

Motive für die sozialarbeiterischen Professionen und Motivation der Berufstätigen

Projektarbeit

Dr. Sabine Schenk

Abteilung für Sozialwesen - Dienststelle für Personalentwicklung

Bozen, 2009

Tutor: Dr. Reinhard Gunsch

Vorwort

In den letzten Jahren ist der Begriff Motivation zu einem Kernpunkt von Diskussionen über richtige Führung und Zusammenarbeit geworden. Nahezu alle Unternehmen suchen nach einer Möglichkeit, die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu aktivieren und zu fördern. Für die Führungskräfte bedeutet dies, dass sie neben den klassischen Führungsaufgaben auch ihre Mitarbeiter motivieren müssen. Die Arbeit dient mittlerweile nicht mehr nur dazu, die Grundbedürfnisse eines Menschen zu decken, sondern auch einen Beitrag zur persönlichen Selbstverwirklichung zu leisten. Somit rücken die individuellen Ziele der Mitarbeiter in den Vordergrund. Die Arbeitsaufgaben können dabei so gestaltet werden, dass sich der Einzelne mit den Zielen der Organisation identifizieren kann. So kann eine hohe Arbeitsproduktivität bei gleichzeitiger Arbeitszufriedenheit erreicht werden. Dabei stellt Motivation nicht nur eine fachliche, sondern auch eine menschliche Herausforderung an die Führungskräfte dar (Gerstenberg, R. et al., 2004).

Die vorliegende Studie ist aus mehreren Gründen von Bedeutung zu sehen: es ist bekannt, dass bei MitarbeiterInnen, welche in einem sozialen Beruf tätig sind, eine relativ hohe Fluktuationsrate vorliegt. Daher können die vorliegenden Forschungsergebnisse präventiv genutzt werden, einem allzu frühen Ausscheiden aus dem Beruf entgegenzuwirken. Die Studie erfasst die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz, ihre Arbeitsbedingungen und die innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten. Ein postulierter Wunsch der Verfasserin dieses Projektes wäre eine Umsetzung der Ergebnisse bei den Verantwortlichen der Führungsebene, welche sich mit der Personalführung beschäftigen.

Folgende sozial tätige Berufsgruppen wurden in die Studie miteinbezogen:

- Sozialassistenten, Sozialpädagogen
- Altenpfleger, Behindertenbetreuer, Kinderbetreuer, Sozialbetreuer (nach der neuen Definition), Werkerzieher
- Soziale Hilfskräfte, Pflegehelfer
- Verwaltung im Sozialwesen

Bozen, September 2009

Dr. Sabine Schenk

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
INHALTSVERZEICHNIS	2
1 DEFINITION MOTIVATION	6
1.1 Was ist Motivation?	6
1.2 Was ist der Unterschied zwischen Motiv und Motivation?	9
1.3 Formen der Motivation	11
1.4 Arbeitsmotive	15
1.4.1 Inhaltstheorien der Motivation.....	16
1.4.2 Prozesstheorien der Motivation	20
1.4.3 Motive und Ziele	21
2 WERTE	22
2.1 Was sind Werte?	22
2.2 Was sind Normen?.....	26
2.3 Wertewandel	28
2.4 Jung-Sein als Experiment	31
2.5 Jugendliche Wertvorstellungen.....	32
3 DAS SOZIALWESEN	37
3.1 Beschäftigungssituation in Südtirol.....	37

4	UNTERSUCHUNG	39
4.1	Forschungshypothese.....	39
4.2	Stichprobe	39
4.3	Untersuchungsablauf	40
4.4	Erhebungsmethode	40
5	AUSWERTUNGSKATEGORIEN	41
5.1	Kategorien der Stichprobe I	41
5.2	Kategorien der Stichprobe II	42
6	SOZIODEMOGRAPHISCHE ERGEBNISSE	43
6.1	Soziodemographische Daten der Stichprobe I.....	43
6.2	Soziodemographische Daten der Stichprobe II.....	45
7	INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	50
	Stichprobe I	50
7.1	Persönliche Eignung und Interesse	50
7.1.1	Erfahrung	50
7.1.2	Fähigkeiten.....	51
7.1.3	Thematik, Identifikation.....	51
7.2	Arbeit mit und für Menschen	52
7.2.1	Der Mensch	52
7.2.2	Neue Fähigkeiten	53
7.2.3	Gesellschaftsbeitrag	54

7.3	Gute berufliche Zukunftschancen	55
7.3.1	Ausbildung.....	55
7.3.2	Berufliche Möglichkeiten.....	56
7.4	Gestaltung der Arbeit	56
7.4.1	Abwechslung	57
7.4.2	Ideen verwirklichen, Kreativität	58
7.4.3	Weiterbildung	58
7.4.4	Karrierechancen	58
7.4.5	Feedback	59
	Stichprobe II.....	61
7.5	Vorstellung	61
7.5.1	Erwartungen	61
7.5.2	Stärken, Qualifikationen.....	61
7.5.3	Struktur.....	62
7.5.4	Arbeitsklima.....	63
7.5.5	Mitspracherecht.....	63
7.5.6	Arbeitszeiten.....	64
7.5.7	Vereinbarkeit mit der Familie	64
7.5.8	Gehalt.....	65
7.5.9	Arbeitsort.....	66
7.5.10	Abwechslungsreiche Tätigkeit	67
7.6	Arbeit mit und für Menschen.....	67
7.6.1	Der Mensch	68
7.6.2	Fähigkeiten.....	69
7.6.3	Gesellschaftsbeitrag	69
7.6.4	Thematik, Identifikation.....	70
7.6.5	Feedback	70
7.7	Belastungen bei der Arbeit	72
7.7.1	Stress	72
7.7.2	Konflikte	73
7.7.3	Neuorientierung.....	73

7.8	Vorschläge zur Erhöhung der Motivation	74
8	FORSCHUNGSHYPOTHESE.....	76
9	DISKUSSION.....	76
10	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSBEMERKUNG.....	82
11	LITERATURVERZEICHNIS.....	85
12	TABELLENVERZEICHNIS.....	90
13	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	91
14	INTERVIEW-LEITFADEN.....	92

1 Definition Motivation

Wenn ein Mann etwas ganz Blödsinniges tut,
so tut er es immer aus
den edelsten Motiven.
(Oscar Wilde)

Da die Motivation das Kernthema dieser Forschungsarbeit darstellt, möchte ich den Begriff nun genauer definieren.

1.1 Was ist Motivation?

Von Motivation spricht man, wenn innerhalb eines theoretischen Konzeptes erklärende Gründe eines bestimmten Verhaltens genannt werden oder durch Introspektion in uns selbst liegende Gründe des Verhaltens festgestellt werden (Von Rosenstiel, 2001). Die Frage nach dem Begriff der Motivation ist somit die Frage nach dem Warum menschlichen Verhaltens und Erlebens (Thomae, 1965). Motivation ist somit ein Sammelbegriff für „vielerlei“ psychische Prozesse und Effekte, deren Wichtigkeit darin besteht, dass ein Lebewesen sein Verhalten vor allem um der erwartenden Folgen willentlich auswählt und hinsichtlich Richtung und Energieaufwand steuert (Heckhausen, 1989; Kirchler & Rodler, 2002).

Dabei wird allerdings vorausgesetzt, dass dieses Verhalten aktiv vom Menschen ausgeht. Die Verhaltensgründe liegen somit im Menschen (Heckhausen, 1989) und das Verhalten wird nicht unmittelbar von außen bedingt (Rosenstiel von, 2001). Weiters versteht man unter dem Begriff Motivation diejenigen inneren Prozesse, welche in einer gegebenen Situation Veränderungen in Stärke, Dauer und Richtung des Verhaltens bewirken (Thomae, 1983). Motivationskonstrukte sollen daher erklären, warum sich ein Mensch gerade so und mit dieser Intensität verhält (Wolf, 2002).

Laut von Rosenstiel (1988, 2001) ist Motivation ein doppelgeschichteter Begriff und dient:

- zur Erklärung von beobachtbarem Verhalten

- als Begriff für direktes Erlebtes

Verwendet man Motivation als Erklärungs begriff, so wird man sich bei der Erklärung meistens an das, orientieren, was man aus dem eigenen Erleben kennt. Während das Verhalten eines Menschen beobachtbar ist, sind Motive nicht unmittelbar zu erkennen. (von Rosenstiel, 2001).

Aus der Definition lassen sich weiters zwei Hauptfunktionen ablesen:

Motivation als Aktivierungs- oder als Steuerungsfaktor. Es gibt Forscher, die in der Aktivierung das zentrale Charakteristikum der Motivation sehen. Anderen gilt die Steuerungsfunktion als wichtigste Eigenart der Motivation. Die erstgenannte Gruppe ist zu meist psychophysiologisch, die letztgenannte kognitiv orientiert. Des Öfteren werden zur Erklärung des Motivationsgeschehens Begriffe herangezogen, welche auf innere-organismische Prozesse (Bedürfnis, Spannung, Streben, Verlangen, Antrieb, Trieb, Instinkt, Wunsch) verweisen. Andererseits werden auch solche Wortbedeutungen eingesetzt, welche Veränderungen in der Bedeutsamkeit und Wertigkeit von „Objekten“ signalisieren, mit denen das Individuum in Bezug tritt (Valenz, Aufforderungscharakter, Wert, Anreiz). Verschiedene Prozessmuster, welche sich im zeitlichen Verlauf, der Intensität und der Zeitperspektive sowie in der Klarheit des Objektbezuges unterscheiden (Drang, Trieb, Wunsch, Begierde), werden als unterschiedliche Motivationsformen bezeichnet (Thomae, 1983). Unter Motivationsarten versteht man spezifische Handlungsbereitschaften, welche durch eine einheitliche Klasse von Zielsetzungen gekennzeichnet sind (z.B. angstvolles, aggressives, leistungsmotiviertes, prosoziales Verhalten). In der Motivationspsychologie sind die zwischen den Motivationsarten auftretenden Konflikte sehr bedeutsam. Emotionen und Motivationen sind als unterschiedliche Seiten desselben inneren Zustandes zu begreifen. Emotionen sind Bewusstseinszustände oder Gestimmtheiten, welche Handlungsbereitschaften signalisieren. Motivationsprozesse werden einerseits von Aspekten des gerade aktuellen Person-Umwelt-Bezugs bestimmt, andererseits auch von zeitlich relativ stabilen persönlichkeitspezifischen Motivationsstrukturen, welche als Einstellung, Interesse und Temperament bezeichnet werden können. Dabei handelt es sich um relativ konstante und überdauernde Dispositionen.

Ein adäquates Verständnis des Motivationsgeschehens erfordert die Beachtung der Zusammenhänge mit kognitiven Prozessen, mit psychophysiologischen Faktoren sowie mit sozialpsychologischen Bedingungen (Wolf, 2002).

Motivation entsteht aus einem Zusammenspiel zwischen Persönlichkeitseigenschaften, Zielen und Erfordernissen, sowie den Anreizen, die bei der Erreichung eines bestimmten Zieles winken. Die Stärke und Ausdauer des Handelns verändert sich nach Robbins (2001) von Zeitpunkt zu Zeitpunkt. Dem Thema Motivation rechnet Heinz Heckhausen (Kirchler & Rodler, 2002, 10):

- die Zielgerichtetheit des Verhaltens,
- den Beginn und Abschluss einer übergreifenden Verhaltenseinheit,
- ihre Wiederaufnahme nach Unterbrechung,
- den Wechsel zu einem neuen Verhaltensabschnitt und
- den Konflikt zwischen verschiedenen Verhaltenszielen und deren Realisierung, zu.

S. P. Robbins (2001) schreibt: „We'll define motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal" (Kirchler & Rodler, 2002, 10). Die meisten Definitionen beinhalten folgende Komponenten der Motivation: Aktivierung, Richtung, und Ausdauer eines zielgerichteten Verhaltens.

- Unter Aktivierung (arousal) wird der (An)-Trieb beziehungsweise die Energie verstanden, die Handlungen auslöst.
- Die Richtung (direction) wird durch die persönliche Entscheidung darüber festgelegt, welches Ziel ausgewählt wird.
- Die Ausdauer (maintainance) des Verhaltens bezieht sich auf jene Faktoren, die dazu beitragen, dass ein Verhalten bis zur Erreichung eines Zieles durchgeführt wird (Kirchler & Rodler, 2002, 11).

Generell wird Motivation auf jede Art von Handlungsziele bezogen. Robbins bezieht sich im Lehrbuch „Organizational Behavior“ allerdings auf Ziele der Organisation. Dabei wird implizit angenommen, dass sich die persönlichen Ziele eines Mitarbeiters mit denen eines Unternehmens überschneiden. Greenberg und Baron (2000) definieren Motivation „as the set of processes that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining some goal“ (Kirchler & Rodler, 2002). Und ähnlich beschreiben Buchanan und Huczynski (2001), dass: „motivation is the cognitive decision-making process through which goal-directed

behaviour is initiated, energized and directed and maintained" (Kirchler & Rodler, 2002, 10).

1.2 Was ist der Unterschied zwischen Motiv und Motivation?

Von einem Motiv spricht man, wenn man einen isolierten Beweggrund des Verhaltens herausgreift (bsp. Hunger, Durst, Machtbedürfnisse, usw.). Weitere Ausdrücke für Motive sind Bedürfnis, Wunsch, Trieb, Strebung, Drang, usw. (Graumann, 1969). Da menschliches Verhalten stets mehrfach und komplex motiviert ist, wird ein Motiv im konkreten Erleben kaum beobachtbar sein. Motive richten sich auf Ziele und Werte der Außenwelt (Lersch, 1956). Werden diese Ziele und Werte nicht erreicht, so wird das erlebte Motiv in der Regel stärker, werden sie hingegen erreicht, so wird das Motiv befriedigt und ist erlebnismäßig nicht mehr vorhanden. Wenn ein Gegenstand gut der Motivbefriedigung gedient hat, wird ihm gegenüber eine positivere Einstellung entwickelt (Krech, Crutchfield & Ballachey, 1962, Von Rosenstiel, 2001).

Von Motivation spricht man, wenn in konkreten Situationen aus dem Zusammenspiel verschiedener aktivierter Motive ein Verhalten entsteht. Allerdings gehen in ein Verhalten nicht nur Motive ein, die auf ein bestimmtes Ziel gerichtet sind, sondern auch andere psychische Einflussgrößen: spezifisch die subjektive geschätzte Wahrscheinlichkeit des Handelnden, das Ziel zu erreichen (Atkinson, 1964; Heckhausen, 1989; Von Rosenstiel, 2001).

Weiters werden menschliche Motive von der Gesellschaft unterschiedlich geschätzt und angesehen. Habgier gilt eher als verwerflich, Nächstenliebe beispielsweise als erstrebenswerter. Daher gibt ein Mensch lieber jene Gründe an, durch die er, wie er glaubt, Achtung bei seinen Mitmenschen erfährt (Edwards, 1957). Da hinter fast allen Handlungsweisen mehrere Motive stehen, wird der Mensch diejenigen davon nennen, mit denen er Achtung zu erringen erhofft (Von Rosenstiel, 2001).

Um Motive als Beweggründe des Verhaltens angeben zu können, ist ein möglicher Weg, etwas über die Psychologie der Motive zu erfahren, Introspektion (Innenschau) zu betreiben. Den Menschen selbst sind seine Beweggründe direkt zugänglich. Häufig ist die Introspektion die einzige Möglichkeit, um Motive zu erkennen, so dass man in Kauf nehmen muss, dass die Objektivität der Methode nicht überprüfbar ist. Obwohl man im

Regelfall annehmen darf, dass der Einzelne seine Beweggründe kennt, sind Fälle nicht selten, in denen der Einzelne Selbsttäuschungen unterliegt (Von Rosenstiel, 2001). Zur Introspektion gehören Selbstbeobachtung und Protokollierung der eigenen Erlebnisse. Neben der Introspektion können Motive anhand von Fremdbeobachtung oder Analyse der Verhaltensergebnisse, physiologischer Abläufe oder Organbesonderheiten erforscht werden. Diese Methoden sprechen allerdings nicht für sich selbst, sondern bedürfen einer Interpretation. Dabei gilt es besonders darauf zu achten, in welchen Situationen Motivation auftritt. Beobachtbare aggressive Tendenzen sind beispielsweise anderes zu werten, wenn man erfährt, dass der motivierte Handelnde gereizt worden war, als wenn man weiß, dass ihn niemand störte oder irritierte (Von Rosenstiel, 2001). Verhaltensbeobachtung findet meist als Fremdbeobachtung statt. Dabei wird vom Beobachtbaren auf die zugrunde liegenden Motivationsstrukturen geschlossen. Kritisch ist dabei, dass man ein Motiv auf unterschiedliche Verhaltensweisen evozieren kann und ebenso Verhaltensweisen durchaus auf unterschiedliche Motive zurückgeführt werden können. Gegenstand der Analyse von Verhaltensergebnissen ist die konkrete Leistung (bsp. Arbeitsleistung, Testergebnisse, sportliche Leistung, künstlerische Ergebnisse) und nicht das Verhalten selbst. Zur Erfassung der Aktivierung und Ausdauer werden physiologische Daten wie die Messung des Blutdruckes, der Herz- und Atemfrequenz oder der Pupillengröße herangezogen (Kirchler & Rodler, 2002).

Erlebnismäßig werden Motive als Mangelerlebnisse bewusst, die bestimmten Erwartungen entsprechend zu einem auf die Befriedigung zielenden Verhalten führen. Auch gibt es Formen der Motivation, die nicht durch Mangelerlebnisse, sondern durch äußere Anreize ausgelöst werden, wie bsp. durch das Erstreben eines als wünschenswert erscheinenden Selbstbildes (Von Rosenstiel, 2001). Man kann davon ausgehen, dass dem Menschen einige Motive angeboren sind. Die beim Erwachsenen anzutreffende differenzierte Motivstruktur ist durch einen Lernprozess geformt worden, sodass sich zu einem gewissen Grad die soziale und gesellschaftliche Umwelt widerspiegelt, in der sie erlernt wurde. Motive werden aber auch durch gezielte Reizkonstellationen der Umwelt kurzfristig aktiviert. Ein Verhalten wird neben den Motiven, auch durch die jeweilige Situation und den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten bestimmt (Von Rosenstiel, 2001). Weiters werden Motive nach dem Prinzip der Konditionierung (Florin & Tunner, 1970; Hildegard & Bower, 1971) erworben. Geht der Befriedigung häufig ein bestimmtes Ereignis zeitlich

unmittelbar voraus, so entsteht schließlich ein Bedürfnis nach diesem ursprünglich völlig belanglosen Ereignis. Motive können sich aber auch durch den Einfluss von Vorbildern, so genannten Modellen ändern (Bandura, 1969). In diesem Falle werden wir nicht unmittelbar in unserem eigenen Verhalten durch den Erfolg verstärkt, sondern durch eine andere Person (stellvertretende Verstärkung). Man kann somit feststellen, dass die meisten menschlichen Motive erlernt oder zumindest von der Umwelt geformt wurden. Wünsche, sind umso unterschiedlicher, je unterschiedlicher die Umwelt ist, in der die Menschen aufwachsen (Von Rosenstiel, 2001).

1.3 Formen der Motivation

Auch wenn man zugeben muss, dass berufliche Arbeit bei uns mittlerweile eine Norm ist und dass fast alle ihr nachgehen, so kann man doch weiterfragen, warum Arbeit zur Norm wurde und warum fast alle Menschen ihr in unserer Kultur nachgehen. Jeder braucht Geld, um leben zu können und dies verdient man bei der Arbeit. Aber welche Beweggründe gibt es neben dem Wunsch nach Geld (Von Rosenstiel, 2001)? Warum setzen Personen bestimmte Handlungen und investieren Aufmerksamkeit und Energie in die Realisierung eines Zieles, das schwer erreichbar erscheint? Zum einen können bei der Erreichung von Zielen Gratifikationen winken, wie etwa finanzielle Belohnung, Lob, Anerkennung, Aussichten auf Beförderung oder ein Karrieresprung. Zum anderen kann das Ziel weniger das Ende der Handlung und der Konsequenzen betreffen, sondern in der Genugtuung liegen, die durch die Handlung selbst erlebt wird. Verhalten kann somit von außen (extrinsisch) oder von innen (intrinsisch) motiviert sein (Kirchler & Rodler, 2002).

In der Motivationspsychologie (Von Rosenstiel, 1975) unterscheidet man zwei Gruppen von Motiven (Herzberg, 1966):

- Jene Motive, die durch die Folgen der Tätigkeit oder durch deren Begleitumstände befriedigt werden (extrinsische Arbeitsmotive)
- Jene Motive, die durch die Tätigkeit selbst befriedigt werden (intrinsische Arbeitsmotive).

Ein besonders wichtiges extrinsisches Motiv ist sicherlich der Wunsch nach Geld. Allerdings hat in unserer Kultur, in Zeiten der Wirtschaftskrise mit steigender Arbeitslosigkeit, ein noch wichtigeres Arbeitsmotiv an Bedeutung gewonnen: das

Sicherheitsbedürfnis (ArbeitsnehmerInnensurvey, 2008). Auch in Zukunft möchte man ein gutes Einkommen haben, den Einfluss, die Anerkennung, die äußeren Arbeitsbedingungen, usw., die man bereits erworben hat, gesichert sehen. Ein weiteres wichtiges Motiv extrinsischer Art ist das Geltungsbedürfnis. Die berufliche Stellung ist die bestimmende Größe für das Ansehen und die Höhe des Prestiges innerhalb und außerhalb eines Betriebes (Warner, Meeker & Eellis, 1949; Von Rosenstiel, 2001).

Extrinsische Motivation

Lern- und Arbeitsanreize von außen wie:

- Entlohnung
- soziale Kontakte in der Arbeit
- Möglichkeit der Weiterentwicklung (Beförderung)

Intrinsische Motivation

Lernen und Arbeiten aus:

- eigenem, innerem Antrieb

Tabelle 1: Iltis (2009)

Noch wichtiger in ihrem Einfluss auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsverhalten dürften neben den extrinsischen auch die intrinsischen Arbeitsmotive (Volpert, 1990) sein. Dies gilt in umso stärkerem Maße, je abwechslungsreicher und anspruchsvoller der Inhalt der Arbeit ist. Die Arbeit selbst befriedigt eine Reihe menschlicher Bedürfnisse (Von Rosenstiel, 2001):

- Der Wunsch nach Energieabfuhr: ein mittlerer Grad an Aktivität und Tätigkeit ist der menschlichen Motivation angemessen. Eine Überlastung ist unangenehm und gänzliches Untätigsein auch (Hill, 1956).
- Das Kontaktbedürfnis: der Beruf ist eine wichtige Quelle der Befriedigung des Kontaktbedürfnisses (Morse & Weiss, 1955). Moderne Arbeit ist weitgehend Teamarbeit geworden und fordert somit zwischenmenschliches Gespräch als Teil der Arbeit.
- Die Leistungsmotivation: ein Leistungsziel, welches man sich selbst gesetzt hat und das man erreichen will, befriedigt (McClelland, 1966). Je selbständiger man innerhalb seiner Arbeitstätigkeit ist, desto mehr Einfluss hat man auf die eigenen Aufgaben und Ziele.

- Das Machtstreben (Mayer, 1961): Je höher man in einer hierarchischen Struktur steigt, desto mehr gehört es zur Aufgabe, Einfluss auf andere Personen und Sachzusammenhänge zu nehmen. Das Machtstreben wird dadurch befriedigt.
- Der Wunsch nach Sinnggebung und Selbstverwirklichung: Der Beruf bietet die Möglichkeit, einen Nutzen für die Gesellschaft darzustellen. Den Einzelnen sollte einsichtig gemacht werden, welchen Nutzen seine Tätigkeit für einen größeren Zusammenhang darstellt (White, 1959).

Nach Heckhausen (1989) unterscheidet sich die intrinsische Motivation durch folgende Merkmale von der extrinsischen Motivation (Kirchler & Rodler, 2002):

- Triebe ohne Triebreduktion: Intrinsische Motivation dient nicht der Befriedigung leiblicher Bedürfnisse, sondern ist ein Trieb nach dem homeostatischen Modell. In erster Linie sind es Bedürfnisse nach Selbstentfaltung und persönlichem Wachstum.
- Zweckfreiheit: Das Verhalten wird um seiner selbst willen durchgeführt oder zur Erreichung von Zielen. Spiel, Sport, künstlerische und wissenschaftliche Arbeiten sind sehr oft intrinsisch motiviert.
- Optimalniveau von Aktivierung und Inkongruenz: Intrinsische Motivation ist dann möglich, wenn ein „optimales Aktivierungsniveau“ erreicht wird und ein mittleres Anregungspotential zwischen Information und Erwartung gegeben ist.
- Selbstbestimmung: Wenn Menschen für die Ausführung einer Handlung selbst Entscheidungen treffen können, Handlungsschritte eigenständig einteilen und kontrollieren können und somit ein Gefühl von Kompetenz, Tüchtigkeit und Selbstbestimmung erleben, dann ist intrinsische Motivation möglich.
- Freudiges Aufgehen in einer Handlung: Die Tätigkeit bereitet den Akteur weder Angst vor Überforderung noch Langeweile durch Unterforderung, sondern Freude. Heckhausen (1989) spricht in diesem Zusammenhang von: „freudiger Hingabe an die anliegende Sache“.

Entsprechen die aktuellen Anforderungen den Kompetenzen und Neigungen des Arbeitenden, so hat dies äußerst positive Konsequenzen. In diesem Fall kommt es zu einem Einswerden des Menschen mit seinem Handeln oder wie Csikszentmihalyi (1975,1992) es nennt, zu einem Flow-Erlebnis. Im Extremfall führt dies zu einer intensiven

Hingabe an die Tätigkeit. Man wird gewissermaßen eins mit der Situation, und die Handlung fließt, ohne dass man sich bewusst anstrengt oder sich gar willentlich zu ihrer Bewältigung zwingen muss. Beispiele für Personen mit häufigen Flow-Erleben sind Computerfreaks, die erst am schmerzenden Rücken merken, dass sie bereits stundenlang am Computer zugebracht haben. Nach Csikszentmihalyi entsteht Flow dann, wenn eine subjektiv bedeutsame Tätigkeit als Herausforderung erlebt wird und die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend erlebt werden. Es geht somit um eine optimale Beanspruchung (Kirchler & Rodler, 2002). Die Abbildung 1 illustriert das Flow-Erleben.

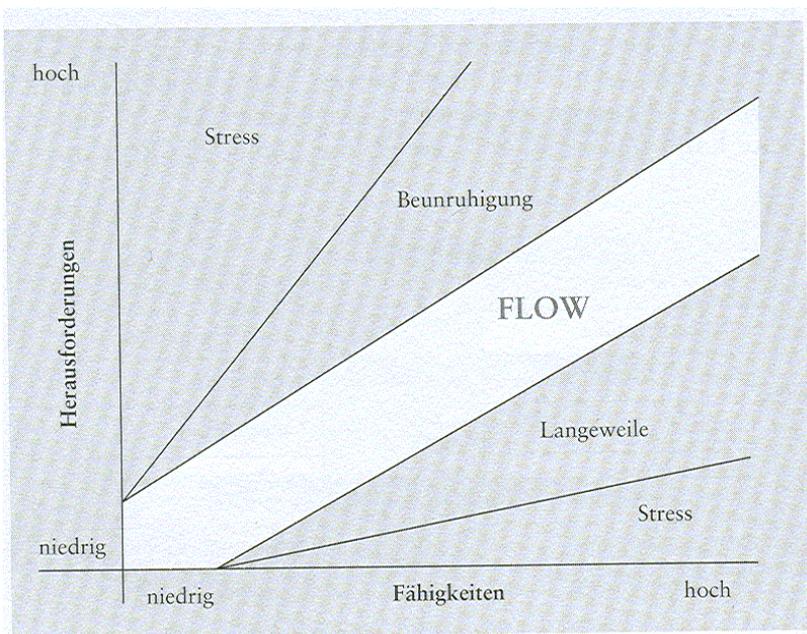


Abbildung 1: Das Flow-Modell nach Csikszentmihalyi, 1975 (Von Rosenstiel, 2001, 64)

Übersteigen die Herausforderungen, in der subjektiven Wahrnehmung, die eigenen Kompetenzen, so führt dies zunächst zu Beunruhigung, Unsicherheit und schließlich zu Stress. Dies gilt auch dann, wenn die Herausforderungen den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht entsprechen, weil sie zu niedrig sind. Langeweile und Widerwillen kommt auf. Gelegentlich wird hier auch von Antiflow gesprochen (Von Rosenstiel, 2001). Flow-Erlebnisse können auch während der Arbeitszeit auftreten, wenn die Beanspruchung optimal ist. Als Konsequenz ergibt sich die Forderung für die Arbeits- und Organisationspsychologie nach psychologisch adäquater Arbeitsgestaltung (Kirchler & Rodler, 2002).

Die Gründe, die uns zur Arbeit bewegen, und die Befriedigung, die wir in ihr finden, sind keineswegs stabil. Die Gesellschaft und die Strukturen der Arbeit sind vielfältigen Wandlungsprozessen unterworfen. Auch die Menschen verändern mit diesem gesellschaftlichen Wandel ihre Ansprüche an die berufliche Arbeit (Klage, 1984). Dies ist in den letzten 30 Jahren im Zuge des Wertewandels vielfach diskutiert worden (Von Rosenstiel, Djarrhazadeh, Einsiedler & Streich, 1993). Tatsächlich war die berufliche Arbeit für die Mehrheit der Bevölkerung das Wichtigste im Leben. Die Stunden, in denen gearbeitet wurde, wurden gleich positiv bewertet wie jene der Freizeit. Dies hat sich kontinuierlich verändert, so dass heute der Mehrheit jene Stunden lieber sind, in denen keine Arbeit erforderlich ist. Früher dominierten so genannte materialistische (bsp. Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, usw.) Gesichtspunkte. Heute sind sie in ihrer Bedeutung zugunsten postmaterialistischer Ansprüche (bsp. interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit, Kontakt zu Mitarbeitern, usw.) zurückgegangen (Comelli & Von Rosenstiel, 1995).

1.4 Arbeitsmotive

Theorien, die der Frage nachgehen, was und welche inhaltlichen Faktoren den Menschen zur Arbeit motivieren, werden als Inhaltstheorien der Motivation definiert. Dazu zählen die Bedürfnispyramide von Maslow, die ERG-Theorie von Alderfer, die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg et al., die X-Y-Theorie von McGregor und die Arbeiten zur Leistungs-, Macht- und Affiliationsmotivation von McClelland.

Wenn eine Person eine Handlung ausführt, dann stellt sie sich nicht nur die Frage nach den Motiven, sondern auch danach, wie sie eine Handlungsalternative zwischen verschiedenen Möglichkeiten auswählt, wie sie sich ein Ziel setzt und welche Kräfte sie antreiben die Zielerreichung durchzuhalten. Weiters stellt sich auch die Frage, wie sie ein Handlungsergebnis bewertet, welche Ursachen sie für das Zustandekommen einer Leistung verantwortlich macht und wie eine Person das Verhältnis zwischen Aufwand und Belohnung erlebt. Die Beschäftigung mit der Regulation des Antriebs zu einer Tätigkeit hat zur Formulierung der Prozesstheorien der Motivation geführt. Prozesstheorien fokussieren auf Entscheidungen bezüglich der jeweiligen Handlungen, und darauf wie diese angetrieben, gerichtet und beendet werden. Zu den Prozesstheorien zählen die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie von Vroom, die Zielsetzungs-Theorie von Locke, das

Motivationsmodell von Porter und Lawler und in besonders umfassender Weise das Rubikon-Modell von Heckhausen (Kirchler & Rodler, 2002).

1.4.1 Inhaltstheorien der Motivation

Im Rahmen dieses Forschungsprojektes der Abteilung Sozialwesen, gilt es unter anderem zu untersuchen, warum Personen eine soziale Ausbildung bzw. eine sozialarbeiterische Profession gewählt haben. Daher stellt sich die Frage, welche Motivationsstruktur hinter diesem Verhalten steckt. Dabei gilt es festzustellen, inwieweit die Motivation durch überdauernde Persönlichkeitszüge oder durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes selbst bestimmt ist. Die Organisation der Arbeit sollte so gestaltet werden, dass eine mögliche Vielzahl menschlicher Motive wirksam werden kann, um damit der Selbstentfaltung des Einzelnen zu dienen (McGregor, 1960). Je nach Persönlichkeit, Situation und Aufgabe können Arbeitsmotive an Bedeutsamkeit gewinnen. Einen gewissen Anhaltspunkt bietet dabei die Motivationstheorie des Amerikaners Maslow (1954). Maslow unterscheidet fünf hierarchisch geordnete Motive (Kirchler & Rodler, 2002):

1. Bedürfnis nach Selbstverwirklichung (persönliches Wachstum und Selbstverwirklichung)
2. Bedürfnis nach Wertschätzung (Autonomie, Selbstachtung, Prestige, Status, usw.)
3. Soziale Bedürfnisse (Liebe, Freundschaft, Zugehörigkeit, usw.)
4. Sicherheitsbedürfnis (Stabilität, Schutz, Geborgenheit, usw.)
5. physiologische Grundbedürfnisse (Hunger, Durst, Schlaf, usw.)

Nach der Auffassung Maslows ist das jeweils niedrigere Motiv das Wichtigste, solange es unbefriedigt ist. Ist es befriedigt, so wird das nächsthöhere Motiv angestrebt. Untersuchungen zeigen, dass in Betrieben höhere Motive der Organisationsmitglieder umso bedeutsamer werden, je höher sie innerhalb der betrieblichen Hierarchie steigen (Center & Bugental, 1966). Dem zufolge ist die Wahrscheinlichkeit der stärksten Befriedigung vieler Motive, an der Spitze der Betriebshierarchie am größten (Von Rosenstiel, 2001).

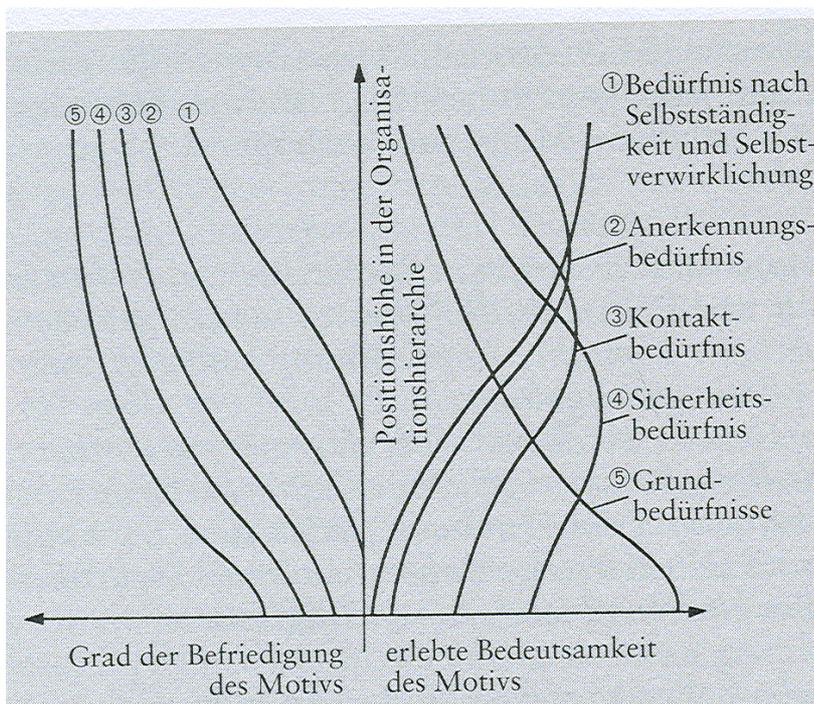


Abbildung 2: Erlebte Bedeutsamkeit und Befriedigung arbeitsrelevanter Motive in Abhängigkeit von der Position innerhalb der Organisationshierarchie (Von Rosenstiel, 2001, 72)

Welche Motive für die Mitarbeiter jeweils Priorität haben, hängt zum einen davon ab, wie die Personen geprägt und sozialisiert wurden. Auch bestimmen aktuelle Bedingungen des Alltags, dass bestimmte Motive erlebnismäßig in den Vordergrund treten (Von Rosenstiel, 2001). Nach Maslow hängt die Aktivierung höherer Bedürfnisse davon ab, ob rangniedere Bedürfnisse ausreichend befriedigt sind oder nicht. Die ersten vier Bedürfnisklassen werden daher „Defizitmotive“ genannt, weil ihre Aktivierung einen Mangelzustand aufzeigt und Befriedigung zumindest vorübergehend zu Sättigung führt. Nach dem homeostatischen Modell führt Ungleichgewicht oder ein Mangel zur Bedürfnisaktivierung. Durch Befriedigung wird ein Gleichgewicht erreicht. Das Bedürfnis nach Selbstentfaltung wird als „Wachstumsmotiv“ bezeichnet, weil es zur Persönlichkeitsentwicklung führt und daher eine Sättigung nicht eintreten kann. Die Schwächen dieser Theorie liegen vor allem in der Abgrenzbarkeit und Operationalisierbarkeit der Bedürfnisse. Der große Verdienst Maslows war es aber, die Aufmerksamkeit auf das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung zu lenken und daher auch in der Arbeitswelt auf Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung zu lenken (Kirchler & Rodler, 2002).

Alderfer (1969) revidierte die Maslow'sche Bedürfnispyramide. Er postuliert für drei Gruppen von Kernbedürfnissen:

- Existenzbedürfnisse (existence)
- Beziehungsbedürfnisse (relatedness)
- Wachstumsbedürfnisse (growth).

Im Gegensatz zu Maslow meint Alderfer, dass gleichzeitig mehr als ein Bedürfnis aktiviert sein kann und je nach Kultur kommen unterschiedliche Bedürfnispräferenzen zum tragen. Herzberg et al. (1959) entwickelte die Zwei-Faktoren-Theorie, deren Kernannahme besagt, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeit von je zwei unterschiedlichen Faktorengruppen beeinflusst werden: Motivatoren (satisfiers) bewirken nach Herzberg Zufriedenheit, während Hygienefaktoren (dissatisfiers) Unzufriedenheit auslösen können, aber nicht Zufriedenheit bewirken. Laut ihm hängen Motivatoren unmittelbar mit dem Inhalt der Arbeit zusammen und werden daher als „Kontentfaktoren“ bezeichnet. Hygienefaktoren beziehen sich hingegen auf die Arbeitsumgebung und werden als „Kontextfaktoren“ bezeichnet. Anerkennung, die Tätigkeit, Verantwortung, Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wirken intrinsisch motivierend und führen daher zu Zufriedenheit. Sie lösen aber keine Unzufriedenheit aus. Bezahlung, Status, Führungsstil, Arbeitsumgebung, Beziehungen zu Kollegen können bei Frustration zu Unzufriedenheit führen. Laut dieser Theorie ist Motivation mit der Möglichkeit zu persönlichem Wachstum verbunden und basiert auf dem Bedürfnis nach ständiger Weiterentwicklung. Menschen sind mit der Arbeit zufrieden, wenn sie interessant und herausfordernd ist. Ein Management kann somit die Mitarbeiter nicht motivieren, aber geeignete Arbeitsbedingungen schaffen, die es den Arbeitenden erlauben sich selbst zu motivieren (Kirchler & Rodler, 2002).

Die Theorien zu den Motivinhalten haben in der Wirtschaft ein Umdenken bewirkt. Die angeführten Instrumente wurden mit den Ziel entwickelt, Arbeitstätigkeiten interessanter zu gestalten und dadurch auch die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen (Kirchler & Rodler, 2002).

Die Gestaltung der Arbeit nach tayloristischen Prinzipien (Zerlegung der Tätigkeit in kleine Handlungsschritte, wobei der Mitarbeiter eine Tätigkeit „erlernt“ und nur diese ausführt) hat zur Befriedigung der sozialen Bedürfnisse, der Bedürfnisse nach Anerkennung, nach Einfluss und Selbstentfaltung nicht Rechnung getragen. Daher wurden die Handlungsspielräume und „psychologische angereicherte“ Tätigkeiten reklamiert. „Job enlargement“, „job rotation“ und „job enrichment“ werden als Gestaltungsformen

angepriesen. Unter Job enlargement versteht man die Erweiterung des Aufgabenbereichs, ohne dass den Mitarbeitern mehr Verantwortung übertragen wird. Anstelle der Routinetätigkeit werden größere Tätigkeitseinheiten verrichtet. Nach dem Prinzip der Job rotation wechseln Mitarbeiter auf „horizontaler“ Ebene ihren Arbeitsbereich. Erfahrungen, Chancen und Fertigkeiten können somit weiterentwickelt werden. Unter Job enrichment wird der Aufgabenbereich der einzelnen Mitarbeiter erweitert und es werden ihnen vollständigere und verantwortungsvollere Aufgaben übertragen. Weiters können sie selbständig entscheiden wie sie bei der Auftragserfüllung vorgehen und wie sie ihre Arbeit ausführen (Kirchler & Rodler, 2002). Job enrichment wird als eine vertikale Veränderung beschrieben.

Hackman und Oldham (1980) gingen der Frage nach, was eine gute Arbeit ausmache. In ihrem „Job-characteristics-model“ versuchen sie Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung aufzuzeigen, um den Anreiz bei der Arbeit zu erhöhen. Nach der Motivationspotential-Formel kann jede Arbeit so gestaltet werden, dass sie positiv auf die Arbeitsleistung und auf die psychische Befindlichkeit wirkt. Die Formen beinhalten fünf Kernvariablen:

1. Variabilität: beschreibt den Grad, zu dem eine Tätigkeit die Ausübung unterschiedlicher Fertigkeiten, Fähigkeiten oder Talente ermöglicht.
2. Ganzheitlichkeit: definiert das Ausmaß, zu dem eine Tätigkeit die Feststellung eines ganzen Teils einer Arbeit erfordert.
3. Bedeutung: bezieht sich auf die Wichtigkeit und Bedeutsamkeit einer Tätigkeit und den Grad, zu dem eine Tätigkeit auch für andere Personen bedeutsam ist.
4. Autonomie: ist der Ausmaß, zu dem sich ein Arbeiter seine Vorgangsweise und Arbeitsgestaltung selbst einteilen kann.
5. Rückmeldung: ist der Grad, zu welchem eine Person Informationen über die Effektivität der eigenen Leistungen erhält. Die Abbildung 2 verdeutlicht diese fünf Kernvariablen:

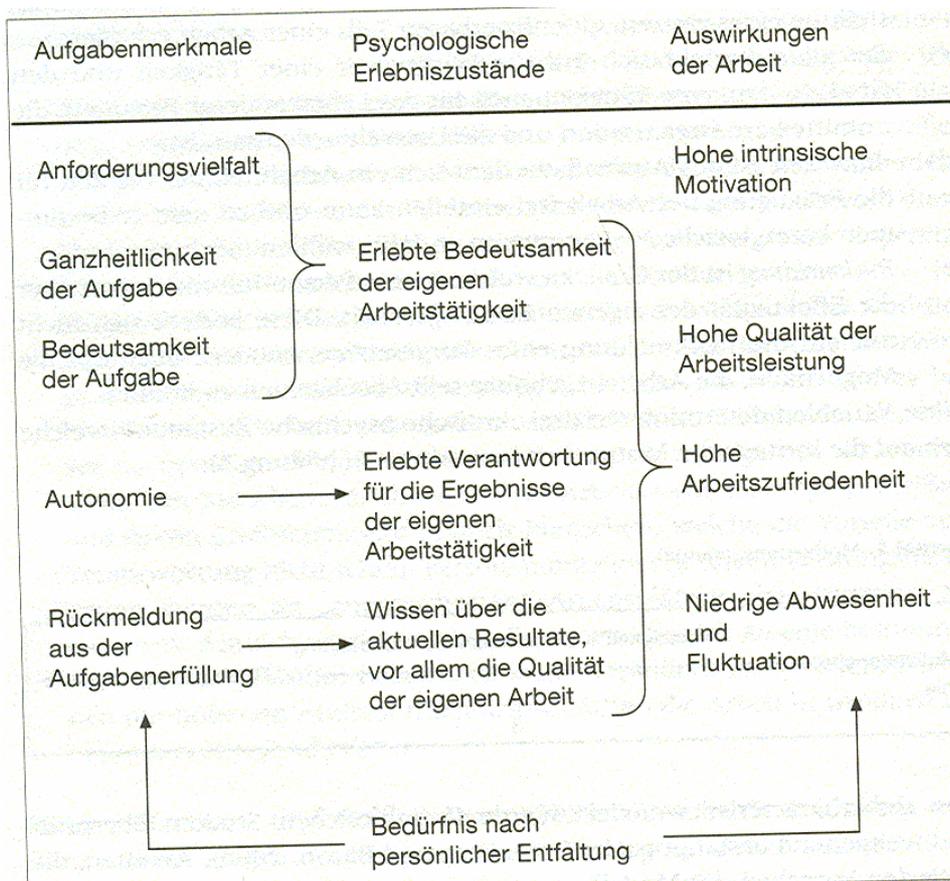


Tabelle 2: Job-characteristics-model von Hackman und Oldham (1980), Kirchler & Rodler, 2002, 32

Arbeiten, die nach den Vorgaben des Modells gestaltet wurden, führten bei den Mitarbeitern zu einer höheren intrinsischen Motivation und Zufriedenheit. Auch die Fluktuationsrate und die Fehlstunden nahmen in den Organisationen ab (Kirchler & Rodler, 2002).

1.4.2 Prozesstheorien der Motivation

Die Prozesstheorien der Motivation befassen sich mit der Auswahl einer Handlungsalternative, der Durchführung und der Bewertung der Ergebnisse. Das wohl derzeitige kompletteste Modell zur Motivation wurde von Heckhausen (1989) formuliert, das so genannte Rubikon-Modell. Laut ihm kann der Handlungsverlauf in vier Segmente der Motivation und der Volition unterteilt werden (Kirchler & Rodler, 2002, 33-34).

Die Motivation in der prädeziationalen Phase ist durch das Wählen charakterisiert. Diese Phase ist besonders durch das Wünschen und Abwägen gekennzeichnet. Da aber nicht alle Wünsche realisiert werden können, muss eine Auswahl getroffen werden. Nach

entsprechendem Abwägen wird eine Handlungsalternative ausgewählt. Dieser Phase könne die Erwartungs-mal-Wert-Theorien, das Modell der Risikowahl und die V-I-E-Theorie zugeordnet werden.

- Volition in der präaktionalen Phase ist durch die Zielsetzung charakterisiert. Nachdem ein Ziel ausgewählt wurde, wird die Intention gebildet, dieses auch zu erreichen. Handlungen werden vorbereitet und durch den Willen gesteuert.
- Volition in der aktionalen Phase ist besonders durch das Handeln charakterisiert. Zielführende Handlungen werden unternommen, wenn sich günstige Gelegenheiten zur Realisierung einer Zielintention bieten.
- Motivation in der postaktionalen Phase ist durch die Attribuierung und Bewertung von Handlungsergebnissen charakterisiert. Diese Bewertung determiniert die Wahl und Ausführung zukünftiger Handlungen. Psychologische Aspekte beziehen sich hier vor allem auf die Gerechtigkeitswahrnehmung.

1.4.3 Motive und Ziele

Um das Handeln von Mitarbeitern in Unternehmen zu verstehen, ist es sinnvoll festzustellen, welche Ziele eine Person hat und was sie zu erreichen versucht. Auf der Grundlage von einer Motivationsanalyse ist es möglich, den Stellenwert basaler Motive zu ziehen. Die Arbeiten Murrays (1938) und Lewins (1936) sind Meilensteine in der Erforschung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und motiviertem Verhalten gewesen. Nach Murray sind Personen durch Motive gekennzeichnet, die sich der bewussten Selbsteinsicht zumeist entziehen. Ziele besitzen motivierende Qualität, sind mit Handlungsplänen verbunden und werden durch volitionale Leistungen unterstützt.

2 Werte

Werte bilden individuelle Präferenzen dafür ab,
was als ein erstrebenswertes Ziel angesehen wird.

(Reinders, 2005, S. 25)

Seit etwa 20 Jahren haben die altmodischen Begriffe Werte und Normen unverhofft Konjunktur. In Zeiten des Umbruchs vermisst die heutige Gesellschaft verbindliche Orientierungen. Angesichts einiger sozialer und ökologischer Probleme kann man von einem Verfall der Werte, von Wertewandel und von der notwendigen Bewahrung alter Werte oder der Suche nach neuen Werten sprechen. Am Beginn des 21. Jahrhunderts stellen wir uns die Frage, was der Halt, die Sicherheit, die Lebensorientierung für uns Menschen sein kann (Albertz, 2002). Die empirische sozialwissenschaftliche Forschung bestätigt, dass sich in den letzten Jahrzehnten in den hoch entwickelten westlichen Gesellschaften so genannte postmaterialistische Werte immer weiter ausbreiten. Nach Albertz (2002) treten „an die Stelle einer Mentalität des ‚Schaffe, spare, Häusle baue‘, zumindest in den jüngeren Generationen, immer mehr nichtinstrumentelle Wertorientierungen, die etwa ästhetische Kreativität, individuelle Selbstverwirklichung und den Schutz der Natur... für erstrebenswert halten“ (Albertz, 2002, S. 39).

2.1 Was sind Werte?

In unserer Gesellschaft wird viel von Werten gesprochen. Vielfach bringt man sie mit einem angeblichen Verfall der guten Sitten oder mit Orientierungslosigkeit, vor allem unter jungen Menschen, in Verbindung. Schuld daran sind Missverständnisse hinsichtlich dessen, was Werte (oder soziale Werte genannt) eigentlich sind und was das Wesen einer verlässlichen Orientierung eigentlich ausmacht. Jeder von uns definiert die großen ideellen Werte unserer Gesellschaft (wie Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität) oder die modernen Selbstwerte (wie Selbstfindung, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung) gemäß eigenen Vorstellungen (Holzhausen, 1999).

Der Wertebegriff ist heute quer durch alle wissenschaftlichen Disziplinen erkennbar. Dieser wird oft als ökonomische Kategorie verstanden, indem er als eine auf Güter bezogene materielle Größe definiert wird. Ein Wert steigert sich, wenn ein bestimmtes Gut knapp wird und umgekehrt (Eisenmann, 2006). Der ursprünglich aus der Ökonomie stammende Begriff hat die ethische Werteinschätzung eines wirtschaftlichen Handelns, das ethisch bewertbare Handeln, nicht nur in der Wirtschaft- und Sozialethik, sondern auch die gesamte Gesellschaft mit beeinflusst. Immer dort, wo es um das gemeinsame Zusammenleben von Menschen geht, sind Wertkonzepte und wertorientierte Zielvorstellungen notwendig (Eisenmann, 2006).

Das englische Wort „value“ stammt aus dem lateinischen „valere“, was soviel wie stark, energisch, kraftvoll oder machtvoll werden, bedeutet. Der Begriff Wert beinhaltet somit, ein Charakteristikum oder eine Eigenschaft, die einer Sache Macht verleiht und sie damit bedeutend und wünschenswert macht (de Finance, 1967, S. 45; Dzobo, 1975, S. 84). Diese Anziehungskraft verleiht dem Charakteristikum oder der Eigenschaft eine Wichtigkeit als etwas „Wertvollem“ (Hevi, 2002). Werte besitzen die Fähigkeit, individuelle und kollektive Bedürfnisse zu integrieren. Sie bilden die treibende Kraft der Kultur diese zu befriedigen. Nicht umsonst werden sie vom Deutschen Recht als die „Gesamtheit der geistigen und künstlerischen Errungenschaften einer Gesellschaft definiert“ (Schwartz, 1992, S. 494). Geistige Aktivität eines Menschen wird durch das Bedürfnis und das Verlangen sich selbst zu entdecken und sich oder die Gruppe mit Werten auszustatten, stimuliert. Die Verwirklichung von Werten fördert die kulturelle Kreativität, dient als Mittel, die Bedeutung, die Identität und das Überleben als Volk für sich selbst und seine Umwelt zu gewährleisten (Cohen, 1985; Milner, 1994). Obwohl der Schnee wohl keinen wirtschaftlichen Wert in der Tiroler Hauptstadt Innsbruck haben mag, erlangt er als „weißes Gold“ in den Tiroler Alpen einen hohen ökonomischen Wert, da der Wintersport und Tourismus davon abhängig ist. Man könnte daher den Wert als Kulturphänomen betrachten, als eine Art Antriebskraft für kulturelle Entwicklungen und Kreativität die ununterbrochen schafft und geschaffen wird (Hevi, 2002).

Werte sind weiters individuelle Vorstellungen davon, was erstrebenswert ist und damit allgemeine Anhaltspunkte, an denen sich menschliches Verhalten orientieren kann, an denen es sich aber nicht notwendig orientieren muss (Albertz, 2002). Sie sind potenzielle Orientierungsmuster in den Menschen, bzw. Vorräte an gesellschaftlich und persönlich Wünschbarem. Auch besitzen die Werte eine Entlastungs- und Orientierungsfunktion, indem sie, wenn es sich um klare konzeptuelle Vorgaben handelt, der inneren Sicherheit

im Handeln dienen, wodurch psychische Belastungen und Zweifel reduziert werden können (Eisenmann, 2006).

In erster Linie steht der Wertebegriff für ideelle Ziele, welche der Einzelne und die Gemeinschaft zu erreichen versuchen. Nur primäre Ziele wie Frieden, Freiheit, Gerechtigkeit, Identität, Anerkennung, Geborgensein oder Selbstverwirklichung können nach Holzhausen (1997) Wertmaßstäbe sein. Weiters bezeichnen wir damit auch gewisse Einstellungen und Prinzipien, Riten, Verhaltensweisen und vieles mehr, die streng genommen keine Werte, sondern lediglich Hilfsmittel darstellen, diese übergeordneten Ziele zu erreichen (Holzhausen, 1997). Oft werden primäre Werte mit abhängigen oder sekundären Werten verwechselt. Solche abhängigen Werte (Sekundärwerte) lassen sich folgend klassifizieren: erstens „in Verhaltensweisen und Einstellungen wie Tugenden, bestimmte Tätigkeiten, Prinzipien, Konventionen und Höflichkeiten; zweitens in Instrumente der Macht, Status und Einfluss, Besitz und Wohlstand, Wissen und Können und drittens in Institutionen, wie Systeme, Organisationen, Ämter und Symbole“ (Holzhausen, 1997, S. 63-64). So wird die Demokratie beispielsweise mit einem Wert gleichgesetzt, auch wenn sie in Wirklichkeit nur eine Form des Staates ist und ein Instrument zur Verwirklichung primärer Werte und Ziele wie die Freiheit und Gleichheit der Bürger (Holzhausen, 1999).

Da jede menschliche Gruppierung ihre eigene Wertewelt besitzt, finden wir uns in einer pluralistischen Gesellschaft nicht nur mit einer Vielfalt höchst unterschiedlicher Wertesysteme konfrontiert, sondern auch mit einer Vielfalt von moralischen Ordnungen. Einige davon prägen unsere persönlichen Wertvorstellungen und steuern so mit Hilfe des Gewissens unsere Einstellungen, Entscheidungen und Handlungen. Das Gewissen repräsentiert sozusagen unser soziales Umfeld in uns und orientiert sich an Werten und Normen, die wir während unserer Erziehung verinnerlicht haben (Holzhausen, 1999). Die Moral hingegen ist Mittel der Werte, den Bürgern Nachdruck zu verleihen und ihre Verwirklichung zu erzwingen, wenn nötig mit Lob, Tadel oder Sanktionen in Form von Strafen und Ausgrenzung (Holzhausen, 1999).

Kultur- oder Zivilisationswerte drücken Ideale, Hoffnungen und Wünsche aus und geben dem Leben langfristig eine Ausrichtung. Dabei erscheinen manche Ziele als derart wichtig, dass Menschen bereit sind, sich für ihre Umsetzung mit allen Kräften einzusetzen. Primäre Werte geben als dringliche Zielsetzungen den Menschen Sinn und Ausrichtung, auch beseelen sie die von ihnen abhängigen Sekundärwerte (Holzhausen, 1997).

Bereits Rokeach (1973), Graumann & Willig (1983) sowie Klages (1992) wiesen auf die Uneinheitlichkeit und auf das Fehlen eines allgemein akzeptierten Wertebegriffes in allen Sozialwissenschaften hin, welcher bis heute noch nicht vorliegt (Renner, 2005). Eine Präzisierung von Werten von Scholl-Schaaf (1975) erwies sich im deutschsprachigen Raum als einflussreich: „Werte sind Präferenzmodelle, die zwischen primär emotional bestimmten Subjekten und von diesen selektierten Weltausschnitten gelten und zwar allgemein“ (Renner, 2005, S. 8). Klages und Kmiecik (1981) definieren Werte als „individuelle wie auch kollektive geistige Grundorientierungen... welche in ihrer Gesamtheit das System sinnkonstruierender Orientierungsleitlinien und Ordnungsaspekte des gesellschaftlichen Zusammenlebens verkörpern“ (Renner, 2005, S. 9). Hier wird auch der motivationale Aspekt von Werten angesprochen, da es sich um eine Art Leitmotive für menschliches Verhalten handelt.

Folgende Zusammenfassung nach Renner (2005, S. 12-13) ergibt einige Wertdefinitionen: Werte sind „individuelle und kollektive, allgemein gültige Standards, Grundorientierungen oder Leitlinien (Klages & Kmiecik, 1981; Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Scholl-Schaaf, 1975; Schwartz, 1994). Werte sind kognitive und emotionale Repräsentanzen allgemein menschlicher Bedürfnisse (Kluckhohn, 1951; Scholl-Schaaf, 1975; Schwartz & Bilsky, 1987), beeinflussen die Selektion und Beurteilung von Handlungen. Damit sind sie ein Teilaspekt von Motivation (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Schwartz, 1994; Schwartz & Bilsky, 1987), gründen sich auf Vernunft, Moral oder Ästhetik (Kluckhohn, 1951), konstituieren Sinn (Klages & Kmiecik, 1981), gelten zeitlich und situationsübergreifend relativ stabil (Kluckhohn, 1951; Schwartz, 1994; Schwartz, 1992; Schwartz & Bilsky, 1987) und werden von verschiedenen Personen unterschiedlich stark bevorzugt bzw. abgelehnt (Rokeach, 1973; Scholl-Schaaf, 1975, Schwartz, 1994; Schwartz & Bilsky, 1987)“.

Werte, Tugenden und moralische Normen besitzen allgemeine Geltung und unterliegen nicht der Beliebigkeit oder dem Ermessen eines Einzelnen. Sie bilden die Grundlage des Zusammenlebens der Menschen in einem Gemeinwesen, leiten und konstituieren es mit, ohne die in diesem Prozess dominierende soziale Basis zu vernachlässigen. Gerade im 19. und 20. Jahrhundert entwickelte sich eine Wertephilosophie, die die Ethik herausfordert, Geltung und Gültigkeit von Werten und Wertevermittlung zu erfassen. Nicolai Hartmann stellte dazu fest: „Das Wesen des Wertes besteht in seiner objektiven Geltung, die zugleich ein Sollen in sich enthält, aus dem das Subjekt, das den Wert

erfasst, die Aufgabe entnimmt, den objektiv geltenden Wert zu verwirklichen, d.h. ihm entsprechend zu denken, zu urteilen, zu wollen und zu handeln“ (Albertz, 2002, S. 41).

In den Werthierarchien oder -pyramiden stehen an der Spitze die obersten Zielsetzungen, gefolgt von untergeordneten Werten, welche nach ihrer Dringlichkeit geordnet werden. Auch die Menschheit hat höchste Werte, die ihre Ideale und Hoffnungen ausdrücken. Sie beinhalten die Wahrung des Friedens und die Anerkennung der Würde eines jeden Menschen an oberster Stelle. Eine Auflistung der diesen obersten Zielen untergeordneten Werte (formuliert als Rechte) enthält die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948) (Holzhausen, 1997).

Durch die Virginia Bill of Rights (1776) der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung und seit der Französischen Revolution (1789) sind die uns damals verkündeten Wertvorstellungen von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit für die weitere Entwicklung von Grundrechten unentbehrlich geworden. Besonders seit der Verabschiedung der Charta der Vereinten Nationen (1948) sind die allen Menschen zugesprochenen Menschenrechte Bestandteil einer modernen Gesellschaft (Eisenmann, 2006). Einige Menschenrechte, welche sich in Grundrechte der Verfassung konkretisieren (Freiheit der Person, Schutz des Lebens und körperliche Unversehrtheit, Gleichheit vor dem Gesetz, Gleichberechtigung von Mann und Frau) lassen sich aus bestimmten Grundwerten, wie die der Menschenwürde, der Freiheits- und Gleichheitsidee ableiten (Eisenmann, 2006). Damit wird den Werten ein Rechtscharakter verliehen und die Mitglieder der Gesellschaft werden aufgerufen sich entsprechend den Werten der Grundrechte zu verhalten.

2.2 Was sind Normen?

Norm kann als Maßstab, Regel, Verhaltensmuster oder -forderung definiert werden und wird mit dem Anspruch auf eine Verbindlichkeit an die Individuen herangetragen (Lutz, 1994). Normen begleiten unser Leben in Gemeinschaft schon von frühester Kindheit an. Sie werden im Prozess der Sozialisation von außen an den Einzelnen herangetragen und betreffen unterschiedliche Bereiche. Normen wirken vorrangig zwischen den Menschen, man könnte sie als eine Art „Gebrauchsanweisung“ für den zwischenmenschlichen Umgang umschreiben, die unser Verhalten strukturieren (Albertz, 2002) und uns auffordern nach einer bestimmten Art und Weise zu handeln. Diese Verhaltensaufforderung beinhaltet Lebenserfahrungen vorangegangener Generationen.

Deshalb sind Normen stets mit Verhaltensaufforderungen verbunden und beanspruchen bestimmte Handlungsweisen auszuführen oder zu unterlassen, im Sinne des: „Du sollst, oder du sollst nicht...“ (Luutz, 1994). Daher können sie als Schutzhüllen für soziale Werte und Wertvorstellungen angesehen werden, wenn sie für den Fortbestand der sozialen Gemeinschaft von positiver Bedeutung sind. Grundsätzlich gelten ethische Normen als Leitlinien des „guten“ Handelns, da es bestimmte Werte bejaht. Solche Normen schützen somit Werte (Luutz, 1994).

Nach Holzhausen (1997) sind Normen Sekundärwerte, welche ihren eigentlichen Sinn durch den in ihnen zum Ausdruck kommenden Werten erhalten. Sie sind Wegweiser, Regeln, Gebote, Verbote, Gesetze, Absprachen, Vorschriften und ähnliches, die dem Menschen für das Zusammenleben mit anderen eine Orientierung geben und festlegen, was er machen soll und was nicht (Albertz, 2002). Daher sind sie für ein friedliches Zusammenleben in sozialer Gemeinschaft unverzichtbar. Ethische Gebote und Verbote, Pflichten und Vorschriften gibt es in allen Kulturen der Erde. Klare Regeln geben dem Menschen Sicherheit und helfen, das Verhalten der Individuen auch für andere vorherseh- und berechenbar zu machen. Konfliktverursachende Faktoren können sich durch die Festlegung von Vereinbarungen beseitigen lassen (Albertz, 2002).

Der Inhalt der Normen wandelt sich im Laufe des Geschichtsprozesses, dennoch ist es berechtigt von der Existenz allgemeinemenschlicher Werte und Normen auszugehen. Solche Normen bringen Bedürfnisse zum Ausdruck, die alle Menschen unabhängig von der Gesellschaft, der sozialen Position, ihrer Rasse und ihrem Geschlecht, besitzen. Grundbedürfnisse sind beispielsweise das Bedürfnis nach körperlicher Unversehrtheit der Person, nach Schutz und Aufgehobensein in einer Gemeinschaft. Da sie von allen Menschen transportiert werden, bleiben sie auch entsprechend über lange Zeiträume hinweg konstant (Luutz, 1994). Normen richten sich an alle und sind daher für alle Menschen einer sozialen Gemeinschaft verbindlich (Luutz, 1994). Übertretungen oder Verweigerungen von Normen werden mit Folgen bzw. Sanktionen verbunden.

2.3 Wertewandel

Veränderungen gehören zur Grunderfahrung des Menschen. Schon der Vorsokratiker Heraklit lehrte „panta rhei“, alles fließt und ist in ständigem Wandel. Allerdings vollzog sich ein Wandel noch nie so rasant wie heute, was ein ständiges Infragestellen alter und bewährter Denk- und Verhaltensmuster zu Folge hat (Barz, Kampik, Sinder & Teuber, 2001). Das nun folgende Zitat verdeutlicht den Wertewandel:

Der Mensch lebt.
Der Mensch strebt.
Das Leben ist Veränderung.
Das Leben ist Wandel.
(Uccia, 2002, S. 8)

Werte entstehen nicht von heute auf morgen, sondern über längere Zeiträume hinweg und bilden sich geschichtlich heraus. Wir können erkennen, dass keine Generation innerhalb einer bestimmten Region und Gesellschaft ganz neue Werte konstruiert hat ohne jegliche Beziehung zu früheren Wertvorstellungen. Jede Gesellschaft unterliegt starken geschichtlichen Einflüssen und Nachwirkungen (Uccia, 2002). Wertewandel beinhaltet ein Kommen und Gehen von Werten und eine ständige Verschiebung innerhalb der Wertepyramide. Für eine Person, die den Krieg miterlebte, hat der Frieden eine ganz andere Bedeutung als für die im Frieden aufgewachsenen Personen. Dabei müssen sich nicht immer neue Werte herausbilden, sondern alte Werte können wiederbelebt werden. Lebt eine Generation in armen und unsicheren Verhältnissen, so werden die Menschen sehr stark von materiellen Wertvorstellungen geprägt. Dazu gehören beispielsweise Werte wie wirtschaftliche Stabilität, Ordnung und Sicherheit. Verbessert sich nun ihre wirtschaftliche Situation, so kann die Folgegeneration in verbesserten Lebensumständen aufwachsen. Daher vollzieht sich in langsamen Schritten ein Wertewandel, der eine gesamte Gesellschaft betreffen kann (Uccia, 2002).

Seit Menschen in Gemeinschaften zusammenleben existieren Werte. Da die frühen Menschen größtenteils instinkt- und triebgebunden handelten, waren auch die Werte für den Einzelnen dementsprechend unbewusst. Der Mensch orientierte sich vorwiegend an seinen drei Urbedürfnissen:

Physische Bedürfnisse (Essen und Trinken, Schutz vor den Gefahren der Natur, Bekleidung);

Psychische Bedürfnisse (Identitätsbildung, Zugehörigkeit, Geborgenheit);
Fortpflanzung und Aufzucht der Kinder.

Allmählich wurde der Mensch sich dieser Bedürfnisse gewahr bzw. bewusst und aus dem Ziel diese zu befriedigen und zu verwirklichen, entstanden die „Urwerte“ (Stärkung der kleinen schutzgebietenden Gemeinschaften, Eingebundenheit in der Gruppe, Freundschaft, Kameradschaft, gezielte Erziehung der Kinder). Bald erwachsen aus den natürlichen Urwerten immer neuere Formen von Sitten und Gebräuchen. Aus den ursprünglichen Bedürfnissen und Urwerten entstanden nach Holzhausen (1999) Kultur- und Zivilisationswerte, welche den jeweiligen Zeitgeist ausdrücken und einem ständigen Wertewandel unterliegen (Friede und Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, Erhaltung der Umwelt, Selbstverwirklichung, Erfüllung in Beruf und Familie, usw.). So sind auch die von ihnen abhängigen sekundären Werte in ständiger Bewegung. Wo immer sich soziale Schichten bildeten, tauchten neue Zielsetzungen bzw. Werte auf, welche ihre eigene „Kultur“ ausdrückten. Schon bald differenzierten sich die Wertskalen der einzelnen Schichten sehr stark (Holzhausen, 1997).

Die gegenwärtige Wertedynamik und der so genannte Werteverfall führen letztlich zur Frage, wohin die derzeitige Werteentwicklung steuert. Nach Albertz (2002, S. 35) können wir theoretische Defizite feststellen, „die ethischen Orientierungen zeitgeistgerecht und zukunftslebendig zu erfassen, darzustellen und zu vermitteln. Zugleich gibt es praktische Mängel, das individuelle und gemeinschaftliche Leben wertorientiert und normgerecht im Zuge der demokratischen Fortschreibung des ‚Contact social‘ zu gestalten. Nicht unwichtig sind ebenfalls die subjektiven Befindlichkeiten des menschlichen Subjektes in seiner wandelnden Identität“. Der amerikanische Sozialwissenschaftler Ronald Inglehart (1989, 1998) erkennt derzeit einen Wandel weg von materialistischen hin zu postmaterialistischen Werten. Die alten, eher äußerlichen Pflicht- und Akzeptanzwerte (wie Fleiß, Karriere, Disziplin, Mut, Leitung, Strebsamkeit, Enthaltensamkeit) und die alten sozioökonomischen Werte der Daseinsbewältigung (wie Sicherheit, Eigentum, Arbeit, Fortschritt, Wachstum) sind nach Inglehart (1989, 1998) eher inneren Werten der Selbstverwirklichung (Selbstbestimmung, Geborgenheit, Vertrauen, Glück, Freundschaft, Kommunikation, Lebensqualität, Ökologie, Genuss) gewichen (Barz, Kampik, Sinder & Teuber, 2001). Sie entsprechen einer Verschiebung der Verhaltensorientierungen von den unteren auf die höheren Ebenen der Maslow'schen Bedürfnispyramide. Daher soll beispielsweise Selbstverwirklichung bedeutender werden als Geld. Auch Klages (1984) sieht den Trend

einer Gewichtsverschiebung von Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten.

Soziologen sind sich darin einig, dass der allgemeine Wertwandel durch Substitution der älteren Generation durch die Jungen zustande kommt. Laut Alwin (1993) und Inglehart (1989) werden Werte im Jugendalter ausgebildet und bleiben dann relativ stabil. Elizur (1984), Guttman (1981), Levy (1986) et al. stimmen dieser Stabilität zu, machen daraus aber kein Definitionsmerkmal wie Rokeach (1973). Rokeach charakterisiert Werte als „enduring beliefs“ und schließt damit einen kurzfristigen individuellen Wertewandel aus (Fischer, 2006).

In der Tat stellt unsere schnelllebige Welt der technischen Revolution und der gewandelten Familienstrukturen vieles auf die Probe, was bisher als gesichert galt. Tatsächlich scheinen die Zeiten stabiler Leitbilder und homogener Wertstrukturen aufgrund lebenslangen Lernens und Umlernens, rasanter Innovationsgeschwindigkeiten in Hightech- und Kommunikationsbereichen, der immer kürzeren Zeit für Ruhm, Publizität und Geistesideen, eher vorbei zu sein (Albertz, 2002). Deshalb ergeben sich in nahezu allen Lebensbereichen neuartige Wahlmöglichkeiten. In unserer Gesellschaft vollzieht sich jedoch nicht nur ein soziokultureller Wandel, sondern auch ein innerer Bewusstseinswandel in einem jeden von uns. Wege zur persönlichen und biografischen Entfaltung werden breiter. Es entstehen neue Formen des familiären Zusammenlebens und neue Solidarstrukturen sowie neue Berufe und Betätigungsfelder. Somit dürfen wir laut Albertz (2002) sagen, dass die Globalisierung uns keinen Werteverlust, sondern vielmehr eine Wertevielfalt beschert hat. Daher muss der heutige Mensch ein neues Identitätskonzept herausbilden (Barz, Kampik, Sinder & Teuber, 2001). Nur ein Mensch mit klaren Leitlinien kann sich seiner eigenen Lebensaufgabe und seinen Interessen widmen, unbeeinflusst von den sich ständig wandelnden Ansichten seiner Umwelt (Holzhausen, 1997).

Der Mensch besitzt kein anderes Gewissen als das, welches die Zeit und unsere eigenen Überlegung uns beigebracht haben. Wir alle werden ohne jeden Grundsatz geboren, aber mit der Fähigkeit alle anzunehmen. Unser Verstand lehrt uns, was man anderen nicht antun darf und wovon man selbst verschont bleiben möchte. Alle Werte unterliegen einem kulturellen und zeitlichen Wandel. Jenseits der unabdingbaren menschlichen Grundrechte und Grundpflichten gibt es nichts Statisches. Persönliche Werthaltungen sind vielmehr zu einem Prozess geworden (Albertz, 2002).

2.4 Jung-Sein als Experiment

„Ich bin das Experiment, das gelingen muss!“, lautet die Devise junger Menschen (Friesl, 2001). Wie nie zuvor dürfen und müssen Jugendliche heute ihr Leben selbst finden. Statt fester Fahrpläne haben jugendliche Lebensläufe zunehmend Bastelcharakter. „Vorbei sind die Zeiten, in denen man im Bewusstsein heranwuchs, nach der Schule zu heiraten, Kinder zu bekommen und einen Beruf fürs Leben zu finden. Jungsein bedeutet heute, dass man die eigene Identität konstruieren kann und muss“ (Friesl, 2001, S. 13). Diese Freiheit gestalten zu können bedeutet nicht nur Lust, sondern für viele Jugendliche und Erwachsene auch eine Last. Daher entsteht die Möglichkeit mit der eigenen Identität, mit dem anderen Geschlecht, ja sogar mit der Weltanschauung zu experimentieren (Winder, 2004). Diese Individualisierung jugendlicher Lebensweisen zeigt sich in einer umfassenden Pluralisierung von Szenen und Lebensstilen. Unterschiedliche Weltanschauungen können nebeneinander existieren, ohne mit gesellschaftlichen Sanktionen rechnen zu müssen (Friesl, 2001). Erik Erikson (1994) sieht in der Identitätsentwicklung die zentrale Aufgabe des Jugendalters. Das Ziel ist es Selbstgewissheit, Zutrauen zur eigenen Leistung und eine sexuelle Identität zu entwickeln. Rollen sind nach Erikson zum experimentieren da (Friesl, 2001).

Jugend ist nach Oerter & Montada (2002) die Lebensphase, die durch eine erhöhte Veränderlichkeit von Werten gekennzeichnet ist. Laut der Shell Jugendstudie (2006) führen die Weiterentwicklung der eigenen Identität und neue Anforderungen aus der Umwelt dazu, dass die Jugendlichen ihre eigenen Wertvorstellungen immer wieder neu überdenken. Jedoch sagt die Ausprägung der Wertorientierungen allein nicht unmittelbar etwas darüber aus, ob die angestrebten Ziele auch erreicht werden. Werte können Jugendlichen aber einen Orientierungsrahmen geben, der ihnen hilft, den eingeschlagenen Weg zu entdecken.

2.5 Jugendliche Wertvorstellungen

Warum bestimmte Werte an Bedeutung gewinnen oder verlieren ist ein komplexer, aber nachvollziehbarer Prozess. Werte können, wie wir bereits gehört haben, nur im Zusammenhang mit dem Wertewandel vollständig verstanden werden. Werte entstehen und vergehen, werden wiedergeboren oder vergessen (Uccia, 2002). Bei Jugendlichen muss jedoch mit einer erhöhten Wandlungsfähigkeit von Wertorientierungen gerechnet werden, da ihre Mentalität noch nicht durch eine längere Lebenserfahrung gefestigt ist (Shell Jugendstudie, 2006).

Werte sind mehr denn je Spiegelbild der gesellschaftlichen Verhältnisse und müssen daher immer wieder neu ausverhandelt werden. Diese ständige Umstrukturierung aller Werte nennt der Philosoph Nietzsche Nihilismus: Der ständige Zwang zum Wertewandel, ohne Entscheidung für einen weltanschaulichen Standpunkt, führt in die Sinnlosigkeit. Jugendliche und junge Erwachsene leben in einem Zeitalter des „Sinnbastelns“. Eine Vielzahl von weltanschaulichen Orientierungsmustern steht ihnen zur Wahl. Weltanschauungen werden heute nicht mehr ausschließlich von den traditionellen Institutionen: Kirche und Politik vermittelt, sondern sie formieren sich immer öfter in individualisierten Prozessen (Jugendradar, 2003a).

Jugendliche sind sich der Relativität von Werten bewusst und experimentieren mit ihnen (Friesl, 2001). Ausgeprägte kognitive Fähigkeiten im Jugendalter fördern eine größere Bewusstheit für moralische Themen und Wertvorstellungen. Jugendliche denken über moralische Themen nach. Dabei werden soziale und politische Überzeugungen von Erwachsenen zunehmend in Frage gestellt (Mussen, Conger, Kagan & Huston, 1999).

Das Wertesystem der Jugendlichen weist laut einer Repräsentativumfrage von rund 2.500 Jugendlichen in Deutschland, der Shell Jugendstudie 2006, eine positive und stabile Ausrichtung auf. Wertorientierungen wie Freundschaft, Partnerschaft, Familie und Kontakte zu anderen Menschen sind für heutige Jugendliche sehr bedeutsam. Die hohe Betonung drückt dabei Grundwerte aus, ohne die kaum ein Jugendlicher auskommt. Andere für die junge Generation wichtige Wertorientierungen beziehen sich auf den Wunsch, die eigene Phantasie und Kreativität zu entwickeln und von anderen Menschen unabhängig zu sein bzw. große Eigenständigkeit zu haben. Diese Aufwertung der sozialen Bindung und das Streben nach Unabhängigkeit muss kein Widerspruch beinhalten. Enge soziale Beziehungen können dazu beitragen die Abhängigkeit nach „außen“ zu verringern,

aber auch individuelle Freiräume zu gewähren. Laut dem Jugendradar (2003a, S. 11), 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich stehen „Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen hoch im Kurs. Macht und Einfluss liegen im Ranking der sehr wichtigen Lebensziele auf den unteren Rangpositionen. Trotz ausgeprägter Leistungsorientierung ist Karriere für die Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen kein absolut vorrangiges Lebensziel“. Außerdem bieten Fleiß und Ehrgeiz, so genannte Sekundärtugenden, sowie der Wunsch nach dem Ausleben der eigenen Gefühle und Bedürfnisse, wichtige Lebensorientierungen. Aspekte der persönlichen Selbstentfaltung und das Streben nach Sicherheit und die Einhaltung von Normen und Gesetzen werden nach der Shell Jugendstudie (2006) hoch bewertet. Es sind Aspekte, die sich auf die Selbstkontrolle und die Selbstzurücknahme beziehen. Auch das Streben nach einem gesundheitsbewussten Leben hat bei Jugendlichen zugenommen. Wie bei Fleiß und Ehrgeiz wird auch dieser Trend bevorzugt durch die weibliche Jugend gesetzt (Shell Jugendstudie, 2006).

Laut dem Jugendradar (2003a), bei dem 1.549 Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 14 bis 30 Jahren befragt wurden, ist die Familie bis ins frühe Jugendalter das wichtigste soziale Bezugssystem. Mit fortschreitendem Alter gewinnen dann FreundInnen im Alltag der Jugendlichen immer mehr an Bedeutung. Besonders im Freizeitverhalten orientieren sich Jugendliche an den „Peers“ ohne dabei jedoch die enge emotionale Bindung an die Herkunftsfamilie zu verlieren. Gute FreundInnen zu haben, spielt im Alltag der 14- bis 19-jährigen Österreicher/innen eine große Rolle und wird von den Mädchen als wichtigstes und von den Burschen als immerhin zweitwichtigstes Lebensziel genannt.

Zusammenfassend bilden Freunde, Freizeit und Familie für 14-30-jährige Österreicher/innen die wichtigsten Lebensbereiche. In den persönlichen Lebensperspektiven ganz oben rangieren ein Beruf der Spaß macht, Lebensgenuss (Spaß im Leben haben), gute FreundInnen, einen Partner/eine Partnerin, dem/der man vertrauen kann, sowie Sicherheit (ganz allgemein und insbesondere Arbeitsplatzsicherheit) (Jugendradar, 2003a).

Die heutige Jugend- und Erwachsenengeneration geht immer mehr auf Distanz zum smarten „Fassadenmenschen“. Rund 2 von 3 Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 30 Jahren geben an, dass die Aussage: „Ich mag keine Poser – echt sein ist wichtig“ ihr persönliche Einstellung ganz genau trifft (Jugendradar, 2003a). Sie haben somit eine klare Präferenz für „echte“ und ehrliche Menschen, „die sich in zwischenmenschlichen Beziehungen so geben, wie sie sind, die bereit sind, für das, was

sie denken und tun, einzusetzen und die zielstrebig, geradlinig und dennoch fair ihren eigenen Weg gehen. Neben ihrer Vorliebe für das Authentische geben sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aber auch sehr leistungsorientiert: Nahezu jede/r zweite Jugendliche und junge Erwachsene gibt an, dass sich die Aussage: ‚Es ist wichtig im Leben Leistung zu bringen‘ genau mit der persönlichen Lebenseinstellung deckt“ (Jugendradar, 2003a).

Auch wenn man Wertvorstellungen von Jugendlichen nicht verallgemeinern sollte, kann man feststellen, dass das Interesse am eigenen Wohlergehen und am finanziellen Erfolg steigt, während das Interesse am Wohlergehen anderer und an der Gesellschaft sinkt. Dieser Wertewandel, weg von den gesellschaftlichen zu den persönlichen Belangen, bestätigt, dass der Wunsch nach Selbstverwirklichung und nach Möglichkeiten zum Ausdruck der eignen Persönlichkeit weiterhin sehr stark ist. Andererseits gibt es auch erste Anzeichen dafür, dass zumindest in Amerika das Pendel wieder mehr in Richtung Empathie und Engagement für andere ausschlägt (Mussen, Conger, Kagan & Huston, 1999).

Religiosität spielt im Wertesystem der Jugend seit den 80ern und 90ern weiterhin nur eine mäßige Rolle, besonders bei den männlichen Jugendlichen. Nach Mussen, Conger, Kagan & Huston (1999, S. 312) werden „religiöse Überzeugungen zwischen 12 und 18 Jahren im Allgemeinen abstrakter. Meist nimmt bei den Jugendlichen das Interesse an Religion ab, während das Interesse an fundamentalistischen religiösen Traditionen und neuen Sekten gewachsen ist“.

Laut der Jugendstudie der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol (2004) schätzen sich rund „zwei Drittel (63,6%) der Befragten als ‚religiöse Menschen‘ ein und etwa jede/r siebte Jugendliche (14,2%) als ‚nicht religiöser Mensch‘. Rund jede/r Fünfte (19,1%) ist ‚unentschlossen‘ und nur 3,2% geben an, ‚ein/e überzeugte/r Atheist/in‘ zu sein. Zwischen den Geschlechtern gibt es diesbezüglich keine nennenswerten Unterschiede“.

Mädchen und junge Frauen sind auch im Jahre 2006 wie bereits 2002 das wertebewusstere Geschlecht (Shell Jugendstudie, 2006). Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein sowie das soziale Engagement sind für sie wichtiger als für Jungen und junge Männer. Das betrifft auch die Bewertung der sozialen Nahbeziehungen (vor allem bei Familie und Partnerschaft), das Achten auf die eigenen Gefühle sowie die Bewertung von Sekundärtugenden (besonders Ordnung und Sicherheit). Forschungsergebnisse (Shell Jugendstudie, 2006) bestätigen weiters, dass sich der

Wertewandel bei weiblichen Jugendlichen deutlich markanter als bei den männlichen darstellt. Außerdem sind Mädchen und junge Frauen deutlich ehrgeiziger und sicherheitsbewusster geworden. Sie streben nach Leistung, Durchsetzungsvermögen, Karriereinteresse und Bereitschaft zur Verantwortung. Ihr Werteprofil ist im Gegensatz zum männlichen Geschlecht emotionaler, toleranter, umweltbewusster und sozial hilfsbereiter. Diesem weiblichen Wertebewusstsein, welches soziale Bindungen und Normen besonders betont, setzen männliche Jugendliche, ein konkurrenz- und wettstreitorientiertes Lebenskonzept entgegen. Dieser Kontrast hat sich in den letzten vier Jahren eher verstärkt als abgeschwächt, besonders weil das Profil der weiblichen Jugendlichen etwas „weicher“ geworden ist. Trotzdem geben sich Mädchen und junge Frauen ebenso fleißig und ehrgeizig wie Jungen und junge Männer, sind aber nicht mehr so durchsetzungswillig wie diese. Die beiden Geschlechter gehen somit mit verschiedenen Akzentsetzungen an die Lebensgestaltung heran.

Eine Fragebogenuntersuchung, welche von der Verfasserin dieser Studie an Lehrlingen der Landesberufsschule Dipl. Ing. Luis Zuegg, Meran, 2008 durchgeführt wurde erfasste unter anderem auch die Werte in der Arbeit von Südtiroler Lehrlingen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass für Jugendliche gerechte und tolerante Vorgesetzte, Neues bei der Arbeit lernen können sowie eine gute Bezahlung, sehr bedeutsam sind. Eine abwechslungsreiche und sichere Arbeitstätigkeit ist für sie außerdem sehr wünschenswert. Die folgende Tabelle reiht die Arbeitswerte nach Bedeutsamkeit und Wichtigkeit.

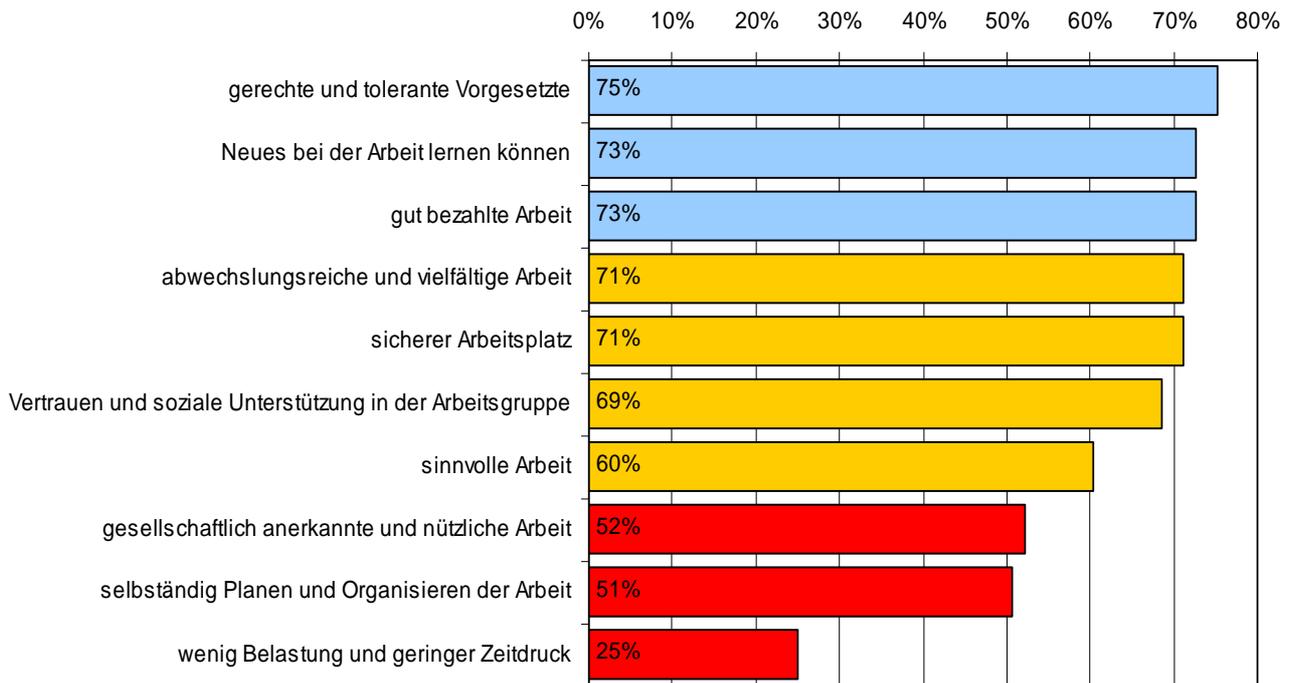


Abbildung 3: Werte in der Arbeit bei Südtiroler Lehrlingen (Schenk, 2008).

Abschließen möchte ich mit der im Jahr 2004 durchgeführten Studie „Jugend-Werte-Zukunft“ der Landesstiftung Baden-Württemberg (Reinders, 2005) welche ermittelt hat, dass die heutige Jugend eine Balance zwischen Genießen und Auskosten der Gegenwart und der langfristigen Vorbereitung auf die Zukunft sucht. Forschungsergebnisse untermauern, dass je wichtiger Jugendlichen die Planung ihrer eigenen Zukunft ist, desto mehr investieren sie in schulische Berufsvorbereitungen, im fairen Umgang mit anderen sowie in die Entwicklung eines eigenen Lebensstils und in Sparsamkeit (Shell Jugendstudie, 2006).

Die gesellschaftliche und kulturelle Haltung gegenüber der Jugend ist auch von Angst um die Zukunft bestimmt. Die ältere Generation fragt: Wie soll die Gesellschaft weiter existieren, wenn die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Werte und Ziele der Älteren nicht aufrechterhalten? Dabei werden zwei Standpunkte vergessen: Erstens, dass die Älteren nicht nur aufbauende, sondern auch zerstörende Handlungen gesetzt haben, und zum zweiten, dass für künftige Entwicklungen Haltungen und Ziele immer wieder modifiziert, neu überlegt und angepasst werden müssen. Fixierung kann, wie Paul Valéry um die Jahrhundertwende formulierte, dem „unaufhörlichen Weiterwirken“ nicht standhalten (Janig & Hexel & Luger & Rathmayr, 1990).

3 Das Sozialwesen

Das Planungsinstrument des Sozialwesens stellt der Landessozialplan dar (laut dem Landesgesetz vom 30.04.1991, Nr.13). Er bezieht sich auf den Bereich der öffentlichen und privaten Fürsorge und Wohlfahrt. Das Grundverständnis des Landessozialplanes ist es, das Sozialpolitik im Sinne einer „sozialen Gesellschaftspolitik“ eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist (Landessozialplan, 2008, S. 3).

Berufliche Sozialisation (Rehberg, 2008, S. 15-16)

Sozialisation ist ein lebenslanger Prozess. Berufliche Sozialisation meint alle Lern- und Entwicklungserfahrungen, durch die eine Person auf die Arbeitstätigkeit vorbereitet wird und die sie im Laufe ihres Berufslebens erfährt.

3.1 Beschäftigungssituation in Südtirol

Um einen Überblick über die soziale Beschäftigungssituation in Südtirol zu bekommen möchte ich eine Erhebung des Personalstandes der Sozialen Diensten (Datenbank des Landesinformationssystem im Sozialwesen, LISYS) aufzeigen. Die folgenden Tabellen veranschaulichen die Daten:

Personal des Sozialdienstes – Berufsbilder 2007 (Sozialstatistiken 2008, S. 96)

Berufsbild	Personal- einheit	Äquiv. Arbeitskräfte	Effekt. Äquivalente Arbeitskräfte	Durchschnitts- alter	Durchschnittl. Dienstalter
Hilfskraft- Heimgehilfe/in	593	472,1	458,8	43,9	6,4
Sozialhilfskraft	632	527,1	507,9	43,1	9,6
Pflegehelfer/in	589	507,9	497,9	38,0	3,1
Altenpfleger/in, Familienhelfer/in	752	595,3	551,0	40,9	10,5
Sozialbetreuer/in	499	453,8	424,0	31,0	3,5
Sozialassistent/in	114	100,3	99,3	34,2	6,9
Kinderbetreuer/in	245	202,9	195,3	34,3	5,5
Verwaltungsbeamter/in	141	105,9	104,9	40,8	11,0
Verwaltungsassistent/in	252	2211,0	194,8	37,3	8,5

Ausbildungstätigkeit im Sozialbereich: 2005-2008 (Sozialstatistiken 2008, S. 97)

Fakultät für Bildungswissenschaften	Studierende 2005/2006	Promotion 2006	Studierende 2006/2007	Promotion 2007	Studierende 2007/2008	Promotion 2008
Soziale Arbeit	90	16	100	10	91	19
Sozialpädagogik	142	41	126	36	108	36
Fachschulen für Soziale Berufe	Studierende 2005/2006	Promotion 2006	Studierende 2006/2007	Promotion 2007	Studierende 2007/2008	Promotion 2008
SozialbetreuerInnen	463	134	435	121	300	124
PflegehelferInnen	390	211	313	161	347	190
KinderbetreuerInnen	16	16	68	19	45	25

4 Untersuchung

In der folgenden empirischen Untersuchung sollen Motive und Motivationen sozialarbeiterischer Professionen erhoben werden.

4.1 Forschungshypothese

Es gilt die Fragestellung zu klären, ob persönliche Beweggründe (Motive), einen sozialen Beruf zu wählen, auch längerfristig erhalten bleiben.

Hypothese:

Persönliche Beweggründe der Untersuchungsteilnehmer bleiben längerfristig erhalten.

4.2 Stichprobe

Im Blickpunkt des Interesses stehen Berufsbilder des Sozialwesens. Die Untersuchung erfasst folgende Berufsbilder:

- Sozialassistenten, Sozialpädagogen
- Altenpfleger, Behindertenbetreuer, Kinderbetreuer, Sozialbetreuer (nach der neuen Definition), Werkerzieher
- Soziale Hilfskräfte, Pflegehelfer
- Verwaltung.

Somit wurden akademische Berufsbilder mit einer dreijährigen Universitätslaufbahn (Sozialassistenten, Sozialpädagogen), sowie Pfleger und Betreuer mit einer Qualifikationsausbildung (Altenpfleger, Behindertenbetreuer, Kinderbetreuer bzw. Sozialbetreuer nach dem neuen Berufsbild) und Berufsbilder ohne spezifische Qualifikationsausbildung (soziale Hilfskräfte, Pflegekräfte) in die Studie miteinbezogen. Auch Verwaltungspersonal des Sozialwesens wurde befragt.

4.3 Untersuchungsablauf

Die Erhebung fand im Zeitraum zwischen April und Juni 2009 statt. Die 30 freiwilligen Interviewpersonen wurden von der Verfasserin dieser Studie selbständig ausgewählt und kontaktiert. Das Auswahlverfahren wurde dadurch begründet, Personen aus den jeweiligen Berufsgruppen zu finden, möglichst ein breites geografisches Umfeld mit einzubeziehen sowie öffentliche und private Arbeitsgeber auszuwählen. Weiters wurden, auf der südtiroler Bevölkerung bezogen, 70% deutschsprachige, 30% italienischsprachige Testpersonen gesucht sowie eine Testperson, welche aus den ladinischen Tälern stammte.

Die Interviews wurden zumeist in den jeweiligen Heimat- oder Beschäftigungsorten durchgeführt. Jedes Interview wurde mit einem Tonband aufgezeichnet und fand in der jeweiligen Muttersprache der Testpersonen statt.

Die Interviewpartner wurden im Vorfeld darüber aufgeklärt, dass die Daten anonym behandelt werden. Des Weiteren wurden sie informiert, wozu die Interviews verwendet werden, indem der Inhalt bzw. das Ziel der Studie erläutert wurde. Pro Interview wurde eine Zeitspanne von 20-45 Minuten einkalkuliert, wobei bei einigen Probanden das Interview auch die erwartete Zeitspanne überschritt, da sie die Fragen ausführlich beantworteten und ein Nachfragen bei Unklarheiten möglich war.

4.4 Erhebungsmethode

Die Daten wurden mit einem Leitfaden-Interview erhoben. Es ist ein Verfahren der qualitativen Forschung. Darunter verstehen wir jene Art von Forschung, deren Ergebnisse keinem statistischen Verfahren oder anderen Arten der Quantifizierung entspringen.

Eine der offenen Fragetechnik angemessenen Auswertung entsprechend, kann das vorhandene Material nicht mit vorfixierten Themenkatalogen interpretiert und zusammengefasst werden bzw. sie lassen sich nur teilweise vor der Erhebung entwerfen (Flick, Kardorff & Steinke; 2008).

Nachdem alle Interviews durchgeführt worden waren, wurden sie vollständig und wörtlich transkribiert. Der südtiroler Dialekt wurde dabei weitgehend in das Hochdeutsche übersetzt.

5 Auswertungskategorien

In Auseinandersetzung mit dem Material wurden Auswertungskategorien gebildet, d.h. mit einem intensiven und wiederholten Lesen des Materials. In einem zweiten Schritt wurde ein Auswertungsleitfaden zusammengestellt. Mit Hilfe dieses Leitfadens konnten die Interviews codiert werden und entsprechende Textpassagen den Kategorien zugeordnet werden. Durch diesen Prozess wurden Daten aufgebrochen und auf eine neue Art und Weise wieder zusammengefasst. Allgemein ging es darum, ähnliche Meinungen und Anschauungen der Testpersonen zu Kategorien zu gruppieren.

5.1 Kategorien der Stichprobe I

Nach einer ausführlichen Kodierung wurden Oberkategorien herausgearbeitet, die jeweils aus mehreren Subkategorien bestehen. Für die beiden Stichproben wurden unterschiedliche Kategorien definiert, da sie differenzierte Fragestellungen beantworten sollen.

1. Persönliche Eignung und Interesse

- Erfahrung
- Fähigkeiten
- Thematik, Identifikation

2. Arbeit mit und für Menschen

- Der Mensch
- Neue Fähigkeiten
- Gesellschaftsbeitrag

3. Gute berufliche Zukunftschancen

- Ausbildung
- Berufliche Möglichkeiten

4. Gestaltung der Arbeit

- Abwechslung

- Ideen verwirklichen, Kreativität
- Weiterbildung
- Karrierechancen
- Feedback

5.2 Kategorien der Stichprobe II

5. Die Arbeit entspricht meinen Vorstellungen

- Erwartungen
- Stärken, Qualifikationen
- Struktur
- Arbeitsklima
- Mitspracherecht
- Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit mit der Familie
- Gehalt
- Arbeitsort
- Abwechslungsreiche Tätigkeit

6. Arbeit mit und für Menschen

- Der Mensch
- Fähigkeiten
- Gesellschaftsbeitrag
- Thematik, Identifikation
- Feedback

7. Belastungen bei der Arbeit

- Stress
- Konflikte
- Neuorientierung

8. Vorschläge zur Erhöhung der Motivation

6 Soziodemographische Ergebnisse

Die Stichprobe besteht aus 30 Sozialarbeitern, wobei 10 davon derzeit noch in der Ausbildung stehen. 20 Probanden sind schon seit einigen Jahren berufstätig und können daher mehr Berufserfahrung aufweisen. Folgende Tabellen erläutern die soziodemographischen Ergebnisse der beiden Stichproben.

6.1 Soziodemographische Daten der Stichprobe I

1/3 der befragten Personen steht in der Ausbildung und zeigt noch wenig Berufserfahrung auf. Die folgende Tabelle beschreibt die Berufsbilder, den Ort der Ausbildung, das Geschlecht sowie die Muttersprache der Testpersonen.

Berufsbild	Ort der Ausbildung	Geschlecht	Muttersprache
Sozialassistent/in	Freie Universität Bozen	weiblich	deutsch
Sozialassistent/in	Freie Universität Bozen	männlich	deutsch
Sozialpädagoge/in	Freie Universität Bozen	weiblich	deutsch
Sozialpädagoge/in	Freie Universität Bozen	weiblich	deutsch
Sozialbetreuer/in	Landesfachschule für Sozialberufe	weiblich	deutsch
Sozialbetreuer/in	Landesfachschule für Sozialberufe	männlich	italienisch
Kinderbetreuer/in	Landesfachschule für Sozialberufe	weiblich	deutsch
Kinderbetreuer/in	Landesfachschule für Sozialberufe	weiblich	italienisch
Pflegehelfer/in	Landesfachschule für Sozialberufe	weiblich	deutsch
Pflegehelfer/in	Landesfachschule für Sozialberufe	weiblich	italienisch

Tabelle 3: Soziodemographische Daten der Stichprobe I

Alter

Die Altersspanne der Stichprobe I liegt zwischen 20 und 40 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 26,5 Jahre.

Geschlecht

Die Stichprobe der Auszubildenden besteht aus acht Frauen (80%) und zwei Männern (20%).

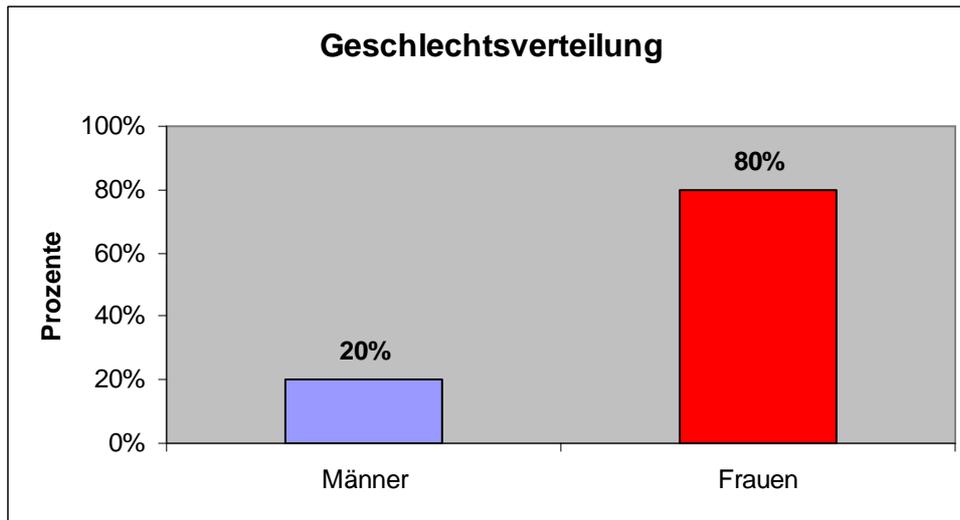


Abbildung 4: Geschlechtsverteilung Stichprobe I

Sprachgruppenzugehörigkeit

Sieben (70%) Personen der Stichprobe I sind der deutschen Sprachgruppe zugehörig und drei (30%) der italienischen.

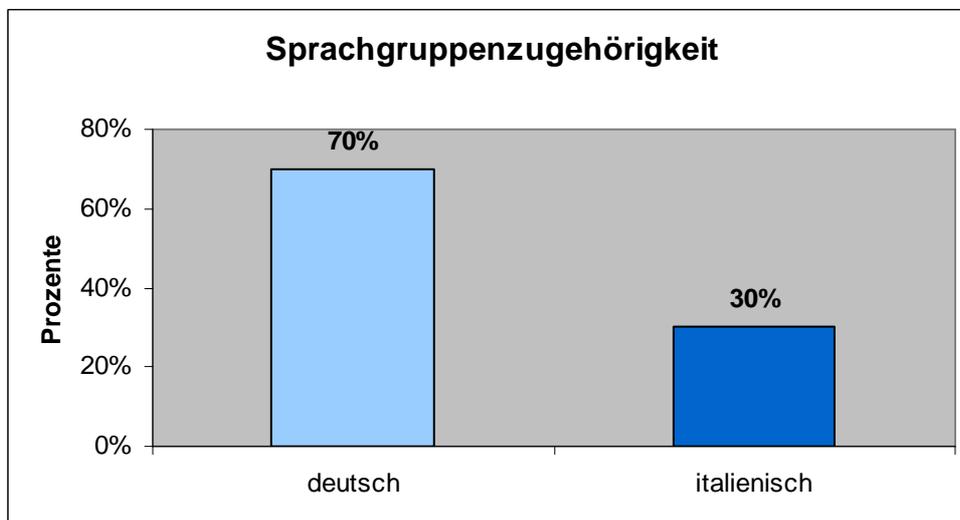


Abbildung 5: Sprachgruppenzugehörigkeit Stichprobe I

Ausbildungsstand

Sechs der zehn befragten Personen sind dabei ihre Ausbildung abzuschließen bzw. schreiben an ihrer Abschlussarbeit. Vier Probanden befinden sich ungefähr in der Mitte ihrer Ausbildungszeit. Keine Testperson stand am Beginn ihrer Ausbildung.

6.2 Soziodemographische Daten der Stichprobe II

Von den 30 interviewten Personen, sind 20 berufstätig. Die folgende Tabelle stellt die untersuchten Berufsbilder der Stichprobe II, den Beschäftigungsort, das Geschlecht sowie die Muttersprache dar:

Berufsbild	Beschäftigungsort	Geschlecht	Muttersprache
Sozialassistent/in	Öffentlicher Sozialdienst - ambulant	weiblich	deutsch
Sozialassistent/in	Öffentlicher Sozialdienst - stationär	weiblich	italienisch
Sozialpädagogin/e	Öffentlicher Sozialdienst - stationär	weiblich	deutsch
Sozialpädagogin/e	Privater Sozialdienst - stationär	weiblich	ladinisch
Werkerzieher/in	Öffentlicher Sozialdienst - teilstationär	männlich	deutsch
Werkerzieher/in	Öffentlicher Sozialdienst - teilstationär	männlich	italienisch
Sozialbetreuer/in	Öffentlicher Sozialdienst - ambulant	männlich	deutsch
Sozialbetreuer/in	Privater Sozialdienst - stationär	männlich	deutsch
Kinderbetreuer/in	Öffentlicher Sozialdienst - stationär	weiblich	deutsch
Kinderbetreuer/in	Privater Sozialdienst - teilstationär	weiblich	deutsch
Behindertenbetreuer/in	Öffentlicher Sozialdienst - teilstationär	weiblich	deutsch
Behindertenbetreuer/in	Öffentlicher Sozialdienst - teilstationär	männlich	italienisch
Altenpfleger/in	Öffentlicher Sozialdienst - ambulant	weiblich	deutsch
Altenpfleger/in	Privater Sozialdienst - ambulant	weiblich	deutsch
Pflegehelfer/in	Öffentlicher Sozialdienst - stationär	weiblich	deutsch
Pflegehelfer/in	Privater Sozialdienst - stationär	weiblich	deutsch
Sozialhilfskraft	Öffentlicher Sozialdienst - stationär	weiblich	italienisch
Sozialhilfskraft	Privater Sozialdienst - stationär	weiblich	italienisch
Verwaltung	Öffentlicher Sozialdienst - ambulant	männlich	deutsch
Verwaltung	Öffentlicher Sozialdienst - ambulant	weiblich	deutsch

Tabelle 4: Soziodemographische Daten der Stichprobe II

Alter

Die Altersspanne der Stichprobe II reicht von 24 bis 60 Jahren, dabei liegt der Mittelwert bei 42,2 Jahren.

Geschlecht

Von den 20 interviewten Personen sind 14 weiblich (70%) und sechs männlich (30%).

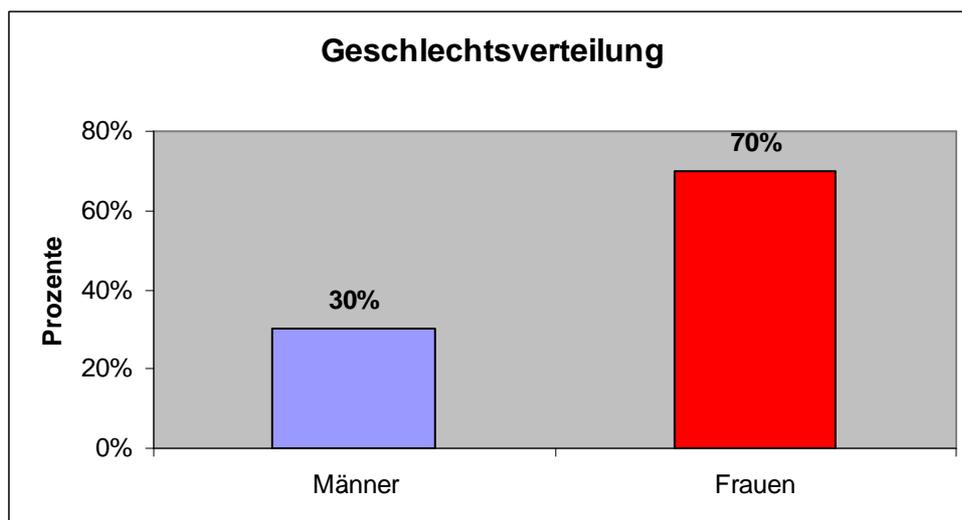


Abbildung 6: Geschlechtsverteilung der Stichprobe II

Sprachgruppenzugehörigkeit

14 Testpersonen der Stichprobe II sprechen deutsch als Muttersprache (70%), fünf italienisch (25%) sowie eine ladinisch (5%).

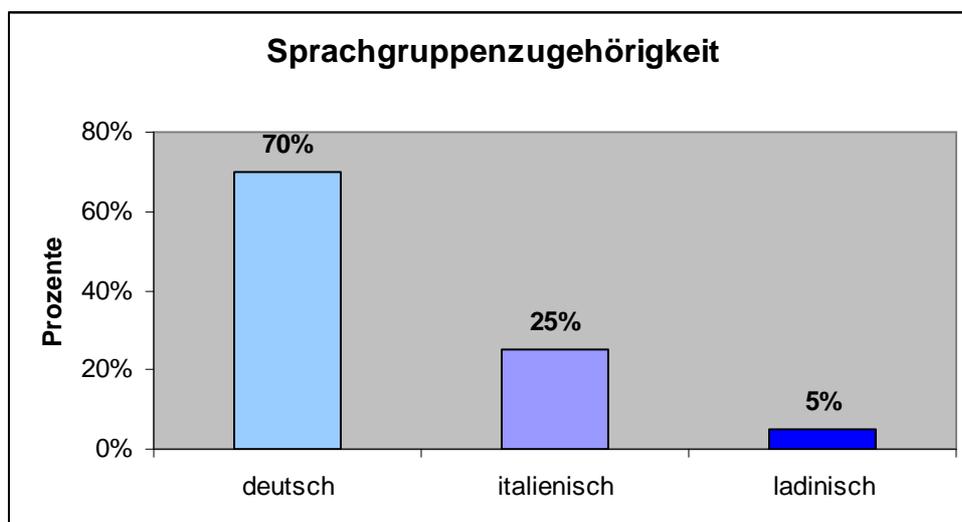


Abbildung 7: Sprachgruppenzugehörigkeit Stichprobe II

Berufssektor

Rund drei Viertel der Untersuchungsgruppe (14 Personen bzw. 70%) arbeiten im öffentlichen Sozialdienst. Sechs (30%) Interviewte sind im privaten Sozialdienst beschäftigt.

Öffentlicher Sozialdienst 14 Personen		Privater Sozialdienst 6 Personen	
ambulant	5 (36%)	ambulant	1 (17%)
teilstationär	4 (28%)	teilstationär	1 (17%)
stationär	5 (36%)	stationär	4 (66%)

Tabelle 5: Berufssektor der Stichprobe II

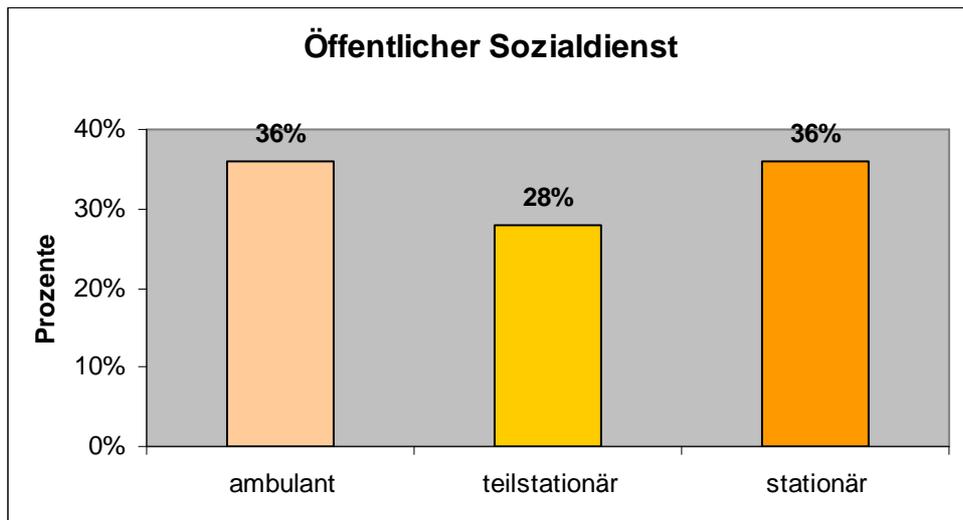


Abbildung 8: Berufssektor - Öffentlicher Sozialdienst

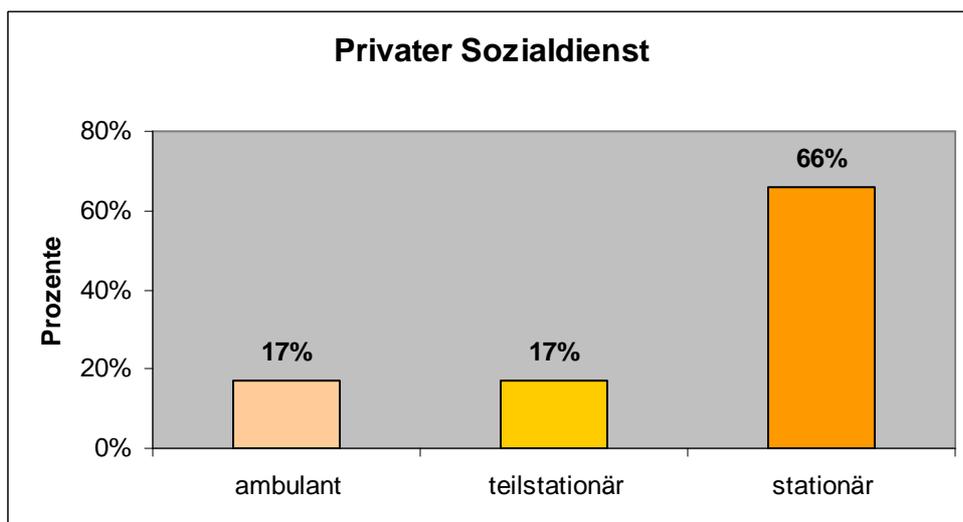


Abbildung 9: Berufssektor - Privater Sozialdienst

Berufsausübung

Die 20 Testpersonen sind durchschnittlich seit 13,4 Jahren (die gesamte Spanne reicht von 0,5 – 29 Jahren) im jeweiligen Berufsgruppensektor tätig.

Beschäftigungsausmaß

Die Teilnehmer der Studie sind durchschnittlich seit 6,8 Jahren im jetzigen Berufsort beschäftigt. Die Probanden geben an seit drei Monaten bis 29 Jahren in ihrem Beruf tätig zu sein. 18 (90%) der 20 Testpersonen verrichten ihre Arbeitstätigkeit in Vollzeit, zwei (10%) verüben eine Teilzeitstelle.

Folgende Tabelle veranschaulicht die soziodemographischen Daten im Überblick:

Thematik	Kennwerte	Antworten	N
Alter (Stichprobe I)	MW Min. Max.	26,5 20 40	10
Alter (Stichprobe II)	MW Min. Max.	42,2 24 60	20
Geschlecht (Stichprobe I)	weiblich männlich	8 (80%) 2 (20%)	10
Geschlecht (Stichprobe II)	weiblich männlich	14 (70%) 6 (30%)	20
Sprachgruppe (Stichprobe I)	deutsch italienisch ladinisch	7 (70%) 3 (30%) 0 (0%)	10
Sprachgruppe (Stichprobe II)	deutsch italienisch ladinisch	14 (70%) 5 (25%) 1 (5%)	20
Ausbildungsstand (Stichprobe I)	Anfang Mitte Ende	0 (0%) 4 (40%) 6 (60%)	10
Berufssektor (Stichprobe II)	Öffentlicher Sozialdienst Privater Sozialdienst	14 (70%) 6 (30%)	20

Thematik	Kennwerte	Antworten	N
Öffentlicher Sozialdienst (Stichprobe II)	ambulant teilstationär stationär	5 (36%) 4 (28%) 5 (36%)	14
Privater Sozialdienst (Stichprobe II)	ambulant teilstationär stationär	1 (17%) 1 (17%) 4 (66%)	6
Berufsausübung (Stichprobe II)	MW Min. Max.	13,4 0,5 29	20
Beschäftigungsausmaß	MW Min. Max.	6,8 0,3 29	20
Beschäftigungsausmaß	Vollzeit Teilzeit	18 (90%) 2 (10%)	20

Kennwerte: MW = Mittelwert, Min. = Minimum, Max. = Maximum, N = Anzahl der Probanden.

Tabelle 6: Überblick der soziodemographischen Daten

7 Interpretation der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt wurden die Auswertungsergebnisse der insgesamt acht Kategorien verschriftlicht und inhaltlich strukturiert. Eine intensive Auseinandersetzung mit den Interviewaussagen macht es möglich, die wesentlichen Interviewinhalte darzustellen. Der Vielfältigkeit der heterogenen Aussagen wurde Rechnung getragen. Inhaltlich relevante Interviewzitate wurden eingebaut, um die Ergebnisrichtung nochmals zu untermauern.

Stichprobe I

7.1 Persönliche Eignung und Interesse

Testpersonen welche sich für eine soziale Ausbildung entschieden haben, fühlen sich durch persönliche Erfahrungen für diese Arbeitstätigkeiten geeignet und haben Interesse für eine Soziale Thematik.

7.1.1 Erfahrung

Die Mehrheit der untersuchten Probanden wusste bereits aus persönlicher Erfahrung, anhand von Praktikas, ersten Arbeitserfahrungen oder Zivildiensten, dass ihnen der Umgang mit Menschen liegt und Freude bereitet. Sie entschieden sich somit für eine Soziale Ausbildung. Ein Sozialassistent und eine Sozialpädagogin erzählen hierzu:

„Ich habe immer gewusst, dass ich irgendetwas mit Menschen machen möchte und mit Menschen zusammen arbeiten möchte (...) es gibt ja ganz viele Möglichkeiten im Sozialen Bereich zu arbeiten (...)“¹.

„Ich habe relativ viel Erfahrung gehabt, besonders in der Kinder- und Jugendarbeit (...) das hat mir sehr gut gefallen (...) also mir war schon klar, dass ich in diese Richtung gehe“².

Weiters wurde angeführt, dass einige Testpersonen eine soziale Oberschule besucht hatten. Da ihnen die schulische Ausbildung gefallen hatte, wollten sie auch in diesem

¹ Interview 9

² Interview 12

Bereich bleiben. Drei Personen gaben an keinerlei Erfahrungen im Sozialen Bereich gemacht zu haben und eher per Zufall diese Richtung eingeschlagen zu haben.

7.1.2 Fähigkeiten

Alle Interviewten finden sich für einen sozialen Beruf geeignet, da eine solche Tätigkeit, ihren Fähigkeiten entsprechen würde. Als besonders wichtige Schlüsselfähigkeiten, welche man besitzen sollte, um sich im Berufsleben gut zurechtzufinden wurden folgende genannt: Empathie, Sensibilität, Offenheit, eine Beziehung zu den Betreuten aufbauen können, viel Geduld, Frustrationstoleranz, Organisationsfähigkeit, Interesse für die Sozialberufe, adäquat auf die Bedürfnisse der Klienten zu reagieren, sich nicht von der Routine ergreifen zu lassen und das Durchhaltevermögen.

Zumeist wurde die persönliche Eignung durch das Erhalten von positiven Feedbacks zusätzlich verstärkt. Einige Probanden finden, dass es auch sehr wichtig ist, Grenzen setzen zu können und sich vom Berufsstress gut zu distanzieren.

„(...) ich glaube schon, dass ich die Fähigkeiten habe zu diesem Job, das sieht man auch in den Praktikas immer ganz gut (...) habe immer ganz gute Rückmeldungen bekommen. Man muss (...) Eigenschaften haben, eine davon ist sicher, daran zu glauben, dass Menschen sich ändern können, wenn sie wollen, aber auch wieder die Eigenschaft nicht zu meinen ich gehe da jetzt hinein und rette die Welt (...) damit man nicht total in das Burnout fällt ... ich kann (...) gut mit Leuten umgehen, (...) man braucht viel Durchhaltevermögen, und ich glaube man muss sich auch von gewissen Sachen gut distanzieren können (...) wo man wirklich mit sehr heftigen Fällen in Kontakt kommen kann (...) selbst gestaunt, ich habe nicht gedacht dass ich das kann“³.

7.1.3 Thematik, Identifikation

Die Mehrheit der Probanden zeigt großes Interesse für das Soziale Thema und kann sich mit einer sozialen Arbeit identifizieren. Großteils ist sie nach wie vor davon überzeugt, die richtige Richtung gewählt zu haben.

Eine Sozialpädagogin meint hierzu:

³ Interview 12

„Es ist meine Richtung und ich bin sicher, dass ich in dieser Richtung bleiben werde und dort arbeiten werde“⁴.

Eine weitere Testperson erzählt:

„(...) also ich fühle mich da eigentlich schon wohl und möchte da eigentlich schon auch bleiben“⁵.

Das soziale Thema wird als sehr interessant beschrieben, mit der Chance auch durch die Ausbildungen sehr viel für das eigene Leben mitzunehmen. Besonders Testpersonen aus dem Kinderbetreuerbereich interessieren sich sehr für diese Thematik, da sie das erworbene Fachwissen auch für ihre Zukunft als Mütter gut anwenden können:

“Ich habe viele Sachen gelernt, die mir auch behilflich sein können für meine Zukunft als Mutter (...) besonders die Altersspanne 0-3 Jahre interessiert mich am meisten (...) es ist eine Spanne, in der viele Entwicklungen passieren (...)“⁶.

7.2 Arbeit mit und für Menschen

Da bei einer sozialen Tätigkeit Menschen im Mittelpunkt stehen, wurden die Testpersonen danach befragt, ob sie gerne Menschen weiterhelfen oder begleiten. Damit leisten sie auch einen Beitrag für die Gesellschaft.

7.2.1 Der Mensch

Einheitlich können sich die Probanden eine Arbeitstätigkeit ohne einen sozialen Austausch nicht vorstellen. Für viele wäre eine reine Computerarbeit eine „vergeudete“ Zeit. Dazu möchte ich die zwei folgenden Zitate sprechen lassen:

„(...) zur Jungschar gekommen und bin das erste Mal mit den Kindern auf Lager gefahren und dann habe ich das gesehen was einem ein Mensch geben kann (...) was einem Kinder zurückgeben (...) und dann war für mich klar, ich setze mich sicher nie vor einem Computer. (...) für mich ganz klar: irgendetwas mit Leuten (...) das Soziale hat für mich einfach Zukunft und kann auch ein familienfreundlicher Beruf sein“⁷.

⁴ Interview 13

⁵ Interview 9

⁶ Interview 20

⁷ Interview 12

„Es ist einfach das Interesse mit Leuten zusammenzuarbeiten, (...) mich einzulassen auf ganz andere Situationen, auf ganz andere Realitäten von Leuten, und ich glaube jeder Mensch hat irgendwelche Schwierigkeiten in irgendeinem Bereich (...) da möchte ich einfach meinen Beitrag dazu leisten. (...)wenn ich (...) heim komme und mir denke (...) heute habe ich etwas Gutes gemacht, dann geht es mir persönlich auch besser einfach. Und es ist einfach interessant mit Leuten zu arbeiten“⁸.

Fünf Projektteilnehmer, die bereits eine andere berufliche Richtung oder Ausbildung eingeschlagen hatten, suchten eine berufliche Veränderung. Dabei haben sie aus Eigen- und Fremdeinschätzung erkannt, dass es eine Arbeit sein muss, wo man mit Menschen in Kontakt treten kann. Eine Pflegehelferin meint hierzu:

„(...) mich interessiert das wirklich und auch die Freude (...) mit Menschen zu arbeiten, um ihnen weiterzuhelfen ... sie zu begleiten einfach, dass man einfach da ist (...) der Umgang mit (...) Personen (...) mir immer gelegen ist und was ich gerne mache, und der Rest vom Beruf, denke ich, kann man viel machen wo man für sich selbst soviel herausholt (...)“⁹.

7.2.2 Neue Fähigkeiten

Wie bereits im Kapitel 6.1 angesprochen, finden sich alle Untersuchungsteilnehmer für einen sozialen Beruf als geeignet und sind nach eigenen Aussagen auch mit dem nötigen Rüstzeug (Fähigkeiten) dafür ausgestattet. In diesem Abschnitt gilt es nun zu erfragen, ob die Testpersonen im Laufe der Ausbildung und der ersten Praxis - Erfahrung an sich selbst neue Seiten und Fertigkeiten entdeckt haben.

Mehrheitlich befinden die Probanden die Ausbildungen sowie die Arbeitstätigkeiten als sehr bereichernd. Erlerntes könne man bei sich und der eigenen Familie anwenden, auch hinterfrage man, aufgrund des neuen Wissensstandes, viele Sachen bei sich selbst.

Folgende Interviewperson findet, dass eine soziale Ausbildung immer sinnvoll sei, da man sehr viel dazulerne:

„(...)wenn ich etwas Soziales studiere, dann ist es wenigstens für mein Leben danach sinnvoll und wenn ich nur bei meinen Kindern eine Sache vielleicht besser machen kann. (...) viele neue Fähigkeiten entdeckt (...). (...) und wenn du das jetzt schon beim Studium weißt, dann weißt du, es ist nicht umsonst was du tust“¹⁰.

⁸ Interview 9

⁹ Interview 25

¹⁰ Interview 12

Weiters geben die Untersuchungsteilnehmer an, viele Erfahrungen zu sammeln und im Laufe der Ausbildung mit-gewachsen zu sein. Bemerkenswert finde ich einige Aussagen, welche besagen, dass Probanden von ihren Erwartungen sogar übertroffen wurden.

„(...) nicht gedacht dass ich da so aufgehen würde und ich habe viel über mich gelernt, (...) auf die Leute eingehen und das ist das Schöne, man gibt sich mit den Leuten ab, man erfragt von ihnen etwas“¹¹.

„Ganz viel (...) Entwicklungen und Erfahrungen gemacht, wo ich einfach nie dachte, dass ich das schaffe oder dass ich so sein kann (...)“¹².

7.2.3 Gesellschaftsbeitrag

Die Mehrheit der Testpersonen denkt in erster Linie an die Betreuten und erst in zweiter Linie daran, dass sie damit einen Beitrag zur Gesellschaft unwillkürlich leistet. Das heißt, dass die interviewten Personen zuerst an die konkrete Person denken, die sie pflegen oder betreuen. Die Gesellschaft wird weniger oder gar nicht reflektiert, da sie die soziale Arbeit teilweise gar nicht bemerke bzw. vielleicht bemerken würde, wenn sie fehlen würde (vgl. Interview 28). Im Kapitel 6.4.5 wird noch genauer auf das Thema Feedback eingegangen.

Viele geben weiters an, dass es ihnen einfach gut tue, anderen Menschen zu helfen, deren soziale Situation zu verbessern sowie deren Umfeld mitzugestalten. Dies vermittelt ihnen ein gutes positives Gefühl.

Mehr noch wie das Helfen steht bei den meisten der untersuchten Personen das Begleiten im Vordergrund.

„(...) mehr das Begleiten, einfach das Dasein, für Jemanden der mich braucht und weil man auch merkt, wie viel man geben kann, wenn man nur da ist, ohne dass man hilft“¹³.

Auch wurde erwähnt, dass im Helfen eine Gefahr stecken kann und man mit diesem Begriff sehr vorsichtig umgehen sollte. In vielen Fällen sehe man auch keine positiven Ergebnisse. Daher soll dem Helfen nicht eine sehr große Wichtigkeit beigemessen werden, damit es zu keinen größeren Enttäuschungen komme.

¹¹ interview 27

¹² Interview 26

¹³ Interview 26

„Ich bin mit dem Helfen immer ganz vorsichtig, in vielen (...) Gebieten (...) da siehst du das Ergebnis nie. (...). Ich sage, die Hilfe tu ich nicht so weit rauf auf meiner Liste, damit es nicht so große Enttäuschungen gibt. (...) das Ergebnis in der Sozialarbeit das siehst du oft nicht so schnell und oft musst du Entscheidungen für Klienten treffen, die für diese nicht einsehbar sind oder die sie im ersten Moment nicht so gut finden“¹⁴.

Auch gehört es zur Professionalität eines sozialen Arbeiters nicht in Mitleid und nicht dem Helfersyndrom zu verfallen.

7.3 Gute berufliche Zukunftschancen

Die Probanden der Stichprobe I haben großteils eine bewusste Entscheidung gefällt in Südtirol eine soziale Ausbildung abzulegen. Der folgende Abschnitt erläutert hierzu ihre Aussagen.

7.3.1 Ausbildung

Nach Angaben der Untersuchungsteilnehmer bietet eine vielseitige berufliche Ausbildung gute Arbeitsmarktchancen. Besonders geschätzt wird eine sichere Anerkennung der Ausbildung, ein zweisprachiger Abschluss (Beispiel: Universität Bozen) sowie die Studienrichtung Sozialpädagogik. Weiters wurde auch angeführt, dass Südtiroler Sozialbetriebe ihre Angestellten gerne selbst ausbilden.

„(...) in Südtirol meines Erachtens so ist, dass sie gerne ihre eigenen Leute zügeln. (...), dann solltest du halt hier Sozialpädagogik studiert haben“¹⁵.

Der Standort der Ausbildungen ist demgegenüber zweitrangig. Nur Studienteilnehmern welche bereits eine Familie haben oder berufsbegleitend sich fortbilden, kommt es sehr entgegen, wenn der Ausbildungsort in unmittelbarer Nähe liegt.

An der Universität Bozen, Fakultät für Bildungswissenschaften, wird auch Kritik ausgeübt. So habe sie zwar sehr viele gute Dozenten, jedoch gebe es große Unterschiede zwischen den italienischen und deutschen Dozenten. Weiters ähnele der Aufbau einer Oberschule und vieles sei zu sehr vorgegeben. Auch stehe die Universität noch in ihrer Anfangsphase und es werden sehr häufig Erneuerungen durchgeführt. Es wird bemängelt, dass viel

¹⁴ Interview 12

¹⁵ Interview 12

Methodenwissen vermittelt werde, was nicht immer anwendbar sei. Weiters sei die Studienrichtung Sozialpädagogik noch nicht gänzlich anerkannt.

Der Aufbau der sozialen Fachschulen sei gut. Einige beschreiben die Ausbildung als sehr intensiv und zeitlich gesehen als eher kurz, jedoch sei man über wichtige Schwerpunktthemen im Allgemeinen informiert. Weiters wurde bemängelt, dass es einige Berufsbilder nur in Südtirol gebe. Abschließend wurde noch erwähnt, dass bei den Fachschulen nur Lernfelder benotet werden und somit keine Aussagen darüber gemacht werden können, in welchen Einzelfächern Personen besonders gut seien. Ansonsten bieten Lernfelder die Chance sich auf ein Kernthema zu konzentrieren.

7.3.2 Berufliche Möglichkeiten

Übergreifend gesehen bieten die beruflichen Ausbildungen multilaterale berufliche Möglichkeiten. Begründet wird diese Aussage zumeist damit, dass man mit den unterschiedlichen Ausbildungen in vielen Arbeitsbereichen und –orten einsteigen kann. Nach den meisten Angaben schaue es im sozialen Sektor bezüglich der Arbeitsplätze recht gut aus.

„(...) bin ich fest überzeugt, das war auch ein Grund wieso ich das Studium gewählt habe, weil du hast Türen offen von a bis z, das Feld ist weit, (...) du kannst vom Kleinkind bis zum alten Menschen, vom Behinderten bis zum sozial Außenstehenden ...“¹⁶.

Jedoch betonen die Interviewpartner auch immer wieder, dass es von jedem selbst abhängt, in wie weit man sich bereits während der Ausbildung einen Namen gemacht hat und schon Kontakte zu eventuellen Arbeitsgebern geknüpft hat. Auch seien die guten Arbeitsmarktchancen darauf zurückzuführen, dass beschränkte Teilnehmerzahlen bei den Ausbildungen vorliegen. Nach Angaben einer Studienteilnehmerin häufen sich die sozialen Fälle in Südtirol, daher werde als Konsequenz auch mehr Personal benötigt.

7.4 Gestaltung der Arbeit

Da die Rahmenbedingungen bei der Arbeit einen bedeutenden Einflussfaktor auf die Intensität der Arbeitsmotivation darstellen, wurde bei den Probanden, welche derzeit eine

¹⁶ Interview 12

soziale Ausbildung absolvieren danach gefragt, welche Erwartungen sie an die zukünftigen Arbeitstätigkeiten stellen.

7.4.1 Abwechslung

Die Mehrheit der befragten Personen erwartet sich zukünftig eine abwechslungsreiche und anregende Arbeit. Eine Arbeit mit Menschen sei laut ihren Angaben sehr variabel, da jede Person individuell sei. Eine Arbeit mit psychisch beeinträchtigten Personen führe, laut einem Sozialbetreuer, fast nie in eine Routine, da sich die Betreuer um den gesamten Tagesablauf und wichtige Termine kümmern müssen. Aber auch eine Arbeit mit Kleinkindern, so eine Kinderbetreuerin, kann sehr abwechslungsreich sein, da *„eine Arbeit mit Kindern immer eine Überraschung ist (...)“*¹⁷. Eine weitere Kinderbetreuerin bestätigt diese Aussage:

*„Ja das glaube ich schon, besonders bei den Kindern, weil ... sie entwickeln sich und sie machen so viele Fortschritte (...)“*¹⁸.

Weiters wurde auch angesprochen, dass es an einem selbst liegt, jede Arbeitstätigkeit ein wenig abwechslungsreich zu gestalten. Eine Sozialbetreuerin meint hierzu:

*„(...)wenn man es gerne macht, dann kann man sich die Abwechslung reinbringen (...), für mich ist es das Wichtigste, dass man (...) nicht in eine Routine fällt“*¹⁹.

Die Probanden erzählen weiters, dass der Grad der Abwechslung auch sehr strukturabhängig sei. Eine gewisse Routine kann allerdings für unsichere Klienten eine sichere Konstante bieten oder für Kleinkinder einen festen Tagesrhythmus darstellen.

Eine Probandin erzählt hierzu:

*„Eine Routine brauchen gerade Klienten die unsicher oder in einer schwierigen Phase sind. (...) ich bin auch nicht der Typ, der ständig herumspringen muss, also jeden Tag ein anderes Projekt machen. Das ist auch nicht Sozialpädagogik“*²⁰.

¹⁷ Vgl. Interview 20, aus dem Italienischen übersetzt von der Autorin

¹⁸ Interview 26

¹⁹ Interview 27

²⁰ Interview 12

7.4.2 Ideen verwirklichen, Kreativität

In diesem Abschnitt wurde untersucht, ob Testpersonen daran glauben, ihre Arbeitstätigkeit mitzugestalten, eigene Ideen umsetzen zu können und kreativ tätig zu sein.

Einstimmig ist die Stichprobe der Meinung, dass es die Rahmenbedingungen der meisten Strukturen erlauben kreativ tätig zu sein. Eine Probandin erzählt hierzu:

„(...) ich hoffe, dass es eine kreative Arbeit wird, dass man seine Gedanken und Ideen einbringen kann und dass man auch viel Neues machen kann“²¹.

Eine weitere Projektteilnehmerin glaubt wenn man ein wenig idealistisch sei und sich auch mal „durchbeißen“ könne, so habe man gute Chancen eigene Ideen auf die Beine zu stellen.

Somit liegt es an jedem selbst, mit eigener Kreativität und Fantasie zur Umsetzung von Ideen und Projekten beizutragen.

7.4.3 Weiterbildung

Die persönliche Weiterbildung nimmt bei allen Teilnehmern einen wichtigen Stellenwert ein, um auf den aktuellen Wissensstand gebracht zu werden. Es werden laut ihnen viele „spannende“ Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

„(...) es sind viele, es ändert sich auch sehr viel in dem Beruf“²².

Weiters bieten Weiterbildungen eine gelungene Erholung und Abwechslung vom Arbeitsalltag.

7.4.4 Karrierechancen

Rund die Hälfte der Teilnehmer rechnen sich gute Karrierechancen zu. Besonders jene, welche ein höheres Ausbildungsniveau besitzen.

„Ich kann sicher in eine leitende Position aufsteigen und dadurch, dass ich auch den Master machen kann (...) auf Sozialmanagement oder so (...)“²³.

²¹ Interview 11

²² Interview 27

²³ Interview 13

„Ich denke mir schon (...) das hängt dann von einem selbst ab (...) wenn man sagt, ok ich bin mit dem zufrieden, dann bleibt man halt auf diesem Standpunkt“²⁴.

Die andere Hälfte der Probanden ist für Karrieremöglichkeiten weniger bis gar nicht qualifiziert (die Berufsbezeichnung, der Titel oder die Ausbildung fehlt) oder zeigt hierfür kein Interesse. Auch bevorzugt sie eine Tätigkeit in der sie direkt mit den Klienten arbeiten können.

„(...) ich möchte nicht nur im Büro sitzen und ich möchte mit den Leuten direkt arbeiten“²⁵.

„Kordinatorin werden (...) das interessiert mich weniger... weil du dann nicht mehr direkt mit den Kindern bist... und daher ist es eine andere Arbeit (...)“²⁶.

7.4.5 Feedback

Die Rückmeldung der Gesellschaft differenziert zwischen den Berufsbildern. Da zwischen Sozialassistenten oder Sozialpädagogen und ihren Klienten oft ein Zwangskontext herrscht, fallen die Feedbacks häufig kritisch und negativ aus. Daher sollten diese Berufsgruppen eine hohe Frustrationstoleranz besitzen.

„(...) das Feedback (...) das ist sicher oft negativ, da brauche ich eben die hohe Frustrationstoleranz (...) viele Leute werden nicht zufrieden sein (...) nicht einverstanden sein, mit dem was du tust. (...) das soziale Prestige eines Sozialarbeiters (...) ist nicht sehr hoch“²⁷.

Anders sieht dies bei den Kinderbetreuer/innen aus. Sie erhalten oft positive Rückmeldungen. Auch die Eltern der betreuten Kinder, welche oft nur durch dieses Berufsbild ihre Arbeitstätigkeiten verrichten können, zeigen sich sehr dankbar. Leider besteht nach wie vor das Vorurteil, dass Kleinkinder daheim bleiben sollten.

²⁴ Interview 25

²⁵ Interview 27

²⁶ Interview 20, übersetzt aus dem Italienischen durch die Autorin

²⁷ interview 9

Sozialbetreuer und Pflegehelfer erhalten im Allgemeinen von ihren Klienten ein positives Feedback, da diese auch teilweise von ihren Betreuern und Pflegern abhängig sind.

Nach wie vor herrscht große Unwissenheit bei der Bevölkerung über die einzelnen Aufgaben der Berufsbilder.

„(...) viele Leute wissen nicht einmal, was es ist, denn wir werden auch ganz viel mit pflegerischen Berufen verwechselt (...) also da ist ganz viel Unwissenheit (...)“²⁸.

²⁸ Interview 11

Stichprobe II

Die 20 Untersuchungsteilnehmer der Stichprobe II stehen, im Gegensatz zur Stichprobe I, schon länger im Berufsleben. Daher wurde der Interview-Leitfaden mit neuen Schwerpunktthemen versehen. Nur die Kategorie „Arbeit mit und für Menschen“ wurde in beiden Stichproben beibehalten, da sie das zentrale Thema einer sozialen Arbeit umschreibt.

7.5 Vorstellung

Die erste Kategorie umschreibt allgemeine Berufsvorstellungen und beantwortet die Frage, ob die Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeiten mit den Vorstellungen der Einzelpersonen übereinstimmen.

7.5.1 Erwartungen

Allgemein entsprechen die Arbeitstätigkeiten den Vorstellungen der Untersuchungsprobanden. Besonders wenn die Tätigkeiten erst seit kurzer Zeit ausgeübt werden, ist die Motivationsschwelle noch sehr hoch. Aber auch Arbeitsnehmer, welche seit Jahrzehnten im selben Tätigkeitsfeld beschäftigt sind sagen:

„(...) mit Menschen zu arbeiten, (...) das motiviert bis heute (...) die kleinen Erfolge zu sehen (...) intensiv dabei zu sein (...)“²⁹.

Einige Studienteilnehmer erwähnten, dass es große Unterschiede zwischen der Theorie und Praxis gebe: *„(...)wir eigentlich wenig mitbekommen haben. Das was ich dann gemacht habe, ist dann ganz anderes gewesen“³⁰.*

Auch sind einige Probanden mit wenigen Erwartungen an die neue Arbeitsstelle herantreten: *„(...) neues Berufsbild für mich, viele neue Sachen, nicht mit großen Vorstellungen hergekommen, wirklich Neuland, vorsichtig gekommen (...)“.*

7.5.2 Stärken, Qualifikationen

Studien bestätigen, dass durch eine Einbindung der eigenen Stärken die Arbeitsmotivation höher ausfalle. Wie sieht dies nun bei unserer Stichprobe II aus? Der folgende Abschnitt

²⁹ Interview 16

³⁰ Interview 5

überprüft, inwieweit unsere Testpersonen eigene Stärken und Qualifikationen einsetzen können oder inwieweit starre Regelungen der Strukturen dies nicht zulassen.

Bezüglich der eigenen Stärken, beantwortet die Untersuchungsgruppe einstimmig, dass jene immer einsetzbar seien. Oft genannte Fähigkeiten sind beispielsweise: auf die Leute eingehen können, ihr Tempo berücksichtigen, zuhören und organisieren können, ein gerechtes Verhalten aufzeigen, die Klienten motivieren, freundlich, respektvoll, geduldig, ehrlich sein, die Liebe zum Beruf selbst, das Soziale in die Praxis umsetzen können, Sensibilität.

Generell behaupten viele Untersuchungsteilnehmer, dass erworbene theoretische Qualifikationen im Alltagsleben der Arbeit wenig oder schwer umsetzbar sind. Es liegt an jedem selbst die Übersetzungsarbeit zwischen Theorie und Praxis zu vollziehen.

Eine Person berichtet hierzu: *„(...) in der Ausbildung bereiten sie dich nicht auf das reale Leben vor (...) in der Realität findest du es dann nicht so vor... die Realität ist dann anders (...)“*³¹. Daher sollte man die Ausbildungen als eine Richtlinie sehen, auf der man aufbauen kann (vgl. Interview 10).

Beim Berufsbild Sozialbetreuer sei zu erwähnen, dass es vier verschiedene Einsatzbereiche umfasse und daher, laut einigen Interviewangaben, zu wenig spezifisch ausgerichtet sei. Ansonsten befinden die Untersuchungsteilnehmer durch die Ausbildungen ein Basiswissen zu erlangen.

7.5.3 Struktur

Die Arbeitstätigkeiten werden mehrheitlich als gut strukturiert wahrgenommen. Sechs interviewte Personen stehen in mittlerer Führungsebene und können somit ihre Tätigkeiten und dessen Abläufe selbständig regeln. Eine Probandin erzählt hierzu:

*„Meine Arbeit strukturiere ich mir selbst (...) wenn man die Fähigkeit hat sie selber zu strukturieren, dann ist das positiv (...). Die Vorgangsweise können wir im Endeffekt selbst entscheiden“*³².

Bemängelt werde allerdings, dass in öffentlichen Strukturen häufiger Mitarbeiterwechsel sei, da viele Frauen die Mutterschaft beantragen und somit ständig neue Mitarbeiter eingelernt werden müssen. Auch werden die Stammrollen oft kritisch angesehen, da die Arbeitnehmer, nicht mehr in Frage gestellt werden können. Zunehmende Bürokratienarbeiten können teilweise sehr Zeit aufreibend werden.

³¹ Interview 18, übersetzt aus dem Italienischen durch die Autorin

³² Interview 5

7.5.4 Arbeitsklima

Mit großer Mehrheit herrscht ein gutes Arbeitsklima. Auch besteht eine gute Zusammenarbeit im Team. Ein Viertel der Untersuchungsteilnehmer berichtet, dass sie erst seit einigen Monaten in einem neuen Team arbeiten und somit gebe es noch wenig Konflikte. Einige Testpersonen fühlen sich durch ein gutes Arbeitsklima so wohl, dass sie dadurch an keinen Arbeitsplatzwechsel denken. Besonders beeindruckt hat mich die Aussage einer Sozialhilfskraft:

„Ich kann mich über das Team nicht beklagen, es ist sehr wichtig, dass ein Team funktioniert (...), hier funktioniert das Team und das ist positiv, ich komme hier gerne her arbeiten, man gibt sich eine Hand, für mich ist das Team wie ein Teil meiner Familie, ich habe mich hier immer sehr wohl gefühlt (...)³³.

Im Gegensatz zur positiven Beurteilung des Teams, erhalten die Testpersonen eher wenig Rückhalt von ihrer Chefetage. Zumeist fehle der Kontakt und Austausch zur Führungsebene. Eine Testperson sagt hierzu: *„Je höher die Stufen in der Hierarchie steigen, desto problematischer werde das Verhältnis (...)³⁴.* Weiters werde jedoch erwähnt, dass die Vorgesetzten bei dringenden Notfällen oder Schwierigkeiten fast immer zur Verfügung stehen.

7.5.5 Mitspracherecht

Einige Probanden standen in mittlerer Führungsebene und konnten somit die Abläufe und Vorgangsweisen der Tätigkeiten innerhalb gewisser Leitlinien selbstständig entscheiden:

„Wir können uns die Arbeit selbst einteilen, die Vorgangsweise können wir im Endeffekt selbst entscheiden³⁵.

Größtenteils wurde ein Mitspracherecht von der Befragungsgruppe als sehr positiv angesehen: *„(...) ich muss viel selbständig entscheiden und das mache ich gerne³⁶.*

Untersuchungspersonen, welche in keiner Führungsebene standen, gaben zumeist an, in einer wöchentlichen Teamsitzung persönliche Verbesserungsvorschläge einbringen zu können, wobei die endgültige Entscheidungskraft beim Vorgesetzten liege. Eine Probandin erzählt auf die Frage, ob sie genügend Mitspracherecht habe: *„Ja absolut und das ist auch*

³³ Interview 21, übersetzt aus dem Italienischen durch die Autorin

³⁴ Interview 18, übersetzt aus dem Italienischen durch die Autorin

³⁵ Interview 5

³⁶ Interview 1

*unsere Aufgabe, also wir müssen schauen, dass es uns gut geht und dann läuft auch die Arbeit super*³⁷.

Je länger sich ein Team kennt und je eingespielter es ist, desto besser können Stärken und Schwächen erkannt werden. Großteils liegt es allerdings an den Führungskräften inwieweit sie ihre Mitarbeiter mitsprechen und mitentscheiden lassen wollen.

7.5.6 Arbeitszeiten

Fast drei Viertel der Untersuchungsgruppe (14 Personen) arbeitet im öffentlichen Sozialdienst. Dort werden ihnen flexible Arbeitszeiten angeboten, welche vielerlei Vorteile mit sich bringen und unter anderem auch die Vereinbarkeit mit der Familie begünstigen können. Auch ist es möglich in Teilzeit zu arbeiten.

Berufsgruppen im stationären Sozialdienst, welche eine Turnusarbeit leisten müssen, sehen ihre Arbeitszeiten mit ambivalenten Gefühlen. Sie beschreiben die Nachtdienste und den wechselnden Tagesrhythmus als belastend und fordernd, auch muss an Wochenenden und Feiertagen gearbeitet werden. Andererseits sehen sie jedoch auch den Vorteil darin, mehr Freizeit zu haben. Allgemein stellt eine Turnusarbeit für Familien eine große Herausforderung dar.

Bei den Werkerziehern endet der Arbeitstag um 16 Uhr und bietet ihnen somit viele Freizeitmöglichkeiten. In einigen Sozialdiensten werden die Arbeitszeiten sowohl vertikal als auch horizontal angeboten. Dies wird als sehr positiv angesehen.

7.5.7 Vereinbarkeit mit der Familie

Der Begriff Work-Life-Balance ist in den letzten Jahren zu einem bedeutenden arbeitspsychologischen Schlagwort avanciert. In der Tat stellt es für viele Familien eine große Herausforderung dar, die Familie mit dem Beruf zu verbinden.

In erster Linie ist eine Vereinbarkeit nur dann möglich, wenn entsprechende Arbeitszeiten vom Arbeitsgeber angeboten werden. So ist die Teilzeitarbeit, eine für Frauen und Mütter gern angenommene Lösung.

Bei der Mehrheit unserer Testpersonen lässt sich die Familie mit dem Beruf verbinden. Dies ist hauptsächlich dadurch begründbar, dass einige die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit annehmen, die eigenen Kinder schon älter haben oder kinderlos sind. In einigen Fällen

³⁷ Interview 24

wurden Arbeitstätigkeiten und Berufsbilder erst dann angenommen, wenn die Kinder schon selbstständig waren. Auch kommen manche Schichtturnusse den Familien so entgegen, dass sie keinerlei Probleme darstellen.

7.5.8 Gehalt

Untersuchungspersonen mit höherem Ausbildungsniveau berichten mit ihrem Gehalt unzufrieden zu sein. Besonders jene, welche viel Verantwortung tragen müssen oder im Zwangskontext arbeiten, fühlen sich unterbezahlt.

„(...)wir sind sicher unterbezahlt (...). Arbeit im Zwangskontext (...) ist viel strenger und eine Mehrarbeit“³⁸.

Bemängelt werde zudem, dass Nachtschichten teilweise als Bereitschaftsdienst eingestuft sind und somit schlecht entlohnt werden. Andere Testpersonen sind mit ihrer Gehaltseinstufung eher zufrieden, da sie in einem guten Mittel liege.

„Eigentlich schon, also ich finde, dass er nicht schlecht ist. Ich finde dass er... ich weiß viele beklagen sich aber ich finde das nicht“³⁹.

„Wenn man mehr hat dann bräuchte man mehr, mit 50%... da verdiene ich, was andere vielleicht in Geschäften oder so das ganze Monat verdienen (...“⁴⁰.

Den Werkerziehern wäre es ein Anliegen bezüglich der Einstufung mit den Erziehern gleichzuziehen, da ihrer Meinung nach, dieselbe Arbeit erledigt werde. Daher sei eine unterschiedliche finanzielle Vergütung nicht korrekt. Sehr unzufrieden sind weiters die Kinderbetreuer, da sie ihrer Ansicht nach stark unterbezahlt sind. Es stellt sich zudem auch die Frage, ob eine Arbeit welche weniger entlohnt werde, auch weniger Wert sei.

„(...) weil es ja ein Wert-Ding ist, was wenig gezahlt wird, ist wenig wert (...“⁴¹.

Weiters wird eingeworfen, dass das öffentliche Gehalt in einigen Berufsbildern zwar ausreichend sei, jedoch richtet sich das Augenmerk oft weniger auf die eigentliche Arbeitsproduktivität. Zwei Personen derselben Funktionsebene können unterschiedliche Arbeitsleistungen erbringen, jedoch dasselbe Gehalt beziehen. Weiters sei auch zu bedenken, dass Pflegeberufe zusätzlich zum Basisgehalt Nachtschicht- und/oder Feiertagszulagen erhalten.

³⁸ Interview 5

³⁹ Interview 15

⁴⁰ Interview 24

⁴¹ Interview 4

Die mittlere Führungsebene fühle sich weiters unterbezahlt, da die zusätzliche Verantwortung kaum finanziell berücksichtigt werde. Einige Testpersonen berichten auch, dass Pflegeberufe oft sehr anstrengend seien und daher eine bessere Entlohnung wünschenswert wäre.

„(...) weil es eine strenge Arbeit ist, könnte es oft auch mehr sein (...)“⁴².

7.5.9 Arbeitsort

Allgemein und objektiv gesehen sind Südtiroler Strukturen im europäischen Vergleich sehr gut. Auch bezüglich der technischen Hilfsmittel sind sie gut ausgerüstet. Auch in Südtirol gibt es bessere und weniger gut ausgestattete Strukturen.

„(...) Strukturen (...) die gut aussehen und total unpraktisch sind (...) nein von den Strukturen sind wir nicht schlecht, in Bezug auf Deutschland sind wir topfit“⁴³.

Ungefähr die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer ist mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden, besonders wenn es sich um Neubauten handelt.

„(...) sehr ideal, (...) alles neu renoviert, die Struktur ist groß, die Wohngemeinschaft ist sehr groß, d.h. sie können sich viel entfalten (...)“⁴⁴.

„(...) ja ist schon schön, (...) praktisch, weil einfach der Ess- und Ruheraum getrennt sind (...)“⁴⁵.

Die andere Hälfte ist mit ihrem Arbeitsplatz weniger zufrieden, da es sich zumeist um alte, renovierungsbedürftige Bauten, mit unzureichenden sanitären Anlagen, handle. In einigen Fällen liegt eine hohe Lärmbelästigung vor, fehlen Klimaanlage oder existieren gravierende Baumängel. Auch sollten die Sozialdienste in Zukunft daran denken, mehr dementengerechte Bauten zu konstruieren, da diese Krankheit immer mehr zunehme.

„Die Struktur ist zehn Jahre alt, schaut aber aus, als hätte sie 150 Jahre (...), sehr schlecht gebaut“⁴⁶.

„(...) der Raum wo ich jetzt bin, das ist fast eine Zumutung, ein Ausweichquartier (...)“⁴⁷.

⁴² Interview 30

⁴³ Interview 8

⁴⁴ Interview 1

⁴⁵ Interview 4

⁴⁶ Interview 17, übersetzt aus dem Italienischen durch die Autorin

⁴⁷ interview 15

7.5.10 Abwechslungsreiche Tätigkeit

Abschließend wurden die interviewten Personen danach befragt, ob ihre Tätigkeiten abwechslungsreich oder eher monoton ausfallen. Viele Testpersonen bezeichnen ihre Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich, da sie sich mit unterschiedlichen Menschen befassen, verantwortungsvolle Tätigkeiten durchführen oder erst seit kurzem eine neue Arbeitsstelle angenommen haben.

„(...) relativ wenig Routine weil man ja ständig mit anderen Sachen konfrontiert wird (...)“⁴⁸.

Besonders eine Arbeitstätigkeit mit Kindern, kann trotz festen Tagesabläufen sehr variabel sein: *„(...) ja, jeden Tag anders, (...) Kinder in einer anderen Verfassung sind, kurzweilig, es geht schnell (...)“⁴⁹.*

Bei einer Tätigkeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen ist es allerdings sehr wichtig eine gewisse Routine beizubehalten, um ihnen die notwendige Sicherheit zu vermitteln:

„(...) das gibt auch die notwendige Sicherheit an der man sich festhalten kann (...)“⁵⁰.

Aber auch die Pflgetätigkeiten erfolgen nach bestimmten Tagesabläufen: *„(...) schon eher das gleiche und alles mehr geplant (...) ich finde das gar nicht mal so schlecht, so der Ordnung nach zu arbeiten (...)“⁵¹.*

Daher ist es auch wichtig bei gleich bleibenden Tätigkeiten, die Arbeiten anzureichern und zu variieren.

7.6 Arbeit mit und für Menschen

Das zentrale Augenmerk eines sozialen Berufes besteht darin, andere Menschen zu begleiten und zu fördern. Dieser Abschnitt soll nun klären, welche Bedeutung eine soziale Arbeit für unsere Stichprobe hat und in wieweit sie sich mit einer sozialen Thematik identifizieren können.

⁴⁸ Interview 6

⁴⁹ Interview 4

⁵⁰ Interview 15

⁵¹ Interview 19

7.6.1 Der Mensch

Einstimmig arbeiten die Testpersonen gerne mit anderen Menschen zusammen, um sie in schwierigen Lebenslagen zu begleiten und zu unterstützen. Des Öfteren wurde bewusst ein sozialer Beruf gewählt.

„ (...) ich habe immer was gesucht, was mit Leuten zu tun hat“⁵².

„Ich bin recht sozial eingestellt, (...) habe gewusst, dass der Weg in diese Richtung gehen wird“⁵³.

„(...) mir gefällt der ältere Mensch, denn er ist eine zerbrechliche Person, und ich fühle mich nützlich, für eine Person die leidet oder alleine ist, wenn sie keine Verwandte mehr hat (...)“⁵⁴.

„(...) auf einer langen Reise, irgendwo habe ich die Berufung gespürt, (...) das Thema hat mich immer mehr interessiert (...)“⁵⁵.

Auch wurden viele Probanden schon von ihrer Herkunftsfamilie her sozialisiert.

„(...) meine Mutter hat immer im sozialen Bereich gearbeitet (...) deswegen habe ich immer schon in diese Richtung hineingeschnuppert (...)“⁵⁶.

Ein weiterer Teil der Untersuchungsgruppe kam auch nur zufällig mit dem sozialen Thema in Kontakt.

„Zufall, weil mein Bruder auch mit Menschen mit Beeinträchtigungen gearbeitet hat (...)“⁵⁷.

„(...) ich hatte keinen speziellen Grund, aber ich wollte unbedingt eine Ausbildung machen (...)“⁵⁸.

Auch die Verwaltung des Sozialwesens, welche untersucht wurde, arbeitet gerne mit Menschen zusammen. Allerdings bemängelt diese des Öfteren, dass sie nur sehr wenig Kontakt zu den Bürgern habe.

⁵² Interview 5

⁵³ Interview 1

⁵⁴ interview 22

⁵⁵ Interview 6

⁵⁶ Interview 23, übersetzt aus dem Italienischen durch die Autorin

⁵⁷ Interview

⁵⁸ Interview 10

7.6.2 Fähigkeiten

Anhand einer vielfältigen Arbeitstätigkeit konnten die untersuchten Personen zahlreiche neue Fähigkeiten erwerben.

„(...) auf jeden Fall wächst man da immer mit und lernt Neues dazu (...)“⁵⁹.

Die Arbeitstätigkeiten bieten Möglichkeiten, neue Aspekte von sich selbst kennen zu lernen. Auch lernt man sich selbst im sozialen Austausch am Besten kennen (vgl. Interview 14).

„(...) es ist sogar notwendig (...) wenn du dich nicht selbst und deine Grenzen kennst“⁶⁰.

Durch eine soziale Arbeit schenke man dem Umfeld mehr Aufmerksamkeit. Einige Projektteilnehmer lernten anhand einer Tätigkeit mit alten und kranken Personen, ihr eigenes Leben viel intensiver wahrzunehmen.

7.6.3 Gesellschaftsbeitrag

Die Probanden möchten in erster Linie den hilfebedürftigen Klienten weiterhelfen und denken daher weniger daran, dass sie damit für die Gesellschaft einen wichtigen sozialen Beitrag leisten.

„(...) ich denke schon, auch wenn es andere nicht immer als Hilfe empfinden (...) meine Arbeit besteht nicht darin es den Leuten recht zu machen“⁶¹.

Wichtig sei es dabei seine Professionalität beizubehalten. Das moralische Motiv „anderen helfen“ stehe dabei nicht so sehr im Vordergrund.

„(...) mir geht es auch gut, wenn ich anderen in die Schranken weiße, (...) eben der Mensch als solches das ist mein Thema“⁶².

Die Untersuchungsgruppe möchte die Klienten, ihren Ressourcen entsprechend, begleiten. Daher stellt es für sie eine große Befriedigung dar, eine sinnvolle Tätigkeit auszuführen.

⁵⁹ Interview 5

⁶⁰ Interview 23

⁶¹ Interview 5

⁶² Interview 6

7.6.4 Thematik, Identifikation

Alle Studienteilnehmer können sich nach wie vor mit dem Sozialen Thema identifizieren und zeigen Interesse für diese Thematik. Auch empfinden sie ihre Berufslaufbahn als den „richtigen Weg“.

„Ja ... Ich kann mich in der sozialen Arbeit ausleben, egal in welchem Bereich (...) ich bin überzeugt, dass dies meine Richtung ist“⁶³.

„Das ist mein Berufsbild und in dieser Arbeit fühle ich mich wohl, die mache ich gerne (...)“⁶⁴.

Keiner bereue die Berufswahl und würde sie erneut einschlagen. Eine Ausnahme bilden die Verwaltungsarbeiten, welche weniger als eine „soziale Arbeit“ empfunden werden.

„meines ist wirklich Verwaltungsarbeit, da kommt es mir nicht so sehr als Soziales vor“⁶⁵.

7.6.5 Feedback

Ein freundliches Wort oder ein Dankeschön können die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter erhöhen. Wie sieht dies bei unserer Stichprobe aus?

Klienten, welche im Zwangskontext stehen, reagieren oft erst im zweiten Moment mit Dankbarkeit. Der Sozialdienst denkt dabei primär an die familiären Opfer und versucht in deren Sinne richtig zu handeln, auch wenn sie deswegen von Familienmitgliedern beschimpft oder bedroht werden.

Klienten der Pflegeberufe reagieren zumeist mit Dankbarkeit, wenn man ihnen genügend Respekt und Zeit schenkt. Weiters sei dies auch von deren psychischen und physischen Fähigkeiten abhängig. Nach Angaben der interviewten Personen seien Klienten aus ländlichen Gebieten zufriedener und dankbarer.

Auf der anderen Seite erhalten die Probanden des Öfteren positive Rückmeldungen von den Verwandten und Bekannten betreuter Klienten. Dadurch, dass auch freiwillige Helfer in den Strukturen mitarbeiten, werde dies als ein Zeichen von Interesse empfunden.

Kinderbetreuer beziehen von den Eltern meist ein sehr gutes Feedback. Leider steht die Gesellschaft Institutionen für Kleinkinder sehr skeptisch gegenüber und findet, dass diese

⁶³ Interview 1

⁶⁴ Interview 16

⁶⁵ Interview 3

in den ersten Lebensjahren bei der Mutter bleiben sollten. Auch herrsche noch viel Unwissenheit über die Tätigkeiten in den Kleinkinderhorten.

Mit großer Mehrheit wird bestätigt, dass die Gesellschaft nach wie vor auf soziale Berufe mit negativen Floskeln, wie: „(...) *der Sozialdienst tut eh nichts. Das wäre Angelegenheit vom Sozialdienst (...)*“⁶⁶ reagiert.

Zusammenfassend wird von der Gesellschaft weniger eine Bewunderung für eine soziale Tätigkeit ausgesprochen, als viel mehr eine Unvorstellbarkeit selbst eine solche Arbeit auszuführen. Soziale Tätigkeiten seien nach wie vor zu wenig formuliert und werden zu wenig nach außen getragen. Es sei die Aufgabe der Verbände und des Sozialwesens die sozialen Berufe und deren Stellenwert aufzuwerten.

⁶⁶ Interview 5

7.7 Belastungen bei der Arbeit

Soziale Tätigkeiten und insbesondere Pflegeberufe zeichnen sich dadurch aus, dass sie körperlich und psychisch sehr belastend sein können. Daher wurde bei der Stichprobe bewusst nach den negativen Seiten ihrer Arbeitstätigkeiten gefragt, um mögliche Belastungen und Stressfaktoren zu erörtern.

7.7.1 Stress

Wer eine *„soziale Arbeit macht und man wäre nicht belastet, dann würde es an ein Wunder grenzen; jede Arbeit belastet, die Soziale belastet noch ein bisschen mehr...“*⁶⁷, so ein Sozialbetreuer. Die Ergebnisse der Interviews bestätigen, dass eine soziale Tätigkeit sehr belastend sein kann. Neben den Klienten, seien aber auch häufige Komplikationen innerhalb den verschiedenen Diensten vorhanden. Zu meist werden verantwortungsvolle Tätigkeiten mit wichtigen Entscheidungen als stressend empfunden. Dies zeigt sich damit, dass ein Abschalten bzw. Abgrenzen von der Arbeit Schwierigkeiten bereitet oder Problemfälle in Träumen wiederkehren.

Besonders Tätigkeiten mit Menschen mit Beeinträchtigungen werden als belastend empfunden:

*„(...) die Arbeit ist belastend, das bemerkt man nach vielen Jahren, ich mache zwar Sport und bin relativ jung, aber wenn ich nach hause komme, muss ich mich mal ausruhen, weil ich müde bin (...)“*⁶⁸.

Einige finden ihre Tätigkeiten zwar als herausfordernd aber nicht als belastend. Es gibt: *„Tage, wo es mal ganz streng ist, (...) aber belastend im negativen Sinn jetzt eigentlich nicht (...)“*⁶⁹.

Als besonders belastend werden die Turnusse empfunden, die für Familien eine große organisatorische Herausforderung darstellen.

*„(...) Schichtdienst, die Unregelmäßigkeit, die Familien... da ist es eine Herausforderung, wo man sich organisieren muss (...)“*⁷⁰.

⁶⁷ Interview 6

⁶⁸ Interview 17

⁶⁹ Interview 4

⁷⁰ Interview 8

Weiters werde es auch als bedrückend empfunden, wenn die Rollen und Aufgaben nicht klar definiert sind, es zu häufigen Kompetenzstreitigkeiten kommt oder die Führungskräfte „teilweise schlecht unterwegs sind“⁷¹.

Einige Testpersonen glauben, dass eine pflegerische Tätigkeit nicht ein Leben lang ausgeführt werden kann.

„(...) körperlich auch belasten kann, fünf bis sieben Jahre gut mache, (...) wenn ich danach wechsle, dann tue ich nur Gutes, mir und den Leuten. (...) kaum jemand, der sich über Jahrzehnte so motivieren kann, drinnen zu bleiben. (...) Gründe sind sicher die Turnusarbeit, (...) eine individuelle Planung vom Leben“⁷².

„(...) die Klienten sind sehr belastend, belastend im psychischen wie im physischen Sinne, es ist stressend (...), jetzt beginne ich ein wenig müde zu werden (...) ja es ist belastend.

7.7.2 Konflikte

Häufige Konflikte bei der Arbeit zwischen Mitarbeitern oder Klienten können die Arbeitsmotivation senken und eine Arbeitstätigkeit somit erschweren.

Die Ergebnisse zeigen, dass größere Konflikte unter den Mitarbeitern relativ selten vorkommen. Meinungsverschiedenheiten werden, wenn möglich, konstruktiv gelöst. Klienten im Zwangskontext empfinden die Maßnahmen der Sozialarbeiter des Öfteren als unsinnig oder falsch. Meistens reagieren sie daher mit Unfreundlichkeit oder mit Drohungen. Verbale Angriffe sollten daher nicht persönlich genommen werden.

Konflikte entstehen weiters auch dann, wenn sehr viele Personen an einem Fall arbeiten (Familie, Team, Psychologen, Vorgesetzte, usw.). Eine gemeinsame Lösung dabei zu finden, ist oft ein schwerer Weg.

7.7.3 Neuorientierung

Werden Belastungen und Stressfaktoren über längere Zeit aufrechterhalten, so können sie nicht nur die Arbeitsmotivation senken, sondern auch die eigene Gesundheit angreifen. Oft stellt dabei ein beruflicher Arbeitswechsel bzw. eine Neuorientierung die letzte Lösung dar.

13 der 20 Testpersonen wünschen sich derzeit keine berufliche Veränderung. Davon sind neun interviewte Personen mit dem Beruf zufrieden. Vier der 13 Testpersonen sind erst

⁷¹ Interview 8

⁷² Interview 7

seit kurzer Zeit an einem neuen Arbeitsort und denken daher noch an keinen Berufswechsel.

7 der 20 Studienteilnehmer streben hingegen nach einer beruflichen Veränderung, die mehr ihren eigenen Vorstellungen entsprechen würde. Einige Probanden berichten weiters, dass es mit zunehmendem Alter schwerer werde, eine neue Tätigkeit zu finden.

7.8 Vorschläge zur Erhöhung der Motivation

Folgende Tabelle veranschaulicht, welche Themenbereiche die Arbeitsmotivation unserer Projektteilnehmer erhöhen würden:

Vorschläge	Personenanzahl
Gehaltserhöhung	5
Rollen und Aufgaben klar definieren	3
Mehr Mitspracherecht	3
Mehr Weiterbildung	3
Mehr Kontakt zu den Vorgesetzten	2
Mehr Personal einsetzen	2
Bessere Vorgesetzte	2
Lob und Wertschätzung	1
Mehr Teamarbeit	1
Geeignete Rahmenbedingungen vorfinden	1
Dementenstation bauen	1
Schöneren Arbeitsplatz	1

Tabelle 7: Vorschläge zur Erhöhung der Motivation

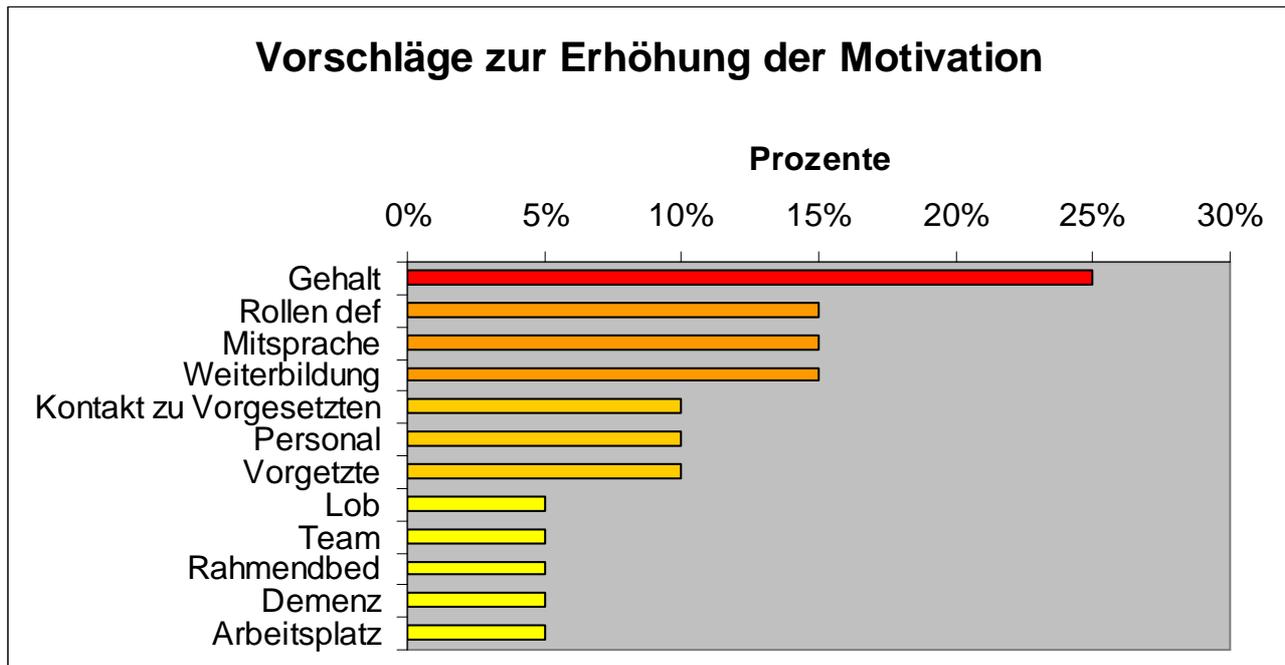


Abbildung 10: Vorschläge zur Erhöhung der Motivation

Die Ergebnisse verweisen, dass ein Viertel der Studienteilnehmer mit der Gehaltseinstufung unzufrieden ist und somit eine Erhöhung postuliert. Weiters sei es den Probanden sehr wichtig, die einzelnen Berufsbilder und deren Aufgabenbereiche klar zu definieren. Die Testpersonen wünschen sich mehr Mitspracherecht sowie mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung. Nachfolgend postulieren sie mehr Kontakt zu den Vorgesetzten zu haben.

8 Forschungshypothese

Persönliche Beweggründe (Motive) auszubildender Personen können längerfristig erhalten bleiben. Dies bestätigen die Ergebnisse der Stichprobe II, welche besagen, dass sich die Untersuchungsgruppe nach wie vor mit einem sozialen Beruf identifizieren kann. Die Erwartungen, welche an die Arbeitstätigkeiten gestellt werden, können erfüllt werden.

Die Hypothese kann bestätigt werden.

9 Diskussion

Die Globalisierung erhöht in vielen Fällen den Zeitdruck, die Komplexität der Arbeit und die Verantwortung der Beschäftigten. Während die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse spürbar abnimmt, hat das Tempo des sozioökonomischen Wandels deutlich zugenommen. Ökonomische Veränderungen führen häufig zu einer Verstärkung von Unsicherheit und Ängsten (Ulich & Wülser 2005). Unternehmenskulturen (Werte, Ziele, Normen) bestimmen weitgehend, wie die Unternehmen von ihren Mitarbeitern wahrgenommen werden.

Untersuchungsteilnehmer, welche eine soziale Ausbildung wählten, wurden nach ihren Motiven und Beweggründen befragt. Zunächst wurde anhand eines Leitfaden-Interviews festgestellt, dass die Mehrheit der befragten Personen bereits Erfahrungen im sozialen Kontext sammeln konnten und daher wussten, dass ihnen der Umgang mit anderen Menschen liege und Freude bereite. Weiters wurde auch erfasst, dass sich die Interviewten nach eigener Einschätzung als geeignet für einen sozialen Beruf sehen und die hierfür notwendigen Schlüsselfähigkeiten, wie etwa Empathie, Sensibilität, Offenheit oder Geduld besitzen. Die Mehrheit der Probanden zeigt Interesse für das soziale Thema und ist nach wie vor davon überzeugt, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben und in dieser Branche zu bleiben. Auch können sie sich mit einer sozialen Arbeit identifizieren.

Als Nächstes wurden die Projektteilnehmer danach befragt, ob sie gerne mit Menschen zusammenarbeiten. Eindeutig können sich alle Teilnehmer der Stichprobe I eine Arbeitstätigkeit ohne sozialen Austausch nicht vorstellen. Auch finden sie ihre ersten Praxiserfahrungen als sehr bereichernd und konnten im Laufe der Ausbildung an sich selbst neue Seiten und Fähigkeiten entdecken. Weiters berichten sie, viel dazugelernt zu

haben. Der Gedanke dabei, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, spiele nicht vordergründig eine Rolle. Wichtiger sei es in erster Linie an die Betreuten zu denken.

Die Mehrheit ist mit ihrer beruflichen Ausbildung im Großen und Ganzen zufrieden und glaubt dadurch multilaterale berufliche Möglichkeiten offen zu haben. Besonders geschätzt werden die sichere Anerkennung der Ausbildungen und die gezielten, mit Schwerpunktthemen versehenen, Spezialisierungen. Die Struktur und Organisation der Freien Universität Bozen wurde noch ein wenig bemängelt, da sie noch zu jung sei und viel dazulernen müsse. Auch die Kurse der Sozialen Fachschulen werden zum Teil als zu kurz, dafür aber als sehr intensiv beschrieben. Auch gebe es manche Berufsbilder nur in Südtirol, hierfür wäre die Ausbildung dann wieder zu lang.

Die Untersuchungsteilnehmer erwarten sich von der zukünftigen Arbeit eine abwechslungsreiche und anregende Tätigkeit. Weiters sind die Probanden einstimmig der Ansicht, dass es die meisten Rahmenbedingungen der Strukturen erlauben, kreativ tätig und für eigene Vorschläge und Ideen offen zu sein. Wünschenswert wäre auch eine Förderung von Weiterbildungen, da sich Gesetze und Regelungen ständig erneuern und man auf dem Laufenden sein sollte. Weiterbildungen werden von allen Studienteilnehmern gerne besucht und angenommen. Rund die Hälfte der interviewten Personen rechnen sich gute Karrierechancen aus, besonders jene mit höherem Ausbildungsniveau. Die übrige Hälfte möchte in erster Linie „direkt an der Front“ mit den Klienten arbeiten und zeigt wenig bis kaum Interesse an Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Rückmeldung der Gesellschaft und der Klienten differenziert sich nach den Berufsgruppen. Da Sozialassistenten und Sozialpädagogen vorwiegend in Zwangskontexten arbeiten müssen, reagieren Klienten ihnen gegenüber häufig mit negativen Feedbacks. Auch mit negativen Rückmeldungen zurechtzukommen, ist nicht immer leicht. Demgegenüber berichten Kinderbetreuerinnen von sehr guten Feedbacks, da viele Familien auf ihre Arbeit angewiesen sind, um selbst einem Beschäftigungsverhältnis nachgehen zu können. Oft werden sie jedoch auch mit dem Vorurteil konfrontiert, dass Kleinkinder bei ihren Eltern bleiben sollten. Großteils erhalten Sozialbetreuer und Pflegehelfer positives Feedback von ihren Klienten, da viele auf ihre Hilfe angewiesen sind. Allgemein jedoch herrscht innerhalb der Bevölkerung noch große Unwissenheit und Unklarheit über die Aufgaben der einzelnen Berufsbilder.

Untersuchungsteilnehmer, welche einer sozialarbeiterischen Profession nachgehen, wurden nach ihrer Arbeitsmotivation befragt.

Im Großen und Ganzen entsprechen die Arbeitstätigkeiten den Berufsvorstellungen der Untersuchungsprobanden. Besonders wenn die Tätigkeiten erst seit kurzem ausgeübt werden, ist die Motivationsschwelle noch sehr hoch. Einige Studienteilnehmer machten sich jedoch von vornherein nicht sehr viele Gedanken um die zukünftige Arbeitsstelle. Auch hatten sie oft eher wenige Vorstellungen, da Theorie und Praxis laut ihren Aussagen, doch große Unterschiede aufweisen.

Die Untersuchungsgruppe bestätigt einstimmig, dass sie ihre Stärken und Qualifikationen grundsätzlich immer einsetzen kann. Allerdings bemängelt sie, dass erworbene Qualifikationen und Methoden oft im tatsächlichen Arbeitsleben wenig umsetzbar sind. Allgemein gesehen, werde zu wenig Praxiserfahrung angeboten.

Die Arbeitstätigkeiten werden mehrheitlich als gut strukturiert und organisiert wahrgenommen. Allerdings werden die Stammrollen der öffentlichen Sozialdienste kritisch betrachtet. Häufiger Mitarbeiterwechsel und viel Bürokratie erschweren zusätzlich die Arbeitstätigkeiten.

In großer Mehrheit herrschen ein gutes Arbeitsklima und eine gute Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern. Besonders jene, welche erst seit kurzer Zeit in einem neuen Team mitarbeiten, berichten sich gut eingelebt zu haben. Allerdings fehlt meist der Kontakt und Austausch zur Führungsebene. Die Testpersonen verspüren teilweise auch wenig Rückhalt seitens ihrer Vorgesetzten.

Ein Mitspracherecht bei der Arbeit wird einstimmig als positiv angesehen. Einige Studienteilnehmer standen selbst in einer mittleren Führungsebene, konnten somit Abläufe und Vorgehensweisen eigenständig entscheiden. Teilnehmer keiner bestimmten Führungsebene befürworten die Möglichkeit, in wöchentlichen Teamsitzungen Meinungen und Verbesserungsvorschläge einbringen zu können, obwohl die endgültige Entscheidungskraft ihnen nicht vorbehalten ist. Es liegt an den Führungskräften inwieweit sie ihre Mitarbeiter mitentscheiden und mitsprechen lassen wollen. Studien bestätigen, dass das Fehlen von Partizipationsmöglichkeiten einen hohen Risikofaktor für das Burnout darstellt. Beschäftigte, welche an ihren Arbeitsplätzen nur geringe Möglichkeiten besitzen sich zu beteiligen, haben demnach ein 3,5fach erhöhtes Risiko des „Ausbrennens“. Ein belastendes Sozialklima vergrößert dieses Risiko (Ulich & Wülser 2005).

Der öffentliche Sozialdienst bietet seinen Arbeitnehmern flexible Arbeitszeiten an und erleichtert damit eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Berufsgruppen mit Turnusarbeiten beschreiben die Nachtdienste und den wechselnden Tagesrhythmus als belastend, allerdings erkennen sie auch den Vorteil, dass ihnen dadurch oft mehr Freizeit zur Verfügung steht. Die Turnusarbeit kann für Familien eine große Herausforderung darstellen. Einige Sozialdienste kommen ihren Arbeitnehmern bezüglich der Arbeitszeiten sehr entgegen. Dies wird als sehr motivierend angesehen.

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nur dann möglich, wenn entsprechende Arbeitszeiten angeboten werden. Bei der Mehrheit der Studienteilnehmer wird eine Vereinbarkeit nur dadurch möglich, da sie eine Teilzeitarbeit verrichten, selbständige Kinder haben oder kinderlos sind. Oft wurden Berufsbilder erst dann angenommen, sobald die eigenen Kinder schon größer waren.

Projektteilnehmer mit höherem Ausbildungsniveau berichten unterbezahlt zu sein. Auch würden Zusatzaufgaben, welche viel Verantwortung abverlangen und auch die mittlere Führungsebene zu wenig entlohnt. Die restliche Mehrheit von Probanden ist mit ihrer Gehaltseinstufung zufrieden, da sie einem guten Mittelmaß entspricht. Werkerzieher postulieren bezüglich der Funktionsebene mit den Erziehern gleichzuziehen, da die Aufgabenbereiche ihrer Meinung nach dieselben seien. Sehr unzufrieden ist das Berufsbild der Kinderbetreuer. Sie sind laut ihren Angaben stark unterbezahlt und fordern eine gleichwertige Einstufung wie Kindergärtner. Auch die Pflegeberufe würden sich eine Erhöhung ihres Einkommens wünschen, da die Arbeit sehr belastend sei. Eine unzureichend empfundene Bezahlung, kann sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirken.

Rund die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer ist mit ihren Arbeitsplätzen im Großen und Ganzen zufrieden. Besonders wenn es sich um Neubauten handelt, Strukturen mit großen, hellen Räumen in schönen Umgebungen. Die übrige Hälfte zeigt Unzufriedenheit auf, da es sich oft um alte, renovierungsbedürftige Bauten handelt sowie unzureichende sanitäre Anlagen vorhanden sind. Arbeitsplätze, welche als schön wahrgenommen werden, können die eigene Arbeitsmotivation zusätzlich steigern, während unzureichend ausgestattete Arbeitsorte dem entgegenwirken. Nach den Angaben einiger Arbeitspsychologen können ungünstig gestaltete Arbeitsstrukturen längerfristig zu Burnout, körperlichen Beeinträchtigungen und psychosomatischen Beschwerden, wie Herz-Kreislauf oder Magenbeschwerden, führen (Ulich & Wülser 2005).

Viele Testpersonen beschreiben ihre Arbeitstätigkeit als abwechslungsreich. Dadurch, dass sie mit und für Menschen arbeiten sei jeder Tag anders gestaltet. Wichtig sei es allerdings, dass gleich bleibende Tätigkeiten angereichert und variiert werden können.

Alle Untersuchungsteilnehmer arbeiten gerne mit anderen Menschen zusammen, möchten sie begleiten und ihnen weiterhelfen. Viele wollten daher bewusst eine soziale Richtung einschlagen. Weiters wurden einige Probanden von ihrer Herkunftsfamilie auf die soziale Schiene geführt und kamen schon früh mit der sozialen Richtung in Kontakt.

Die Arbeitstätigkeiten bieten den Probanden die Möglichkeit, neue Aspekte von sich selbst, neue Fähigkeiten und neue Fertigkeiten kennen zu lernen. Im Beziehungsaustausch lerne man neue Facetten seines Selbst kennen und werde aufmerksamer für das soziale Umfeld. Auch sei man teilweise zufriedener mit dem eigenen Leben, wenn man mit schweren Schicksalen durch die Arbeit konfrontiert werde.

Genauso wie die Stichprobe I möchten Probanden der Stichprobe II den Klienten weiterhelfen, sie unterstützen und begleiten. Dabei denken sie weniger daran, einen bedeutsamen sozialen Beitrag zu leisten. Es ist somit auffällig, dass die politische und normative Funktion der sozialen Tätigkeiten unterbeleuchtet bleibt. Die Testpersonen denken primär an die Klientenbeziehungen. Wichtig sei es dabei nicht dem Helfersyndrom zu verfallen und seine Professionalität beizubehalten. Durch eine soziale Arbeitstätigkeit fühlen sich die Probanden nützlich und erfahren dadurch eine große Befriedigung.

Alle Teilnehmer dieser Befragung können sich nach wie vor mit dem sozialen Thema identifizieren und zeigen großes Interesse für diese Thematik. Auch würden sie den Beruf erneut wählen.

Klienten, die im Zwangskontext stehen, reagieren oft erst im zweiten Moment mit Dankbarkeit und somit mit einer positiven Rückmeldung. Meistens bekomme man mehr Rückmeldungen, je bedürftiger und abhängiger die Klienten sind (bsp. in den Pflegeberufen). Auch seien Klienten aus dem ländlichen Bereich mehr zufriedener und dankbarer als Klienten, die aus der Stadt kommen. Die Gesellschaft begegnet den sozialen Arbeitern zumeist mit negativen Floskeln (Beispiel: „Der Sozialdienst tut eh nichts“), auch herrsche über die Berufsbilder und deren Aufgaben noch viel Unwissenheit in der Gesellschaft. Es ist die Aufgabe der Verbände und des Sozialwesens soziale Berufsbilder besser zu definieren und nach außen zu tragen. Dies wird auch von den Probanden postuliert.

Weiters reagiert die Gesellschaft mit einer Unvorstellbarkeit, selbst eine solche Arbeit ausführen zu können. Verwandte und Bekannte der betreuten Klienten sowie berufstätige

Eltern reagieren größtenteils sehr positiv auf die Arbeit der Pflegekräfte oder der Kinderbetreuer, da sie sehr von ihnen anhängig sind.

Es wird bestätigt, dass eine soziale Tätigkeit sehr belastend sein kann. Häufig erscheinen Komplikationen mit Klienten, welche im Zwangskontext stehen, aber auch zwischen den sozialen Diensten. Weiters werden die Turnusarbeit, verantwortungsvolle Tätigkeiten und die Arbeit mit Menschen mit Behinderung als stressend empfunden. Untersuchungen zeigen, dass mit den verschiedenen Formen der Schicht- und Nachtarbeit zum Teil erhebliche Beeinträchtigungen des Familienlebens und des Privatlebens verbunden sind. Wichtig sei es dabei, das Thema Abgrenzung nicht zu vergessen. Weiters werde es als belastend empfunden, wenn Rollen und Aufgaben nicht klar definiert sind. Auch werden Pflegeberufe als belastend eingestuft. Studien bestätigen, dass höhere psychische Belastungen in der Arbeit (z.B. ein Zusatzaufwand durch Hindernisse) schädlich sind, weil sie Gesundheitsrisiken, wie psychosomatische Beschwerden, erhöhen (Ulich & Wülser 2005). Belastungen werden somit grundsätzlich negativ bewertet. Ein Weg die Belastungen zu reduzieren, besteht in einer Arbeitsorganisation, die qualifizierte Aufgaben mit entsprechenden Handlungsspielräumen bereitstellt (Ulich & Wülser 2005).

Größere Konflikte unter den Mitarbeitern gehören eher zur Seltenheit. Klienten im Zwangskontext zeichnet oft ein unkollegiales und abweisendes Verhalten aus. Verbale Angriffe dürfen daher nicht auf sich selbst bezogen werden. Menschen mit Beeinträchtigungen, welche oft sehr impulsiv sein können bzw. ihre Emotionen schwer steuern können, sollte man wertschätzend und respektvoll zurechtweisen. Zumeist werde auch das familiäre Umfeld eines Klienten als belastend empfunden, wenn es darum gilt, einen allgemeinen Konsens zu finden.

Die Mehrheit der Untersuchungsgruppe (65%) denke derzeit an keine berufliche Veränderung und ist im Allgemeinen mit dem Arbeitsplatz zufrieden. Sieben Studienteilnehmer (35%) würden eine Tätigkeit annehmen, welche mehr ihren eigenen Fähigkeiten und Vorstellungen entsprechen würde.

Bei 25% der befragten Personen würde eine Gehaltserhöhung die Arbeitsmotivation steigern. Weiters sei es den Probanden sehr wichtig die einzelnen Berufsbilder und deren Aufgabengebiete klar zu definieren. Die Testpersonen wünschen sich mehr Mitspracherecht und mehr Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch postulieren sie mehr Kontakt zur Führungsebene zu haben. Studien bestätigen, dass eine geringe Unterstützung durch die Vorgesetzten ein 2,3fach erhöhtes Burnout-Risiko (Ulich & Wülser 2005) begünstigen.

10 Zusammenfassung und Schlussbemerkung

Im Rahmen dieser Studie der Abteilung Familie und Sozialwesen, Autonome Provinz Bozen, wurden Motive und Motivationen sozialarbeiterischer Professionen erhoben. Bei der befragten Stichprobe handelt es sich um 30 Südtiroler Beschäftigten im Sozialwesen. Es wurden 10 verschiedene Berufsbilder befragt. Die Überprüfung fand mittels eines Leitfaden-Interviews im Zeitraum von April bis Juni 2009 statt.

Die Studie untersuchte bei Auszubildenden die Beweggründe und Erfahrungen, die Bedeutung einer sozialen Tätigkeit, berufliche Zukunftschancen sowie Vorstellungen der Gestaltung einer sozialen Tätigkeit. Berufstätige Sozialarbeiter wurden nach ihren Rahmenbedingungen bei der Arbeit und deren Vereinbarkeit mit den eigenen Vorstellungen und Erwartungen, sowie nach den Belastungen und Vorschlägen zur Erhöhung der Motivation befragt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Personen, welche eine soziale Ausbildung gewählt haben, sich aufgrund persönlicher Erfahrungen oder erster Arbeitstätigkeiten, als geeignet für einen solchen Beruf erweisen und laut eigener Einschätzung die notwendigen Schlüsselfähigkeiten besitzen. Weiters zeigen sie Interesse an der sozialen Thematik und können sich mit einer sozialen Arbeit identifizieren. Auch wünschen sie sich eine Arbeit mit Menschen, in der sie selbst neue Fähigkeiten entdecken und einen indirekten Beitrag an die Gesellschaft leisten können. Im Allgemeinen werden gute Arbeitsmarktchancen und eine Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten erwartet. Weiters postulieren Auszubildende abwechslungsreiche und anregende Arbeitstätigkeiten, mit der Chance, eigene Ideen und Vorschläge einbringen zu können sowie sich ständig weiterbilden zu können. Auch erwarte man sich zum Teil gute Aufstiegschancen. Die Rückmeldung der Gesellschaft differenziere sich je nachdem ob Klienten im Zwangskontext arbeiten müssen oder nicht. Größtenteils erhalten Kinder- und Sozialbetreuer sowie Pflegekräfte positive Feedbacks von der Bevölkerung.

Bei Untersuchungsteilnehmern, welche berufstätig sind, wurde der Stand der Motivation erhoben. Im Großen und Ganzen überschneidet sich der Ist-Soll-Vergleich der Erwartungen mit den tatsächlichen Arbeitssituationen. Eigene Stärken und Qualifikationen können zwar eingesetzt werden, spezielles Methodenwissen ist aber zum Teil im realen Arbeitsleben nicht immer umsetzbar. Die Arbeitsplätze werden mehrheitlich als gut strukturiert und organisiert wahrgenommen. Unter den Mitarbeitern herrscht ein gutes Arbeitsklima, allerdings fehlt oft der Kontakt und Austausch zur Führungsebene. Studienteilnehmer, welche keine Führungsebene innehaben, können bei Teamsitzungen

Meinungen und Vorschläge einbringen. Ihre Umsetzung hängt von den Führungskräften ab. Flexible Arbeitszeiten erleichtern eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden besonders im öffentlichen Sozialdienst angeboten. Turnusarbeiten mit wechselnden Tagesrhythmen werden als belastend empfunden, auch sei das eine große Herausforderung für die Familien. Probanden mit höheren Ausbildungsniveau berichten unterbezahlt zu sein, auch werde die mittlere Führungsebene zu wenig entlohnt. Die übrige Mehrheit ist mit der Gehaltseinstufung zufrieden. Kinderbetreuer empfinden, sehr unterbezahlt zu sein und fordern eine höhere Einstufung. Die Arbeitsplätze sind zum Teil sehr gut ausgestattet, zum Teil auch veraltet und renovierungsbedürftig. Die Arbeitstätigkeiten sind zumeist abwechslungsreich. Auch gilt es bei gleich bleibenden Routinetätigkeiten die Arbeitsaufgaben anzureichern.

Die Studienteilnehmer verrichten gerne eine Arbeitstätigkeit mit und für andere Menschen, um sie zu begleiten und zu unterstützen. Dabei lernen sie auch neue Fähigkeiten und Aspekte von sich selbst kennen. Vordergründig denken sie dabei an die bedürftigen Klienten und erst viel später daran, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Nach wie vor können sich die Testpersonen mit dem sozialen Thema identifizieren und zeigen großes Interesse für diese Thematik. Klienten im Zwangskontext reagieren des Öfteren auch mit unkollegialen Verhaltensweisen. Die Arbeit von Pflegeberufen sowie von Kinderbetreuern wird von bedürftigen Klienten und Familien geschätzt. Die Gesellschaft reagiert mit unter mit negativen Floskeln sowie mit einer Unvorstellbarkeit, selbst eine solche Tätigkeit auszuführen. Nach wie vor herrscht große Unwissenheit über die einzelnen Berufsbilder.

Die Ergebnisse bestätigen, dass soziale Tätigkeiten sehr belastend sein können. Unkollegiale Klienten, Turnusschichten oder Kompetenzstreitigkeiten erschweren das Arbeitsleben. Untern den Mitarbeitern gibt es jedoch wenig Konflikte. 65% der Stichprobe II denken momentan an keine berufliche Veränderung.

Um die eigene Motivation auch in Zukunft aufrechtzuerhalten postulieren die Untersuchungspersonen in erster Linie eine Gehaltserhöhung, klare Rollendefinitionen, mehr Mitspracherecht und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die theoretischen und praktischen Resultate dieses Forschungsprojektes zeigen, dass die untersuchten Studienteilnehmer durch persönliche Erfahrungen, durch Selbsteinschätzung und durch das Interesse am Thema Mensch, eine soziale Ausbildung eingeschlagen haben. Sie erwarten sich zukünftig gute berufliche Zukunftschancen und Arbeitstätigkeiten, die ihren Vorstellungen entsprechen. Weiters bestätigen die

Studienergebnisse, dass berufstätige Sozialarbeiter im Allgemeinen mit den Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeiten zufrieden sind. Ein Ist-Soll-Vergleich fällt überwiegend positiv aus. Eine Arbeit mit und für Menschen erweckt bei ihnen großes Interesse. Belastungen bei der Arbeit können relativ gut kompensiert werden. Eine berufliche Neuorientierung wird daher nur von 35% postuliert.

Die Arbeitsbedingungen können somit die eigene Persönlichkeit bereichern und die Arbeitsmotivation als auch die Einsatzbereitschaft der sozialen Arbeiter in den Sozialdiensten steigern.

11 Literaturverzeichnis

- Abteilung 24 – Sozialwesen, Autonome Provinz Bozen - Südtirol (Hrsg.) (1998): *Empfehlungen zum universitären Studiengang für Soziale Arbeit*. Bozen.
- Abteilung 24 – Sozialwesen, Autonome Provinz Bozen - Südtirol (Hrsg.) (2002): *Tagungsakte. (Aus)Wirkung präventiver Sozialarbeit auf unsere örtlichen Gemeinschaften*. Bozen.
- Abteilung 24 – Sozialwesen, Autonome Provinz Bozen - Südtirol (Hrsg.) (2008): *Sozialstatistiken 2008*. Bozen: Tezzele Print.
- AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut (2008): *Die Anforderungen der abhängigen Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz*. ArbeitnehmerInnen Survey 2008, Bericht Nr. 7.
- AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut (2008): *Wie zufrieden sind die Südtiroler ArbeitnehmerInnen?* ArbeitnehmerInnen Survey 2008, Bericht Nr. 6.
- Albertz, J. (Hrsg.) (2002). *Werte und Normen-Wandel, Verfall und neue Perspektiven ethischer Lebensgestaltungen* (Schriftreihe der Freien Akademie, Band 21). Berlin: Mercedes-Druck.
- Apollis (1999): *Befragung von Aussteiger/Innen aus Sozialen Berufen*. Studie im Auftrag der Autonomen Provinz Bozen, Bozen.
- Apollis (2000): *Neue Beschäftigungsformen im Sozialbereich. Notwendigkeit oder Risiko? Zusammenfassender Endbericht*. Bozen.
- Apollis (2009): *Ursachen des Personalmangels im Sozialbereich unter besonderer Berücksichtigung des Berufswechsels*. Studie im Auftrag der Abteilung 24 Familie und Sozialwesen.
- Autonome Provinz Bozen ESF – Dienststelle (2007): *Die Sozialdienste in Südtirol: Entwicklungstendenzen und Beruf- und Bildungsbedarf*.
- Bagaglia, F. (2006): *Il clima organizzativo nei Servizi Sociali della Provincia di Bolzano*. Relazione di tirocinio, Tutor Dott. Gunsch Reinhard, Ripartizione politiche sociali/Servizio per lo sviluppo personale. Bolzano.
- Barz, H.; Kampik, W.; Singer, T. & Teuber, S. (2001). *Neue Werte – Neue Wünsche. Wie sich Konsummotive auf Produktentwicklung und Marketing auswirken*. Düsseldorf, Berlin: Metropolitan.
- Beilmann, M. (1995): *Sozialmarketing und Kommunikation. Arbeitsbuch für eine Basismethode der Sozialarbeit*. Berlin: Luchterhand.

- Decori, D. (2004): *Hilfe – ich bin sozial! Worauf muss der sozial Tätige achten?* Kühbach-Unterbernbach: EWK.
- Eisenmann, P. (2006). *Werte und Normen in der sozialen Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Facchini, C. (2008): Perché si diventa assistenti sociali. In: *La rivista di servizio sociale (Hrsg.)*, 1, 4 – 25. Roma.
- Fischer, L. (Hrsg.) (2006). *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde*. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford, Prag: Hogrefe.
- Flick, U.; Kardorff von, E. & Steinke, I.(Hrsg.) (2008): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 6. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fluder, R.; Debrunner, A.; Rehberg, W. & Ryser, A. (2008): Klare Motivstruktur und gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Studienentscheidung und Berufspraxis von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. In: *SozialAktuell. Die Fachzeitschrift für soziale Arbeit (Hrsg.)*, 6, 8 – 12. Bern.
- Friesl, C. (Hrsg.) (2001). *Experiment Jung-Sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher*. Wien: Czernin.
- Friesl, C.; Hahn, M.; Heinzlmair, B.; Klein, C. (Hrsg.) (1999). *Erlebniswelten und Gestaltungsräume*. Ergebnisse des dritten Berichts zur Lage der Jugend in Österreich. Graz, Wien: Zeitpunkt.
- Friesl, C. (1994). *Österreichische Jugend-Wertestudie*. Eine Untersuchung des Österreichischen Instituts für Jugendforschung. Wien.
- Gehrmann, G. & Müller, K.D. (Hrsg.) (2005): *Aktivierende soziale Arbeit mit nicht motivierten Klienten. Mit Arbeitshilfen für Ausbildung und Praxis*. Regensburg, Berlin: Walhalla Fachverlag.
- Gerstenberg, R et al. (2004): *Motivation und Motivationstheorien*. Fachhochschule Liechtenstein, Modul Leadership bei Prof. Dr. H.R. Kaufmann. [Online]. Verfügbar unter:
<http://www.plogmann.net/f/50/file.pdf> [07.04.09].
- Hevi, J. (2000). *Kulturelle Werte in der Familie am Beispiel eines Tiroler Dorfes*. Dissertation. Innsbruck: Leopold-Franzens-Universität.
- Hevi, J. (2001). *Kulturelle Werte in der Familie über das Jahr 2000 und darüber hinaus. Prinzipien, Politik und Realität*. Hamburg: Kovac.
- Holzhausen, W. (1999): *Werte, Moral und Gewissen. Zusammenhänge und Konsequenzen*. Anif, Salzburg: Müller-Speiser.

- Holzhausen, W. (2001). *Werte und Orientierung. Grundzüge einer verlässlichen Wertausrichtung für Eltern und Jugendliche heute*. Anif, Salzburg: Müller-Speiser.
- Holzhausen, W. (1997). *Woran soll ich mich halten? Auf der Suche nach verbindlichen Werten*. Mainz: Matthias-Grünwald.
- Iltis (Hrsg.) (2009): *Damit aus Strategien Handeln wird. Formen der Motivation*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.4managers.de/fileadmin/4managers/fohlen/Motivation.pdf> [07.04.09].
- Jost, P.-J. (2008): *Organisation und Motivation. Eine ökonomische-psychologische Einführung*. Wiesbaden: Gabler.
- Jugendradar (2003a). *4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich*. Teil A, Kurzfassung. In: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. SPECTRA Marktforschungsges.m.b.H. und jugendkultur.at – Institut für Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung. Hausdruckerei BMSG, Wien.
- Jugendradar (2003b). *4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich*. Teil B, Prävention in der außerschulischen Jugendarbeit, Kurzfassung. In: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Jugendkultur.at – Institut für Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung; Pädagogische Hochschule Zürich. Wien: Hausdruckerei BMSG.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte in OÖ (2009): *Arbeitsklima Index. Mitten in der Krise. Beschäftigte fürchten um Zukunft*. In: *Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ*, 82. Linz: Guttenberg.
- Kirchler, E. & Rodler, C. (2002): *Motivation in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 1*. Wien: WUF.
- Kitz, V. & Tusch, M. (2008): *Das Frustjobkillerbuch. Warum es egal ist, für wen sie arbeiten*. Frankfurt, New York: Campus.
- Kreft, D. & Mielenz, I. (Hrsg.) (2005): *Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. Weinheim, München: Juventa.
- Landesinstitut für Statistik – ASTAT (2000): *Social Survey 1997. Arbeitswerte und wirtschaftlich-sozialer Wandel in Südtirol*. Autonome Provinz Bozen, Südtirol.
- Lercher, W; Wollmer, B.; Engel, R. (2004): *Projekte sozialer Arbeit. Entwickeln – Organisieren – Finanzieren*. Frankfurt am Main: Printec Offset.

- Lescio, L. (2008): *Un paradosso nel servizio sociale: una professione che affascina ma che lamenta carenza di personale – una ricerca sui primi passi lavorativi dell'operatore socioassistenziale*. Relazione di tirocinio, Tutor Dott. Gunsch Reinhard, Ripartizione politiche sociali/Servizio per lo sviluppo personale. Bolzano.
- Luutz, E. (1994). *Normen und Werte*. Leipzig: Militzke.
- Mayring, P. (2002): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Weinheim: Beltz.
- Mussen, P. & Conger, J. & Kagan, J. & Huston, A. (1999). *Lehrbuch der Kinderpsychologie*. Band 2. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Nicolini, S. (2009): Personalmangel in der Altenarbeit – was nun?. In: *Altenbetreuung. Forum der Altenarbeit in Südtirol*, 1, 6 – 10. Bozen.
- Piccinino, G. (2006): *Il piacere di lavorare. Viaggio in se stessi per ritrovare la passione del fare*. Gardolo: Erickson.
- Promberger, K.; Bernhart, J. & Gunsch, R. (1999): *Neue Wege im Management von Sozialleistungen. Ergebnisse der zweiten begleitenden Schulung für die Führungskräfte des Systems Sozialdienste der Autonomen Provinz Bozen, Südtirol*. Bozen: Eurac.
- Promberger, K.; Tragust, K; Bernhart, J. (2002): *Sozialmanagement*. Bozen: Eurac
- Ramoser, E. (2007): *Weiterbildung bedeutet für mich, (...) Fragen zu haben und darauf Antworten zu suchen“ – Die Wirkung der Weiterbildung aus der Sicht der sozialen Unternehmen*. Praktikumsbericht, Tutor Dr. Gunsch Reinhard, Abteilung Sozialwesen/Dienststelle für Personalentwicklung. Bozen.
- Rehberg, W., Moser, B., Regner, M., Schatzmann, S. (2008): *Die Ausbildung in Sozialer Arbeit aus der Sicht von Studierenden und AbsolventInnen. Ausbildungserfahrungen, Professionsmotivationen und berufliche Verläufe von Studierenden und AbsolventInnen einer Fachhochschule für Sozialarbeit*. Forschungsabteilung des Fachbereichs Soziale Arbeit der BFH. Bern.
- Reinders, H. (2005). *Jugend. Werte. Zukunft. Wertvorstellungen, Zukunftsperspektiven und soziales Engagement im Jugendalter*. Stuttgart: Landesstiftung Baden-Württemberg.
- Renner, W. (2005). *Ein lexikalisches Modell der Wertorientierungen unter besonderer Berücksichtigung kultureller Unterschiede*. Innsbruck: Studia.

- Rosenstiel von, L. (2001): *Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis*. Leonberg: Rosenberger.
- Schenk, S. (2008): *Jugend.Werte.Arbeit. Berufsperspektiven bei Jugendlichen*. Diplomarbeit. Innsbruck: Leopold-Franzens-Universität.
- Scheffer, D. & Kuhl, J. (2006): *Erfolgreich motivieren. Mitarbeiterpersönlichkeiten und Motivationstechniken*. Göttingen, Bern, Wien, Toronto, Seattle, Oxford, Prag: Hogrefe.
- Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2006). *Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck*. Frankfurt am Main: Fischer
- Thomae, H. (1983): *Theorien und Formen der Motivation*, 2 Bde, Enzyklopädie der Psychologie, Göttingen, Toronto, Zürich
- Uccia, R. (2002). *Werte und Wertewandel und die Auswirkungen auf die Erziehung*. Diplomarbeit. Innsbruck: Leopold-Franzens-Universität.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2005): *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Wegge, J. & Schmidt, K-H. (Hrsg.) (2004): *Förderung von Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen*. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle, Oxford, Prag: Hogrefe.
- Winder, R. (2004). *Jugendkulturen. Einstellungen, Lebenswerte und Werte Jugendlicher*. Diplomarbeit. Innsbruck, Leopold-Franzens-Universität.
- Wolf, M. et al. (2002): *Fachlexikon der sozialen Arbeit*, 5. Auflage, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. Frankfurt am Main.
- Zanetti, D. (2002): *1001 Tipps zur Mitarbeitermotivation. Verblüffende Ideen für einen motivierenden Geschäftsalltag*. Heidelberg: Redline Wirtschaft.

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Iltis (2009)	12
Tabelle 2: Job-characteristics-model von Hackman und Oldham (1980), Kirchler & Rodler, 2002, 32.....	20
Tabelle 3: Soziodemographische Daten der Stichprobe I.....	43
Tabelle 4: Soziodemographische Daten der Stichprobe II.....	45
Tabelle 5: Berufssektor der Stichprobe II.....	47
Tabelle 6: Überblick der soziodemographischen Daten.....	49
Tabelle 7: Vorschläge zur Erhöhung der Motivation	74

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Flow-Modell nach Csikszentmihalyi, 1975 (Von Rosenstiel, 2001, 64)..	14
Abbildung 2: Erlebte Bedeutsamkeit und Befriedigung arbeitsrelevanter Motive in Abhängigkeit von der Position innerhalb der Organisationshierarchie (Von Rosenstiel, 2001, 72)	17
Abbildung 3: Werte in der Arbeit bei Südtiroler Lehrlingen (Schenk, 2008).....	36
Abbildung 4: Geschlechtsverteilung Stichprobe I.....	44
Abbildung 5: Sprachgruppenzugehörigkeit Stichprobe I.....	44
Abbildung 6: Geschlechtsverteilung der Stichprobe II	46
Abbildung 7: Sprachgruppenzugehörigkeit Stichprobe II	46
Abbildung 8: Berufssektor - Öffentlicher Sozialdienst	47
Abbildung 9: Berufssektor - Privater Sozialdienst	47
Abbildung 10: Vorschläge zur Erhöhung der Motivation	75

14 Interview-Leitfaden

Umfrage zum Thema: „Motive für die sozialarbeiterischen Professionen und Motivation der Berufstätigen“, im Auftrag der Abteilung Sozialwesen (24.0), Autonome Provinz Bozen.

Die Angaben dienen lediglich statistischen Zwecken. Ihre Anonymität ist selbstverständlich gewährleistet.

FB_Ausbildung

Interview Nr.: _____

Datum: _____ **Tel.nr.:** _____/ _____

Institution: _____

Ort, Bezirk: _____

Angaben zur Person:

1. Geschlecht: Weiblich Männlich

2. Alter: _____ (in vollen Jahren)

3. Ausbildung als

- Sozialassistent/in
- Sozialpädagoge/in
- Sozialbetreuer/in
- Kinderbetreuer/in
- Pflegehelfer/in

4. Ich absolviere meine Ausbildung seit

- bis zu 5 Monate
- 5 Monate bis zu 1 Jahr
- 1 Jahr bis zu drei Jahre
- Anderes: _____

- 1. Hatten Sie bereits vor der Ausbildung die Möglichkeit im Bereich Soziale Arbeit Erfahrungen zu sammeln?**

- 2. Entspricht die Ausbildung Ihren Fähigkeiten und Begabungen, aber auch Ihrem Fachinteresse?**

- 3. Hat Sie der Standort der Ausbildung und die (gute) Struktur zusätzlich dazu bewogen diese Ausbildung zu machen?**

- 4. Finden Sie, dass ihre Ausbildung Ihnen eine Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten eröffnet?**

- 5. Glauben Sie nach dieser Ausbildung einen Beitrag zur Verbesserung der Gesellschaft leisten zu können?**

- 6. Glauben Sie später für Ihre Arbeit gesellschaftliche Anerkennung und Achtung zu erhalten?**

- 7. Gibt es bei Ihrem Berufsbild gute Aufstiegsmöglichkeiten (Karrierechancen)?**

- 8. Engagieren Sie sich gerne für andere Menschen?**

- 9. Glauben Sie später eine abwechslungsreiche Tätigkeit auszuüben?**

- 10. Glauben Sie durch die soziale Arbeit, auch persönlich wertvolles zu lernen?**

Vielen Dank!

Umfrage zum Thema: „Motive für die sozialarbeiterischen Professionen und Motivation der Berufstätigen“, im Auftrag der Abteilung Sozialwesen (24.0), Autonome Provinz Bozen.
Die Angaben dienen lediglich statistischen Zwecken. Ihre Anonymität ist selbstverständlich gewährleistet.

FB_Beruf

Interview Nr.: _____

Datum: _____ **Tel.nr.:** _____ / _____

Institution: _____

Ort, Bezirk: _____

Angaben zur Person:

1. Geschlecht: Weiblich Männlich

2. Alter: _____ (in vollen Jahren)

3. Ausgeübte Tätigkeit (Beruf):

- Sozialassistent/in Sozialpädagoge/in
- Sozialpädagoge/in
- Werkerzieher/in
- Sozialbetreuer/in
- Kinderbetreuer/in
- Behindertenbetreuer/in
- Altenpfleger/in
- Pflegehelfer/in
- Sozialhilfskraft
- Verwaltung: _____

4. Beschäftigungsausmaß: Vollzeit, mit _____ Stunden in der Woche
 Teilzeit, mit _____ Stunden in der Woche

5. Ich übe meinen Beruf aus seit

- bis zu einem Jahr
- 1 Jahr bis 3 Jahre
- 3 Jahre bis 5 Jahre
- Anderes _____ Jahre

6. Wie lange arbeiten Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit? _____ Jahre

1. Arbeitsinhalt: Motiviert Sie Ihre Arbeit? Arbeiten sie gerne? Erfüllt Sie Ihre Arbeit?

- Vorstellungen
- Stärken und Qualifikationen einsetzbar

2. Arbeitsorganisation: Ist Ihre Arbeit gut strukturiert/organisiert?

- Arbeitsgestaltung
- Mitspracherecht
- Teamarbeit
- Vorgesetzte
- Rollenzuteilung

3. Belastet Sie Ihre Arbeit?

4. Arbeitsbedingungen: Sind sie mit Ihren Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zufrieden?

- Vereinbarkeit mit der Familie
- Arbeitszeiten
- Gehalt
- Arbeitsplatz

5. Gab es bestimmte Beweggründe eine Arbeit im sozialen Bereich zu wählen?

6. Wie reagieren Klienten und wie reagiert die Gesellschaft auf Ihre tägliche Arbeit?

7. Spüren sie den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung?

8. Können Sie sich mit der sozialen Arbeit identifizieren?

9. Würden Sie ihre Ausbildung noch einmal wählen, bereuen sie ihre Arbeitswahl?

Vielen Dank!