müssten.

2. Eine systematische Analyse von Stellenanzeigen

Zur Feststellung digitaler Kompetenzen wurden Stellenanzeigen analysiert, in denen sozialpädagogische Fachkräfte im Zeitraum von Juli 2014 bis Februar 2019 gesucht wurden. Die dabei berücksichtigten Untersuchungsgruppen und die jeweils zugeordneten Berufsgruppen sind in Tabelle 1 aufgeführt. Die konkreten Zahlen setzen sich aus der Nennung einer Berufsgruppe im Anzeigentitel zusammen. Es treten keine Überschneidungen auf, d. h. die betrachteten Gruppen bestehen aus Stellenanzeigen, die explizit die der jeweiligen Untersuchungsgruppe zugeordneten Berufsgruppen benennen. Zusätzlich wurden über alle Gruppen hinweg sämtliche Positionen mit Leitungsfunktion identifiziert und in einer Gruppe »Leitung« aggregiert. Es handelt sich um 116 Stellenanzeigen (1.48 %) mit leitender Funktion, wie Abteilungsleiter/in oder Leiter/in allgemein, Leiter/in sozialpädagogischer Bereich, Manager/in, Krippenleiter/in, Kitaleiter/in, Regionalleiter/in, Bereichsleiter/in und Einrichtungsleiter/in.

Ferner wurden drei Themengebiete definiert, die ein hohes Digitalisierungspotential aufweisen. Diese dienen als Ausgangsbasis, um dort die Nennung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen zu untersuchen und thematisch einzugrenzen (siehe Tab. 2).

Tabelle 1: Verteilung der Anzeigen als absolute und relative Häufigkeiten in den Untersuchungsgruppen und die jeweils zugeordneten Berufsgruppen

Untersuchungsgruppe	Berufsgruppen	Absolut	Relativ
Sozialpädagogen/ Sozialarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sozialpädagoge/in ■ Sozialarbeiter/in 	920	11.77
Kinder/Jugend/Erziehung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erzieher/in (allgemein) ■ Jugenderzieher/in ■ Heimerzieher/in ■ Kreativitätspädagoge/in (Kita/Kinder/Jugend) ■ Sozialpädagogische/r Assistent/in ■ Frühpädagogik mit: Vorschulpädagoge/in, Kleinkindpädagoge/in, Elementarpädagoge/in, Kindheitspädagoge/in 	5.929	75.85
Musik/Tanz/Theater	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tanzpädagoge/in ■ Ballettpädagoge/in ■ Musikpädagoge/in ■ Gesangspädagoge/in ■ Theaterpädagoge/in 	162	2.07
Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik	<ul style="list-style-type: none"> ■ Heilerziehungspfleger/in ■ Heilerzieher/in ■ Heilpädagoge/in ■ Sonderpädagoge/in ■ Rehabilitationspädagoge/in 	320	4.09
Andere	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeindepädagoge/in ■ Werkstattpädagoge/in ■ Arbeitspädagoge/in, ■ Aus-/Weiterbildungspädagoge/in ■ Berufspädagoge/in ■ Arbeitserzieher/in ■ Pädagogische Fachkraft/Fachpersonal ■ Pädagogische/r Mitarbeiter/in ■ (Diplom)-Pädagoge/in 	486	6.22
Gesamt		7.817	100.00

Das Themengebiet »Dokumentation« beschreibt Dokumentationsstätigkeit oder Dokumentationsfähigkeit als Anforderung an potentielle Bewerber/innen. »Kommunikation« untersucht jegliche Art von Kommunikation und Kommunikationsfähigkeit im Rahmen der Berufsausübung. Das Gebiet »Software/PC« betrachtet, inwiefern allgemeine und spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Com-

putern/PCs/EDV gefordert werden. Die Eingrenzung erfolgt jeweils über den semantischen Kontext.

Die Themengebiete »Dokumentation« und »Kommunikation« werden zunächst allgemein, d. h. nicht im konkreten Bezug auf »Digitalisierung« analysiert. Es soll zuerst der Bedarf dieser Themen, die ein hohes Digitalisierungspotential aufweisen, hinsichtlich geforderter Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen untersucht werden. Beide Gebiete sind prädestiniert für den Einstieg in die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit (vgl. Stüwe 2019; vgl. Bossong 2018). Nachfolgend wird präsentiert, inwiefern diese beiden

Tabelle 2: Themengebiete zur Untersuchung digitaler Kompetenzen

Themengebiet	Semantischer Kontext
Dokumentation	Bestandsaufnahme, Dokumentation, dokumentieren, Erfassung, erfassen, festhalten
Kommunikation	Kommunikation, kommunizieren
Software/PC	Anwendersoftware, Bürokommunikationssoftware, Computerkenntnisse, EDV-Anwendung, EDV-Kenntnisse, Excel, Microsoft, MS-Office, Office-Anwendung, Office-Programm, Office-Software, Outlook, PC-Kenntnisse, Powerpoint, Software, Standardsoftware, Word

prozesse nötig, werden aber nicht von sozialpädagogischen Fachkräften im operativen Dienst erbracht, sondern von Fach- und Führungskräften als Teil ihrer Leitungsaufgabe. An ihnen liegt es, wie Müllerschön (vgl. 2018) betont, eine Digitalisierungsstrategie zu entwickeln und Mitarbeiter/innen zur Mitwirkung zu motivieren. Kommunikation und Dokumentation sind passende Kernprozesse Sozialer Arbeit, an die sich Digitalisierung andocken und Mitarbeiterqualifizierung verankern lässt (vgl. Epe 2019). Ist erst einmal eine Strategie nach Innen entwickelt, so ist anzunehmen, dass der Bedarf auch in der Akquise neuer Mitarbeiter/innen via Stellenanzeigen kundgetan wird (vgl. Wuttke 2019). ■

Literatur



Bossong, H. (2018): Soziale Arbeit in Zeiten der Digitalisierung: Entwicklungspotenziale mit Schattenseiten. In: neue praxis 48. Jg. (2018) Heft 4, S. 303-324

Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (BagFW) (2017): Digitale Transformation und gesellschaftlicher Zusammenhalt – Organisationsentwicklung der Freien Wohlfahrtspflege unter den Vorzeichen der Digitalisierung, Berlin [https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Pressemeldungen/PM_2017/Digitalisierung_9_2017_neu/strateg._Partnerschaft_Digitalisierung_BAGFW_BMFSFJ_070917.pdf, aufger. am 06.04.2019]

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) (2016): Kerncurriculum Soziale Arbeit. eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit [https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/DGSA_Kerncurriculum_final.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) (2018): »Soziale Arbeit 4.0 – Die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit geht weiter« [https://www.dbsch.de/fileadmin/redaktionell/pdf/gewerkschaft/Die_Digitalisierung_in_der_Sozialen_Arbeit_geht_weiter_18_9_2018.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2018): Gestaltung des Sozialwesens im Zeitalter der Digitalisierung; Prof. Dr. Tim Hagemann, Fachhochschule der Diakonie, Dokumentation F9907/18 [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2018/f-9907-18/5_hagemann_presentation_gestaltung_des_sozialwesens.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Epe, H. (2019): »Culture eats strategy for breakfast«. Über die »richtige« Strategie der Digitalisierung. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 166. Jg. (2019) Heft 1, S. 12-14

Evans, M. (2018): Wozu Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit? Suchfelder für die digitale Dividende und Handlungsfelder betrieblicher Gestaltung. In: Stadler, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Mehr als Algorithmen. Digitalisierung in Gesellschaft und Sozialer Arbeit, TUP Sonderband Berlin 2018, S. 66-74

Helbig, C. (2018): Legitimationsdruck in einer Kultur der Digitalität. Eine organisationssoziologische Perspektive auf Praxis und digitale Technologien in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra 42. Jg. (2018), Heft 3, S. 8-11

Kessmann, H.-J./Kreidenweis, H./Wuttke, T. (2018): Digitalisierung: Wo klemmt es bei der Caritas vor Ort? In: neue caritas 119. Jg. (2018), Heft 9, S. 27-30

Kreidenweis, H. (2018): Fahrplan für den digitalen Wandel.

In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 6, S. 7-9

Kreidenweis, H./Wolff, D. (2018a): IT-Report für die Sozialwirtschaft 2018, Eichstätt 2018

Kreidenweis, H./Wolff, D. (2018b): IT-Report. Viel Sensibilität – wenig Handfestes. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 6, S. 10-13

Malovecky, M./Niehoff, E. (2019): Personal digital gewinnen. In: SOZIALwirtschaft 29. Jg. (2019) Heft 2, S. 26-27

Müllerschön, A. (2018): Führen im digitalen Zeitalter. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 1, S. 26-27

Österreichische Gesellschaft für Soziologie, Sektion Soziale Arbeit (2019): Kongress „Alles im Wandel? Dynamiken und Kontinuitäten moderner Gesellschaften« vom 26.-28.09.2019 in Salzburg. [https://oegs.ac.at/wp-content/uploads/2019/02/Call-for-Papers-ÖGS-Kongress-2019-Aussendung.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Reiser, B. (2018): Neue Settings der Zusammenarbeit. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 6, S. 17-19

Stüwe, G./Ermel, N. (2019): Digitalisierung in der Sozialen Arbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 166. Jg. (2019) Heft 1, S. 8-11

Wuttke, T. (2019): Freiräume gestatten, Versuchsfelder schaffen. In: SOZIALwirtschaft 29. Jg. (2019) Heft 2, S. 36-37

Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa



Kulturalisierungsprozesse in Bildungskontexten

Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa

Von Prof. Dr. Brigitte Hasenjürgen und Prof. Dr. Martin Spetsmann-Kunkel

2019, 223 S., brosch., 44,- €
ISBN 978-3-8487-4926-3
nomos-shop.de/37797

Die Studie wirft einen ungeschönten Blick auf die Selbst- und Fremdeinschätzungen der Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa. Zum einen kommen die Jugendlichen selbst zu Wort: Sie erzählen von Erfahrungen im schulischen Alltag, von Vulnerabilität und Diskriminierungserlebnissen, von Aufbegehren und der Suche nach einem guten Leben. Zum anderen berichten Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen von ihren beruflichen Routinen und ihrer Sicht auf diese Jugendlichen. Die Forschungsergebnisse thematisieren u. a. die institutionelle Logik des Schulsystems bei Selektionsentscheidungen, den Begabungsglauben als Legitimationspraxis sowie die selbst- und fremd-wahrgenommene Spielfähigkeit der Jugendlichen in Bildungskontexten. Die Studie räumt auf mit Vorurteilen: Jugendliche Migrant*innen sind nicht „anders“ oder „bildungsfern“ – sie wollen Bildung.

 **Nomos**