

«Superman» versus «Spiderwoman»

Metaphern in Stellenangeboten der Sozialen Arbeit

Text: Julia Lindt, Nadja Moramana, Sabrina Schmid, Jeremias Amstutz, Peter Zängl

In einer Analyse von Stelleninseraten haben wir unterschiedliche Bilder von Fachkräften der Sozialen Arbeit in den Arbeitsfeldern Kindes- und Erwachsenenschutz (KES) und Migration entdeckt. Oft werden darin Maximalanforderungen für die gewünschten zukünftigen MitarbeiterInnen formuliert. Professionelle der Sozialen Arbeit müssen einiges an Fähigkeiten mitbringen. Sie sind entweder AlleskönnerInnen oder Vernetzungs- und Koordinationsgenies.

Mit Bildern sind hier Beschreibungen von Fachkräften und Organisationen in Stelleninseraten gemeint. Diese meist vereinfachten und pointierten Aussagen lassen bei den Lesenden Metaphern im Kopf entstehen, wie das zukünftige Personal aussehen sollte. Im Rahmen einer Forschungswerkstatt¹ an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW in Olten haben Masterstudentinnen der Sozialen Arbeit Stelleninserate analysiert. Die Datengrundlage bildeten die zu diesem Zeitpunkt abrufbaren Inserate auf der Stellenplattform von sozialinfo.ch. Das Interesse lag darin, herauszufinden, ob durch Stelleninserate Bilder der Sozialen Arbeit transportiert werden. Zudem lag die Frage nahe, ob auch Bilder von den gesuchten Fachkräften erkannt werden können. Und wenn ja, wie werden diese von den Organisationen beschrieben?

Vom Stelleninserat zum Bild

Die Analyse wurde auf die beiden Arbeitsfelder KES und Migration eingegrenzt. Die Bereiche wurden gewählt, da in beiden in den letzten Jahren Veränderungen stattgefunden haben: Seit Januar 2013 ist der KES in der Schweiz neu geregelt (vgl. KOKES 2014: 1). Die interdisziplinäre Fachbehörde soll das Fachwissen der Bereiche Recht, Psychologie, Soziale Arbeit, Pädagogik, Treuhand, Sozialversicherungen und Medizin abdecken oder beiziehen können und dadurch Professionalität und Interdisziplinarität gewährleisten (vgl. VBK 2008: 65f.; KOKES 2014: 102). Im Arbeitsfeld Migration ist die Anzahl Stelleninserate gestiegen (vgl. Amstutz et al. 2015: 7). Dies steht wahrscheinlich im Zusammenhang mit der Zahl der Asylgesuche in der Schweiz, die im Jahr 2015 angestiegen ist. Ende September 2015 waren im Vergleich zum Vorjahr 20 Prozent mehr Personen im Asylprozess (vgl. SEM 2015: 2ff.). Organisationen im Arbeitsfeld Migration müssen sich also auf die veränderte Situation rasch anpassen.

Im Forschungsprozess sollte mit Hilfe der Methode der Grounded Theory aus dem Datenmaterial – den Stelleninseraten – identifiziert werden, wie Organisationen sich ihre zukünftigen Fachkräfte vorstellen. Die Beschreibungen und Metaphern in den Stelleninseraten formen Bilder, wo-

durch immer neue Fragen entstehen. Mithilfe von Literatur konnten die Fragen beantwortet werden. Das neu erworbene Wissen beeinflusste die weitere Analyse und festigte ebenfalls die identifizierten Bilder.

«Superman» vs. «Spiderwoman» – was macht den Unterschied aus?

Die Arbeitsfelder KES und Migration unterscheiden sich grundlegend, da die zukünftigen MitarbeiterInnen unterschiedliche Aufgaben erfüllen werden, die jeweils andere Fähigkeiten erfordern. Eines haben die Stellenbeschreibungen beider Arbeitsfelder gemein: Die Fachkräfte müssen belastbar sein. Ob nun die Arbeitsbedingungen, die Geschichten der Klientel oder die Aufgaben belastend sind, bleibt meist unklar. Zudem müssen die gesuchten Fachkräfte sowohl Teamarbeit pflegen als auch selbstständig ihre Arbeit erledigen können. Bei den geforderten Fähigkeiten in beiden Arbeitsfeldern zeigen sich jedoch auch Differenzen.

Ein «Superman» wird im KES gebraucht. Hier ist Teamfähigkeit wichtig, da die Zusammenarbeit interdisziplinär ist. Administrative Aufgaben werden hoch gewertet, und es liegen unterschiedlichste Aufgaben im Zuständigkeitsbereich einzelner Personen. Solche Ansprüche führen zu einer herausfordernden, verantwortungs-

INSERAT

vollen und belastenden Aufgabe. Der KES-«Superman» trägt grosse Lasten mit sich und muss sich allerhand verschiedene Fähigkeiten zunutze machen.

Die Fähigkeiten Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Selbstständigkeit werden auch im Arbeitsfeld Migration gesucht. Sie zeigen sich jedoch in einer anderen Art und Weise. Hier wird eine «Spiderwoman» schlechthin gesucht. Sie muss die Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Gruppen und verschiedenen Angeboten koordinieren. Diese Koordination fordert belastbare und verantwortungsvolle Fachkräfte. Zudem sind die Anforderungen an Sprache und Kommunikation hoch, da die Klientel aus unterschiedlichen Kulturen stammt. Die «Spiderwoman» hält alle Fäden in der Hand, behält die Übersicht und koordiniert Aufgaben, Personen und Dienstleistungen.

Aus den Stellenangeboten geht erstaunlicherweise nicht hervor, inwieweit «Superman» im KES oder «Spiderwoman» in der Migration Selbstkompetenzen mitbringen muss, ist dies doch in der Ausbildung zum Sozialarbeitenden ein zentraler Bestandteil.

In den Stelleninseraten wird nicht nur das Anforderungsprofil der zukünftigen MitarbeiterInnen beschrieben, sondern auch die Organisation als zukünftiger Arbeitsgeber präsentiert. So ergeben sich neben den Bildern vom «Superman» und von der «Spiderwoman» Bilder über die Organisationen, die Mitarbeitende suchen. Die beschriebenen Bilder sind durch die Assoziationen während der Analyse entstanden. Im gesamten Prozess haben sie sich entwickelt und verfestigt.

Beim KES konnte ein Widerspruch in den Inseraten ausgemacht werden. Es wird angepriesen, dass Fachkräfte aktiv an der Entwicklung der Organisation mitwirken

können, die Strukturen hingegen sind eher starr und hierarchisch sowie durch die rechtlichen Grundlagen gesteuert. Dies löst Assoziationen aus, die mit dem Bild einer Fabrik verglichen werden können. Denn wie in einer Fabrik sind die Abläufe klar geregelt und es herrscht eine strenge Hierarchie.

Im Arbeitsfeld Migration jedoch sind die Abläufe fließend und flexibel: Die Organisation passt sich wie ein Organismus ihrem Umfeld und den verschiedenen Akteursgruppen im Feld an. Stabile Werte der Organisationen und Fachkräfte, welche die Organisation engagiert und flexibel mitsteuern, sind in diesem Arbeitsfeld weit verbreitet. Denn die Organisation muss sich bei ihrer Entwicklung den aktuellen Gegebenheiten anpassen.

Ich bin Sozi, ich kann alles!

Die Ergebnisse zeigen: Die Stelleninserate lassen in den Köpfen der Lesenden Bilder entstehen. Die Bilder beziehen sich auf die gesuchten Fachkräfte und die dahinterstehende Organisation. Doch werden beim Verfassen von Stelleninseraten absichtlich diese Bilder erzeugt? Und was soll mit den Bildern bezweckt werden? Auch wenn die Analyse keine Antworten auf diese Fragen liefert, ist nun klar, dass die VerfasserInnen von Stelleninseraten die Bilder ihrer Organisationen und deren Angestellten mitprägen.

Wissen aus dem Human Resource Management (HRM) half, den Aufbau und die Ziele von Stelleninseraten besser zu verstehen. Viele Vorgehensweisen sind dem Marketing ähnlich. Insbesondere die Informationen über die Organisation haben zum Ziel, ein positives Image zu pflegen (vgl. Holtbrügge 2013: 107). Es wäre spannend, zu erfahren, wer die analysierten Stelleninserate verfasste. Angenommen wird, dass eine Fachperson aus der Sozialen Arbeit einen anderen Schwerpunkt setzt als eine aus dem HRM. Informationen über die Entstehung der Stelleninserate könnten die aufkommenden Bilder noch weiter konkretisieren.

Die Bilder von Fachkräften und sozialen Organisationen wirken sich auf das Bild der Sozialen Arbeit aus. Viele Aspekte der Sozialen Arbeit sind in den Stelleninseraten ersichtlich (vgl. AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz 2015). Beispielsweise konnte in beiden Arbeitsfeldern eine Verbindung mit dem Menschenbild in der Sozialen Arbeit festgestellt werden. Im Arbeitsfeld KES wird die Klientel als schützenswert und einzigartig beschrieben. Bei der Migration wird der Mensch als Individuum in der Gesellschaft betrachtet. Er-

staunlich ist der fast gänzlich fehlende Aspekt der Selbstreflexion in den Stelleninseraten, der für die Soziale Arbeit als unverzichtbar gilt. Die Reflexion gilt als Evaluation auf der Ebene der Mitarbeitenden und ist wichtig für das professionelle Handeln in der Sozialen Arbeit. In beiden Arbeitsfeldern konnten vereinzelt Hinweise auf Unterstützung durch Weiterbildungsangebote und Supervisionen entdeckt werden. Jedoch wurde der weitere Bewerbungsprozess nicht betrachtet, in welchem die Selbstkompetenzen thematisiert werden könnten.

VerfasserInnen von Stelleninseraten sollten sich ihrer Verantwortung bewusst sein, dass sie mit einem Stelleninserat, Assoziationen von Bildern über Fachkräfte und ihre eigene Organisation entstehen lassen. Für eine erfolgreiche Suche könnte es lohnend sein, sich zu überlegen, wie ein Inserat wirken könnte, und der verwendeten Metaphern bewusst zu sein. Denn alleskönkende Superheldinnen und Superhelden zu finden, scheint illusorisch. Nichtsdestotrotz können Fachkräfte diesen Anforderungen gewachsen sein und qualitativ gute Soziale Arbeit leisten. |

Fussnoten

1 Der Forschungsbericht kann bei Interesse bei den Autorinnen und Autoren angefordert werden.

Quellen

- AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz (2015). Was ist gute Soziale Arbeit? Diskussionspapier von AvenirSocial Schweiz zur Qualität in der Sozialen Arbeit. URL: http://www.avenirsocial.ch/de/cm_data/AG_Qualitaet_DEF_D.pdf [Zugriffsdatum: 1. Februar 2016].
- Amstutz, Jeremias; Beringer, Barbara; Madörin, Sarah; Redmann, Thomas; Zängli, Peter (2015). Zweiter Monitor des Stellenmarktes im Sozialwesen der Schweiz. In: Sozial Aktuell. 47. Jg. (10). S. 7.
- Holtbrügge, Dirk (2013). Personalmanagement. 5. Auflage. Berlin: Springer.
- KOKES (2014). Organisation der KESB per 1.1.2013 – Umsetzung in den Kantonen. URL: http://kokes.ch/assets/pdf/de/dokumentationen/revision/Organisation_KESB_Umsetzung_Kantone_1.1.2013_aktual_30.9.2014.pdf [Zugriffsdatum: 9. November 2015].
- SEM (2015). Asylstatistik 3. Quartal 2015. URL: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publi-service/statistik/asylstatistik/quartal/2015/stat-q3-2015-kommentar-d.pdf> [Zugriffsdatum: 3. Januar 2016].
- VBK (2008). Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde als Fachbehörde (Analyse und Modellvorschläge). URL: http://kokes.ch/assets/pdf/de/dokumentationen/empfehlungen/08-Empfehlungen_d_gesamt.pdf [Zugriffsdatum: 9. November 2015].

In eigener Sache

Erfolgreiche Praxisbeispiele gesucht

Liebe Leserinnen und Leser
Helfen Sie uns dabei, Themen zu finden, hinzuschauen und ranzulegen.

Kennen Sie jemanden aus der Praxis, der oder die sich besonders engagiert oder ein innovatives Projekt auf die Beine gestellt hat? Fällt Ihnen ein Unternehmen ein, über das Sie in SozialAktuell gerne lesen würden? Oder möchten Sie selber einen Beitrag verfassen? * Melden Sie sich bei uns.

*Bitte reichen Sie uns keine fertigen Texte ein. Skizzieren Sie grob den Inhalt und die Zielsetzung, damit wir eine Publikation prüfen können. Besten Dank für Ihr Verständnis.

Senden Sie uns Ihre Vorschläge an redaktion@sozialaktuell.ch