

Heiko Berner:

Motive und Muster berufsbiografischer Veränderungen im sozialen Bereich

Forschungsbericht

Zusammenfassung

Der Beitrag stellt die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Berufsbiografien im sozialen Sektor im Land Salzburg“ vor, das sich mit Änderungsmotiven von Tätigen im sozialen Bereich befasste. Aufbauend auf narrativen berufsbiografischen Interviews, die mit der dokumentarischen Methode ausgewertet wurden, konnten acht Entscheidungsmotive beschrieben werden. Die Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung bestimmter – je nach Motivtyp unterschiedlicher – Anforderungen oder Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen entscheiden über den Verbleib in einer Stelle oder über Wechselwünsche. Die Motivtypen stehen in Zusammenhang zu soziodemografischen Merkmalen wie dem Alter oder der Ausbildung. So sind beispielsweise bei jüngeren Angestellten eher die Wünsche nach freier Gestaltung des beruflichen Umfelds oder die Suche nach dem „eigenen Handlungsfeld“ stark, während bei dienstälteren häufig der Wunsch nach einem größeren Einfluss auf (lokale) sozialpolitische Entscheidungen wirksam wird.

Schlagnworte: Soziale Arbeit, Berufsbiografie, Biografieforschung, dokumentarische Methode

Abstract

The following paper reports on the results of a research project (Occupational Biographies in the Social Sector in the Province of Salzburg), which dealt with the motives for occupational change of social workers. Based on narrative occupational-biographical interviews, which were evaluated with the documentary method, eight decision motives could be described. The fulfilment or non-fulfilment of certain needs of the employees – which may vary depending on the motive types – decide on the continuance in a position or about change requests. The motive types are associated with sociodemographic features like age or education. For example, younger employees more often desire to shape their professional environment or to search for “their own field of activity”, while for older employees, the desire for greater influence on (local) socio-political decisions often takes effect.

Keywords: social work, vocational biography, biographical research, documentary method

1. Einleitung

Der hier vorgestellte Forschungsbericht fasst Teilergebnisse eines Forschungsprojekts über den sozialen Bereich im Bundesland Salzburg zusammen. Das Projekt „Berufsbiografien im sozialen Sektor. Kontinuitäten, Brüche, Übergänge“ wurde im Jahr 2018 von der Studiengangsforschung Soziale Arbeit der FH Salzburg durchgeführt.¹ Es umfasste drei größere inhaltliche Abschnitte, von denen einer im Zentrum des vorliegenden Beitrags steht. Dabei ging es um die subjektive Sicht von Angestellten des sozialen Bereichs und um die Frage, wie sie ihre beruflichen Karrieren gestalten, warum sie ihre Stellen wechseln bzw. warum sie bleiben.

Über die subjektive Sicht von Sozialarbeiter*innen auf den eigenen Beruf liegen aus der jüngeren Zeit – zumal für Österreich – keine oder nur wenige Forschungen vor. Zwar gibt es Literatur zu Kompetenzen, die Sozialarbeiter*innen beim Berufseinstieg mitbringen sollen (vgl. dazu z.B. Maus et al. 2007, Meyer et al. 2011), diese sagen aber wenig über die Wahrnehmung der Betroffenen selbst aus. Auch gibt es eine Anzahl von Studien, die sich den Motiven widmen, die Studierende bei der Studiengangswahl leiten (Fabian 2003, Schallberger/Schwendener 2008, Thole/Sauerwein 2013, Gebert 2017²), diese berücksichtigen jedoch nicht das spätere Berufsleben. Eine Erhebung von 2003 für die Stadt Leipzig zeigt, dass Sozialarbeiter*innen eine relativ hohe Berufssicherheit wahrnehmen und dass sie zumindest mittelfristig ihre aktuelle Stelle behalten wollen (vgl. Paasche 2003). Mehr als einen Hinweis kann dieses Studienergebnis allerdings nicht geben, da sich in den vergangenen Jahren in Hinblick auf Finanzierungssysteme und Professionalisierung und damit auf die Gestaltung der Stellen einiges getan hat. Zudem sind die Leipziger Verhältnisse nicht unbedingt mit denen Salzburgs bzw. Österreichs vergleichbar. Eine Studie der Fachhochschule Salzburg (Thiel/Lobendanz 2009)³ präsentierte im Zuge eines Studierendenprojekts Einblicke in Berufserfahrungen von Absolvent*innen der Akademie für Sozialarbeit bzw. des Studiengangs Soziale Arbeit der Fachhochschule Salzburg. Immerhin finden sich hier Aussagen zum Beruf, zu Karrierewünschen und zur Zufriedenheit der Angestellten: Viele Sozialarbeiter*innen sind zufrieden mit den Arbeitszeiten, dem Arbeitsklima oder dem Gestaltungsspielraum ihrer Stelle; Unzufriedenheit herrscht dagegen in Sachen Anerkennung, Aufstiegsmöglichkeiten oder Entlohnung. Meyer et al. (2011) nennen ebenfalls Faktoren, die für Zufriedenheit – hier: von Berufseinsteiger*innen – sorgen. Sie kommen zu ähnlichen Resultaten wie Thiel und Lobendanz. Wie sich zeigen wird, entsprechen die in diesen Studien besprochenen Themen weitgehend den Ergebnissen der vorliegenden Studie.

Kurz gesagt: Es gibt eine Forschungslücke in Bezug auf detaillierte Einblicke in die Wahrnehmung des Berufs durch Tätige im sozialen Bereich. Die Fragen, die im durchgeführten Projekt im Zentrum standen, waren die nach Motiven für die Wahl eines sozialen Berufs und für spätere berufliche Veränderungen – seien es Wechsel

innerhalb des sozialen Sektors oder eine berufliche Neuorientierung in ein anderes Berufsfeld.

2. Methodisches Vorgehen

Wenn im Folgenden die Rede von Wechsel- oder Bleibemotiven ist, so ist damit der individuelle Grund für das Handeln Einzelner sowie deren individuelle Reaktionen auf strukturelle Veränderungen im beruflichen Kontext gemeint. Dies ist deshalb besonders erwähnenswert, weil ein und dieselbe strukturelle Veränderung – die objektiv beschrieben werden kann – von verschiedenen Personen unterschiedlich wahrgenommen werden kann. Motive sind daher keine objektiv beschreibbaren Ereignisse oder Gründe, sondern sie sind das Zusammenspiel von äußerer Veränderung und individueller Reaktion (vgl. hierzu auch Oevermann 1991). Es handelt sich bei diesen Motiven ausdrücklich nicht um Personentypen. Dennoch sind sie eng an individuelle Präferenzen und Bedürfnisse gekoppelt. Im Unterschied zu Personentypen, die stabile Verhaltensdispositionen der Beschriebenen zusammenfassen, hängen Präferenzen und Bedürfnisse von Lebenssituationen, Erfahrungen, Qualifikationen oder dem jeweiligen Handlungsfeld ab, in dem die Protagonist*innen tätig sind.

Im Rahmen der durchgeführten Studie wurden von Februar bis Juni 2018 insgesamt 30 narrative Interviews (Schütze 1983) mit Personen durchgeführt, die im sozialen Bereich tätig sind. Die Auswahl der Interviewpartner*innen folgte einem Kriterienraster (Merkens 2010), das die folgenden Merkmale berücksichtigte: Geschlecht, Alter,⁴ Handlungsfeld⁵ und Ort.⁶ Auch unterschiedliche berufliche Rollen innerhalb des sozialen Sektors, wie die unmittelbare Arbeit mit Klient*innen, organisatorische Tätigkeiten oder Leitungstätigkeiten sollten abgedeckt werden. Allerdings waren im Sample überwiegend solche Personen vertreten, die zum Zeitpunkt des Interviews in einem sozialen Beruf standen, d.h. es können keine Aussagen über die Motive von Aussteiger*innen gemacht werden.

Um Motivtypen isolieren zu können, wählten wir die dokumentarische Methode (Bohnsack 2001, Nohl 2012). Diese verlangt eine intersubjektive Interpretation im Forschungsteam, die wir von März bis Juli 2018 in Form von Interpretationswerkstätten durchführten. Das Team bestand aus dem Autor dieses Forschungsberichts und den drei studentischen Mitarbeiter*innen, die auch an der Interviewführung beteiligt waren.

3. Ergebnisse: Allgemeines und Motive

Allgemein lässt sich sagen, dass es häufig Berufseinsteiger*innen sind, die dazu neigen, Stellen verhältnismäßig schnell zu wechseln, sei es aus Not und Überforderung oder weil sie noch auf der Suche nach „ihrem“ Handlungsfeld sind. In der Gesamtschau der Interviews wurde aber deutlich, dass es eine ausgesprochen starke Loyalität

zum Beruf gibt. Die meisten Interviewpartner*innen sind überzeugt von der Richtigkeit ihrer Berufswahl.

Der Großteil der Interviewpartner*innen verfügt über eine sozialarbeiterische oder äquivalente Ausbildung. Aufgrund des in dieser Berufsgruppe unverändert arbeitnehmer*innenfreundlichen Arbeitsmarktes kann davon ausgegangen werden, dass ein Wechsel auf eine andere Stelle relativ leicht realisierbar ist. So war auch Stellensicherheit in den Interviews ein verhältnismäßig unbedeutendes Thema. Im Zuge der Implementierung von *New Public Management* im sozialen Sektor (Schedler/Proeller 2011, kritisch dazu Dimmel/Schmid 2013) nimmt aber die projektförmige – und das heißt auch zeitlich befristete – Leistungserbringung zu, was tendenziell zu einer Zunahme befristeter Anstellungen führt. Vor diesem Hintergrund lassen sich zwei Gruppen an Arbeitnehmer*innen unterscheiden: Fachkräfte, die sich für eine Stelle entscheiden, weil sie dies wollen, sowie wenig Qualifizierte, die nur mit Schwierigkeiten eine andere Stelle im sozialen Bereich finden und aus diesem Grund bei ihrer Stelle bleiben.

Sozialarbeiter*innen, die über längere Zeit bei einer Stelle bleiben, haben rationale Gründe, nicht mehr zu wechseln. Beim Stellenwechsel werden laut Kollektivvertrag nicht mehr als zehn Vordienstjahre angerechnet, so dass ein Wechsel häufig mit Gehaltseinbußen verbunden ist. Was als Schutz für ältere Arbeitnehmer*innen gedacht war, wirkt daher mitunter als „goldener Käfig“ – wobei „golden“ im sozialen Bereich freilich eher metaphorisch zu verstehen ist.

In den folgenden vier Kapiteln werden vier idealtypische Motivkategorien mit jeweils zwei Ausprägungen (Motivtypen) beschrieben. Idealtypisch sind sie, weil die Motive bei jedem Typ in Reinform beschrieben werden. In der Realität wird sich in der Regel bei jeder Person eine Mischung aus verschiedenen Motiven wiederfinden. Jeder Motivtyp wird im Folgenden durch einen zentralen Faktor charakterisiert. Die Motivtypen werden anhand weiterer Aspekte ausdifferenziert, die besonders häufig die Kernfaktoren begleiten. Die Motivtypen beschreiben in erster Linie diejenigen Gründe, die für eine Stelle sprechen: Sind sie erfüllt, so ist dies ein Motiv zu bleiben, sind sie nicht erfüllt, so stellt dies ein Motiv dafür dar, eine neue Stelle zu suchen.

In der Übersicht lassen sich die vier Motivkategorien mit ihren jeweils zwei Ausprägungen (Typen) folgendermaßen darstellen:

Motiv-kategorie	01 Neues und Entwicklung	02 Beziehung zu den Klient*innen	03 Beruf und ich	04 Machen! (<i>power to</i>)
Typ	01A Persönlichkeits-entwicklung	02A Solidarität (<i>power with</i>)	03A Homebase	04A Aufstieg und Leitung
	01B Veränderung des Umfelds	02B Direktive (<i>power over</i>)	03B Ein klarer Beruf	04B Vielgestaltige Tätigkeit

Abbildung 1: Motivkategorien und Motivtypen.

3.1 Neues und Entwicklung (Motivkategorie 01)

Die erste Motivkategorie 01 *Neues und Entwicklung* fasst solche Motive zusammen, bei denen die Protagonist*innen nach Veränderung suchen. Damit ist dezidiert nicht ein Stellenwechsel gemeint. Vielmehr kann sich der Änderungswunsch auf Persönliches (Typ 01A *Persönlichkeitsentwicklung*) oder auf die Rahmenbedingungen innerhalb einer Stelle (Typ 01B *Veränderung des Umfelds*) beziehen.

3.1.1 Persönlichkeitsentwicklung (Typ 01A)

Ohne Zweifel ist berufliche Entwicklung in den meisten Fällen mit persönlicher Entwicklung verbunden. Zu Typ 01A wurden solche Fälle verdichtet, bei denen dieses Thema im Vordergrund der Erzählungen stand. So erzählt IP02, die vor ihrem Einstieg in den sozialen Bereich im Familienbetrieb tätig war:

„Ich habe Reibungen oder so, das habe ich [früher im Familienbetrieb, Anm. HB] noch nicht erleben können. Das habe ich dann Gott sei Dank in dem [sozialen, Anm. HB] Betrieb wirklich lernen dürfen. Nämlich da haben wir Supervisionen gekriegt. Dann haben wir natürlich auch über das eigene Tätigkeitsfeld [gesprochen, Anm. HB], und da kann man sich mit der eigenen Persönlichkeit und mit der eigenen Biografie relativ schnell einmal auseinandersetzen, wenn man das will und kann das auch ein Stückweit nicht nur als Arbeitsbereich, sondern auch als Selbsterfahrung sehen.“ (IP02, Z47–53)

IP02 ist überdies ausgesprochen wissbegierig und macht immer wieder Fort- bzw. Weiterbildungen. Verbunden ist das Motiv der Persönlichkeitsentwicklung für gewöhnlich auch mit der Freude am Umgang mit Menschen, die zur Selbstentwicklung beitragen:

„Ich habe dann eigentlich gleich einmal gemerkt, dass mir diese Art von Tätigkeit, nämlich diese sinnvoll an Menschen weiterzugeben, da habe ich mich gefühlt wie ein Fisch im Wasser.“ (IP02, Z53–56)

Aber auch äußere Veränderungen, zum Beispiel neue Arbeitsbereiche im Betrieb sind der inneren Entwicklung förderlich:

„... habe dann praktisch [in meinem Betrieb, Anm. HB] das Glück gehabt, dass ich in relativ vielen Bereichen arbeiten durfte. Also es ist wieder einmal ein Platz wo frei geworden, dann habe ich dort vertreten dürfen und habe dann auch ein Jahr einmal wieder in einem anderen Bereich gearbeitet.“ (IP02, Z64–67)

Auffällig ist auch, dass Vertreter*innen dieses Typs den sozialen Bereich eher als gesellschaftlich wenig geschätzt einstufen. Dies könnte darauf hinweisen, dass individuelle Persönlichkeitsentwicklung dazu geeignet ist, den als niedrig wahrgenommenen Status zu kompensieren.

Für zwei der Fälle, bei denen es im Laufe ihrer beruflichen Entwicklung zu einem Burnout kam, ist Persönlichkeitsentwicklung ein wichtiges Motiv für eine Tätigkeit im sozialen Bereich. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass Menschen mit diesem

Motiv dazu tendieren, sich persönlich besonders stark zu engagieren. Wenn die Rahmenbedingungen ungünstig sind, zum Beispiel wenn zu wenige Ressourcen für die alltägliche Arbeit mit den Klient*innen vorhanden sind, kann dies zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung beitragen (zum Thema Burnout vgl. Ohling 2012; Blossfeld et al. 2014).

3.1.2 Veränderung des Umfelds (Typ 01B)

Ähnlich wie Typ 01A streben die Interviewpartner*innen, deren Leitmotiv mit Veränderung des Umfelds bezeichnet werden kann, Entwicklung an. Sie sind dabei vor allem daran interessiert, immer wieder etwas Neues auszuprobieren, ohne dass sich sagen ließe, dass sie es auf ihre Selbstentwicklung beziehen. Äußere Veränderungen mögen ihre Widerspiegelung im Selbst der Person haben, doch kommt dies hier weniger zum Ausdruck als beim Typ 01A. Eine Ähnlichkeit betrifft die Wissbegierigkeit, die hier – wenn auch aus anderen Gründen als bei Typ 01A – zentral ist. Beides, der Wunsch nach Abwechslung und nach neuem Wissen, zeigt sich im Kommentar von IP11:

„Dieses unregelmäßige Arbeiten hat mir gefallen. Das hat irgendwie zu meinem Lebensstil gepasst. Da habe ich viele sportliche Aktivitäten machen können. Das hat mir auch gefallen. Das hat alles zusammengepasst. Dort habe ich dann angefangen. Und habe eben dann parallel in der Zeit einen ziemlichen Schwerpunkt für mich entwickelt einfach auch zum Thema Erlebnispädagogik. Habe viele Fortbildungen gemacht.“ (IP11, Z62–67)

Üblicherweise wollen sich Personen mit dem Hang zu Neuem auch immer wieder neu ausprobieren. Ein weiterer Ausschnitt aus dem Interview mit IP11 veranschaulicht dies:

„So will ich arbeiten: dass ich auch frei arbeiten kann mit Menschen. Sehr wohl in einem institutionellen Rahmen, aber dass ich da viel mehr Möglichkeiten auch vorfinde, wie mir arbeiten einfach auch Spaß macht und es mir gefällt. Insgesamt war ich fünf Jahre in der Wohngemeinschaft. Wir haben dann, wie gesagt, diesen erlebnispädagogischen Schwerpunkt wirklich auch an die Spitze getrieben. Wir haben ein dreimonatiges erlebnispädagogisches Projekt in XY [im Ausland, Anm. HB] gemacht. Das war richtig klasse zum Arbeiten.“ (IP11, Z75–82)

Gibt es Abwechslung im Betrieb, ist die Suche nach Neuem nicht unbedingt mit der Suche nach einem neuen Betätigungsfeld verbunden, wie die folgende Passage aus dem Interview mit IP29 zeigt:

„Es ist unglaublich. War für mich eigentlich immer unvorstellbar, dass ich solange in einem Betrieb bin. Man darf relativ frei arbeiten bei uns. Man hat viel Freiraum. Kann selber entscheiden, wie arbeite ich mit den Leuten, wie gehe ich vor. Es wird einem da wirklich nicht viel dreingeredet. Das macht es einfach schon interessanter und der laufende Wechsel, immer wieder neue Leute. Ich denke, ich habe sehr viel gelernt in der Zeit, in der ich da bin.“ (IP29, Z. 74–80)

Die letzten Interviewausschnitte machen auch deutlich, dass Personen, für die diese Motivausprägung leitend ist, einen großen Drang nach freier Gestaltung des Arbeitsplatzes haben. Sie arbeiten im sozialen Bereich in Stellen, bei denen es auf Eigenverantwortung ankommt und bei denen es kein starres strukturelles Gerüst gibt, was die Arbeitszeiten oder die Gestaltung der Arbeit mit Klient*innen betrifft.

Bei einigen Vertreter*innen dieses Motivtyps kommt es vor, dass sie noch auf der Suche nach ihren präferierten Handlungsfeldern sind. Andere sind sich in Hinblick auf die von ihnen bevorzugte Klient*innengruppe bereits sicher, wünschen sich aber Abwechslung in der Ausgestaltung ihrer Arbeit.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Alters: Alle Interviewpartner*innen, die diesem Motivtyp folgen, sind entweder zum Zeitpunkt des Interviews noch unter 35 Jahre alt, oder – bei älteren Interviewten – sie folgten diesem Leitmotiv in ihren früheren Berufsjahren. Letztere wechseln im Laufe ihres Berufslebens mitunter ihr Hauptmotiv, das häufig zum Typ 04 *Machen!* tendiert, sei es in der Ausprägung 04A *Aufstieg und Leitung* oder in der Form von 04B *Vielgestaltige Tätigkeit*.

3.2 Beziehung zu den Klient*innen (Motivkategorie 02)

Die Motivkategorie 02 *Beziehung zu den Klient*innen* verweist auf die hohe Bedeutung, die die interviewten Personen der Beziehung zu ihren Klient*innen einräumten. Auffallend viele Interviewte erwähnten in der einen oder anderen Art die Arbeit mit Klient*innen und es wurde deutlich, dass diese ein zentrales Thema für ihr berufliches Handeln darstellt. Einige betonten außerdem, dass ihnen Beziehungsarbeit besonders wichtig sei. Da dies eher allgemeine, für einen Großteil der Interviewpartner*innen gültige Aussagen sind, fallen sie zwar in die Beschreibung von Kategorie 02, sie genügen aber noch nicht, um diese Kategorie gegenüber anderen abzugrenzen. Hier kommen eher diejenigen Erzählungen zum Tragen, in denen die Art und Weise der Arbeit mit den Klient*innen besonders betont wurde. Zwei Ausprägungen ließen sich aus dem Interviewkorpus isolieren: zum einen der Typ 02A *Solidarität (power with)*, bei dem es dem/der Interviewpartner*in in erster Linie darum geht, gemeinsam mit den Klient*innen etwas zu bewirken. Zum zweiten der Typ 02B *Direktive (power over)*, bei dem eine Tätigkeit präferiert wird, die es erlaubt, unmittelbar Einfluss auf das Leben der Klient*innen zu nehmen.

3.2.1 Solidarität (*power with*) (Typ 02A)

Typ 02A *Solidarität* ist vom Willen des/der Interviewpartner*in geprägt, gemeinsam mit den Klient*innen ein Ziel anzustreben. Empowerment ist dann ein wesentlicher Zug in der Gestaltung der Arbeit. Dieses Konzept ist durch ein besonderes Verhältnis zum

Gebrauch von Macht gekennzeichnet. Es geht dabei darum, gemeinsam mit den Klient*innen die Macht zu entwickeln, Lebensverhältnisse so zu ändern, dass der/die Klient*in im Alltag besser zurechtkommen kann. Diese Form von Macht kann auch „power with“ (Veneklasen/Miller 2007: 45) genannt werden, also die Macht, solidarisch ein Ziel anzustreben. Interviewte, bei denen dieses Motiv vorkommt, versuchen sich empathisch auf ihre Klient*innen einzustellen und möglichst wenig direktiv Ziele zu formulieren und anzustreben.

Oft ist diese Motivlage mit dem eigenen sozialen Aufstieg verbunden, d.h. die Eltern der interviewten Person hatten einen niedrigeren sozialen Status inne. Der/die Sozialarbeiter*in kann sich daher unter Umständen aus eigener lebensweltlicher Erfahrung mit den Klient*innen identifizieren:

„...und vielleicht einen guten Bezug zu den [Klient*innen, Anm. HB] habe, die wir da haben. Die ich auch verstehe. Also auch vielleicht vom eigenen Werdegang her relativ ein gutes Verständnis dafür habe, wie es denen gehen könnte.“ (IP29, Z70–73)

Zu ihrem Werdegang und sozialem Aufstieg sagt IP29:

„Ich habe dann schon festgestellt, dass ich mit 25 Stunden so viel verdient habe wie eine Verkäuferin mit Vollzeit. Also das ist einfach schon ganz klar. Wobei, wie gesagt, ich denke mir, nach wie vor eigentlich könnte man im Sozialbereich schon ein bisschen mehr verdienen von dem her, was man auch einbringen muss und was gefordert ist. Aber es ist natürlich im Vergleich zu jemandem, der eine Lehre gemacht hat oder gerade im Verkauf. Es ist schon das Doppelte von dem natürlich.“ (IP29, Z359–365)

In einer verallgemeinernden Beschreibung fasst IP29, die im Bereich Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt tätig ist, zusammen, wie sie versucht, öffentlichen Auftrag und persönliche Bedürfnisse ihrer Klient*innen miteinander zu vereinbaren:

„Da geht es vielleicht auch darum, zu schauen, wo will denn jemand hin und wie kann man vielleicht doch dahin kommen oder gibt es vielleicht auch noch andere Möglichkeiten für ein erfülltes Berufsleben. Vielleicht muss es nicht unbedingt nur das sein. Vielleicht gibt es auch was [anderes, Anm. HB]. Ich glaube, es geht einfach darum, da offen zu sein oder flexibel zu sein und nicht nur diesen, es muss jetzt ein Job werden, weil das AMS gesagt hat, das muss der Job werden. Sondern wirklich schon schauen. Das ist der eine Auftrag. Der andere Auftrag ist der, mit dem Mitarbeiter zu schauen, was will denn der überhaupt und wie weit lässt sich das vereinbaren.“ (IP29, Z260–277)

Verbunden ist diese Haltung mit einem hohen Grad an Reflexion des eigenen Tuns, das sich auch im Interesse an gesellschaftlichen Fragen äußert. Das drückt sich in verhältnismäßig vielen Erzählungen dahingehend aus, dass ein politikwissenschaftliches oder soziologisches Studium begonnen wurde. Die gesellschaftskritische Haltung allein genügt hier aber nicht: Das Tun, das aus der Haltung resultiert, ist zentraler Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses, so dass die Soziale Arbeit gegenüber einem eher theoretischen Zugang bevorzugt wird. Die Gefahr ist gegeben, dass sich

die/der Sozialarbeiter*in durch ihre bzw. seine eigene Aufstiegs Geschichte persönlich mit den Klient*innen identifiziert. Durch die Reflexion des professionellen Handelns, kann aber eine professionell distanzierte Haltung über das persönliche Involviert-Sein dominieren.

Zusammengefasst lässt sich der Motivtyp 02A *Solidarität* so beschreiben, dass die betreffenden Interviewpartner*innen hohen Wert auf *power with* legen, also eine solidarische Form der Ermächtigung der von ihnen betreuten Personen zu entwickeln. Beziehungsarbeit und die Möglichkeit, gemeinsam Ziele zu formulieren, sind hier wichtig. Sind diese Möglichkeiten nicht gegeben oder geht das professionelle Umfeld – aus ihrer Sicht – nicht respektvoll mit den Klient*innen um, ist dies ein Grund dafür, die Stelle zu wechseln. Die besondere Empathie für die Klient*innen kann ein Stück weit durch die eigene Lebensgeschichte erklärt werden: häufig fand soziale Aufwärtsmobilität statt und die Soziale Arbeit wird eher als statushoch erachtet.

3.2.2 Direktive (*power over*) (Typ 02B)

Für den Motivtyp 02B *Direktive* ist ein unmittelbarer Einfluss auf die Klient*innen wichtiger als das solidarische Miteinander. So begründet IP25 die eigene Vorgehensweise, das Verhalten der Klient*innen durch direktives Verhalten zu ändern mit folgendem Beispiel:

„Wenn wir da herinnen sagen: ‚Wenn sie ihr Geld nicht beim Postler haben wollen in 14 Tagen, dann werden sie ein Konto eröffnen, dann haben sie es in 7 Tagen.‘ Und plötzlich können wir ein Konto eröffnen, was Monate lang bei wem anderen nicht gegangen ist. Da merke ich manchmal, es hat schon was, einfach auch da ein bisschen was in der Hand zu haben und klar sagen zu können, jetzt machen wir das.“ (IP25, Z80–85)

IP25 beschreibt die Vorzüge ihrer Tätigkeit folgendermaßen:

„Ich bin draufgekommen, dass das eigentlich eine gute Kombination ist, [...] wenn man auch durchaus ein bisschen auch die Möglichkeit übers Geld hat etwas zu steuern. Ich kriege das auch aus meinem Freundeskreis mit, wo natürlich auch Sozialarbeiter sind. Denen fehlt das manchmal ein wenig. Die dürfen reden und tun und freiwillig und tun sie doch und machen sie doch.“ (IP25, Z42–62)

Im Unterschied zum Motivtyp 02A, der darauf abzielt, mit den Klient*innen die Verhältnisse im Lebensumfeld zu betrachten und zu versuchen, mit ihnen einen Weg des Umgangs mit diesen Verhältnissen zu suchen, setzt Typ 02B auf die direkte Beeinflussung des Verhaltens der Klient*innen, ohne einen kritischen Blick auf die Rahmenbedingungen zu werfen. Die Motivation, etwas für die Klient*innen zu tun, ist – genauso wie bei Typ 02A – mit einem übergeordneten Sinn verknüpft. Auch das Handeln von IP25 ist reflektiert und von einer gesellschaftsbewussten Haltung, einem Willen nach Gerechtigkeit geprägt, der sich so ausdrücken kann:

„Manchmal vermisse ich das bei den Sozialarbeitern, dieses Stückerl Hausverstand und dieses ein bisschen auch Mitrechnen. Was bedeutet das, wenn jemand nicht Deutsch lernt und viele Kinder hat? Da kann man nicht einfach sagen, dann lernt er es nicht. Er ist traumatisiert. Sondern der gibt das an die Kinder weiter.“ (IP25, Z534–541)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass auch beim Typ 02B die Arbeit mit den Klient*innen zentrales Element der sozialen Tätigkeit ist. Ebenso ist eine gesellschaftsbewusste Haltung eine Teilmotivation für die Wahl eines sozialen Berufs. Allerdings resultiert eine ganz andere Art des Umgangs mit den Klient*innen daraus: Ist 02A eher solidarisch mit ihnen, so gestalten Sozialarbeiter*innen, für die Motivtyp 02B relevant ist, die Machtposition eher direktiv, wenn nötig restriktiv. Diese Form kann auch mit dem Begriff des *power over* beschrieben werden.

3.3 Beruf und ich (Motivkategorie 03)

Motivkategorie 03 *Beruf und ich* verweist auf die Bedeutung, die die interviewten Personen ihrem Beruf oder ihrer Einrichtung, in der sie tätig sind, zuweisen. Für sie ist das Verhältnis zu ihrem Beruf und/oder ihrer Einrichtung das zentrale Motiv, sich für einen Betrieb zu entscheiden. Es ist weniger die Arbeit mit den Klient*innen – wie etwa bei Kategorie 02 –, die im Vordergrund steht, oder die eigene Persönlichkeit und die Möglichkeit, diese weiter zu entwickeln wie bei Kategorie 01. Hier ist es eher die Konstanz und die Klarheit im Beruf, die angestrebt werden.

3.3.1 Homebase (Typ 03A)

Für Personen, für die Motivtyp 03A *Homebase* besonders bedeutsam ist, stellt die Loyalität des Betriebs gegenüber den Mitarbeiter*innen eine zentrale Größe dar. Dabei schwingt auch ein Bedürfnis nach Anerkennung der eigenen Person bzw. der eigenen Leistung mit, sei es durch die Vorgesetzten, sei es durch die Teamkolleg*innen. Im folgenden Zitat von IP26 kommen diese Aspekte zum Ausdruck. IP26 entschied sich ganz bewusst dafür, nach der Elternzeit wieder zu ihrem früheren Betrieb zurückzukehren:

„Also das ist sicher auch ein Grund, warum ich nicht einmal annähernd auf den Gedanken gekommen wäre, mich von XY [Name der Einrichtung, Anm. HB] zu trennen, weil ich einfach gewusst habe, da bin ich und meine Kinder gut versorgt, weil man da einfach auch wertschätzt, was ich kann. Es war immer wieder ein bisschen schwierig so in das Teamgefüge zu kommen nach der Karenz. Aber ich habe mich immer willkommen gefühlt. Ich glaube, wenn man nach den Kindern woanders anfängt, hätte ich mir das nicht vorstellen können. Also, ich war froh, dass ich da sozusagen eine Homebase gehabt habe, in die ich immer zurückkomme.“ (IP26, Z152–160)

Ganz wesentlich für IP26, die Motivtyp 03A sehr gut verkörpert, ist das Team:

„Ich habe aber eigentlich relativ schnell gewusst, dass ich wieder in die Sozialarbeit zurückkehren werde. Auch weil mir wirklich diese Kollegenschaft auch sehr gefehlt hat. Dieses Teamarbeiten und so hat mir gefehlt.“ (IP26, Z40–46)

Neben dem Team ist berufliche Abwechslung eine immer wieder genannte Facette dieses Motivtyps. Bei IP26 äußert sich dies beispielsweise so:

„Dann [habe ich, Anm. HB] das erste Antigewalttraining [...] gemacht. [Danach] habe ich die Ausbildung gemacht oder abgeschlossen eher schon so in der Richtung. Ich habe angefangen ohne Ausbildung als Co-Trainer sozusagen. Vor sechs Jahren habe ich mein erstes ehrenamtliches Team selber gegründet, also mit aufgebaut. Das hat mir sehr getaugt, dass ich nicht so alte Strukturen von anderen Kollegen übernehmen muss.“ (IP26, Z79–91)⁷

Die Möglichkeit der Unterbrechung des Dienstverhältnisses im Zuge von Karenzierung und der abwechslungsreichen Gestaltung des Jobs bestimmen das positive Verhältnis zum Arbeitgeber. Dazu kommt die Freude am Umgang mit einer für IP26 passenden Klient*innengruppe. Auch dieses Moment ist typisch für diese Motivkategorie:

„Deswegen glaube ich, bin ich auch so lange bei XY [Name der Einrichtung, Anm. HB]. Erstens weil ich das Klientel ganz gerne mag, diese Grenzgänger. Zweitens weil es ein guter Arbeitgeber ist, der mir auch ermöglicht hat [...], dass ich zwischen meinen Kindern eigentlich immer wieder das arbeiten kann, was ich arbeiten wollte. Also nicht irgendeinen Reservejob.“ (IP26, Z108–115)

3.3.2 Ein klarer Beruf (Typ 03B)

Mit *Ein klarer Beruf* ist zweierlei gemeint: Zum einen ist dies die Profession der Sozialen Arbeit. Das Bedürfnis danach entwickeln häufig jüngere Menschen, die ein Studium beginnen, das nicht mit einem konkreten Berufsbild verbunden ist (z.B. Soziologie oder Politikwissenschaft). Dieses erscheint irgendwann zu unspezifisch und das Bedürfnis, konkret sozial wirksam zu werden, verstärkt sich nach und nach.

„Habe mich dann beworben auf der FH für Soziale Arbeit. War inskribiert in Soziologie. Bin dann relativ schnell draufgekommen, dass Soziologie zwar extrem interessant und sehr theoretisch ist, aber dass mich doch irgendwie der Einzelfall mehr interessiert.“ (IP07, Z18–25)

Die Betonung liegt hier bei der Abgrenzung zu anderen Berufen bzw. zu Disziplinen, mit denen keine Berufsqualifikation erworben wird. Ein zweiter Aspekt betrifft eine andere Form der Abgrenzung: Es wird nun Wert darauf gelegt, dass die Tätigkeit einen Beruf darstellt, keine Berufung. Personen, für die der klare Beruf ein wichtiges Motiv darstellt, wollen die Möglichkeit haben, sich von der Arbeit und von den Klient*innen zu distanzieren. Dies ist zum Teil auf die zunehmende Professionalisierung der Sozialen Arbeit zurückzuführen. Idealismus findet sich sicher noch immer unter den Sozialarbeiter*innen, dieser stellt aber keinen Widerspruch zum Bedürfnis nach einer Distanz zur alltäglichen beruflichen Tätigkeit dar.

Mitunter führt diese Haltung zum Konflikt mit dem/der Arbeitgeber*in. Ist diese/r der Überzeugung, dass großes Engagement nur dann möglich ist, wenn sich der/die Mitarbeiter*in in idealistischer Weise mit der beruflichen Tätigkeit identifiziert und wird angenommen, dass Distanzierung dieses Engagement eher verhindert, so bedeutet dies eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung des/der Arbeitgeber*in einerseits und der Selbstwahrnehmung des/r Mitarbeiter*in andererseits. Während auf Arbeitgeber*innenseite die Identifikation der ganzen Person mit dem Beruf erwartet wird, sieht die Arbeitnehmer*innenseite keinen Widerspruch zwischen engagierter Arbeit für die Klient*innen und emotionaler Distanzierung. Im Zuge der Ausbildung hat IP07 gelernt, dass langfristiges Engagement überhaupt nur möglich ist, wenn eine „gesunde“ Distanz aufrechterhalten werden kann.

„Ich habe auch gemerkt, dass es Menschen gibt, die sich unendlich mit ihrer Arbeit identifizieren und darüber definieren, dass alles andere, was darüber hinweggeht, beziehungsweise dass alles, wo ein Arbeitnehmer sagt, ok, das ist jetzt aber für mich [betont, Anm. HB] wichtig, weil es ist wichtig, dass ich [betont, Anm. HB] weitermachen kann. Es ist nicht nur für mich wichtig, sondern es ist auch in Zukunft für euch wichtig, weil ihr wollt mich nicht ausbrennen. Das ist einfach nicht da gewesen das Verständnis.“ (IP07, Z155–162)

Dass IP07 trotz der selbstgewählten Distanz zum Betrieb ein überaus engagiertes Verhältnis zur Tätigkeit hat, zeigt ihre Beschreibung der Klient*innengruppe:

„Es ist eine coole Truppe. Ich glaube, die letzten drei Jahre hat sich da einfach eine coole, große Gruppe gebildet, die einen Zusammenhalt hat und wo jeder irgendwie doch auf den anderen auch eingeht.“ (IP07, Z350–353)

Das hohe Maß an Engagement von Personen, die diesem Typ zugerechnet werden können, zeigt sich auch in ihrem Wunsch nach Fort- und Weiterbildungen oder nach zusätzlichen Ausbildungen.

Ein Wechselmotiv für Personen, für die der Beruf eine zentrale Kategorie darstellt, liegt entweder dann vor, wenn der Betrieb ihnen nicht in ihren Bedarfen entgegenkommt (bei 03A dann beispielsweise nach der Rückkehr aus der Karenz) oder wenn der Wunsch nach professioneller Distanzierung von den Vorgesetzten mit mangelndem Engagement gleichgesetzt wird (bei 03B).

3.4 Machen! (Motivkategorie 04)

Die vierte Motivkategorie *Machen!* bezieht sich auf solche Personen, denen die Gestaltung des Sozialen besonders viel bedeutet. Lag bei Kategorie 02 *Beziehung zu den Klient*innen* die Trennlinie zwischen den beiden Ausprägungen in ihrer jeweiligen Vorstellung von Macht – *power with* und *power over* – so kann hier das Bedürfnis nach der Macht, gestalten zu können mit *power to* bezeichnet werden. Bei Typ 04A zeigt sich dies im Willen nach beruflichem Aufstieg, bei Typ 04B in der Suche nach einer

vielgestaltigen Tätigkeit, die mehrere Teilzeitstellen bzw. eine unselbständige und eine selbständige Tätigkeit verbindet.

3.4.1 Aufstieg und Leitung (Typ 04A)

Bezogen sich die drei bisher beschriebenen Motivkategorien auf die persönliche Entwicklung (Typ 01), auf die Arbeit mit den Klient*innen (Typ 02) und auf das Verhältnis zur Einrichtung (Typ 03), so geht es bei Motivtyp 04A um das Bedürfnis, die Gesellschaft (die Stadtgesellschaft, das Berufsfeld, den politischen Kontext) mitzugestalten. Dieser Motivtyp wird mitunter erst im Laufe der Berufsjahre relevant – bei der Beschreibung von Typ 01B *Veränderung der Umwelt* wurde bereits hervorgehoben, dass sich Personen, für die dieser Typ entscheidend ist, mit zunehmender Erfahrung hin zu einem der beiden Typen 04A oder 04B hinwenden können. Wesentlich ist hierbei, dass die Karriere bei keinem der Interviewten einen Wert für sich darstellt: für alle sind Betrieb, kollegiales Umfeld und vor allem der Auftrag, also die Arbeit mit den Klient*innen, ausgesprochen wichtig. Man kann insofern schwerlich von einem Karrierismus in dem Sinne sprechen, dass die Karriere allein um ihrer selbst willen angestrebt wird. Das heißt nicht, dass sozialer Status oder Gehalt nicht auch wichtige Gründe für den Berufsaufstieg darstellen, sie sind es aber nicht allein.

Wie sich *power to* in der Erzählung äußern kann, soll ein Ausschnitt aus dem Interview mit IP10 demonstrieren. Über ein Konzept, an dessen Ausarbeitung er mitwirkte, sagt er:

„Ich wurde damals als Projektleiter [...] dem Betreiber zur Verfügung gestellt. Und die Aufgabenstellung war im Bereich Obdachlosigkeit, damals hat es noch Obdachlosigkeit geheißen, einerseits als Sozialarbeiter aktiv zu sein, andererseits dieses Thema in einer übergeordneten Form zu managen, also bis zu einer bestimmten Form auch einen Entwicklungsprozess in der Stadtgemeinde beratend zu unterstützen in dieser Fragestellung.“ (IP10, 9:20)

In dem Moment, wo Gestaltung durch verengte Rahmenbedingungen erschwert wird, liegt ein Wechsel für solche Personen nahe, die zu Motivtyp 04A *Aufstieg und Leitung* zugerechnet werden können. So erzählt IP10 über die Zeit vor der beruflichen Veränderung, die in diesem Fall zum völligen Ausstieg aus der Sozialen Arbeit führte:

„Eigentlich hätte ich schon vorgehabt früher auszusteigen, weil ich immer mehr den Eindruck hatte, man wird immer mehr in eine Verwaltungsrolle in eine sozusagen Verlängerte-Arm-Rolle der öffentlichen Hand geschoben, die ungefähr so aussieht, die öffentliche Hand bedient sich, lenkt und steuert eine privatrechtliche Organisation, gleichzeitig will sie aber die Verantwortung nicht dafür übernehmen, sowohl die inhaltliche als auch die rechtlich-monetäre.“ (IP10, 15:00)

Ein weiteres Merkmal liegt darin, dass zwar nicht nur Männer einen beruflichen Aufstieg anstreben, dass aber von den meisten männlichen Interviewpartnern das Thema

Status und Aufstieg mitbedacht wird. Im Zentrum der Motivkategorie *Aufstieg und Leitung* steht, dass die betroffenen Personen einen ausgesprochenen Willen zum Mitgestalten haben. Über eine frühere Stelle erzählt IP28:

„Das war ein Familienbetrieb, der sehr eng gearbeitet hat [...] und wo ich sehr wenig Möglichkeiten gehabt habe, das umzusetzen, was ich mir eigentlich unter dem Beruf vorgestellt habe. Es ist nicht umgesetzt worden und ich war unglücklich dort.“ (IP28, Z57–61)

Mitarbeiter*innen, für die dieser Motivtyp wichtig ist, legen außerdem großen Wert auf die eigene fachliche Expertise, die sie durch Fort- und Weiterbildungen vertiefen oder im Zuge langjähriger Berufserfahrung erwerben. Der Anspruch an sich selbst wird aber auch an die Vorgesetzten gestellt.

„Es waren drei Chefs, die sich in dem Bereich XY [nennt das Handlungsfeld, Anm. HB] nicht ausgekannt haben und ich immer wieder als Älteste*r im Team in die Situation gekommen bin, dass ich erklären musste, wie diese Arbeit oder wie dieses Handlungsfeld funktioniert.“ (IP28, Z140–143)

IP28 zieht nach dieser wiederholten Erfahrung die Konsequenz und bewirbt sich bei einem anderen Betrieb auf eine Leitungsstelle.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Professionist*innen des Sozialen, denen der berufliche Aufstieg wichtig ist, einen Hang zum (Mit-)Gestalten haben, sei es in Hinblick auf das betriebliche Umfeld, sei es in übergeordneter, struktureller Hinsicht. Dieser Wille kann mit *power to* beschrieben werden. Sie haben außerdem an sich selbst und an die Vorgesetzten den Anspruch an eine hohe fachliche Expertise.

3.4.2 Vielgestaltige Tätigkeit (Typ 04B)

In mehrererlei Hinsicht gibt es Überschneidungen zwischen Typ 04A und 04B. Auch Motive des Typs 04B werden von solchen Personen angeführt, die das Bedürfnis nach einem Statuswechsel haben, wenngleich hier die Verwurzelung in der Basisarbeit stärker ausgeprägt ist. Eine Leitungsposition ist deshalb weniger attraktiv, da dies bedeuten würde, die Arbeit mit Klient*innen aufzugeben. Ist dies doch der Fall, so wird es mit Bedauern zum Ausdruck gebracht, wie das Beispiel von IP11 zeigt:

„Aber ich habe unmittelbar wirklich mit Klienten gar nichts mehr zu tun. Das müsste jetzt seit 201[X], da habe ich da noch einmal reduziert auf den einen Tag, weil die Praxis läuft und ich bin selbständig. Seit es nicht mehr sein müsste, schätze ich es umso mehr und ich arbeite eigentlich sehr gerne draußen.“ (IP11, Z203–207)

Auffällig ist, dass Vertreter*innen dieses Motivtyps die Soziale Arbeit nicht unbedingt als statusniedrig erachten. Manche kommen selbst aus niedrigeren sozialen Schichten und erleben eine berufliche Tätigkeit im sozialen Sektor als einen Weg der sozialen Aufwärtsmobilität. Wird dieser Umstand reflektiert, resultiert daraus auch eine gesellschaftskritische Haltung. Sie ähneln in diesem Aspekt Typ 02A *Solidarität (power with)*.

Ergänzt wird das Bedürfnis nach solidarischer Zusammenarbeit mit den Klient*innen durch einen ausgeprägten Gestaltungswillen – hier macht sich, wie bei Typ 04A *Aufstieg und Leitung* der Aspekt des *power to* bemerkbar. IP24 erzählt über seine/ihre Familie und die Prägung, die er/sie in der Kindheit erfuhr:

„Mein Papa war Bauarbeiter und ein Self-Made-Mann, wie es sie jetzt glaube ich fast nicht mehr gibt, dieser Typus stirbt aus. Wir hatten ein kleines Haus und es war klar, was man selber machen kann, wird selbst gemacht.“ (IP24, 1:40)

Ein weiteres Moment wird durch die gesellschaftskritische Haltung gefördert. Die Personen finden im Beruf immer wieder eine Berufung. Sie identifizieren sich in hohem Maß mit ihrer Tätigkeit, unter Umständen so sehr, dass Arbeit und Ausbildung sich auf das Privatleben auswirken.

Was manchmal als Nachteil sozialer Berufe diskutiert wird – eine große Zahl von Teilzeitstellen – wird hier eher zur Chance. Neben eine Anstellung kann eine zweite treten oder ein zweites Standbein als Selbständige*r kann realisiert werden. Oft sind dies Tätigkeiten als Coach, Supervisor*in oder im Bereich des *teambuilding*, beispielsweise in Kombination mit Erlebnis-/Outdoorpädagogik. Die Expertise dafür bringen die Betroffenen aus ihren sozialen Berufen mit. Insofern stellen diese Kombinationen ein Spezifikum des sozialen Bereichs dar.

Teamarbeit steht bei Personen, für die diese Art der Motive zentral ist, nicht unbedingt im Vordergrund. So sagt IP11:

„Ich habe irgendwas Selbständiges in mir. Das hat sich irgendwie in meinem beruflichen Sein ausdrücken müssen. Angestelltenverhältnisse sind mir immer gleich einmal eng geworden. Ich mache gerne meins. Auf das bin ich auch gekommen, dass ich eigentlich nicht der Teamplayer bin. Also ich habe immer in Teams gearbeitet, aber noch lieber mache ich meines.“ (IP11, Z241–245)

Zusammengefasst lässt sich dieser Typ als Kombination aus 02A *Solidarität (power with)* und 04A *Aufstieg und Leitung (power to)* beschreiben. Einerseits ist das Thema Status präsent. Die Tätigkeit im sozialen Bereich wird oft als Aufwärtsmobilität wahrgenommen, gleichzeitig besteht aber auch der Wunsch nach einem (weiteren) Aufstieg. Mitunter fördert eine gesellschaftsbewusste bzw. gesellschaftskritische Haltung den Wunsch nach dem Aufstieg, da dann *power to* besser realisiert werden kann. All das kann zu einer äußerst starken Identifizierung mit der sozialen Tätigkeit führen, so dass der Beruf zur Berufung wird. Der mangelnde Status des Sozialen kann durch eine selbständige Tätigkeit kompensiert werden. Diese spielt sich dann auch immer wieder in der Privatwirtschaft ab, sei es als Supervisionsangebot, als Coaching oder *teambuilding*. Wichtig ist außerdem der Wille, die Gesellschaft durch das eigene Tun mitzugestalten. Das bedeutet, dass Vielgestaltigkeit im einen Fall sinnvoll erscheint, wenn dadurch mehr Geld und mehr berufliche Anerkennung erreicht werden können. Im anderen Fall ist es die Möglichkeit, teilweise in einer leitenden Position, teilweise in der Klient*innenarbeit tätig zu sein, die die Vielgestaltigkeit attraktiv macht.

4. Rückbezug zum befragten Personal: die soziogenetische Typenbildung

Bei einem nächsten Auswertungsschritt ging es in der Studie darum, „die sozialen Zusammenhänge aufzuklären, innerhalb derer die sinngenetisch entwickelten Typen“ (Nohl 2012: 119) stehen. Dazu wurden die Motivtypen auf die 30 interviewten Personen rückbezogen.

4.1 Alters- und Kohorteneffekte

Bei der Beschreibung des Typs *Veränderung des Umfelds* (01A) wurde bereits darauf hingewiesen, dass hier in erster Linie jüngere Mitarbeiter*innen vertreten sind. Sie legen Wert auf einen gewissen Grad an Freiheit bei der Gestaltung ihres beruflichen Umfelds, ohne dabei über den aktuellen betrieblichen Kontext hinaus zu blicken. Dagegen sind diejenigen Interviewpartner*innen, die Veränderungen von größerer gesellschaftlicher Reichweite anstreben – hier vertreten in den Typen *Aufstieg und Leitung* (04A) und *Vielgestaltige Tätigkeit* (04B) –, schon länger im Beruf bzw. haben ein höheres Alter. Besonders deutlich wird solch ein altersabhängiger Effekt bei den Interviewpartner*innen, deren berufliches Handeln sich in jüngeren Jahren dem Typus 01A, in späteren dagegen 04A oder 04B zuordnen lässt. Der Interviewpartner IP11 sagt beispielsweise über seine frühe Berufsphase:

„So will ich arbeiten: dass ich auch frei arbeiten kann mit Menschen. Sehr wohl in einem institutionellen Rahmen, aber dass ich da viel mehr Möglichkeiten auch vorfinde, wie mir arbeiten einfach auch Spaß macht“ (IP11, Z75-77)

Später beschreibt er seine Entscheidung hin zur Selbständigkeit mit einem inneren Antrieb, der Teil seiner Persönlichkeit ist:

„Ich habe irgendwas Selbständiges in mir. Das hat sich irgendwie in meinem beruflichen Sein ausdrücken müssen. Angestelltenverhältnisse sind mir immer gleich einmal eng geworden. Ich mache gerne meins.“ (IP11, Z241–243)

Es lässt sich nicht ohne Weiteres beantworten, ob dieser innere Antrieb ursprünglich in ihm angelegt war und sich erst im Laufe der Berufsjahre manifestierte oder ob er überhaupt erst aufgrund seiner (beruflichen) Erfahrungen entstand. Unabhängig davon illustriert das Beispiel die altersabhängige Veränderung vom einen zum anderen Motivtyp. Zentral bei dieser Veränderung ist auch die stärkere Betonung des Status, sei es, dass dieser innerhalb eines beruflichen Netzwerks wechselseitig versichert wird, sei es, dass selbständige Tätigkeiten im privatwirtschaftlichen Bereich einen als niedrig empfundenen Status des Sozialen kompensieren. Es ist davon auszugehen, dass diese Form von Veränderung als Alterseffekt verstanden werden muss (Klein 2016: 29ff.).

Eine andere Differenzierung zwischen Motivausprägungen, die ebenfalls vom Alter abhängt, lässt sich weniger auf das Lebensalter, sondern vielmehr auf unterschiedliche gesellschaftliche Bedingungen in unterschiedlichen Zeiten zurückführen. Betroffen sind davon die Einstellungen zum Beruf. Gerade diejenigen Personen, denen professionelle Distanz zum Berufsalltag und eine persönliche Abgrenzung zu den Klient*innen wichtig sind, sind häufig jünger. Diese Einstellung geht aber durchaus mit einem hohen Engagement einher. Ältere Interviewpartner*innen der Typen *Aufstieg und Leitung* oder *Vielgestaltige Tätigkeit* identifizieren sich hingegen oftmals in ausgesprochen hohem Maß mit dem Beruf. Sie beschreiben ihren Alltag so, dass sie über das erforderliche Maß hinaus arbeiten oder Arbeit und Freizeit ineinander übergehen. Bei der Beschreibung der Motivkategorie 04 *Machen!* wurde dieses Phänomen mit dem Begriff Berufung bezeichnet.

Dass es sich bei diesem Zusammenhang um einen Kohorteneffekt (ebd.) handelt, lässt sich mit der Entwicklung der Sozialen Arbeit als Profession erklären. Wurden die älteren Interviewpartner*innen noch an den Sozialakademien ausgebildet oder kamen ohne sozialarbeiterische Ausbildung in den Beruf, so absolvierten die jüngeren meist ein Bachelorstudium, bei dem die Distanz zum Beruf und die Abgrenzung zu den Klient*innen ein zentrales Thema ist.

Eine Ausnahme bilden Interviewpartner*innen der Motivkategorie 02 *Solidarität* (02A) bzw. *Direktive* (02B). Sie haben häufig schon längere Berufserfahrung, identifizieren sich mit den Klient*innen, wahren aber dennoch einen professionellen Abstand. Dies mag auf ihre Berufserfahrung zurückzuführen zu sein.

4.2 Motivtypen, Menschen und Mandate im sozialen Sektor

Resümierend lässt sich bemerken, dass sich quer durch alle Interviews der Wunsch nach kreativen Entfaltungsmöglichkeiten, Freiräumen und dem Mitentscheiden bei der Gestaltung der Arbeit findet. Das professionelle Handeln ist außerdem in den meisten Fällen mit dem Willen verbunden, sozial zu handeln, und zwar in beiden Bedeutungen, die in diesem Attribut liegen: Zwischenmenschliches gehört ebenso dazu wie der Wille, einen positiven Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft zu leisten. Nicht zuletzt wird mit dem sozialen Bereich auch Menschenzugewandtheit verbunden. Dies wird dort besonders deutlich, wo Aufsteiger*innen von ihrer Tätigkeit erzählen und immer wieder auf die Arbeit mit den Menschen und den Wert der Sozialen Arbeit für die Gesellschaft zu sprechen kommen. Karriere ist einigen wichtig, kein/keine Interviewpartner*in äußerte sich aber dahingehend, dass die Karriere um ihrer selbst willen angestrebt wurde. Der Wert, der in der Arbeit mit Menschen liegt, ist immer Bestandteil der retrospektiven Erzählungen beruflicher Entwicklungen und gilt als erstrebenswert.

Auffällig ist, dass die drei Mandate, die der professionellen Sozialen Arbeit zugeschrieben werden (Staub-Bernasconi 2011), in unterschiedlichem Ausmaß leitend

für das Handeln der Interviewten sind. Das Mandat der Klient*innen ist besonders wichtig für diejenigen Interviewpartner*innen, die zu Typ 02 *Beziehung zu den Klient*innen* gehören. Für sie ist auch das Mandat der Profession, hier besonders ethische Maßstäbe, wichtig. Diese leiten auch das Handeln derjenigen Interviewpartner*innen, die zu Motivtyp 03 *Beruf und ich* gehören und für die nicht nur die Distanz zu den Klient*innen wichtig ist, sondern auch eine klare Abgrenzung zu anderen Berufen bzw. Professionen. Das Mandat der öffentlichen Hand schließlich ist besonders bei Personen, die Typ 04 zugewiesen werden können, immer wieder Thema – dies überaus kritisch gegenüber äußeren Erwartungen, die an die Soziale Arbeit adressiert werden. Nun ist es naheliegend, die drei Mandate als handlungsleitend für Sozialarbeiter*innen zu identifizieren. Allerdings wird bei dieser Dreiteilung die Persönlichkeit der Einzelnen bzw. ihre individuellen Präferenzen systematisch vernachlässigt. Gerade sie sind es aber – neben den äußeren Anforderungen und Bedingungen –, die eine „gute Arbeit“ (Fuchs 2006) ausmachen.

Insgesamt scheinen Arbeitsplatzmerkmale wie das Gehalt, die Arbeitsplatzsicherheit und soziale oder berufliche Anerkennung, Sine-qua-non-Bedingungen zu sein: sind sie nicht gegeben, führt dies zu Unzufriedenheit oder zu einem Wechsel. Die bei der Beschreibung der Motive genannten Merkmale werden dann zu Belastungsfaktoren, wenn sie innerhalb einer je spezifischen Motivlage nicht erfüllt sind. So ist ein Mangel an Supervision und Fort- oder Weiterbildungsmöglichkeiten besonders für diejenigen Personen belastend, für die Persönlichkeitsentwicklung oder die Veränderung des Umfelds wichtige Themen sind. Dieses Motiv ist auch verbunden mit dem Wunsch nach Partizipation bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Sind nicht genügend Ressourcen für eine gelingende Klient*innenarbeit vorhanden, so wird dies zum Belastungsfaktor für Personen, die dem Motiv Solidarität folgen. Für diejenigen, für die der klare Beruf wichtig ist, geht es dagegen eher um die Anerkennung durch das Team und die Vorgesetzten. Auch die mangelnde Trennung von Beruf und Alltag kann zum Belastungsfaktor für Mitarbeiter*innen werden, die diesem Motiv folgen. Sind diese Ansprüche dagegen erfüllt, so spricht einiges dafür, dass das Arbeiten im sozialen Bereich mit Sinnerfüllung verbunden ist (auch im Sinne einer gesundheitsfördernden Tätigkeit, vgl. Antonovsky 1997) und Sozialarbeiter*innen langfristig im sozialen Sektor tätig bleiben.

Verweise

¹ Projektteam: Elmar Schüll (Leitung), Astrid Jakob, Heiko Berner sowie die studentischen Mitarbeiter*innen Alina Fröhlich, Stefanie Hillebrand, Manuel Augustin. Projektförderung durch AK Salzburg, Land Salzburg, Stadt Salzburg.

² Es handelt sich um eine nicht veröffentlichte Masterarbeit ohne ISBN.

³ Bei der Veröffentlichung handelt es sich um einen Werkstattbericht, für den keine ISBN vorliegt. Die Autor*innen des Berichts sind: Manfred Feichtenschlager, Marlene Flöckner, Ruth Kiechle, Elisabeth Kinsky, Nicole Modl, Doris Pröll, Brigitte Weiß, Andreas Zwettler. Der Bericht kann auf Wunsch eingesehen werden.

⁴ Es wurde unterschieden zwischen „> 40“ und „≤ 40“: Die heute unter 40-Jährigen haben zum Großteil schon das Fachhochschulstudium der Sozialen Arbeit absolviert. Die Akademisierung, d.h. der Wechsel der Ausbildung an die Fachhochschulen, erfolgte in Österreich im Jahr 2001.

⁵ Nach OBDS (2017: 5): Kinder, Jugendliche, Familie; Beruf und Bildung; Materielle Grundsicherung; Migration und Integration sowie Selbständig: Beratung, Coaching. Besonders ältere Arbeitnehmer*innen waren im Laufe ihrer Berufsvita zum Teil in verschiedenen Handlungsfeldern tätig. In der Studie wurde allein das zum Zeitpunkt des Interviews aktuelle Handlungsfeld gezählt. Mehrere Interviewpartner*innen waren parallel in zwei Handlungsfeldern beschäftigt. In diesem Fall ist dasjenige Handlungsfeld mit dem größeren Stundenausmaß angegeben.

⁶ Unterschieden wurde in „Nord“ und „Süd“: Nord entspricht Salzburg und Umgebung (NUT-S AT323), d.h. einem eher städtischen Raum. Süd umfasst Pinzgau, Pongau, Lungau (NUT-S AT321 und 322), d.h. einen eher ländlichen und kleinstädtischen Raum.

⁷ Einige Zitate wurde zugunsten der Anonymisierung angepasst, z.B. wurden Jahres- und Ortsangaben getilgt.

Literatur

Antonovsky, Anton (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: Dgvt.

Blossfeld, Hans-Peter/Bos, Wilfried/Daniel, Hans-Dieter/Hannover, Bettina/Lenzen, Dieter/Prenzel, Manfred/Poßbach, Hans-Günther/Tippelt, Rudolf/Wößmann, Ludger (2014): Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal. Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung. Münster: Waxmann.

Bohnsack, Ralf (2001): Dokumentarische Methode. Theorie und Praxis wissenssoziologischer Interpretation. In: Hug, Theo (Hg.): Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Bd. 3. Hohengehren: Schneider, S. 326–345.

Dimmel, Nikolaus/Schmid, Tom (2013): Soziale Dienste in Österreich. Innsbruck: Studienverlag.

Fabian, Thomas (2003): Gründe für die Wahl des Studienfaches Sozialarbeit. In: Fabian, Thomas/Schweikart, Rudolf (Hg.): Brennpunkte der Sozialen Arbeit. Leipziger Beiträge zur Sozialen Arbeit. Band 4. Münster, Hamburg, London: LIT Verlag, S. 309–321.

Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht. Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft. Online verfügbar unter: <https://www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/was-ist-gute-arbeit-anforderungen-aus-der-sicht-von-erwerbstaetigen.html> (20.05.2019).

Gebert, Jakin (2017): Aufnahmeverfahren und Eignungsabklärung in der Sozialen Arbeit. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung über den Umgang mit Studienwahlmotiven bei der Zulassung zum Bachelor-Studium. Masterarbeit. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW.

Klein, Thomas (2016): Sozialstrukturanalyse. Eine Einführung. 2., überarb. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Maus, Friedrich/Nodes, Wilfried/Röh, Dieter (2007): Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Schwalbach/Ts.: Wochenschau.

Merkens, Hans (2010): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 286–299.

Meyer, Thomas/Moch, Matthias/Bense, Oliver (2011): Berufseintritt nach dem Studium der Sozialen Arbeit. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, 1/2011, S. 70–76.

Nohl, Arnd-Michael (2012): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. 4., überarb. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

OBDS – Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit (2017): Berufsbild der Sozialen Arbeit. Positionspapier. Online verfügbar unter: <https://www.obds.at/wp-content/uploads/2018/05/Berufsbild-Sozialarbeit-2017-06-beschlossen.pdf> (16.10.2019).

Oevermann, Ulrich (1991): Genetischer Strukturalismus und das sozialwissenschaftliche Problem der Erklärung der Entstehung des Neuen. In: Müller-Doohm, Stefan (Hg.): Jenseits der Utopie. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 267–336.

- Ohling, Maria (2012): Planlos ins Burnout!? In: Sozialmagazin, 37, 11, S. 44–49.
- Paasche, Elmar (2003): Stellensuche und Berufseinstieg in der Sozialen Arbeit. In: Fabian, Thomas/Schweikart, Rudolf (Hg.): Brennpunkte der Sozialen Arbeit. Leipziger Beiträge zur Sozialen Arbeit. Band 4. Münster, Hamburg, London: LIT Verlag, S. 323–363.
- Schallberger, Peter/Schwendener, Alfred (2008): Studienwahlmotive bei angehenden Studierenden der Sozialen Arbeit. Eine fallrekonstruktiv erschlossene Typologie. In: Neue Praxis, 6/2008, S. 609–630.
- Schedler, Kuno/Proeller, Isabella (2011): New Public Management. 5., korr. Aufl. Bern: Haupt.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. Neue Praxis, 13, 3, S. 283–293.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2011): Das ungelöste Professionalisierungsproblem als eine Ursache für die widerstandslose Umsetzung neoliberaler Konzepte und Instrumente in der Sozialen Arbeit. In: SiO 4/2011, S. 9–16.
- Thiel, Felicitas/Lobendanz, Peter (Hg.) (2009): ABSTRAKT. Ansichten und Einsichten von AbsolventInnen der Akademie für Sozialarbeit, Salzburg, und des Studiengangs für Soziale Arbeit, FH Salzburg. Werkstattbericht. Salzburg: Fachhochschule Salzburg.
- Thole, Werner/Sauerwein, Markus N. (2013): „Habe in meinem Leben sehr oft erfahren, wie wichtig es ist, Hilfe zu bekommen“. Über die Motive Soziale Arbeit zu studieren. Empirische Sondierungen. In: Neue Praxis, 5/2013, S. 405–422.
- Veneklasen, Lisa/Miller, Valerie (2007): A New Weave of Power, People & Politics. The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation. Rugby: Practical Action Publishing.

Über den Autor

Prof. (FH) Heiko Berner PhD

heiko.berner@fh-salzburg.ac.at

Researcher an der FH Salzburg, Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft, Rassismus und Diskriminierung, Identität und Stigmatisierung, Empowerment, Anerkennungstheorie, Bildung und bildungswissenschaftlich fundierte Biografieforschung.