



**Und was sagen die Mitarbeitenden dazu? –  
Qualitative Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs von Arbeitskräften in der  
Sozialwirtschaft**

---

*Exposé zur Bachelorarbeit von Elisabeth Sperber*

Laut einer Prognose der Sächsischen Landesregierung wird das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen im Jahre 2025 in Sachsen auf über 45 Jahre ansteigen. Dies sind knapp drei Jahre mehr als noch im Jahr 2009. Zudem erhöht sich in der Gesamtbevölkerung der Anteil der über 65-Jährigen auf fast ein Drittel (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2016). Diese Zahlen verdeutlichen nur eine der vielen Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bevölkerungsstruktur in Sachsen. Insgesamt werden die Beschäftigten weniger, älter und vielfältiger. Besonders in Westsachsen, mit Chemnitz als in absehbarer Zeit „ältester“ Stadt Europas, sind die Folgen dieses Strukturwandels zu spüren. Vor allem im Bereich der Sozialwirtschaft, als einem der stärksten Wirtschaftssektoren, ist es daher wichtig, dass kompetente Fachkräfte lange, gesund und motiviert in ihrem Beruf bleiben. Im Vergleich zu anderen (primär profit-orientierten) Erwerbsbereichen fehlt es der Sozialwirtschaft bisher oft an geeigneten Instrumenten zur Personal- und Organisationsentwicklung (Körner & Uhlig, 2016).

Im Verbundprojekt „be/pe/so - Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ werden daher Konzepte für eine verbesserte Personal- und Organisationsentwicklung erarbeitet und

erprobt (be/pe/so – Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft, 2016). In meiner Arbeit werde ich dabei die Bedarfsanalysen bei den Beschäftigten von drei Praxispartnern aus dem Bereich Kinder- und Jugendhilfe mittels qualitativer Methoden untersuchen. Hierfür werden Fokusgruppen durchgeführt, transkribiert und anschließend einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Aus hierbei auftauchenden Ansprüchen und Bedürfnissen wird ein Kategoriensystem entwickelt, welches übergreifende, gemeinsame und wichtige Themen der Mitarbeitenden sichtbar macht. Dieser Ansatz folgt den Methoden von Mayring (2007) und ich benutze hierfür ein computergestütztes Auswertungsprogramm (MAXQDA; Kuckartz, Dresing, Rädiker & Stefer, 2007).

Mithilfe dieses Kategoriensystems sollen im Anschluss bedarfsgerechte Trainings und Workshops für die Beschäftigten der Praxispartner (AWO Kreisverband Auerbach/Vogtland e.V., FAB e.V. Crimmitschau und KJF e.V. Chemnitz) entwickelt und erprobt werden. Außerdem fließen die Sichtweisen der Beschäftigten in die Organisationsentwicklung und verschiedene Kompetenzmodelle der beteiligten Unternehmen ein.

## **Literatur**

be/pe/so – Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft (2016). Abgerufen von

<http://www.bepeso.de/> [13.02.2016]

Körner, A., & Uhlig, S. (2016). Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft – Welche Kompetenzen brauchen Fachkräfte um lange, gesund und motiviert im Job zu bleiben? In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Ed.), Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! Bericht zum 62. Frühjahrskongress vom 2.-4. März 2016. Dortmund: GfA-

Press. doi:10.13140/RG.2.1.1501.6725

Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., & Stefer, C. (2010). *Qualitative Evaluation: Der Einstieg in die Praxis* (2nd ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, P. (2007). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (9th ed.). Weinheim: Beltz.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2016). *Demografische Entwicklung: Daten und Fakten*. Abgerufen von <http://www.demografie.sachsen.de/21742.htm> [13.02.2016]