



Berufseinmündung in der Sozialen Arbeit: Gemeinsame Verantwortung von Hochschulen und Anstellungsträgern

Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ

Die Berufseinmündung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Sozialen Arbeit in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe birgt wachsende Anforderungen an alle Beteiligten. Sowohl aufgrund der demografischen Entwicklung mit daraus resultierendem Fachkräftemangel und der Notwendigkeit, Fachkräfte werben zu müssen, als auch wegen gesteigener fachlicher und gesellschaftlicher Ansprüche an die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe müssen Hochschulen und Anstellungsträger gemeinsam Verantwortung für eine gelingende Berufseinmündung möglichst vieler gut qualifizierter Fachkräfte übernehmen.¹

Zur Berufseinmündung von Bachelor- und Master-Absolventinnen und -Absolventen liegen bislang noch keine breiten Erfahrungen vor. Im Rahmen kontrovers geführter Debatten zeigt sich jedoch, dass in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe angesichts der vielfältigen Ausbildungsgänge mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten eine große Unsicherheit in Bezug auf die im Studium erworbenen Qualifikationen besteht. Die verkürzte Studiendauer und frühere Berufseinmündung im Kontext von B.A.-Studiengängen wird zum einen als Chance gesehen, zum anderen besteht die Befürchtung einer mangelnden Beschäftigungsfähigkeit und Dequalifizierung. Auf Seiten der Hochschulen werden gestiegene, jedoch unklar beschriebene Anforderungen der Praxis wahrgenommen.

In diesem Zusammenhang müssen Hochschulen und Anstellungsträger stärker als bisher aufeinander zugehen. Eine erste Übersicht über Erwartungen beider Seiten hat die AGJ bereits 2009 in einem

Impressum

Arbeitsgemeinschaft für
Kinder- und Jugendhilfe – AGJ
Mühlendamm 3
10178 Berlin
Tel. 0049 (0) 30 400 40-200
Fax 0049 (0) 30 400 40-232
E-Mail: agj@agj.de
www.agj.de

Die Arbeitsgemeinschaft für
Kinder- und Jugendhilfe – AGJ
wird aus Mitteln des Kinder-
und Jugendplans des Bundes
gefördert.

Diskussionspapier² formuliert. Mit der vorliegenden Positionierung benennt die AGJ Kernaspekte einer notwendigen Verständigung zwischen der Ausbildungs- und der Anstellungsseite in Bezug auf Kompetenzen von Fachkräften, die in einem grundlegend reformierten Hochschulsystem qualifiziert werden.

1. Erwartungen von Anstellungsträgern

Aus Sicht von Anstellungsträgern mangelt es vielen Bewerberinnen und Bewerbern mit neuen Abschlüssen an erforderlichen Praxiserfahrungen, Kenntnissen und Kompetenzen. Die Funktion von Studienabschlüssen wird aus dieser Perspektive zunehmend darauf reduziert, Zugänge zu ermöglichen. So ergibt sich bei Anstellungsträgern das Bedürfnis nach veränderten Kriterien für die Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

B.A.-Studiengänge bieten zwar frühe Spezialisierungsmöglichkeiten, sind aus der Perspektive von Anstellungsträgern jedoch wenig bedarfsorientiert. Das wird unter anderem darauf zurück geführt, dass die Interessen der Anstellungsträger bei der Hochschulreform in Deutschland kaum berücksichtigt worden sind. Jedoch haben sich auch unabhängig von der Hochschulreform die fachlichen Themenschwerpunkte der Kinder- und Jugendhilfe und damit die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber verändert – zum Beispiel beeinflusst durch die Anforderungen aus der Bildungsdebatte, die interkulturelle Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe, verstärkten Kinderschutz und sozialräumliche Segregation, die demographische Entwicklung und das Spannungsfeld zwischen Ökonomisierung und Selbstbestimmung.

Als Anforderungen an Hochschulabsolventinnen und -absolventen nennen Anstellungsträger organisationsbezogene Kenntnisse, berufsbezogene Kompetenzen sowie berufs- und persönlichkeitsbezogene Reflexionskompetenzen.

Anforderungen *öffentlicher Träger an organisationsbezogene Kenntnisse* neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhalten zum Beispiel Wissen und Klarheit über die Rolle des Jugendamtes im Schnittpunkt von Verwaltung und Politik, Wissen über Betriebsstrukturen und Unternehmensphilosophie,

Kooperationskompetenzen, Kenntnisse der Strukturen, des Rechts und der Finanzierung der Kinder- und Jugendhilfe, Kenntnisse der Ablauforganisation sowie Fertigkeiten, betriebswirtschaftliche Handlungslogiken in der Verwaltung anwenden zu können.

Erwartete *berufsbezogene Kompetenzen* sind zum Beispiel die Befähigung zu methodischem Handeln, zu Netzwerkarbeit und zur Anwendung jeweiliger gesetzlicher Grundlagen in den verschiedenen Handlungsfeldern, Kenntnisse von Verfahren der Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie Kenntnisse der aktuell wichtigsten fachpolitischen Themen (Bildungsdiskurs, Kinderschutz, Familienbildung, Demographie und Migration).

Mit *berufs- und persönlichkeitsbezogenen Reflexionskompetenzen* sind zum Beispiel Teamfähigkeit und Umgang mit Hierarchie, Verhaltensnormen und Wertgrundlagen sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung gemeint.

Zu den Anforderungen der *freien Träger* der Kinder- und Jugendhilfe an die Absolventinnen und Absolventen gehören neben einer breiten und hinreichend fachlichen Ausbildung Kenntnisse über rechtliche Grundlagen und über deren politische Dimensionen. Erwartet wird außerdem Grundlagenwissen in Bezug auf Verwaltungshandeln sowie über Personal- und Finanzmanagement. Als wesentlich für erfolgreiches fachliches Handeln wird außerdem der Erwerb von sogenannten *Soft Skills* als Schlüsselqualifikation gesehen. Auch einer Vertiefung in einem konkreten Handlungsfeld der Sozialen Arbeit und praxisorientierten Studienanteilen stehen Anstellungsträger positiv gegenüber.

Anforderungen, denen sich die Anstellungsträger selbst bezüglich der neuen Abschlüsse stellen müssen, sind angemessene Beschreibungen der Tätigkeitsmerkmale mit ihren Folgen für die Eingruppierung sowie die Ausgestaltung von Personalentwicklung.

2. Situation der Hochschulen

Sowohl die Strukturen als auch die Inhalte der Bachelor- und Masterstudiengänge der Sozialen Arbeit sind vielfältig; verbindliche

Orientierungsrahmen existieren nicht. Auch die jeweiligen Ausführungen von Fachgesellschaften beziehungsweise Verbänden zu solchen Rahmungen haben höchstens appellativen Charakter.³

Die aktuellen Bestrebungen der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nach Korrekturen an der Bologna-Umsetzung unterscheiden sich grundsätzlich: dem KMK-Beschluss sind unter anderem Pläne für eine Stärkung des Bachelorabschlusses und eine Umstrukturierung des Masters in Richtung Weiterbildung zu entnehmen. Dagegen will die HRK den Master stärken und den Bachelor nicht in jedem Fall zum Regelabschluss machen. Weder die KMK noch die HRK haben bislang jedoch Aussagen über die mögliche Umsetzung ihrer Forderungen gemacht.

Zur heutigen Situation der Ausbildung gehört, dass die vorhandenen Lehrkapazitäten denen entsprechen, deren Kalkulation vor der Hochschulreform an den damals noch nicht vorhandenen Anwesenheitspflichten und den geringeren Prüfungsbelastungen ausgerichtet worden ist. Den Studierenden ist im Rahmen des in den Bachelorkonzeptionen vorgesehenen Vollzeitstudiums – zum Teil mit Gebührenerhebung – kaum noch das geforderte Selbststudium und nur unter erschwerten Bedingungen eine Selbstfinanzierung des Studiums durch Nebentätigkeiten möglich.

Den Interessen der Studierenden, welche viel mit denen der Praxis gemein haben, stehen die Profilierungszwänge der Hochschulen entgegen, deren weitere Beförderung zu den Zielen der Bundesregierung gehört. Die Schwierigkeiten des Bolognaprozesses sind insofern auch Ausdruck einer zunehmenden Ökonomisierung von Bildung, die die Hochschulen zueinander in eine Wettbewerbsbeziehung und Konkurrenzsituation setzt, bei der es in erster Linie um die Höhe der eingeworbenen Drittmittel, die Anzahl von Absolventinnen und Absolventen in der Regelstudienzeit etc. und nicht um Praxisbezüge in der Ausbildung oder die Gestaltung der Berufseinmündungsphase geht.

3. Berufseinmündung als gemeinsame Verantwortung von Ausbildung und Anstellungsträgern

Die tendenzielle Entkopplung zwischen Ausbildung und Anstellungsträgern in Bezug auf die Kompetenzen der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger kann aufgehoben werden, wenn die Hochschulen auf der Grundlage einer generalistischen Ausbildung eine eigene Profilbildung anbieten und wenn Ausbildung und Anstellungsträger gemeinsame Verantwortung für die Berufseinmündungsphase übernehmen.

Grundsätzlich stellt die AGJ jedoch fest,

- dass ein Vollabschluss und der Berufszugang nicht von der Absolvierung einer Traineephase⁴ abhängen dürfen,
- dass die Berufseinmündungsphase die ohnehin reduzierten Praxisanteile des Studiums nicht ersetzen sollte und
- dass die Dauer der Berufseinmündung als Qualifizierungsphase in einem adäquaten Verhältnis zur Gesamtdauer der Qualifizierung stehen muss, auch im Vergleich zur Dauer eines Masterstudiums.

Die AGJ hält darüber hinaus die im Folgenden dargestellten Feststellungen und daraus resultierenden hochschulpolitischen, arbeitsmarktpolitischen und praxisbezogenen Schlussfolgerungen und Fragestellungen aus der gemeinsamen Perspektive von Ausbildung und Anstellungsträgern für besonders bedeutsam.

Generalistische Ausbildung für sozialpädagogische Fachlichkeit

Notwendig ist eine einheitliche Grundausbildung in Kooperation von Hochschulen und Anstellungsträgern. Eine gemeinsame Beschreibung von Schlüsselkompetenzen kann den Studierenden bei der Studien- und Berufswahlentscheidung, den Anstellungsträgern bei der Bewertung von Qualifikationen und den Hochschulen bei der Entwicklung von Curricula helfen. Für eine Verbesserung der Hochschulreform im Sinne der Bologna-Vereinbarungen wird ein verbindliches Kerncurriculum benötigt, welches Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifizierungen und Kompetenzen ermöglichen könnte. Anzustreben ist nicht die Konkurrenz, sondern die

Durchlässigkeit der Studiengangstypen Bachelor und Master, für deren Ausgestaltung jeweils ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen müssen.

Bestimmte Bestandteile des Kompetenzerwerbs sind im generalistischen, andere im spezialisierenden Bereich von Qualifizierung zu verorten. Wissen als Gesamtheit der Informationen, die Grundlage für sinnvolle und bewusste Handlungen sein können, ist unbedingt im Rahmen generalistischer Ausbildung zu vermitteln. Fertigkeiten jedoch, als durch Übung und Erfahrung erworbene und erlernte Anteile des Verhaltensrepertoires, können in diesem Kontext lediglich exemplarisch in Form von Praktika und beispielhaften Fallanalysen vermittelt werden – hier wird die Praxis durch eine begleitete Berufseinmündungsphase mehr Verantwortung übernehmen müssen.

Von Hochschulen und Anstellungsträgern gemeinsam zu klären ist, was den zu fordernden „generalistischen Kern“ einer grundständigen Ausbildung ausmacht, welche Bestandteile des Kompetenzerwerbs in gemeinsamer Verantwortung von Ausbildung und Anstellungsträgern vermittelt werden müssen und welche in das Selbststudium gehören. Zu diskutieren ist auch, wie „sozialpädagogische Fachlichkeit“ als Grundlage für berufliche Identität, Durchlässigkeit und Verständlichkeit im Rahmen von B.A./M.A.-Studiengängen der Sozialen Arbeit und der Berufseinmündung konkretisiert und vermittelt werden kann.

Kooperationen für Berufsfähigkeit und Fachkräftegewinnung

Anstellungsträger müssen in Substituierung verminderter Praxisanteile der Ausbildung ihre Verantwortung für die Berufseinmündung im Sinne von fachlich untermauerter Personalentwicklung, Fürsorgepflicht für Fachkräfte und lebenslangem Lernen wahrnehmen. Dies erhöht auch die Chance für Anstellungsträger, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längerfristig zu binden.

Ausbildung und Anstellungsträger müssen gemeinsam in neuen Kooperationsformen (mit angemessenen Erprobungsphasen) Orte und Wege schaffen, die die Trennung der Lernorte Theorie und Praxis aufheben und Reflexion auf beiden Seiten ermöglichen.

- So sollten Anstellungsträger – durchaus auch in Verbänden – vermehrt berufsbegleitende Weiterbildungen und Traineeprogramme anbieten.⁵ Diese sollten unter professioneller Anleitung entsprechend qualifizierter und notwendigenfalls auch „freigestellter“ Fachkräfte einen praktischen Einblick in die Organisationsstrukturen der Träger bieten und Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger am Arbeitsplatz befähigen.
- Zusätzlich können regelmäßige Lehraufträge von entsprechend qualifizierten Praktikerinnen und Praktikern einen adäquaten Einblick in Praxiszusammenhänge vermitteln und den Theorie-Praxis-Transfer befördern; notwendig ist hierfür allerdings auch ein entsprechendes Qualitätsmanagement der Hochschulen.
- Weitere mögliche Kooperationsformen im Sinne einer Verknüpfung von theoretischem und praktischem Lernen sind Praxisbesuche von Seiten der Hochschule,
- von Hochschule und Anstellungsträgern gemeinsam gestaltete Fortbildungstage
- der Austausch über innovative Praxisprojekte sowie
- anwendungsbezogene „Freisemester“, die der Kooperation mit Praxis gewidmet und anschließend für die Lehre nutzbar werden.

Die Facetten des Begriffs „Employability“ reichen von Berufsbefähigung über Beschäftigungsbefähigung bis hin zu Arbeitsbefähigung – die damit verbundenen unterschiedlichen Anforderungen an Qualifizierung müssen aus Sicht der AGJ verstanden werden als nachhaltige Berufsfähigkeit. Dazu gehören neben der Praxisrelevanz der Ausbildung auch die Beantwortung der Fragen, ob die Praxis die staatliche Anerkennung als Gütesiegel und Bewertungshilfe braucht und inwieweit auf Entwicklungen des Arbeitsmarktes wie Flexibilisierung und Prekarisierung auch durch Studieninhalte vorbereitet werden muss.

Aufgrund des demographischen Wandels, begrenzter Karrieremöglichkeiten und der öffentlichen Wahrnehmung „schwieriger“ Handlungsfelder ist ein zunehmender Fachkräftemangel zu konstatieren. Ausbildungs- und Anstellungsträger müssen gemeinsame Strategien erarbeiten, um diese Arbeitsfelder attraktiver für potentielle Studierende und Absolventinnen und Absolventen zu machen. Dies gilt für spezifische Handlungsfelder der Kinder-

und Jugendhilfe (z. B. die Kindertageseinrichtungen) besonders in Hinblick auf männliche Studierende und generell für alle Arbeitsbereiche in Bezug auf Studierende mit Migrationshintergrund. Auch die Förderung der Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen gehört in solche Strategien.

Studierbarkeit und gute Arbeitsbedingungen für leistungsbereite Fachkräfte

Die Systeme Hochschule und Praxis können über die gemeinsame Gestaltung der Berufseinmündungsphase hinaus ihren jeweils eigenen Teil dazu beitragen, dass den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ambitionierte Nachwuchsfachkräfte zur Verfügung stehen. Schnittstellen ergeben sich dabei vor allem in Bezug auf die Ermöglichung und Ausgestaltung von Praxiszeiträumen im Rahmen des Studiums und bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen als Perspektive für die Studierenden.

Die Instrumente Workload und Leistungspunkte (ECTS) können Transparenz über Anforderungen schaffen. Gegenwärtig werden die Möglichkeiten jedoch noch zu wenig genutzt – insbesondere in Bezug auf die Kombination von Theorie und Praxis. Zu überlegen ist etwa, ob Verrechnungen auch individualisiert und Anrechnungen vorheriger Ausbildungen oder anders ausgestalteter Module erfolgen könnten. Für die Gewährleistung von Studierbarkeit und die Ermöglichung zusätzlicher Praxiszeiträume ist es notwendig, die Anzahl von Prüfungen zu reduzieren und Größe und Anzahl der Module angemessen festzulegen.

Die Anstellungsträger der Kinder- und Jugendhilfe wiederum sollten ihre Forderungen nach möglichst weitreichenden Kompetenzprofilen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern durch attraktive Arbeitsbedingungen rahmen und ihre eigene Rolle auch in Ausbildung und Berufseinmündungsphase stärker als bislang geschehen definieren.

Vorstand der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ
29./30. September 2010

¹ Die AGJ arbeitet seit einiger Zeit ausführlich zu dieser Thematik. Das vorliegende Positionspapier geht zurück auf folgende Aktivitäten:

Auf Grundlage einer Erhebung von Zielen innerhalb der Kompetenzprofile von Bachelor-Studiengängen der Sozialen Arbeit befasste sich der AGJ-Fachausschuss „Qualifizierung, Forschung, Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ eingehend mit den Folgen des Bologna-Prozesses für die Soziale Arbeit, dem Spannungsfeld zwischen Generalisierung und Spezialisierung sowie den Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Anerkennung. Mit dem AGJ-Diskussionspapier „Bachelor-/Master-Studiengänge: Kompetenzen von Fachkräften – Erwartungen von Anstellungsträgern“ (4./5. März 2009) wurden neben den genannten Aspekten die Strukturvorgaben verschiedener Fachgesellschaften zum Bologna-Prozess bzw. zum Europäischen und/oder Deutschen Qualifikationsrahmen zusammengefasst sowie Erwartungen von und an Anstellungsträger(n) beschrieben.

Mit dem Ziel der Einbindung der Perspektiven von Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildung und der Anstellungsträger fand am 5. November 2009 das AGJ-Expertengespräch „Soziale Arbeit in Bachelor-/Master-Studiengängen: Kompetenzen von Fachkräften – Erwartungen von Anstellungsträgern“ in Berlin statt. 24 teilnehmende Vertreterinnen und Vertreter der Ausbildung und von Anstellungsträgern diskutierten miteinander über die Folgen und Chancen des Bologna-Prozesses für die Soziale Arbeit und insbesondere für die Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland unter folgenden Aspekten:

- Erwartungen an Ausbildungsinstitutionen
- Formen der Sozialen Arbeit in der B.A./M.A.-Struktur infolge des Bologna-Prozesses
- Spannungsfeld zwischen Generalisierung und Spezialisierung
- Wissen und Fähigkeiten
- Workload und Leistungspunkte
- Employability und Modularisierung
- Lernort Praxis
- Diploma Supplements
- Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Anerkennung
- Erwartungen an Anstellungsträger.

Es wurden sowohl hochschulpolitische, als auch arbeitsmarktpolitische und praxisbezogene Schlussfolgerungen und Fragestellungen aus der gemeinsamen Perspektive von Ausbildung und Anstellungsträgern festgehalten.

² Soziale Arbeit in Bachelor-/Master-Studiengängen: Kompetenzen von Fachkräften – Erwartungen von Anstellungsträgern. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ (4./5. März 2009)

³ vgl. Soziale Arbeit in Bachelor-/Master-Studiengängen: Kompetenzen von Fachkräften – Erwartungen von Anstellungsträgern. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ (4./5. März 2009)

⁴ Trainees sind Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die von Anstellungsträgern systematisch als Nachwuchskräfte aufgebaut werden, üblicherweise durch Traineeprogramme mit aufeinander abgestimmten Einsatzphasen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

⁵ Beispielsweise hat die Stadt Essen Rahmenvereinbarungen mit der Universität Duisburg-Essen getroffen, welche ein Traineeprogramm, das Programm „Uni-meets-practice“ sowie ein Theorie-Praxis-Projekt Sozialverwaltung und die Projekte „Abenteuer- und erlebnisorientierte Soziale Arbeit“ sowie „TANDEM“ ermöglichen.