

Meet and Read Experts – Literatur und Lehrvideos mit  
Wissenschaftler\*innen als intermediales Projekt.

Transkript zum Lehrvideo Sozialmanagementforschung  
von Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten

## **Inhalt**

Sozialmanagementforschung.....	2
Theorietradition.....	3
Fragestellung.....	4
Methodischer Zugang.....	4
Projektbeschreibung.....	5
Textvorschlag.....	5

## Sozialmanagementforschung

Ich denke, das Wichtigste – insbesondere fürs ZEBO – ist, dass es die Perspektive der Organisation, der Leitung, des Verantwortlichseins, der Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenrolle für alle sozialen Berufe ist. Und das sind nun mal in Deutschland hunderttausend verschiedene Träger. Das reicht von ganz kleinen Organisationen, also zum Beispiel einer Kinderkrippe, einer Kindertagesstätte bei einer Kirchengemeinde bis zu Großkonzernen. Gerade gestern haben die Elbkinder in Hamburg 100 Jahre gefeiert und das sind immerhin 5.000 Mitarbeiter\*innen. Und, also zu solchen Großorganisationen – eben alle großen Träger sind darin versammelt. Und das Entscheidende daran ist aber, dass immer wieder berücksichtigt wird in der Sozialmanagementforschung, dass es sich in der Interaktion um personenbezogene Dienstleistungen, um Frauenberufe handelt. Es sind nämlich zwischen 82 und 93 Prozent Frauen in der Arbeit tätig. Der Bereich wird immer größer, wird wahrscheinlich anwachsen nach allen Prognosen bis 2030 auf neun Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da davon dann auch wiederum über 80 Prozent Teilzeit arbeiten, geht es insgesamt um ungefähr zwischen 13 und 14 Millionen Personen, die dann auf dem Arbeitsmarkt und für die Gesellschaft und die Lebensgrundlagen tätig sind. Und das ist einfach ein riesiger Verantwortungsbereich, mit dem sich Sozialmanagementforschung auseinandersetzt. Leider erst seit Anfang der 90er Jahre damit auseinandersetzt. Und zum Teil auch werden wir bei dem Forschungsmethoden haben, nicht unbedingt in einer wirklich gesellschaftstheoretisch ambitionierten Theorie- und Methodentraktion, sondern sehr häufig technisch überformt im Hinblick auf Finanzierung, im Hinblick auf Organisation, im Hinblick auf Effektivierung statt im Hinblick auf Qualität. Das ist so der entscheidende Bereich Sozialmanagementforschung könnte einen deutlich größeren Raum einnehmen insgesamt in der Professionalisierungsforschung und in der Frage der Entwicklung der sozialen Berufe als Daseinsvorsorge. Aber leider haben wir momentan die Situation, dass gerade im Rahmen der Digitalisierung auch wiederum über 82 Prozent derjenigen, die die Programme schreiben, derjenigen, die die Programmarchitektur machen, derjenigen, die selber programmieren, dass das auch wiederum eben mehr als 80 Prozent Männer sind, sodass wir wahrscheinlich die Situation kriegen werden, dass wir alle Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Berufen bis hin in die Leitungspositionen noch mal neu stellen müssen, weil wir uns ungefähr auf einem Niveau von 1966 fest bewegen – also vor der zweiten Frauenbewegung.

## Theorietradition

Die Theorietraditionen des Sozialmanagements sind gekoppelt an die Theorietradition der wissenschaftlichen Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Und das war eben leider Anfang der 90er Jahre, dass die kommunale Geschäftsstelle für Verwaltungsvereinfachung, die sogenannte neue Steuerung, also neues Finanzierungsmodell nach der doppelten Buchführung in die Sozialarbeit eingeführt hat, gegenüber der vorherigen geltenden Kameralistik. Und da sind dann etliche der Sozialmanagement-Kolleginnen und -Kollegen, insbesondere von Fachhochschulen, haben sich auf den Weg begeben, eben nicht eine eigene Theorietradition personenbezogener, sozialer Dienstleistungsarbeit, sozialer Berufe zu entwickeln, sondern BWL- und VWL-Modelle zu übernehmen. Das ist dann Gott sei Dank in den Jahren danach deutlich gescheitert, sodass heute eben die Sozialmanagementforschung doch eher in der Tradition der disziplinären Sozialpädagogik-/Sozialarbeitsforschung steht und daran arbeitet, eben eigene Modelle und eben verantwortungsvolle Modelle in Bezug auf die Zukunft der sozialen Berufe als zentraler lebensweltlicher Berufsformationen für die Zukunft in der digitalen Welt zu entwickeln. Aber es ist noch sehr am Anfang. Und insofern ist da noch etliches daran zu tun, das eben diese Theorietradition, die besagt „Ich kümmere mich wirklich um alles das, was in der Historie der sozialen Arbeit von Hilfe, Unterstützung bis zur Lebensgestaltung und Zeitgestaltung existiert“, dass dieses auch wirklich Thema ist. Es steht an, dass dieses realisiert wird, unter anderem insbesondere im Rahmen des Sozialgesetzbuches in der Reform des Kinder- und Jugendhilfegesetz, sodass eine Chance besteht, dass es neu thematisiert wird. Gleichzeitig sind aber die Ansätze, die von Seiten der Bundesministerien gerade momentan insbesondere fürs Management herangetragen werden, nicht alle nur positiv zu sehen, sondern müssten gesellschaftstheoretisch deutlich kritisiert werden in dem derzeitigen demografischen Wandel, Wandel der Arbeitsgesellschaft, Wandel eben Richtung Digitalisierung, Zeitgesellschaft und – was ja ganz relativ neu ist, aber für die Verantwortlichkeiten in dem Management eine besondere Bedeutung haben – nämlich der deutliche Rechtsruck, den wir zu verspüren haben. Dieses wäre eine neue Aufgabe innerhalb der Sozialmanagement-Thematisierungen, sich damit auseinanderzusetzen, was es eigentlich für den sozialen Frieden bedeutet, wenn immer mehr soziale Organisationen unter den Druck von Rechts geraten.

## **Fragestellung**

Also die schon lange relativ drängende Fragestellung, die aber immer wieder leicht vergessen wird, aber gerade im Moment neue Bedeutung gewinnt, ist die Frage: Zeitmanagement innerhalb des sozialen Management. Weil das ist bereits jetzt am 18.03. von Frau Giffey versprochen, dass es zukünftig ein Anrecht aller Mädchen, Jungen und Queers vom ersten Lebensjahr mindestens durch die Grundschule gibt, dass sie eine Ganztagsbetreuung haben – bis zu 24 Stunden Betreuung. Und das ist also für alle sozialen Dienste, die in irgendeiner Weise mit Kindern arbeiten, tatsächlich eine grundlegend neue Frage, weil die Frage, wenn gleichzeitig Teilzeit gearbeitet wird und gleichzeitig aber bis zu 24 Stunden die Einrichtungen geöffnet haben sollen, dann gibt es die Frage der Übergaben. Es gibt die Frage: Wieviel Erwachsene sind eigentlich welchen Kindern in welchem Alter zumutbar? Bis hin zu meiner lästerlichen Frage: Wann werden solche 24-Stunden-Einrichtungen für die Kiddies langweilig und wann hauen die da ganz schlicht und ergreifend ab? Auch das ist eine Frage, die sich ein Management stellen muss, weil wie viel, wie viel Personal will ich eigentlich für die Zeitfrage vorsehen? Wie sieht das mit qualifiziertem Personal aus? Wer darf wie lange arbeiten? Wie wird das eigentlich zeitlich organisiert? Und wie lernen die Mitarbeitenden und die Kinder und die Eltern eigentlich so etwas, wie ein souveränes Zeitmanagement? Das wird eine der entscheidenden Fragen sein, an denen die Qualität zukünftigen, institutionell pädagogischen Lebens- und Berufsausübens hängt.

## **Methodischer Zugang**

Dadurch, dass es eben wirklich um jede Form von Organisation, jede Form von Personal, jede Form von Realisierung professionellen und fachlichen Handelns geht, werden höchst unterschiedliche methodische Zugänge ... Es gibt also diejenigen, die rein nach Kriterien von Qualitätsvorgaben vorgehen, es gibt diejenigen, die dialogisch forschend vorgehen, es gibt diejenigen, die nach klassischen empirischen Sozialforschungen vorgehen. Aber das Entscheidende ist, dass sie bisher im Wesentlichen punktuell vorgehen und die noch ausstehenden Dauerbeobachtungen, die eigentlich angefordert wären – sowohl für Sozial-, für Erziehungs-, aber auch für Pflegeberufe –, weiterhin ausstehen. Die werden jetzt gerade erst von Seiten der Bundesregierung gefordert. Und dann könnte es sein, dass also du eine kluge Kombination von quantitativen, von qualitativen und von sehr, eher erzählorientierten Methoden, die nämlich alle diejenigen mit in die Erarbeitung reinholen, die keine eigenen – sei es hochschulische, sei es akademische – Qualifikationen haben, weil die werden gebraucht. Weil im Fachkräftemangel ist es erwartbar, dass eine Vielzahl von nicht unbedingt einschlägig Qualifizierten innerhalb der sozialen Organisationen tätig sind. Und dann ist es die Verantwortung des Sozialmanagements, deren Wissen, deren Können, deren Beitrag

zur Gestaltung der Institutionen angemessen auch in den Forschungsmethoden zu berücksichtigen.

## **Projektbeschreibung**

Ja, habe ich lange darüber nachgedacht, was da sinnvoll ist, aber gerade weil gerade momentan an allen Ecken und Enden gefordert wird, dass wir Wissen über Dauerbeobachtungen überhaupt erst mal so aufbauen, dass also das Management eine Chance hat, qualitativ gut zu agieren, beziehe ich mich auf die Berlin-Expertise. Da ist Ende der 90er Jahre, haben wir da zum damaligen Stand mal tatsächlich alle existierenden Studien zu Sozial-, Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufen bilanziert und ein Analysemodell, das sogenannte Dreiecks-Modell, das ich dann auch im Material mitliefern werde, entwickelt, wie es gehen könnte, dass tatsächlich der Gesamtbereich all der personenbezogenen Dienstleistungen insbesondere aus Frauen- und Gleichstellungsperspektive und intersektionaler Perspektive überhaupt erarbeitet werden. Und insofern, da genau mit diesem Modell mittlerweile mehrere Qualifizierungsarbeiten, auch Promotionen geschrieben worden sind, ist das eine Studie gewesen, die, damals wurde die für den Bundesrat vom Land Berlin finanziert – mit einem Beirat über drei Jahre von all denjenigen, die diese Bereiche, diese Provisionsbereiche repräsentieren. Und deswegen ist das für heute, obwohl es eben fast 20 Jahre her ist, eine Studie, die besonders ja quasi stilbildend war, weil auf dieser Basis eben das, was heute weiter gefordert wird, nämlich permanente Wissensbildung in der Perspektive von Führung, Leitung, Verantwortlichkeit, Fürsorglichkeit im Management, weil das damit eingelöst werden konnte.

## **Textvorschlag**

Also, ich habe ein eher alten Handbuchttext aus dem Handbuch Soziale Arbeit zum Sozialmanagement, weil da drin das gesamte Entwicklungsfeld von der Organisation übers Personal bis hin zu den Inhalten passend thematisiert worden ist – einschließlich derzeit Forschungs- und der Wandlungsfragen, die heute wieder anstehen – und würde eine Power-Point-Präsentation aktueller Art dazu tun. Sodass diejenigen, die jetzt das Video gucken, den Handbuchartikel eben ganz aktuell weiterlesen können. Weil, seit die Bundesregierung vor ungefähr drei Wochen das erste Mal aktiv ist, wöchentlich neue Gesetze oder neue Verordnungen in den Raum gestellt werden, die die Situation für alle diejenigen, die in irgendeiner Weise leitend und führend und lehrend tätig sind, weil die müssen alle lehrend tätig werden, weil die Wandlungssituation in den sozialen Diensten ist so dermaßen groß, dass im Prinzip alle diejenigen,

die derzeit professionell tätig sind als Fachkräfte, und diejenigen, die kommen, müssen in der Verantwortung des Sozialmanagement Fort- und Weiterbildungen für die neue Situation bis 2030. Der größere Teil der privatwirtschaftlichen Unternehmungen nimmt sich dafür mittlerweile sowie die Telekom Fortbildungszeiten von einem ganzen Jahr. Das ist also in der Verantwortung des Sozialmanagements noch nicht ganz angekommen. Da könnte an der Stelle gelernt werden, aber es müssen alle momentan tatsächlich lernen, weil eben die soziale Struktur, die sozialen Bedingungen im Prozess der Digitalisierung so grundlegend geändert werden, dass es verantwortlich ist von Seiten des Sozialmanagements, da Fort- und Weiterbildung entsprechend anzubieten. Und die beiden Eckpunkte sind in den Texten vorhanden.