



Beruf oder Berufung? Qualitative Analyse verschiedener Berufswege von Arbeitskräften in der Sozialwirtschaft

Exposé zur Bachelorarbeit von Jolán Maria Reichl

Mit dem fortschreitenden demografischen Wandel ist die Relevanz der Forschung in der Sozialwirtschaft so groß wie nie. So berichtet das Statistische Bundesamt (2015), dass bereits 2030 jeder dritte Bürger Ostdeutschlands über 64 Jahre alt sein wird. Zugleich wird die Bevölkerungszahl durch die Abwanderung junger Arbeitskräfte um bis zu 26% sinken. Das bedeutet Handlungsbedarf für alle Wirtschaftssektoren, doch besonders für die Sozialwirtschaft. Dies wird umso deutlicher, wenn man bedenkt, dass die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen stetig steigen wird, und gleichzeitig immer weniger junge Menschen als Arbeitskräfte (für die Sozialwirtschaft) zur Verfügung stehen. Derzeit sind laut der Bundesagentur für Arbeit (2017) in Sachsen 129.457 Menschen im Sozialwesen tätig. Wir wissen jedoch auch, dass abgesehen von dem (drohenden) Mangel an Arbeitskräften allgemein, auch die Kündigungsraten im sozialwirtschaftlichen Sektor besonders hoch sind (Kim & Kao, 2014).

Neben all diesen Statistiken stellt sich die Frage: Wer sind die Menschen hinter den Zahlen? Gibt es einheitliche Werdegänge oder ist es eher ein individuelles Geschehen? Was sind die Gründe, die diese Personen in die sozialen Tätigkeiten geführt haben? Häufig werden Berufe im Feld der Sozialwirtschaft mit einer *Berufung* assoziiert (Cardador, Dane, & Pratt, 2011), also mit einem Gefühl

von sozial und persönlich bedeutsamer Überzeugung, durch diese Tätigkeit die Welt und Umgebung zu einem besseren Ort zu machen (Wrzesniewski, 2003). Ist diese Assoziation gerechtfertigt? Eine Beantwortung dieser Fragen kann helfen, eine zielgerichtete Personalentwicklung aufzubauen, passgenaue Kompetenzentwicklungsmodelle zu etablieren und ein strategisches Personalmanagement zu betreiben (Körner & Uhlig, 2016)

In meiner Arbeit werde ich mittels qualitativer Methoden die Berufswege einzelner Mitarbeiter/innen skizzieren und dabei Daten aus Fokusgruppen auswerten. Dafür orientiere ich mich an der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2007). Mit Hilfe eines Computerprogramm (MAXQDA; Kuckartz, Dresing, Rädiker, & Stefer, 2010) wird aus den Analyseeinheiten der Mitarbeitenden ein sinnvolles Kategoriensystem entwickelt, welches die Berufswege und das Arbeitserleben und -verhalten und deren Relevanz sichtbar macht. Letztendlich soll das Kategoriensystem dazu beitragen, die oben genannten Fragen zu beantworten, um künftige Aufgaben für eine nachhaltige Personalentwicklung im Feld der Sozialwirtschaft anzustoßen und zu diskutieren.

Die Arbeit ist eingebettet im Projekt be/pe/so (www.bepeso.de). Das Projekt nimmt die Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft in den Blick. Im Forschungsverbund sollen Konzepte für eine sinnvolle Personal- und Organisationsentwicklung mithilfe von Praxispartnern (AWO Kreisverband Auerbach/Vogtland e.V., FAB e.V. Crimmitschau, KJF e.V. Chemnitz) in Westsachsen erarbeitet und erprobt werden. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt be/pe/so wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) -im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

Literatur

- Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 367–378. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009>
- Kim, H., & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review, 47*(P3), 214–223. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.09.015>
- Körner, A., & Uhlig, S. (2016). Berufswegen 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. <https://doi.org/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.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2017). *Tabellen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach Betriebsgrößenklassen und ausgewählten Wirtschaftsgruppen /-klassen der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008)*. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt. (2015). Jeder dritte Ostdeutsche wird bereits 2030 über 64 Jahre alt sein. Retrieved October 24, 2017, from https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/09/PD15_325_12421.html
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 296–3089). San Francisco: Berrett-Koehler.