

Fachhochschule
Dortmund


AWO AKADEMIE
HELENE SIMON

Rainer Berger

Weiterbildungsbedarf in der Sozialwirtschaft

*Eine Untersuchung für den
Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt*

unter Mitwirkung von

*Dr. Rainer Berger, Professor für Sozialpolitik und Sozialwirtschaft
an der FH Dortmund – University of Applied Sciences*

*Karin Kaltenbach, Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin (grad.),
Referentin für Sozialmanagement in der AWO-Akademie Helene Simon*

Stefan Teuwsen, Student der Sozialen Arbeit an der FH Dortmund

Jan Tacke, Student der Sozialen Arbeit an der FH Dortmund

- Konkret, kurz, nahe am Bedarf.
- Gut, kurz und knackig, alle wesentlichen Gesichtspunkte angesprochen.
- Tolle Idee, ich wünsche mir, dass die Anregungen auch umgesetzt werden.
- Vielen Dank für die Möglichkeit hier Interesse zu bekunden.
- Bei allen Mängeln einer Fragebogenaktion: endlich fragt mal einer!
- Ich begrüße es, wenn die Basis bei der Weiterentwicklung von Qualifizierungskonzepten einbezogen wird. Prima, weiter so.
- Gut – wenn's denn hilft die Fortbildungsveranstaltungen der AWO zu optimieren. Hat auch Reflexion gebracht und Spaß gemacht. Danke.
- Die Wichtigkeit der zentralen Punkte in der Sozialarbeit ist mir noch mal deutlich geworden.
- Die Befragung hat mir große Lust auf mehr Fortbildung gemacht...
- Interessante Fragen, lädt dazu ein, über den eigenen pädagogischen Verantwortungsbereich hinaus zudenken, weckt Neugierde.
- Positiv ist, wenn der BA-Studiengang gestartet wird und bezahlbar ist. Von Interesse wäre, ob die AWO ihre Angestellten und Mitglieder durch Teilfinanzierung unterstützen würde.
- Mehr Interesse und finanzielle Förderung – auch in schwierigen Zeiten – von Seiten der Träger für Fortbildungsmaßnahmen ist dringend erforderlich.
- Als Teilzeit-Erzieherin mit einer halben Stelle habe ich zwar die Zeit und das Interesse an Fortbildung, leider aber nicht das Geld, diese privat zu bezahlen.

	Inhalt
Impressionen	2
Inhalt	3
Abstract	4
I. Angaben zur Befragung	
1.1 <i>Vorbemerkung</i>	9
1.2 <i>Ausgewertete Fragebögen, Rücklaufquoten</i>	10
1.3 <i>Statistische Verfahren, Prozentangaben</i>	10
1.4 <i>Befragte und Aufgabenbereiche</i>	10
1.5 <i>Rechtsform der Befragten</i>	11
1.6 <i>Regionale Verteilung</i>	11
1.7 <i>Leistungsformen, Qualifikationen und Zusatzqualifikationen</i>	11
1.8 <i>Alter und Geschlecht</i>	12
1.9 <i>Größe der Einrichtung/Geschäftsstelle</i>	13
1.10 <i>Personalentwicklungskonzepte und Qualitätsmanagement-systeme</i>	13
II. Weiterbildungsbedarf in der Leitung der Geschäftsstelle / der Einrichtung	
2.1 <i>Interesse an Themen der Weiterbildung für die Leitungen der Geschäftsstellen und der Einrichtungen</i>	15
2.1.1 <i>Personal und Kommunikation</i>	15
2.1.2 <i>Steuerung und Finanzen</i>	16
2.2 <i>Formale Kriterien für die Wahl von Weiterbildungsveranstaltungen</i>	18
2.2.1 <i>Bekanntheitsgrad der Angebote der AWO-Akademie Helene Simon (AHS), Informationsquellen</i>	18
2.2.2 <i>Gründe für die Auswahl der Weiterbildungsangebote</i>	20
2.2.3 <i>Was an Weiterbildungsveranstaltungen häufig als störend empfunden wird</i>	23
III. Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
3.1 <i>Förderung der Weiterbildungsbereitschaft</i>	25
3.2. <i>Thematische Schwerpunkte in der Mitarbeiterweiterbildung</i>	27
3.2.1 <i>Sozialwirtschaftliche Themen für Einrichtungen und Geschäftsstellen</i>	28
3.2.2 <i>Fachbezogene Themen für Einrichtungen und Geschäftsstellen</i>	29
3.2.3 <i>Pädagogische und organisationsbezogene Themen für Kitas</i>	30
III. Weiterbildungsstudiengänge	
4.1 <i>Der Bologna-Prozess in der Weiterbildung</i>	31
4.2 <i>Das Bachelor-Studiengangs-Angebot</i>	33
4.3 <i>Der Master-Studiengang »Social Management«</i>	36
IV. Freie Meinungsäußerung	40
Anhang: Die Kurzauswertung	45

Abstract

Die Befragung hat einiges an Kritik provoziert, ist von der großen Mehrheit aber eher begrüßt worden. Die Rücklaufquote von insgesamt 40 Prozent und über 50 Prozent bei den Einrichtungen kann als erfolgreich und sehr zufrieden stellend gewertet werden.

In dieser Untersuchung ging es um die Optimierung der *sozialwirtschaftlichen* Weiterbildung. Es ist erstaunlich, welchen Umfang und welche Verbreitung die sozialwirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Qualifikationen bereits innerhalb weniger als einer Dekade erreicht haben, das gilt sowohl für die Ausbildung wie für die Weiterbildung. Insbesondere die erworbenen Zusatzqualifikationen aus letzterer haben sich fast verdoppelt (vgl. Berger, Umbau des Sozialstaates, 1999, 301ff.). Dies wandelt naturgemäß das Gesicht der Freien Wohlfahrt, die früher eindeutig von der Sozialen Arbeit dominiert wurde. Es ist vermutlich nicht übertrieben festzustellen, dass die Bedeutung des Gesellschaftspolitischen gegenüber der Ökonomie abgenommen hat – wie immer das zu bewerten ist.

Den Grad des Wandels der Ökonomisierung und seine Verbreitung wollten wir mit zwei Indikatoren messen: *Personalentwicklungskonzepten und Qualitätssicherungssystemen*. Lediglich bei den kleineren Einrichtungen wird hierfür kein Bedarf gesehen, insgesamt waren dies nur 16% der Befragten. Die AWO – aus Tradition und Überzeugung ein Verein für Sozialpolitik – ist heute zugleich auch ein Unternehmensverband von sozialen Diensten leistender Unternehmungen. Zwar erscheint die Struktur der Einrichtungen mit 83% in der Rechtsform des eingetragenen Vereins (e. V.) noch sehr robust (nur 17% sind schon gemeinnützige GmbHs), aber von diesen 83 Prozent planen definitiv 10 Prozent den Umstieg, in weiteren 14 Prozent wird er diskutiert. Insgesamt sind es also 41 Prozent, in denen der Abschied von der politischen Mitgliedervereinigung entweder schon vollzogen ist, oder der Prozess sich in einer Phase der Organisationsentwicklung befindet. Da der Prozess letztlich die Geschäftsführungen stärken wird, wird die AWO im Ergebnis „unpolitischer“, dafür wahrscheinlich aber im Sinne angewandter Sozialpolitik effektiver; effizienter sollte und muss sie dabei auf jeden Fall werden, dazu nötig der zunehmende Konkurrenzdruck.

Freilich trifft all dies stärker auf Formalia wie Organisationsstrukturen und Rechtsformen zu, mental bewegt sich viel weniger. Das zeigt das Interesse an den sozial- und betriebswirtschaftlichen Themen im Detail. Dann sind für die sozialen Berufe und in den sozialen Einrichtungen die „weichen“ Themen wie Personalführung und -entwicklung, Teamentwicklung und Konfliktmanagement oder kommunikative Kompetenz die eindeutigen Favoriten, die zumeist mehr als 80 und bis über 90 Prozent der Beschäftigten interessieren können. Die „härteren“ betriebswirtschaftlichen Themen (Controlling, Marketing etc.) kommen in der Regel auf Werte, die um 60 Prozentpunkte bewegen, bisweilen unter die 40-Prozentmarke abfallen (z. B. Marketing und Risikomanagement in Kitas), aber auch in Einzelfällen die 70-Prozent-Hürde nehmen können (strategisches und operatives Controlling in den Einrichtungen der Jugend- und Altenarbeit und im Gesundheitsbereich). Exakt entgegengesetzt ist das Interesse in den verwal-

tenden und organisierenden Geschäftsstellen, hier ist das Interesse um so ausgeprägter, je „betriebswirtschaftlicher“ ein Thema ist (was teilweise in den Kommentaren deutlicher als in den statistischen Zahlenwerten zum Ausdruck kommt).

Was das thematische Interesse an der Weiterbildung betrifft, so werden wir in der Analyse das folgende Fazit ziehen:

»Hinter den Tabellen, die die Werte für die Interessen der befragten Gruppen zeigen, könnte man/frau sich als Idealtypen von Weiterbildungsinteressierten auf der einen Seite die junge Erzieherin aus einer relativ kleinen Kita, auf der anderen Seite den älteren Geschäftsführer aus einem Kreis oder Bezirk vorstellen. Dann mögen die beiden im Extremfall – sagen wir beim strategischen Controlling oder bei der Kompetenz zur Kommunikation – 35 oder sogar 50 Prozentpunkte trennen, was für adressatenspezifische Angebote spricht.

Sobald wir aber den Blick von diesen Polen lösen, wird die Typisierung der Nachfragenden ungleich schwieriger. Auf jeden Fall gibt es kein dominantes Kriterium, es sind offenbar durchweg Gemengelagen, die das Interesse modellieren. Trotz dieser Einschränkungen bleiben Tendenzen erkennbar, die trivialer Weise Alltagsurteilen entsprechen, Frauen, Jüngere und in der unmittelbaren Arbeit mit (jüngeren) Klientel Beschäftigte sind stärker an kommunikativen Instrumenten und Kompetenzen interessiert als die älteren Männer, die verwaltend das Unternehmen AWO platzieren müssen und die sich deshalb auch stärker mit ökonomischen Fragen befassen wollen.«

Was hingegen die formalen Kriterien betrifft, die die Auswahl der Weiterbildungsveranstaltungen beeinflussen, so ist der Bekanntheitsgrad der Angebote der Helene-Simon-Akademie (AHS) der AWO kein unwesentliches. Zwar gibt eine Mehrheit von knapp 60 Prozent an, die Angebote gut oder sehr gut zu kennen. Diese guten Werte rekrutieren sich aber nur aus einigen Bereichen, ebenso sagen auch 45% der Beschäftigten in den Kitas und ein Drittel derjenigen in den Einrichtungen, sie kennen sie so gut wie gar nicht. Zieht man/frau die Ausbildungsgänge mit heran, dann steigert sich die Unkenntnis auf rund 60 (Einrichtungen) bis über 80 Prozentpunkte (Kitas). Das kann sicher noch nicht befriedigen.

Auch die Verbandsbindung wird nicht überbewertet werden dürfen, im wesentlichen sind es die Geschäftsführer der Geschäftsstellen, die sie vertreten, in den Einrichtungen bindet sie – je nach Bereich – nur jeden Fünften der Beschäftigten. Dagegen spielt der Anbieter – also ggf. die AHS selbst – durchaus eine Rolle, denn als Gründe für die formale Wahl liegen Anbieter, Referentin und Empfehlungen des Kollegiums mit je etwa der Hälfte der Antwortenden in etwa gleichauf. Der Preis der einzelnen Veranstaltung ist nachrangig, nicht aber die Finanzierung von Weiterbildung als solcher. Hier liegt kein Paradoxon vor, vielmehr bekommt der Preis, zumindest in zweiter Instanz und aus psychologischen und/oder sozialpolitischen Gründen doch einige Bedeutung: Es wird erwartet, dass das persönliche Engagement durch den Arbeitgeber AWO auch unterstützt wird.

Was die Akzeptanz von Entfernungen, Wochentagen, Veranstaltungstypen, -orten und -formen betrifft, so besteht erhebliche Flexibilität. Obwohl rund zwei Drittel nicht mehr als 150 Kilometer oder 2 Stunden Anreise wünschen, sind fast die Hälfte der Befragten auch bereit zentrale Veran-

staltungen zu besuchen. Und drei Viertel sind auch bereit, ihr Wochenende zu opfern.

Dagegen suggeriert der Wert von gut einem Drittel, denen die Teilnahmezusammensetzung angeblich egal ist, eine Toleranz, die eher fragil ist. Es sind nämlich gerade die anderen Teilnehmer, die zu den mit Abstand führenden Störfaktoren in der Weiterbildung zählen. Vieles ist dabei nicht oder nur schwer abstellbar, insbesondere die mangelnde Disziplin, wohl aber kann ein einigermaßen ausgeglichenes Kompetenzniveau den Erfolg der Veranstaltungen – aus der Sicht der Teilnehmenden – sehr begünstigen.

Viel schwieriger wird es sein, der an erster Stelle geäußerten Kritik an den Dozentinnen und Dozenten zu entsprechen. Die Erwartungen, die sowohl in der Befragung wie in den begleitenden Diskussionsrunden artikuliert wurden, sind vermutlich schlicht zu hoch. Da soll der Praxisbezug möglichst so eng sein, dass die spezifischen Probleme am eigenen Arbeitsplatz reflektiert werden. Die Kompetenz des/der Referierenden soll aber zugleich Praxis und Theorie, und beides auf hohem Niveau, abdecken. Theorie ist aber wissenschaftliche Verallgemeinerung von Praxis, dieser Konflikt kann folglich weder in die eine noch die andere Richtung aufgelöst werden, er muss notwendig in der Schwebelage bleiben.

Vom zeitlichen Umfang her investieren 45 Prozent der Antwortenden eine Woche und weitere 30 Prozent bis zu zwei Wochen pro Jahr in die Weiterbildung.

Rund vier Fünftel der Befragten geben an, die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, wobei allerdings insbesondere jene Bereiche besonders aktiv sind, die den Erfolg *nicht* materiell honorieren. Von den Maßnahmen der Förderung sind 80 Prozent organisations- und/oder kostenwirksam. Die wichtigste Fördermaßnahme ist mit einem 65%-Anteil die Freistellung, je 7,5 Prozent übernehmen die Kosten oder organisieren die Weiterbildung in Form von Jahresplänen, PE-Konzepten etc., lediglich rund 20 Prozent beschränken sich auf Werbung, d.h. sie hängen Informationen zu den Veranstaltungen aus und/oder sprechen ihre Mitarbeiterinnen gezielt persönlich an.

Materielle Folgen im Erfolgsfall, etwa Beförderungen, melden knapp 30 Prozent. Die Verteilung ist dabei nicht gleichmäßig, unser Fazit lautet:

»Ist der Leiter bereits im fortgeschrittenen Lebensalter, männlichen Geschlechts, mit wirtschaftlichem Ausbildungsgang und das Kollegium zählt über 50 Personen, die Aufgabe befindet sich im Bereich der Altenarbeit oder Pflege – in dieser Reihenfolge der Kriterien –, dann steigt die Wahrscheinlichkeit der Beförderung mit dem erworbenen Zertifikat auf über 50 Prozent.«

Bezüglich der thematischen Schwerpunkte, die die Leitungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen, besteht große Nähe zu den Präferenzen, die sie für sich selbst angeben. Unser Fazit bezüglich der sozialwirtschaftlichen Themen lautet:

»Die Steuerungsimpulse des Marktes werden in der Altenarbeit mit der entsprechenden Kundenorientierung und dem Qualitätsmanagement doch sehr deutlich. Demgegenüber präsentieren sich die Bereiche Jugend/Familie und Gesundheit erwartungsgemäß normativer, stärker kommunikativ nach innen gerichtet (Team-

entwicklung, Konfliktmanagement). Nur: Die Differenzen sind inzwischen nur noch marginal, auch in diesen Bereichen haben längst die sozialwirtschaftlichen Notwendigkeiten um sich gegriffen. Relativ fern steht die Mehrheit – die Geschäftstellen ausgenommen – den Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung, nach wie vor ein Merkmal sozialer Berufe.«

Wenig Überraschung bietet das Bild der „fachbezogenen Themen“, das dem Profil der Aufgaben der Einrichtungen folgt:

»Die „fachbezogenen Themen“ definieren größtenteils die eigene Profession, deshalb können sie in ihrer Relevanz für die Beteiligten kaum überraschen, was die Interessewerte der vier führenden Items – Methoden, Pflege, Jugend- und Altenhilfe in den jeweiligen Aufgabenbereichen – zwischen 70 und 90 Prozent auch deutlich zeigen. Sucht, Behinderung, Migration und Arbeitsmarkt erreichen auf mittlerem Niveau ein interessiertes Publikum, lediglich drei der Items fristen ein „Orchideendasein“ (Europa, Frauen, Internationales).«

Die Diskussion über Weiterbildungsstudiengänge mit den Abschlüssen BA (Bachelor) und MA (Master) ist noch nicht so recht in Gang gekommen, viele haben nur sehr rudimentäre Vorstellungen davon, was sich dahinter verbirgt. Um aufzuklären wurden deshalb sowohl ein BA- als auch ein MA-Studiengang dem jeweiligen potentiellen Nachfragesegment vorgestellt. Auf dieser Basis begrüßten über 70 Prozent der Befragten die Einführung von BA- und MA-Studiengängen. Das Fazit hierzu lautete:

»An einem BA-Studiengang selbst teilzunehmen, das können sich ein Drittel der Mitarbeiterinnen der Kitas vorstellen, weitere 22% sind unentschlossen, 45% verneinen die Frage. Das hat auch etwas mit den Studiengebühren zu tun... Auch wenn die Mehrzahl der Befragten sich zu dem Preis kein Urteil erlauben wollte, so war die Ablehnung der Gebührenehöhe von 5000 € mit fast 40% bei den Erzieherinnen viel ausgeprägter, als beim Durchschnitt, lediglich 15% von ihnen fanden die Gebühren angemessen. Bei den Sozialarbeiterinnen waren es dagegen 33 Prozent. Etwa ein Drittel der Befragten Kita-Leitungen gab ferner an, das sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen BA-Studiengang interessieren würden – wobei als Hemmnis allerdings auch der Preis angeführt wurde. Vermutlich wird der Erfolg solcher Studiengänge davon abhängen, dass sich der Arbeitgeber wenigstens anteilmäßig an der Finanzierung beteiligt...

Ein gutes Drittel der Geschäftsführer und etwa 40% der Einrichtungsleitungen geben an, selbst an einem MA-Studiengang interessiert zu sein, die Zahl der noch Unentschlossenen liegt in der Nähe der 30-Prozent-Marke. Die Zahl der Geschäftsführer, die das Angebot für sich ablehnen ist mit fast 40% deutlich höher als bei den Einrichtungen. Das hat ganz sicher etwas mit dem Alter zu tun, denn während die Bereitschaft bis zum Alter von 50 Jahren bei knapp 50 Prozent verharrt, fällt sie danach steil auf 15% ab: Aus der Sicht der Älteren lohnt sich der Aufwand eines kompletten Studiengangs wohl nicht mehr.

Als besonders weiterbildungsfreudig erweisen sich hier die Bereich Jugend und Familie, sowie Gesundheit, bei denen fast jeder zweite Antwortende sein Interesse bekundet. Ebenfalls rund ein Drittel der Befragten gab an, das sich auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen MA-Studiengang interessieren würden – in der Regel eine oder zwei Personen.

Die Gebühren sind auch hier ein Problem. Zwar will sich die Hälfte der Befragten nicht festlegen, aber die andere Hälfte ist genau verteilt, je ein Viertel hält 5000 € für angemessen bzw. unangemessen. Letztlich wird die Akzeptanz von Angebot und Preis aber vom Ruf abhängen, den sich der MA-Studiengang erwirbt, und der die Mehrheit der Nicht-Festgelegten beeinflussen wird.«

Eines, wenn nicht das zentrale Problem der Weiterbildung ist – zumindest derzeit und wohl auch zunehmend – ihre Finanzierung. Diesen Schluss legen die Kommentare der Befragten nahe:

„Entscheidend für die Fortbildung sind die zur Verfügung stehenden Finanzmittel“, wird festgestellt. Denn „die Einschnitte in das Sozialsystem werden immer stärker. Bei Vergütungsverhandlungen wird von den Kostenträgern die Notwendigkeit der Qualifizierung zwar zur Kenntnis genommen aber die Mehrkosten werden nicht akzeptiert.“ Und: „In unserem Dienstleistungssegment wird eine Zusatzqualifikation von den Kostenträgern nicht refinanziert. Von daher kann es auch keine betriebliche Unterstützung geben. Bedauerlich, aber das ist die Realität.“

Diese Sichtweise der Leitungen und Geschäftsführungen wird aber vom Personal nicht unbedingt akzeptiert, wie eine Leiterin konstatiert: „Bei Einsparungen im Bereich meiner Wirkungsstätte sind Motivationen, wie zusätzliches Einkommen, Prestige, soziale Anerkennung u. ä. zur Zeit überhaupt nicht zu erwarten, daher ist die Bereitschaft zur Weiterbildung allseits eher gering! Leider!“ Oder kürzer: „Die Finanzierung der Fort- und Weiterbildung ist immer fraglich und ein frustrierendes Thema.“ Und auch: „Fortbildung ist für die Personalentwicklung wichtig, jedoch scheitert es an den finanziellen Mitteln.“

Manche schlussfolgern deshalb: „Mehr Interesse und finanzielle Förderung – auch in schwierigen Zeiten – von Seiten der Träger für Fortbildungsmaßnahmen ist dringend erforderlich.“ Denn: „Zuwendungen für Fortbildungen im sozialen Bereich sind nötig... Es kann nicht erwartet werden, dass Fachkräfte ihre Weiterbildung selbst bezahlen und dann keinerlei beruflichen oder materiellen Vorteil haben.“ Der Wille ist ja da, aber er muss sich auch entfalten können: „Als Teilzeit-Erzieherin mit einer halben Stelle habe ich zwar die Zeit und das Interesse an Fortbildung, leider aber nicht das Geld, diese privat zu bezahlen.“

Unser – paradoxes – Schlussfazit lautet deshalb: Wettbewerb erfordert ökonomische Qualifikationen. Das sehen die Führungskräfte in den leitenden Funktionen der AWO auch. Zugleich führen aber veränderte sozialpolitische Rahmenbedingungen dazu, dass die erforderliche sozialwirtschaftliche Weiterbildung sich nicht immer finanzieren lässt. Hier ist die Politik am Zug.

Angaben zur Befragung

1.1 Vorbemerkung

Das Projekt *Weiterbildungsbedarf in der Sozialwirtschaft* ist eine Kooperation zwischen der AWO-Akademie *Helene Simon* und der Fachhochschule Dortmund im Auftrag des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt und mit Unterstützung des Landes Nordrhein Westfalen. Es sollte den sozialwirtschaftlichen Weiterbildungsbedarf in der Arbeiterwohlfahrt evaluieren.

Methodische war es eine schriftliche Befragung, die sich insbesondere an die Leitungsebene der Geschäftsführungen richtete. Einbezogen wurden ferner die Leitungen ausgewählter Einrichtungen, vor allem aus der Jugend- und Altenarbeit sowie dem Gesundheitsbereich. Gesondert wurden zudem mit einem spezifischen Fragebogen Kindertagesstätten befragt.

Der Personenkreis der Geschäftsführungen und Leitungen sollte bezüglich des eigenen Weiterbildungsbedarfs sowie desjenigen der Mitarbeiterschaft befragt werden. Dabei sollte es inhaltlich um sozialwirtschaftliche, fachspezifische wie ebenso auch um sog. Soft-Skill-Qualifikationen gehen. Zu den Rahmenbedingungen sollten bevorzugte Veranstaltungsformen und -zeiten sowie die Akzeptanz von Gebühren und Entfernungen erfragt werden. Die Bedeutung der Zertifizierung war ebenso wie die Bereitschaft tariflicher Höherbewertungen von Interesse. Hierher gehört auch die Akzeptanz von BA- und MA- Studiengängen. Präferenzen für die internen oder die externen Angebote interessieren ebenso wie die Alternative zentraler Veranstaltungen in der Akademie gegenüber der Nachfrage für Dozentinnen und Dozenten für selbst organisierte Angebote in den Einrichtungen.

Ergänzend zur schriftlichen Befragung der Leitungen wurden zwei „explorative Gesprächsrunden“ der an diesem Bericht Beteiligten (des Projektleiters, Frau Kaltenbach von der AHS sowie zweier Studenten der FH Dortmund) mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Einrichtungen im AWO-Tagungszentrum Haus Humboldtstein in Remagen durchgeführt. Die Gesprächsrunden erstreckten sich auf unterschiedliche Bereiche sozialer Dienstleistungen und auf alte und neue Länder. Diese Gespräche fließen als Hintergrundinformation in die Analyse der Daten mit ein.

Die Befragung erfolgte in den Monaten Juni bis August in zwei Wellen. Zwei Zwischenauswertungen wurden schon während der noch laufenden Befragung im Internet veröffentlicht um die Motivation zur Teilnahme zu erhöhen.¹

Angestrebt wurde ferner, im Rahmen des Projektes ein Konzept für einen BA-Studiengang zu entwickeln, der es insbesondere Frauen aus medizinischen Hilfs- und Pflegeberufen erlaubt berufsbegleitend ein Hochschulstudium zu absolvieren. Dabei sollten auch solche Frauen erreicht werden, denen ein Hochschulzugang sonst verwehrt wäre. Es bietet sich an, dieses Konzept im Sinne des Franchising zu entwickeln, wobei die ausführende Bildungseinrichtung die AWO-Akademie und die zertifizierende Hochschule ggf. die FH Dortmund sein könnten.

¹ Anmerkung: das Verfahren wurde in mehreren Untersuchungen getestet, es beeinflusst das Antwortverhalten nicht messbar.

1.2 Ausgewertete Fragebögen, Rücklaufquoten

Die Rücklaufquote liegt insgesamt bei 40%, ein gegenüber vergleichbaren Untersuchungen im sozialen Dienstleistungsbereich sehr zufrieden stellendes Ergebnis. In der Regel waren rund 80% der Antworten gültige.

	Geschäftsstellen	Einrichtungen	Kitas	Gesamt
Versendete Fragebögen	431	282	262	975
Rücklauf	148	151	93	392
Rücklaufquote	34,3	53,5	35,5	40,2

1.3 Statistische Verfahren, Prozentangaben

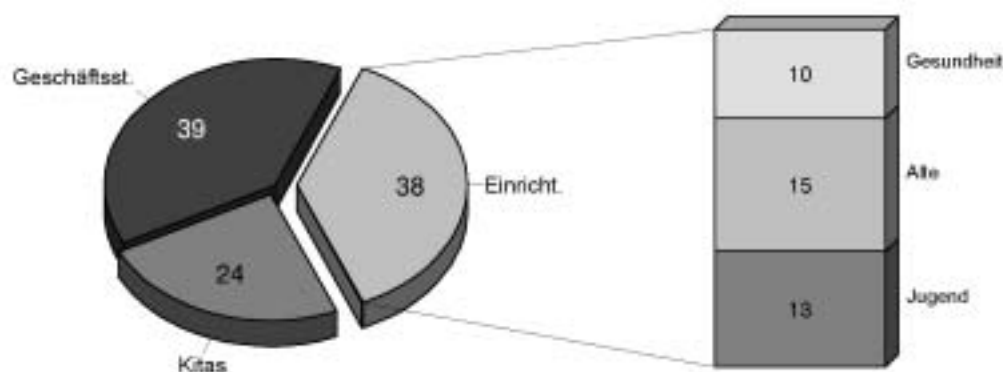
Bezüglich der Geschäftsführungen der Landes-, Bezirks- und Kreisverbände (im Text zu „Geschäftsstellen“ zusammengefasst) wurde die Gesamterhebung angestrebt, die Einrichtungen einschließlich der Kindertagesstätten wurden von der AHS ausgewählt, insofern ist die Befragung für sie im strengen Sinne nicht repräsentativ. Die breite Streuung der unterschiedlichsten Strukturen – was von den Antwortenden wegen des allgemein gehaltenen Fragebogens auch problematisiert wurde – lässt aber gleichwohl eine gute Abbildung der Realität in der AWO vermuten.

Alle Antworten werden in Prozent dargestellt. Da bei allen Fragen mit mehreren Antwortmöglichkeiten Mehrfachantworten zugelassen waren, übersteigt die Summe der Prozente bei diesen Fragen 100 Prozent.

Bei Fragen, die bewertende Antworten erforderten, wurden Skalen mit 5 Feldern verwendet, also einer neutralen Mitte und jeweils zwei Feldern für beispielsweise „sehr wichtig“ bzw. „weniger wichtig“. Ausgewertet und in den Tabellen wiedergegeben werden in der Regel die Prozentzahlen für die Zusammenfassung der beiden positiven Felder z. B. für „sehr wichtig“.

Zur besseren Übersichtlichkeit wird in den meisten Tabellen auf die Wiedergabe der Dezimalstellen der statistischen Auswertung verzichtet.

1.4 Befragte und Aufgabenbereiche



1.5 Rechtsform der Befragten

Eingetragener Verein 83% / gemeinnützige GmbH 17%

Rund 10 Prozent planen eine Änderung der Rechtsform in Richtung der gemeinnützigen Gesellschaften, bei 14 Prozent wird sie diskutiert.

1.6 Regionale Verteilung

Alte Länder 75% / Neue Länder 25%

1.7 Leitungsformen, Qualifikationen und Zusatzqualifikationen

Mit 87 Prozent überwiegt die Leitung durch eine Person deutlich, 13 Prozent der Antwortenden wurden von einem Team geleitet.

Rund die Hälfte der Einrichtungen und Geschäftstellen² wird von pädagogisch Qualifizierten (38% mit FH-, 13% mit Uni-Abschluss) geleitet, weitere 15 Prozent stellen die Erzieherinnen, die sich allerdings fast vollkommen auf die Leitung von Kindertagesstätten beschränken. Mit einem Fünftel stellen die ökonomisch Qualifizierten (Sozial-, Betriebs- und Volkswirte sowie Kaufleute) nach den Sozialarbeitern/Sozialpädagogen (38%) die zweitstärkste Gruppe unter den hier befragten Leitenden.

Qualifikationen in den Aufgabenbereichen

	Jugend	Alte	Gesundheit
Sozialarbeit	48	31	44
Pädagogik	11	6	22
Wirtschaft	7	35	6
Erziehung	9		6
Sonstiges	25	27	22
	G.stellen	Kitas	Gesamt
Sozialarbeit	41	29	38
Pädagogik	14	11	12
Wirtschaft	32	2	20
Erziehung	2	57	15
Sonstiges	12	2	15

Fast zwei Drittel der Leitenden verfügen über Zusatzqualifikationen, wobei die wirtschaftlichen mit einem Anteil von fast 50% eindeutig dominieren. Die klassischen therapeutischen Zusatzqualifikationen liegen mit 13% zwar noch an zweiter Stelle, aber der Abstand ist unübersehbar.

Das die Gruppe der wirtschaftlich Qualifizierten zugleich auch über die meisten wirtschaftlichen Zusatzqualifikationen verfügt, kann nur auf den ersten Blick verwundern: Zum einen befinden sich in dieser Gruppe viele, für die sozialwirtschaftliche Aufgaben mit einem Aufstieg z. B. von der Kauffrau zur Sozialwirtin verbunden war. Zum anderen entwickelt sich die Sozialwirtschaft sehr dynamisch, so dass mehr und mehr allgemeine betriebswirtschaftliche Methoden und Verfahren durch spezielle sozialwirt-

² Einrichtungen und Geschäftsstellen werden in den Tabellen mit Einricht. und G.stellen abgekürzt, Kindertagesstätten im Text und Tabellen als „Kitas“ abgekürzt.

schaftliche ersetzt werden (z.B. Marketing durch Sozialmarketing), was die Nachfrage nach sozialwirtschaftlichen Zusatzqualifikationen nochmals steigert. Näheres zeigen die folgenden Tabellen:

Zusatzqualifikationen in den Aufgabenbereichen

	Jugend	Alte	Gesundheit
wirtschaftlich	25	48	35
administrativ	4	23	10
therapeutisch	36		20
Pflege	7	20	10
Sozialarbeit	25	5	20
Sonstiges	4	5	5

	G.stellen	Kitas	Gesamt
wirtschaftlich	69	32	47
administrativ	10	11	12
therapeutisch	6	18	13
Pflege	2	8	9
Sozialarbeit	8	13	12
Sonstiges	6	18	8

Qualifikationen und Zusatzqualifikationen

	Sozialarbeit	Pädagogik	Erziehung
wirtschaftlich	52	65	29
administrativ	14		10
therapeutisch	18	17	10
Pflege	3	4	10
Sozialarbeit	7	13	19
Sonstiges	6		23
	Wirtschaft		Gesamt
wirtschaftlich	52		46
administrativ	16		11
therapeutisch	7		14
Pflege	10		8
Sozialarbeit	13		13
Sonstiges	3		8

1.8 Alter und Geschlecht

Das Gros der Leitenden gehört der Lebensdekade der Vierzigjährigen an, das Durchschnittsalter liegt bei knapp 47 Jahren. Die jüngste Leiterin ist 26, der älteste Leiter 69 Jahre alt.

Erwartungsgemäß stellen die Geschäftsführer das ältere Personal, die Jüngsten sind die Leiterinnen der Kitas. Ebenso erwartungsgemäß verteilen sich die Geschlechter, zwei Drittel aller Geschäftsführungen erfolgen durch Männer, fast 90 der Kitas werden von Frauen geleitet:

Lebensalter in den Aufgabenbereichen

	G.stellen	Einricht.	Kitas	Gesamt
bis 40	12	24	38	23
41-50	49	53	39	48
über 50	39	23	24	29

Frauen und Männer in den Aufgabenbereichen

	G.stellen	Einricht.	Kitas	Gesamt
Frauen	35	54	86	55
Männer	65	46	14	45

1.9 Größe der Einrichtung/Geschäftsstelle

Die Betriebsgrößen der befragten Einrichtungen und Geschäftsstellen wurde nach der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der sozialen Fachkräfte gemessen. Entsprechend lassen sich jeweils drei, wenn auch nicht ganz exakt gleichgewichtige Gruppen bilden: Bis zu 10, 11 bis 50 und über 50 Mitarbeiterinnen bzw. bis 5, 6 bis 20 und über 20 soziale Fachkräfte. Diese verteilen sich auf die Aufgabenbereiche wie folgt:

Zahl der Mitarbeiterinnen und sozialen Fachkräfte in den Aufgabenbereichen

	Jugend	Alte	Gesundheit
Mitarbeiter/-innen			
bis 10	33	2	12
11 bis 50	48	8	55
über 50	19	90	33
soziale Fachkräfte			
bis 5	24	41	30
6 bis 20	46	12	43
über 20	29	48	27
	G.stellen	Kita	Gesamt
Mitarbeiter/-innen			
bis 10	43	27	29
11 bis 50	28	71	36
über 50	28	2	34
soziale Fachkräfte			
bis 5	48	11	33
6 bis 20	22	74	38
über 20	31	15	29

1.10 Personalentwicklungskonzepte und Qualitätsmanagementsysteme

Als Indikatoren für die Verbreitung sozialwirtschaftlicher Instrumente und Methoden wurden von uns Personalentwicklungskonzepte und Qualitätssicherungssysteme nachgefragt. 31 Prozent geben an, über ein PE-Konzept zu verfügen, weitere 29 Prozent planen ein solches.

Mit 49 Prozent sind Qualitätsmanagementsysteme verbreiteter, weitere 29 geben auch hier Planungsabsichten kund. Knapp ein Viertel der Antworten verfügt über beides. Lediglich 16 Prozent der AWO-Geschäftsstellen und Einrichtungen haben weder das eine noch das andere und wollen es auch nicht implementieren – was zum Teil daran liegt, dass sie über gar kein Hauptamtliches Personal verfügen.

Die Verbreitung beider Systemsteuerungselemente ist folglich stärker von der Größe der Einrichtung/Geschäftsstelle als von deren Aufgaben abhängig, wie die folgenden Tabellen zeigen:

Verbreitung von Qualitätssicherungssystemen und Personalentwicklungskonzepten nach Größe

	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter		
	bis 10	11-50	über 50
Q-system ja	29	51	69
nein	36	16	7
in Planung	36	33	25
PE-Konzept ja	23	34	36
nein	51	42	26
in Planung	26	24	38

Verbreitung von Qualitätssicherungssystemen und Personalentwicklungskonzepten nach Aufgaben

	Jugend	Alte	Gesundheit
	Q-system ja	38	30
nein	33	28	33
in Planung	29	42	30
PE-Konzept ja	43	84	67
nein	14		6
in Planung	43	16	27
	G.stellen	Kita	Gesamt
Q-system ja	22	47	30
nein	50	38	41
in Planung	29	15	29
PE-Konzept ja	35	58	51
nein	33	15	19
in Planung	32	27	29

I. Weiterbildungsbedarf in der Leitung der Geschäftsstelle / der Einrichtung

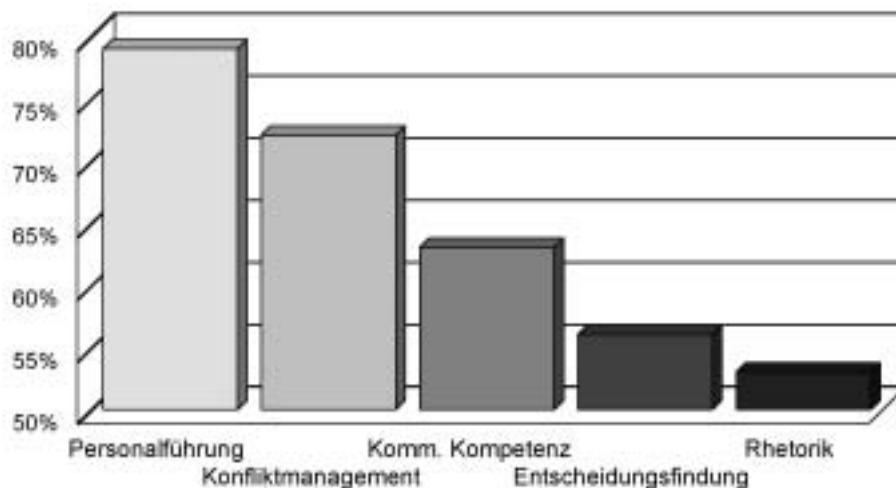
2.1 *Interesse an Themen der Weiterbildung für die Leitungen der Geschäftsstellen und der Einrichtungen*

In diesem Kapitel wollen wir versuchen, anhand von thematisch begründeten Interessenlagen Klientelgruppen in der Weiterbildung zu modellieren. Wir halten hierfür die Unterscheidung zwischen den „weicheren“ – im Sinne von „Soft-Skills“ – Themen der Kommunikation und Personalführung einerseits und den „härteren“ betriebswirtschaftlichen Themen andererseits für angemessen.

2.1.1 *Personal und Kommunikation*

Themen des Personals – einschließlich der eigenen Person – und der Kommunikation führen vor allen anderen Themen, streuen aber auch über einen weiten Bereich des Interesses, die Skala derjenigen, die solche Veranstaltungen nachfragen reicht von rund 50 bis etwa 80 Prozent. Eindeutig privilegiert sind dabei Themen, die der Zusammenarbeit im Team und dem Abbau von Reibungsverlusten dienen. Die in den sozialen Berufen verbreiteten Probleme der Entscheidungsfindung und des Zeitmanagements sowie ebenso das Bemühen um Verständlichkeit der eigenen Darlegungen (Rhetorik) stehen dagegen etwas zurück.

Interesse an Themen zum Personal und zur Kommunikation



Greifen wir als Beispiele Teamentwicklung und Konfliktmanagement heraus und versuchen besondere Interessengruppen hierfür zu isolieren, so zeigen sich eher Unschärfen als Eindeutigkeiten: Jüngere sind an der Entwicklung des Teams interessierter (um ca. 10%) und wollen Konflikte stärker kanalisieren (um 20%), beides gilt aber auch stärker für Frauen (Vorsprung 14 bzw. 3 Prozent), ist aber nochmals deutlicher von den beruflichen Qualifikationen abhängig, der Vorsprung bei der Teamentwicklung liegt bei den Erzieherinnen 20% vor den Ökonomen, bei den Pädagogen

sind es immerhin noch 14%. Auch das Managen von Konflikten ist den Erzieherinnen und Pädagogen ein größeres Anliegen, ihr Interesse ist hier um 25 Prozentpunkte gegenüber den Ökonomen ausgeprägter.

Dies erklärt die hohen Werte bei den Kitas, denen auch die Prozentsätze der Einrichtungen der Jugend- und Familienarbeit entsprechen. Nur sind mit den Aufgabentypen „Geschäftsstelle“ und „Kita“ bereits die Pole des Kontinuums markiert, das Bild wird nicht schärfer, wenn als Kriterien Alter, Geschlecht oder Ausbildung hinzugezogen werden. Dieses Fazit der Polarisierung soll am zweiten Komplex, den Interessen an der ökonomischen Steuerung und der Qualitätssicherung, überprüft werden.

Interesse an Themen zum Personal und zur Kommunikation in den Befragungsgruppen

	G.stellen	Einricht.	Kitas	Gesamt
Personalführung	72	78	92	79
Personalentwicklung	65	80	80	74
Teamentwicklung	59	75	95	73
Konfliktmanagement	58	77	89	72
Kommunikative Kompetenz	50	66	85	63
Personalcontrolling	48	64	62	57
Entscheidungsfindung	54	58	*	56
Selbst-Motivation	44	58	71	55
Zeitmanagement	48	53	68	54
Rhetorik	41	53	75	53

2.1.2 Steuerung und Finanzen

Die Notwendigkeit der Ressourcen sparenden Finanzierung sozialer Dienstleistungen findet zwar mental in den Berufen der Sozialen Arbeit nach wie vor kaum Akzeptanz – was ja zum Teil auch mit dem Berufsethos der Empathie kollidiert –, allein, die Erfordernis der entsprechenden Kompetenzen steht kaum noch in Frage. Entsprechend werden auch drei der Items von zwei Dritteln, darunter das strategische und das operative Controlling, und mehr als die Hälfte der Items von über 50% der Antwortenden nachgefragt. Die Nachfrage entspricht dabei weniger als erwartet der Differenzierung der Aufgaben. Eindeutiger ist die Trennungslinie zwischen Verwaltung und operativer Ebene, auch hier insbesondere zwischen Geschäftsstellen und Kitas (z.B. Controlling, Marketing), weniger aber zwischen Geschäftsstellen und Einrichtungen.

Greifen wir auch hier zwei Beispiele heraus, die strategische Unternehmensplanung (auch strategisches Controlling genannt) zur Platzierung der Einrichtung im Markt sozialer Dienstleistungen und das Marketing zur Absatzsteuerung in eben diesem Markt, so zeigen sich auch hier Gefälle: Ältere sind um bis zu 10 Prozent an strategischen Fragen interessierter, insbesondere aber sind es die Männer, die hier Nachfragen anmelden, ihr Vorsprung liegt bei fast 20 Prozentpunkten. Dagegen spielt die berufliche

Qualifikation eine nachrangige Rolle: lediglich die Erzieherinnen haben am strategischen Controlling ein deutlich geringeres (fast 40 Prozent!) Interesse, alle anderen Qualifikationen liegen gleichauf.

Dagegen zeigt das Interesse an Vermarktungsstrategien, am Marketing, das komplementäre Bild zu den auf das Personal bezogenen Items, Erzieherinnen und Pädagogen bilden den Gegenpol zu den ökonomischen und – inzwischen auch – sozialarbeiterischen Berufen, die bis zu 15 Prozentpunkte trennen.

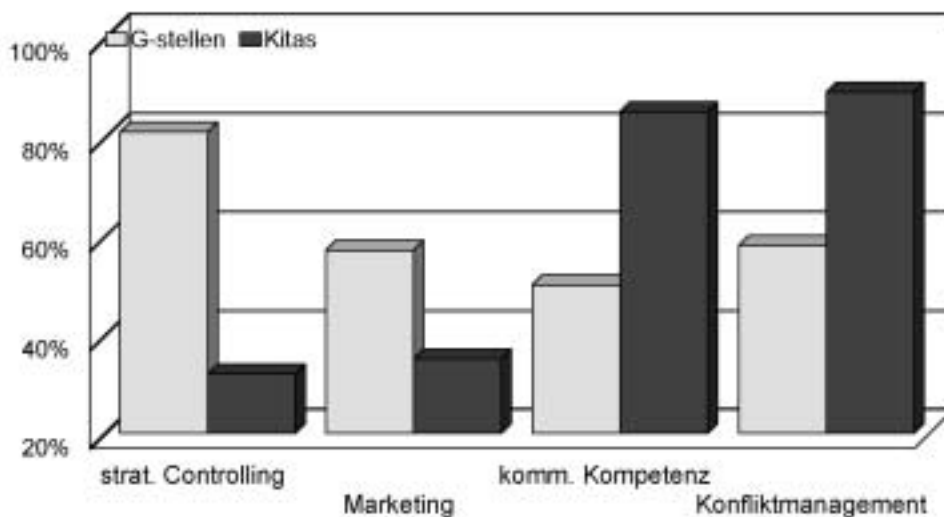
Interesse an Themen zur Steuerung und zu Finanzen in den Befragungsgruppen

	G.stellen	Einricht.	Kitas	Gesamt
Strat. Unternehmensplanung	81	77	32	70
Controlling	64	74	45	65
Projektmanagement	61	64	70	64
Zukunftsplanung	57	65	66	62
TQM	46	66	67	58
Marketing	57	65	35	56
Risikomanagement	65	55	34	55
Werteorientierung	47	49	51	49
EDV	38	50	55	46
Qualitätsmanagement	29	48	36	38
Fundraising	40	39	25	37
Steuerrecht (Kitas: Recht)	48	13	57	35
Rechnungslegung	36	30	12	29

Fazit: Hinter den Tabellen, die die Werte für die Interessen der befragten Gruppen zeigen, könnte man/frau sich als Idealtypen von Weiterbildungsinteressierten auf der einen Seite die junge Erzieherin aus einer relativ kleinen Kita, auf der anderen Seite den älteren Geschäftsführer aus einem Kreis oder Bezirk vorstellen. Dann mögen die beiden im Extremfall – sagen wir beim strategischen Controlling oder bei der Kompetenz zur Kommunikation – 35 oder sogar 50 Prozentpunkte trennen, was für adressatenspezifische Angebote spricht.

Sobald wir aber den Blick von diesen Polen lösen, wird die Typisierung der Nachfragenden ungleich schwieriger. Auf jeden Fall gibt es kein dominantes Kriterium, es sind offenbar durchweg Gemengelagen, die das Interesse modellieren. Trotz dieser Einschränkungen bleiben Tendenzen erkennbar, die trivialerweise Alltagsurteilen entsprechen, Frauen, Jüngere und in der unmittelbaren Arbeit mit (jüngeren) Klientel Beschäftigte sind stärker an kommunikativen Instrumenten und Kompetenzen interessiert als die älteren Männer, die verwaltend das Unternehmen AWO platzieren müssen und die sich deshalb auch stärker mit ökonomischen Fragen befassen wollen.

Vergleich des Interesses in unterschiedlichen Aufgabenbereichen



Zusätzlich zu den von uns vorgegebenen Themen hatten wir ergänzend in offenen Fragen um weitere thematische Anregungen gebeten. Mehrfach wurde dabei das Arbeits- und Tarifrecht genannt, die Personalentwicklung inklusive des Verfahrens der Ausschreibung, die Mitarbeiterführung inklusive der Mitarbeitermotivation und der Supervision, die Steuerung von Prozessen, inklusive Kennzahlen und Bewertungsverfahren, die Budgetplanung sowie verschiedene QM-Themen, die sich am jeweiligen Aufgabenbereich orientierten (z. B. QM-Systeme für medizinische Einrichtungen).

2.2 Formale Kriterien für die Wahl von Weiterbildungsveranstaltungen

In diesem Kapitel wollen wir diskutieren, warum bestimmte Weiterbildungsangebote unabhängig von der thematischen Fragestellung auch gewählt werden. Es ist eben nicht nur das Thema, das über eine Anmeldung entscheidet, auch die „Rahmenbedingungen“ müssen stimmen. Zunächst: Was niemand kennt, das kann auch keiner wählen, eine Frage des Marketings. Dann aber auch: Erwartungen sollten sich – in der Regel – erfüllen, sonst entsteht keine dauerhafte Kundenbindung, das gilt in besonderem Maß für Bildungsveranstaltungen, einem Markt, um den sich nicht nur seriöse Anbieter bemühen. Das sollte in der Konsequenz auch zur Evaluation des eigenen Angebots führen. Mit der Benennung wichtigster „Störfaktoren“ wagen wir einen Versuch in dieser Richtung.

2.2.1 Bekanntheitsgrad der Angebote der AWO-Akademie Helene Simon (AHS), Informationsquellen

Das Angebot der AWO-Akademie des Bundesverbandes ist – abgesehen von den Geschäftsstellen und den Einrichtungen der Jugend- und Familienarbeit – der Mehrzahl der Antwortenden nicht gut bekannt, von kompletten Ausbildungsgängen haben nur etwa ein Drittel etwas erfahren. Hier bestehen also noch erhebliche Defizite in der Vermarktung, denn was

nicht bekannt ist kann auch nicht nachgefragt werden. Es war deshalb auch von Interesse, über welche Kommunikationskanäle das Angebot die Adressaten in der Regel erreicht. Dabei konnten die Befragten mehrere Quellen angeben, was ja auch der Realität weitgehend entsprechen dürfte, denn man/frau wird nicht von jeder Veranstaltung auf demselben Weg erfahren haben.

Statistisch ist deshalb zwischen primären Nennungen für die an erster Stelle genannten Quellen und der Summe der Nennungen für alle Quellen zu unterscheiden. Die Differenzierung nach Aufgabenbereichen nennt deshalb zunächst die primären Quellen (Tabelle „Informationsgrad“), welche Quellen insgesamt genannt wurden lässt sich dagegen nicht sinnvoll nach Aufgabenbereichen darstellen, die zweite Tabelle („Bedeutung“) nennt daher nur Gesamtsummen der Nennungen für alle Quellen.

Informationsgrad und Quellen für Veranstaltungen der AHS

	Jugend	Alte	Gesundheit
Weiterbildungsangebote der AHS sind gut bekannt	79	35	49
Ausbildungsgänge der AHS (z.B. Masterstudiengang) sind gut bekannt	37	15	25
aus AWO-Informationen	19	11	14
durch das Programm, Flyer etc.	33	26	46
durch Ausschreibungen	9	24	7
durch Anzeigen in Fachzeitschriften	15	11	
durch Mundpropaganda	7	7	14
durch Rundbriefe	14	13	7
aus dem Internet	7	2	

	G.stellen	Kita	Gesamt
Weiterbildungsangebote der AHS sind gut bekannt	77	30	59
Ausbildungsgänge der AHS (z.B. Masterstudiengang) sind gut bekannt	52	13	34
aus AWO-Informationen	20	30	20
durch das Programm, Flyer etc.	40	39	37
durch Ausschreibungen	11	16	14
durch Anzeigen in Fachzeitschriften	3	2	6
durch Mundpropaganda	8	8	8
durch Rundbriefe	10	5	10
aus dem Internet	8		5

Bedeutung der einzelnen Informationsquellen

Programme, Flyer, Veranstaltungsbeschreibungen	55
die AWO	30
Mundpropaganda	30
Ausschreibungen	27
Anzeigen in Fachzeitschriften	20
Internet	20
Rundbriefe	15
sonstiges	8

2.2.2 Gründe für die Auswahl der Weiterbildungsangebote

Für die Auswahl einer Weiterbildungsveranstaltung mögen die Inhalte, die Rahmenbedingungen, aber auch Gründe, die mit der Veranstaltung selbst nichts zu tun haben – wie zum Beispiel das Motiv andere Menschen kennen zu lernen, Erfahrungen auszutauschen etc. – eine gewichtige Rolle spielen. Zu den Rahmenbedingungen gehört neben dem finanziellen und zeitlichen Aufwand auch die vermutete Qualität des Angebots, für die entweder der Anbieter oder der Bekanntheitsgrad des Referenten/der Referentin bürgen mögen oder es wird den Empfehlungen aus dem Kreis des Kollegiums vertraut.

Wichtig kann auch sein, sich im Kreis gleich gesinnter oder annähernd gleich informierter Teilnehmenden zu befinden, da sich offenbar nicht wenige bei derartigen Veranstaltungen durch andere schnell gestört oder gar „genervt“ fühlen. Der allgemein geforderte Praxisbezug kann ohnehin nur bei einigermaßen homogenen Gruppen eingelöst werden. Schließlich ist der Besuch derartiger Veranstaltungen oft einem äußeren Anlass geschuldet – weil z.B. ein die Maßnahmen finanzierender Dritter bestimmte Qualifikationen und Zertifikate einfordert – so dass ein bestimmter Mindeststandard in den Veranstaltungen eingehalten werden muss, auch dies eine Homogenitätsfrage.

Einem Abwägungsprozess wird auch unterliegen, ob man/frau sich den Unbequemlichkeiten einer dienstlichen Reise unterzieht oder lieber die Referentin/den Referenten ins Haus holt – was allerdings keine Gelegenheit des Meinungsaustausches mit Betriebsfremden ermöglicht.

Schließlich ist Weiterbildung häufig mit dem Problem der Freistellung verbunden, so dass Wochenendveranstaltungen eine gewisse Priorität haben. Das wiederum erfordert auch Akzeptanz, etwa beim Partner, den Kindern usw. Und es begrenzt die Entfernung, wenn sich der Zeitaufwand in vertretbarem Rahmen halten soll und muss.

Im einzelnen wurden folgende Kriterien erfragt und sollen im Hinblick auf unterschiedliche Nutzergruppen untersucht werden:

- **Ist es wichtig, ob der Verband die Veranstaltungen anbietet?**

ja, ich bevorzuge AWO-Veranstaltungen	38
nein, mir ist primär der Inhalt wichtig	62

- **Wird ein Seminarthema bevorzugt,**

weil der Fortbildungsanbieter bekannt ist	54
weil Ihnen der Referent bekannt ist	48
es durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfohlen wurde	47
weil es preiswert ist	27

- **Werden die Seminargebühren verschiedener Anbieter verglichen?**

nein, nie	4
gelegentlich	18
ja immer, die Gebührenhöhe entscheidet	11
ja, ich entscheide aber nach der zu erwartenden Qualität	67

- **Genießen bestimmte Veranstaltungsorte Priorität?**

bevorzugt werden zentrale Veranstaltungen in der Akademie (z.B. der AHS)	46
Dozenten sollten für selbst organisierte Angebote in die Einrichtung kommen	35
Veranstaltungen sollten in regionalen Einricht./Hotels stattfinden	56

- **Wie weit sollten die Veranstaltungsorte maximal entfernt sein?**

die Entfernung ist egal	31
die Entfernung sollte nicht mehr als 100 km betragen	69
nicht mehr als 101 bis 150 betragen	27
darf auch über 150 km betragen	40
bzw. die Anfahrtszeit sollte nicht mehr als 1 Stunde betragen	33
maximal bis zu 2 Stunden betragen	29
darf auch mehr als 2 Stunden Anfahrtszeit betragen	45
	27

- **Werden auch Wochenendtage für Fortbildungen akzeptiert?**

nein	23
ja	77
am Freitag Nachmittag	61
am Samstag	61
am Sonntag	36

- **Werden bestimmte Veranstaltungsformen bevorzugt?**

Seminar	69
Werkstatt („work shop“)	18
Tagung	34

- **Wird großen Wert auf die Teilnehmerzusammensetzung am Seminar gelegt?**

nein, ist egal	37
ja, es sollte eine homogene Zielgruppe (z.B. Führungskräfte) sein	63

- **Wie viel Arbeitszeit (in Tagen) kann pro Jahr in Fortbildung investiert werden?**

weniger als 5 Arbeitstage	8
1 Woche (5 Arbeitstage)	45
bis zu 2 Wochen (bis zu 10 Arbeitstagen)	30
mehr als 2 Wochen (als 10 Arbeitstage)	16

Betrachten wir die Kriterien im Detail, so zeigen sich erstaunlich geringe Differenzierungen zwischen Frauen und Männern oder zwischen den Altersgruppen in Bezug auf die Akzeptanz von Entfernungen und Zeiten, lediglich bei der Entfernung sind rund 10 Prozent der Männer toleranter. Auch bei den Gebühren gibt es kaum Differenzierungen, die Summe der Werte derjenigen, die angeben sie zu prüfen – und nicht der Qualität den Vorzug zu geben – schwankt jeweils leicht bei Alter, Geschlecht, Region und Aufgabenbereich um die Marke von 30 Prozentpunkten.

Das ist bei der Verbandsbindung anders, zwar ist es insgesamt nur eine Minderheit von knapp 40 Prozent, die AWO-Veranstaltungen bevorzugt, aber je nach Alter, Region, Aufgabe und Ausbildung zeigen sich beachtliche Unterschiede. Die Älteren haben eine zu 20 Prozentpunkten höhere Bindung, Geschäftsstellen übertreffen Kitas sogar um fast 25%. Ebenfalls deutlich höher – rund 15% – ist die Bindung der Ökonomen gegenüber den Pädagogen und Erzieherinnen, während das Ost-West-Gefälle und das zwischen Männern und Frauen nur bei etwa 5 Prozent liegt.

Ebenso scheiden sich bei der Homogenitätsforderung in Bezug auf die Teilnehmenden die Geister. Tolerant sind hier die Jüngeren und die Frauen, die Erzieherinnen aus den Kitas eher als die Geschäftsführer (in dieser Reihenfolge von rund 10 auf über 20 Prozentpunkte ansteigend). Demgegenüber halten Ökonomen nichts von Veranstaltungen mit anderen, mit einigen Abstrichen gilt das aber auch für Pädagogen und Sozialarbeiterinnen, weniger als ein Drittel von ihnen akzeptiert „gemischte“ bzw. inhomogene Veranstaltungen.

Auch wenn die Mehrheit nicht AWO-Veranstaltungen um der AWO willen bevorzugt, so ist doch der Anbieter ein ganz wichtiges Wahlkriterium, weil es mit Seriosität in Verbindung gebracht wird und sich im Markt der Weiterbildung auch viele „schwarze Schafe“ tummeln. Als besonders anspruchsvoll zeigen sich hier Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und Ökonomen, aber auch die Geschäftsführer.

Der oder die Referierende sind hingegen eher für die Leitungen der Einrichtungen bedeutsam, aber auch Männer achten hier stärker als Frauen auf deren Attraktivität.

Den Empfehlungen des Kolleginnenkreises folgen viel stärker die Frauen und die Jüngeren, die Erzieherinnen aus den Kitas eher als die Geschäftsführer, zumeist beträgt die Differenz dabei rund 20 Prozentpunkte.

Der Preis ist kaum von entscheidender Bedeutung, gut ein Viertel nennt ihn unter anderem (die Frage ließ Mehrfachnennungen zu), und ausgerechnet die Ökonomen sind die Gruppe, für die er praktisch bedeutungslos ist.

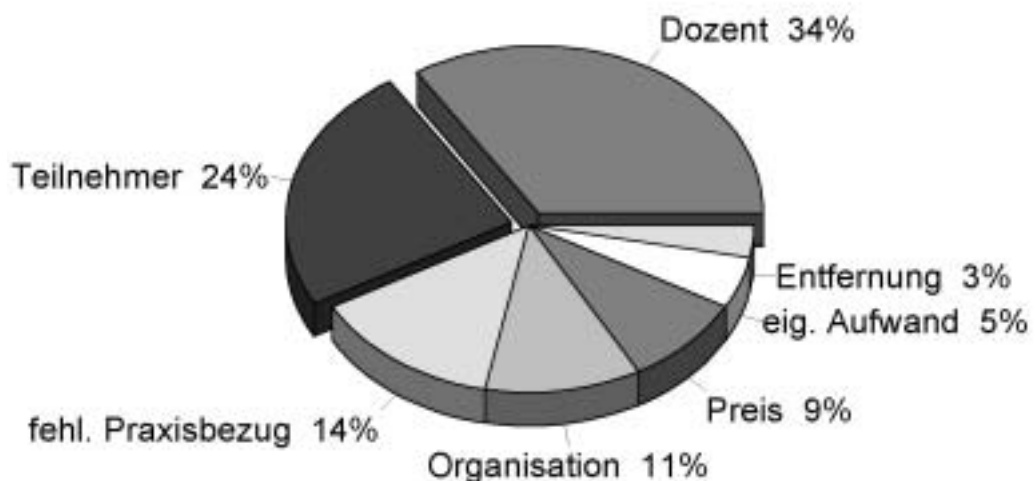
Wie viele Arbeitstage in die Weiterbildung investiert werden bzw. werden können hängt nicht von der Größe der Einrichtung ab, ist kaum eine Frage des Alters, auch nicht der Ausbildung (lediglich die Erzieherinnen fallen um 2 Tage hinter den Durchschnitt zurück), entscheidend sind Region, Geschlecht und noch stärker der Aufgabenbereich.

Zunächst besteht ein Ost-West-Gefälle zugunsten des Ostens von einem Tag, Männer nehmen sich durchschnittlich 1,6 Tage mehr Zeit als Frauen, und gravierend sind die Unterschiede in den Aufgabenbereichen. Mit rund 10 Tagen führt der Gesundheitsbereich vor Alter (9 Tage) und Jugend/Familie (8 Tage), Geschäftsstellen bringen es im Schnitt auf 7,6 und Kitas nur auf 5,8 Tage. Hier herrscht offensichtlich Nachholbedarf.

2.2.3 Was an Weiterbildungsveranstaltungen häufig als störend empfunden wird

Was stört die Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen? Die Frage wurde bewusst als offene konzipiert, um nicht durch Vorgaben das Antwortverhalten zu beeinflussen. Der Preis eines solchen Verfahrens ist, dass prinzipiell zwei Auswertungswege beschritten werden müssen. Zuordnen lässt sich die primäre Störquelle zu den Gruppen der Antwortenden. Defizite der Organisation können beispielsweise aber auch an zweiter oder dritter Stelle genannt worden sein. Als solche können sie dann lediglich in der Summe aller gegebenen Antworten ausgezählt werden. Unter Beachtung dieser Einschränkung werden in der Tabelle die primären Störfaktoren genannt, während die Kreisgrafik die prozentuale Verteilung der verschiedenen Störfaktoren zeigt.

Als störend werden empfunden...



Der fehlende Praxisbezug ist ein besonders von Einrichtungsleitungen hervorgehobenes Defizit, das insbesondere die Leitungen von Alten- und Pflegeeinrichtungen anführen.

Das Verhalten der Teilnehmer, sich in den Mittelpunkt zu stellen, das Handy zu nutzen oder vorzeitig die Veranstaltung zu verlassen – um nur einige Gründe zu nennen – ist insbesondere den Älteren, den Geschäftsführern, den Leitungen von Alteneinrichtungen und denen aus dem Bereich Gesundheit ein Dorn im Auge. Von fast einem Viertel der Antwortenden genannt ist es zugleich das an zweiter Stelle stehende Ärgernis.

Demgegenüber schneidet die Organisation vergleichsweise gut ab, nur etwa jeder Zehnte kritisiert sie, dabei stehen allerdings 18 Prozent unzufriedenen Frauen nur 6 Prozent Männer gegenüber.

Beim Preis ist es genau umgekehrt, hier sind es die Männer, die ihn doppelt so häufig kritisieren wie die Frauen, insbesondere die Geschäftsführer.

Der eigene Aufwand und die Entfernung spielen nur eine nachgeordnete Rolle.

Die mit Abstand führende Kritik richtet sich hingegen an die Dozenten. Und sie ist sowohl inhaltlich wie didaktisch ausgerichtet. Genant wurden u. a. Kompetenzmängel, schlechte Vorbereitung, monotone und langatmige Vorträge, endlose Einführungsrunden und schlechtes Timing, überlange Pausen, altbekannte und triviale Inhalte, um nur eine Auswahl anzuführen. Jeder zweite Pädagoge – selbst fachgeschult – ist unzufrieden, aber auch die Jüngerer, die Männer und die Erzieherinnen aus den Kitas nennen überdurchschnittlich oft Mängel. Vielleicht sollte daher über eine didaktische Weiterbildung der Dozenten nachgedacht werden.

Als störend werden empfunden...

	G.stellen	Einricht.
die Qualität der Dozenten (Vorbereitung, Kompetenz, Didaktik etc.)	36	29
das Verhalten der Teilnehmer (z.B. Handygebrauch, Penetranz, Unpünktlichkeit)	26	26
den mangelnden Praxisbezug	11	19
die Organisation (Räume, Ablauf, Verpflegung)	8	16
den Preis	15	6
den eigenen Aufwand (etwa an Zeit)	5	3
die Entfernung		2
	Kitas	Gesamt
die Qualität der Dozenten (Vorbereitung, Kompetenz, Didaktik etc.)	46	34
das Verhalten der Teilnehmer (z.B. Handygebrauch, Penetranz, Unpünktlichkeit)	14	24
den mangelnden Praxisbezug	9	14
die Organisation (Räume, Ablauf, Verpflegung)	6	11
den Preis	9	9
den eigenen Aufwand (etwa an Zeit)	9	5
die Entfernung	9	3

II. Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.1 Förderung der Weiterbildungsbereitschaft

Galt im ersten Teil unsere Aufmerksamkeit dem Interesse, das Leitungen an ihrer eigenen Weiterbildung artikulieren, so wollten wir im zweiten Teil erfahren, ob sie bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für sinnvoll oder erforderlich halten.

Ebenso: Wie sie die Weiterbildungsbereitschaft fördern. Ob sie in ihrer Einrichtung oder Geschäftsstelle dafür ein Kontingent an Tagen jährlich zur Verfügung stellen und schließlich, ob sie die Weiterbildungsbereitschaft im Erfolgsfall auch durch eine Beförderung honorieren.

Rund 80 Prozent der Antwortenden gab an, die Weiterbildung in ihrer Mitarbeiterschaft zu fördern. Dabei zeigte sich ein leichtes regionales Gefälle in Richtung der alten Länder (plus 5%) und zugunsten kleinerer Einrichtungen (plus 11%), dagegen spielte die Berufszugehörigkeit der Leitenden keine Rolle – die Erzieherinnen ausgenommen (plus 15%). Entscheidend für den Grad der Förderung scheint der Aufgabenbereich zu sein, die Weiterbildung in irgendeiner Form zu fördern gaben in den Bereichen an:

Jugend	83
Alte	57
Gesundheit	79
Geschäftsstellen	79
Kitas	92

Explizit fragten wir nach einem zeitlichen Kontingent an Fortbildungstagen, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Weiterbildungszwecken im Jahr zur Verfügung stehe. Zwei Drittel der Befragten gab an über ein solches Kontingent zu verfügen. Von diesem Durchschnittswert gibt es allerdings erhebliche Abweichungen, regional gibt es ein Ost-West-Gefälle von rund 10 Prozent zugunsten der alten Länder, ebenso gibt es einen deutlichen Vorsprung von fast 12 Prozentpunkten bei den kleineren Einrichtungen.

Gravierender sind freilich die Differenzen zwischen den Aufgabenbereichen: In den Bereichen Jugend und Familie, Gesundheit und den Kitas haben jeweils etwa drei Viertel der Einrichtungen Kontingente, bei den Geschäftsstellen immerhin noch fast zwei Drittel, aber in den Alteneinrichtungen und der Pflege sinkt der Wert auf etwas über 40% ab.

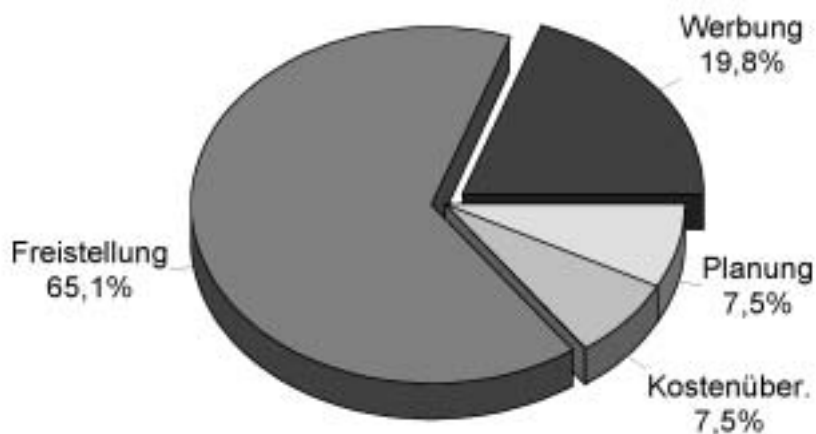
	kein Kontingent	bis 4 Tage	eine Woche	mehr als 1 Woche
Jugend	25	11	50	14
Alte	57	20	10	12
Gesundheit	27	15	46	12
G.stellen	36	12	39	13
Kitas	24	12	49	16
Gesamt	34	13	39	13

Dies wird in diesem Bereich auch nicht durch die Länge der kontingentierten Zeit kompensiert, im Gegenteil, während in der Regel die Mehrheit der Teilnehmenden eine Woche freigestellt wird, konzentriert sich die Freistellung hier auf wenige Tage.

Förderung bedeutet allerdings eine weite Spanne von Maßnahmen mit ganz unterschiedlicher Wirksamkeit. Das reicht von einfachen Aushängen zur allgemeinen Information, über die gezielte Ansprache einzelner Mitarbeiterinnen zu bestimmten Veranstaltungsangeboten, der Freistellung der zur Weiterbildung Abwesenden, ggf. auch zur Kostenübernahme – nicht selten auch in der Kombination Freistellung und Kostenübernahme – bis hin zu einer Jahresplanung (die auch Teil des PE-Konzeptes sein kann), bei der Zeiten und Budget für die gesamte Einrichtung oder Geschäftsstelle aufgestellt werden.

Setzen wir die Maßnahmen der rund 80% an Weiterbildung interessierten und aktiven Einrichtungen und Geschäftstellen gleich 100 Prozent, so sind davon wiederum 80% aller Maßnahmen organisations- und/oder kostenwirksam, lediglich rund 20 Prozent beschränken sich auf Werbung, d.h. sie hängen Informationen zu den Veranstaltungen aus und/oder sprechen ihre Mitarbeiterinnen gezielt persönlich an. Die Grafik zeigt die Verteilung der Förderungsmaßnahmen zusammengefasst in vier größeren Kategorien, die Tabelle differenziert die Details.

Weiterbildungsförderung nach Maßnahmentypen



	kein Kontingent	Kontingent	Gesamt
keine Förderung	20,9		20,9
Aushang	,9	2,4	3,3
Ansprache	3,0	8,2	11,2
Ansprache und Aushang	1,2	4,8	6,1
Freistellung	,6	2,7	3,3
Kostenübernahme (ganz oder teilweise)		3,3	3,3
Freistellung und Kostenübernahme	1,8	2,7	4,5
Planungen (WB-Jahresplan, PE)	1,8	5,8	7,6
Sonstiges	1,2	2,4	3,6
nur Kontingent		36,1	36,1
Summe Kontingent	31,5	68,5	100,0

Die Freistellung kann dabei sowohl kostenwirksam wie kostenneutral sein, Organisationsaufwand wird sie in jedem Fall nach sich ziehen. Die der Grafik folgende Tabelle zeigt die Maßnahmen im Detail

Eine Förderungsmaßnahme besonderer Art ist es, wenn die Weiterbildung mit einem Zertifikat abschließt und mit einer Beförderung verbunden werden kann. Wir fragten daher explizit auch

- **Werden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem erfolgreichen Erwerb von Zusatzqualifikationen befördert?**

Im allgemeinen ist das eher nicht der Fall, es zeigt sich hier vielmehr, dass diejenigen, die in der Weiterbildung besonders aktiv sind, die kleineren Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit, nur zu etwa 8 bis 15 Prozent daran partizipieren – eine Frage der Finanzen, wie uns ein Geschäftsführer schreibt: „Eine automatische „Beförderung“ aufgrund des Erwerbs einer Qualifikation ist heute nicht mehr möglich.“

Geschäftsstellen liegen fast 10 Prozent über dem Durchschnitt, der bei 29 Prozent liegt. Wirklich wirksam wird der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und beruflicher Karriere dagegen, je ökonomischer die Einrichtung organisiert ist. Mit anderen Worten, ist der Leiter bereits im fortgeschrittenen Lebensalter, männlichen Geschlechts, mit wirtschaftlichem Ausbildungsgang und das Kollegium zählt über 50 Personen, die Aufgabe befindet sich im Bereich der Altenarbeit oder Pflege – in dieser Reihenfolge der Kriterien –, dann steigt die Wahrscheinlichkeit der Beförderung mit dem erworbenen Zertifikat auf über 50 Prozent.

3.2 Thematische Schwerpunkte in der Mitarbeiterweiterbildung

Die – hier aus der Sicht der Leitungen abgegebene – Themennachfrage sollte gleich zweierlei messen, zum einen, was die Leitungen selbst als für ihren Stab notwendig erachteten. Zum anderen wurde unterstellt, dass sie gewissermaßen auch stellvertretend für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter deren Interessen berücksichtigen würden. Ob das immer der Fall gewesen ist, wird hier offen bleiben müssen, die Hintergrundgespräche haben jedenfalls gezeigt, dass die Teilnahme an den Veranstaltungen zumeist auf Mischmotivationen beruhen wird.

Einerseits werden Forderungen von denjenigen formuliert und an die Leitung herangetragen, die die sozialen Dienstleistungen finanzieren. Dies wird die Leitung nicht ignorieren können und ihrerseits entsprechende Forderungen – zumeist wohl ökonomisch motivierte, wie etwa Qualitätsstandards – an das Personal richten. Das Personal wiederum möchte sich über methodische und inhaltliche Fragen mit den Kolleginnen anderer Einrichtungen austauschen usf.

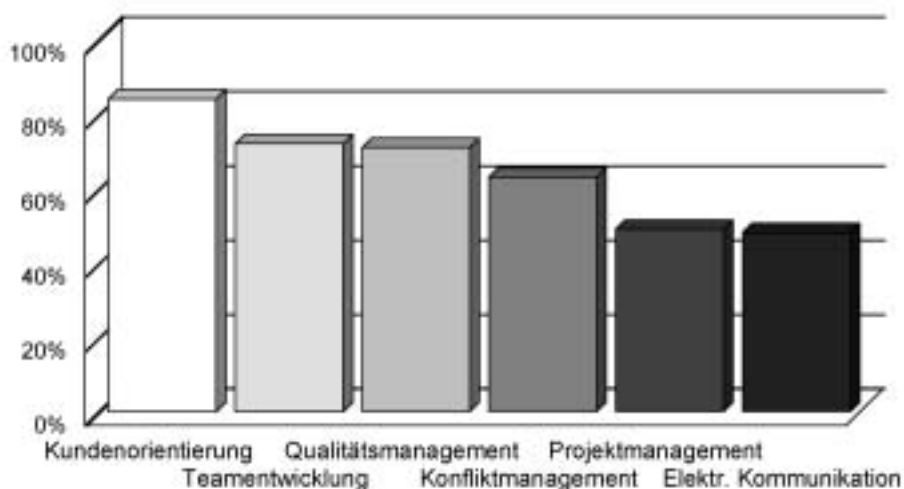
Ein genereller - für alle Einrichtungen gleicher Fragebogen hätte dem nicht gerecht werden können. Andererseits hätte es die Möglichkeiten dieser Untersuchung gesprengt, jeweils spezifische Fragebögen für bestimmte Aufgabenbereiche zu entwickeln. Der von uns gewählte Weg, zwischen Geschäftstellen, Einrichtungen und Kitas zu unterscheiden, stellt insofern

einen Kompromiss dar, mit dem gelegentlich die Grenzen der statistischen Auswertungsverfahren strapaziert werden. Es kann deshalb nicht angeraten werden, die statistischen Werte in diesem Teil zu stark zu belasten – gleichwohl, Tendenzen sind erkennbar und als solche auch valide.

3.2.1 Sozialwirtschaftliche Themen für Einrichtungen und Geschäftstellen

Unter „Sozialwirtschaftlichen Themen“ haben wir solche der externen System-Beziehungen (Kundenorientierung) wie der internen Systemsteuerung zusammengefasst. Auch wenn die Differenzen nicht sehr gravierend sind, die Steuerungsimpulse des Marktes werden in der Altenarbeit mit der entsprechenden Kundenorientierung und dem Qualitätsmanagement doch sehr deutlich. Demgegenüber präsentieren sich die Bereiche Jugend/Familie und Gesundheit erwartungsgemäß normativer, stärker kommunikativ nach innen gerichtet (Teamentwicklung, Konfliktmanagement). Nur: Die Differenzen sind inzwischen nur noch marginal, auch in diesen Bereichen haben längst die sozialwirtschaftlichen Notwendigkeiten um sich gegriffen. Relativ fern steht die Mehrheit – die Geschäftstellen ausgenommen – den Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung, nach wie vor ein Merkmal sozialer Berufe.

Interesse an sozialwirtschaftlichen Themen



Sozialwirtschaftliche Themen	Jugend	Alte	Gesundheit
Kundenorientierung	71	94	74
Teamentwicklung	90	75	64
Qualitätsmanagement	60	84	67
Konfliktmanagement	72	67	70
Projektmanagement	36	42	35
Elektronische Kommunikation	41	33	48
Sozialwirtschaftliche Themen	G.stellen	Gesamt	
Kundenorientierung	87	84	
Teamentwicklung	67	72	
Qualitätsmanagement	71	71	
Konfliktmanagement	56	63	
Projektmanagement	59	49	
Elektronische Kommunikation	57	48	

3.2.2 Fachbezogene Themen für Einrichtungen und Geschäftstellen

Die „Fachbezogenen Themen“ definieren größtenteils die eigene Profession, deshalb können sie in ihrer Relevanz für die Beteiligten kaum überraschen, was die Interessewerte der vier führenden Items – Methoden, Pflege, Jugend- und Altenhilfe in den jeweiligen Aufgabenbereichen – zwischen 70 und 90 Prozent auch deutlich zeigen. Sucht, Behinderung, Migration und Arbeitsmarkt erreichen auf mittlerem Niveau ein interessiertes Publikum, lediglich drei der Items fristen ein „Orchideendasein“.

Dazu gehört inzwischen auch (fast) das Thema „Arbeitsmarkt“, bei dem so etwas wie abgrundtiefe Hoffnungslosigkeit eingetreten ist, kaum jemand glaubt noch, dass es in Deutschland Methoden oder Instrumente gibt, die kurzfristig zu einer Verbesserung führen. Im Gegenteil, inzwischen hat die Misere der Klientel die „Helfer“ erreicht: Ein Großteil von ihnen hat nur noch ungesicherte, befristete und zum Teil außerhalb des Tarifsystems stehende Arbeitsverträge. Wenn sie an Weiterbildungsveranstaltungen mit einer derartigen Thematik teilnehmen, dann wohl zumeist, weil Auflagen der Kostenträger sie dazu drängen.

Die drei Themen „Europa“, „Frauen“ und „Internationales“ sind für den Verband von beachtlichem sozialpolitischen Interesse, aber dies führt offenbar nicht zwingend dazu, dass sich hier auch eine professionelle Nachfrage artikuliert.

<i>Fachbezogene Themen</i>	Jugend	Alte	Gesundheit
Methoden / Handlungsansätze	90	67	68
Pflege	14	98	28
Altenhilfe	4	93	22
Jugendhilfe	90	13	17
Sucht und Gesundheit	54	46	54
Behindertenhilfe	21	13	59
Migration	33	27	6
Arbeitsmarkt	15	20	12
Dienstleistungssektor in Europa	18	10	17
Frauenspezifische Themen	22	14	38
Internationale Arbeit	22	8	5
	G.stellen		Gesamt
Methoden / Handlungsansätze	64		70
Pflege	72		66
Altenhilfe	71		63
Jugendhilfe	78		63
Sucht und Gesundheit	44		48
Behindertenhilfe	43		35
Migration	38		32
Arbeitsmarkt	39		29
Dienstleistungssektor in Europa	25		19
Frauenspezifische Themen	13		18
Internationale Arbeit	16		14

Die Themennennungen auf die offenen Ergänzungsfragen streuten sehr breit, wobei als erforderliche Qualifikationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielfach Finanzthemen (Finanzierung, Rechnungswesen, Kosten-Management, Risikomanagement, Fundraising) und solche der verbes-

serten Kooperation (Leitbilder, Kooperationsentwicklung, Moderation, Teamführung, Verbandsarbeit, Umgang mit Vereinbarungen, Zeitmanagement, aber auch Selbstorganisation) genannt wurden.

Die fachspezifischen Themen waren dabei sehr speziell und eng mit der eigenen Aufgabenstellung verknüpft (z. B. Seniorenfreizeitbeschäftigung, Schuldnerberatung, Gewaltbewältigung, Sexualität bei Behinderten), was sich naturgemäß nur mit sehr homogenen Teilnahmegruppen umsetzen lässt und zugleich erklärt, warum diese favorisiert werden. Bei solch eng gefassten Anforderungen dürften allerdings auch die Grenzen der Weiterbildung deutlich werden: Wie sollen Dozentinnen und Dozenten zugleich über spezielle praktische Erfahrungen verfügen und gleichwohl theoretisch auf der Höhe der Wissenschaft sein?

3.2.3 Pädagogische und organisationsbezogene Themen für Kitas

Das deutlich schmalere und spezifische Themenspektrum für die Kitas zeigt im wesentlichen die ähnlichen Ergebnisse wie der Bereich Jugend und Familie, auch hier überwiegt die Binnensicht der inneren Systemsteuerung, Kundenorientierung und Vernetzungen sind von nachrangigem Interesse. Offensichtlich wirken in der Bundesrepublik noch immer die Imperative der institutionellen Förderung, den eine – in Analogie zur Pflegeversicherung – geänderte Finanzierung in Skandinavien zeigte erstaunliche Neuorientierungen beim Personal von Kinderbetreuungseinrichtungen. Entsprechende politische Forderungen gibt es in der Bundesrepublik seit langem – bisher mit ungewissem Ausgang. Das es auch Tendenzen in Richtung einer sozialwirtschaftlichen Öffnung bei den Kitas gibt, zeigt hingegen der Wert, den das Interesse am Qualitätsmanagement erreicht, er liegt deutlich über dem Vergleichswert der Einrichtungen der Jugend- und Familienarbeit und gleichauf mit dem Niveau der Geschäftstellen.

<i>Pädagogische Themen</i>	
Umgang mit Konfliktsituationen (Bsp. Aggressive Kinder)	88
Elterngespräche/Elternarbeit	88
Aktuelle pädagogische Ansätze in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	70
<i>Organisationsbezogene Themen</i>	
Teamentwicklung	88
Qualitätsmanagement	71
Konzeptentwicklung	64
Projektmanagement	63
Kundenorientierung/flexible Öffnungszeiten	50
Kooperations- und Vernetzungsmöglichkeiten/-modelle	37

III. Weiterbildungsstudiengänge

4.1 *Der Bologna-Prozess in der Weiterbildung*

Im Jahr 1999 wurde in Italien von den Europäischen Bildungsministern der „Bologna-Prozess“ beschlossen, ein Reformprogramm, das bis 2010 umgesetzt sein soll. Sinn des Programms ist es, das Bildungssystem wieder wettbewerbsfähig zu gestalten – es wurde also ein Rückstand konstatiert. Und selbst wenn nicht ausdrücklich festgestellt wird, wem gegenüber dieser besteht, so ist das Vorbild doch eindeutig, die Vereinigten Staaten.

Die Leistungsfähigkeit des US-amerikanischen Bildungssystems wird, was die wissenschaftlichen Spitzenleistungen betrifft, kaum ernsthaft bestritten werden können. Das hat auch wirtschaftliche Auswirkungen und dürfte wohl einer der Gründe für den Bologna-Prozess sein. Andererseits gilt die US-amerikanische Gesellschaft und ihr Bildungssystem gegenüber Europa – mindestens den meisten Lehrenden des alten Kontinents – nicht als soziales Vorbild. Folglich wird der Bologna-Prozess auch nicht stürmisch begrüßt, viele der potentiellen Beteiligten wissen nicht einmal, dass es ihn gibt.

Trotzdem wird er tief greifende Folgen haben, denn es ist das erklärte Ziel des Prozesses, Bildungsreserven zu mobilisieren, lebenslanges Lernen zu ermöglichen, nationalstaatliche Grenzen übergreifend Qualitätsstandards fest zu legen und somit mehr Mobilität in der Europäischen Union zu ermöglichen. Die Folge wäre ein tatsächlicher Binnenarbeitsmarkt auch für qualifizierte Berufe. Ein anspruchsvolles Ziel, das nur erreicht werden kann, wenn sich die Bildungsinstitutionen von ihren – jeweils nationalen – Eigenheiten und Privilegien verabschieden. In der Bundesrepublik gehört dazu die Öffnung der akademischen Laufbahnen „nach unten“: Auch wer kein Abitur hat, soll trotzdem beruflich in die von den Universitäten abgeschotteten Arbeitsmarktbereiche vordringen können.

Selbstverständlich stößt diese politische Absicht nicht nur bei den Universitäten auf keine auf Begeisterung, sie ist auch kaum mit dem deutschen Bundesangestelltentarif (BAT) vereinbar und hat folglich die Gewerkschaften zum Gegner. Trotzdem – sie verspricht auch Chancen. Den nichtstaatlichen Bildungseinrichtungen etwa, die – mindestens grundsätzlich – jetzt Zertifikate verleihen können, die bisher den Universitäten vorbehalten waren, das Promotionsrecht ausgenommen. Nach angelsächsischem Vorbild wird damit die postschulische Bildung zweistufig. Bereits nach einer Semesterzahl, die eher dem bisherigen Grundstudium entspricht, wird in Zukunft ein erster, für den Beruf qualifizierender Abschluss, der „Bachelor“ an den Universitäten vergeben werden. Und nicht nur dort, denn dieser Abschluss ist mit der bisherigen Hierarchie von Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten unvereinbar.

Erst nach erworbenem „Bachelor“ kann der weitere Bildungsweg beschritten werden, der sich – anders als beim deutschen „Diplom“ – dann einerseits wissenschaftlich, andererseits berufspraktisch verzweigt und mit entsprechend unterschiedlichen „Master“-Titeln erfolgreich abgeschlossen wird. Das ist der bisherigen Aufteilung der Bildungswege in Fachhochschulen und Universitäten durchaus vergleichbar, nur sollen in Zukunft die

Abschlüsse gleichwertig sein. In Deutschland befürchten die Fachhochschulen allerdings, dass ihnen lediglich der „Bachelor“-Abschluss zugestanden werden soll, der „Master“-Grad den Universitäten vorbehalten bleiben wird. Dieser Kampf wird nicht öffentlich ausgetragen, er ist auch nicht entschieden.

In der Helene-Simon-Akademie der Arbeiterwohlfahrt hat die Zukunft aber schon begonnen, sie bietet in Kooperation mit der Fachhochschule Braunschweig einen weiterbildenden Fernstudiengang an, der mit dem Zertifikat „Master of Social Management“ abschließt. Damit wird die Palette der bisherigen Studiengangsangebote um einen mit staatlichem Zertifikat ergänzt.

Ein weiterer Studiengang, der mit einem „Bachelor“-Zertifikat abschließen soll, ist noch in der Phase der Vorüberlegungen. Die von uns vorgenommene Befragung diene deshalb auch dazu das Interesse an einem derartigen Angebot in Erfahrung zu bringen.

Im Fragebogen hieß es hierzu einleitend:

»Die Angebote der Weiterbildung konzentrierten sich bisher auf spezifische Themen (z.B. Personalführung oder Rechnungslegung), neu sind hingegen komplette berufsbegleitende Studiengänge mit internationalem Zertifikat (z.B. Bachelor of Social Work oder Master of Socialmanagement). Begrüßen Sie diese Ausweitung der Weiterbildung?«

Uns war dabei durchaus bewusst, dass wir nach etwas fragten, was vielen von der Begrifflichkeit noch nicht vertraut ist. Zwar gaben gut die Hälfte der Geschäftsführer an, von den entsprechenden Angeboten der AHS gehört zu haben, aber in den Kitas waren sie praktisch unbekannt. Das hat etwas mit den innerberuflichen Diskussionen zu tun, unter Erzieherinnen findet die BA-Diskussion mangels entsprechender Angebote noch nicht statt. Dagegen geben sich Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen sehr wohl informiert aus, denn sie befürchten in Zukunft eine Entwertung ihrer Diplom-Laufbahn durch konkurrierende BA-Absolventinnen.

Das ist nicht unberechtigt, in der Tat bieten schon drei Fachhochschulen (Potsdam, Fulda und Koblenz) einen entsprechenden Fernstudiengang an, der eindeutig unterhalb der bisherigen Ausbildung angesiedelt ist. Auch wenn dieses Angebot weitgehend unbekannt sein dürfte und deshalb noch nicht diskutiert werden konnte, wir wollten wissen, ob seine Inhalte Interesse und der Abschluss Akzeptanz finden würde.

Freilich musste dabei ein differenzierter Fragebogen benutzt werden. Eine Sozialarbeiterin wird sich nicht für ein BA-Angebot interessieren, für eine Erzieherin ist ein MA-Angebot unzugänglich. Folglich verwendeten wir einen Fragebogen mit einem BA-Konzept für die Kita-Befragung und setzten bei der Geschäftsstellen- und Einrichtungsbefragung an der entsprechenden Stelle das Konzept des MA-Studiengangs der AHS ein.

Die Auswertung soll deshalb hier auch getrennt erfolgen. Die Akzeptanzfrage bezüglich der beiden neuen Grade richtete sich davon unabhängig aber an alle, denn ob der Bologna-Reformprozess begrüßt oder abgelehnt wird, ist auch dann von Interesse, wenn das Weiterbildungsangebot nicht in Anspruch genommen wird.

4.2 Das Bachelor-Studiengangs-Angebot

Über 70 Prozent der Befragten begrüßen die Einführung von BA- und MA-Studiengängen. Allerdings, und dies ist das irritierende daran, ist die Zustimmungquote bei den Erzieherinnen als potentiellen Adressatinnen eines BA-Angebotes mit 55% die niedrigste. Hingegen ist die Zustimmung bei denen, die die „billigere“ BAT-Konkurrenz fürchten müssten, mit am höchsten: Drei Viertel der Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen begrüßen BA-Studiengänge.

Hier wirken aber noch eine Reihe anderer Faktoren mit, das Alter beispielsweise, die Jüngeren sind um 20 Prozentpunkte aufgeschlossener, die Männer um 12% und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größerer Einrichtungen ebenfalls (zu 13%). Dies führt dazu, das in Geschäftsstellen und Einrichtungen ein deutlich günstigeres Klima für ein BA-Projekt anzutreffen ist als bei den Kitas. Entscheidend ist freilich, dass auch in den Kitas die große Mehrheit – über 60 Prozent – die Einführung eines BA-Studiengangs begrüßt.

An einem solchen Studiengang selbst teilzunehmen, das können sich ein Drittel der Mitarbeiterinnen der Kitas vorstellen, weitere 22% sind unentschlossen, 45% verneinen die Frage.

Das hat auch etwas mit den Studiengebühren zu tun. Wir hatten sie – vielleicht etwas zu großzügig – auf 5000 € angesetzt, was dem Preisniveau der MA-Angebote entspricht. BA-Angebote sollten sicher zu einem günstigeren Preis realisierbar sein, nur gibt es hierfür bis heute keine Zahlen (der erwähnte Fernstudiengang an den drei Fachhochschulen wird als Modell von der Bundesregierung finanziert).

Auch wenn die Mehrzahl der Befragten sich zu dem Preis kein Urteil erlauben wollte, so war die Ablehnung mit fast 40% bei den Erzieherinnen viel ausgeprägter, als beim Durchschnitt, lediglich 15% von ihnen fanden die Gebühren angemessen. Bei den Sozialarbeiterinnen waren es dagegen 33 Prozent.

Etwa ein Drittel der Befragten Kita-Leitungen gab ferner an, das sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen BA-Studiengang interessieren würden – wobei als Hemmnis allerdings auch der Preis angeführt wurde. Vermutlich wird der Erfolg solcher Studiengänge davon abhängen, dass sich der Arbeitgeber wenigstens anteilmäßig an der Finanzierung beteiligt.

Gewissermaßen als vorwegnehmende Marketingmaßnahme wurde der Studiengang auch mit seinen Inhalten der Bewertung ausgesetzt, indem alle 26 Submodule der 5 Module des Studiengangs einzeln abgefragt wurden. Dazu wurde den Befragten eine Skala mit 5 Werten angeboten, auf denen sie ihr Interesse zwischen „stark“ und „gering“ platzieren sollten. Die Grafik auf der Seite 30 zeigt mit dem Mittelwert für jedes Submodul, die Durchschnitte aller Skalenwerte. Dies bedeutet, je weiter sich eine der blauen Spitzen dem Wert 5 nähert, je interessanter wurde das Thema beurteilt.

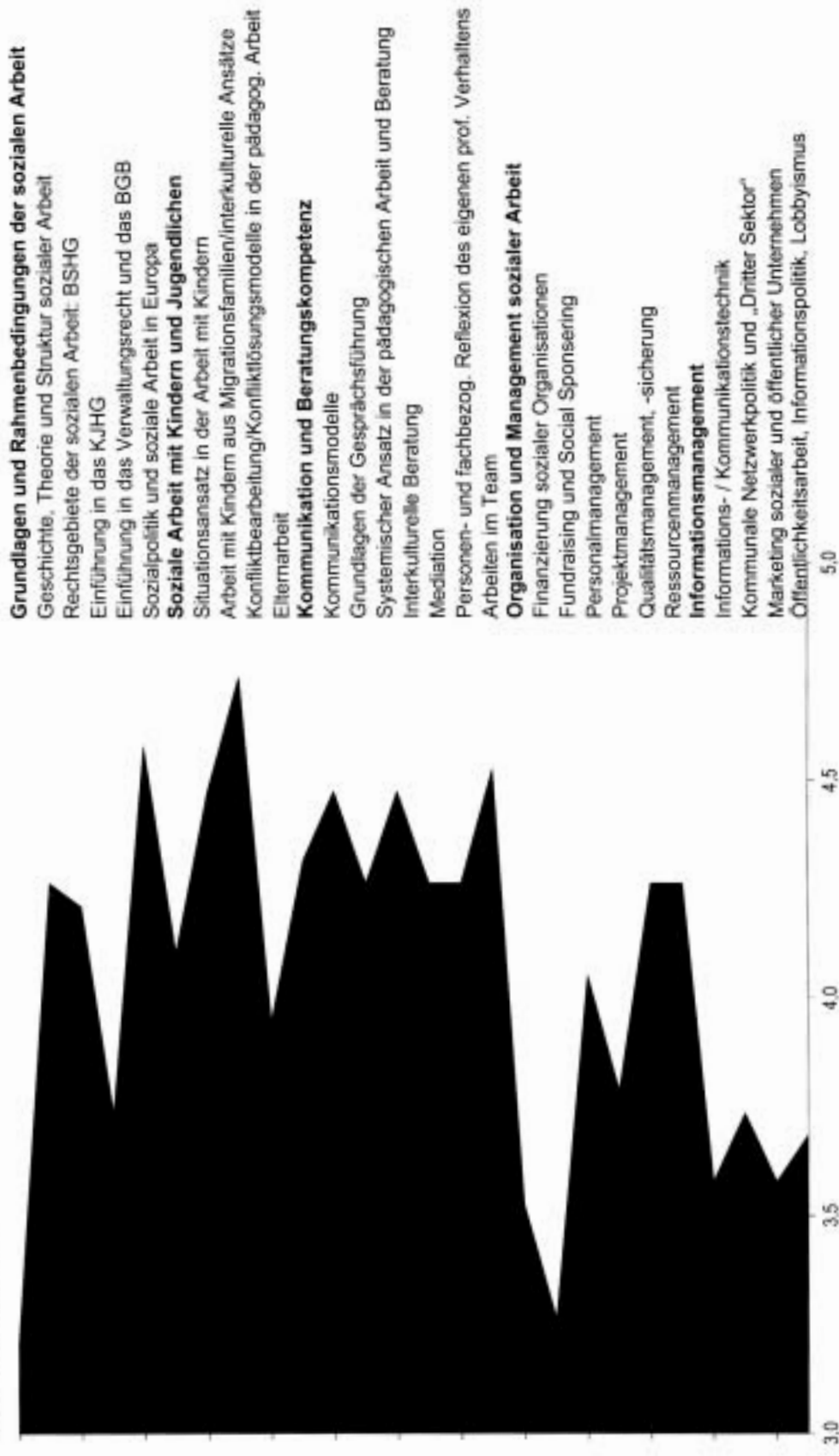
Auf einer solchen Grafik ist der einzelne Wert schwer erkennbar, auch ist der Mittelwert von begrenztem Aussagewert. Hat beispielsweise eine Per-

son das Feld 5 für starkes Interesse, eine zweite das Feld 1 für geringes gewählt, so hätten – statistisch – zwei Personen zusammen ein mittleres Interesse. In einer Tabelle wollen wir deshalb das Ergebnis in einem zweiten statistischen Verfahren darstellen, der Kontrastanalyse. Dabei interessieren uns nur diejenigen, die eines der beiden Felder für ein starkes Interesse gewählt haben. Dieser Personenkreis wird in Prozenten aller Antwortenden als „interessiert“ definiert. Diese Form der Prozentuierung zeigt die folgende Tabelle für jedes Submodul, so dass deutlich wird, dass die fachlichen Themen der sozialen Arbeit bezüglich des BA-Studiengangs von ungleich größerem Interesse als die sozialwirtschaftlichen Themen sind.

Bekundetes Interesse an den Submodulen des BA-Studiengangs

Grundlagen und Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit	
Sozialpolitik und soziale Arbeit in Europa	38
Einführung in das KJHG	31
Rechtsgebiete der sozialen Arbeit: BSHG	25
Einführung in das Verwaltungsrecht und das BGB	13
Geschichte, Theorie und Struktur sozialer Arbeit	12
Soziale Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	
Konfliktbearbeitung/Konfliktlösungsmodelle in der pädagogischen Arbeit	72
Elternarbeit	52
Arbeit mit Kindern aus Migrationsfamilien/interkulturelle Ansätze	46
Situationsansatz in der Arbeit mit Kindern	42
Kommunikation und Beratungskompetenz	
Arbeiten im Team	70
Grundlagen der Gesprächsführung	63
Systemischer Ansatz in der pädagogischen Arbeit und Beratung	63
Personen- und fachbezogene Reflexion des eigenen prof. Verhaltens	63
Kommunikationsmodelle	50
Interkulturelle Beratung	44
Mediation	39
Organisation und Management sozialer Arbeit	
Personalmanagement	38
Qualitätsmanagement, -sicherung	36
Projektmanagement	29
Ressourcenmanagement	27
Finanzierung sozialer Organisationen	19
Fundraising und Social Sponsoring	17
Informationsmanagement	
Kommunale Netzwerkpolitik und „Dritter Sektor“	34
Öffentlichkeitsarbeit, Informationspolitik, Lobbyismus	33
Informations- / Kommunikationstechnik	26
Marketing sozialer und öffentlicher Unternehmen	20

Bekundetes Interesse an den Submodulen des BA-Studiengangs (Mittelwerte)



4.3 Der Master-Studiengang »Social Management«

Drei von vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeiterwohlfahrt sprechen sich zugunsten der neuen Masterabschlüsse aus, wobei die Aufgabenbereiche etwas streuen. Mit über 80 Prozentpunkten führt der Bereich Gesundheit, Geschäftsstellen und die Alten- und Pflegeeinrichtungen liegen im Durchschnitt, bei Jugend- und Familie beträgt die Zustimmung „nur“ zwei Drittel. Das Bologna-Projekt kann mithin in der AWO auf ein günstiges Reformklima hoffen. Differenzierungen bestehen aber gleichwohl, so übertrifft mit 82% die Euphorie der Männer die der Frauen um fast 20 Prozentpunkte. Auch sind die Älteren und die Mitarbeiterinnen in den neuen Ländern etwas skeptischer eingestellt (jeweils um 12%), angesichts der überwältigenden Zustimmung wird man/frau freilich diese Differenzen als marginal bewerten dürfen.

Etwa 35% der Geschäftsführer und 41% der Einrichtungsleitungen geben an, selbst an diesem Studiengang interessiert zu sein, die Zahl der noch Unentschlossenen liegt bei 27 bis 32 Prozent. Die Zahl der Geschäftsführer, die das Angebot für sich ablehnen ist mit 39% deutlich höher als bei den Einrichtungen (27%). Das hat ganz sicher etwas mit dem Alter zu tun, denn während die Bereitschaft bis 50 bei knapp 50 Prozent verharret, fällt sie danach steil auf 15% ab: Aus der Sicht der Älteren lohnt sich der Aufwand eines kompletten Studiengangs wohl nicht mehr.

Obwohl die Frauen sich, wie erwähnt, gegenüber dem Bologna-Prozess etwas skeptischer zeigen, ist ihre Bereitschaft, selbst noch einmal zu studieren sogar um fast 10 Prozent höher (47 zu 38 Prozent). Als besonders weiterbildungsfreudig erweisen sich hier die Bereiche Jugend und Familie, sowie Gesundheit, bei denen fast jeder zweite Antwortende sein Interesse bekundet. Ein regionales Gefälle besteht in Ost-West-Richtung nicht.

Ebenfalls rund ein Drittel der Befragten gab an, dass sich auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen MA-Studiengang interessieren würden – in der Regel eine oder zwei Personen.

Die Gebühren sind auch hier ein Problem (ihre Höhe entspricht, dies sei angemerkt, in etwa der Angabe in der Befragung). Zwar will sich die Hälfte der Befragten nicht festlegen, aber die andere Hälfte ist genau verteilt, je ein Viertel hält 5000 € für angemessen bzw. unangemessen. Dabei gibt es beachtliche Differenzierungen. Geschäftsführer, Männer und die älteren Mitarbeiter in den alten Bundesländern akzeptieren die Höhe in einer Größenordnung um die 30 Prozentpunkte. Frauen, den Mitarbeiterinnen kleinerer Einrichtungen, insbesondere im Osten, in der Jugend- und der Altenarbeit sind sie zu hoch (die Werte liegen hier um 10 bis 15 Prozentpunkte). Unter den Berufen sind es ausgerechnet die Ökonomen, die zu den schärferen Kritikern der Gebührenhöhe gehören. Letztlich wird die Akzeptanz von Angebot und Preis aber vom Ruf abhängen, den sich der MA-Studiengang erwirbt, und der die Mehrheit der Nicht-Festgelegten beeinflussen wird.

Einblick in die finanzielle Situation der Einrichtungen erlaubte uns darüber hinaus die offene Frage zur Meinung über die Befragung. Dazu werden die Statements im Kapitel IV illustriert. Der Eindruck, dass sich die Sozialwirtschaft gegenwärtig in einer schwierigen Situation befindet – möglicher-

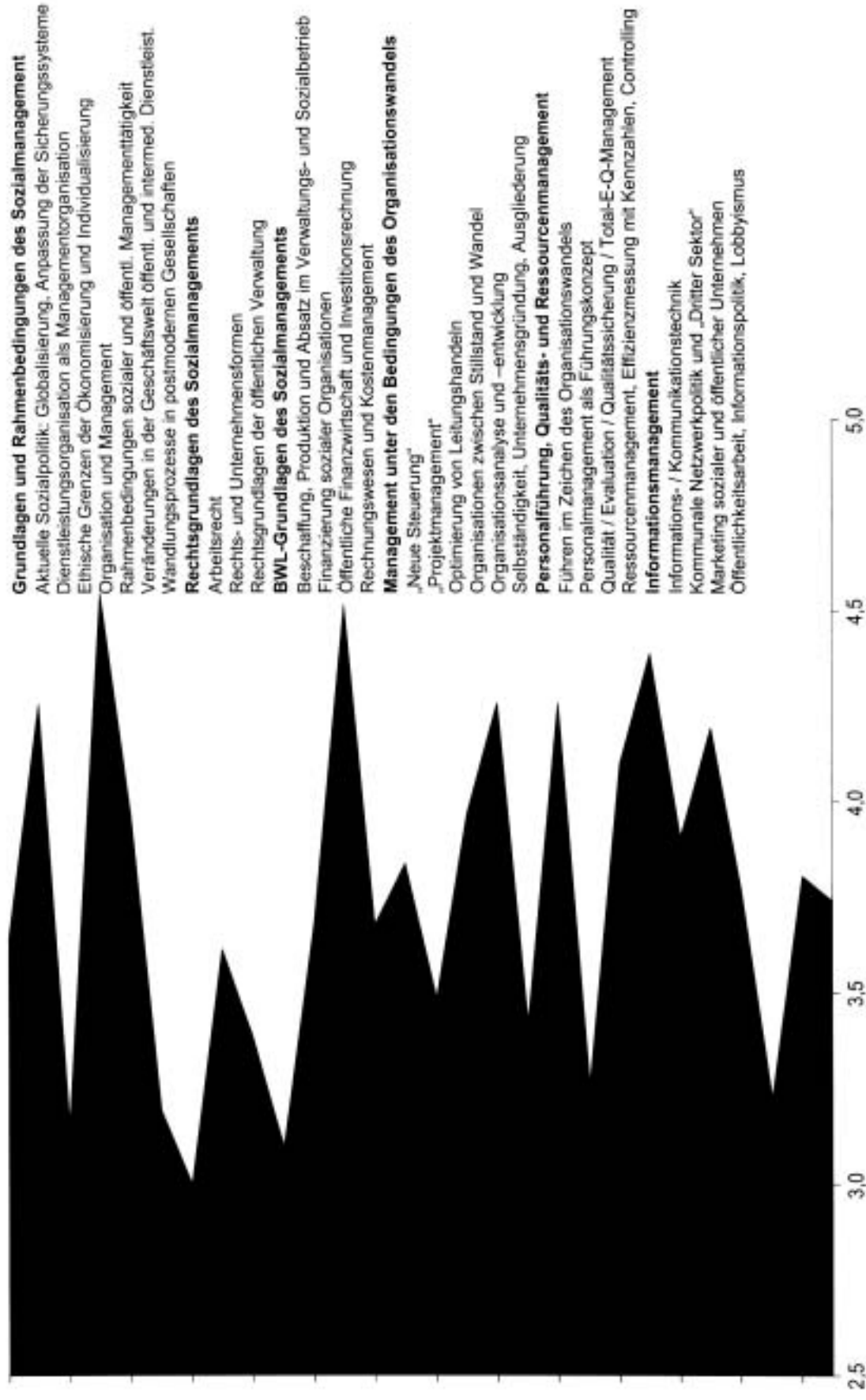
weise ist der Begriff „Krise“ nicht übertrieben – ist dabei unvermeidbar. Und selbstverständlich hat dies auch negative Folgen für die Weiterbildungsbereitschaft.

Auch bei diesem Studiengang haben wir alle Submodule bewerten lassen. Die beiden Auswertungsverfahren sind identisch, so dass sie hier nicht nochmals dargelegt werden müssen. Die Ergebnisse wird man/frau hingegen als fast komplementär bezeichnen dürfen. Sind den Erzieherinnen sozialwirtschaftliche Themen eher etwas suspekt und gilt ihr Interesse deutlich der sozialen Arbeit, so spielt diese in dem Master-Studiengang explizit kaum eine Rolle. Sie ist hier lediglich die Folie, vor der die ökonomischen Prozesse analysiert werden. Insofern ist die Kenntnis der Wirklichkeit in den sozialen Dienstleistungsunternehmen erforderlich, es geht um Sozialwirtschaft, nicht um Betriebswirtschaft. Dennoch lässt sich nicht übersehen, je „betriebswirtschaftlicher“ eines der Submodule ist, je nachgefragter ist es. Dies illustriert die Grafik mit hohen Durchschnittswerten für die betriebswirtschaftlichen Themen eindringlich, die Tabelle nennt die Prozente des Interesses.

Bekundetes Interesse an den Submodulen des MA-Studiengangs

Grundlagen und Rahmenbedingungen des Sozialmanagement	
Aktuelle Sozialpolitik: Globalisierung, Anpassung der Sicherungssysteme	57
Dienstleistungsorganisation als Managementorganisation	84
Ethische Grenzen der Ökonomisierung und Individualisierung	38
Organisation und Management	83
Rahmenbedingungen sozialer und öffentl. Managementtätigkeit	66
Veränderungen in der Geschäftswelt öffentl. und intermediärer Dienstleistungen	51
Wandlungsprozesse in postmodernen Gesellschaften	33
Rechtsgrundlagen des Sozialmanagements	
Arbeitsrecht	57
Rechts- und Unternehmensformen	53
Rechtsgrundlagen der öffentlichen Verwaltung	30
BWL-Grundlagen des Sozialmanagements	
Beschaffung, Produktion und Absatz im Verwaltungs- und Sozialbetrieb	51
Finanzierung sozialer Organisationen	84
Öffentliche Finanzwirtschaft und Investitionsrechnung	52
Rechnungswesen und Kostenmanagement	74
Management unter den Bedingungen des Organisationswandels	
„Neue Steuerung“	58
„Projektmanagement“	68
Optimierung von Leitungshandeln	80
Organisationen zwischen Stillstand und Wandel	47
Organisationsanalyse und -entwicklung	78
Selbständigkeit, Unternehmensgründung, Ausgliederung	56
Personalführung, Qualitäts- und Ressourcenmanagement	
Führen im Zeichen des Organisationswandels	73
Personalmanagement als Führungskonzept	83
Qualität / Evaluation / Qualitätssicherung / Total-E-Q-Management	67
Ressourcenmanagement, Effizienzmessung mit Kennzahlen, Controlling	77
Informationsmanagement	
Informations- / Kommunikationstechnik	55
Kommunale Netzwerkpolitik und „Dritter Sektor“	44
Marketing sozialer und öffentlicher Unternehmen	69
Öffentlichkeitsarbeit, Informationspolitik, Lobbyismus	70

Bekundetes Interesse an den Submodulen des MA-Studiengangs (Mittelwerte)



„Was fehlt im Studiengang?“

Mit einer offenen Frage baten wir uns ergänzende Themen zum MA-Studiengang zu nennen. Auch hier war der Trend eindeutig in Richtung „harter“ betriebswirtschaftlicher Themen ausgerichtet. Genannt wurden besonders folgende:

- Personalführung: personale Weiterentwicklung, Führung durch Zielvereinbarungen, Konfliktmanagement und Konfliktverminderung, Vertrauensmanagement, interdisziplinäre Zusammenarbeit in Teams;
- Operatives Management: Wissens- und Chancenmanagement, Selbstmanagement, Selbstreflexion, Verhandlungsstrategien, Gesundheitsmanagement, Qualitätsmanagement;
- Marketing: Vernetzung, Umweltbeziehungen, Kundenanalyse, Innovative Angebotsstrukturen, Zukunftsperspektiven sozialer Dienstleistungen;
- Makroökonomie und Strategisches Management: strategische und operative Unternehmensplanung, Risikomanagement, Volkswirtschaftliche Dimensionen der Sozialwirtschaft, Entwicklung von Konzeptionen im Blick auf demographischen Wandel
- Recht: Steuerrecht, Sozialrecht, Strafrecht

Deutlicher ließen sich die Veränderungen in der Sozialarbeit in den letzten zehn Jahren kaum darstellen: Wettbewerb erfordert ökonomische Qualifikationen. Das ist zugleich wohl auch das Fazit unserer Befragung – und es ist keine Überraschung.

IV. Freie Meinungsäußerung

Am Ende des Fragebogens haben wir um eine Meinungsäußerung zur Befragung gebeten.

Die konnte extrem kurz sein:

- 😊

Die eigene Meinung wurde gelegentlich explizit zurückgehalten:

- Im Moment keine Meinung.
- Keine Meinung.

Manchmal wurden eigene Defizite entschuldigt:

- Für die Beurteilung fehlt mir Hintergrundwissen, die Form ist gut.
- Zu einigen Begriffen fehlen mir die Kenntnisse.
- Einige Fragen konnten nicht qualifiziert beantwortet werden.

Häufiger wurde aber Kritik an der Befragung geäußert,

- Die Befragung orientiert sich sehr an den traditionellen Strukturen der AWO.
- Die Spielräume sind eng und nicht so groß, wie die Befragung es nahe legt.
- Durch ungenaue Formulierungen kommt es zu unklaren Aussagen. Zu viele Fremdwörter, ist Deutsch nicht mehr aktuell?
- Zu BWL-lastig, wo bleibt die Fachlichkeit der Sozialen Arbeit, Therapie etc.
- Die verwendeten Begriffe sind zum Teil nicht bekannt.
- Die Befragung lässt den gesellschaftspolitischen Bezug der Sozialen Arbeit vermissen.
- Ich halte den Aufbau des Fragebogens für unglücklich, auch habe ich zu wenig die Möglichkeit adäquat zu antworten.

Und zum Teil war die Kritik ebenso berechtigt wie unvermeidbar:

- Wir sind eine relativ kleine Einrichtung, insofern stellen sich viele Fragestellungen nicht so. Wie das bei Befragungen halt so ist, es kann nicht differenziert genug geantwortet werden.
- Unser KV wird ehrenamtlich geführt, die Befragung war deshalb für uns nicht zutreffend.
- Dieser Fragebogen passt überhaupt nicht in unserer Struktur.
- Zu allgemein gefasst, die Befragung wird den vor Ort erforderlichen Kompetenzen nicht gerecht.
- Manchmal konnte ich nur etwas pauschal antworten.

Der eigene Zeitaufwand wurde recht unterschiedlich eingeschätzt:

- Sehr umfangreich.
- Relativ umfangreich.
- Ganz schön umfänglich.

- Ein bisschen sehr umfangreich.
- Lang genug.
- Gut, weil innerhalb von 10 Minuten zu beantworten.
- Sehr konkret und in kurzer Zeit zu beantworten.
- War schnell zu erstellen.

Skepsis wurde daran geäußert, dass die Befragung Folgen zeitige:

- Die Datensammelwut nimmt kein Ende, raus kommt wie immer nix.
- Bringt sicher nicht die Effekte.
- Mal sehen, was daraus wird.
- Nutzen bleibt abzuwarten.

Optimismus und Zustimmung gab es aber auch:

- Hoffentlich kommt was bei raus.
- O. k., wenn sich etwas für uns positiv verändert.
- Interessant, welche Ergebnisse die Auswertung erbringen wird.
- Gut, falls sich die Ergebnisse auch konkret auswirken.
- Tolle Idee, ich wünsche mir, dass die Anregungen auch umgesetzt werden.
- Ich wünsche mir, dass aus den Ergebnissen Konsequenzen gezogen werden.
- Vielen Dank für die Möglichkeit hier Interesse zu bekunden.
- Für einen besseren Stellenwert des Erziehers und seiner pädagogischen Arbeit war die Befragung wichtig.

Einige sahen hier die Möglichkeit ihren Unmut los zu werden:

- Bei allen Mängeln einer Fragebogenaktion: endlich fragt mal einer!
- Lässt Frust aufkommen.
- Schön wenn unsere Meinung vor Ort mal jemanden interessiert! Schließlich arbeiten wir unter immer schwerer werdenden Bedingungen.
- Der Kita-Alltag ist so stressig, dass man sich kaum noch Gedanken zur Fortbildung machen mag.

Andere zweifelten am Sinn der Befragungsaktion – oder gerade nicht:

- Überflüssig.
- Na ja.
- Sinnvoll.
- Gut und richtig.
- Wichtig!
- Gute Idee.
- Bedarfe erfragen ist immer o. k.
- Ist o. k.
- o. k. (der häufigste Kommentar)

Manche waren nicht interessiert – andere fanden es interessant:

- Für uns nicht von Interesse.

- Interessiert mich nicht.
- Interesse wurde geweckt.
- War interessant, mehr aber auch nicht.
- Sehr interessant.
- Diese Befragung ist sehr interessant.
- Interessante Fragestellungen, zusätzlich informativ!

Ein Teil wollte uns Noten geben ...

- Guter Durchschnitt.
- Befragung ist in Ordnung.
- Befragung ist einfach, weil zumeist nur ein Kreuz erforderlich ist.
- Gut, kurz und knackig, alle wesentlichen Gesichtspunkte angesprochen.

... oder die eigene Einstellung bekunden

- Grundsätzlich sehr positive Einstellung.
- Grundsätzlich positiv. Einige Fragen sind jedoch nicht praxisorientiert z.B. zur Beförderung.

... oder regionale Besonderheiten anmelden

- Entspricht nicht unbedingt den Erfordernissen am Arbeitsmarkt und der Situation im Osten Deutschlands.
- Positiv; wenn die neuen Länder für ihre spezifischen Probleme eine eigene Fortbildungsreihe in sozialräumlicher Nähe erhalten.

Manche lobten den Praxisbezug, andere vermissten ihn:

- Ich begrüße es, wenn vor dem Entwurf neuer Fortbildungsangebote die Meinung der Praxis eingeholt wird.
- Ich begrüße es, wenn die Basis bei der Weiterentwicklung von Qualifizierungskonzepten einbezogen wird. Prima, weiter so.
- Ich begrüße die Anstrengungen in diesem Bereich, da die gestiegenen fachlichen und Management-Anforderungen bedient werden und der Stellenwert der Berufsabschlüsse im sozialen Arbeitsfeld davon profitiert.
- Ich stehe der Befragung positiv gegenüber und wünsche mir für die Zukunft eine engere Zusammenarbeit zwischen Theorie und praktischen Einrichtungen.
- Macht die Kluft zwischen Theorie und Praxis deutlich.
- Diese Befragung hat für unsere Begriffe wenig mit der Arbeit in Kindertagesstätten zu tun.

Weitgehend unstrittig war unsere Absicht Planungshinweise zu geben:

- Gibt Ihnen eine erste Bedarfseinschätzung.
- Ich erachte es als eine mögliche Planungsgrundlage und Bedarfsermittlung.
- Für den Erhebungsträger wichtig und notwendig, für mich zusätzliche Arbeit.

- Zur Abbildung eines den Fortbildungsbedarf beschreibenden Instrumentariums geeignet.
- Guter Beitrag zur Weiterbildungsplanung.
- Konkret, kurz, nahe am Bedarf.
- Die Befragung halte ich für sinnvoll um Bedarfe zu erkennen und darauf reagieren zu können.

Schön war es, wenn wir anregen konnten:

- Der Bedarf an Weiterbildung ist da, leider frisst das Alltagsgeschäft oft die Dringlichkeit wieder auf. Der Fragebogen hat zumindest das Nachdenken zur Qualifizierung angeregt.
- Weiterbildung in die richtige Richtung ist sehr wichtig.
- Gut – wenn's denn hilft die Fortbildungsveranstaltungen der AWO zu optimieren. Hat auch Reflexion gebracht und Spaß gemacht. Danke.
- Die Wichtigkeit der zentralen Punkte in der Sozialarbeit ist mir noch mal deutlich geworden.
- Die Befragung hat mir große Lust auf mehr Fortbildung aber auch klar gemacht, wie wenig Zeit wir neben unserer täglichen Arbeit haben und wie personell knapp wir arbeiten.
- Interessante Fragen, lädt dazu ein, über den eigenen pädagogischen Verantwortungsbereich hinaus zudenken, weckt Neugierde.

Die relativ ausführliche Darstellung der Studiengänge fand Kritik, aber auch Zustimmung:

- Die Katze wird erst auf der letzten Seite „rausgelassen“, hier geht es nicht um Fortbildung, sondern um Implementierung eines neuen Studiengangs.
- Es scheint mir eher drum zu gehen, Interessenten für das BA-Fernstudium zu ermitteln, als die Weiterbildung der AWO zu optimieren.
- Mir wären Einzelveranstaltungen zu spezifischen Themen deutlich lieber. Kaum einer/eine meiner Mitarbeiter/innen benötigt das gesamte Paket eines Studiengangs.
- Die Zugangsvoraussetzungen für den MA-Studiengang sind für die meisten Sozialpädagogen, der Kosten- und Zeitaufwand für Vollzeitberufstätige zu hoch.
- Der BA-Studiengang ist zu theoretisch; Führungskräfte müssen bezahlbar bleiben. Es bleibt unklar, welche beruflichen Möglichkeiten man mit einem BA-Studiengang hat.
- Es wird zu sehr auf die Studiengänge eingegangen.
- Zu den Studiengängen gibt es zu wenig Infos.
- Wichtig wären mir Möglichkeiten als Erzieherin studieren zu können.
- Der BA-Studiengang ist eine interessante Möglichkeit, der Elementarpädagogik einen angemessenen Stellenwert zu geben.
- Es wird Zeit, dass berufsbegleitende Studiengänge (BA und MA) eingeführt werden.

- Positiv ist, wenn der BA-Studiengang gestartet wird und bezahlbar ist. Von Interesse wäre, ob die AWO ihre Angestellten und Mitglieder durch Teilfinanzierung unterstützen würde.
- Der Träger sollte eine BA-Weiterbildung unterstützen und fördern.

Fraglos am wichtigsten war aber die Möglichkeit hier auf die schwierige finanzielle Situation hinzuweisen:

- Der Punkt Finanzierung von Fortbildung fehlt.
- Entscheidend für die Fortbildung sind die zur Verfügung stehenden Finanzmittel.
- Die Einschnitte in das Sozialsystem werden immer stärker. Bei Vergütungsverhandlungen wird von den Kostenträgern die Notwendigkeit der Qualifizierung zwar zur Kenntnis genommen aber die Mehrkosten werden nicht akzeptiert.
- In unserem Dienstleistungssegment wird eine Zusatzqualifikation von den Kostenträgern nicht refinanziert. Von daher kann es auch keine betriebliche Unterstützung geben. Bedauerlich, aber das ist die Realität.
- Bei Einsparungen im Bereich meiner Wirkungsstätte sind Motivationen, wie zusätzliches Einkommen, Prestige, soziale Anerkennung u. ä. zur Zeit überhaupt nicht zu erwarten, daher ist die Bereitschaft zur Weiterbildung allseits eher gering! Leider!
- Die Finanzierung der Fort- und Weiterbildung ist immer fraglich und ein frustrierendes Thema.
- Fortbildung ist für die Personalentwicklung wichtig, jedoch scheitert es an den finanziellen Mitteln.
- Eine automatische „Beförderung“ aufgrund des Erwerbs einer Qualifikation ist heute nicht mehr möglich.
- Mehr Interesse und finanzielle Förderung – auch in schwierigen Zeiten – von Seiten der Träger für Fortbildungsmaßnahmen ist dringend erforderlich.
- Zuwendungen für Fortbildungen im sozialen Bereich sind nötig.
- Es kann nicht erwartet werden, dass Fachkräfte ihre Weiterbildung selbst bezahlen und dann keinerlei beruflichen oder materiellen Vorteil haben.
- Als Teilzeit-Erzieherin mit einer halben Stelle habe ich zwar die Zeit und das Interesse an Fortbildung, leider aber nicht das Geld, diese privat zu bezahlen.
- Eine grundsätzliche Erweiterung der Qualifizierung im Elementarbereich ist notwendig, jedoch keine Privatangelegenheit.
- Mehrere meiner Mitarbeiterinnen würden gerne berufsbegleitend den BA-Studiengang studieren, allein die Kosten schrecken sie ab, eine Teilfinanzierung sollte möglich sein.

Fachhochschule Dortmund
Prof. Dr. Rainer Berger



AWO Bundesverband

»Weiterbildungsbedarf in der Sozialwirtschaft«

(Kurzauswertung)

Alle Antworten in Prozent. Bei Fragen mit mehreren Antwortmöglichkeiten waren Mehrfachantworten zugelassen, daher übersteigt die Summe der Prozente bei diesen 100 Prozent.

I. Weiterbildungsbedarf der Leitungen der Geschäftsstellen und Einrichtungen

Wie viel Arbeitszeit (in Tagen) können Sie pro Jahr in Fortbildung investieren?

weniger als 5 Arbeitstage	8
1 Woche (5 Arbeitstage)	45
bis zu 2 Wochen (bis zu 10 Arbeitstagen)	30
mehr als 2 Wochen (als 10 Arbeitstage)	16

Kommen für Sie auch Wochenendtage für Fortbildungen in Frage?

nein	23
ja	77
am Freitag Nachmittag	61
am Samstag	61
am Sonntag	36

Ist Ihnen die räumliche Nähe bei den Fortbildungsveranstaltungen wichtig?

nein, ist mir egal	31
ja, sie sollten	69
nicht mehr als 100 km entfernt sein	27
nicht mehr als 101 bis 150 entfernt sein	40
können auch über 150 km entfernt sein	33
als 1 Stunden Anfahrtszeit entfernt sein	29
bis 2 Stunden Anfahrtszeit entfernt sein	45
dürfen auch mehr als 2 Stunden Anfahrzeit entfernt sein	27

Legen sie großen Wert auf die Teilnehmerzusammensetzung z.B. an einem Seminar?

nein, ist egal	37
ja, es sollte eine homogene Zielgruppe (z.B. Führungskräfte) sein	63

Bevorzugen Sie bestimmte Veranstaltungsformen?

Seminar	69
Werkstatt („work shop“)	18
Tagung	34

Wenn Sie die Wahl haben, was bevorzugen Sie?

zentrale Veranstaltungen in der Akademie (z.B. der der AWO)	46
Dozenten kommen für selbst organisierte Angebote in die Einrichtung („inhouse“)	35
Veranstaltungen in regionalen Einricht./Hotels	56

Welche Themen der Weiterbildung halten Sie für sich und in der Leitung der Geschäftsstelle / der Einrichtung für wichtig?

Sozialwirtschaftliche Themen

Strategische Unternehmensplanung	70
Controlling	65
Marketing	56
Risikomanagement	55
Fundraising	37
Gemeinützigkeits- und Steuerrecht	35
interne und externe Rechnungslegung	29

Themen des Qualitätsmanagement

Themen zur Unterstützung der praktischen Umsetzung von TQM-Systemen	58
Ausbildungsgänge: Qualitätsbeauftragter, -auditor, -manager	38

Themen des Personalmanagement

Personalführung	79
Personalentwicklung	74
Teamentwicklung	73
Personalcontrolling	57

Weitere Themen

Konfliktmanagement	72
Projektmanagement	64
Kommunikative Kompetenz	63
Zukunftsplanung, Visionen, Leitbilder	62
Entscheidungsfindung	56
Selbstmanagement, Selbst-Motivation, Zeitmanagement	55
Rhetorik, Präsentieren, Moderieren	54
Werteorientierung und Wertemanagement	53
Elektronische Datenverarbeitung, Internetpräsentation	49
	46

I. Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Besteht ein Kontingent an Fortbildungstagen für Ihre Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter?

nein	34
ja, Tage pro Jahr	
weniger als 1 Woche	13
1 Woche	39
mehr als 1 Woche	14

Wie fördern Sie die Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter Ihrer Einrichtung?

keine besondere Förderung	57
persönliche Ansprache	27
Aushang	11
Jahresplan	9
Kostenübernahme (ganz oder teilweise)	8
Freistellung	7
Sonstiges	9

Welche Themen der Weiterbildung halten sie für Ihre Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter für besonders wichtig?

Sozialwirtschaftliche Themen

Kundenorientierung	78
Teamentwicklung	75
Qualitätsmanagement	72
Konfliktmanagement	64
Projektmanagement	52
Elektronische Kommunikation	49

Fachbezogene Themen

Methoden und Handlungsansätze	69
Pflege	66
Altenhilfe	63
Jugendhilfe	62
Sucht und Gesundheit	47
Behindertenhilfe	35
Migration	32
Arbeitsmarkt	29
Dienstleistungssektor in Europa	20
Frauenspezifische Themen	18
Internationale Arbeit	14

aus Kita-Befragung

Elterngespräche/Elternarbeit	88
Umgang mit Konfliktsituationen (Bsp. Aggressive Kinder)	88
Konzeptentwicklung	64
Kooperations- und Vernetzungsmöglichkeiten/-modelle	37

Die Angebote der Weiterbildung konzentrierten sich bisher auf spezifische Themen (z.B. Personalführung oder Rechnungslegung), neu sind hingegen komplette berufsbegleitende Studiengänge mit internationalem Zertifikat (z.B. Bachelor of Social Work oder Master of Socialmanagement). Begrüßen Sie diese Ausweitung der Weiterbildung?

BA-Studiengänge werden begrüßt	69
BA-Studiengänge werden nicht begrüßt	30
MA-Studiengänge werden begrüßt	71
MA-Studiengänge werden nicht begrüßt	28

Werden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem erfolgreichen Erwerb von Zusatzqualifikationen befördert?

ja	29
nein	72

III. Die AWO-Akademie Helene Simon (AHS)

Wie gut sind Ihnen die Angebote der AWO-Akademie Helene Simon (AHS) bekannt?

Weiterbildungsangebote der AHS sind mir gut bekannt	59
Ausbildungsgänge der AHS (z.B. Masterstudiengang) sind mir gut bekannt	33

Bevorzugen Sie ein Seminarthema Ihrer Wahl bei einem Weiterbildungsträger, weil ...

der Fortbildungsanbieter bekannt ist	54
Ihnen der Referent bekannt ist	48
es durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfohlen wurde	47
weil es preiswert ist	27

Vergleichen Sie die Seminargebühren verschiedener Anbieter?

nein, nie	4
gelegentlich	18
ja immer, die Gebührenhöhe entscheidet	11
ja, ich entscheide aber nach der zu erwartenden Qualität	67

Ist es Ihnen wichtig, ob der Verband die Veranstaltungen anbietet?

ja, ich bevorzuge AWO-Veranstaltungen	38
nein, mir ist primär der Inhalt wichtig	62

Durch welche Quelle sind Sie in der Vergangenheit auf ein Fortbildungsangebot aufmerksam geworden?

Programme, Fleyer, Veranstaltungsbeschreibungen	55
die AWO	30
Mundpropaganda	30
Ausschreibungen	27
Anzeigen in Fachzeitschriften	20
Internet	20
Rundbriefe	15
sonstiges	8

Was empfinden Sie an Weiterbildungsveranstaltungen häufig als störend?

die Qualität der Dozenten (Vorbereitung, Didaktik etc.)	55
das Verhalten der Teilnehmer (Z.B. Handygebrauch)	32
den mangelnden Praxisbezug	19
die Organisation (Räume, Ablauf, Verpflegung etc.)	19
den Preis	10
den eigenen Aufwand (etwa an Zeit)	7
die Entfernung	4