

Digitale Kompetenzen von sozialpädagogischen Fachkräften: Benötigt – aber auch gesucht?

PROF. DR. IRMGARD SCHROLL-DECKER

Diplom-Pädagogin und Professorin für Sozialmanagement und Bildungsarbeit an der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg.
<http://www.oth-regensburg.de>

ANDREAS SCHNEIDER

studierte Wirtschaftsinformatik, sowie Leitung und Kommunikationsmanagement (M.A.) und ist als IT-Architekt im Bereich Data Science und kognitive Systeme tätig.

Über den Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Nutzung und zum Einsatz digitaler Techniken in der Sozialen Arbeit besteht mittlerweile allgemein Konsens. Dies müsste sich eigentlich auch in den Anforderungsprofilen einschlägiger Stellenanzeigen niederschlagen. Aber tut es das auch?

1. »Braucht sozial digital?«

In den Fachgesellschaften werden die Veränderungen Sozialer Arbeit in einer digitalisierten Gesellschaft und die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit sukzessive thematisiert (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. 2018; Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2018; Österreichische Gesellschaft für Soziologie, Sektion Soziale Arbeit 2019). Einschlägige Fachzeitschriften haben Digitalisierung in Themenheften aufgegriffen und eine Fachdebatte angestoßen. Das Kerncurriculum Soziale Arbeit der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit aus dem Jahr 2016 (vgl. Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit 2016) beinhaltet die Vokabel Digitalisierung nicht. Die Aufnahme des Themas in Studienbereiche wie z. B. »Entstehung, Wandel und aktive Veränderung der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit« ist aber nicht ausgeschlossen.

Angesichts veränderter Informations- und Kommunikationserwartungen und des Verhaltens der Zielgruppen sowie einer gestiegenen Nachfrage nach z.B. Online-Diensten und -Vermittlung haben die großen Organisationen die Notwendigkeit erkannt, sich mit Digitalisierung im Verband zu befassen, mit ihren Mitgliedsorganisationen zu diskutieren, Ängste zu nehmen und den Wandel mitzustalten, statt »überrollt« oder »abgehängt« zu

werden (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege 2017). So hat die von Kessmann u. a. (vgl. 2018) für den Diözesan-Caritasverband Münster durchgeführte Mitgliederbefragung die ambulante Pflege und die Kliniken als die Gebiete mit dem höchsten Bedarf indiziert, während in Diensten für sucht- oder psychisch kranke Personen, in der allgemeinen Sozialberatung oder den existenzsichernden Hilfen die geringste Erfordernis gesehen wird.

Aus Sicht der Führungskräfte von Mitgliedsorganisationen des Diözesan-Caritasverbandes wurde der Personalentwicklung in Sachen Digitalisierung die höchste Priorität beigemessen, gefolgt von digitaler interner und externer Kommunikation, der Digitalisierung von Geschäftsprozessen und vom Einsatz von digitalen Medien in der Arbeit mit der Klientel (vgl. Kessmann u.a. 2018, S. 28). In seinem »Fahrplan für den digitalen Wandel« identifiziert Kreidenweis (vgl. 2018, S.7) sieben zentrale verbands- und unternehmensübergreifende Handlungsfelder, anhand derer abgelesen werden kann, welcher Digitalisierungs-Status erreicht ist. »Mitarbeiter-Akzeptanz und Mitarbeiter-Qualifizierung« (vgl. Kreidenweis 2018, S.8) ist eines davon. Auch der IT-Report für die Sozialwirtschaft (vgl. Kreidenweis/Wolff 2018a, Kreidenweis/Wolff 2018b) bescheinigt der Branche, dass sie die vorhandenen IT-Lösungen suboptimal und kaum zur Entlastung der Mitarbeitenden einsetzt, trotz vorhande-

nen Bewusstseins für den digitalen Wandel aber kaum digitale Lösungen entwickelt, von den Leistungsträgern finanziell nicht honoriert wird und angehende Fachkräfte mit digitaler Affinität kaum mehr rekrutieren kann (vgl. Helbig 2018, S.10; vgl. Malovecky/Niehoff 2019).

Dass sich Fachkräfte in der Sozialen Arbeit der Digitalisierung und deren Folgen stellen müssen, unabhängig davon, ob aus organisatorischer Sicht oder weil die Anforderung von der Klientel kommt, ist kaum noch zu vernachlässigen. Reiser (2018, S.19) formuliert es so: »Sozialarbeiter brauchen praktische digitale Kompetenzen, aber unbedingt auch eine allgemeine kritische Auseinandersetzung mit soziotechnischen und damit verbundenen ethischen Fragestellungen«. Auf Basis des in Führungskreisen vorhandenen Konsenses und des Bewusstseins über den Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Nutzung und zum Einsatz digitaler Techniken, wäre zu erwarten, dass bei der Personalakquise sozialpädagogischer Fachkräfte mittels Anzeigen diese Kompetenzen formuliert werden und entsprechende Anforderungen in den Texten nachweisbar sein müssten.

2. Eine systematische Analyse von Stellenanzeigen

Zur Feststellung digitaler Kompetenzen wurden Stellenanzeigen analysiert, in denen sozialpädagogische Fachkräfte im Zeitraum von Juli 2014 bis Februar 2019 gesucht wurden. Die dabei berücksichtigten Untersuchungsgruppen und die jeweils zugeordneten Berufsgruppen sind in Tabelle 1 aufgeführt. Die konkreten Zahlen setzen sich aus der Nennung einer Berufsgruppe im Anzeigentitel zusammen. Es treten keine Überschneidungen auf, d. h. die betrachteten Gruppen bestehen aus Stellenanzeigen, die explizit die der jeweiligen Untersuchungsgruppe zugeordneten Berufsgruppen benennen. Zusätzlich wurden über alle Gruppen hinweg sämtliche Positionen mit Leistungsfunktion identifiziert und in einer Gruppe »Leitung« aggregiert. Es handelt sich um 116 Stellenanzeigen (1.48 %) mit leitender Funktion, wie Abteilungsleiter/in oder Leiter/in allgemein, Leiter/in sozialpädagogischer Bereich, Manager/in, Krippeleiter/in, Kitaleiter/in, Regionaleiter/in, Bereichsleiter/in und Einrichtungsleiter/in.

Ferner wurden drei Themengebiete definiert, die ein hohes Digitalisierungs-

Tabelle 1: Verteilung der Anzeigen als absolute und relative Häufigkeiten in den Untersuchungsgruppen und die jeweils zugeordneten Berufsgruppen

Untersuchungsgruppe	Berufsgruppen	Absolut	Relativ
Sozialpädagogen/ Sozialarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sozialpädagoge/in ■ Sozialarbeiter/in 	920	11.77
Kinder/Jugend/Erziehung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erzieher/in (allgemein) ■ Jugenderzieher/in ■ Heimerzieher/in ■ Kreativitätspädagoge/in (Kita/Kinder/Jugend) ■ Sozialpädagogische/r Assistent/in ■ Frühpädagogik mit: Vorschulpädagoge/in, Kleinkindpädagoge/in, Elementarpädagoge/in, Kindheitspädagoge/in 	5.929	75.85
Musik/Tanz/Theater	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tanzpädagoge/in ■ Ballettpädagoge/in ■ Musikpädagoge/in ■ Gesangspädagoge/in ■ Theaterpädagoge/in 	162	2.07
Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik	<ul style="list-style-type: none"> ■ Heilerziehungspfleger/in ■ Heilerzieher/in ■ Heilpädagoge/in ■ Sonderpädagoge/in ■ Rehabilitationspädagoge/in 	320	4.09
Andere	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeindepädagoge/in ■ Werkstattpädagoge/in ■ Arbeitspädagoge/in, ■ Aus-/Weiterbildungspädagoge/in ■ Berufspädagoge/in ■ Arbeitserzieher/in ■ Pädagogische Fachkraft/Fachpersonal ■ Pädagogische/r Mitarbeiter/in ■ (Diplom)-Pädagoge/in 	486	6.22
Gesamt		7.817	100.00

potential aufweisen. Diese dienen als Ausgangsbasis, um dort die Nennung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen zu untersuchen und thematisch einzuschränken (siehe Tab. 2).

Das Themengebiet »Dokumentation« beschreibt Dokumentationstätigkeit oder Dokumentationsfähigkeit als Anforderung an potentielle Bewerber/innen. »Kommunikation« untersucht jegliche Art von Kommunikation und Kommunikationsfähigkeit im Rahmen der Berufsausübung. Das Gebiet »Software/PC« betrachtet, inwiefern allgemeine und spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Com-

putern/PCs/EDV gefordert werden. Die Eingrenzung erfolgt jeweils über den semantischen Kontext.

Die Themengebiete »Dokumentation« und »Kommunikation« werden zunächst allgemein, d. h. nicht im konkreten Bezug auf »Digitalisierung« analysiert. Es soll zuerst der Bedarf dieser Themen, die ein hohes Digitalisierungspotential aufweisen, hinsichtlich geforderter Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen untersucht werden. Beide Gebiete sind prädestiniert für den Einstieg in die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit (vgl. Stüwe 2019; vgl. Bossong 2018). Nachfolgend wird präsentiert, inwiefern diese beiden

Tabelle 2: Themengebiete zur Untersuchung digitaler Kompetenzen

Themengebiet	Semantischer Kontext
Dokumentation	Bestandsaufnahme, Dokumentation, dokumentieren, Erfassung, erfassen, festhalten
Kommunikation	Kommunikation, kommunizieren
Software/PC	Anwendersoftware, Bürokommunikationssoftware, Computerkenntnisse, EDV-Anwendung, EDV-Kenntnisse, Excel, Microsoft, MS-Office, Office-Anwendung, Office-Programm, Office-Software, Outlook, PC-Kenntnisse, Powerpoint, Software, Standardsoftware, Word

Tabelle 3: Prozentuale Verteilung der Nennung der Themengebiete

Untersuchungsgruppe	Dokumentation %	Doku. (digital) %	Kommunikation %	Komm. (digital) %	Software & PC %
Sozialpädagogen/Sozialarbeit	17.50	0.0	21.30	3.59	11.41
Kinder/Jugend/Erziehung	9.50	0.0	8.74	0.35	1.01
Musik/Tanz/Theater	0.62	0.0	4.32	1.23	3.09
Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik	4.06	0.0	12.81	0.31	6.25
Andere	26.75	0.62	25.10	3.30	7.40
Leitung (übergreifend)	19.82	0.0	12.07	1.72	3.45

Themengebiete in den Stellenanzeigen im Kontext von »Digitalisierung« sprachlich weiter ausformuliert sind. Tabelle 3 gibt eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Themengebiete je Gruppe, die im Anschluss inhaltlich näher betrachtet werden.

3. Resultate zu den Themengebieten mit Digitalisierungspotential

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Textanalysen zu den einzelnen Themengebieten präsentiert. Für die Untersuchungsgruppe »Sozialpädagogen/Sozialarbeiter« wurde zudem eine grafische Visualisierung genutzt. Je größer ein Begriff oder eine Begriffskombination in den Wortwolken dargestellt ist, desto häufiger wird dieser bzw. diese in den jeweiligen Anzeigen im Vergleich zu den übrigen Begriffen oder Begriffskombinationen erwähnt. Die farbliche Darstellung ist irrelevant.

3.1 Dokumentation

Tabelle 3 zeigt, dass es je nach Untersuchungsgruppe deutliche Unterschiede in der Nennung zu allgemeinen Dokumentationsfähigkeiten und Anforderungen gibt. Von Bewerbern/innen wird erwartet, Dokumentation als einen Bestandteil der operativen Tätigkeiten fachgerecht durchführen zu können.

In einem weiteren Schritt wurde geprüft, in welcher Art und Weise Dokumentation zu erfolgen hat, d. h. ob in den Stellenanzeigen der Kontext digitaler bzw. computer/edv-gestützter Dokumentation in den Anforderungen weiter spezifiziert wurde. Im Rahmen von Dokumentationsanforderungen in den Anzeigen waren über alle Untersuchungsgruppen hinweg kaum Nennungen im digitalen Kontext zu finden (siehe Tab. 3). Gleichwohl könnte Dokumentation ein

Anhaltspunkt sein, für Digitalisierungsthemen zu sensibilisieren, stellt diese doch eine von Bewerbern/innen erwartete Fähigkeit dar. Gleichzeitig handelt es sich bei Dokumentation um ein potentielles Gebiet für Digitalisierungsansätze, wie beispielsweise die Digitalisierung des Dokumentationsprozesses. Zu jeder Untersuchungsgruppe wurden die semantischen Ausprägungen im Kontext von Dokumentation näher betrachtet.

Bei der Untersuchungsgruppe der »Sozialpädagogen/Sozialarbeiter« (Abb. 1) steht die Dokumentation von klientenbezogenen Daten und Ereignissen, von Einzel- und Gruppentherapien, von entwicklungsbegleitenden Aktivitäten, von Hilfe- und Förderplänen, aber ebenso die Kommunikation mit externen Fachstellen und Institutionen sowie die Berichterstellung und Evaluation im Fokus.

In der Untersuchungsgruppe »Andere« wird Dokumentation im Kontext von Beobachtung z. B. von Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern, von Betreuungsverläufen, von Förderprozessen und von Elternkontakten gesehen. Sie dient der Überprüfung von Zielwerten und der Evaluation. Auch bei der Untersuchungsgruppe »Kinder/Jugend/Erziehung« geht

die Nähe zur direkten klientenbezogenen Arbeit hervor. Dokumentation bezieht sich auf Entwicklungsbegleitung und die pädagogische Arbeit. Neben der Erstellung von Entwicklungsberichten und dem Festhalten der eigenen pädagogischen Arbeit werden in der Gruppe »Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik« insbesondere die Förderplanung und die Dokumentation des Verhaltens und Befindens von betreuten Menschen und Menschen mit geistiger Behinderung erwähnt. In der Untersuchungsgruppe »Leitung« finden sich im Wortumfeld hauptsächlich Begriffe, die mit Umsetzung und Wandel zu tun haben. Für die Untersuchungsgruppe »Musik/Tanz/Theater« lassen sich zum Themengebiet »Dokumentation« und somit auch im Kontext der Digitalisierung keine Inhalte extrahieren, d.h. Anforderungen an Dokumentationskompetenzen spielen in dieser Gruppe keine Rolle.

3.2 Kommunikation

Kommunikation wird, je nach Untersuchungsgruppe, als mehr oder weniger notwendige Voraussetzung in den Stellenanzeigen formuliert (siehe Tab. 3).



Abbildung 1: Untersuchungsgruppe »Sozialpädagog*innen/Sozialarbeiter*innen«



Abbildung 2: Untersuchungsgruppe »Sozialpädagogen/Sozialarbeiter«

Dabei handelt es sich bei Kommunikation, ähnlich wie bei Dokumentation, um ein weiteres Gebiet in der Sozialen Arbeit, welches ein hohes Potential für Digitalisierung aufweist. Ob in der direkten Kommunikation mit Klienten, sozialen Einrichtungen, zur Vernetzung mit Institutionen und Trägern oder der Mitarbeiter/innen untereinander. Überall dort ist Kommunikation in verschiedenen Formen gefragt. Jedoch zeigte sich auch bei diesem Themengebiet, dass in den Stellenanzeigen kaum sprachliche Formulierungen in einem digitalen Kontext aufzufinden sind (siehe Tab. 3). Um eine Einschätzung zu erhalten, welche Kommunikationsanforderungen in den Stellenanzeigen formuliert sind, wurden die Ergebnisse aus den einzelnen Gruppen nachfolgend zusammengefasst. Bei der Untersuchungsgruppe der »Sozialpädagogen/Sozialarbeiter« (Abb. 2) wird auf die kommunikative Kompetenz/Kommunikationsfähigkeit rekurriert, die mit Anforderungen wie »offen«, »gut« und »hoch ausgeprägt« belegt werden.

In der Gruppe »Andere« wird die kommunikative und soziale Fähigkeit mit den Attributen »liebevoll« und »selbstständig« versehen. Im Umfeld von Kommunikationsfähigkeit tauchen in der Untersuchungsgruppe »Kinder/Jugend/Erziehung« Eigenschaften auf wie »proaktiv«, »aufgeschlossen«, »offen« und »gut« auf. Außerdem werden Empathie und Einfühlungsvermögen genannt und die zwischenmenschliche Kommunikation, auch mit Bezug auf die Eltern, adressiert. In der Gruppe »Musik/Tanz/Theater« wird die »ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit« hervorgehoben. Ferner wird Kommuni-

kation als »organisatorische Schnittstelle« bezeichnet. Bei »Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik« sind Begriffe wie »Kommunikation auf Augenhöhe« und »sicheres Auftreten« neben kommunikativer Kompetenz zu finden. In Leitungspositionen wird Kommunikation von Begriffen wie »Transparenz« und »Konfliktfähigkeit« flankiert.

3.3 Software & PC

Das dritte Themengebiet beschreibt Anforderungen an Bewerber/innen im Umgang mit bestimmten Softwarepaketen oder allgemeinen Kenntnissen in der Verwendung von EDV. D.h. ein/e Mitarbeiter/in sollte gewisse technische Kenntnisse zur Ausübung seiner/ihrer operativen Tätigkeiten mitbringen. Diese Fähigkeiten wiederum bilden die Grundvoraussetzung dafür, Akzeptanz bei der Einführung digitaler Themen zu schaffen. Auch hier zeigte sich (siehe Tab. 3), je nach Untersuchungsgruppe, ein differenziertes Bild. Um die Anforderungen genauer zu verstehen, wurde für die Gruppen jeweils eine semantische Analyse durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, welche Anforderungen Bewerber/innen bereits mitbringen sollten.

Bei den »Sozialpädagogen/Sozialarbeitern« zeichnet sich ein relativ detailliertes Bild ab. Es wird von Bürokommunikationssoftware der Firma Microsoft, wie Word, Excel, Powerpoint und Outlook gesprochen, sowie von guten bis umfangreichen PC/EDV-Kenntnissen und einem sicheren Umgang mit dem Medium Computer. Die Untersuchungsgruppe »Andere« spricht ebenfalls von »guten« bzw. »wünschenswerten« Kenntnissen im Umgang mit Word, Excel, speziell auch

für die Maßnahme-Dokumentation. In der Gruppe »Leitung« ist die Rede von Anwenderkenntnissen in MS-Office sowie Fähigkeiten in Bezug auf das Internet.

Weniger aufschlussreich hingegen ist die sprachliche Formulierung in den Untersuchungsgruppen »Musik/Tanz/Theater« und »Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik«. Hier wird lediglich von PC- bzw. EDV-Kenntnissen gesprochen ohne diese genauer zu spezifizieren. In den Berufsgruppen zu »Kinder/Jugend/Erziehung« hingegen werden ebenfalls die Software von Microsoft (Word und Excel) sowie nicht näher spezifizierte PC/EDV-Kenntnisse gefordert.

4. Zusammenfassung

In den Stellenanzeigen werden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen zu den Themen »Dokumentation«, »Kommunikation« und »Software/PC« je nach Untersuchungsgruppe in unterschiedlichen Ausprägungen verlangt. Gemessen an den von Kreidenweis (vgl. 2018) erarbeiteten Handlungsfeldern taucht bei der Nachfrage nach Fachkräften in sozialpädagogischen Handlungsfeldern allein die IT-Professionalisierung in einem digitalen Bezugsrahmen auf, während alle anderen keine Rolle spielen. Es ist nicht zu spezifizieren, ob digitale Fähigkeiten von Bewerber/innen erst gar nicht erwartet werden, oder als Querschnittskompetenz implizit angenommen und den »digital natives« quasi unterstellt wird (vgl. Evans 2018). Wesentliche Anhaltspunkte zu »Digitalisierung« in Bezug auf »Dokumentation« und »Kommunikation« ließen sich nicht identifizieren. Jedoch eignen sich beide Bereiche, um in der Sozialen Arbeit erste Schritte in diese Richtung zu gehen. Die Studie hat gezeigt, dass die grundlegenden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen in den Stellenanzeigen durchaus verlangt werden. Gerade bei »Dokumentation« und »Kommunikation« handelt es sich um vertraute Aspekte der täglichen operativen Arbeit, welche sich als Basis für eine schrittweise Einführung digitaler Themen empfehlen und dabei gleichzeitig eine Akzeptanz schaffen können.

Alternativ könnte, wie in den Organisationen weit verbreitet, davon ausgegangen werden, dass im direkten Klientenkontakt digitale Kenntnisse auf Alltagsniveau ausreichen und nicht erwähnt werden müssen. Dagegen sind sie für den Aufbau digitaler Geschäfts-

prozesse nötig, werden aber nicht von sozialpädagogischen Fachkräften im operativen Dienst erbracht, sondern von Fach- und Führungskräften als Teil ihrer Leitungsaufgabe. An ihnen liegt es, wie Müllerschön (vgl. 2018) betont, eine Digitalisierungsstrategie zu entwickeln und Mitarbeiter/innen zur Mitwirkung zu motivieren. Kommunikation und Dokumentation sind passende Kernprozesse Sozialer Arbeit, an die sich Digitalisierung andocken und Mitarbeiterqualifizierung verankern lässt (vgl. Epe 2019). Ist erst einmal eine Strategie nach Innen entwickelt, so ist anzunehmen, dass der Bedarf auch in der Akquise neuer Mitarbeiter/innen via Stellenanzeigen kundgetan wird (vgl. Wuttke 2019).

Literatur



Bossong, H. (2018): Soziale Arbeit in Zeiten der Digitalisierung: Entwicklungspotenziale mit Schattenseiten. In: neue praxis 48. Jg. (2018) Heft 4, S. 303-324

Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (BagFW) (2017): Digitale Transformation und gesellschaftlicher Zusammenhalt – Organisationsentwicklung der Freien Wohlfahrtspflege unter den Vorzeichen der Digitalisierung, Berlin [https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Pressemeldungen/PM_2017/Digitalisierung_9_2017_neu/strateg_Partnerschaft_Digitalisierung_BAGFW_BMFSFJ_070917.pdf, aufger. am 06.04.2019]

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) (2016): Kerncurriculum Soziale Arbeit. eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit [https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/DGSA_Kerncurriculum_final.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) (2018): »Soziale Arbeit 4.0 – Die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit geht weiter« [https://www.dbsh.de/fileadmin/redaktionell/pdf/gewerkschaft/Die_Digitalisierung_in_der_Sozialen_Arbeit_geht_weiter_18_9_2018.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2018): Gestaltung des Sozialwesens im Zeitalter der Digitalisierung; Prof. Dr. Tim Hagemann, Fachhochschule der Diakonie, Dokumentation F9907/18 [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2018/f-9907-18/5_hagemann_praesentation_gestaltung_des_sozialwesens.pdf, aufger. am 25.02.2019]

Epe, H. (2019): »Culture eats strategy for breakfast«. Über die »richtige« Strategie der Digitalisierung. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 166. Jg. (2019) Heft 1, S. 12-14

Evans, M. (2018): Wozu Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit? Suchfelder für die digitale Dividende und Handlungsfelder betrieblicher Gestaltung. In: Stadler, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Mehr als Algorithmen. Digitalisierung in Gesellschaft und Sozialer Arbeit, TUP Sonderband Berlin 2018, S. 66-74

Helbig, C. (2018): Legitimationsdruck in einer Kultur der Digitalität. Eine organisationssoziologische Perspektive auf Praxis und digitale Technologien in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra 42. Jg. (2018), Heft 3, S. 8-11

Kessmann, H.-J./Kreidenweis, H./Wuttke, T. (2018): Digitalisierung: Wo klemmt es bei der Caritas vor Ort? In: neue caritas 119. Jg. (2018), Heft 9, S. 27-30

Kreidenweis, H. (2018): Fahrplan für den digitalen Wandel. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 6, S. 7-9

Kreidenweis, H./Wolff, D. (2018a): IT-Report für die Sozialwirtschaft 2018, Eichstätt 2018

Kreidenweis, H./Wolff, D. (2018b): IT-Report. Viel Sensibilität – wenig Handfestes. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 6, S. 10-13

Malovecky, M./Niehoff, E. (2019): Personal digital gewinnen. In: SOZIALwirtschaft 29. Jg. (2019) Heft 2, S. 26-27

Müllerschön, A. (2018): Führen im digitalen Zeitalter. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 1, S. 26-27

Österreichische Gesellschaft für Soziologie, Sektion Soziale Arbeit (2019): Kongress „Alles im Wandel? Dynamiken und Kontinuitäten moderner Gesellschaften“ vom 26.-28.09.2019 in Salzburg. [https://oegs.ac.at/wp-content/uploads/2019/02/Call-for-Papers-ÖGS-Kongress-2019-Aussendung.pdf; aufger. am 25.02.2019]

Reiser, B. (2018): Neue Settings der Zusammenarbeit. In: SOZIALwirtschaft 28. Jg. (2018) Heft 6, S. 17-19

Stüwe, G./Ermel, N. (2019): Digitalisierung in der Sozialen Arbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 166. Jg. (2019) Heft 1, S. 8-11

Wuttke, T. (2019): Freiräume gestalten, Versuchsfelder schaffen. In: SOZIALwirtschaft 29. Jg. (2019) Heft 2, S. 36-37

Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa



Kulturalisierungsprozesse in Bildungskontexten

Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa
Von Prof. Dr. Brigitte Hasenjürgen und Prof. Dr. Martin Spetsmann-Kunkel

2019, 223 S., brosch., 44,- €
ISBN 978-3-8487-4926-3
nomos-shop.de/37797

Die Studie wirft einen ungeschönten Blick auf die Selbst- und Fremdeinschätzungen der Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa. Zum einen kommen die Jugendlichen selbst zu Wort: Sie erzählen von Erfahrungen im schulischen Alltag, von Vulnerabilität und Diskriminierungs erlebnissen, von Aufbegehrungen und der Suche nach einem guten Leben. Zum anderen berichten Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen von ihren beruflichen Routinen und ihrer Sicht auf diese Jugendlichen. Die Forschungsergebnisse thematisieren u. a. die institutionelle Logik des Schulsystems bei Selektionsentscheidungen, den Begabungsglauben als Legitimationspraxis sowie die selbst- und fremdwahrgenommene Spielfähigkeit der Jugendlichen in Bildungskontexten. Die Studie räumt auf mit Vorurteilen: Jugendliche Migrant*innen sind nicht „anders“ oder „bildungsfrem“ – sie wollen Bildung.

