



# **Soziale Arbeit am Limit!**

## **Gefahr der De-Professionalisierung**

Fachveranstaltung für Beschäftigte aus der Sozialen Arbeit  
Hamburg 3.November 2023

Dr. Elke Alsago, Bundesfachgruppenleiterin

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## Gliederung

- Ausgangslage – Situation in der Sozialen Arbeit nach Corona
- Fachkräftemangel
- Professionstheoretische Rahmung
- Beobachtbare Phänomene
- Was ist zu tun?

# Lage der Sozialen Arbeit nach Corona anhand der Faktoren:

- Empirisches Vorgehen
- Arbeitsbelastung
- Situation der Adressat\*innen
- Teams
- Gesundheit der Beschäftigten
- Fachkräftemangel

Zeitraum	Titel	Gesamtheit (n)	Schwerpunkte
7. bis 15. April 2020 (1. Lockdown)	Corona und die Folgen für die Soziale Arbeit	1.867 auswertbare Fragebogen	Systemrelevanz und gesellschaftliche Anerkennung, Ehrenamt, Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen, Homeoffice, Folgen der Coronapandemie für die Zukunft Sozialer Arbeit
9. November bis 6. Dezember 2020 (2. Lockdown)	Soziale Arbeit Macht Gesellschaft	3.064 auswertbare Fragebogen	Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen, Homeoffice, (positive und negative) Folgen der Coronapandemie für die Zukunft Sozialer Arbeit
15. Mai bis 22. Juni 2021 (Sonderbefragung des Bereichs Elementarbildung)	ver.di KITA-Personalcheck	19.476 auswertbare Fragebogen	Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen in KITAs
1. bis 30. November 2022 (Ein Monat nach Ende der meisten Schutzmaßnahmen)	Professionelle Krise nach Corona? Steuerungsbedarf in der Sozialen Arbeit nach der Pandemie (CriCo)	8.210 auswertbare Fragebogen	Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen, Personalentwicklungen während der Coronapandemie in der eigenen Einrichtung, Entwicklungsprozesse bei den Adressat*innen während der Coronapandemie, Homeoffice, Kooperationen, positive und negative Veränderungen im Arbeitsalltag, Belastungen, Burnout-Risiken

Tab. 1: Überblick über die verschiedenen Studien zur Arbeitssituation in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie (eigene Darstellung).  
 Kurztitel (Alsago/Meyer 2023)

# Arbeitsbelastung der Beschäftigten

- Aktuell häufig/sehr häufig an Grenzen der Belastbarkeit: 60,9%
- Häufig krank zur Arbeit: 5 Tage und mehr = 45,2%
- Häufiger/sehr häufiger Ausfall gesetzlicher Ruhepausen seit Ausbruch der Corona-Pandemie: 42,4% entspricht einer Steigerung von +25,1%
- Häufig Überstunden seit Ausbruch der Corona-Pandemie: 5 Stunden und mehr/Woche = 15,1%
- Seit Ausbruch der Corona-Pandemie häufiger Streit mit Adressat\*innen/Angehörigen: Steigerung während der Corona-Pandemie um +110,8%

(Alsago/Meyer 2023)

# Situation der Adressat\*innen

Corona-Pandemie bewirkt Veränderungen bei vorhandenen Adressat\*innen

- 54,8% Verschlechterung/starke Verschlechterung im sozialen Zusammenleben
- 76,1% Verschlechterung/starke Verschlechterung bei Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- 54,8% Verschlechterung/starke Verschlechterung mit Blick auf Armut
- 74,3% Verschlechterung/starke Verschlechterung psychischer Gesundheit
- 82,5% Problemlagen vorhandener Adressat\*innen komplexer/vielfältiger

(Alsago/Meyer 2023)

# Fluktuation in den Teams

Arbeitsfeld	Statistische Fluktuation
<u>Inobhutnahmestellen</u>	bei 74,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Allgemeiner Sozialer Dienst	bei 55,7 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Krippen	bei 49,2 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Soziale Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben	bei 42,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Kindergarten	bei 41,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen

Tab. 2: Überblick über die Personalfuktuation in durchschnittlichen Teams der fünf am stärksten betroffenen Handlungsbereiche zwischen November 2021 und 2022 (eigene Darstellung).

## Typisches Team 4 bis 9 Personen

(Alsago/Meyer 2023)

# „Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich“ (DIW)

- Berufstätige in der Betreuung und Erziehung von Kindern von März bis Oktober 2020 am häufigsten AU aufgrund Covid-19 (AOK WIdo 2020)
- Berufstätige aus den Bereichen Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik landeten auf Platz fünf
- Besonders viele Arbeitsausfälle gab es zudem in Berufen der Sozialverwaltung und -versicherung (31.152 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte)“ (WIdO 2020:o.S.) – unklare Arbeitsfelder Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst

(Alsago/Meyer 2023)

# Gesundheit der Beschäftigten /Corona

Auch in der Rückschau kommt das WIdO (2023) auf vergleichbare Ergebnisse:

Die aktuellsten Analysen zeigen, dass „es bei Berufen in der Kinderbetreuung und -erziehung im bisherigen Verlauf der Pandemie die meisten akuten Covid-Erkrankungen gab (32.240 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte).

Bei Post-Covid-Erkrankungen liegen sie mit 1.377 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte auf dem zweiten Platz hinter den Beschäftigten in der Ergotherapie mit 1.578 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte“ (ebd.:o.S.).

(Alsago/Meyer 2023)

# Gesundheit der Beschäftigten/Belastung und Burnout - Gefährdung



- Seit der Pandemie Anstieg der Mehrarbeit
- Zunahme der Komplexität der Fälle
- Zunahme der Zahl der Fälle

„Die geschilderte Erhöhung der Arbeitsbelastung ging an den Beschäftigten nicht spurlos vorüber. 65,8 % fühlten sich gehetzt und unter Druck und 60,9 % sagten, dass sie regelmäßig an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gingen (ebd.).“

Kriterium	Grad des Burnouts		
Berufliche Erschöpfung			X
Eigene Leistungseinschätzung		X	
Depersonalisation/ <u>Empathieverlust</u>	X		

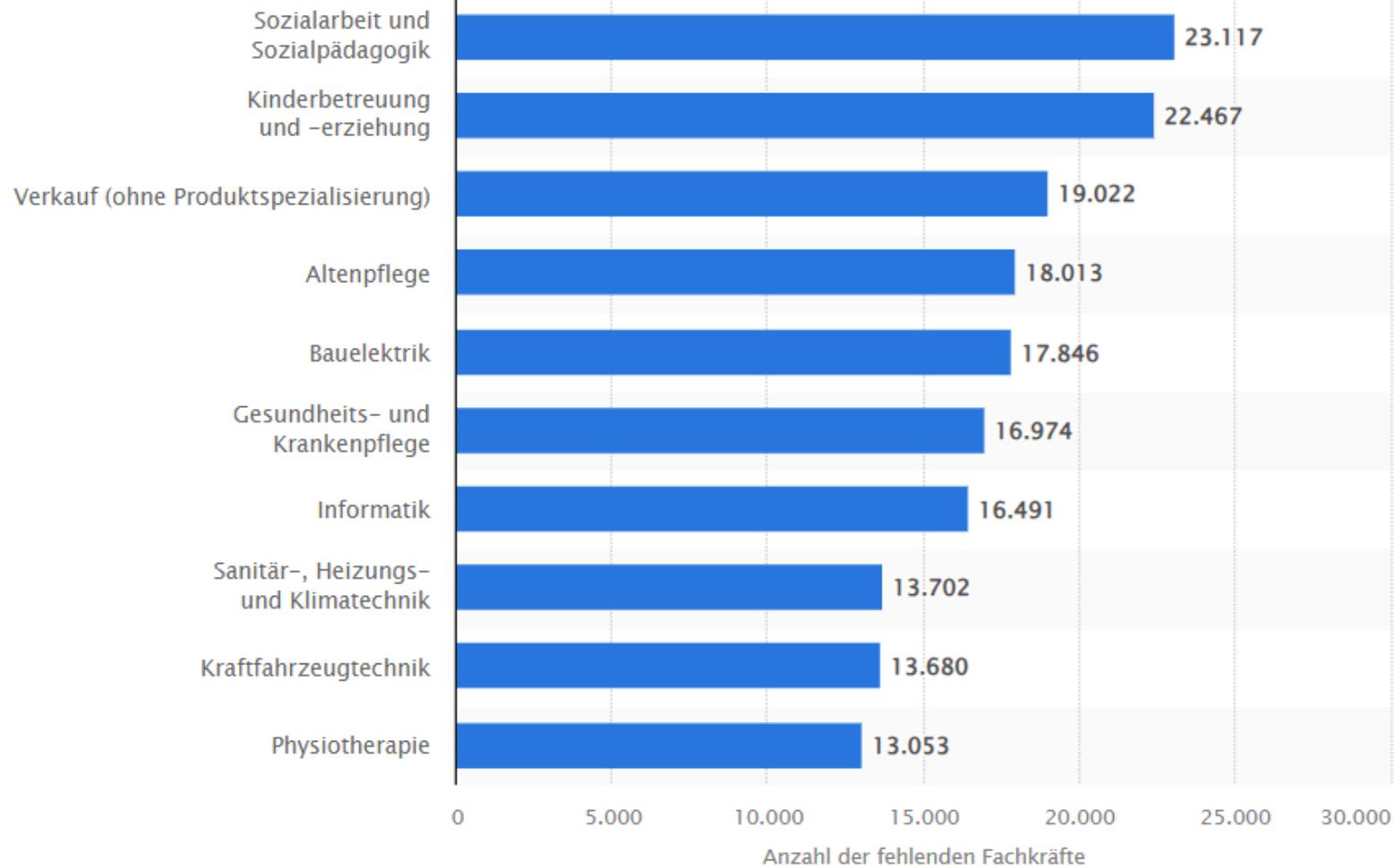
Tab. 3: Ergebnisse des Maslach Burnout Inventory für die gesamte Soziale Arbeit (eigene Darstellung).

(Alsago/Meyer 2023)

# Fachkräftemangel - Perspektiven

- Beschäftigte : Personalschlüssel > Anhebung der Qualität + Bessere Arbeitsbedingungen
- Adressat\*innen: Ausbau des Angebots : z.B. Mehr Kita-Plätze
- Träger: fehlende Fachkräfte – Fachkräftelücke (BA) :  
„ beschreibt die Anzahl der offenen Stellen, die aus Mangel an qualifiziertem Personal rechnerisch nicht besetzt werden konnten“

# Fachkräftelücke in 2022



[Details zur Statistik](#)

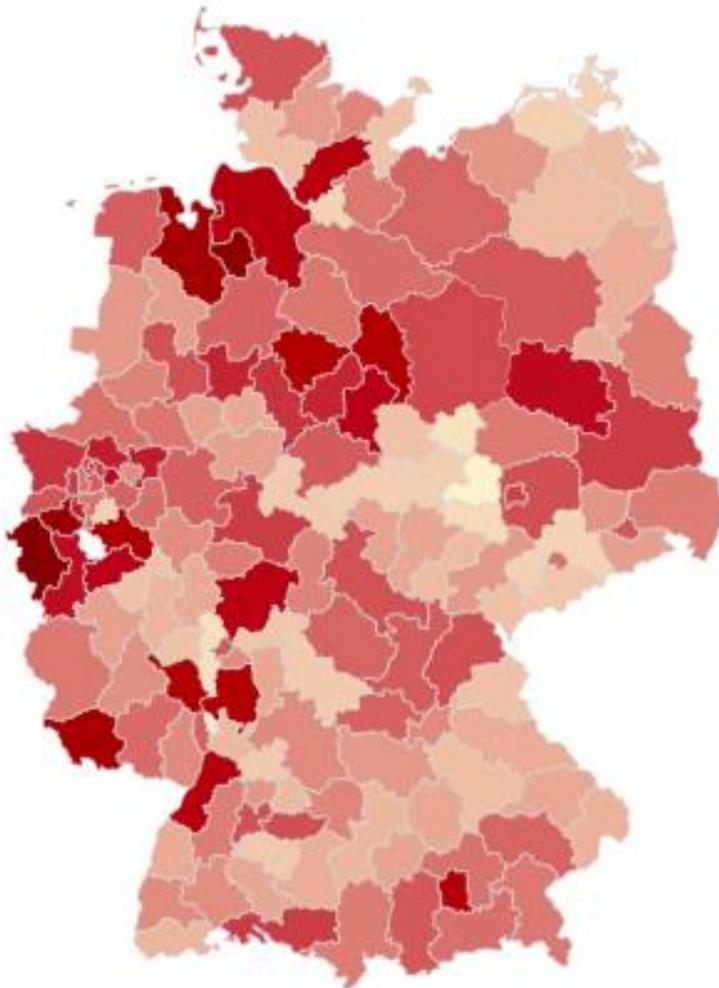
© Statista 2023

[Quellen anzeigen](#)

## Fachkräftelücke

BERUFE IN DER SOZIALARBEIT UND SOZIALPÄDAGOGIK

Expert:in mit Master, Diplom



Bundesweit:

Offene Stellen: 26.494

Arbeitslose: 5.916

Entnommen am 11.10.2023



Angaben im Jahresdurchschnitt der Monate Juli 2021 bis Juni 2022

Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

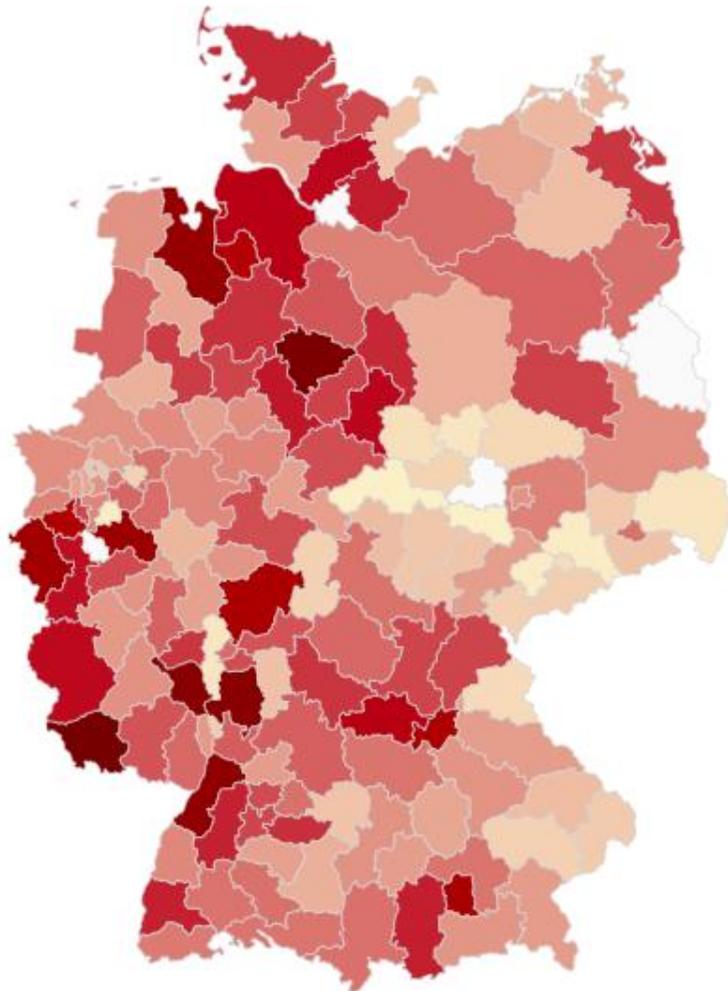
Angaben im Jahresdurchschnitt der Monate Juli 2021 bis Juni 2022

Fachkräftelücke: Anzahl der offenen Stellen abzgl. der Arbeitslosen, die eine Stelle in diesem Beruf suchen.

## Fachkräftelücke

BERUFE IN DER KINDERBETREUUNG UND -ERZIEHUNG

Spezialist:in mit Fortbildung, Bachelor



Angaben im Jahresdurchschnitt der Monate Juli 2021 bis Juni 2022

Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Angaben im Jahresdurchschnitt der Monate Juli 2021 bis Juni 2022

Bundesweit:

Offene Stellen: 28.229

Arbeitslose: 7.764

Entnommen am 11.10.2023

<https://www.arbeitswelt-portal.de/fachkraeftesicherung/artikel/fachkraeftesituation-nach-berufen-und-regionen?twclid=2-3utbjgg3vzzmrOnk6fnicytfz&cHash=822a80300dcc016f6131bbf55d45614b>

# Definitionen

- „**Profession** als einer besonderen Berufsform, die die soziale Makroebene betrifft“
- „**Professionalisierung** als berufsgruppenspezifischem sozialem Handlungsprozess, der den ambivalenten Verlauf der Etablierung von Professionen thematisiert“
- „**Professionalität** [...] im Sinne eines habitualisierten, szenisch-situativ zum Ausdruck kommenden Agierens unter typischerweise sowohl hochkomplexen wie auch paradoxen Handlungsanforderungen“ (Dewe und Otto 2011, S. 1131).

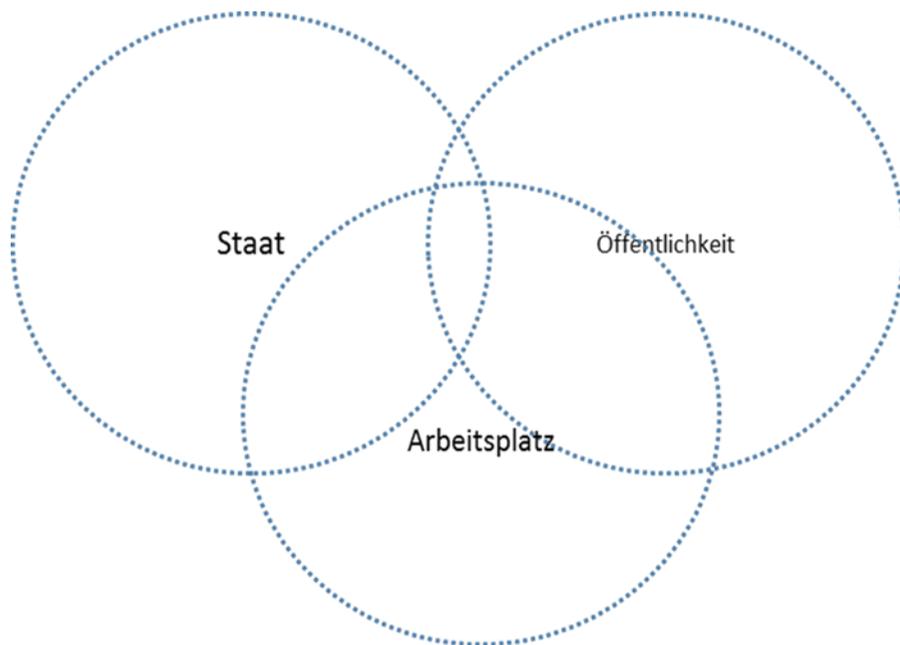
## Definition

Als **Professionalität** lässt sich die berufsförmige, gesetzlich mandatierte und berufsethisch reflektierte **Ausübung** einer Tätigkeit von essenzieller gesellschaftlicher Bedeutung bezeichnen.

(Werner 2019)

# Professionalität wird ausgehandelt

## Aushandlungsarenen

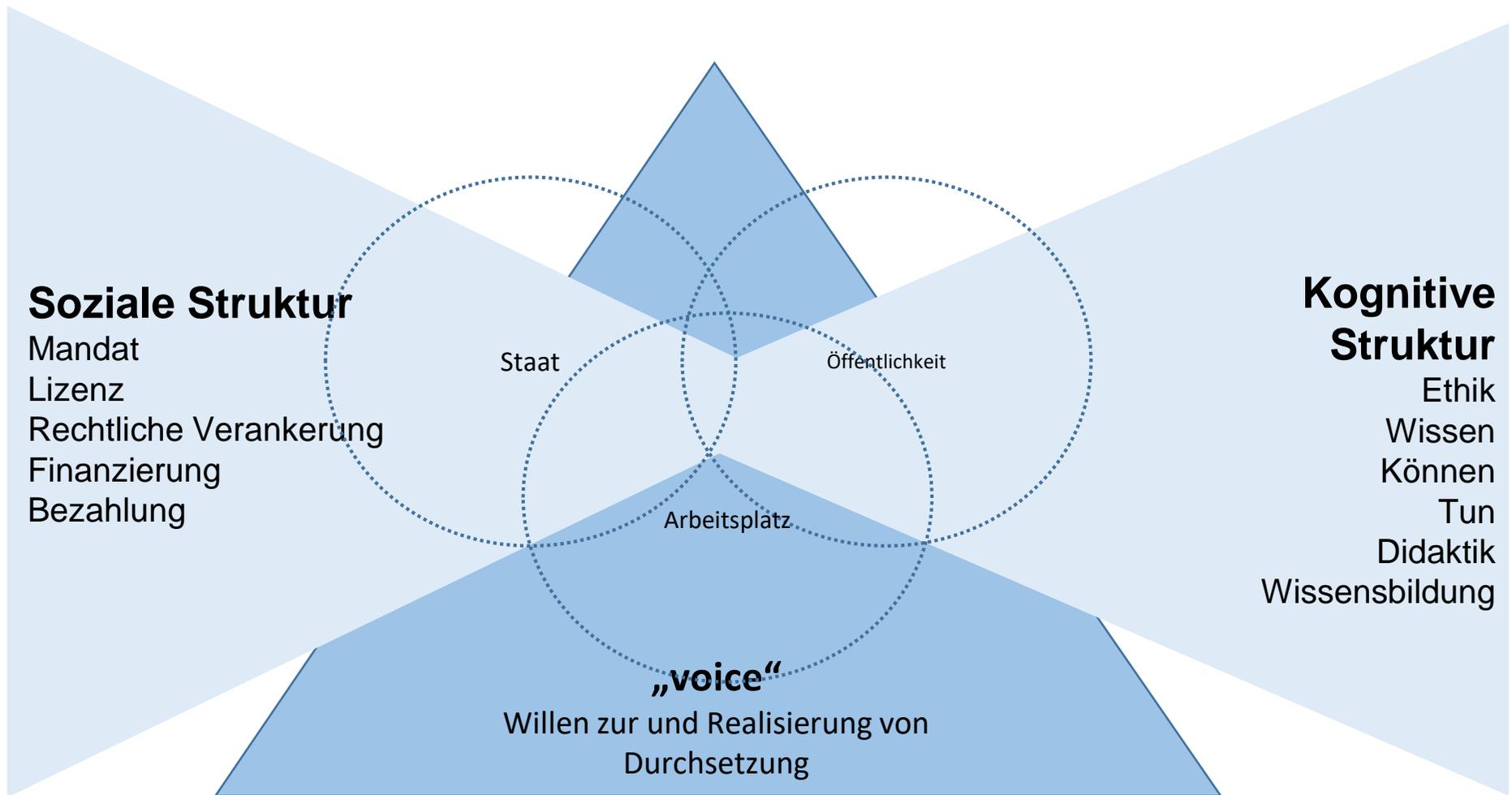


**Staat:** Anerkennung der „jurisdiction – Zuständigkeit wird institutionalisiert - Gesetze, Erlasse, Ausbildungsordnungen, das Bereitstellen finanzieller Ressourcen, usw. regeln Zuständigkeiten bzw. Ausschließungen.

**Öffentlichkeit:** Anerkennung für das Lösen sozialer Probleme – Abgrenzung gegenüber anderen Berufsgruppen

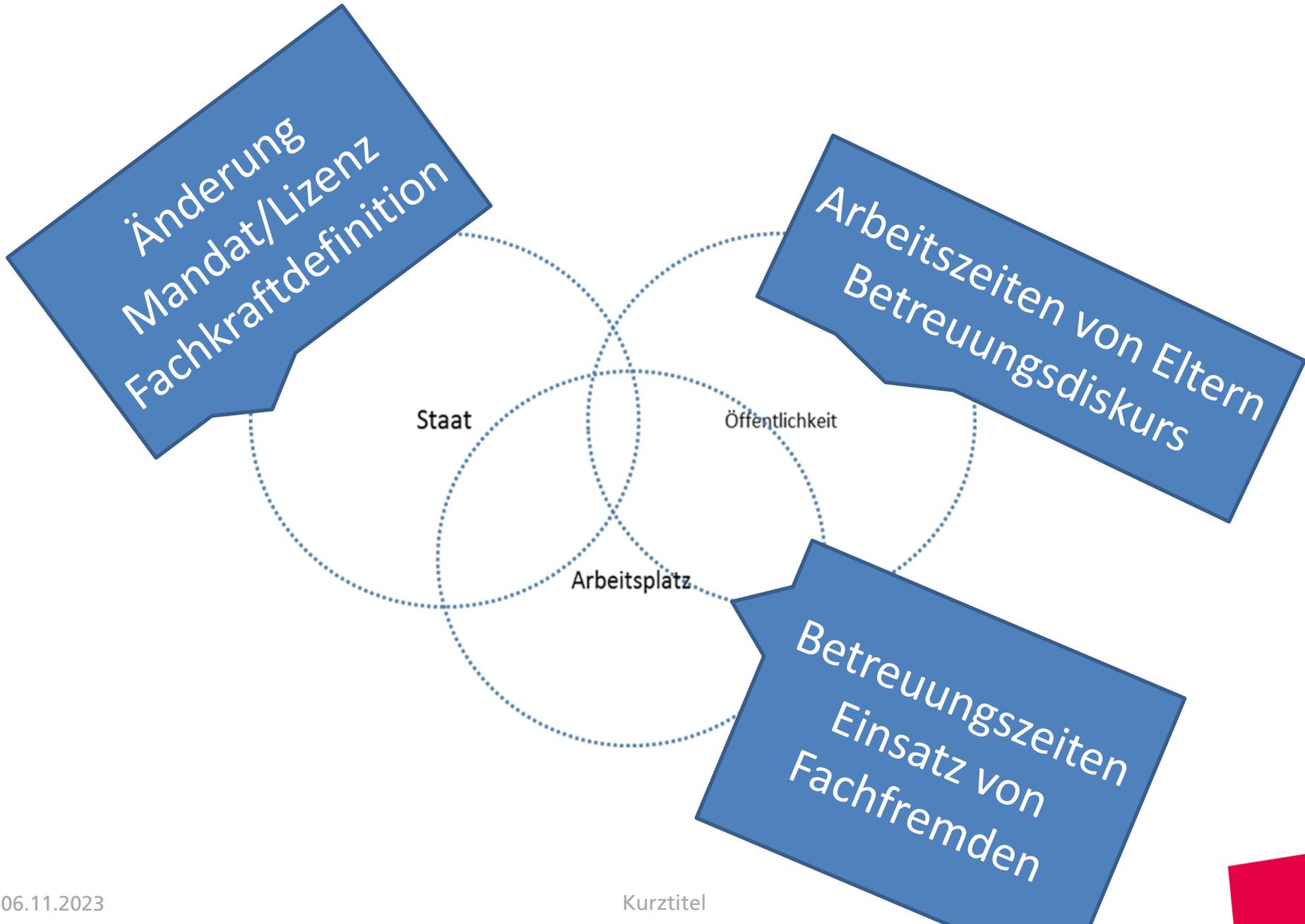
**Arbeitsplatz:** Übertragung der Aufgabe gegen Entlohnung, d.h. professionelles Handeln wird sichtbar. „Wissen, Können, Tun“ bilden die „kulturelle Rationalität der Problemlösung“ als „kognitive Struktur von „jurisdictional claims“ (Nadai 2005:32)

(Alsago 2019)

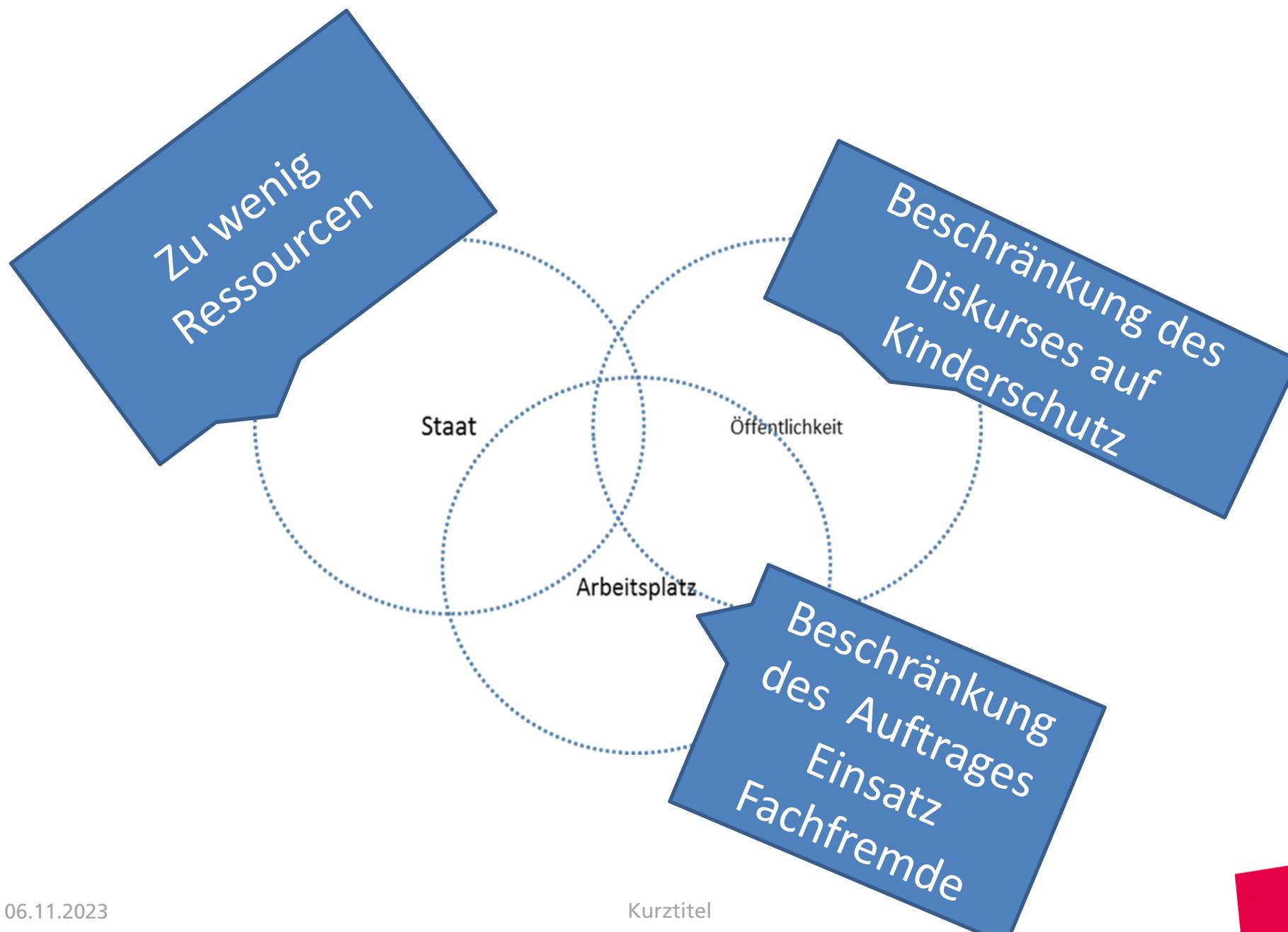


(Alsago 2019)

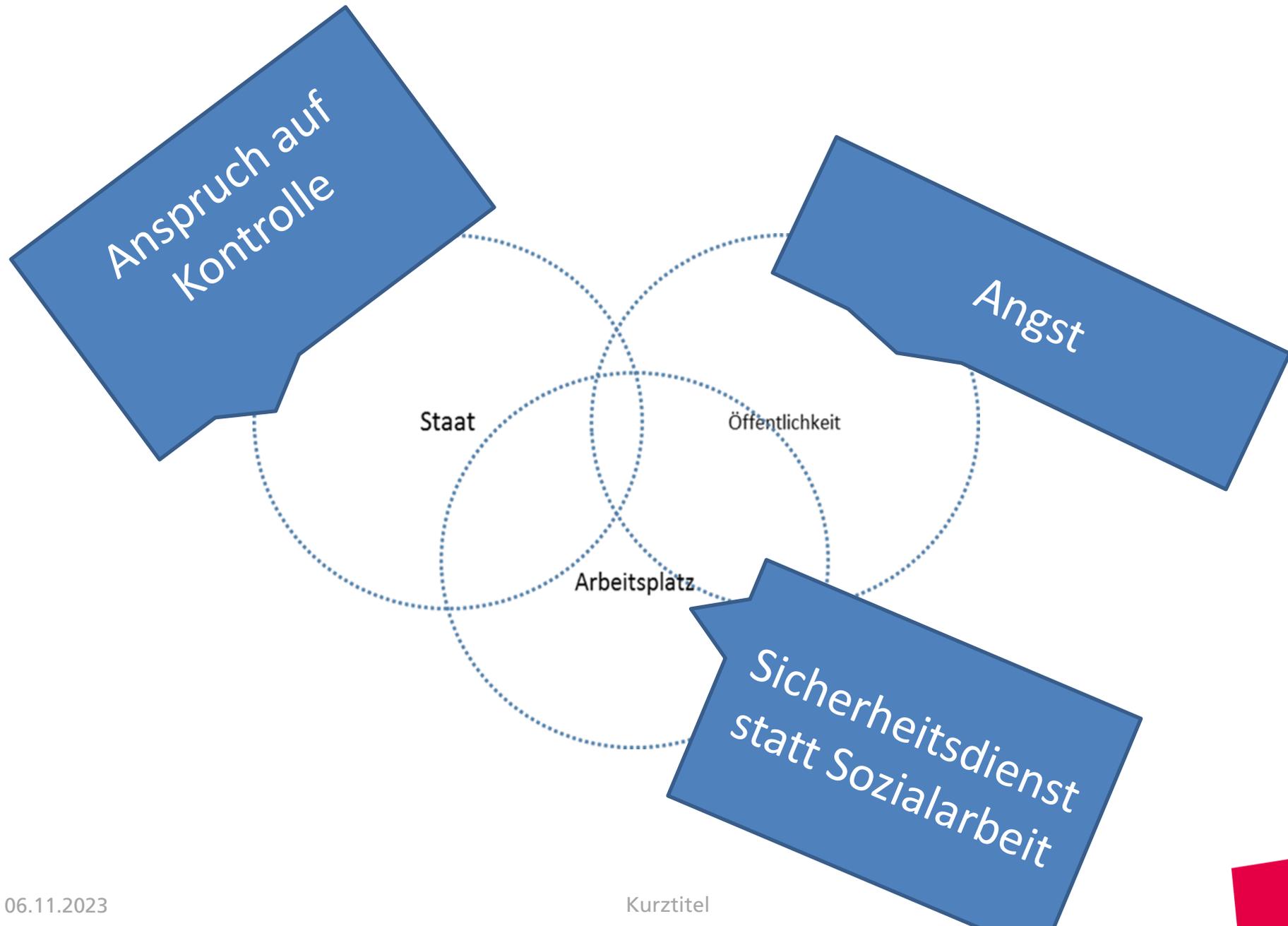
# Beispielhafte Phänomene – Kita



# Beispielhafte Phänomene – ASD



# Beispielhafte Phänomene – UMA



## Deprofessionalisierung:

bezeichnet Prozesse der

- Einschränkung
- Gefährdung
- Bedrohung
- Verunmöglichung professionellen Handelns.

Von Professionalisierung gekennzeichnete Berufsgruppen sowie Arbeits- und Handlungsfelder werden durch gesellschaftliche, rechtliche, institutionelle oder innerprofessionelle Veränderungen in ihrer Handlungsautonomie beschränkt. (vgl. Ehlert 2022)

## Kollektive Deprofessionalisierung

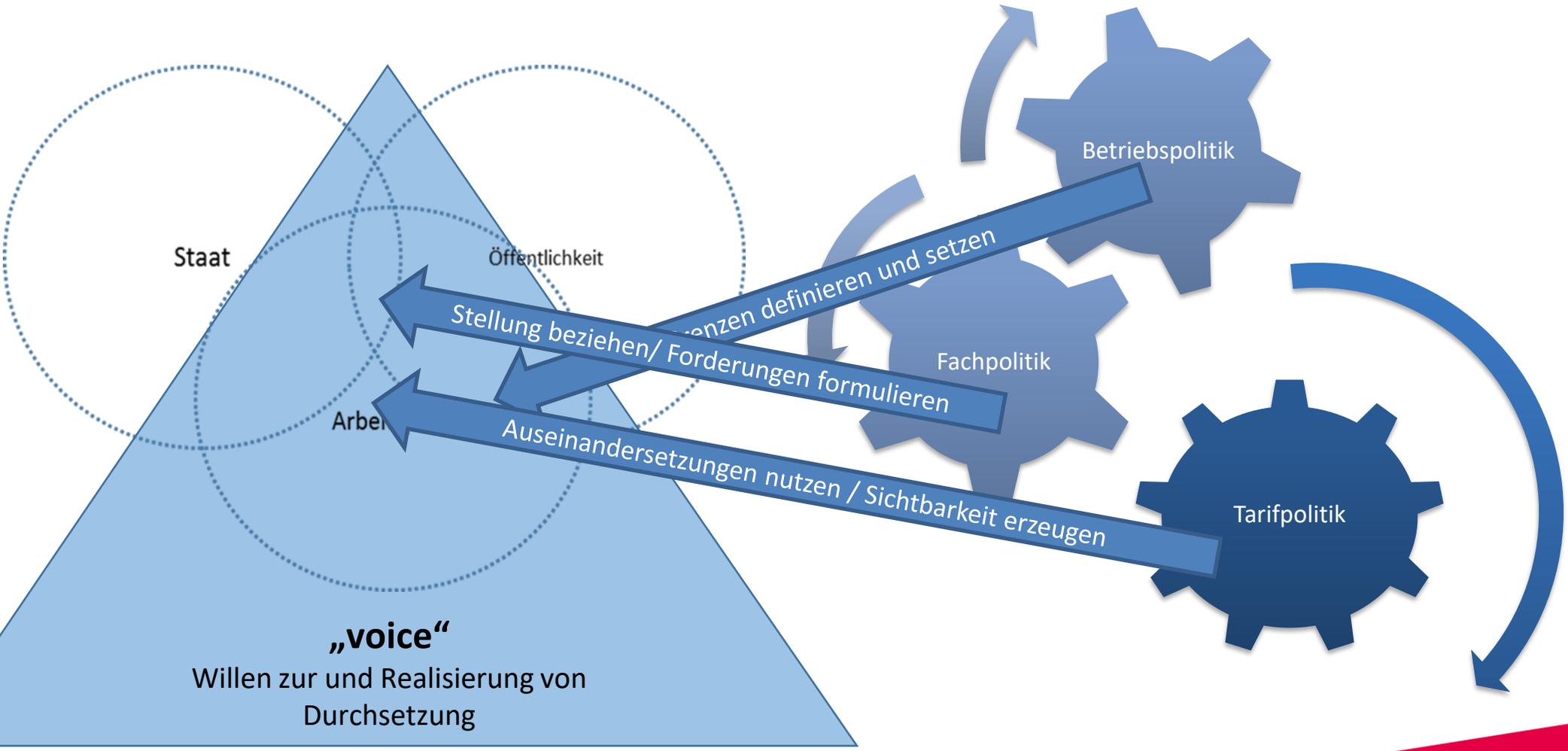
## Individuelle Deprofessionalisierung

- Wenig Ressourcen (Zeit + Geld + Personal)
- Senkung von Lizenzen
- Verringerung des Mandats
- Absenkung von fachlichen Standards
- keine Angleichung der Gehälter
- Fehlende professionelle Weiterentwicklung durch Wissenschaft / Forschung
- Fehlender Ausbau von Ausbildung + Studium
- Fehlende Angebote für Fort – und Weiterbildungen

- Druck, Hektik, Ungeduld > schematisierende Orientierungen + restriktives Handeln (Klusemann et al. 2022:187)
- Entfremdung von der eigenen beruflichen Identität und des eigenen Professionsverständnisses (Klusemann et al. 2022:187)
- **Entfremdung bewirkt Deprofessionalisierung**
- Steigendes Burnout – Risiko (Meyer&Alsago 2023)
- Steigende Burnout – Rate (Barmer 2021)
- Flucht in Teilzeit
- Verlassen des Berufes (Meyer& Alsago 2021)



**Prekäre Professionalität**



# Beispiel Kita



# Das System KITA – Akteur\*innen und Aufgaben



### VKA, weitere Arbeitgeberverbände und einzelne Arbeitgeber

Tarifverträge mit ver.di zu Gehalt, Urlaub, Weihnachtsgeld und anderen Arbeitsbedingungen, oftmals bei freien Trägern auch »Ankündunge« an bestehende Tarifverträge ohne vollumfängliche Giltigkeit.



### Betriebsrat/Personalrat/ Mitarbeitervertretung/Jugend- und Auszubildendenvertretung

- Kontrolle von Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen, Kontrolle der tarifvertraglichen Regelungen im Betrieb (falls vorhanden), u.a. Eingruppierung der Beschäftigten, Möglichkeit durch Betriebs- oder Personalvereinbarungen verbesserte Bedingungen zu erreichen bzw. zu linderfreier Zeit, Anlaufstelle für Beschwerden aus der Belegschaft und Beteiligter zur Gewerkschaft.
- Durchführung von (Teil-)Personal- oder Betriebsversammlungen für Kita-Beschäftigte und/oder z.B. Kita-Leiter\*innen oder Azubis.
- Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit ver.di Initiative für gemeinsame Erklärungen mit dem Arbeitgeber z.B. zu besseren Arbeitsbedingungen zu ergreifen.
- Initiativmöglichkeiten z.B. bei Maßnahmen zur Fortbildung und Weiterqualifikation.

### Bund

Festlegung bundesweiter Standards durch Gesetze, (z.B.: GG, BGG, ArtSchG, ArbZG, SGB VIII, KJUG), Finanzierung von Projekten.

### Land

- Kita-Gesetze bzw. Festlegung von Fachkraft-Kind-Schlüssel, Leitungszeit, Verfügungszeiten, Beteiligung des Landes an der Finanzierung.
- Fachkräftekataloge (meist Verordnungen).
- Erarbeitet und verschicktet Bildungsplan.
- Erteilt Betriebsurlaub nach § 45 SGB VIII.

### Kommune

Betriebsführungsverträge mit freien Trägern, Übernahme von Kosten, Festlegung von Öffnungs-, Schließungszeiten.

### Träger

Kommunal, freigemeinnützig, privatgewerblich. Betriebsurlaub (§45 SGB VIII) liegt vor; Konzeption der Einrichtung, Qualitätsentwicklung und -sicherung, Dienst- und Fachaufsicht, Geschäftsführung, Einhaltung des Arbeitsrechts, Fürsorgepflicht des AG (§§ 617 bis 619 BGG, ArtSchG, ASiG, ArbStättG, Gleichbehandlungsgesetz (AGG)).

### Kita-Leiter\*innen

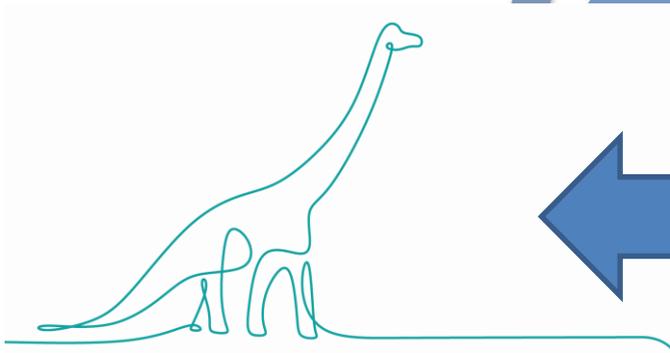
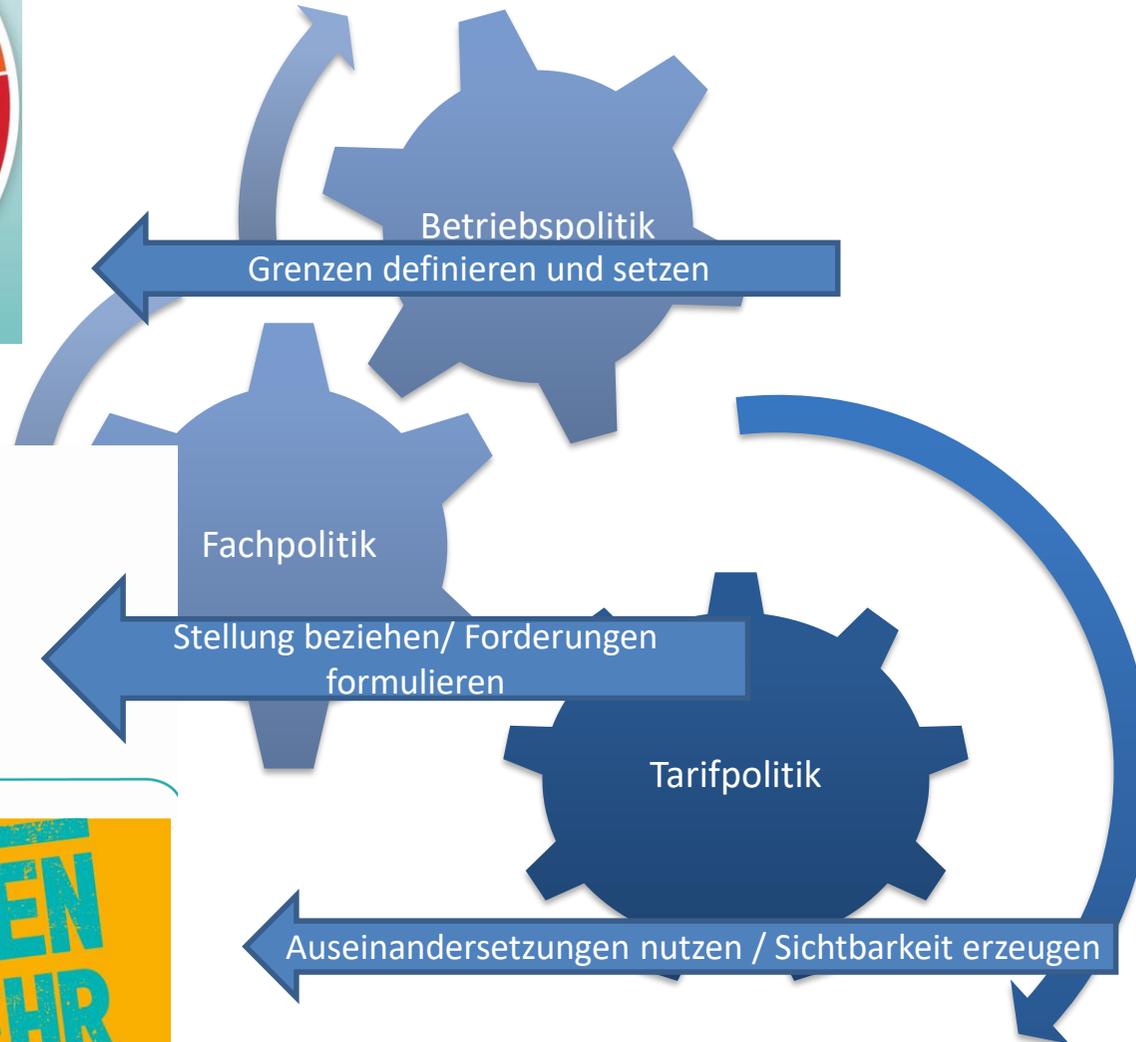
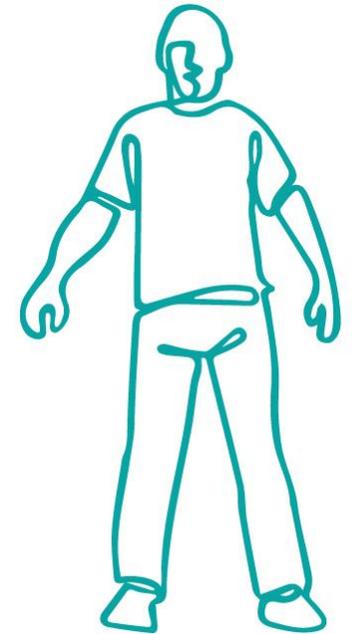
Leitungstätigkeit nach Delegation/Stellenbeschreibung. Realisierung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages gewährleistet, Konzeptions-, Qualitäts- und Organisationsentwicklung, Personalplanung und -führung, Dienst- und Fachaufsicht, Pädagogische Raumgestaltung, Steuerung der Arbeitsabläufe, Zusammenarbeit mit Eltern, Kooperation im Sozialraum.

### Beschäftigte

Erzieher\*innen, Zweit- und Ergänzungskräfte, Hauswirtschaft, technisches Personal. Erfüllung des Arbeitsauftrages nach Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung.

### ver.di

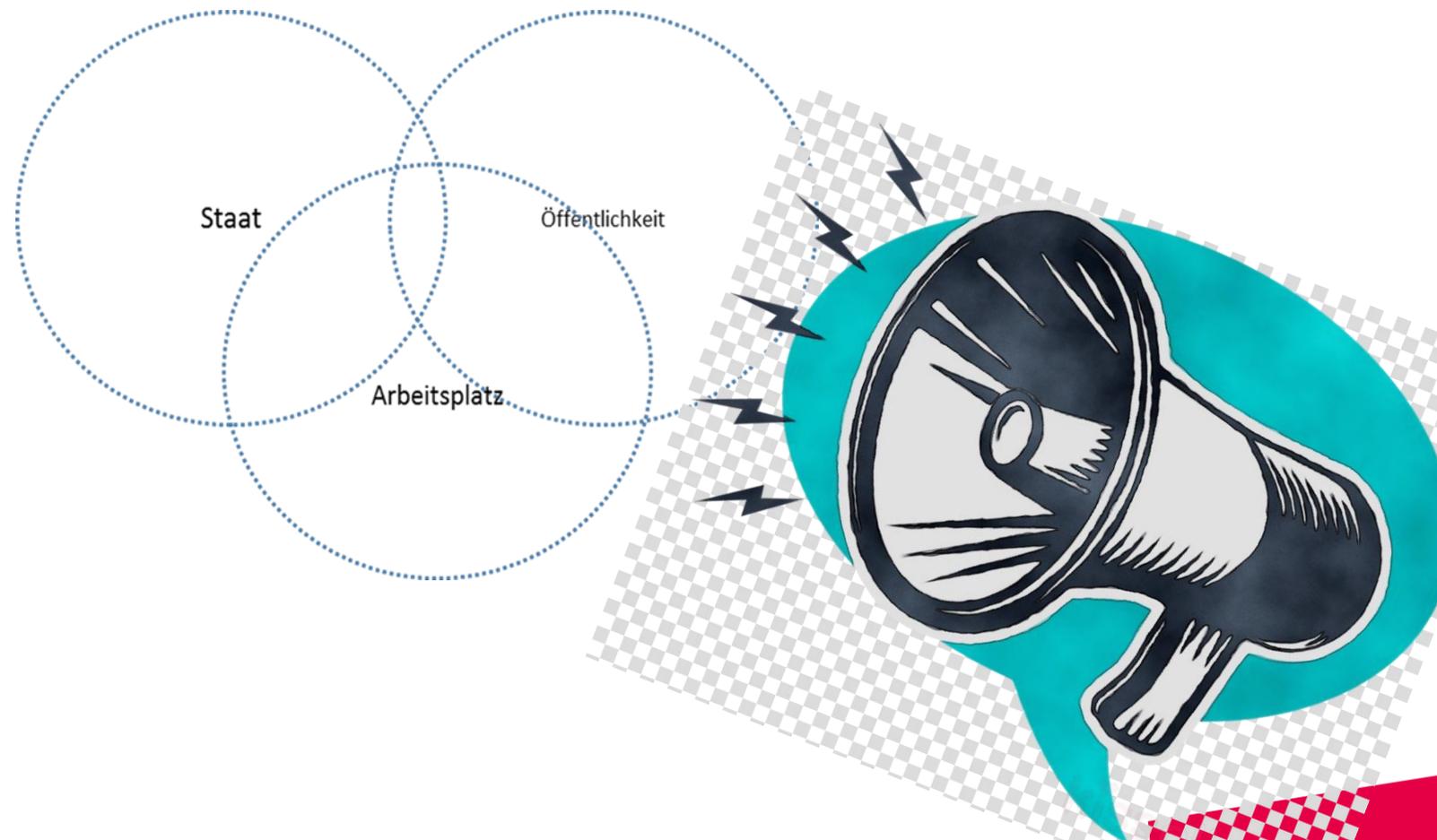
- Übt Druck auf Entscheidungsträger im Bund aus bezüglich bundesweiter guter Standards für Kitas, vorläufigpädagogische Ausbildungen und Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Organisiert politische Kampagnen für verbesserte Kita-Gesetze auf Landesebene.
- ver.di unterstützt die Kommunen in ihrer Forderung nach ausreichender finanzieller Unterstützung durch Bund und Länder. Organisiert Druck für die auskömmliche Finanzierung der Kitas innerhalb der Kommunen.
- Schließt Tarifverträge mit freikirchlichen und kommunalen Trägern ab.
- Organisiert die Beschäftigten in den Kitas für bessere Arbeitsbedingungen in den Trägern.
- Organisiert Kita-Netzwerke zum fachlichen Austausch, zur Planung von Aktionen, Vernetzung von kommunalen, freien und kirchlichen Trägern.
- Berät die organisierten Kolleg\*innen bzgl. ihrer Sorgen, informiert sie über ihre Rechte als Arbeitnehmer\*innen und unterstützt sie bei deren Umsetzung.



# Was müssen wir tun?

- Deprofessionalisierungsstrategien identifizieren
- für alle Arbeitsfelder analysieren
- Strategien für alle Ebenen entwickeln
- mit Kolleg\*innen verbünden
- gesellschaftliche und politische Bündnisse etablieren

# Voice in allen Arenen!



Zusammen geht mehr !

ver.di



## Literatur

**Alsago, E.** (2019): Zur Geschichte von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen : Wechselwirkungen zwischen Historien, Biografien, sozialen Konstruktionen und Selbstkonstruktionen. <https://pub-data.leuphana.de/frontdoor/index/index/docId/898>

**Alsago, E.; Meyer, N.** (2023): Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie. Im Erscheinen.

**Destatis:** <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1326564/umfrage/berufe-mit-den-groessten-fachkraefteluecken/#:~:text=Die%20Fachkr%C3%A4fte%20beschreibt%20die%20Anzahl%20der%20offenen%20Stellen%2C,und%20-erziehung%20fehlen%20mit%2022.500%20%C3%A4hnlich%20viele%20Fachkr%C3%A4fte.>

**Dewe, B., Otto, H.U.** (2011): Profession. In: Hans-Uwe Otto und Hans Thiersch, Hrsg.. Handbuch Soziale Arbeit: Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 4., völlig neu bearbeitete Auflage. München und Basel: Ernst Reinhardt, S. 1131–1142

**Ehlert, Gudrun,** 2022. Deprofessionalisierung [online]. socialnet Lexikon. Bonn: socialnet, 27.07.2022 [Zugriff am: 22.02.2023]. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/7601>

**Klusemann, S., Rosenkranz, L., Schütz, J., Bock-Famulla, K.** (2022): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Einheim. Basel

**Meyer, N., Alsago, E.** (2021): Soziale Arbeit am Limit?. Sozial Extra 45, 210–218 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00380-0>

**Techniker:** Ein Jahr Pandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten.

<https://www.tk.de/resource/blob/2110140/651d8e3d4b78cb2dfced378ba8680682/gesundheitsreport-2021-data.pdf>

# Aktuelle Phänomene der Überforderung

- Entfremdung von der eigenen beruflichen Identität und des eigenen Professionsverständnisses (Klusemann et al. 2022:187)
- Druck, Hektik, Ungeduld > schematisierende Orientierungen + restriktives Handeln (Klusemann et al. 2022:187)
- **Entfremdung bewirkt Deprofessionalisierung**
- Steigendes Burnout – Risiko (Meyer&Alsago 2023)
- Steigende Burnout – Rate (Barmer 2021)
- Flucht in Teilzeit
- Verlassen des Berufes (Meyer& Alsago 2021)

# Entsteht eine prekäre Professionalität

- prekäre Professionalität (Rosenkranz/Schütz/Klusemann 2022)
- eine ständige Frustration > De-Professionalisierung der Beschäftigten
- Individuell + kollektiv
- Als prekär wird dabei der Umstand gedeutet, dass „es äußerst schwer [gemacht wird, A.d.A.], die richtigen Maßnahmen, Entscheidungen zu treffen“ (ebd.:187).
- Mögliches Handlungspotential wird nicht mehr ausgeschöpft, weil die Bedingungen es unmöglich machen