

soziales_kapital

wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit
Nr. 10 (2013) / Rubrik "Junge Wissenschaft" / Standort Wien

Printversion:

<http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/290/489.pdf>

Christopher Hetfleisch-Knoll:

IT-Boom in der Sozialen Arbeit

inwieweit benötigen Sozialarbeiter_innen IT-Kompetenzen?

Vorliegender Artikel basiert auf meiner Masterthesis „Die Bedeutung von IT-Kompetenzen für Fach- und Führungskräfte in der Sozialen Arbeit – Eine quantitative Studie in Österreich“, eingereicht an der FH Campus Wien.

1. Problemaufriss

Die Entwicklung von Informationstechnologien (IT) in sozialen Organisationen teilt Helmut Kreidenweis (2012a: 67f) in drei Phasen ein. In der ersten Phase, Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre, wurden hauptsächlich verwaltungstechnische Anwendungen in Bereichen wie Finanzbuchhaltung, Leistungsabrechnung und Gehaltsabrechnung eingesetzt. (vgl. Kreidenweis 2012a: 67) Die zweite Phase, von etwa Mitte der 1990er Jahre bis zur Jahrtausendwende, brachte erste Anwendungen für die fachliche Arbeit sowie für die Leitungsarbeit mit sich. Software-Lösungen für die fachliche Arbeit stellten unter anderem Anwendungen für die Falldokumentation dar. Für die Leitung hingegen gab es Programme zur Erstellung von AdressatInnen- und Leistungsstatistiken. (vgl. Kreidenweis 2012a: 67) Um die Jahrtausendwende (2000) begann die dritte Phase der Entwicklung von Informationstechnologien in der Sozialen Arbeit. Hier erfolgte eine Ausweitung auf Anwendungen für die zentralen Funktionsbereiche von sozialen Organisationen, es gab wieder eigene Software-Lösungen für die fachliche Arbeit (u. a. „fallbezogene Planungs- und Evaluationsfunktionen“) und für die Leitung (u. a. „integriertes Controlling“). (vgl. Kreidenweis 2012a: 69f)

Aktuell sind IT-Anwendungen wie Klient_innendokumentationssysteme, Auskunftsdatenbanken, Internetportale, Online-Beratungen und Case Management Systeme in einigen sozialen Organisationen in Verwendung (vgl. Rudlof 2005: 14), das Angebot an unterschiedlichen Softwares in der Sozialwirtschaft ist vielfältig. (vgl. Kreidenweis 2012b: 36) Christiane Rudlof betont, dass „der Einsatz neuer Technologie (...) kein Verschwinden der sozialen Dienstleistung“ bedeutet. (Rudlof 2005: 14) Die Technik kann niemals den Menschen ersetzen, der die soziale Dienstleistung anbietet, aber sie kann unterstützend wirken, z. B. eine Erleichterung bei der zeitintensiven Dokumentation. (vgl. Rudlof 2005: 15f) Johannes Koukouliatas geht in seiner Argumentation einen Schritt weiter: „In Sozialen Organisationen ist heute eine detaillierte, zeitnahe Planung und Dokumentation von Leistungen auf Einzelfallebene ohne Informationstechnologie (IT) nicht mehr denkbar.“ (Koukouliatas

2012: 12) IT-Anwendungen sind demnach wesentliche Bestandteile in der Sozialen Arbeit.

Die Relevanz von IT-Kompetenzen in der Sozialen Arbeit zeigt die Studie „Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen“ von Hemma Mayrhofer und Elisabeth Raab-Steiner (September 2005 bis Juli 2006). Die Autorinnen haben in ihrer qualitativen und quantitativen Studie 288 Personen – 188 Sozialarbeiter_innen und 100 Leiter_innen – befragt. Bezüglich der Frage nach der Wichtigkeit von EDV-Kompetenzen für Sozialarbeiter_innen gab es folgende Einschätzung: 33,7% sehr wichtig, 50,7% eher wichtig, 14,6% weniger wichtig und 1% unwichtig. Dies bedeutet, 84,4% der Befragten sind der Meinung, dass es wichtig ist, dass Sozialarbeiter_innen EDV-Kompetenzen haben. (vgl. Mayrhofer/Raab-Steiner 2007: 179f)

Eine genaue Untersuchung und dadurch eine Beschreibung, welche IT-Kompetenzen in sozialen Organisationen in Österreich benötigt werden, gab es bis dato jedoch nicht.

2. Forschungsfrage, Forschungsziel und methodischer Zugang

Ausgehend vom Problemaufriss ließ sich folgende Forschungsfrage ableiten: Welche IT-Kompetenzen werden in Österreich von Fach- und Führungskräften der Sozialen Arbeit verlangt und in welchem Ausmaß unterscheidet sich das (berufliche) IT-Kompetenz-Anforderungsprofil von Fachkräften von jenem von Führungskräften der Sozialen Arbeit?

Diese Forschungsfrage führte zu zwei Hypothesen:

Hypothese 1: In Jobprofilen von Sozialarbeiter_innen werden häufiger IT-Kompetenzen als keine IT-Kompetenzen verlangt.

Hypothese 2: In Jobprofilen von Führungskräften der Sozialen Arbeit sind IT-Kompetenzen häufiger enthalten als in Jobprofilen von Fachkräften der Sozialen Arbeit.

Das Forschungsdesign orientierte sich am Modell für quantitative empirische Untersuchungen nach Hermann Denz. (vgl. Denz 2005: 38f) Gemäß diesem Modell entstand aus dem Eigeninteresse, der Umwelt und dem Vorwissen (Wissenschaften und Alltagswissen) eine Problemstellung. Danach wurde die Literatur zum Thema durchgearbeitet und Expert_inneninformationen eingeholt. Dies diente der Exploration und der wissenschaftlichen Formulierung der Problemstellung. In weiterer Folge galt es Variablen zu definieren. Dies geschah durch eine ausführliche Literaturrecherche (deduktiv) und mittels der Durchführung einer Vorstudie (induktiv). Die deduktiv gewonnen Variablen bildeten den vorläufigen Kodierungsplan für die Vorstudie. In der Vorstudie wurden aus der quantitativen Inhaltsanalyse von Jobinseraten für Sozialarbeiter_innen in Wien weitere Variable induktiv gewonnen und im Kodierungsplan ergänzt. Im Anschluss daran wurde die Hauptstudie durchgeführt, Forschungsgegenstand dieser waren Jobinserate für Sozialarbeiter_innen in ganz Österreich. Als Quellen dienten verschiedene Jobsuchmaschinen (u. a. Metajob, JobKralle) und Homepages (z. B. Arbeitsmarktservice, Österreichischer Berufsverband der Sozialarbeiter_innen), als Methode wurde die quantitative Inhaltsanalyse angewandt. Die Grundlage der Analyse stellte der Kodierungsplan dar. Dieser beinhaltete allgemeine Kategorien wie

unter anderem Handlungsfeld, Arbeitsort, Institution, Beschäftigungsausmaß und Positionsart sowie spezifische Kategorien bezüglich IT-Kompetenzen. Hierbei wurde zwischen direkten Angaben (z. B. Word-Kenntnisse, Excel-Kenntnisse) und indirekten Angaben über IT-Kompetenzen (z. B. Dokumentation, Kassenführung) unterschieden. Die Datenerfassung, samt Nachfassaktion zur Gewährung der Repräsentativität, fand von Dezember 2012 bis März 2013 statt und wurde mit dem Statistikprogramm SPSS 20 durchgeführt. Die Stichprobengröße (N) beträgt, nach Abzug zahlreicher Dubletten, 381 Jobinserate, davon 332 Stellenbeschreibungen für Fachkräfte und 49 für Führungskräfte.

3. Ergebnisse

3.1 Notwendigkeit von IT-Kompetenzen in der Sozialen Arbeit

Sozialarbeiter_innen benötigen gemäß den Jobinseraten zu 56,7% IT-Kompetenzen – dies beantwortet Hypothese 1. Dabei gibt es einen sehr signifikanten Zusammenhang zwischen Positionsart und notwendigen IT-Kompetenzen ($Z=1,717$, $p=0,005$), siehe Tabelle 1. In 53,3% der Stellenbeschreibungen für Fachkräfte der Sozialen Arbeit werden IT-Kompetenzen gefordert. Im Vergleich dazu werden in 79,6% der Jobinserate für Führungskräfte IT-Kompetenzen im Anforderungsprofil genannt – damit wird auch die 2. Hypothese beantwortet.

			Fach- oder Führungskraft		Gesamt
			Fachkraft	Führungskraft	
Angaben über IT-Kompetenzen	Ja	Anzahl	177	39	216
		% innerhalb von Fach- oder Führungskraft	53,3%	79,6%	56,7%
	Nein	Anzahl	155	10	165
		% innerhalb von Fach- oder Führungskraft	46,7%	20,4%	43,3%
Gesamt			332	49	381

Tabelle 1: Angaben über IT-Kompetenzen im Vergleich der Positionsart (eigene Darstellung)

Somit bedürfen Führungskräfte in der Sozialen Arbeit häufiger IT-Kompetenzen als Fachkräfte, eine Begründung hierfür findet sich im Schlusswort.

Die Angaben über IT-Kompetenzen von Sozialarbeiter_innen haben keinen Zusammenhang mit den unterschiedlichen Handlungsfeldern in der Sozialen Arbeit ($\chi^2=8,916$, $p=0,259$). Dieses Ergebnis zeigt eindrucksvoll, dass IT-Kompetenzen in allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit eine Rolle spielen und benötigt werden.

Es gibt auch keinen Zusammenhang zwischen IT-Angaben und der Organisationsform (Verein, Stiftung, Gesellschaft oder staatliche Träger) ($\chi^2=4,007$, $p=0,261$).

Allerdings ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen IT-Angaben und Standort der Arbeitsstelle festzustellen ($\chi^2=16,657$, $p=0,034$). So werden in Wien in 69,5% der Jobinserate IT-Kompetenzen verlangt und in Kärnten lediglich in 35,7% der Stellenbeschreibungen. Warum hier ein signifikanter Zusammenhang festzustellen ist, müsste in einer weiteren Untersuchung geklärt werden, da hier unterschiedliche Auslegungen denkbar sind.

3.2 Vielfalt der IT-Anwendungen in der Sozialen Arbeit

Die Jobinserate beinhalteten unterschiedlich viele Angaben über IT-Kompetenzen. Der Mittelwert für die Anzahl der IT-Kompetenzen bei Fachkräften beträgt 2,84 ($n=177$, $SD=1,948$) und bei Führungskräften 4,97 ($n=39$, $SD=3,082$). Dies bedeutet, dass Führungskräfte zu 75% mehr unterschiedliche IT-Kompetenzen benötigen als Fachkräfte. Die Differenz der Anzahl der Nennungen von IT-Kompetenzen im Positionsartenvergleich ist hoch signifikant ($Z=1,749$, $p=0,004$).

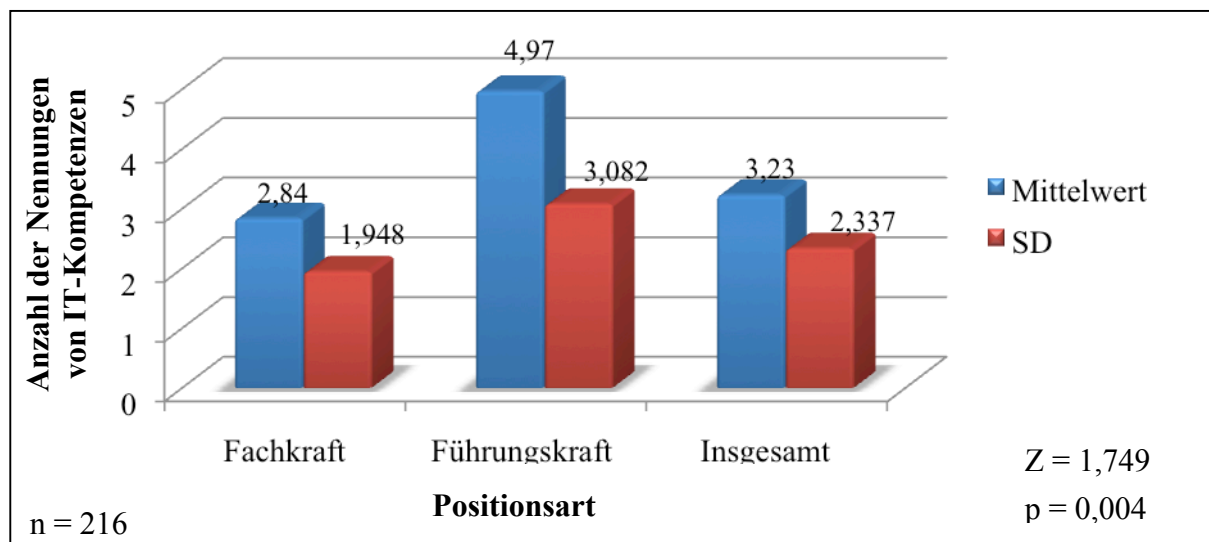


Abbildung 1: Anzahl der Nennungen von IT-Kompetenzen im Positionsartenvergleich (eigene Darstellung)

Es gibt mehrere Gründe dafür, warum Führungskräfte eine größere Vielfalt an IT-Kompetenzen benötigen als Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Die Führungskräfte in der Sozialen Arbeit sind häufig zusätzlich „an der Basis“ tätig, somit brauchen sie dieselben IT-Kompetenzen wie Fachkräfte (zum Beispiel für die Falldokumentation). Zu der Tätigkeit „an der Basis“ kommen vermehrt Aufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, Kassaführung und Dienstplannerstellung hinzu, hierfür benötigen die Führungskräfte einer sozialwirtschaftlichen Organisation weitere IT-Kompetenzen.

3.3 Ausprägung der IT-Kompetenzen in der Sozialen Arbeit

Auch bei der Ausprägung von IT-Kompetenzen lassen sich Unterschiede zwischen Führungs- und Fachkräften festmachen. Tendenziell benötigen Führungskräfte höhere Qualifikationen als Fachkräfte, so zum Beispiel betreffend MS-Office-Anwendungskompetenzen. Hier sind für Fachkräfte grundlegende und für Führungskräfte gute Kenntnisse notwendig (allerdings kein signifikanter Wert). Einen

signifikanten Unterschied gibt es bei der Angabe von EDV-Kenntnissen ($\chi^2=10,810$, $p=0,013$), bei denen die Fachkräfte grundlegende und die Führungskräfte gute bis sehr gute Kenntnisse benötigen. Es kann gesagt werden, dass Führungskräfte tendenziell bessere IT-Kompetenzen benötigen als Fachkräfte, dies wird im Folgenden noch genauer ausgeführt.

3.4 IT-Kompetenzprofil von Fach- und Führungskräften der Sozialen Arbeit

Ein weiteres Ziel dieser Untersuchung war das Erstellen von IT-Kompetenzprofilen für Fach- und Führungskräfte der Sozialen Arbeit. Hierfür galt es, zuerst Verhaltensweisen, welche für den Erfolg wichtig sind (=Schlüsselaufgaben) zu definieren und in weiterer Folge mit den dazugehörigen IT-Kompetenzen zu versehen (siehe Tabellen 2 und 3).

IT-Kompetenzprofil für die Jobfamilie „Fachkraft der Sozialen Arbeit“	
IT-Kompetenzen	Verhaltensanker
EDV-Anwender_innen-Kenntnisse	Sehr gute Kenntnisse, gute Kenntnisse, Verantwortung
EDV-Kenntnisse	Gute, solide, wünschenswert, Grundkenntnisse
Excel-Kenntnisse	Grundlegende, gute, Praxis
Fachsoftware zur Dokumentation	Sehr gute, grundlegende
Internet-Kenntnisse	Gute, grundlegende
Outlook	Gute, grundlegende, Praxis
PC-Kenntnisse	Gute, grundlegende
PowerPoint	Gute, Anwender_innenkenntnisse
Soziale Netzwerke	Gute, grundlegende
Word	Gute, grundlegende, Praxis

Tabelle 2: IT-Kompetenzprofil für die Jobfamilie „Fachkraft der Sozialen Arbeit“ (eigene Darstellung)

Das IT-Kompetenzprofil für die Jobfamilie „Führungskraft der Sozialen Arbeit“ unterscheidet sich zu dem der Jobfamilie „Fachkraft der Sozialen Arbeit“. Zum einen benötigen Führungskräfte mehr verschiedene IT-Kompetenzen als Fachkräfte, zum anderen sind die dazugehörigen Verhaltensanker meist in ihrer Ausprägung „intensiver“ – dies zeigt der Vergleich der Tabellen 2 und 3. Das bedeutet, dass tendenziell Führungskräfte häufiger sehr gute und Fachkräfte meist gute IT-Kompetenzen benötigen.

IT-Kompetenzprofil für die Jobfamilie „Führungskraft der Sozialen Arbeit“	
IT-Kompetenzen	Verhaltensanker
Betriebswirtschaftliche Fachsoftware	Gute, sicherer Umgang, Praxis, Anwender_innenkenntnisse
Datenbank-Software	Gute, Praxis
EDV-Anwender_innen-Kenntnisse	Anwendungserfahrung, grundlegende, gute
EDV-Kenntnisse	Sehr gute, ausgezeichnete, Voraussetzung, sehr gute umfangreiche K., souveräner Umgang
Excel-Kenntnisse	Sehr gute, fundierte, Beherrschung, sicherer Umgang
Fachsoftware zur Dokumentation	Gute, grundlegende
Internet-Kenntnisse	Sehr gute, Anwender_innenkenntnisse
Outlook-Kenntnisse	Sehr gute, sicherer Umgang, fundierte
PC-Kenntnisse	Sehr gute, Praxis, sicherer Umgang
PowerPoint	Sehr gute, fundierte, geübt
Software zur Dienstplanerstellung	Gute, Praxis, Anwender_innenkenntnisse
Soziale Netzwerke	Sehr gute, versiert im Umgang
SPSS	Gute, Praxis
Word	Sehr gute, fundierte, Beherrschung, sicherer Umgang

Tabelle 3: IT-Kompetenzprofil für die Jobfamilie „Führungskraft der Sozialen Arbeit“ (eigene Darstellung)

Die unterschiedlichen IT-Kompetenzen können verschiedenen Kompetenzfeldern zugeordnet werden. Dabei sind manche IT-Kompetenzen in mehreren Kompetenzfeldern vertreten. In Anlehnung an die Kompetenzbereiche aus der Studie von Mayrhofer und Raab-Steiner sind IT-Kompetenzen vor allem in folgenden Bereichen vertreten: „Kompetenzen für direkte Arbeit mit Klient_innen“, „Methodenkompetenzen“, „Arbeitsorganisation und -strukturierung, Verwaltung“ und „Organisationsmanagement-, Sozialmanagement- und Planungskompetenz“. (vgl. Mayrhofer/Raab-Steiner 2007: 231f) Somit sind IT-Kompetenzen im Kompetenzmodell auch bereichsübergreifend – ein gutes Beispiel dafür stellt die „Word-Kompetenz“ dar. Das Textbearbeitungsprogramm Word wird unter anderem in der direkten Arbeit mit Klient_innen verwendet (z. B. zur Dokumentation) wie auch in der Arbeitsorganisation (z. B. Erstellung von To-Do-Listen).

4. Schlussfolgerungen

Fach- und Führungskräfte der Sozialen Arbeit benötigen IT-Kompetenzen in ihrem beruflichen Alltag. Dies geht eindeutig aus der Untersuchung und der Literaturrecherche hervor. Dabei gibt es zwischen Fach- und Führungskräften große Unterschiede in der Notwendigkeit, Vielfalt und Intensität der benötigten IT-

Kompetenzen. Dies schlägt sich auch sichtlich im Vergleich der IT-Kompetenzprofile von Führungs- und Fachkräften nieder. Eine weitere Erkenntnis der Untersuchung ist, dass IT-Kompetenzen im Kompetenzmodell in mehreren Kompetenzfeldern Einklang finden und somit bereichsübergreifend sind.

Die Angaben über IT-Kompetenzen in den untersuchten Stellenbeschreibungen beschränkten sich häufig auf allgemeine grundlegende Kenntnisse – wie PC- und EDV-Kenntnisse – und auf das MS-Office-Paket (Word, Excel, Outlook, PowerPoint). Auffällig war das Fehlen von direkten Angaben über Fachsoftwarekenntnisse (lediglich in einem Jobinserat). Diese Erkenntnis verstärkt die Einschätzung von Kreidenweis, wonach soziale Organisationen – was den Einsatz von Fachsoftware betrifft – vergleichbaren gewerblichen Betrieben noch hinterherhinken. Kreidenweis argumentiert dies damit, dass im sozialen Bereich häufig noch mit veralteten Programmen gearbeitet wird und dass die IT-Anbieterseite aufgrund der geringen Gewinnspanne in der Sozialwirtschaft – im Vergleich zu anderen Branchen – an einer Weiterentwicklung wenig interessiert ist. (vgl. Kreidenweis 2012a: 81)

Ein weiterer Trend, der die Sozialwirtschaft teilweise betrifft und in Zukunft noch mehr betreffen wird, ist das „Cloud Computing“. „Cloud Computing“ bedeutet, dass die IT-Anwendungen nicht mehr direkt am eigenen Computer gespeichert sind, sondern auf externen Servern, auf die man über das Internet zugreifen kann. Dadurch kann mittels eines Smartphones oder eines Tablet-PCs zugegriffen werden. Diese Anwendungen werden für gewöhnlich „Apps“ genannt. Vom Einsatz dieser erwartet man sich Einsparungspotenzial bei der Arbeitszeit. (vgl. Kreidenweis 2012a: 86f)

Die Wichtigkeit des Internets steigt und der virtuelle Raum wird von immer mehr potenziellen Nutzer_innen der Sozialen Arbeit gebraucht. Insofern herrscht hier ein großes Potenzial zur niederschweligen Kontaktaufnahme mit möglichen Klient_innen, welche häufig auf anderen Wegen schwer zu erreichen wären. (vgl. Deinet 2010: 47f) Hier gibt es bereits einige Praxisbeispiele wie die Online-Drogenberatung (Chat, Forum oder per Mail) der Jugendberatung und Jugendhilfe e. V. aus Deutschland oder der österreichischen Telefonseelsorge.

Des Weiteren liefert die Informationstechnologie eine Reihe von Techniken, welche in der Sozialen Arbeit genutzt werden könnten. Beispiele dafür sind unter anderem die elektronische Buchung einer Betreuungskraft für eine Freizeitaktivität oder das Selbsteinschätzen der persönlichen Entwicklung via Smartphone. (vgl. Kreidenweis 2012a: 109f) Aufgrund der zahlreichen Möglichkeiten, die die IT bietet und die Bereitschaft der Klient_innen diese zu bedienen (Studie dazu siehe Gehrman 2010: 111f), werden Sozialarbeiter_innen in Zukunft vermehrt mit IT-Anwendungen in ihrer beruflichen Lebenswelt konfrontiert sein.

IT-Anwendungen haben den Vorteil, dass sie meist niederschwellig, anonym, behindertengerecht, effizient, effektiv und kommunikationsfördernd sind. (vgl. Gehrman 2010: 109f; Kreidenweis 2012a: 104f) Nebst diesen Vorteilen zeigen sich Sozialarbeiter_innen grundsätzlich kritisch, was den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien betrifft. (vgl. Kreidenweis 2012a: 104f) Eine Gefahr der IT-Nutzung aus Sicht der Sozialen Arbeit ist unter anderem die Entpersonalisierung Sozialer Arbeit. Sozialarbeiter_innen befürchten den Verlust des „face-to-face“-Kontakts mit ihren Klient_innen. (vgl. Kreidenweis 2012b: 7) Des Weiteren besteht die Gefahr, dass die Managementebene die Technik zur Kontrolle der Mitarbeiter_innen einsetzt. Die Steigerung der Dokumentationspflicht durch den Einsatz von IT-Anwendungen und der damit verbundene zeitliche Mehraufwand sind

ein weiteres Argument der IT-Gegner_innen in der Sozialen Arbeit. (vgl. Gehrman 2010: 109f) Aus diesem Grund ist, meines Erachtens nach, bei der Beurteilung der Implementierung von IT-Anwendungen darauf zu achten, welche Stelle einer sozialen Organisation – die pädagogische Leitung oder etwa die Verwaltungsstelle – diese Einführung beauftragt und aufgrund welcher Motive und Absichten dies geschieht.

Literatur

Deinet, Ulrich (2010): Aneignung öffentlicher und virtueller Räume durch Jugendliche. In: Cleppien, Georg / Lerche, Ulrike (Hg.): Soziale Arbeit und Medien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37-51.

Denz, Hermann (2005): Grundlagen einer empirischen Soziologie. Der Beitrag des quantitativen Ansatzes. Münster: Lit-Verlag.

Gehrman, Hans-Joachim (2010): Onlineberatung – Eine Herausforderung für die Soziale Arbeit. In: Cleppien, Georg / Lerche, Ulrike (Hg.): Soziale Arbeit und Medien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 105-115.

Hetfleisch-Knoll, Christopher (2013): Die Bedeutung von IT-Kompetenzen für Fach- und Führungskräfte in der Sozialen Arbeit – Eine Quantitative Studie in Österreich. Masterthesis, FH Campus Wien.

Koukoulitas, Johannes (2012): >>Klick klick klick<< – fertig! In: SOZIALwirtschaft, 22. Band, 2. Heft, S. 12-14.

Kreidenweis, Helmut (2012a): Lehrbuch Sozialinformatik. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Kreidenweis, Helmut (2012b): Informationstechnologie. Effizienzhebel im Leistungsmanagement nutzen. In: SOZIALwirtschaft, 22. Band, 4. Heft, S. 36-37.

Rudlof, Christiane (2005): Sozialinformatik – Soziale Organisationen gestalten. In: EMISA Forum, 25. Band, 1. Heft, S. 13-18.

Mayrhofer, Hemma / Raab-Steiner, Elisabeth (2007): Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen. Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Herausforderungen. Wien: FH Campus Wien.

Moos, Gabriele / Klug, Wolfgang (2009): Basiswissen Wohlfahrtsverbände. München: UTB Verlag.

Über den Autor

Christopher Hetfleisch-Knoll MA, Jg. 1988

christopher.h@gmx.at

Ausbildung: 2008 bis 2011 Studium der Sozialen Arbeit an der FH Campus Wien (Abschluss mit ausgezeichnetem Erfolg), 2011 bis 2013 Masterstudium Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit an der FH Campus Wien (Abschluss mit ausgezeichnetem Erfolg)

Berufserfahrungen: Recht-Tutor an der FH Campus Wien (Februar 2011-Jänner 2013), Parkbetreuung beim Verein Kiddy & Co (Mai-Oktober 2011), Jugendarbeiter beim Verein JUVIVO (Oktober 2011-April 2013), Fair-Play-Team Mitarbeiter (seit Mai 2013)

Abstract

Vorliegender Artikel präsentiert die Ergebnisse der Masterthesis „Die Bedeutung von IT-Kompetenzen für Fach- und Führungskräfte in der Sozialen Arbeit – Eine quantitative Studie in Österreich“. In dieser Untersuchung wird dargestellt, wie notwendig, vielfältig und intensiv die IT-Kompetenzen der SozialarbeiterInnen sein müssen, um ihren Berufsalltag meistern zu können. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die Unterschiede zwischen Fach- und Führungskräften der Sozialen Arbeit gelegt, dazu werden IT-Kompetenzprofile erstellt und gegenübergestellt. Des Weiteren rundet die Darstellung von zukünftigen Trends den Artikel ab.

Schlagworte: Soziale Arbeit, Informationstechnologie, IT-Anwendungen, IT-Kompetenzen, IT-Kompetenzprofil