

Die wissen gar nicht, wie vielfältig und abwechslungsreich meine Arbeit ist

Vom »Das könnte ich nicht!« zum »Soziale Berufe kann nicht jeder!«¹

Wer in sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Berufen arbeitet, ist oft mit diffusen Vorstellungen, manchmal mit Klischees und Vorurteilen, meistens mit wenig konkreten Kenntnissen über Inhalte der vielfältigen Tätigkeiten konfrontiert. Umso wichtiger ist es in Zeiten von Fachkräftemangel, einer älter werdenden Gesellschaft und Veränderung der Berufsbilder über Arbeitsinhalte und berufliches Selbstverständnis zu informieren. Die Information muss von vielen auf vielfältigen Wegen stattfinden meint Martina Pleyer, Vorstand der Martha-Stiftung in Hamburg.

Vielleicht kennen Sie diese oder eine ähnliche Situation? Sie sind auf einer Party, mitten im Gespräch:

Anna: Was machst Du denn beruflich so?

Ella: Ich arbeite als Heilerziehungspflegerin.

Anna: Was ist das denn?

Ella: Ich begleite Menschen mit Behinderungen.

Anna: Oh..., das könnte ich nicht... Das ist bestimmt schwer...

Ob das Gespräch weitergeht? Welche Richtung es einnehmen wird? Ella ist zu wünschen, dass Anna weiter interessiert und neugierig nachfragt, dass sie beeindruckt ist und eine Vorstellung von der Sinnhaftigkeit des Berufs der Heilerziehungspflegerin erhält. Toll ist es,

wenn Anna klar wird, welche gesellschaftliche Bedeutung die sozialen und pflegerischen Berufe haben.

Diffus und unübersichtlich

»Die meisten denken – ich drück das mal direkt aus – das ist sowieso nur Popo abwischen und rennen. Die wissen gar nicht, wie vielfältig und abwechslungsreich meine Ausbildung ist.« So formuliert es eine Auszubildende beim Begrüßungstag in der Martha Stiftung.

Sozialen und pflegerischen Tätigkeitsprofilen ist eigen, dass sie als diffus und unübersichtlich wahrgenommen werden. Dies führt zu Spannungen in der öffentlichen Bewertung: Entweder kann jeder pflegen, beraten oder erziehen – dazu sind keine besonderen fachlichen Kenntnisse erforderlich, oder man kann es nicht. Das Nicht-Können hat dann oft nichts mit beruflichem know how zu tun, sondern mit der vermuteten emotionalen Belastung bzw. mit tabubelasteten oder schambesetzten Tätigkeiten.

Fokusverschiebung

Oft steht die Belastung der Arbeit im Zentrum der Wahrnehmung wenn es um soziale Berufe geht. Notwendig ist es, die Aufmerksamkeit auf die Voraussetzung zur Be-

rufsausübung zu richten, auf die erforderlichen Kompetenzen, das notwendige Einfühlungsvermögen, auf das gezielte methodische Vorgehen in sozialen Berufen.

Die zitierte Aussage der Auszubildenden vom »Popo abwischen und rennen« wird unterstützt durch Untersuchungsergebnisse zur Einstellung zu Pflegeberufen.²

Görres u. a. stellen fest, dass Schüler und Schülerinnen und deren Eltern nur wenig über Pflegeberufe informiert sind. Da Pflegeberufe nicht zu den sogenannten »In-Berufen« zählen – kaufmännische oder Kreativberufe stehen sehr viel höher im Kurs – gibt es hier ein Feld, dass es ständig zu beackern gilt.³

Auch Eltern in den Blick nehmen

Anbieter sozialer Arbeit konkurrieren inzwischen mit anderen Branchen, die um Fachkräfte werben. Eine Befragung in Sachsen-Anhalt ergab, dass Eltern den größten, aber oft unterschätzten Einfluss auf die Berufswahlentscheidung ihrer Kinder haben. Es lohnt also, auch Eltern als Adressaten unserer Nachwuchsgewinnung gezielt in den Blick zu nehmen.⁴

Dazu gehört gut aufbereitetes und wirklichkeitsnahes Informationsmaterial zur Berufsorientierung. Praktika sind eine weitere Möglichkeit, einen Eindruck von den befriedigenden wie herausfordernden und belastenden Seiten eines Berufsbildes zu vermitteln.

50% der Jugendlichen finden über das Berufspraktikum heraus, ob sie für diesen Beruf geeignet sind. Denn: Soziale Berufe kann nicht jeder, aber Erfolg und Zufriedenheit im Beruf sind größer, je stärker Persönlichkeitseigenschaften und Anforderungsprofile der Berufe zusammen passen.

Früh übt sich

Die meisten Jugendlichen entscheiden sich im letzten Schuljahr für einen konkreten Beruf, aber der Kontakt zu unseren Tätigkeitsfeldern kann viel früher beginnen.



*Martina Pleyer,
Martha-Stiftung,
Hamburg*

1 Titel einer vom Europäischen Sozial-Fonds (ESF) geförderten Kampagne der Diakonie zur Nachwuchsgewinnung

2 Prof. Dr. Stefan Görres, Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten, Bremen 2010

3 Die auf Pflegeberufe bezogenen Ergebnisse sind vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrung übertragbar auf andere soziale Berufe.

4 Karoline Hentrich, Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Untersuchung, Magdeburg 2011



In Projekten mit Kindergarten- und Grundschulkindern (gemeinsame Gartenarbeit, regelmäßige Erzähl- und Besuchsnachmittage u. a.) übt sich zunächst ein selbstverständlicher Umgang miteinander.

Es sind situative, aber wirkungsvolle Maßnahmen, über die Familien und Lehrer Menschen und Arbeitsinhalte kennenlernen und zu mittel- und langfristigen Multiplikatoren werden.

Mitarbeiter als Öffentlichkeitsarbeiter

Mitarbeiter- und Nachwuchsgewinnung ist dabei ein strategisches Dauerthema der Öffentlichkeitsarbeit. Soziale Unternehmen transportieren damit ihre Ziele und Inhalte. Sie haben Einfluss auf die öffentliche Wahrnehmung der Arbeitsfelder bei unterschiedlichen Zielgruppen. Präzises schriftliches Informationsmaterial und technische soziale Netzwerke sind wichtig. Kommuniziert wird in beträchtlichem Ausmaß im unmittelbaren sozialen Umfeld. Mitarbeiter aller Bereiche und Ebenen sind Öffentlichkeitsarbeiter. Einblicke verschaffen, erklären und aufklären schärft die Vorstellung und überzeugt. Vom Tag der offenen Tür, über Beteiligung an Stadtteilprojekten, Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsmessen sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt – weniger, aber dies mit Überzeugung, ist manchmal mehr.

Ich fühle mich sehr verantwortlich

In exemplarischen Interviews äußerten im Beruf ältere Mitarbeiter der Martha Stiftung zu Fragen des beruflichen Selbstverständnisses und der Berufsausübung, dass sich ihre Arbeit verdichtet hat und sie an sich selbst Veränderungen in der Leistungsfähigkeit bemerken. Die individuelle Bedeutung der Arbeit wurde aber als unverändert im Vergleich zu früheren Zeiten beschrieben.

In den Interviews haben die Mitarbeiterinnen wichtige Fähigkeiten genannt, die dazu beitragen: Einer der wichtigsten Aspekte war das durch Erfahrung erworbene Wissen.

Die inzwischen ältere Sozialberuflerin sagt z.B., dass sie sich sehr verantwortlich fühlt – sowohl für die Kunden (Nutzer, Klienten etc.) als auch für ihr Unternehmen. Sie nutzt aber ihre Gestaltungsmöglichkeiten gezielter und ihre Fähigkeit ist gewachsen, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden.

Sie würde auch berichten, dass sie mit Umsicht und Gelassenheit fachliches und organisatorisches Know-how einsetzt und »manches nicht mehr so verbissen sieht und deshalb auch öfter mal gelacht wird«.

Außerdem ist ihr bewusst, dass ein privater Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit erforderlich ist, um Lust und Spaß an der Arbeit zu erhalten.

Sie ist beeindruckt, dass inzwischen in der Berufsausbildung mehr theoretisches Wissen vermittelt wird und es deshalb für jüngere Kolleginnen schwerer ist, den Graben zwischen Theorie und Praxis zu überwinden. Sie allerdings profitiert von dem Fachwissen und kann mit Selbstbewusstsein und ausgeprägtem beruflichem Selbstverständnis mit ihren Erfahrungen manche Situation entspannen. Und sie hat erlebt, dass die Arbeit für Vorgesetzte transparenter geworden ist, mehr Dokumentation und Kontrolle gefordert ist.

Dies alles sind keine repräsentativen Aussagen, aber sie enthalten Hinweise auf die gesellschaftliche Realität, in der soziale und pflegerische Arbeit stattfindet und die für soziale Unternehmen Gegenstand kontinuierlicher Auseinandersetzung sind und sein müssen.

Steigende Anforderungen

Die zunehmende Verdichtung der Arbeit ist eine nicht weg zu diskutierende Realität. Ebenso bekannt ist, dass der Assistenz- und Pflegebedarf der begleiteten Menschen komplexer geworden ist. Verwaltungsaufgaben sind umfangreicher und die zur Verfügung stehenden Mittel knapper. Für Erweiterung von Wissen und Kompetenzen sorgen Mitarbeiter und Unternehmen mit Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen kontinuierlich. In der Regel übrigens aus eigener Motivation und auf Grund konkreter Erkenntnisse in der Arbeit mit den Kunden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für soziale Berufe entscheiden, tun dies vor allem, um im Kontakt mit Menschen etwas Sinnvolles zu tun und weil der Beruf Abwechslung, Vielfalt und selbständiges Arbeiten verspricht. Die Arbeit mit den Klienten bleibt für viele Sozialberufler die entscheidende Motivation und ausschlaggebender Faktor für die Arbeitszufriedenheit.⁵

⁵ Karges R., Lehner I., Wegmann H., »Soziale Arbeit in der Falle ihrer Berufsmotivation« Sozialmagazin, 12/2001, S. 57-59



Soziale Unternehmen haben also zunächst mit engagierten und lernbereiten Mitarbeiterinnen eine solide Grundlage für die Arbeit.

Mit der Veränderung von Konzepten und politischen Ansprüchen an Inklusion, Person- und Sozialraumorientierung verändern sich die Sozialunternehmen und damit der Wissensbedarf und die Handlungsfelder für Fachkräfte.

Personalentwicklungsmaßnahmen werden damit individueller zugeschnitten sein und Kompetenzen gezielter eingesetzt werden müssen. Dafür erforderliche Handlungskonzepte und Strukturen müssen vermittelt werden und Gestaltungsspielräume ebenso wie Verantwortung für Budgets deutlich sein.

Allerdings sind fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, zu geringe Vergütung und geringe gesellschaftliche Anerkennung des Berufes vielfach Grund dafür, dass sich ein Drittel der Befragten nicht mehr für die Soziale Arbeit entscheiden würden.⁶

Auch eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu Beschäftigten in der Pflege stellt fest, dass die Zufriedenheit im Beruf trotz hoher körperlicher Belastung und Stress nur geringfügig unter dem Durchschnitt für alle Berufe liegt, der Beruf interessant ist, aber zu schlecht bezahlt. Auch in der Pflege spielt der gesellschaftliche Status für die Attraktivität des Berufsfeldes eine wesentliche Rolle.⁷

Sozialberufler schätzen ihre Arbeit, die Rahmenbedingungen oft nicht

Nüchtern betrachtet: Soziale Arbeit findet in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bezügen statt – wie jede Arbeit, ob in Handwerk, Handel oder Industrie. Unternehmensleitungen gestalten Rahmenbedingungen und steuern die Kommunikation dazu. Veränderte Ziele und Anforderungen müssen mit ihren Auswirkungen klar vermittelt werden. Instrumente wie Strategieentwicklung, Jahresgespräche, Beteili-

gungsprozesse, Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen etc. sind vorhanden.

Erlernbar, vielfältig, sinnstiftend

Sozial- und Pflegeberufe – kann nicht jeder. Aber sie sind erlernbar, vielfältig und sinnstiftend. Mitarbeitende wie Führungskräfte können dieser Überzeugung Ausdruck verleihen.

Die Partygäste Ella und Anna sind im Gespräch geblieben. Ella konnte Anna interessieren, Anna ist beeindruckt, wie viele Facetten den beruflichen Alltag von Ella ausmachen und sie hat ein klareres Bild von den beruflichen Anforderungen, Herausforderungen und Belastungen.

Ella hat umfassend und eindrücklich beschrieben, was sie und ihr Team bei der Arbeit tun, um die passenden Zugänge, die richtigen Methoden und das erfahrungsgeprägte Zutrauen in die Entwicklungsmöglichkeiten eines Menschen mit Behinderung zu finden. Individuelle Lebensmöglichkeiten zu erweitern macht Sinn.

Sie kann auch von Ihrer Kollegin in der Pflege berichten, die einen alten Menschen beim Sterben begleitet hat. Wie anstrengend, aber auch wie sinnstiftend und erfüllend es war, für Schmerz- und Angstfreiheit in den letzten Momenten eines Menschen zu sorgen.

Selbstwertgefühl, Kompetenzerleben und Selbstvertrauen sind Voraussetzung für engagiertes, gestaltendes und tolerantes helfendes Handeln, tragen zu beruflicher Identitätsbildung bei und geben dem Sinn eine erkennbare Ausprägung.

Nicht neu, aber immer noch richtig

Nicht jede Tätigkeit in sozialen und pflegerischen Arbeitsfeldern ist sinnstiftend, das Grundanliegen der professionellen menschlichen Zuwendung und das Vermögen, in Notsituationen kompetent helfen zu können aber ist es und wird von Mitarbeiterinnen als solches erlebt.



Verena Hühn, Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege Schwäbisch Hall

Herausforderungen, Persönlichkeit, Geduld

Warum ich gerne in der Behindertenhilfe arbeite:

Verena Hühn ist Fachschülerin im zweiten Ausbildungsjahr an der Evangelischen Fachschule für Heilerziehungspflege in Schwäbisch Hall. Im Rahmen der Ausbildung im Wechsel zwischen Theorie und Praxis ist ihr Praxislernort der Sonnenhof in Schwäbisch Hall.

Ich arbeite gerne in der Behindertenhilfe ...

- weil mir immer neue Herausforderungen begegnen und ich auch mal an meine Grenzen stoße,
- weil ich das Gefühl habe Menschen glücklich zu machen,
- weil meine Persönlichkeit zählt,
- weil ich immer geduldiger werde,
- weil kein Tag wie der andere ist, und weil jeder Mensch ein Recht auf ein normales und weitgehend selbständiges Leben hat. Dabei versuche ich zu unterstützen.

Die Vermittlung gesellschaftlicher Bedeutung für soziale Tätigkeiten verdient mehr Beachtung bei politischen und gesellschaftlichen Verantwortungsträgern. Soziale Unternehmen mit ihren Mitarbeitenden gestalten in erheblichem Maße das Gesicht einer humanen und inklusiven Gesellschaft.

Bundesweite Kampagnen der Verbände wie »Soziale Berufe – kann nicht jeder« oder »Pflege ist mehr wert« befördern dies unbedingt. Wir Profis haben etwas zu sagen und zu zeigen.

⁶ Karges R., Lehner I., Wegmann H., »Soziale Arbeit in der Falle ihrer Berufsmotivation« Sozialmagazin, 12/2001, S. 57-59

⁷ Bispinck R., Dribbusch H., Öz F., Stoll E., Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Hans Böckler Stiftung, 2012