

Analyse

Südtirols Männer in der sozialen Arbeit

Quantitative und qualitative Fragebogenuntersuchung

Kurzzusammenfassung („tl;dr“)

Die Männer im Südtiroler Sozialwesen weisen bei den meisten untersuchten Merkmalen zufriedenstellende Werte auf. Einige der hier untersuchten Sachverhalte (Feedback, Entlohnung) sind jedoch unbedingt zu verbessern, will man ein funktionales und attraktives Arbeitsumfeld schaffen bzw. beibehalten.

Ziel der Studie

Diese Studie soll Einblick in die Erlebnis- und Arbeitswelt der Männer im Südtiroler Sozialwesen bieten. Zu diesem Zweck wurde ein Fragebogen entwickelt, der quantitativ 19 Merkmale und qualitativ 6 Fragestellungen erfasst.

Aufgrund der erhobenen Daten geben wir Empfehlungen, welche Schlüsselpunkte verbessert werden müssten, um die Attraktivität dieses Berufsfeldes für Männer zu erhöhen und zu erhalten.

Kontaktadresse zum Studiendurchführenden:

tobias.hoelbling@icloud.com

Inhaltsverzeichnis

Ziel der Studie.....	2
1. Der Mann in der sozialen Arbeit.....	5
1.1 Männer in der sozialen Arbeit: Geschichtlicher Abriss	5
1.2 Männer in der sozialen Arbeit: Aktuelle Lage.....	6
1.3 Genderfragen in der sozialen Arbeit.....	8
1.4 Die geschlechtersegregierte Arbeit im Sozialwesen.....	9
1.5 Motive für eine Berufswahl in der sozialen Arbeit.....	11
2. Methodik.....	12
2.1 Fragebogenanalyse als Mittel der Wahl.....	12
2.2 Die Fragebogenkonzeption mit vorhandenen Fragebögen.....	12
2.2.1 Der Aufbau des OCM- Fragebogens.....	14
2.2.2 Der Aufbau des Incentive Measures of Psychological Climate.....	15
2.3 Konstruktion des Fragebogens.....	17
2.3.1 Itemgenerierung durch Literatur.....	17
2.3.1.1 Männer in der sozialen Arbeit.....	17
2.3.1.2 Soziale Arbeit als spezielle Arbeitstätigkeit.	17
2.4 Ablauf der Fragebogenuntersuchung.....	19
2.4.1 Online- Fragebogen: Lime Survey.....	19
2.4.2 Papier/Bleistift- Ausgabe.....	20
2.5 Durchführung der Fragebogenuntersuchung	21
2.5.1 Testung des Fragebogens	21
2.5.2 Eigentliche Fragebogenuntersuchung.....	21

3 Darstellung der Ergebnisse	23
3.1 Rücklauf und Antwortverhalten.....	23
3.2 Auswertung des Datenmaterials.....	24
3.3 Allgemeines zu den statistischen Verfahren und Ergebnisdarstellungen.....	25
3.4 Beschreibung der Gesamtstichprobe.....	25
3.5 Prüfung auf Normalverteilung	29
3.6 Verwendete statistische Verfahren und Richtlinien für die Interpretation.....	30
I Soziodemographische Angaben.....	33
II Auswertung der Merkmale.....	55
II. a) Boxplots aller Merkmale.....	55
II. 1 Arbeitsbezogene Merkmale.....	57
II. 2 Männerbezogene Merkmale.....	90
III Auswertung des qualitativen Teils.....	110
IV Interessante Items in der Einzelbetrachtung.....	115
4 Diskussion	129
5 Literaturverzeichnis	139

Anhang

Fragebogen

Anleitung

1 Der Mann in der sozialen Arbeit

1.1 Männer in der sozialen Arbeit: Geschichtlicher Abriß

Seit dem Aufbau und Beginn des Sozialwesens als professionalisierte eigenständige Tätigkeit im späten 19. Jh. war dieser Arbeitsbereich eine Domäne [gut]bürgerlicher Frauen, welche dabei erstmals in einer „respektablen Tätigkeit“ außer Haus tätig sein konnten.

Das Konzept der sozialen Arbeit stand in dieser Frühzeit unter dem ideologischen Banner der Schlagworte: „Helfen und Tränen trocknen“. Eine anständige Dame konnte nun diese Art von Tätigkeiten verrichten – ehrenamtlich, versteht sich- ohne Gefahr zu laufen, „ihre Weiblichkeit zu verlieren“.

Das Konzept von „Helfen und Tränen trocknen“ war bereits im 19. Jh. weiblich konnotiert und ist es auch heute noch. [vgl. Sailer, 2011, S. 21]

Einerseits hat es diese sogenannte „geistige Mütterlichkeit für andere Menschen“ den bürgerlichen Frauen der damaligen Zeit ermöglicht, in einer eigenen Domäne außerhäuslich tätig zu sein, gar Schulen zu errichten; andererseits wirkt dieses ideologische Banner der geistigen Mütterlichkeit bis heute und wird vielerorts dafür verantwortlich gemacht, daß so wenige Männer in der sozialen Arbeit tätig sind.

Nach den Verwerfungen des ersten Weltkriegs wurden in den bis dato den Frauen vorbehaltenen Ausbildungsstätten für soziale Berufe auch Männer zugelassen [erstmalig 1928], welche aber vor allem für Verwaltungstätigkeiten und den Innendienst ausgebildet wurden und in diesen Bereichen tätig waren. [Fröschl, 2001, zitiert in Sailer, 2011, S. 22]

Bereits in den dreißiger Jahren wurde erkannt, daß der Konnex „Soziale Arbeit = Frauenarbeit“ problematisch für die Beschäftigung von Männern ist.

Dem ideologischen Banner der „Geistigen Mütterlichkeit“ versuchte Herman Nohl mit dem Schlagwort der „Ritterlichkeit“ zu begegnen. „Ritterliche“ Prinzipien wie „Schutz und Hilfe

für Schwache“ sollten ein alternatives geistiges Fundament für die soziale Arbeit schaffen und diese somit auch für Männer anschlussfähig machen.

Nohl setzte sich schließlich mit seinem Versuch dieses Imagewechsels ante litteram nicht durch; das als „geistige Mütterlichkeit“ verstandene Prinzip blieb bis heute in vielen Professionen und vor allem in der Öffentlichkeit wirkmächtig als das Image der sozialen Arbeit.

Die im 19. Jh. entstandene Definition der sozialen Arbeit als Frauenarbeit gilt, wenn man sich das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten ansieht, de facto bis heute.

Nicht in allen Arbeitsbereichen gleichermaßen, nicht auf allen hierarchischen Ebenen- dies aufzuschlüsseln wird ein Thema unserer Analyse sein.

Die hier aufgeführten grundlegenden ideengeschichtlichen und kulturellen Bedingungen des deutschsprachigen Raumes gelten unseres Erachtens auch für Südtirol, deshalb ist der historische und aktuelle Vergleich der Südtiroler Männer mit diesen Gebieten legitim.

1.2 Männer in der sozialen Arbeit: Aktuelle Lage

Betrachtet man die Daten des Sozialberichts für Südtirol 2013, erfährt man, daß nur knapp 15 % der Beschäftigten im Südtiroler Sozialwesen Männer sind. Wie unter anderem in dieser Studie ersichtlich, sind diese in einigen Berufsfeldern außerordentlich schwach vertreten (bspw. in der Arbeit mit alten Menschen) , in einigen anderen hingegen wieder stärker (in der finanziellen Sozialhilfe und im Bereich der Minderjährigenarbeit). Auch in den Führungspositionen sind im Verhältnis zu ihrem sonstigen Prozentsatz außerordentlich viele Männer beschäftigt. Das Phänomen einer solchen Häufung ist kein Südtiroler Spezifikum, sondern international seit langem bekannt und für den gesamten deutschsprachigen Raum gut belegt.

Sailer [2011] und – für Südtirol- [2013] gehen detaillierter auf die Geschlechterverhältnisse im Sozialwesen ein. In der bei Sailer zitierten Arbeit von Rose 2007 lag der bundesdeutsche Männeranteil in der Profession „Sozialarbeiter“ bei 34,6%.

In anderen sozialen Berufen, welche eine geringere Qualifikation benötigen, werde dieser Männeranteil oft noch weit unterschritten. [vgl. Sailer 2011, S. 24]

Springer 2010, zitiert in Sailer 2011, S. 24, weist darauf hin, daß der Männeranteil eben nicht durchgängig über alle Professionen konstant ist, sondern sich in einigen Professionen massiert: dem Arbeitsfeld der Straffälligenhilfe, der Suchtarbeit, der Arbeit mit wohnungslosen Menschen. Alles Felder, in denen auch die Klienten zu einem Großteil männlich sind. Die Familiensozialarbeit hingegen werde von Frauen dominiert. Sailer, 2011 nennt weiters das Arbeitsfeld der Behindertenarbeit oder der Kindergartenpädagogik, in welchem noch einmal weitaus weniger Männer als in den sonstigen Bereichen beschäftigt sind.

Das ausschlaggebende Faktum für die oben genannte Konzentration von Männern scheint also zu sein: Wie nahe ist die zu leistende Arbeitstätigkeit an reproduzierender, pflegerischer, emotionaler, auch heute vielfach noch als „weiblich“ geltender Fürsorge- und Beziehungsarbeit? [vgl. Sailer 2011, S. 25]

Vergleichbar ist die Situation mit Magneten, welcher andere Magneten je nach Pol entweder anzieht oder abstößt: Je mehr die obgenannte Reproduktions-, Fürsorge- und Beziehungsarbeit das Hauptinstrument der Arbeitstätigkeit darstellt, desto weniger Männer findet man im Personal der entsprechenden Berufsfelder.

Folgt man der „Magnetenhypothese“, dürften eher technisch ausgerichtete Berufe in der sozialen Arbeit [bspw. Werkerzieher oder die finanzielle Sozialhilfe] sowie Führungs- und Leitungspositionen also allein schon deshalb anziehend auf Männer wirken, weil sie sich von den oben genannten Tätigkeiten in der sozialen Arbeit abheben und eben diese Reproduktions- und Beziehungsarbeit nicht als Hauptinhalt haben, sondern auf als „männlich“ verstandene Prinzipien rekurrieren.

Diese als „männlich“ verstandenen Prinzipien haben von frühester Jugend an eine Wirkmächtigkeit in Männern und bestimmen bis ins Erwachsenenalter, was als männlich und unmännlich gilt- auch im und oft gerade durch den Beruf. [vgl. Böhnisch, 2004]

Nach dieser „Magnetenhypothese“ sollte man beispielsweise im Bereich der Arbeit mit alten Menschen auf der Führungs- und Verwaltungsebene mehr Männer finden als auf der ausführenden Ebene der Altenpflege.

In der vorliegenden Studie prüfen wir, wie es um diese und andere Sachverhalte bei den Männern der sozialen Arbeit bestellt ist. .

1.3 Genderfragen in der sozialen Arbeit

Seitdem sich in den letzten 20 Jahren die Genderwissenschaften an den Universitäten etabliert haben und geschlechtsspezifische Fragen in immer mehr Kontexten untersucht werden, nimmt es nicht wunder, daß auch der Mann in der sozialen Arbeit Gegenstand der [Gender-]Forschung wird. [vgl. Böhnisch, 2003 und Ganß, 2011]

Wenn so wenige Männer in der sozialen Arbeit tätig sind (wir erinnern uns: 85% weibliche Beschäftigte), dann fallen die in diesem Bereich arbeitenden Männer umso mehr auf.

Verschiedene Gendertheorien schreiben dieser erhöhten Sichtbarkeit unterschiedliche, auch positive, Folgeerscheinungen zu:

Für die geleistete Arbeit erhielten Männer im Sozialwesen beispielsweise mehr soziale Anerkennung als Frauen; sie würden Karriereleitern leichter erklimmen (vgl. Ganß, 2011). In Analogie zur „Gläsernen Decke“, welche den Karriereweg von Frauen in der männlich dominierten Arbeitswelt behindere und ab einem bestimmten Punkt verunmögliche, ist im Genderdiskurs die Metapher vom „Gläsernen Aufzug“ geprägt worden, welcher es den Männern der sozialen Arbeit erleichtere, leitende Positionen zu erreichen

Andererseits würde die Sichtbarkeit des Mannes in der sozialen Arbeit auch ein Ausgesetztsein bedeuten.

Stichwort Hegemoniale Männlichkeit: Männer sehen sich laut Selbstauskunft stärker auf die Finger geschaut als Frauen-weil sie Exoten in ihrem Bereich sind. Ein Mann, welcher in den oben genannten reproduktions- und beziehungsarbeitsnahen Bereichen arbeite, wirke auf Geschlechtsgenossen und die Öffentlichkeit nach wie vor befremdlich, denn diese

Männer „konkurrieren nicht um Frauen, sondern mit Frauen“. [Schnack und Gesterkamp 1996, zitiert in Sailer, 2011, S. 33].

Männer sehen sich in der Ausübung ihrer Arbeit weiters allein aufgrund ihres Mannseins mit einer hohen Erwartungshaltung vonseiten ihrer Arbeitskolleginnen konfrontiert- was beispielsweise die körperliche Belastungsfähigkeit bei der Pflege von alten, oftmals bettlägerigen Menschen angeht.

Abschließend einige Fragen, welche wir uns zu diesem Kapitel stellen: Sehen sich Männer tatsächlich einem Druck ihrer Geschlechtsgenossen oder der Öffentlichkeit ausgesetzt, wenn sie in die soziale Arbeit gehen [Stichwort hegemoniale Männlichkeit]? Haben die Männer ein Problem mit ihrer Sichtbarkeit, die auch immer Exponiertheit bedeutet? Profitieren sie in der Arbeit ganz allgemein von ihrem Mannsein oder ist dies mehr eine Last?

1.4 Die geschlechtersegregierte Arbeit im Sozialwesen

Über vierzig Prozent der Männer in unserer Studie sind in leitenden Positionen tätig. Gerade in denjenigen Berufen, in welchen die bereits erwähnte Reproduktions- und Beziehungsarbeit das eigentliche Arbeitsinstrument darstellt, seien Männer noch einmal weniger präsent als in sozialen Berufen, bei welchen die Arbeitstätigkeit einen handwerklichen, technischen oder verwalterischen Schwerpunkt hat.

Sailer [2011] führt dieses Kriterium als Beispiel für den geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt an; diese Verteilung wird in der Fachliteratur „horizontale Segregation“ [also Trennung] genannt. Das Kriterium für diese horizontale Segregation zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten im Sozialwesen ist also die Nähe zu denjenigen Tätigkeiten, welche weiblich konnotiert sind.

Die vertikale Segregation bezieht sich auf die hierarchischen Ebenen innerhalb eines Berufs. Idealtypisch gesprochen: In der sozialen Arbeit besteht der hierarchisch untere Pol in den verschiedenen Professionen aus der ausführenden [Beziehungs- und gegebenenfalls Reproduktions-] Arbeit.

Der hierarchisch obere Pol umfasst die Koordinierungs-, Leitungs- und Führungsebene mit ihren speziellen Arbeitsaufgaben, welche mit den ausführenden Tätigkeiten der Einrichtungen, welche sie leiten, oftmals nur wenige Berührungspunkte haben.

Springer 2010, zitiert in Sailer 2011, zufolge sind die männlichen Beschäftigten in der sozialen Arbeit signifikant häufiger in diesem hierarchisch oberen Pol der Leitungs- und Führungsebene zu finden, als von der reinen Kopfzahl her zu vermuten wäre.

Einige Erklärungsansätze aus der Literatur: Den Männern in der sozialen Arbeit wird ein größeres Streben nach Karriere zugesprochen als ihren Arbeitskolleginnen, um ein gefühltes Männlichkeitsdefizit zu kompensieren (vgl. Brandes 2002, zitiert in Sailer, 2011, S. 39).

Andere Vermutung: Das Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie lastet in unserer Erwerbsgesellschaft vor allem auf den Frauen, Männer können (und müssen!) deshalb im Beruf präsenter sein. Damit zusammenhängend: Männer sind meistens die Haupternährer der Familie und müssen dementsprechend Geld verdienen.

In den tendenziell niedrig entlohnten ausführenden Sektoren vieler sozialer Berufe ist also der Anreiz groß, sich um eine besser dotierte Führungs- und Verwaltungsposition zu bemühen. (vgl. Sailer 2011, S. 39 f.)

Diese Leitungspositionen bringen dazu noch ein Mehr an Entscheidungsbefugnis. Beide Faktoren (bessere Bezahlung und „Chefsein“) schlagen sich im höheren sozialen Prestige nieder. Auch dies- nicht nur für Männer- ein erstrebenswertes Ziel.

Sailer merkt weiters an, daß viele Führungspositionen in der sozialen Arbeit mit Personen besetzt sind, welche nicht aus der sozialen Arbeit selbst kommen, sondern einen anderen Ausbildungshintergrund haben- ein interessantes Phänomen, wie wir finden.

Ein Ergebnis vorab: Fast 83 % der befragten Männer in unserer Studie arbeiten Vollzeit; weit mehr als die 46% der vollzeitbeschäftigten Frauen im Südtiroler Sozialwesen. [Sozialstatistik 2014, S. 141].

Dies könnte einen oben besprochenen Auswahleffekt für die Besetzung von Führungspositionen mit sich bringen- die Aufgaben einer Führungsposition lassen sich in den meisten Fällen mit einer Teilzeitstelle nicht wirklich vereinbaren.

1.5 Motive für eine Berufswahl in der sozialen Arbeit

Die Motive für eine Berufswahl in der sozialen Arbeit lassen sich laut den Arbeiten von Fell und Hejtan [zitiert in Sailer 2011, S. 29] in folgende Kategorien gliedern:

- Der Wunsch, anderen zu helfen
- Neue berufliche Möglichkeiten kennenlernen
- Der Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit

Motive, welche finanzielle Gründe oder Karrierewünsche beinhalten, [Cree, ohne Jahreszahl, zitiert in Sailer 2011, S. 29] waren in den Arbeiten von Fell und Hejtan nicht relevant. Sailer nimmt an, daß die Motivlagen von Frauen und Männern in etwa gleich seien, wie er in einer weiteren zitierten Arbeit anführt.

Sailer vermutet weiters, daß es gerade für Männer eine politische Motivation gäbe, in die soziale Arbeit zu gehen. Dies deshalb, weil die soziale Arbeit per se eine politische Funktion habe, indem sie dazu beitrage, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu stärken. [vgl. Sailer 2011, S. 29]

Festzuhalten ist: Wer etwa soziale Arbeit studiert, ist zu Beginn des Studiums häufig bereits älter, hat oftmals Berufserfahrung bzw. bereits zuvor einen anderen Beruf erlernt. Auch Unzufriedenheit im alten Beruf sei ein Grund für den Wechsel in die soziale Arbeit. Männer haben soziale Einrichtungen oftmals über den Zivildienst kennengelernt. [vgl. Sailer 2011, S. 31]

Wir haben nun einige Aspekte des vielgestaltigen Prismas „Männer in Sozialberufen“ kennengelernt. Ob diese genannten und noch andere Sachverhalte auch auf die Südtiroler Männer in der sozialen Arbeit zutreffen, prüfen wir in dieser Analyse.

2 Methodik

2.1 Fragebogenanalyse als Mittel der Wahl

Um die Einschätzungen und Meinungen der Männer in der sozialen Arbeit zu erfragen, fiel unsere Wahl auf die Benützung eines Fragebogens. Gut konstruierte Fragebögen sind wissenschaftlich valide [sie messen das, was sie messen sollen], reliabel [die Antworten hängen bei ehrlichem Ausfüllen nicht von der Tageslaune des Befragten ab] und objektiv [die Antworten sind unabhängig vom Interviewer] [vgl. Nerdinger et al. 2011, S. 345].

Die Fragebogenanalyse ist unser Mittel der Wahl, da wir mit Dunkel der Meinung sind, daß die Arbeitenden ihre Arbeitstätigkeit selbst am besten kennen, sie sozusagen Experten für ihr Arbeitsumfeld sind. [Dunckel et al. 1991, zitiert in Nerdinger et al 2011, S. 333].

Der Fragebogen ist weiters ein ökonomisches Instrument der Datensammlung, da er erlaubt, eine Vielzahl von Daten von vielen Befragten in verhältnismäßig kurzer Zeit zu sammeln. Außerdem ist die Fragebogenmethode nach Nerdinger et al. [2011, S. 333] geeignet, „subjektive Einschätzungen wie beispielsweise Belastungen oder die Beschreibung von innerpsychischen Prozessen“ zu erfassen.

2.2 Die Fragebogenkonzeption mit vorhandenen Fragebögen

Wir benutzen die Aggregationsmethode für diese Untersuchung, obwohl wir ein Gefühl des Ungenügens haben, welches im Folgenden kurz skizziert wird:

Kann es der Weisheit letzter [nomothetischer] Schluß sein, einerseits immer genauere Fragebögen zu erstellen, welche die Erlebenswelt des Einzelnen möglichst wahrheitsgetreu und differenziert abbilden sollen, um in einem zweiten Schritt die daraus resultierenden detaillierten Ergebniswerte in einen statistischen Topf zu werfen, welcher die Unterschiede auf einen Mittelwert [plus den üblichen weiteren statistischen Berechnungen] einköchelt und diesen dann als „Wahrheit“, zumindest als Konstruktivwahrheit serviert?

Es ist dies nicht der richtige Platz, um über die Aussagekraft von Statistik zu diskutieren; wir möchten dieses Unbehagen nur angesprochen haben. Qualitative (idiographische) Methoden würden eine andere Art des Einblicks liefern. Vielleicht wäre beides notwendig, um sich ein umfassendes Bild über den Mann in der sozialen Arbeit zu machen.

Ein Versuch, eben diese qualitative Dimension ins methodische Boot zu holen, sind die sechs offenen Fragen, welche frei beantwortet werden können und semantisch- inhaltlich ausgewertet werden.

Sowohl der Organizational Climate Measure- Fragebogen von Patterson und West [2005, S. 298] als auch der Incentive Measurement of Psychological Climate- Fragebogen von Koys und DeCotiis [1991, S. 282] erfüllen jeder für sich die statistischen Gütekriterien.

Es ist methodisch zulässig, die beiden Fragebögen von Patterson und West und Koys und DeCotiis mithilfe der Aggregationsmethode zu kombinieren und über die gewonnenen Daten Konstrukte zu erheben.

Wir möchten den individuellen Ansatz von Koys und DeCotiis und den organisationalen Ansatz von Patterson und West kombinieren, um daraus ein Instrument zu schaffen, welches sowohl das individuelle Erleben der zwischenmenschlichen Beziehungen im Arbeitskontext als auch die Komponenten der Arbeitsbedingungen zu erfassen vermag.

Den Konstruktionsprozess unseres selbst erstellten Fragebogens werden wir im Kapitel 2.3 behandeln.

2.2.1 Der Aufbau des OCM- Fragebogens

Wir haben uns bei den ersten beiden Merkmalen des Fragebogens eng an den erstmals 2005 im Journal of Organizational Behaviour publizierten Fragebogen „Organizational Climate Measure“ [OCM] von Patterson & West gehalten und diesen wie im Abschnitt 11.2.3.1 beschrieben vom Englischen ins Deutsche übersetzen lassen. Es war sehr wichtig, daß die Übersetzung so präzise als möglich war, da der Fragebogen nur bei sinngleichen Items seine wissenschaftlich verlässliche Aussagekraft beibehält.

Der OCM- Fragebogen hat den Anspruch, möglichst alle Bereiche des menschlichen Verhaltens und Erlebens in Unternehmen zu erfassen und messbar zu machen. Der Fragebogen wurde in einer Pilotstudie mit 6869 verwertbaren Datensätzen von ebenso vielen Mitarbeitern in 55 Unternehmen des produzierenden Gewerbes getestet. [vgl. Patterson und West, 2005, S. 394 ff.]

Die Ergebnisse lassen nach statistischer Prüfung darauf schließen, daß der OCM- Fragebogen die wissenschaftlichen Kriterien Objektivität, Reliabilität und Validität erfüllt, er somit ein geeignetes Instrument zur Erfassung des tatsächlichen Erlebens und Verhaltens der Mitarbeiter in einem Unternehmen ist.

Der Fragebogen beinhaltet 17 Skalen mit insgesamt 82 Items, welche die verschiedensten Themenfelder abdecken; zwei Skalen [Leistungsdruck und Rückmeldung] habe ich verwendet.

Die Mitarbeiter können ihre Antwort auf die einzelnen Items mithilfe einer 5-stufigen Likertskala geben, die von völliger Ablehnung des Statements bis zur vorbehaltlosen Unterstützung desselben reicht.

„trifft überhaupt nicht zu“

„trifft eher nicht zu“

„trifft teilweise zu“

„trifft eher zu“

„trifft vollkommen zu“

In der Originalstudie war eine Mittelkategorie (3- „trifft teilweise zu“) nicht enthalten. Wir haben uns entschieden, diese Antwortmöglichkeit einzufügen, um die Ausfüllenden nicht zu zwingen, unbedingt Partei nehmen zu müssen. Natürlich bedeutet die Entscheidung für das Einfügen einer Mittelkategorie, daß die erhaltenen Ergebnisse nicht so „eindeutig“ sind wie beim Weglassen derselben. Wir finden aber, daß dieser „Verlust der Eindeutigkeit“ mehr als wettgemacht wird durch die größere Realitätsnähe- viele Sachverhalte und Meinungen sind im realen Leben nicht Schwarz oder Weiß, sondern im Graubereich. Diese Entscheidung des Einfügens einer Mittelkategorie gilt auch für den selbsterstellten Fragebogen.

Wir haben uns dafür entschieden, nur 2 Skalen des OCM- Fragebogens für diese Untersuchung zu übernehmen. Dies tut der Aussagekraft des OCM- Fragebogens keinen Abbruch; Patterson & West regen in der Originalpublikation ihre Wissenschaftskollegen sogar dazu an, nur diejenigen Skalen zu verwenden, welche zum Forschungsgegenstand passen.

2.2.2 Der Aufbau des Incentive Measures of Psychological Climate

Der Fragebogen „Measurement of Psychological Climate von Koys und DeCotiis [1991] beschäftigt sich speziell mit den zwischenmenschlichen Aspekten von Beziehungen in Unternehmen, beispielsweise zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter sowie zu anderen Arbeitskollegen.

Insgesamt listet der Fragebogen sieben Merkmale auf, welche lauten: autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, fairness und innovation.

Wir haben nur diejenigen Merkmale ausgewählt, welche für unsere Fragestellung relevant sind: Die Merkmale Zusammenhalt und Anerkennung.

Die zusammengefassten [Mittelwerts-]Ausprägungen dieser beiden Merkmale legen den Fokus auf spezifisch zwischenmenschliche Beziehungen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten bzw. innerhalb der jeweiligen Arbeitsgruppe.

Die in der Untersuchung verwendeten 2 Merkmale des Incentive Measurement of Psychological Climate haben insgesamt 8 Items, welche jeweils das Ausmaß der einzelnen Klimadimensionen erfragen.

Auch hier reichen die Antwortmöglichkeiten von 1 („trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 („trifft vollkommen zu“).

Das Themenfeld des jeweiligen Merkmals haben wir wieder mit einer Kernfrage illustriert. Die verwendeten Merkmale sind:

1. Zusammenhalt

Wie sehr hält das Team zusammen?

2. Anerkennung

Hat der Mitarbeiter das Gefühl, anerkannt zu werden?

2.3 Konstruktion des Fragebogens

Bei der Konstruktion des Fragebogens wandten wir zwei Konstruktionsprinzipien an: 1. Die rationale Testkonstruktion, welche inhaltslogische Items zu bereits etablierten Theorien konstruieren will. Ziel ist es, alle relevanten Aspekte eines zu untersuchenden Sachverhaltes in möglichst treffende Items zu kleiden.

2. die empirische Testkonstruktion: Hierbei liegt das Hauptaugenmerk auf der statistischen Zuordnung von Items zu Konstrukten mithilfe der Faktorenanalyse.

2.3.1 Itemgenerierung durch Literatur

2.3.1.1 Männer in der sozialen Arbeit

Die Forschungsliteratur zum Thema Soziale Arbeit im Allgemeinen ist unüberschaubar; diejenige Forschung, welche sich speziell mit dem Thema Männer in der sozialen Arbeit beschäftigt, ist demgegenüber deutlich kleiner.

Seit den frühen 2000er Jahren rückt das Thema „Der Mann in der sozialen Arbeit“ immer mehr in den Fokus derjenigen Disziplinen, welche sich mit dem sozialen Arbeit im weiteren Sinne oder dem Verhältnis Frau/Mann beschäftigen, sei es nun von einer soziologischen, einer psychologischen oder einer Gender-Studies- Warte aus.

Aus dem reichen Ideen- und Hypothesenschatz dieser Literatur schöpfend, haben wir Items formuliert, welche empirisch prüfen sollen, inwieweit die in der Literatur geäußerten Topoi von den Männern in der sozialen Arbeit eingestuft und beurteilt werden.

2.3.1.2 Soziale Arbeit als spezielle Arbeitstätigkeit

Die soziale Arbeit ist ein besonderer Arbeitsbereich, welcher unter ganz eigenen Bedingungen funktioniert, über ganz eigene Ressourcen verfügt und ganz eigene Problemstellungen hat.

Bei der Formulierung von Items, welche diesen spezifischen Sachverhalten gerecht werden und messen sollten, haben wir neben dem Studium der allgemeinen arbeits- und organisationspsychologischen Literatur (bspw. Nerdinger et al., 2011 und Ulich, 2005) auch eigene Recherchen durchgeführt. Diese Recherchen sollten herausfinden, welche Geschehnisse und Herausforderungen in der sozialen Arbeit aktuell sind.

Ein Beispiel dafür ist der Besuch der Internetplattform „pflegenetz.net“, auf welcher sich Pflegekräfte vor allem aus der Altenpflege austauschen. Diese „virtuelle Feldforschung“ hat mich auf mancherlei Gegebenheit aufmerksam gemacht, welche sonst vielleicht in der Literatur nicht in dieser Form zum Thema gemacht worden ist. Auch umgekehrt: Mancher aus der Literatur bekannte Sachverhalt (bspw. die dünne Personaldecke im Pflegebereich) hat Couleur bekommen durch die Schilderungen der Pflegekräfte aus ihrem Alltagsleben im Heim oder auf der Station.

2.3.2 Itemgenerierung durch Interviews mit Fachkräften

Um sich über ein spezifisches Fachgebiet zu informieren, reicht das alleinige Studium der Literatur nicht aus. Was zur Lektüre hinzukommen muß, ist das Gespräch mit Fachleuten, welche sich durch ihre theoretische und praktische Erfahrung auf dem jeweiligen Gebiet und/oder durch ihr Anschauungswissen im jeweiligen Beruf auszeichnen. Durch dieses Spezialwissen waren meine Gesprächspartner in der Lage, vielleicht schon Gelesenes in ein neues Licht zu rücken, neue Sachverhalte aufzuzeigen, Querverbindungen zwischen Inhalten herzustellen und ganz generell eine eigene Erfahrungsdimension einzubringen. Dies alles war der Studie nützlich und wir bedanken uns an dieser Stelle dafür.

Meine Gesprächspartner waren:

Lothar Böhnisch, Professor für Bildungswissenschaften an der Fakultät für
Bildungswissenschaften, Brixen

Rainhard Gschnell, ein Behindertenerzieher aus der BZG Salten-Schlern

Guido Osthoff von der Caritas- Männerberatung

Luigi Loddi, Direktor der Sozialschule Hannah Arendt, Bozen

Armin Bernhart, Männerforscher und Dozent an der Universität Bozen

In Bezug auf die Methodik hat uns Jürgen Glaser, Professor für Arbeitspsychologie an der Universität Innsbruck, wertvolle Anregungen gegeben.

Jedes dieser Gespräche war gekennzeichnet durch freundliches Entgegenkommen unserer Interviewpartner und das Gewinnen neuer Einblicke, durch welches wir ein besseres Verständnis der besprochenen Fachgebiete im Allgemeinen und wertvolle Anregungen für die Itemgenerierung im Besonderen gewinnen konnten.

2.4 Ablauf der Fragebogenuntersuchung

2.4.1 Online- Fragebogen: Lime Survey

Die Software Lime Survey war nach reiflicher Überlegung und Abwägung der Alternativen die erste Wahl, um eine Onlineumfrage durchzuführen.

Die Software zeichnet sich durch drei Vorteile aus: Sie ist ein quelloffenes Softwareprojekt, steht kostenfrei zur Verfügung und ist sehr anwenderfreundlich.

Die Dateneingabe erfolgt mithilfe einer benutzerfreundlichen Eingabemaske, welche nach einer kurzen Einarbeitungszeit äußerst simpel zu bedienen ist. Der geneigte Humanwissenschaftler findet alle gängigen Antwortformate für seine Fragebögen zur Auswahl.

Folgende Antwortkategorien haben wir im Lime- Survey- Fragebogen gewählt:

- a) eine Likertskala mit Mittelkategorie
- b) Reihung nach Wichtigkeit mit den Rangplätzen 1 bis 13
- c) Ja/nein- Antworten
- d) Offene Antworten für den qualitativen Teil

Die Software erfasst die Listen der E-Mail- Adressen und sendet eine personalisierte Mail an den jeweiligen Empfänger. Diese personalisierte Einladungsmail enthält einen frei editierbaren Text, welcher die Studie vorstellt sowie den Link zur Fragebogenuntersuchung. Nach Ablauf einer selbstgewählten Frist lässt sich eine Erinnerungsmail an diejenigen Teilnehmer versenden, welche bis dato nicht an der Studie teilgenommen haben.

Unser abschließendes Fazit: Dieses Programm eignet sich vorzüglich, um eine große Zahl an Probanden zeit- und kostensparend zu erreichen.

SIAG: Das Programm Lime- Survey wird auf den Servern der SIAG gehostet, welche den Teilnehmern ermöglichen, auf den Fragebogen zuzugreifen und die Antworten zu speichern. Um die technische Abwicklung der Serverbereitstellung kümmerte sich Dr. Egon Gruber, welchem wir hiermit danken.

2.4.2 Papier/Bleistift- Fragebogen

Auf dem Infoblatt [im Anhang] werden sämtliche Anweisungen gegeben, wie die Ausgabe und das Einsammeln der ausgedruckten Fragebögen durchzuführen ist.

Die betreffende Körperschaft erhält den Fragebogen auf deutsch und italienisch als pdf-Datei und druckt sich die benötigte Anzahl an Exemplaren aus.

Der Proband erhält den ausgedruckten Fragebogen in einem offenen Kuvert, füllt diesen aus und gibt den ausgefüllten Fragebogen zurück in das Kuvert. Das geschlossene Kuvert kommt nun in eine bereitgestellte Sammelbox. Nach dem Einlangen aller Fragebögen schickt die Körperschaft die geschlossenen Kuverts in einer Sammelpostsendung an die Adresse unseres Büros.

2.5 Durchführung der Fragebogenuntersuchung

Bei allen privaten und öffentlichen Körperschaften, wo dies gewünscht und möglich war, haben wir dieses Projekt vorgestellt. Die Vorgangsweise war immer dieselbe:

Die Direktoren erhielten eine Informationsmail mit der Benachrichtigung, daß eine Studie zum Thema „Männer in der sozialen Arbeit“ geplant war. Im Anhang dieser Mail fand sich ein Management Summary, welches auf die wesentlichen inhaltlichen und organisatorischen Eckpunkte der Studie einging.

Wir äußerten unsere Bereitschaft, die Studie persönlich im Rahmen eines Vortrags mit anschließender Fragenbeantwortung und Diskussion vorzustellen. Dieses Angebot wurde rege genutzt und so besuchten wir zum Zwecke der Informationsweitergabe und Einladung zur Teilnahme zahlreich öffentliche und private Körperschaften in ganz Südtirol.

2.5.1 Testung des Fragebogens

Um die inhaltliche und technische Durchführbarkeit des Online- Fragebogens zu testen, führten Dr. Gruber von der SIAG und ich einen Online- Fragebogentestlauf durch.

Technisch funktionierte die Lime Survey- Software einwandfrei und gewährleistete eine plangemäße Durchführung des Testlaufs.

Inhaltlich zeigten sich die meisten Benutzer vom Fragebogen angetan, wie sich aus den Wortmeldungen entnehmen lässt, welche die Testprobanden in einer eigenen Frage am Ende des Fragebogens frei äußern konnten.

2.5.2 Eigentliche Fragebogenuntersuchung

Ab dem 25. Mai 2015 haben wir insgesamt ca. 270 Probanden kontaktiert; 173 davon auf dem Online-Weg durch die Versendung der oben erläuterten Einladungsmails mit Link zum Fragebogen, ca. 100 davon durch die Zusendung der Fragebogen-pdf-Datei mit Instruktion an die Körperschaft, in der sie beschäftigt sind.

Der erste Endtermin für die Online- Befragung war der 15. Juni; dies deshalb, da nach unserer Überlegung nach diesem Endtermin die Urlaubszeit beginnen würde. Es zeichnete sich eine schwache Beteiligung an der Online- Befragung ab, deshalb entschlossen wir uns, die Umfrage zu verlängern und den Endtermin auf zwei Wochen später zu verlegen.

Der Endtermin für die Papier/ Bleistift- Version des Fragebogens war Anfang Juli. In den zwei Arbeitswochen danach sind dann auch die meisten ausgefüllten Fragebögen eingegangen.

3 Darstellung der Ergebnisse

3.1 Rücklauf und Antwortverhalten

Insgesamt wurden in den untersuchten Organisationen per Mail oder mittels Papierfragebogen ca. 270 männliche Mitarbeiter angeschrieben. 174 Mitarbeiter haben geantwortet, was einer Antwortrate von stolzen 64% entspricht.

Von den eingelangten 174 Datensätzen waren nach Ausschluß der abgebrochenen Online- und Papierfragebögen bzw. der nicht ausgefüllten Papierfragebögen 161 weitere für die Untersuchung bereit.

Diese Antwortrate von 64% ist durchaus hoch, was wir einerseits auf unsere eingehende Vorbereitung mittels Vorstellung des Forschungsvorhabens für die Leiter der beteiligten öffentlichen und privaten Körperschaften und Einrichtungen zurückführen, andererseits aber auch darauf, daß die Männer im Südtiroler Sozialwesen erstmalig Gelegenheit hatten, in anonymer Form über ihre Belange als Männer in dieser speziellen Arbeitswelt Auskunft zu geben.

Das in den Fragebögen zutage getretene Antwortverhalten war sehr diszipliniert; jene 161 Datensätze, welche wir nach Ausschluß der 13 unbrauchbaren verwenden konnten, wiesen im quantitativen Teil kaum Lücken auf.

Im qualitativen Teil beteiligten sich weniger Männer (unterschiedliche Häufigkeiten bei den jeweiligen Fragen); doch diejenigen, welche die Fragen beantworteten, taten dies konstruktiv und aussagekräftig.

Dies zeugt von der Ernsthaftigkeit, mit der die befragten Männer die Fragebögen ausgefüllt haben.

3.2 Auswertung des Datenmaterials

Die bei der Fragebogenausgabe angefallenen Daten haben wir mit dem Statistikprogramm SPSS Version 22 und dem lizenzfreien Programm PSCP Version 0.8.5 analysiert.

Die Likertskala der Fragebögen haben wir beibehalten und als numerische Kodierung für die weitere Analyse genutzt.

- 1- „trifft überhaupt nicht zu“
- 2- „trifft eher nicht zu“
- 3- „trifft teilweise zu“
- 4- „trifft eher zu“
- 5- „trifft vollkommen zu“

In dieser numerischen Rangfolge sind alle errechneten Zahlenwerte sowohl von einzelnen Items als auch von Merkmalen qualitativ zu verstehen; ein niedriger Mittelwert von 2,1 beim Merkmal Zusammenhalt beispielsweise würde bedeuten, daß es mit dem Zusammenhalt im Arbeitsteam in der betreffenden Einrichtung des Mitarbeiters/der Mitarbeiter nicht weit her ist [die meisten Männer hätten in diesem Fall bei den Items des Merkmals „Zusammenhalt“ die Antwort „trifft eher nicht zu“ gegeben].

Umgekehrt bedeutet ein hoher Mittelwert, daß das entsprechende Merkmal ausgeprägt entwickelt ist; auch hier das Beispiel Zusammenhalt mit einem fiktiven Mittelwert von 4,2. Das bedeutet, daß der Zusammenhalt in der Arbeitsgruppe von den Mitarbeitern als sehr gut eingeschätzt wird.

Bei allen Merkmalen bedeutet ein hoher Mittelwert eine hohe Ausprägung; eine solche hohe Ausprägung ist aber – je nach Themenfeld des Merkmals- nicht immer gewünscht. Das Merkmal Mannsein als Malus beispielsweise soll möglichst wenig ausgeprägt sein (= einen niedrigen Mittelwert haben); ein hoher Wert würde sich negativ auf andere Parameter auswirken.

Merkmale wie Leistungsdruck sind dann im Sinne der Organisationen, wenn sie eine mittlere Ausprägung zeigen, d.h. weder zu tief noch zu hoch sind.

Nicht beantwortete Items haben wir mit -99 kodiert. Manche Items mussten im Merkmalssinn umgepolt werden, um weitere Berechnungen anstellen zu können.

Noch einmal zur Erinnerung: Die Entscheidung, eine Mittelkategorie („trifft teilweise zu“) einzufügen, bedeutet mehr Entscheidungsspielraum für den einzelnen Probanden. Wenn er dann trotzdem eine andere, stärker in die eine oder andere Richtung gehende Antwortmöglichkeit ankreuzt, hat dies eine größere statistische Aussagekraft als wenn er dazu gezwungen würde.

3.3 Allgemeines zu den statistischen Verfahren und Ergebnisdarstellungen

Bei der Verwendung von statistischen Analyseverfahren haben wir uns einerseits vom Grundgedanken der Sinnhaftigkeit und andererseits –bei der tabellarischen Ergebnisdarstellung der Darstellung- von Gedanken der Ökonomie leiten lassen.

Im Konkreten heißt das, daß wir erstens die Überfülle der vorhandenen Daten nur mit jenen Verfahren bearbeitet haben, die zu unserer Studienintention passen und in der gebotenen Kürze sinnvoll zu interpretieren sind und zum Zweiten, daß wir bei den Ergebnissen [beispielsweise bei ANOVA- Berechnungen] nur jene Werte angeführt haben, welche wir auch interpretieren.

Alles andere hätte den Rahmen gesprengt.

3.4 Beschreibung der Gesamtstichprobe

Vier Merkmale wurden wie beschrieben aus dem OCM- Fragebogen (Rückmeldung, Leistungsdruck) sowie dem IMPC- Fragebogen (Zusammenhalt, Anerkennung) übernommen. Die anderen Merkmale haben wir in zwei Schritten erstellt: Im ersten Schritt haben wir die inhaltlich zusammengehörigen Items nach Themenfeldern geordnet, im zweiten Schritt, nach Erhalt der Fragebogendaten, faktorenanalytisch auf ihre Zusammengehörigkeit hin geprüft.

Dabei ergaben sich auf der Ebene der Itemzuordnungen einige inhaltliche Änderungen im Vergleich zur ersten Klassifizierung; im Wesentlichen jedoch erwies sich diese inhaltliche Klassifizierung als stabil.

Arbeitsbezogene Merkmale	Wie soll das Merkmal ausgeprägt sein, um förderlich für den Mann in der sozialen Arbeit zu wirken?
Zusammenhalt	positiv
Anerkennung	positiv
Rückmeldung	positiv
Leistungsdruck	neutral
Freiheit in der Arbeit	positiv
Unfaire Behandlung	negativ
Offene Kommunikation	positiv
Eingehen können auf die Klienten	positiv
Qualität der Weiterbildung	positiv
Externe Gratifikation [Wertschätzung]	positiv
Passung zwischen Arbeitsanforderungen und Ausbildung	positiv
Geregelte Arbeitszeit	positiv
Freude am Beruf	positiv

Bei den männerbezogenen Merkmalen führen wir die Kategorie „Keine Wertung“ ein. Man kann nicht sagen, daß eine essentialistische Überzeugung förderlich oder hinderlich auf den Mann in der sozialen Arbeit wirke, ebenso wenig wie bei den Merkmalen „Traditionelles Verständnis von Männlichkeit“ oder „Männlichkeit als Bonus“.

Viele derjenigen, welche hohe Zustimmungswerte bei diesen Merkmalen verzeichnen, sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeit- oder auch nicht. Gleichzeitig ist aber auch das Gegenteil feststellbar: Viele Männer, welche beispielsweise beim traditionellen Verständnis von Männlichkeit einen niedrigen Wert angeben, sind genauso zufrieden oder unzufrieden mit ihrer Arbeit.

Es zeigt sich aber klar, daß hohe Werte bei den Merkmalen „Männlichkeit als Malus“, „Druck durch männliche Hegemonie“ und „Schwierigkeiten bei Beziehungsarbeit“ Beeinträchtigungen negativ auf andere Merkmale wirken, bei denen wir uns eine positive Ausprägung wünschen würden.

Männerbezogene Merkmale	Wie soll das Merkmal ausgeprägt sein, um förderlich für den Mann in der sozialen Arbeit zu wirken?
Essentialistische Überzeugung	Keine Wertung
Männlichkeit als Malus	negativ
Männlichkeit als Bonus	Keine Wertung
Druck durch männliche Hegemonie	negativ
Traditionelles Verständnis von Männlichkeit	Keine Wertung
Schwierigkeiten von Beziehungsarbeit	negativ

Liste aller arbeitsbezogenen und männerbezogenen Merkmale

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Zusammenhalt	150	1,40	5,00	3,7727	,67552
Anerkennung	149	1,00	5,00	3,6180	,86463
Rückmeldung	149	1,00	5,00	3,3037	,88557
Leistungsdruck	150	1,00	5,00	3,1766	,67922
Freiheit in der Arbeit	150	1,00	5,00	3,1448	,97507
Unfaire Behandlung	150	1,00	4,67	2,0433	,85931
Offene Kommunikation	146	1,00	5,00	3,4075	1,00345
Eingehen können auf die Klienten	149	1,00	5,00	3,0940	1,05646
Qualität der Weiterbildung	145	1,00	5,00	3,7862	,92185
Externe Gratifikation [Wertschätzung]	147	1,00	5,00	3,4955	,74534
Passung zwischen Ausbildung und Arbeitsanforderung	145	1,00	5,00	3,1276	1,02195
Geregelte Arbeitszeit	150	1,00	5,00	3,4033	1,13914
Freude am Beruf	150	1,00	5,00	4,0556	,66699
Essentialistische Überzeugung	150	1,00	5,00	3,4438	,83812
Männlichkeit als Malus	148	1,00	4,00	1,7252	,77637
Männlichkeit als Bonus	150	1,00	4,50	2,0113	,68017
Druck durch männliche Hegemonie	150	1,00	4,25	1,7702	,66499
Traditionelles Verständnis von Männlichkeit	150	1,00	4,20	2,5372	,64795
Schwierigkeiten von Beziehungsarbeit	150	1,00	4,67	1,9583	,76417
Gültige Werte [Listenweise]	136				

N: Anzahl der gültigen Teilnehmer

Minimum: der niedrigste gegebene Antwortwert („trifft absolut nicht zu“)

Maximum: der höchste gegebene Antwortwert („trifft absolut zu“)

Mittelwert: zeigt die mittlere Ausprägung der Merkmale

Standardabweichung: zeigt an, um wieviel die gegebenen Antworten durchschnittlich vom Mittelwert abweichen

3.5 Prüfung auf Normalverteilung

Unsere erarbeiteten Merkmale prüfen wir in einem ersten Schritt mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test auf die Normalverteilung. Dabei zeigt sich, daß nur folgende Merkmale normalverteilt sind: Zusammenhalt, Leistungsdruck, Selbstbestimmte Arbeit, Essentialistische Überzeugung, Männlichkeit als Bonus, Traditionelles Verständnis von Männlichkeit.

Da jedoch eine solche Normalverteilung bei empirisch gewonnenen Daten laut Zöfel (2002, S. 25) eher selten vorkommt und die einzelnen Abweichungen nach Betrachten der zugehörigen Histogramme nicht wirklich ins Gewicht fallen, können wir die Daten behandeln, als seien sie normalverteilt. Brosius (2007, S. 182) gibt dazu den Rat:

„Viel mehr ist auch entscheidend, wie sehr die tatsächliche Verteilung von der Normalverteilung abweicht. [...] In einem solchen Fall, in dem die Verteilung zumindest annähernd normalverteilt scheint, können statistische Tests, die eine Normalverteilung voraussetzen, trotzdem durchgeführt werden. [...] Sie sollten lediglich etwas vorsichtiger [konservativer] bei der Interpretation der Ergebnisse dieser Tests sein.“

Wir werden unsere erhobenen Daten entsprechend dieser Richtlinien interpretieren.

3.6 Verwendete statistische Verfahren und Richtlinien für die Interpretation

Reliabilität als Maß der Testgüte

Unter der Testreliabilität versteht man den Grad der Genauigkeit, mit dem dieser Test ein Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal misst. In dieser Arbeit wird bei der Bewertung der Reliabilität über den Umweg der Internen Konsistenz auf Cronbachs Alpha zurückgegriffen, welches sich aus den Itemstreuungen und der Streuung s des Gesamtpunktwertes berechnet. [vgl. Zöfel 2006, S. 238 f.]

Ein aus der Faktorenanalyse hervorgegangenes Merkmal erachten wir dann als verwendbar, wenn Cronbachs Alpha .630 oder mehr beträgt.

Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein datenreduzierendes Verfahren, welches den Zweck hat, eine größere Anzahl von Variablen auf eine kleinere Anzahl hypothetischer Größen, die Faktoren, zurückzuführen. Untereinander stark korrelierende Variablengruppen werden zu einem Faktor zusammengefasst. Variablen sollen auf unterschiedlichen Faktoren laden und diese miteinander so wenig als möglich korrelieren. Letztes Ziel der Faktoren ist, die Zusammenhänge zwischen den Variablen möglichst vollständig zu erklären. [vgl. Zöfel 2006, S. 181f.]

Multiple Regressionsanalyse

Die Regressionsanalyse ist nach Brosius [2007, S. 255 ff.] ein „komplexeres Verfahren“ und gleichzeitig nach Zöfel [2002, 217] „eines der am häufigsten benutzten Analyseverfahren.“

Die Regressionsanalyse habe zum Ziel, „die Zusammenhänge zwischen einer (abhängigen) Variablen auf der einen Seite und mehreren (erklärenden) Variablen auf der anderen Seite aufzuzeigen.“ [Brosius, 2007, S. 255]

Das Verfahren dient zur Ermittlung von Schätzwerten für die abhängige Variable, welche man aus den Werten der erklärenden Variablen gewinnt.

Die in einer Regressionsanalyse verwendeten Variablen müssen intervallskaliert sein, wobei auch dichotome nominalskalierte unabhängige Variablen wie metrische Variablen behandelt werden können, „was die Einsetzbarkeit der Regressionsanalyse deutlich erweitert.“ [Zöfel, 2002, S. 217]

Als erstes Prüfkriterium dient R- Quadrat, das Bestimmtheitsmaß, „welches auf einer Skala von 0 bis 1 misst, wie gut sich die Werte der abhängigen Variablen tatsächlich anhand der Werte aus den erklärenden Variablen herleiten lassen.“, so Brosius, [2007, ebd.] Brosius führt anschließend weiter an, daß es keinen exakten Cut- Wert gibt, ab dem man eine Regressionsgleichung als gut entwickelt bewerten kann.

Wir nehmen die untere Grenze von R-Quadrat 0,3, die Brosius vorschlägt, als mindestens geforderten R-Quadrat- Wert, ab dem wir Aussagen über den Einfluß der Prädiktorvariablen auf die abhängige Variable machen. In den Worten von Zöfel [2002, S. 219]: „[Das Bestimmtheitsmaß] sagt aus, wie viel Prozent der Varianz der Zielvariablen durch die betreffenden Einflußvariablen erklärt wird“.

Wenn R- Quadrat hinreichend –und unter hinreichend verstehen wir ein R-Quadrat von 0,3; mithin 30 Prozent der Varianzaufklärung- entwickelt ist, kann man in einem zweiten Schritt die Einflußgrößen der beteiligten Prädiktorvariablen interpretieren.

Prüfung auf Unterschied:

t- Test nach Student

Der t- Test nach Student vergleicht zwei Mittelwerte von unabhängigen, normalverteilten Stichproben darauf, ob sich die Varianzen unterschiedlich verteilen, sprich die gemessenen Mittelwertsunterschiede signifikant sind. [vgl. Zöfel, 2002, S. 93]

Varianzanalyse nach ANOVA

Eine Varianzanalyse ermöglicht den Mittelwertsvergleich mehrerer unabhängiger Stichproben, wenn diese normalverteilt und intervallskaliert sind; also ähnlich wie dies ein t-Test nach Student für zwei Fallgruppen leistet.

Bei den Varianzanalysen haben wir zusätzlich den Post- Hoc- Test Tamhane- T2 durchgeführt und interpretiert, um zu sehen, welche Gruppen sich inwiefern unterscheiden.

Signifikanzen

Ein Signifikanztest prüft, ob das Ergebnis eines Tests auch in der Grundgesamtheit der geprüften Variablen gilt. Die Irrtumswahrscheinlichkeit p , die man dabei begehen kann (also wenn wir fälschlicherweise die Nullhypothese verwerfen), liegt bei einer Zahl zwischen 0 [unmöglicher Irrtum] und 1 [sicherer Irrtum].

Aussagen, die eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,05 oder weniger haben, nennt man signifikant. [vgl. Zöfel, 2002, S. 47]

Es gelten also die anerkannten Signifikanzgrenzen:

$p \leq 0,05 = \text{signifikant } [*]$

$p \leq 0,01 = \text{sehr signifikant } [**]$

$p \leq 0,001 = \text{höchst signifikant } [***]$

Mit diesen drei Signifikanzniveaus operieren wir.

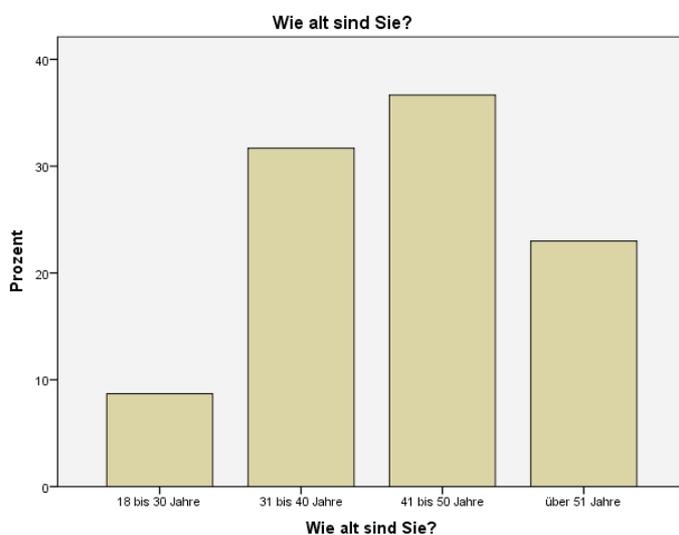
I Soziodemographische Angaben

Alter

Die größte Alterskategorie besteht aus den 41- bis 50jährigen. Gemeinsam mit den Über-51-Jährigen, welche tendenziell am Ende ihrer Berufslaufbahn stehen, bilden diese beiden älteren Gruppen das Gros der vorhandenen männlichen Arbeitskräfte.

Junge Männer sowie junge Erwachsene (die ersten beiden Kategorien) machen zusammen nur knapp über 40% der untersuchten Population aus: diese Verteilung deckt sich mit den erhobenen Altersdaten des gesamten Sozialdienstpersonals aus der Sozialstatistik der Provinz Bozen [2014, S. 139]

	Häufigkeit	Prozent
18 bis 30 Jahre	14	8,7
31 bis 40 Jahre	51	31,7
41 bis 50 Jahre	59	36,6
über 51 Jahre	37	23,0
Gesamt	161	100,0



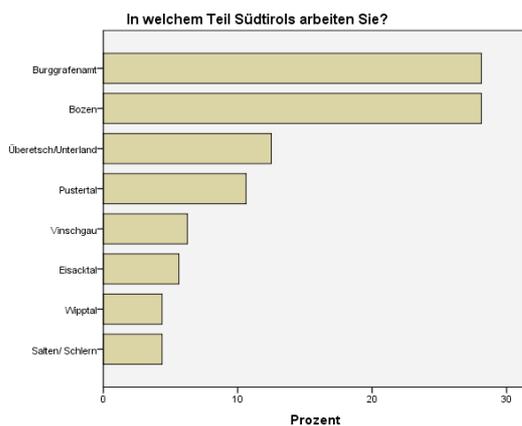
In welchem Teil Südtirols arbeiten Sie?

Wir betrachten immer öffentliche und private Organisationen gleichermaßen. Wenn also hier beispielsweise von Bezirksgemeinschaften die Rede ist, so ist immer das Gebiet gemeint, in welchem die Einrichtungen wirken.

Die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt teilt sich mit der Stadt Bozen den ersten Rang in Bezug auf die Anzahl der an der Untersuchung teilnehmenden Männer [je 28%]. Danach folgen die BZG Überetsch/Unterland und das Pustertal; am Ende der Teilnehmerskala finden sich die BZG Vinschgau, Eisacktal, Salten-Schlern und das Wipptal.

Vergleicht man diese Zahlen mit der allgemeinen, geschlechtsunabhängigen Personalausstattung der Sozialdienste im Jahr 2013, korrespondiert die Häufung der Teilnehmer aus den Gebieten Bozen-Stadt, Burggrafenamt und Überetsch/Unterland mit den Angaben zum jeweiligen Personalstand.

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Bozen	45	28,0
	Vinschgau	10	6,2
	Burggrafenamt	45	28,0
	Salten- Schlern	7	4,3
	Eisacktal	9	5,6
	Pustertal	17	10,6
	Überetsch/ Unterland	20	12,4
	Wipptal	7	4,3
	Gesamt	160	99,4



Sprache

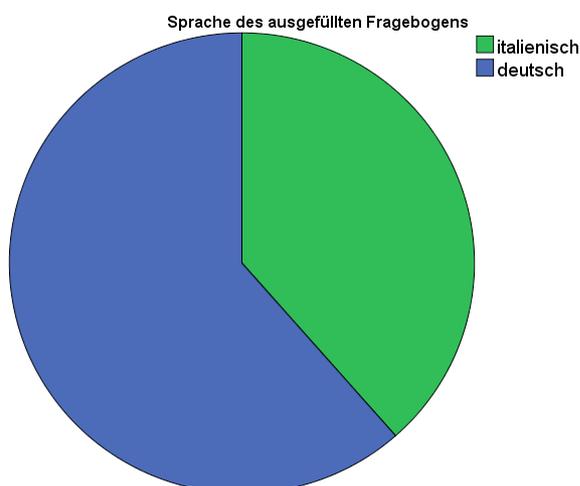
Fast zwei Drittel der Fragebögen wurden auf Deutsch ausgefüllt, ein starkes Drittel auf Italienisch. Wenn man die Sprachgruppenverteilung sämtlicher Mitarbeiter der Sozialdienste ansieht, sind 68,7% deutscher Muttersprache, 22,8% italienischer und 3,3% ladinischer Muttersprache. Auch wenn man die ausgefüllte Sprache der Fragebögen nicht ganz paßgenau in Verbindung setzen wird können mit der tatsächlichen Sprachgruppenzugehörigkeit, ist zu vermuten, daß nach unseren Daten überdurchschnittlich viele italienischsprachige Männer in der sozialen Arbeit tätig sind- oder diese waren motivierter beim Mitmachen.

Die Verteilung der gewählten Fragebogensprache nach Bezirksgemeinschaften entspricht der Verteilung der Sprachgruppen in Südtirol nach Bezirken, wie aus der Volkszählung des Jahres 2011 hervorgeht. [vgl. ASTAT- Info 06/2012]

Die Gebiete mit dem stärksten Anteil an italienisch ausgefüllten Fragebögen sind wie zu erwarten die Stadt Bozen, das Burggrafenamt und das Überetsch/ Unterland.

Sprache des ausgefüllten Fragebogens

	Häufigkeit	Prozent
deutsch	99	61,5
italienisch	62	38,5
Gesamt	161	100,0

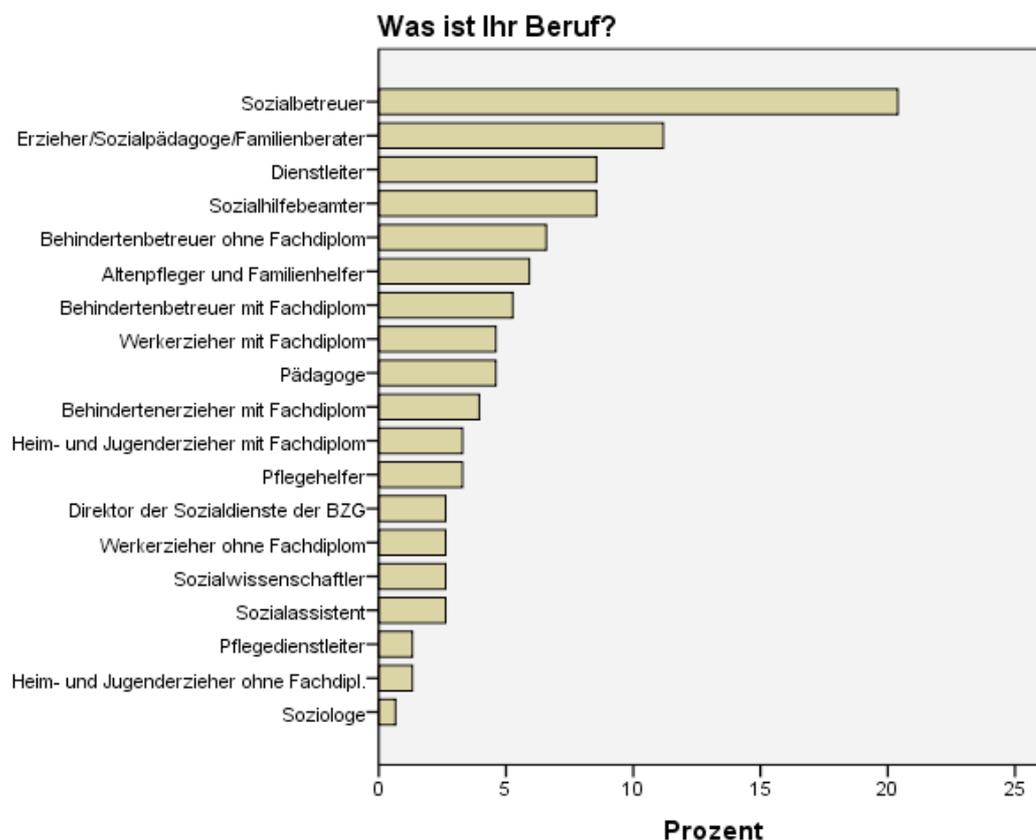


Beruf

In absoluten Zahlen (vgl. Sozialstatistik 2014, S. 144) gibt es in Südtirol am meisten Sozialbetreuer, dies spiegelt sich auch in der Erhebung wieder, in welcher die Sozialbetreuer mit 19,3 % die größte Berufsgruppe ausmachen. Die beiden nächstgereihten Berufsgruppen in der Sozialstatistik, nämlich Pflegehelfer und Alten- und Familienhelfer, sind in unserer Erhebung hingegen weit abgeschlagen; diese Tätigkeit wird also weit überwiegend von Frauen durchgeführt.

Behindertenbetreuer (mit und ohne Fachdiplom) bilden mit 11,2 % die zweitgrößte Berufsgruppe, Erzieher/Sozialpädagoge/Familienberater mit 10,6 % die Gruppe 3. Die teilnehmenden Sozialhilfebeamten (8,1 %) decken mit 13 von 24 in der Grundgesamtheit insgesamt mehr als die Hälfte aller in dieser Berufsgruppe tätigen Männer ab.

Als letzte größere Gruppe seien die Werkerzieher (mit oder ohne Fachdiplom) mit 6,8% genannt.



Berufe der befragten Männer

	Häufigkeit	Prozent
Altenpfleger und Familienhelfer	9	5,6
Behindertenbetreuer mit Fachdiplom	8	5,0
Behindertenbetreuer ohne Fachdiplom	10	6,2
Sozialbetreuer	31	19,3
Pflegehelfer	5	3,1
Behindertenerzieher mit Fachdiplom	6	3,7
Dienstleiter	13	8,1
Erzieher/Sozialpädagoge/Familienberater	17	10,6
Heim- und Jugenderzieher mit Fachdiplom	5	3,1
Heim- und Jugenderzieher ohne Fachdipl.	2	1,2
Pädagoge	7	4,3
Pflegedienstleiter	2	1,2
Sozialassistent	4	2,5
Sozialwissenschaftler	4	2,5
Soziologe	1	,6
Werkerzieher mit Fachdiplom	7	4,3
Werkerzieher ohne Fachdiplom	4	2,5
Direktor der Sozialdienste der BZG	4	2,5
Sozialhilfebeamter	13	8,1
Gesamt	152	94,4
Keine Angabe	9	5,6
Gesamt	161	100,0

Hauptsächlicher Arbeitsbereich

Vorab ist festzustellen, daß wir in sämtlichen Arbeitsbereichen immer und ausschließlich die Männer der sozialen Professionen untersucht haben (bspw. Altenpfleger und Familienhelfer im Bereich Arbeit mit alten Menschen).

Männer in Gesundheitsberufen (z.B. Psychologen oder Logopäden), welche im selben Bereich arbeiten, sind nicht Untersuchungsgegenstand dieser Studie und werden explizit nicht berücksichtigt.

Die meisten Befragten (28 %) arbeiten im Bereich von Menschen mit Behinderung gefolgt von der Arbeit mit alten Menschen (19,3%) und der Arbeit mit Minderjährigen (19,3%). An dritter Stelle steht die Arbeit mit Menschen, welche psychische Probleme haben.

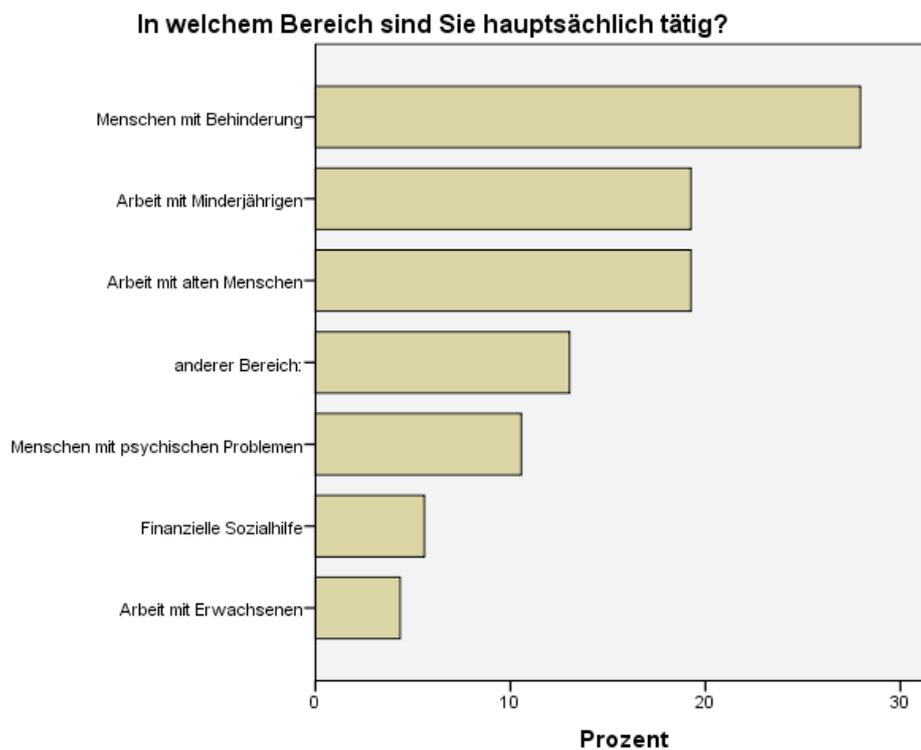
Wenn man diese Zahlen mit der Sozialstatistik 2014 (S. 136) vergleicht, fällt auf, daß der Dienst für Senioren (unsere „Arbeit mit alten Menschen“) fast doppelt so viele Beschäftigte aufweist als alle anderen Bereiche zusammen. In unserer Studie ist die Altenarbeit aber nur an zweiter Stelle, was bedeutet, daß in jenem großen Arbeitsbereich relativ gesehen noch weniger Männer arbeiten als in den sonstigen Arbeitsbereichen des Sozialwesens.

Die Arbeit mit Minderjährigen (Kinder und Jugendliche) erfreut sich –bezogen auf die Daten der Sozialstatistik 2014 (ebd.) – großer Beliebtheit, immerhin haben mit 31 Nennungen ein knappes Fünftel unserer Befragten angegeben, in diesem Bereich zu arbeiten. Blickt man auf die Daten der Sozialdienste in der Sozialstatistik 2014 (ebd.), sieht man, daß im Jahr 2013 insgesamt 178 Personen in diesem Bereich tätig waren. Tätig waren.

Der Bereich „Andere“ ist zwar prozentuell ansehnlich, fasst aber viele Einzelnennungen von Spezialbereichen wie die Arbeit mit Suchtkranken, Arbeit mit Flüchtlingen oder Arbeitseingliederung von Langzeitarbeitslosen zusammen. Das heißt auch, daß die Kategorie „Andere“ in der späteren statistischen Analyse nur bedingt aussagekräftig ist, eben weil darin so unterschiedliche Bereiche zusammengefasst werden.

In welchem Bereich sind Sie hauptsächlich tätig?

	Häufigkeit	Prozent
Arbeit mit alten Menschen	31	19,3
Menschen mit Behinderung	45	28,0
Arbeit mit Erwachsenen	7	4,3
Arbeit mit Minderjährigen	31	19,3
Menschen mit psychischen Problemen	17	10,6
Finanzielle Sozialhilfe	9	5,6
anderer Bereich	21	13,0
Gesamt	161	100,0



Arbeitszeitmodell

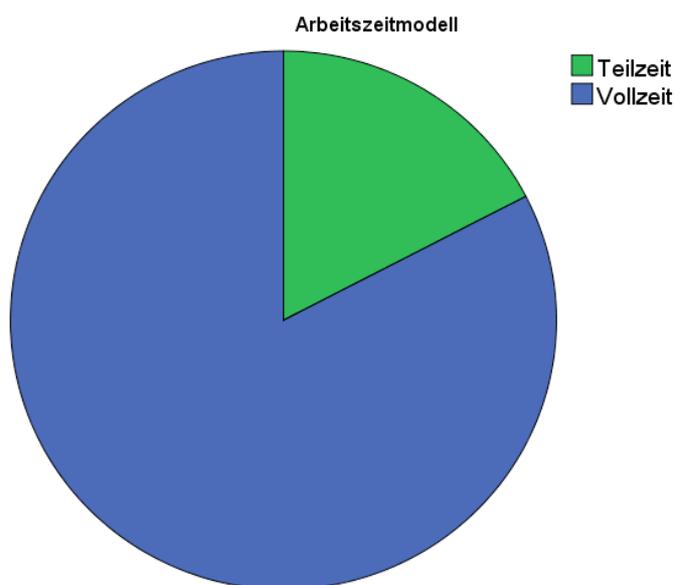
Die übergroße Mehrheit der befragten Männer arbeitet Vollzeit. Dieses Ergebnis geht mit der Erhebung zu den Sozialstatistiken 2014 konform, nach welchem vor allem [nämlich zu 79,7%] Männer in der Kategorie „31 bis 40 Stunden pro Woche“ arbeiten [vgl. Sozialstatistik 2014, S. 143]. Man kann begründet vermuten, daß die meisten Männer unserer Untersuchung in jene Kategorie fallen.

In Teilzeit arbeiten 17,4 % der befragten Männer, weniger als in der Grundgesamtheit [20,5%]. Dies vermutlich deshalb, weil bei unserer Studie sich viele Führungskräfte beteiligt haben, welche zu einem großen Teil Vollzeit arbeiten.

Zum Vergleich: In Österreich sind im Jahr 2014 10,09% der Männer in Teilzeit angestellt; diese Zahl gilt jedoch über alle Branchen hinweg. [vgl. Statistik Austria 2014].

Arbeitszeitmodell

	Häufigkeit	Prozent
Vollzeit	133	82,6
Teilzeit	28	17,4
Gesamt	161	100,0



Dienstalter

Im Vergleich zu den Daten der Sozialstatistik 2014 haben die Männer der sozialen Arbeit die Kategorien „11 bis 20 Jahre“ und „über 20 Jahre“ doppelt so häufig angekreuzt als die vergleichbare Gruppe in der Sozialstatistik. Besonders die Gruppe derjenigen, welche über 20 Jahre lang in der Sozialen Arbeit arbeiten, ist doppelt so stark wie die Vergleichsgruppe. [vgl. Sozialstatistik 2014, S. 139]

Die Männer der sozialen Arbeit sind also durchschnittlich bereits viel länger im Dienst als die geschlechtsunabhängige Vergleichsgruppe.

Wie lange sind Sie schon in der sozialen Arbeit tätig?

	Häufigkeit	Prozent
0 bis 2 Jahre	8	5,0
3 bis 5 Jahre	15	9,3
6 bis 10 Jahre	33	20,5
11 bis 20 Jahre	65	40,4
über 20 Jahre	40	24,8
Gesamt	161	100,0

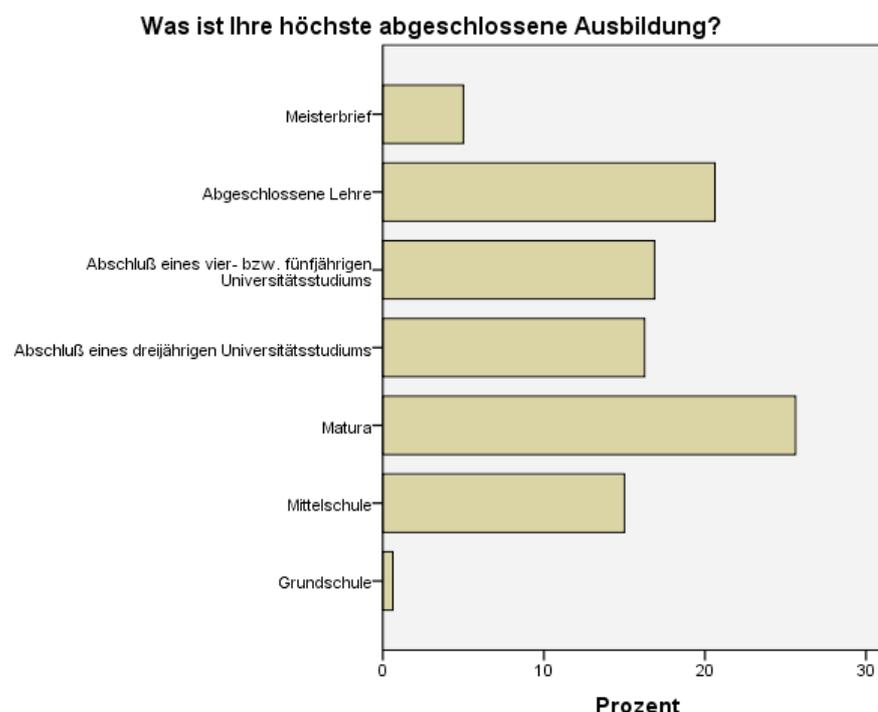


Höchste abgeschlossene Ausbildung

Fast 37% der Befragten geben an, eine [drei- oder fünfjährige] universitäre Ausbildung absolviert zu haben, was deutlich mehr als die knapp 15% der geschlechtsunabhängigen Vergleichsgruppe sind [vgl. Sozialstatistik 2014, S. 139]. Dasselbe gilt für die Matura; wobei anzumerken ist, daß in unserer Befragung die Kategorie „Abschluß einer zwei- oder dreijährigen Oberschule“ fehlte, weshalb die darunter fallenden Männer redlicherweise angeben mussten, daß die höchste abgeschlossene Ausbildung die Mittelschule sei. [14,9%]. Trotzdem liegt dieser Wert noch weit unterhalb der über 36% Mittelschulabsolventen, welche geschlechtsunabhängig festgestellt wurde.

Ein Viertel der Untersuchungsgruppe gibt an, eine Handwerkslehre mit der Gesellenprüfung [20,5%] sowie mit der Meisterprüfung [5 %] abgeschlossen zu haben.

Für diese wichtige Gruppe gibt es leider keine spezifischen geschlechtsunabhängigen Vergleichszahlen; aufgrund der bekannten Zahlen vermuten wir aber, daß nur wenige Frauen eine Handwerkslehre absolviert haben. Fazit: Die Männer in der sozialen Arbeit haben im Vergleich zu den geschlechtsunabhängigen Beschäftigten im Sozialwesen deutlich höhere Bildungsabschlüsse.



Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

	Häufigkeit	Prozent
Grundschule	1	,6
Mittelschule	24	14,9
Matura	41	25,5
Abschluß eines dreijährigen Universitätsstudiums	26	16,1
Abschluß eines vier- bzw. fünfjährigen Universitätsstudiums	27	16,8
Abgeschlossene Lehre	33	20,5
Meisterbrief	8	5,0
Gesamt	160	99,4
Keine Angaben	1	,6
Gesamt	161	100,0

Erwerbstätigkeit vor Eintritt in die soziale Arbeit

Fast 85 % der befragten Männer waren vor dem Einstieg in die soziale Arbeit bereits in einer anderen Branche erwerbstätig.

Mehr als ein Viertel der Untersuchungsgruppe gab zudem an, bereits mehr als zehn Jahre anderweitig beschäftigt gewesen zu sein.

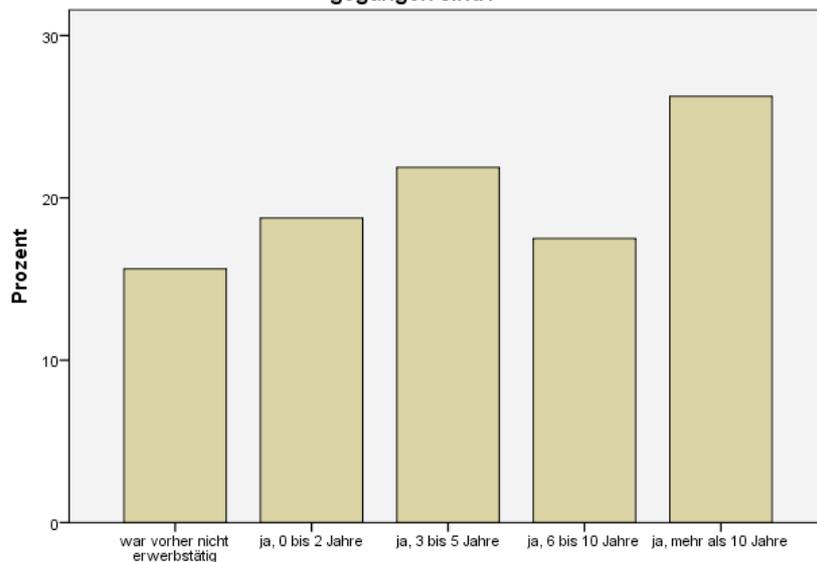
Leider haben wir bezüglich der Erwerbstätigkeit vor dem Eintritt in die soziale Arbeit keine Daten aus unserer Südtiroler Vergleichsgruppe vorliegen, dies ist ein Forschungsdesiderat. In der Literatur finden wir bestätigt, daß viele Männer in das Studium der sozialen Arbeit (und somit später in die soziale Arbeit selbst) einsteigen, wenn sie bereits in anderen Branchen gearbeitet haben. [Springer 2010, S. 42, zitiert in Sailer 2011, S. 30 f.]

Grund für diese berufliche Umorientierung ist oftmals eine Unzufriedenheit in ihrem alten Beruf. [Hejtan 2008, zitiert in ebd., S. 20.] Für unsere Südtiroler Vergleichsgruppe haben wir den Grund für einen Berufswechsel nicht erfasst; dies bleibt eventuellen zukünftigen Forschungen vorbehalten

Waren Sie in einem anderen Bereich erwerbstätig, bevor Sie in die soziale Arbeit gegangen sind?

	Häufigkeit	Prozent
war vorher nicht erwerbstätig	25	15,5
ja, 0 bis 2 Jahre	30	18,6
ja, 3 bis 5 Jahre	35	21,7
ja, 6 bis 10 Jahre	28	17,4
ja, mehr als 10 Jahre	42	26,1
Gesamt	160	99,4
Keine Angabe	1	,6
Gesamt	161	100,0

Waren Sie in einem anderen Bereich erwerbstätig, bevor Sie in die soziale Arbeit gegangen sind?



Zur Dauer der vorhergehenden Arbeitsverhältnisse: Ein starkes Viertel ist erst nach mehr als zehnjähriger Berufstätigkeit in die soziale Arbeit eingestiegen; vergleichsweise schwache 15,5% sind direkt mit der sozialen Arbeit in das Berufsleben gestartet.

Fazit: 85% der Männer im Sozialwesen sind Umsteiger. Dies sollte man in Rechnung stellen, wenn man die Attraktivität erhöhen möchte. Kleines Beispiel: Mit einer Werbekampagne, die auf jugendlich macht, wird man jene Männer, welche das Gros der sozialen Arbeiter bis dato ausmachen, eher nicht ansprechen.

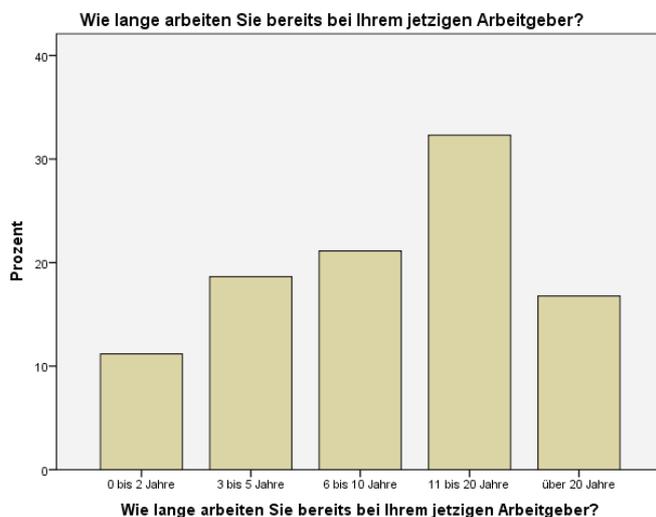
Diese Umsteiger und ihre Berufserfahrungen in anderen Bereichen sind ein wertvolles Potenzial, das es zu nutzen gilt. Je nachdem, in welchem Bereich jemand vorher gearbeitet hat, kann er womöglich seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kontakte zum Nutzen der sozialen Einrichtung und zum Nutzen der darin erbrachten Dienstleistung einsetzen.

Betriebstreue

Fast die Hälfte der im Sozialwesen beschäftigten Männer arbeitet bereits seit über 10 Jahren beim selben Arbeitgeber, sind also durch die Bank erfahrene Arbeitskräfte, welche die Herausforderungen ihrer Arbeit und die Ressourcen, Stärken und Schwächen ihrer Organisation bestens kennen. Dieses wichtige Faktum sollte man sich beim Lesen der Antworten stets bewusst sein: es spricht für die Bedeutsamkeit der getätigten Aussagen über verschiedene Sachverhalte in der „eigenen“ Organisation.

Wie lange arbeiten Sie bereits bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber?

	Häufigkeit	Prozent
0 bis 2 Jahre	18	11,2
3 bis 5 Jahre	30	18,6
6 bis 10 Jahre	34	21,1
11 bis 20 Jahre	52	32,3
über 20 Jahre	27	16,8
Gesamt	161	100,0



Wechsel der Arbeitsstelle

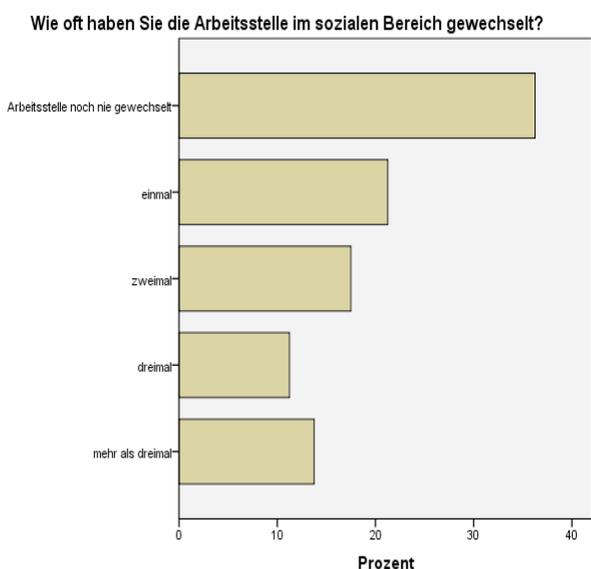
36% der befragten Männer haben, seitdem sie im Sozialwesen arbeiten, ihre Stelle noch nie gewechselt, ungefähr ebenso viele zwei oder mehrere Male.

Unsere Vermutung, daß es, wie in der Literatur angegeben und aus der „virtuellen Feldforschung“ hergeleitet, in bestimmten Berufen der sozialen Arbeit [z.B. Altenpfleger, Pflegekräfte] aufgrund verschiedener spezifischer Belastungen vermehrten Arbeitsplatzwechsel geben würde, ließ sich nach der entsprechenden Prüfung nicht bestätigen.

Vielleicht trägt die polyvalente Ausrichtung der einzelnen Berufe dazu bei, daß bei einem Wunsch nach einem Wechsel des Arbeitsbereichs nicht gleich die Arbeitsstelle, sondern eben nur der Arbeitsbereich gewechselt wird.

Dies kann möglicherweise darauf zurückzuführen sein, daß die Männer in diesen Berufen bessere Bedingungen als die beschäftigten Frauen vorfinden.

	Häufigkeit	Prozent
Arbeitsstelle noch nie gewechselt	58	36,0
einmal	34	21,1
zweimal	28	17,4
dreimal	18	11,2
mehr als dreimal	22	13,7
Gesamt	160	99,4
Keine Angabe	1	,6
Gesamt	161	100,0

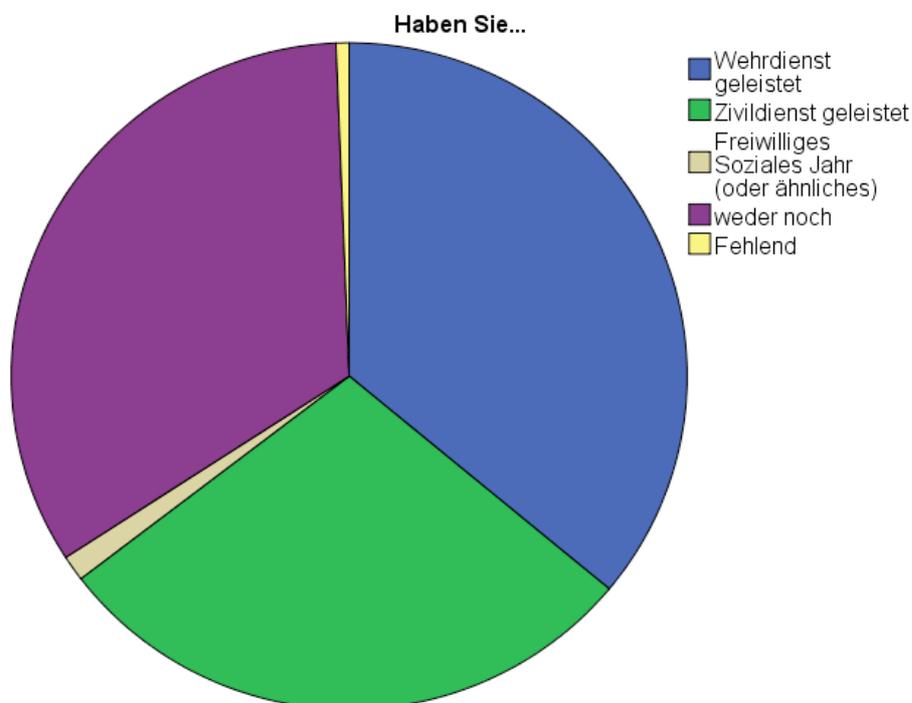


Wehrdienst oder Zivildienst

Wie erwartet gibt es einen höchst signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter und dem geleisteten Wehr- bzw. Zivildienst. Je älter ein Teilnehmer ist, mit desto größerer Wahrscheinlichkeit hat er Wehrdienst geleistet; je jünger ein Teilnehmer ist, desto eher hat er Zivildienst geleistet bzw. die Kategorie „weder noch“ angekreuzt [d.h. er wurde ausgemustert oder aus anderen Gründen nicht zum Dienst herangezogen].

Da im italienischen Staat seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2005 auch der Zivildienst ausgesetzt wurde, nimmt es nicht wunder, daß die Teilnehmer der jüngsten Altersklasse zum allergrößten Teil diese Dienstformen nicht mehr durchlaufen haben.

Aufgrund seines obligatorischen Charakters brachte der Zivildienst jedes Jahr zwangsweise eine große Anzahl junger Männer in Berührung mit den Einrichtungen des Sozialwesens. Wenn dieser Kontakt positive Erfahrungen gebracht hat, ist, haben diese jungen Männer eher eine Tätigkeit im Sozialwesen in Erwägung gezogen.



Haben Sie...

	Häufigkeit	Prozent
Wehrdienst geleistet	58	36,0
Zivildienst geleistet	46	28,6
Freiwilliges Soziales Jahr (oder ähnliches)	2	1,2
weder noch	54	33,5
Gesamt	160	99,4
Keine Angabe	1	,6
Gesamt	161	100,0

Leitungsfunktion

40% der Männer in unserer Befragung geben an, daß sie in ihrer Organisation eine formelle Leitungsfunktion innehaben. Auf den ersten Blick mögen das überraschend viele sein, diese hohe Rate könnte jedoch aus zwei Gründen plausibel sein:

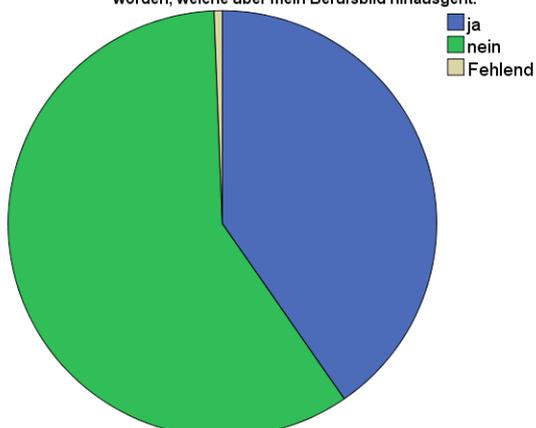
Es ist erwiesen, daß in der Sozialbranche im Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Frauen überproportional viele Männer in Führungspositionen arbeiten- aus den bereits besprochenen Gründen.

Ein möglicher zweiter Grund: Männer in Leitungsfunktionen sind motivierter, an dieser Befragung teilzunehmen, weil sie wissen möchten, um was es im Fragebogen geht, der in „ihrer“ Organisation ausgegeben wurde.

In der Auswertung der Merkmale wird uns die Frage interessieren, in Bezug auf welche Sachverhalte die Perspektiven und Meinungen von Angestellten und Führungspersonen auseinandergehen und in welchen Fällen sie übereinstimmen.

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent
ja	65	40,4
nein	95	59,0
Gesamt	160	99,4
Keine Angabe	1	,6
Gesamt	161	100,0

Ich bin von meiner Organisation mit einer formalen Leitungsfunktion betraut worden, welche über mein Berufsbild hinausgeht.

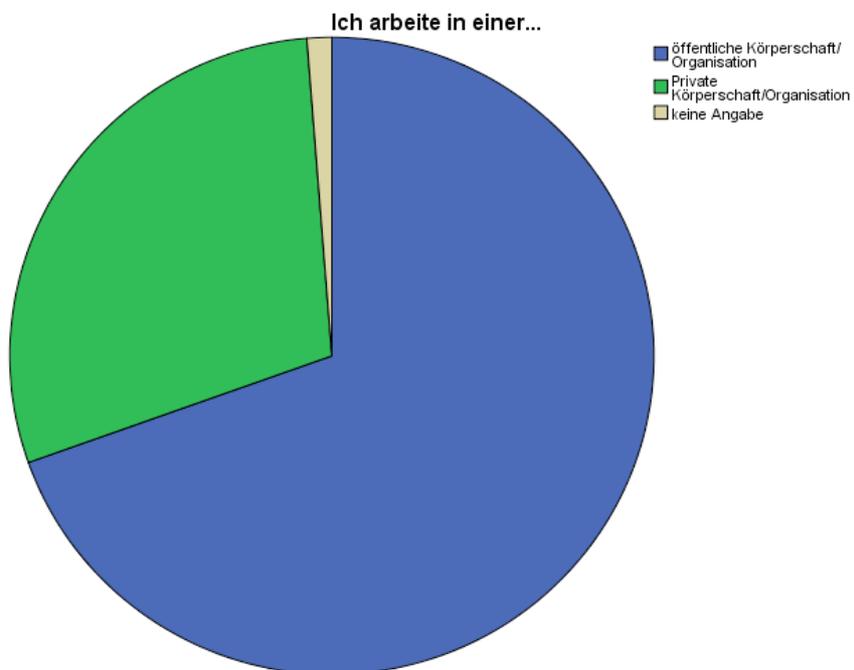


Trägerorganisation

Mehr als zwei Drittel der befragten Männer sind in einer öffentlichen Körperschaft beschäftigt, fast ein Drittel im Privatbereich.

Ich arbeite in einer...

	Häufigkeit	Prozent
Öffentlichen Körperschaft/Organisation	112	69,6
Privaten Körperschaft/Organisation	47	29,2
Gesamt	159	98,8
Keine Angabe	2	1,2
Gesamt	161	100,0



Einstiegsmotivation

Welche Motive hat ein Mann, in die soziale Arbeit einzusteigen? Um diese Frage zu beantworten, haben wir einerseits mit Männern gesprochen, die in der sozialen Arbeit tätig sind, sowie die wissenschaftliche Literatur zu Rate gezogen.

Die in einem zweiten Arbeitsschritt gebildeten Kategorien können wir als gelungen betrachten, da sich die allermeisten Teilnehmer in eine oder mehrere der vorgeschlagenen Kategorien eingetragen haben und nur ein verschwinden kleiner Teil von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, „andere“ Motive anzugeben.

Der Wunsch, mit Menschen zu arbeiten, war der Spitzenreiter in der Anzahl der Nennungen. Fast jeder Zweite gibt diesen Wunsch als Motivation an, in die soziale Arbeit zu gehen.

Die persönliche Lebensgeschichte war für mehr als jeden Vierten ein Grund, diese Branche zu wählen. Ganz dicht darauf folgt der Wunsch, für die Gesellschaft etwas Nützliches zu tun.

Diese Ergebnisse decken sich mit den Erkenntnissen der Arbeiten von Fell [2001, zitiert in Sailer, 2011, S. 29] und Hejtan [2008, zitiert ebd.], wonach Männer vorrangig drei Motive angeben, Sozialarbeiter zu werden:

- der Wunsch, anderen zu helfen
- neue berufliche Möglichkeiten kennenzulernen
- Wunsch nach sinnstiftender Tätigkeit

Insbesondere der Wunsch, neue berufliche Möglichkeiten kennenzulernen, korrespondiert mit der Tatsache, daß 85% der Männer bereits anderweitige Berufserfahrung hatten, bevor sie in die soziale Arbeit gingen.

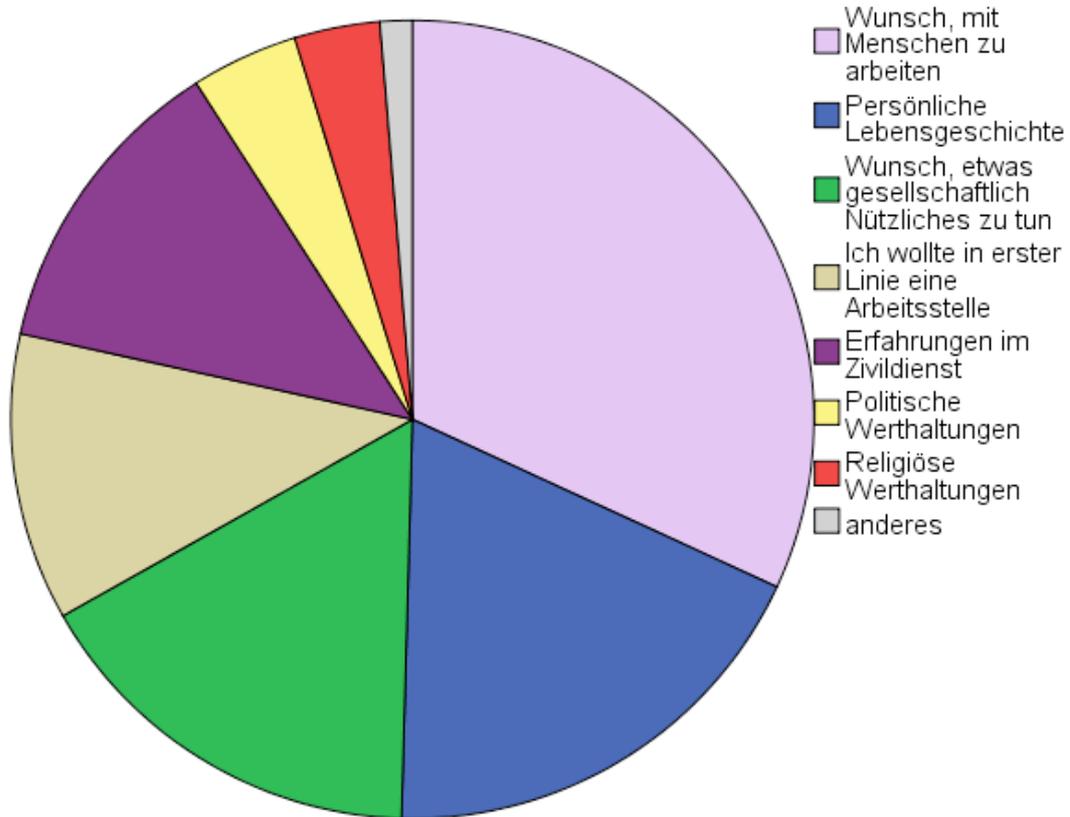
In der Literatur wird der Zivildienst als prägende Erfahrung für junge Männer beschrieben. Diese kommen häufig zum ersten Mal mit der Arbeit im Sozialwesen in Kontakt. Die dabei gemachten Erfahrungen wirken als Katalysator: Wer gute Erfahrungen macht, ergreift später häufiger einen Beruf in diesem Bereich, wer schlechte Erfahrungen macht, meidet die Arbeit im Sozialwesen. Immerhin 18% der Befragten geben an, durch den Zivildienst zu ihrer Berufswahl motiviert worden zu sein.

Da im italienischen Staat die Wehrpflicht seit 2005 ausgesetzt ist, gibt es keine verpflichteten Zivildienstler mehr. Alternativprogramme wie „Freiwilliger Zivildienst“ und das Freiwillige Soziale Jahr sollen jungen Menschen eine Gelegenheit bieten, die verschiedenen Bereiche der sozialen Arbeit kennenzulernen.

Idealistische Motivationen wie politische und religiöse Werthaltungen geben zusammengezählt elf Prozent an. Die These von Sailer [2011, S. 30], daß gerade Männer häufiger eine politische Dimension in ihrer Arbeit sehen und deswegen auch einen sozialen Beruf anstreben, ist eigentlich erst dann zu klären, wenn Vergleichszahlen für Frauen vorliegen. Der schwache Prozentsatz für eine Berufswahl aus politischen Motiven bedeutet jedenfalls, dass andere Motive viel ausschlaggebender sind.

[Mehrfachnennungen möglich]

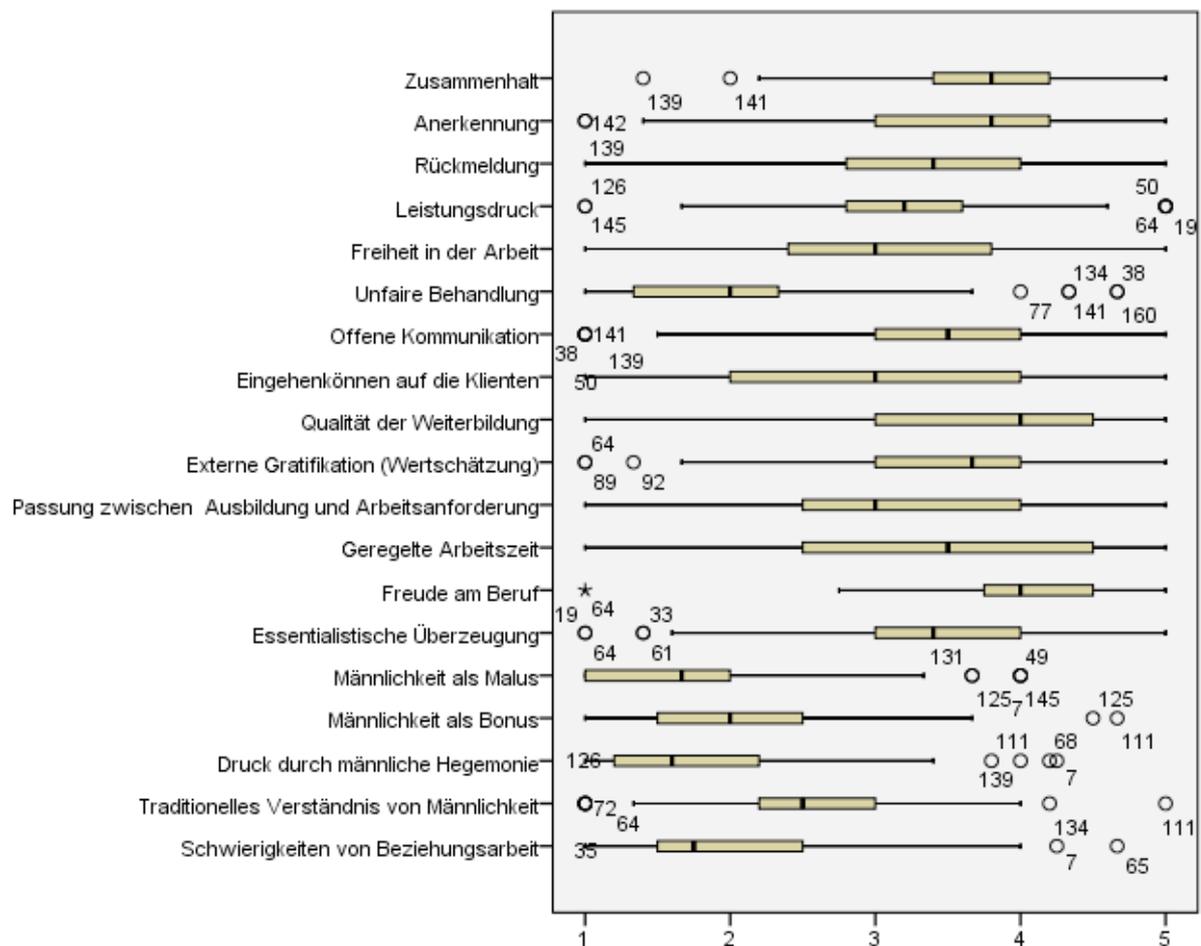
Einstiegsmotivation	Häufigkeit	Prozente
1. Wunsch, mit Menschen zu arbeiten	74	46,0
2. Persönliche Lebensgeschichte	43	26,7
3. Wunsch, etwas gesellschaftlich nützliches zu tun	38	23,6
4. Erfahrungen im Zivildienst	29	18
5. Ich wollte in erster Linie eine Arbeitsstelle	27	16,8
6. Politische Werthaltungen	10	6,2
7. Religiöse Werthaltungen	8	5,0
8. anderes [Freiwilligenarbeit, Interesse an sozialen Themen, Notlösung, Zufall]	9	5,7



II. Auswertung der Merkmale

Boxplotdiagramme aller Merkmale

Ein Boxplotdiagramm zeigt die Lage und Streuung der Daten auf einen Blick. In diesem Kapitel erläutern wir, wie Boxplotdiagramme gelesen werden.



Die Zahlen an der unteren Skala sind unsere Antwortkategorien und reichen wie oben beschrieben von 1- „trifft nicht zu“ bis 5 „trifft absolut zu“.

Der **Median** wird als dicker schwarzer Balken innerhalb der beige ausgefüllten Fläche dargestellt. Er teilt die Gesamtheit der gegebenen Antworten in zwei Hälften.

25% und 75%- Perzentil: Die beige ausgefüllte Fläche unter- und oberhalb des Medians beschreibt die Grenzen der Verteilung, innerhalb derer 50% der ermittelten Antworten liegen. 25% der ermittelten Werte liegen unterhalb des Medians, 25% liegen oberhalb des Medians. Dies zeigt, wie sich die Meinungen der befragten Männer streuen; inwieweit die Antworten übereinstimmen oder auseinandergehen.

Der dünne schwarze **Querstrich** links und rechts der beige Fläche zeigt die Spannweite der Werte, welche noch keine Ausreißer sind [also noch innerhalb des statistisch „normalen“ Spektrums.]

Die Kreise mit Nummern sind **Ausreißer**. Sie zeigen, wie weit manche Werte im Vergleich zur Gesamtheit der Werte abweichen. Die kleine Nummer ist die Fallnummer der Datendatei und hat keine statistische Aussagekraft.

[vgl. Brosius 2007, S. 170 f.]

II. 1 Arbeitsbezogene Merkmale

Die arbeitsbezogenen Merkmale beziehen sich auf personelle und organisationale Gegebenheiten in den einzelnen Einrichtungen, in welchen die befragten Männer arbeiten. Zur Erinnerung: Sehr viele Männer arbeiten schon lange (über 10 Jahre) in derselben Einrichtung und können daher qualifizierte Aussagen über treffen.

Zusammenhalt

- zus1** Die Mitarbeiter in meiner Einrichtung springen füreinander ein
zus2 Die Mitarbeiter in meiner Einrichtung bemühen sich, miteinander auszukommen
zus3 Die Mitarbeiter in meiner Einrichtung haben ein persönliches Interesse aneinander
zus4 Es gibt viel Teamgeist unter uns Mitarbeitern
zus5 Ich fühle, daß ich viele Gemeinsamkeiten mit anderen Mitarbeitern, die ich kenne, habe

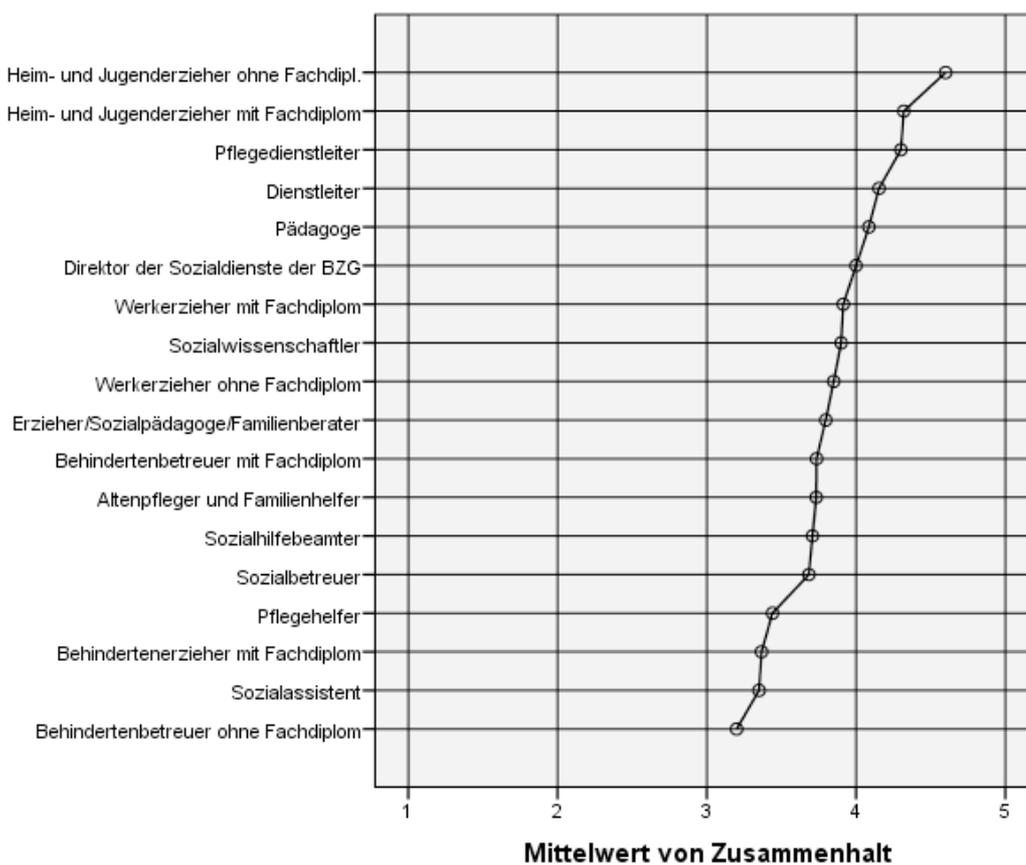
N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		3,7629
Median		3,8000
Modus		4,00
Standardabweichung		,67845
Varianz		,460
Perzentile	25	3,4000
	50	3,8000
	75	4,2000

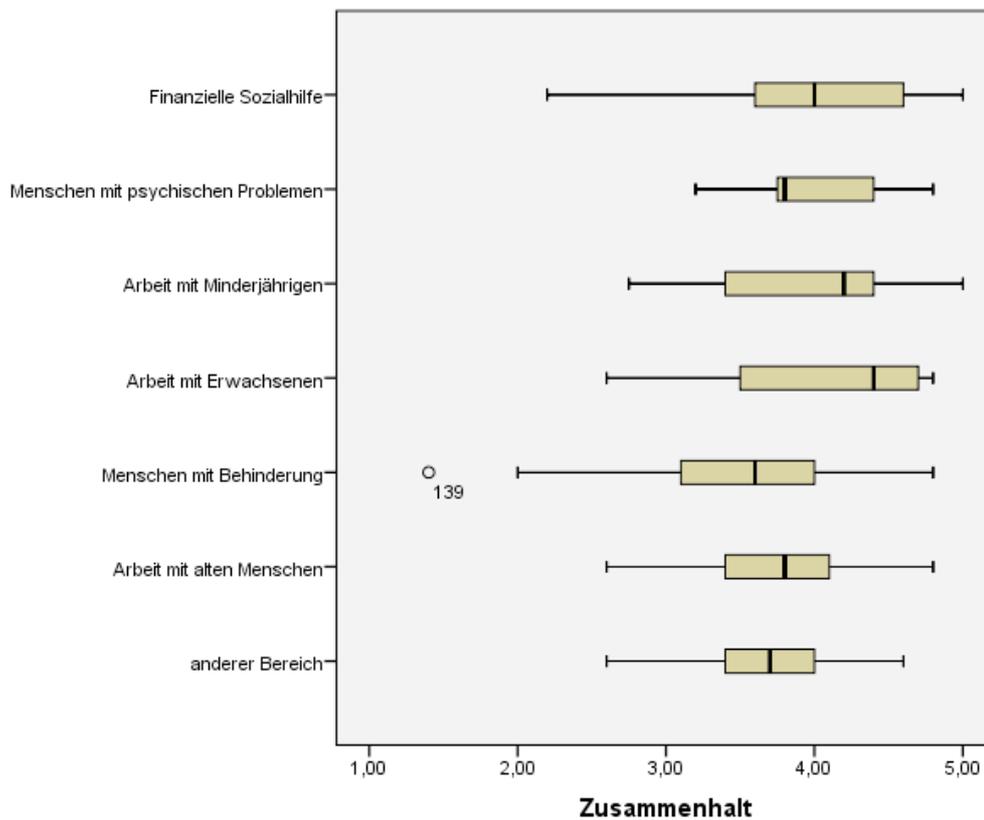
Der Zusammenhalt ist über alle Berufsgruppen hinweg durchwegs positiv mit einem Mittelwert von 3,7; die diesbezügliche Beurteilung stimmt gut überein. Der Median liegt bei sehr guten 3,80 Zählern.

Einige Berufsgruppen unterscheiden sich signifikant[*] ($F 1,715$ $p < .047$) voneinander in Bezug auf ihre [immer noch durchwegs gute] Bewertung.

Heim- und Jugenderzieher schätzen den Zusammenhalt in ihrem Arbeitsteam signifikant [*] höher ein als Behindertenbetreuer und die Gruppe der Sozialassistenten. Dienstleiter und Pflegedienstleiter, also Berufe, welche mit einer Leitungsfunktion einhergehen, teilen diese positive Einschätzung.

Die übrigen Analysekatégorien waren nicht von Bedeutung.





Betrachtet man die Berufe getrennt nach Arbeitsaufgaben, unterscheiden sie sich nur tendenziell voneinander ($F_{2,115} p < .055$). Bei den Beschäftigten im Behindertenbereich gibt es demnach relativ am wenigsten Zusammenhalt. Dieses Ergebnis soll man aber nicht überbewerten, da es nicht signifikant ist und die Werte sich allesamt auf einem relativ hohen Niveau befinden.

Anerkennung

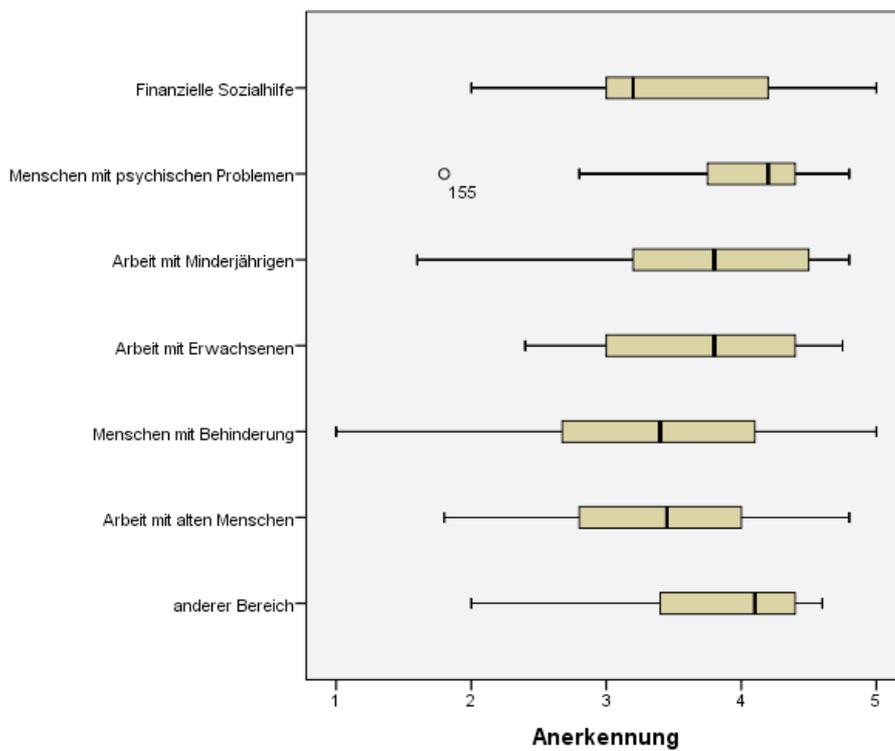
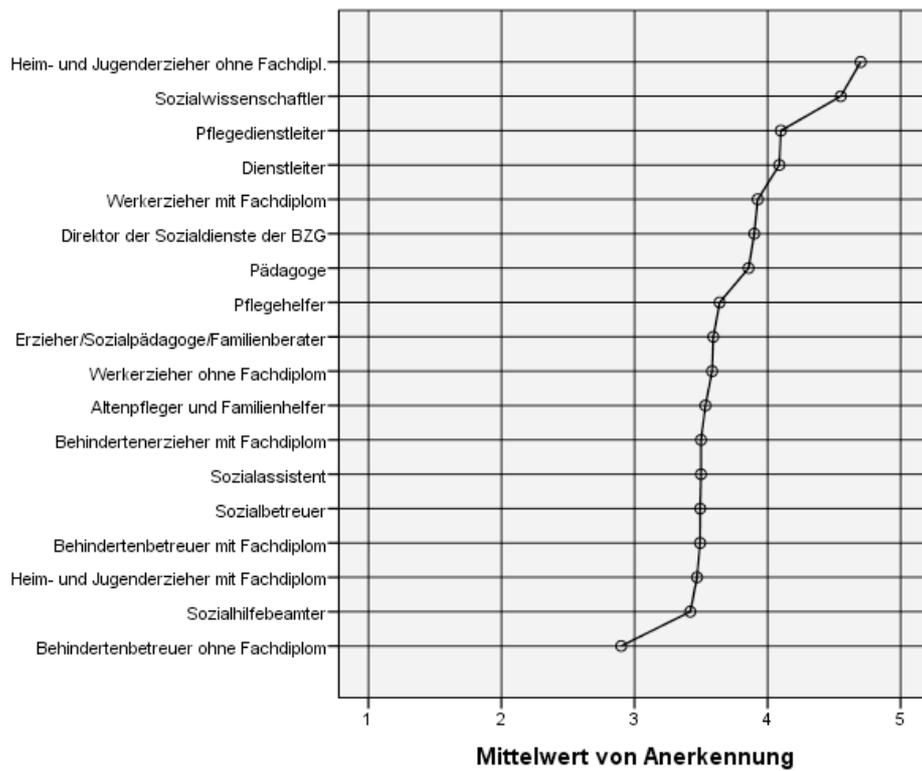
- an1** Ich kann mich darauf verlassen, daß ich bei guter Arbeit ein Lob erhalte
an2 Ich bekomme immer nur dann eine Rückmeldung über die Arbeitsleistung, wenn ich sie schlecht mache
an3 Mein Vorgesetzter weiß um meine Stärken und redet mit mir auch darüber
an4 Gute Leistung wird vom Vorgesetzten direkt anerkannt
an5 Ich diene dem Vorgesetzten als Beispiel für gute Arbeit

Das Merkmal Anerkennung beschreibt, inwieweit gute Arbeit des Befragten von Arbeitskolleginnen und Vorgesetzten *expressis verbis* anerkannt wird. Dieses Merkmal hat positive Auswirkungen auf das Selbstwirksamkeitserleben und ist ein wichtiger Motivator. [vgl. Neuberger 1974, zitiert in Nerdinger et al. 2011, S. 397].

N	Gültig	158
	Fehlend	3
Mittelwert		3,5676
Median		3,7750
Standardabweichung		,89102
Perzentile	25	3,0000
	50	3,7750
	75	4,2000

Das Merkmal Anerkennung ist mit einem Mittelwert von 3,56 und einem Median von 3,77 nur mäßig ausgeprägt- wir wünschen uns höhere Werte als ein Urteil zwischen „teils-teils“ und „eher ja“.

Unsere Prüfungen durch die Faktoren Alter, Führungsposition oder den ausgeübten Beruf ergaben keine signifikanten Unterschiede. Das heißt, daß alle untersuchten Männer, unabhängig von ihrem Alter, ihrer beruflichen Position oder Tätigkeit, in diesen Urteilen übereinstimmen.



Rückmeldung

- feed1** Die Mitarbeiter bekommen normalerweise Feedback über die Qualität ihrer Arbeit
- feed2** Die Mitarbeiter haben keine Ahnung, ob sie ihre Arbeit gut ausführen, weil sie keine Rückmeldung bekommen
- feed3** Allgemein gesehen ist es schwierig für die Mitarbeiter, die Qualität ihrer Arbeitsleistung einzuschätzen
- feed4** Die Leistung der Mitarbeiter wird regelmäßig gemessen
- feed5** Die Arbeitsweise der Mitarbeiter wird selten bewertet

Die Rückmeldung ist ein wichtiger Moderator, um über Aufgabenerreichung und Arbeitsziele zu informieren. Wie Nerdinger et al. [2011, S. 405] treffend schreiben:

Wenn dem Beschäftigten rückgemeldet wird, dass die Arbeitsziele erreicht wurden, „wird gewöhnlich das Leistungsverhalten beibehalten. Weist Rückmeldung dagegen auf ein Defizit in Bezug auf die Zielerreichung hin, erfolgt eine Leistungssteigerung unter der Bedingung, dass der Empfänger unzufrieden mit dem Erreichten ist, das Gefühl hoher Selbstwirksamkeit hat und sich vornimmt, die bisherige Leistung zu steigern.“

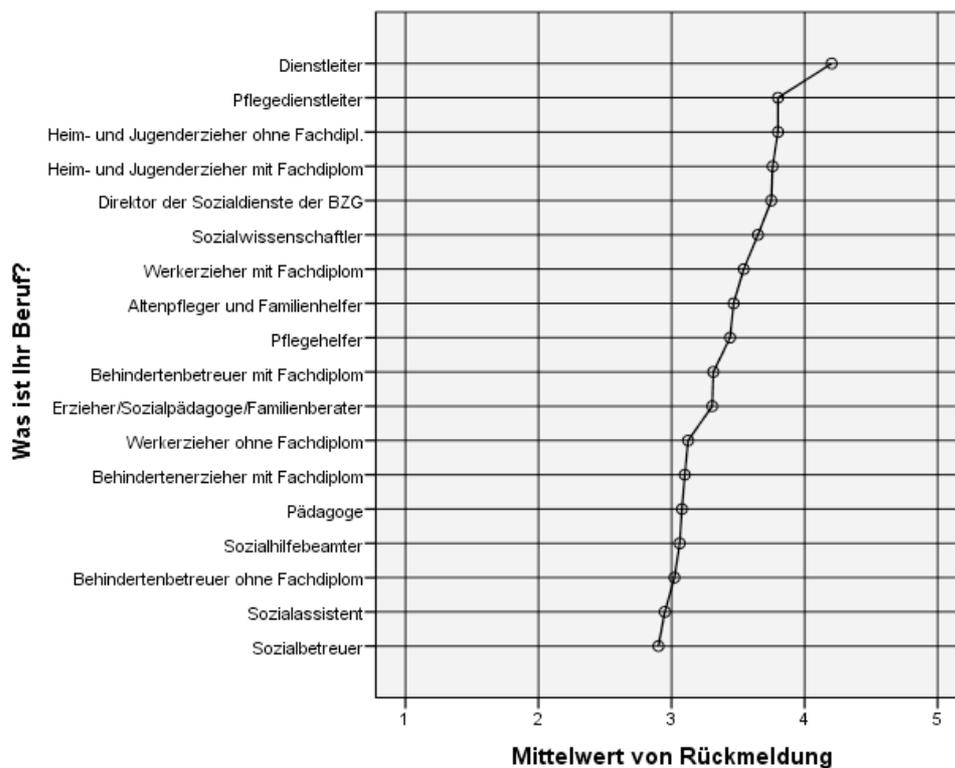
Die Rückmeldung ist somit der Schlüssel zu einer möglichen Verhaltensänderung, welche in die Richtung des Organisationsinteresses gehen kann [bessere Zielerreichungsmotivation, Anwendung effektiverer Instrumente]. Ohne adäquate Rückmeldung tappt der Beschäftigte sozusagen im Nebel und die Organisation versäumt, effizienter zu werden.

Der Mittelwert von 3,3 besagt, daß die Rückmeldung generell, über alle Berufe hinweg, ausbaufähig wäre; dieser Wert ist nicht wirklich zufriedenstellend, denkt man an die arbeitspsychologischen Implikationen, welche eine fehlende oder nicht adäquate Rückmeldung hat.

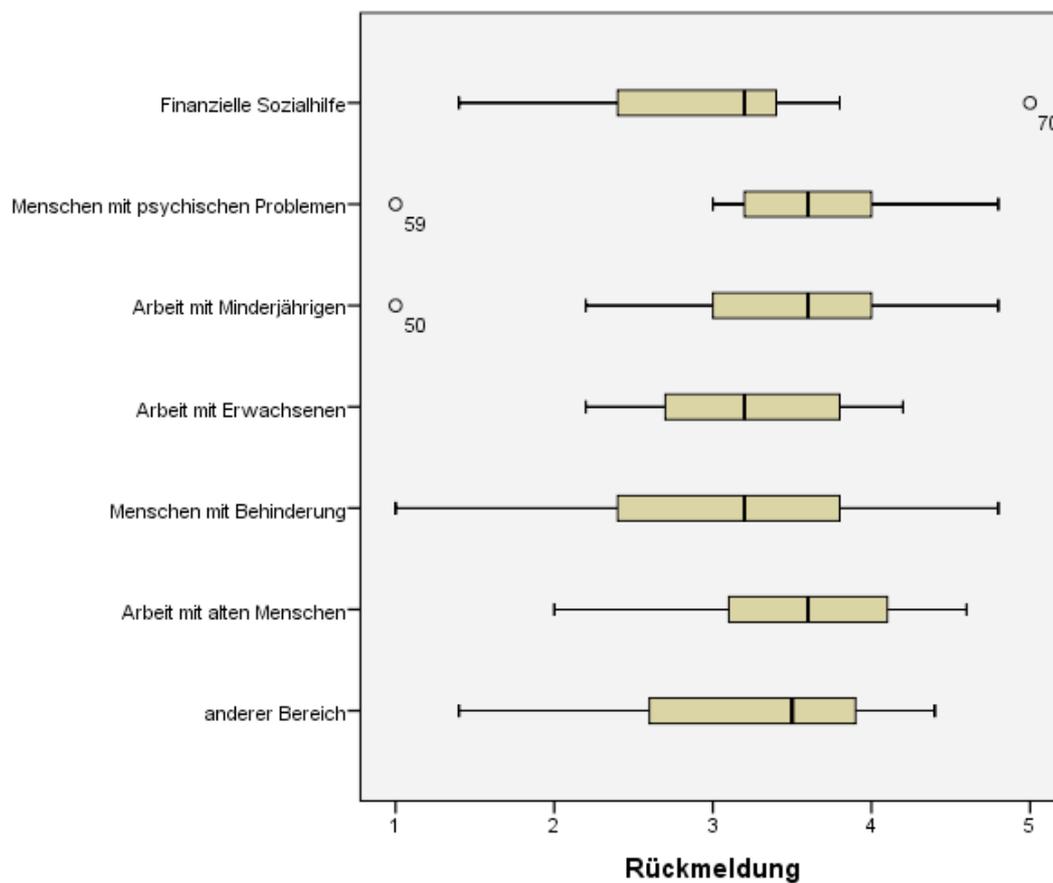
Rückmelden heißt immer auch hinschauen: Was macht der Arbeitnehmer, wie erledigt er seine Aufgaben? Durch adäquate Rückmeldung erfährt der Mitarbeiter nicht nur, wie seine Arbeitsleistung beurteilt wird, er fühlt sich auch als Person wahrgenommen; was wiederum für die Kommunikation und den Zusammenhalt wichtig ist.

Statistik des Merkmals Rückmeldung

N	Gültig	158
	Fehlend	3
Mittelwert		3,2915
Median		3,4000
Modus		3,40
Standardabweichung		,89864
Varianz		,808
Perzentile	25	2,7500
	50	3,4000
	75	4,0000



Die Varianzanalyse zeigt, dass sich die Berufsgruppen signifikant [*] uneins sind bei der Beurteilung des Feedbacks [$F= 1,832$ $p < ,030$]. Berufe mit Leitungsfunktion beurteilen die Rückmeldung signifikant besser als Sozialassistenten und Sozialbetreuer. Dies ist einerseits erfreulich- Berufe mit einer Leitungsfunktion sollen tunlichst qualitatives Feedback erhalten; da dies ein wichtiges Steuerinstrument ist- andererseits zeigen die niedrigen Werte der Berufsgruppen Sozialbetreuer und Sozialassistenten an, dass jene dieses wichtige Steuerinstrument „Feedback“ nur eingeschränkt nutzen können. Dies kann sich aus den oben beschriebenen Gründen gegen das Organisationsinteresse wenden.



Leistungsdruck

- dr1** Von den Mitarbeitern wird erwartet, daß sie zuviel Arbeit an einem Tag verrichten
dr2 Allgemein gesehen ist das Arbeitspensum der Mitarbeiter nicht sehr fordernd.
dr3 Die Leitung verlangt von den Mitarbeitern, sehr hart zu arbeiten
dr4 Die Mitarbeiter hier stehen sehr unter Druck, ihre Vorgaben zu erreichen
dr5 Die Arbeitsgeschwindigkeit ist in dieser Einrichtung ziemlich gering

Leistungsdruck kann anspornen, fordern und Befriedigung auslösen, wenn das Ziel erreicht worden ist. Es gibt allerdings auch Leistungsdruck, welcher schädlich sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Funktionieren des Betriebs insgesamt ist, sei es nun aus Überforderung oder Unterforderung.

Der Leistungsdruck ist also eines derjenigen Merkmale, deren optimale Ausprägung ein mittlerer Wert ist- wenn so gut wie kein Leistungsdruck angegeben wird, wäre dies für das Funktionieren der Einrichtung (und somit der Dienstleistung) abträglich, wenn zuviel Leistungsdruck angegeben würde, wäre dies dem Funktionieren der Einrichtung ebenfalls abträglich.

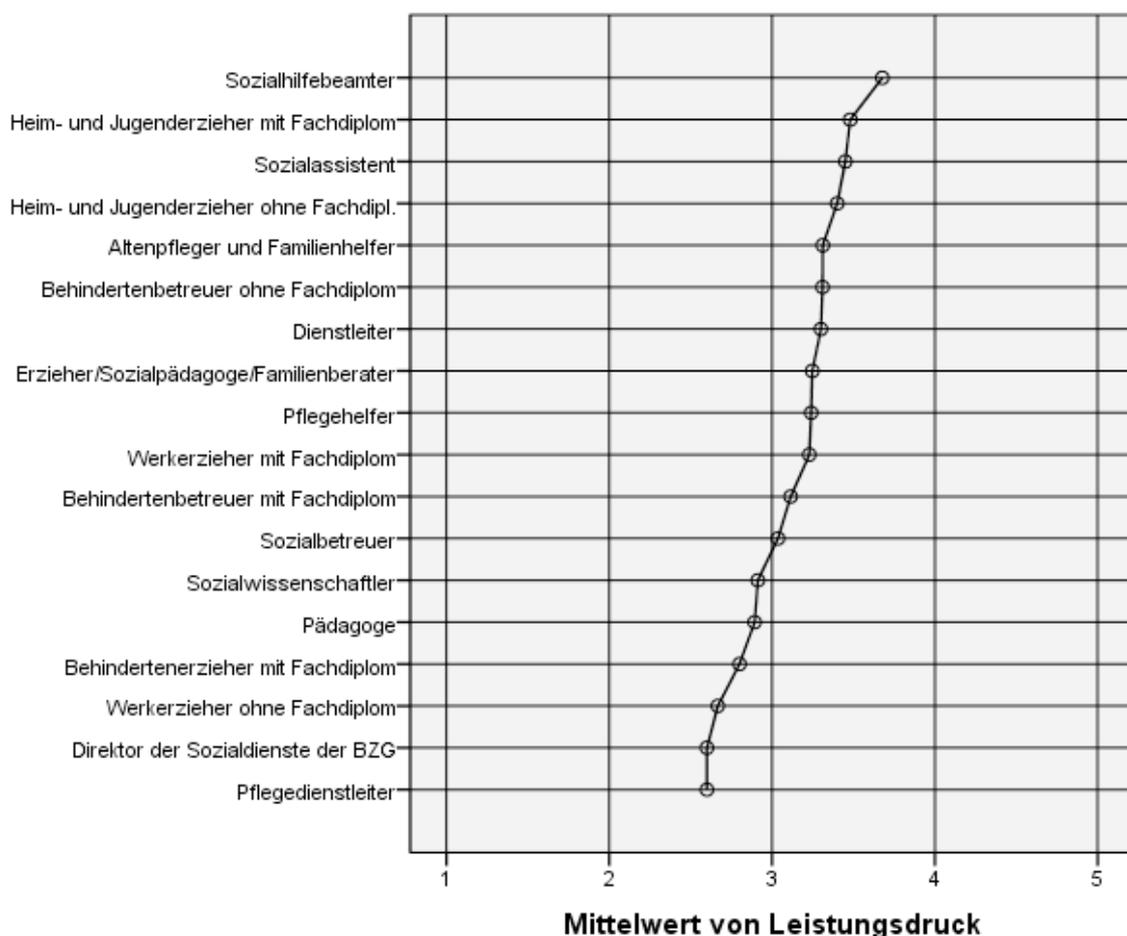
Statistiken von Leistungsdruck

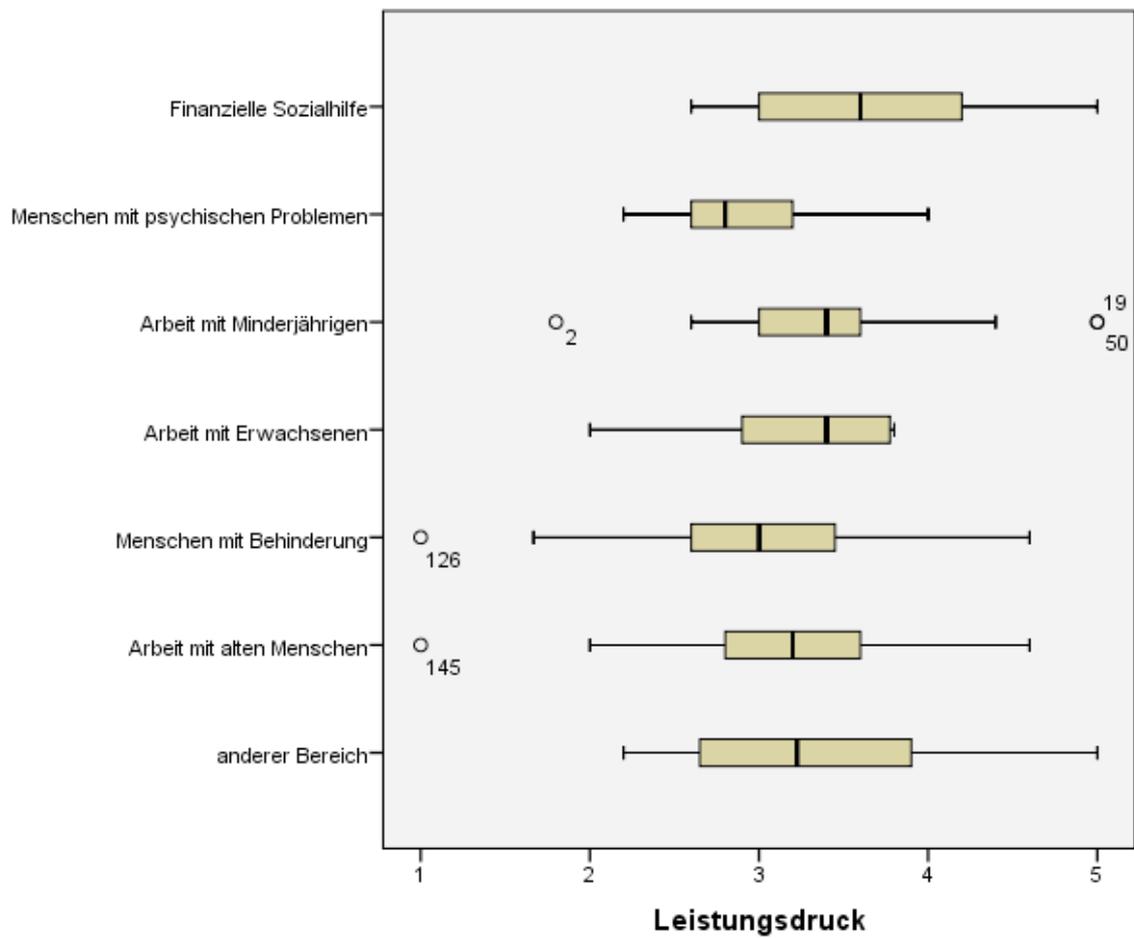
N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		3,1694
Median		3,2000
Standardabweichung		,70633
Perzentile	25	2,8000
	50	3,2000
	75	3,6000

Der Leistungsdruck wird von allen befragten Männern ungefähr gleich eingeschätzt, keine der überprüften Analysekatoren (Alter, Beruf, Arbeitsaufgabe, Führungskraft) zeigen signifikante Abweichungen.

Der Leistungsdruck liegt im mittleren Bereich (MW 3,16) und ist nach unseren Kriterien, wie oben beschrieben, somit in Ordnung. Keine relevante Gruppe beklagt Über- oder Unterforderung.

Eine kleine Kuriosität stellt das Urteil von Männern in beruflichen Führungspositionen (Pflegedienstleiter, Direktoren der Sozialdienste) dar, welche den Leistungsdruck eher „entspannt“ im Vergleich zu den anderen Berufen betrachten. Erklärt werden kann dieses entspannte Urteil vielleicht deshalb, weil der empfundene Leistungsdruck ein sehr subjektiver Sachverhalt ist und die Schlagzahl bei beruflichen Führungspositionen per se schon höher ist. Männer, welche eine niedrigere Leistungsdruckschmerzgrenze haben, bewerben sich möglicherweise erst gar nicht auf diese Positionen; diejenigen, welche diese Positionen schlussendlich innehaben, empfinden per se aufgrund dieser Auswahleffekte jene Belastungen als weniger beanspruchend.





Freiheit in der Arbeit

Das Merkmal „Freiheit in der Arbeit“ misst die zeitlichen und ablauftechnischen Spielräume, welche dem Beschäftigten an seiner Arbeitsstelle zugestanden werden. Kann er den Ablauf seiner Arbeit selbst entscheiden? Ist er zeitlich an Vorgaben gebunden oder kann er sich einteilen, wann er was erledigt? Wie groß ist die Verantwortung, die mit seiner Arbeitsstelle einhergeht?

Hier dreht sich alles um die Frage der Autonomie am Arbeitsplatz, welche laut Motivations-, Persönlichkeits- und Lernförderungsmodellen (vgl. Ulich, 2004, zitiert in Nerdinger et al. 2011, S. 355) verschiedene förderliche Wirkungen auf die beschäftigte Person hat. Bei diesem Merkmal haben wir vor allem dessen Wirkfaktoren Zeitelastizität und die stressfreie Regulierbarkeit von Arbeit sowie den Faktor „Einfluß und Bedeutung“ im Blick.

auto1 Meine Arbeitszeit kann ich mir selbst einteilen
auto2 Meinen Arbeitsablauf kann ich mir selbst einteilen
auto3 In meiner Arbeit trage ich große Verantwortung
zeit3 Ich kann während der Arbeit spontan mal eine Pause machen, wenn ich das brauche
zeit4 Meine Arbeitszeiten sind flexibel genug für meine Bedürfnisse

Cronbachs Alpha .813

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		3,1039
Median		3,0000
Standardabweichung		,98434
Perzentile	25	2,4000
	50	3,0000
	75	4,0000

Es zeigt sich, dass die Beschäftigten der öffentlichen Einrichtungen [MW 3,00] über signifikant [*] weniger [T 2,147; $p < ,031$] weniger zeitliche und ablauftechnische Freiheiten bei der Arbeit verfügen als die Mitarbeiter in den privaten Einrichtungen [MW 3,37].



Auch die einzelnen Berufe unterscheiden sich höchst signifikant [***] voneinander (F 7,579; $p < .000$). Berufe mit Leitungsfunktionen haben erwartungsgemäß am meisten Spielraum bei Entscheidung von Ablauf und zeitlichen Vorgängen in der Arbeit.

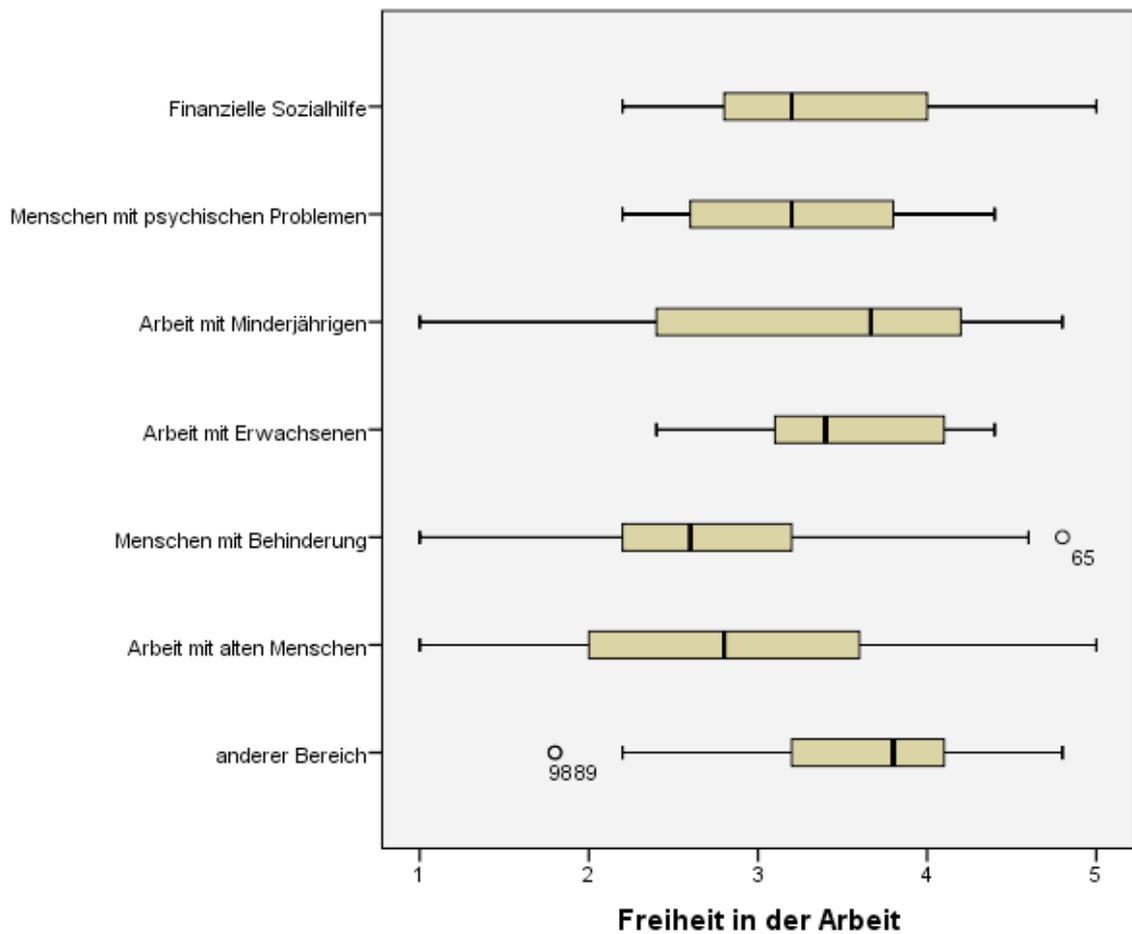
Erwartungsgemäß niedrig sind auch die Werte bei den ausführenden Berufen wie Pflegehelfer, Behindertenbetreuer, Altenpfleger sowie Heim- und Jugenderzieher. Eine Erklärungsmöglichkeit ist, dass gerade Berufe wie Altenpfleger und Pflegehelfer innerhalb recht enger zeitlicher und institutioneller Vorgaben agieren müssen.

Analog ist das Bild bei den Berufsgruppen mit verschiedenen Aufgabenbereichen. Auch diese unterscheiden sich signifikant [*] voneinander (F 2,705; $p < .016$).

Die Berufsgruppen von Menschen mit Behinderung und alten Menschen erleben signifikant weniger Freiheit in der Arbeit als die Berufsgruppen mit Erwachsenen und Minderjährigen.

Auch hier gilt die Vermutung von oben, nämlich daß institutionelle Beschränkungen und die Arbeitsbelastung wenig Spielraum für zeitlich und entscheidend selbstbestimmtes Arbeiten übrig lassen.

Bei der Betrachtung der Alterskategorien zeigt sich, daß die Unterschiede zwar nicht signifikant, aber doch tendenziell bedeutsam sind ($F_{2,312}$; $p < .078$). Die Freiheit in der Arbeit ist für junge Männer, die meistens gleichzeitig Berufseinsteiger sind, naturgemäß nicht in dem Ausmaß gegeben wie für die Männer im Entscheideralter (41-50 Jahre) und somit ist dieses Merkmal weniger ausgeprägt als bei jenen.



Unfaire Behandlung

- ausn1** Ich komme mir manchmal von den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ausgenutzt vor
- ausn2** Meine Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen wälzen ihre Arbeit manchmal auf mich ab
- auto5** Mein Dienstplan wird manchmal ohne Rücksprache verändert

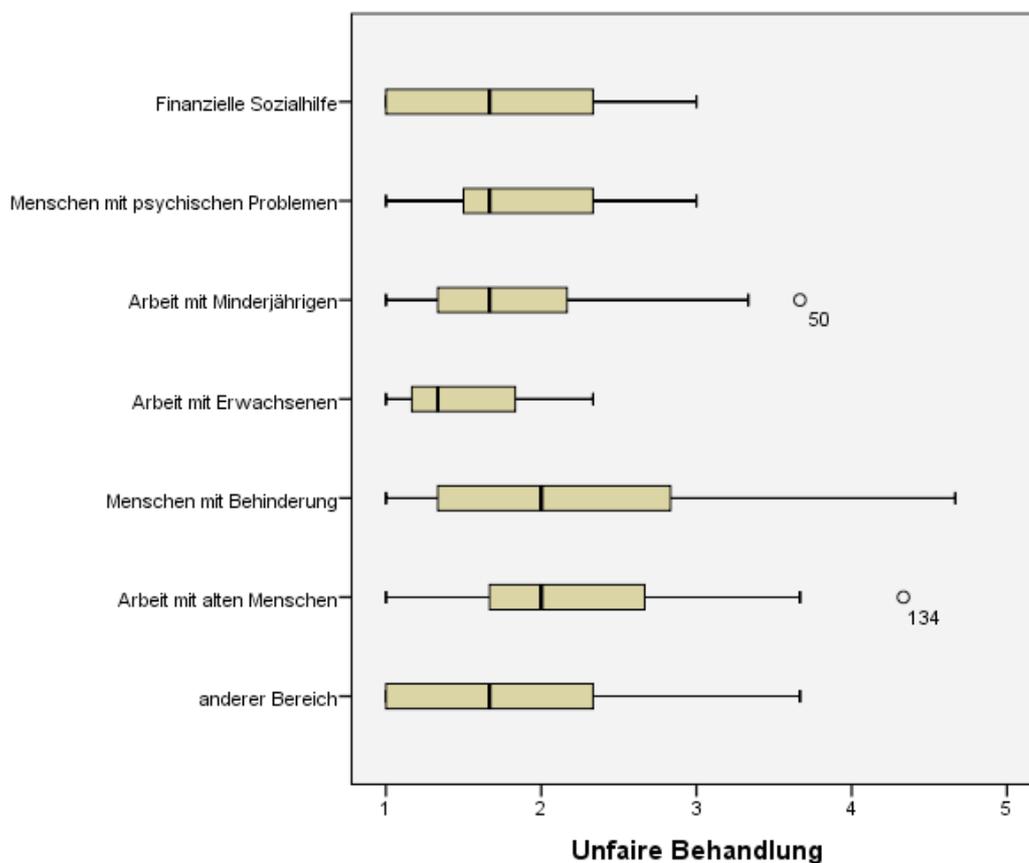
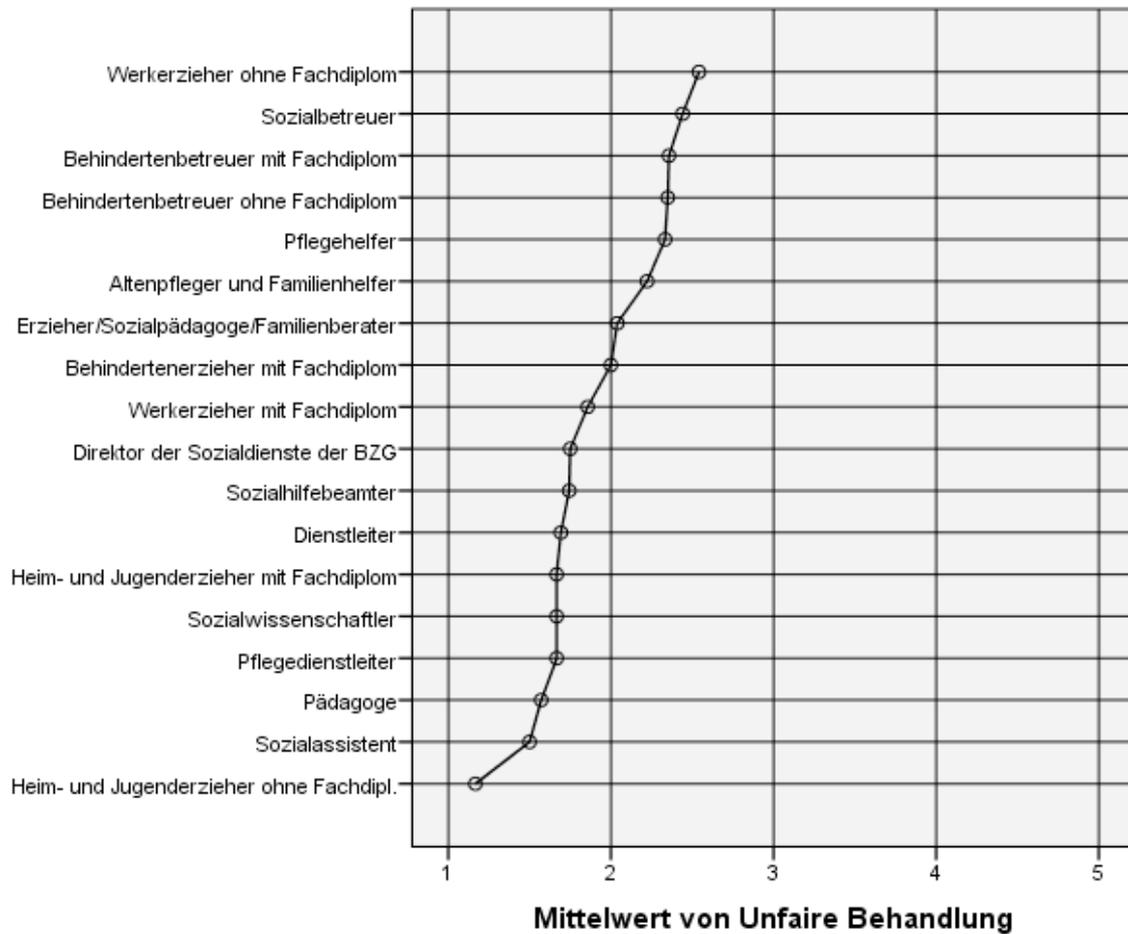
Cronbachs Alpha .710

Das Merkmal „Unfaire Behandlung durch Kollegen/Einrichtung“ erfasst das Ausmaß, in welchem die Beschäftigten laut eigenem Bekunden von Kollegen ausgenutzt oder von der Institution in ihren Wünschen und Bedürfnissen übergangen werden.

Wer sich unfair behandelt fühlt, zeigt [wenn die Bedingungen persistent sind] mehr Neigung zu kontraproduktivem Verhalten [Absentismus, bloßer Dienst nach Vorschrift, Regelverletzung], welches der Organisation oder anderen Mitarbeitern schadet. [vgl. Nerdinger et al. 2011, S. 420]

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		2,0199
Median		2,0000
Standardabweichung		,85445
	25	1,3333
Perzentile	50	2,0000
	75	2,5000

Alle Berufsgruppen geben durchwegs an, von Kolleginnen und der Einrichtung selbst eher nicht schlecht behandelt zu werden; diese Beurteilung ist unabhängig von der Frage nach privater oder öffentlicher Einrichtung. Einzig die Berufsgruppen der Altenarbeit und die der Menschen mit Behinderung zeigen schlechtere mittlere Werte und einen signifikanten [*] Unterschied [F 2,233; $p < .043$]. Alles in allem ist dies ein erfreuliches Ergebnis, da sich auch die Abweichungen dieser beiden Berufsgruppen in einem kleinen Rahmen bewegen. Die Prüfung mit unseren anderen Analysekatégorien bringt keine weiteren Auffälligkeiten an den Tag.



Offene Kommunikation

komm1 Auftauchende arbeitsbezogene Probleme sprechen wir in der Arbeitsgruppe offen aus

komm2 Auftauchende Probleme persönlicher Natur (mit Kollegen oder Vorgesetzten) sprechen wir in der Arbeitsgruppe offen aus

Cronbachs Alpha .719

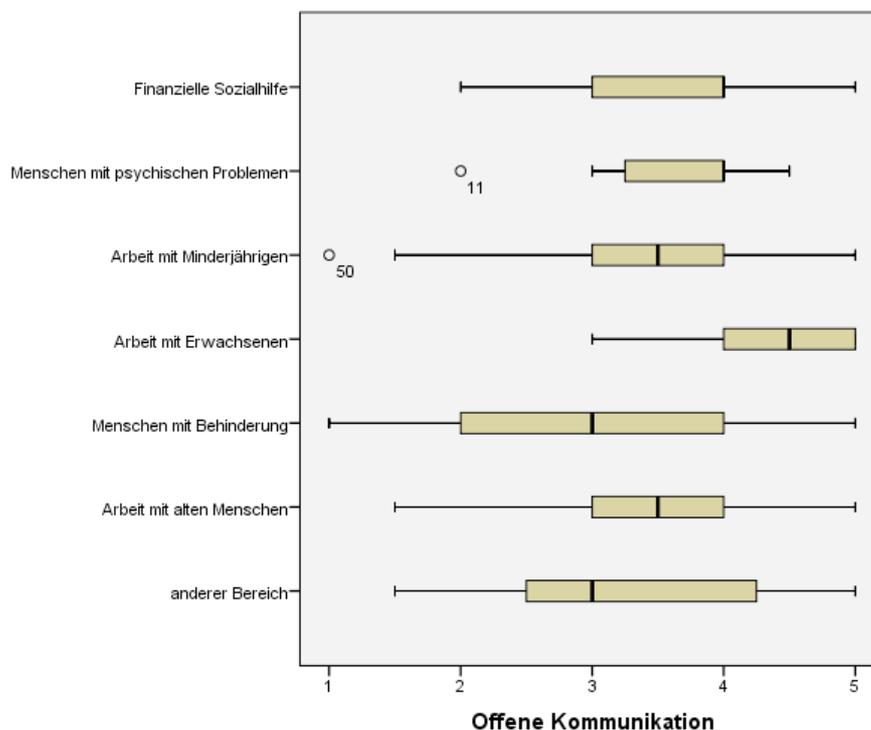
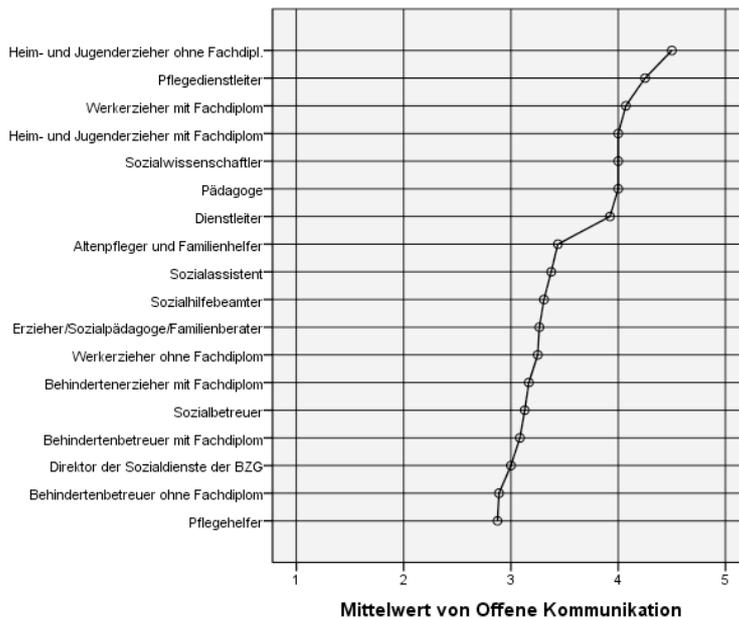
Das Merkmal Kommunikation besteht aus zwei Dimensionen, welche den kommunikativen Umgang mit Problemen zum Inhalt haben: Wie offen wird mit arbeitsbezogenen Schwierigkeiten in der Arbeitsgruppe umgegangen? Wie offen wird mit zwischenmenschlichen Problemen umgegangen?

Dieses Merkmals soll zeigen, wie sehr es die formalen Strukturen der Kommunikation innerhalb einer Organisation erlauben, auch Probleme anzusprechen. Je offener die Kommunikation, desto förderlicher ist dies dem Austausch von Informationen und somit (mit einigen Vorbehalten, wie in Nerdinger et al. 2011, S. 60 formuliert) den Organisationszielen.

N	Gültig	155
	Fehlend	6
Mittelwert		3,3871
Median		3,5000
Standardabweichung		1,02493
Perzentile	25	3,0000
	50	3,5000
	75	4,0000

Bei diesem Merkmal fällt sofort die hohe Standardabweichung von einer ganzen Antwortkategorie auf. Die großen Unterschiede, welche demnach zwischen den einzelnen Berufen zu erwarten sind, haben sich aber bei der Varianzanalyse nicht bestätigt. (F 1,429; $p < ,107$). Bei den Arbeitsaufgaben hingegen zeigt sich, daß die Berufsgruppe der Erwachsenenarbeit sich signifikant positiv [*] von den anderen unterscheidet (generelle Unterscheidung: F 2,186, $p < .048$). Diese Berufsgruppe weist den höchsten Grad an Offener Kommunikation im Vergleich zu den übrigen auf.

Ein Kuriosum: Gerade ausgesprochene Führungsberufe wie die Direktoren der Sozialdienste der BZG geben erstaunlich schwache Werte [MW 3,03] für eine offene Kommunikation. Hier ist Verbesserungsbedarf, da die offene Kommunikation in höchsten Leitungsebenen unabdingbar ist. Die anderen Analysekatogorien zeigen keine Unterschiede.



Eingehen können auf Klienten

pers2 Ich habe genug Zeit, um auf jeden Klienten so einzugehen, wie er das braucht

pers3 Ich habe genug Zeit, um auf jeden Klienten so einzugehen, wie ich das möchte

Dieses Merkmal misst, wie es um die zeitlichen Möglichkeiten bestellt ist, a) auf jeden Klienten so einzugehen, wie dieser das braucht und b) wie das der Beschäftigte im Sozialwesen möchte.

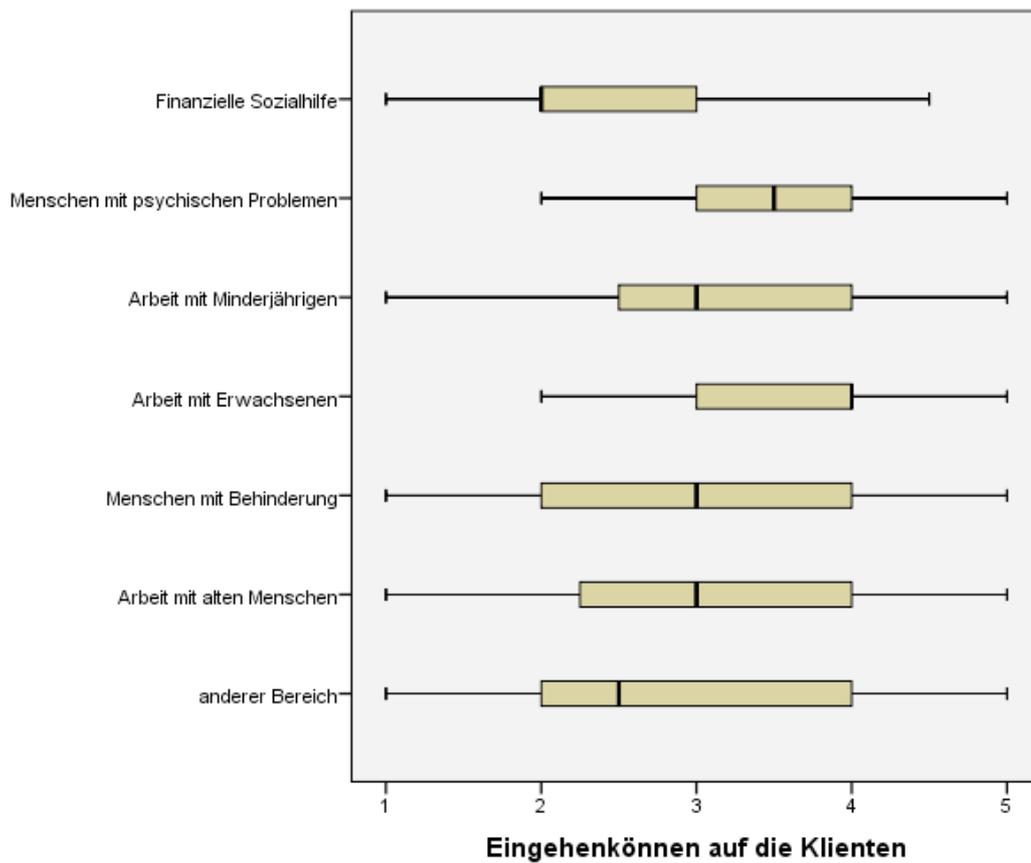
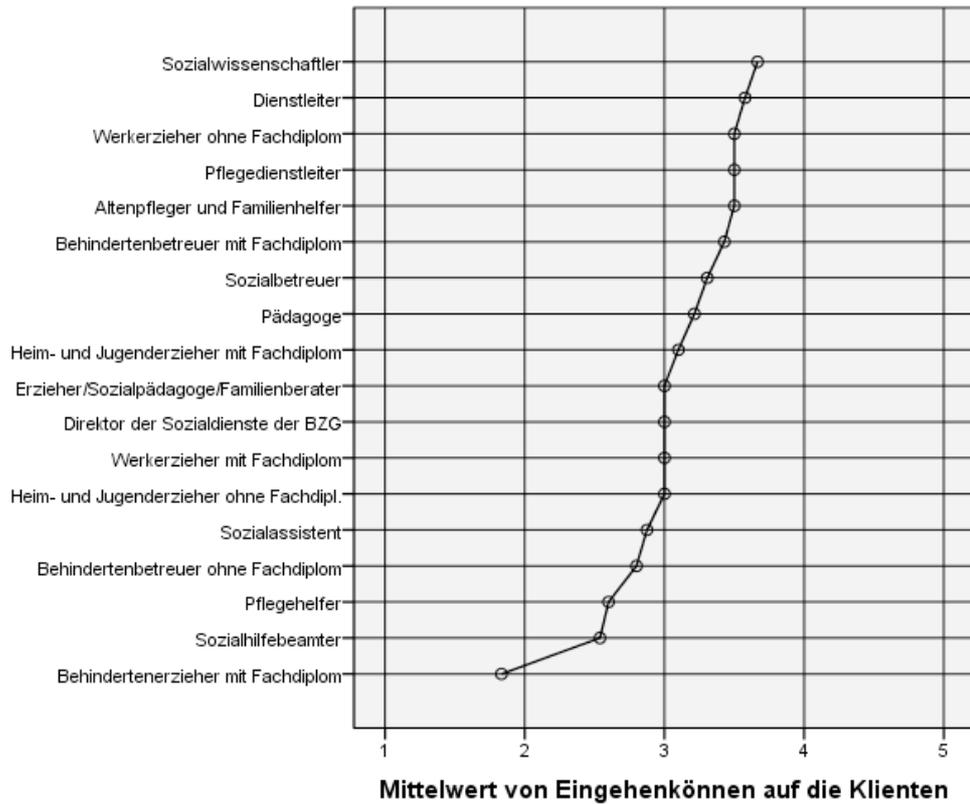
Cronbachs Alpha .933

N	Gültig	158
	Fehlend	3
Mittelwert		3,0886
Median		3,0000
Standardabweichung		1,08628
Perzentile	25	2,0000
	50	3,0000
	75	4,0000

Der nur mäßig gute Mittelwert zeigt, dass hier Verbesserungsbedarf besteht und uneinheitlich geantwortet wurde. Dies unterstreicht auch die große Standardabweichung von über einer Kategorie. Bei der Varianzanalyse zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Berufen jedoch nicht groß genug sind, um als signifikant gelten zu können ($F 1,365$; $p < ,164$).

Was nichtsdestotrotz bei der Betrachtung der Unterschiede zwischen den Berufen auffällt, ist, dass ausführende, klientennahe Berufe wie Altenpfleger, Behindertenbetreuer und Werkerzieher im oberen Mittelfeld ($MW > 3,40$) zu finden sind. Das ist ein erfreulicher und eigentlich überraschender Wert, da gerade diese Berufe in der Literatur und im Pflegenetzforum über mangelnde Zeit für die Klienten klagten. Die anderen Analyseebenen zeigen keine Auffälligkeiten.

Der hohe Wert von Cronbachs Alpha ist wahrscheinlich durch die inhaltliche Konvergenz zu erklären; die beiden Items messen ein enges Verhaltens- bzw- Erlebnisspektrum.



Qualität der Weiterbildung

weit1 Die Weiterbildungsangebote bringen mich fachlich weiter

weit2 Die Weiterbildungsangebote bringen mich auf der persönlichen Ebene weiter

Cronbachs Alpha .887

Dieses Merkmal spiegelt wider, wie gut die Weiterbildungsangebote bei den Beschäftigten ankommen. Lernen sie fachlich etwas dazu? Nehmen sie eventuell auch auf der persönlichen Ebene etwas von der Weiterbildungsveranstaltung nachhause?

Berufliche Weiterbildung hat den Erwerb von Handlungs- und/ oder Persönlichkeitskompetenzen zum Ziel, welche das Individuum in seiner beruflichen Tätigkeit befähigen sollen, [alte oder neue] Ziele [besser] zu erreichen. [vgl. Nerdinger et al., 2011, S. 432 f.]

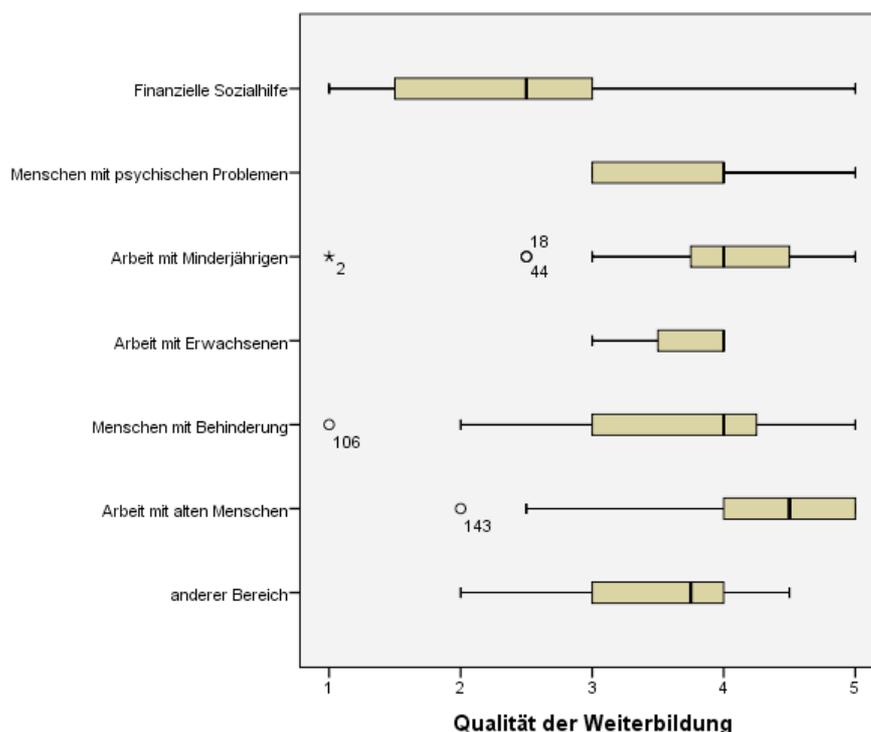
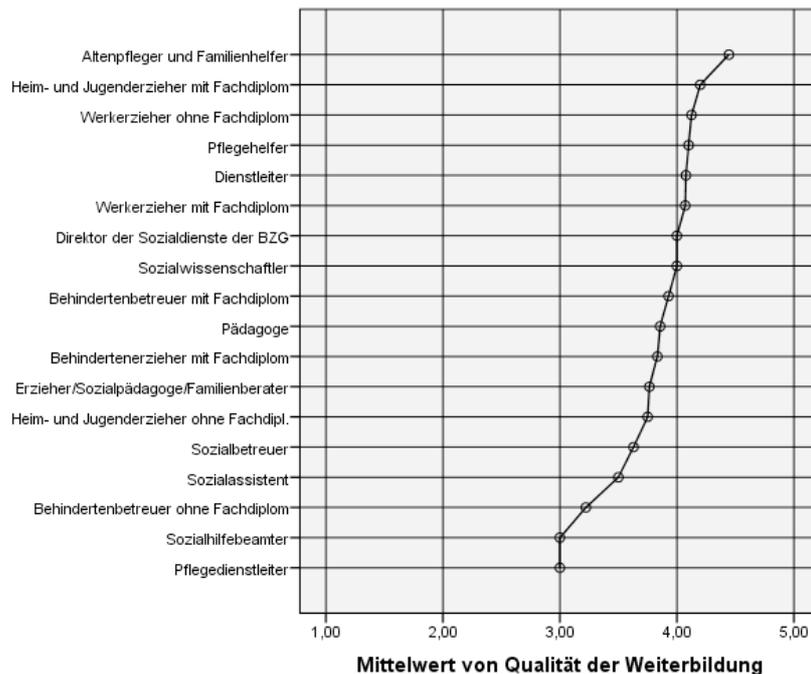
N	Gültig	154
	Fehlend	7
Mittelwert		3,7825
Median		4,0000
Standardabweichung		,93747
Perzentile	25	3,0000
	50	4,0000
	75	4,5000

Die Qualität der Weiterbildung wird über alle Berufsgruppen hinweg mit einem Mittelwert von 3,7 und einem Median von 4,00 als zufriedenstellend bis gut erachtet; einzig die Sozialhilfebeamten und die Pflegedienstleiter scheren aus und finden die Weiterbildungsangebote nur teilweise [MW 3,00] nützlich. Die Weiterbildungsangebote schätzen die klientennahen Berufsgruppen der Altenpfleger, Heim- und Jugenderzieher sowie Werkerzieher und Pflegehelfer am meisten.

Die Weiterbildung wird sowohl von Führungskräften als auch deren Untergebenen als eher nützlich eingestuft. [MW>3,7]. Ein signifikanter [*] Unterschied besteht jedoch: Führungskräfte sind demnach deutlich überzeugter [T 8,081, p<.005] von der Nützlichkeit

der Weiterbildungsangebote, als ihre Untergebenen dies sind; sie stimmen diesbezüglich auch in ihrem Urteil sehr viel häufiger überein ($s = 0.740$) als jene.

Sehr signifikante [***] Unterschiede finden sich bei der Betrachtung der Arbeitsaufgaben [F 4,104 $p < ,001$]: Die Berufsgruppen der Altenarbeit und Minderjährigenarbeit schätzen die Qualität der Weiterbildungsangebote am höchsten ein, die Beamten der finanziellen Sozialhilfe am wenigsten.



Externe Gratifikation (Wertschätzung)

- Grati2** Meine Klienten äußern mir gegenüber oft Dankbarkeit für meine Arbeit
- Grati3** Angehörige von Klienten äußern mir gegenüber oft Dankbarkeit für meine Arbeit
- Grati4** Wenn ich jemanden kennenlerne und meinen Beruf erwähne, ist dieser meist positiv beeindruckt

Cronbachs Alpha .765

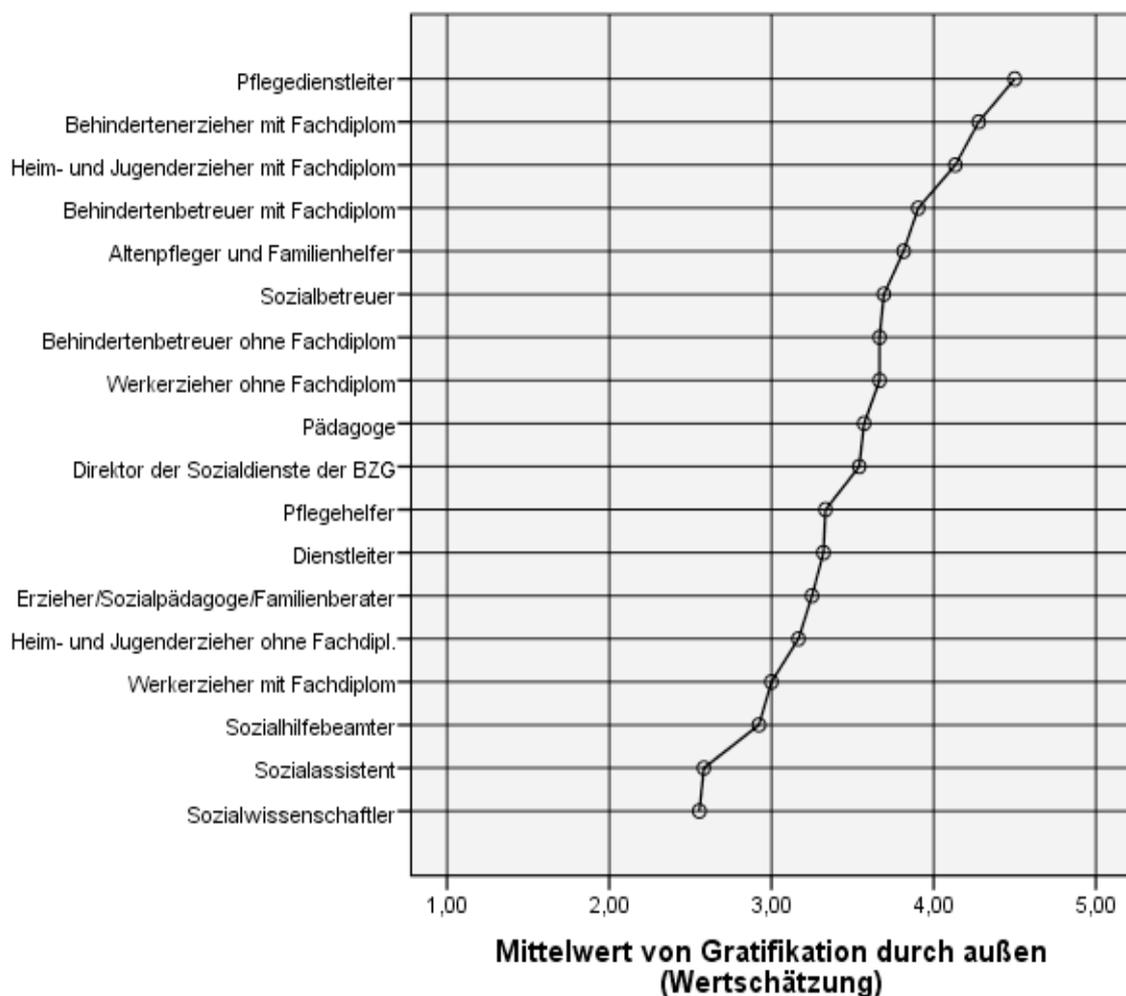
Die Belohnung durch Wertschätzung ist gemeinsam mit anderen ein protektiver Faktor, welcher den Umgang des Beschäftigten mit Stressoren regelt. Je ausgeprägter diese Wertschätzung im sozialen (Arbeits-)Umfeld vorhanden ist, desto günstiger wirkt dies auf den kompetenten Umgang mit Stressoren. Im günstigen Falle wirkt diese wie ein Puffer zwischen Stressoren verschiedenster Art und psychischer und physischer Gesundheit. [vgl. Siegrist, 1996, zitiert in Nerdinger et al., 2011, S. 481].

Gerade für den sozialen Bereich mit seinen vielfältigen Stressoren ist also die Wertschätzung ein wichtiger Faktor, um einen günstigen Umgang mit Stressoren zu ermöglichen. Die Wertschätzung von Klienten sowie deren Angehörigen dürfte also günstig auf dieses Faktum einwirken.

Die übergroße Mehrheit der Befragten [94%] gibt an, daß sie Wertschätzung durch Klienten und Angehörige erfahren. Da Wertschätzung ein protektiver Faktor gegenüber Stressoren ist, ist dieses Ergebnis erfreulich.

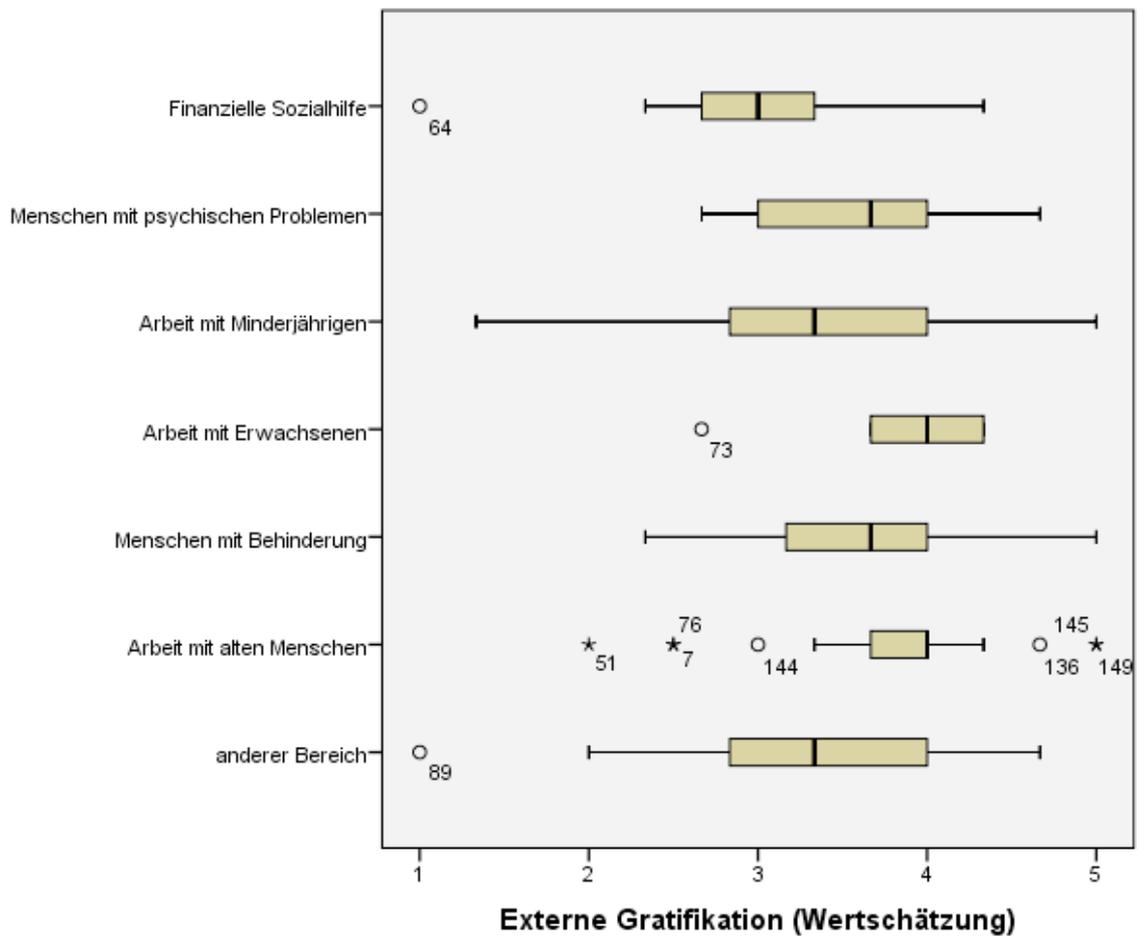
N	Gültig	156
	Fehlend	5
Mittelwert		3,5096
Median		3,6667
Standardabweichung		,77326
Perzentile	25	3,0000
	50	3,6667
	75	4,0000

Der doch hohe Ausprägungsgrad des Mittelwertes sowie der hohe Median zeigen uns, dass die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit angeben, Wertschätzung für ihre Arbeit zu erfahren. Die Varianzanalyse zeigt sehr signifikante Unterschiede [$F 3,407 p < .000$]. Schlüsseln wir die Ergebnisse auf: In der Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen sieht man, dass gerade die klientennahen Berufe mit häufigem Kontakt zur Außenwelt wie etwa Pflegedienstleiter, Behindertenerzieher und Altenpfleger besonders hohe Wertschätzung durch die Außenwelt erleben. Angesichts der oben beschriebenen positiven Auswirkungen kann dies moderierend auf den Stress einwirken, welcher mit diesen Berufen einhergeht.



Sozialwissenschaftler, Sozialassistenten und Sozialhilfebeamte rangieren in der unteren Skala. Diese Berufsgruppen sind entweder nicht kontaktnah [Sozialwissenschaftler] oder mit oftmals schwierigen Aufgaben und Maßnahmen konfrontiert, welche sie – auch zum Missfallen der Klienten und Angehörigen – umsetzen müssen [Sozialassistenten und

Sozialhilfebeamte]. Dieser Zwangskontext würde den niedrigen Wert erklären und gleichzeitig eine mögliche Stellschraube darstellen, um diese niedrige Wertschätzung zu verbessern.



Passung Ausbildung und Arbeitsanforderungen

ausb2 Meine Ausbildung hat mich auf den fachlichen Berufsalltag gut vorbereitet
ausb3 In der Ausbildung habe ich gelernt, mit den emotionalen Herausforderungen meiner Arbeit umzugehen

Cronbachs Alpha .644

Eine gute Ausbildung soll den Lernenden möglichst optimal auf seinen beruflichen Alltag vorbereiten. Diese zu erwerbenden Qualifikationen lassen sich aufgliedern in Fähigkeiten [System von handlungsleitenden psychischen Prozessen], Fertigkeiten [Ausführen von Bewegungsabläufen unterschiedlicher Komplexität] und Kenntnisse [handlungswirksames Wissen] [vgl. Büssing und Glaser, 2002, S. 70].

Die soziale Arbeit erfordert ein hohes Maß an fachlicher und emotionaler Kompetenz, da die Arbeitsanforderungen höchst vielgestaltiger Natur sind. Der soziale Arbeiter hat es mit Menschen zu tun und nicht mit gleichartigen Fertigungsteilen. Aus diesem Grund sollte die Ausbildung den sozialen Arbeiter möglichst optimal auf einen vielfältigen und komplexen Berufsalltag vorbereiten.

N	Gültig	154
	Fehlend	7
Mittelwert		3,1688
Median		3,0000
Standardabweichung		1,02775
Perzentile	25	2,5000
	50	3,0000
	75	4,0000

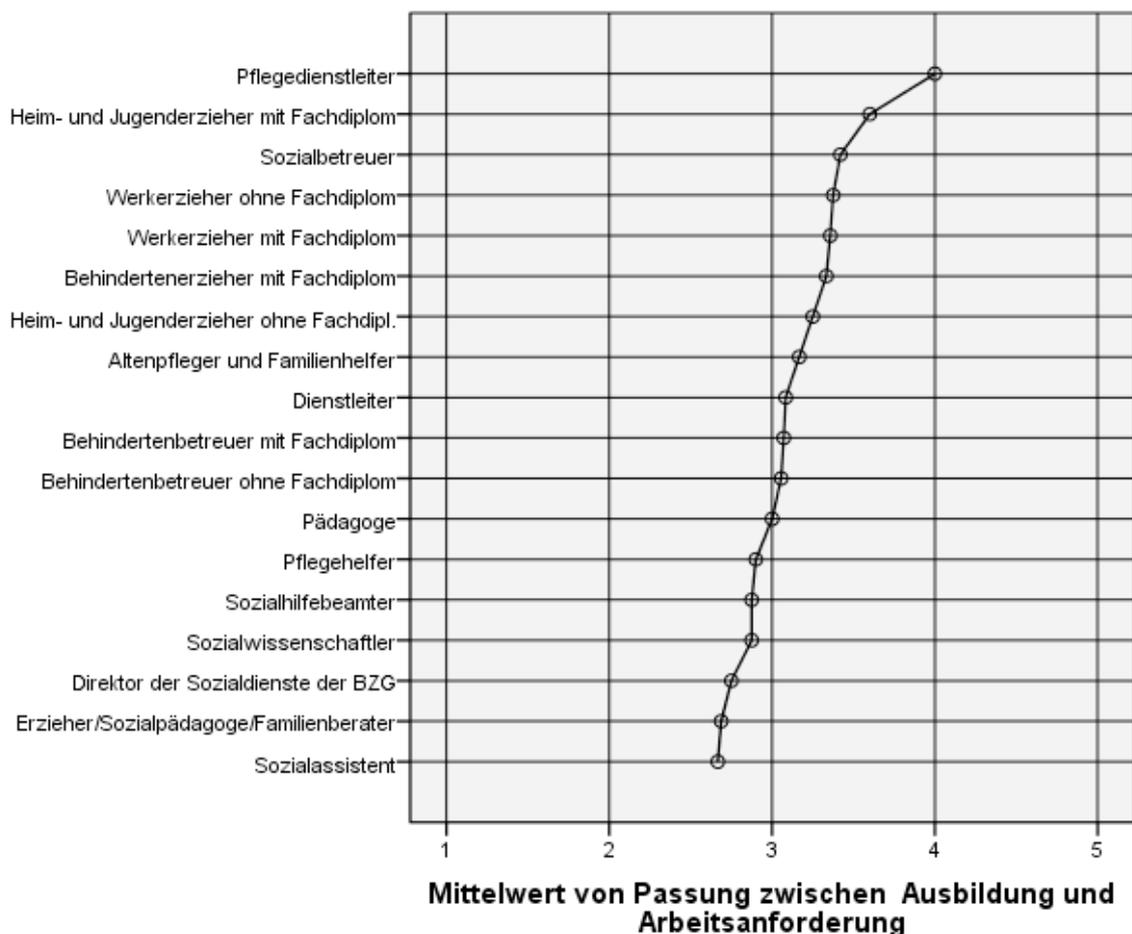
Über die Hälfte der Probanden [52,6%] gibt an, in der Ausbildungszeit höchstens teilweise optimal auf den Berufsalltag vorbereitet worden zu sein. Die hohe Standardabweichung

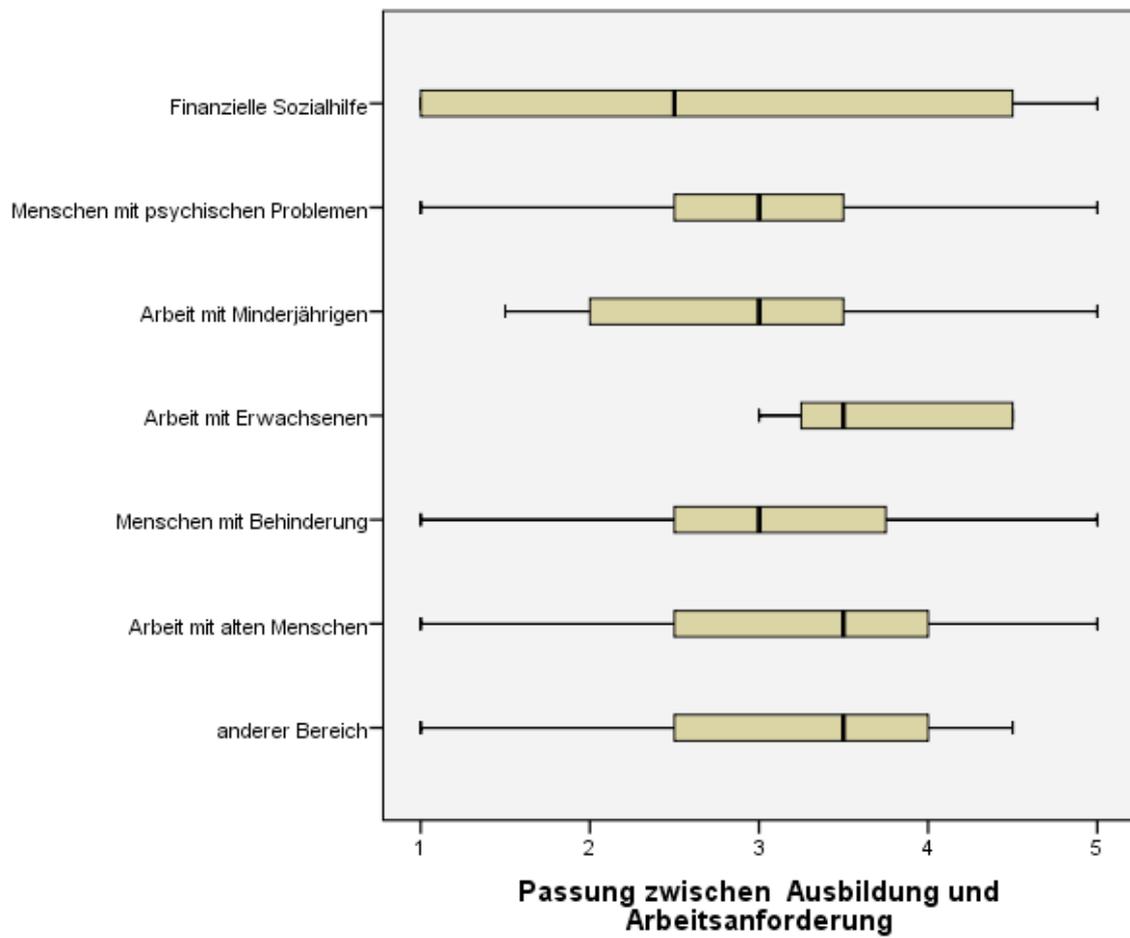
von einer Beantwortungskategorie zeigt, daß diese Bewertung sehr unterschiedlich gegeben wird, manche deutlich positiv, viele eher oder deutlich negativ.

Die Berufe unterscheiden sich in der Bewertung dieses Merkmals nicht signifikant voneinander [$F_{,649}$; $p < ,854$], anzumerken ist hierbei jedoch, dass die Sozialassistenten sowie die Erzieher/Sozialpädagogen/Familienberater die vergleichsweise schlechteste Passung von Ausbildung und Arbeitsanforderungen haben. [$MW < 2,8$].

Bei der Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen zeigt sich, daß vor allem die Beamten der finanziellen Sozialhilfe die Passung zwischen Ausbildung und Arbeitsanforderungen höchst unterschiedlich einschätzen. Dies ist ein interessantes Faktum, welches einer näheren Untersuchung bedarf, um erklärt zu werden. Möglicherweise ist der Bildungshintergrund der einzelnen Beamten sehr unterschiedlich und vielfältig; dies würde die große Spannweite bei diesem Merkmal erklären.

Die übrigen Analysekatgorien stimmen in der Bewertung überein.





Geregelte Arbeitszeiten

Pers5 Ich mache zu oft Überstunden
Zeit2 Ich arbeite oft länger als vom Arbeitsvertrag vorgesehen

Cronbachs Alpha ,742

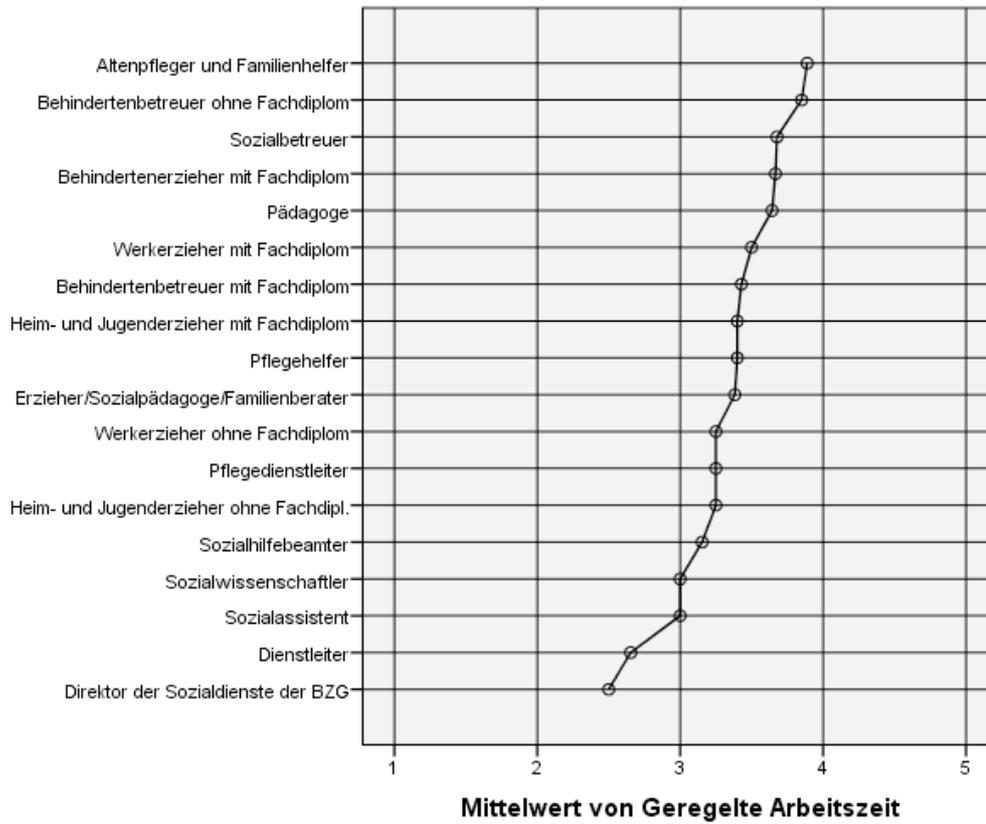
Festgelegte und eingehaltene Arbeitszeiten haben eine strukturierende Wirkung auf den Tagesablauf des Erwerbstätigen und „weis(en) der Haushaltszeit, der Sozialzeit, der Familienzeit und der Entspannungszeit ihren Platz zu.“ [Nerdinger et al., 2011, S.177]

Wir vermuten, daß gerade im sozialen Bereich diese Strukturierung auch beruhigende Wirkung hat, da diese Arbeitsplätze durch eine hohe Anforderung und Beanspruchung gekennzeichnet sind.

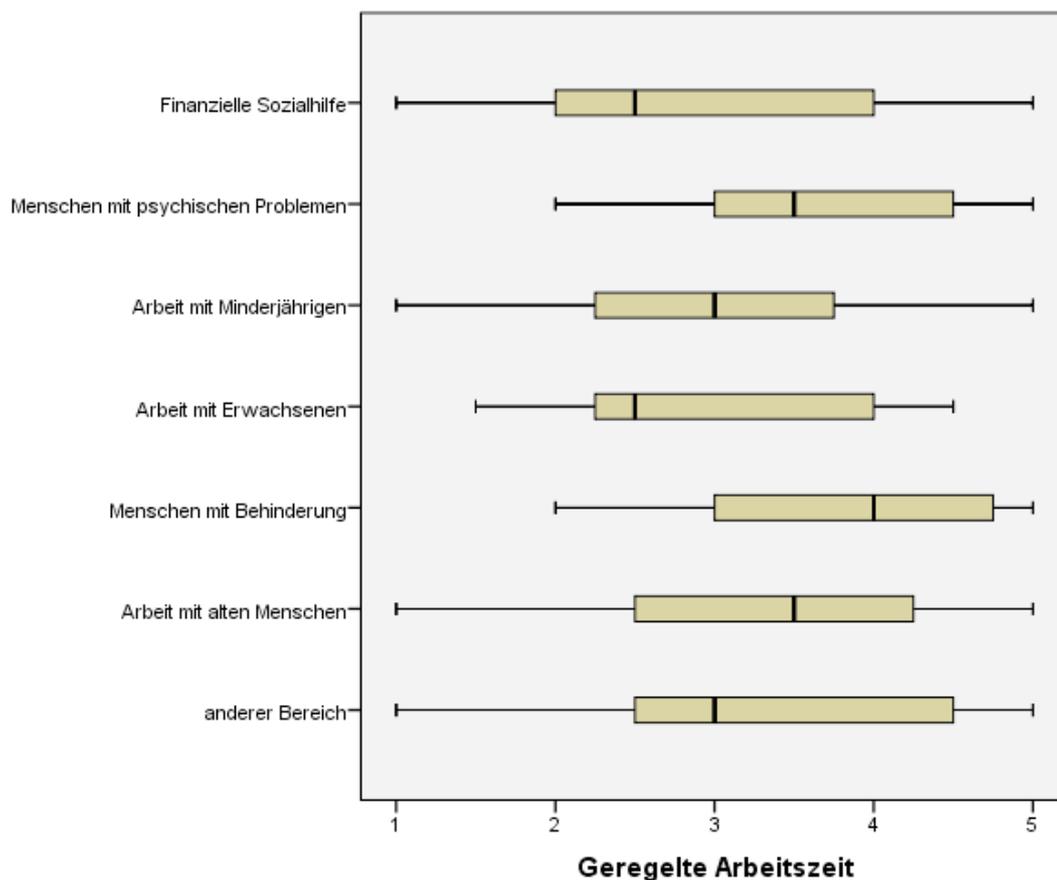
Hohe Beanspruchung erfordert Zeit für Entspannung. Wenn nun Arbeitszeiten nicht geregelt sein sollten, kommt ein Element der Unsicherheit hinzu, welches destabilisierende Wirkung auf die anderen Zeitsysteme und somit auf die Entspannungszeit hat: also sind geregelte Arbeitszeiten anzustreben.

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		3,4088
Median		3,5000
Standardabweichung		1,14579
Perzentile	25	2,5000
	50	3,5000
	75	4,5000

Mehr als 50% der Befragten geben an, eine geregelte Arbeitszeit zu haben, ein knappes Drittel [31,6%] jedoch eher nicht. Die Berufsgruppen unterscheiden sich nicht signifikant untereinander. Erwartungsgemäß haben jedoch Führungskräfte [aller Berufe] höchst signifikant [***] weniger geregelte Arbeitszeiten als Untergebene [T= -3.636; p< ,000], was nicht überraschend ist, wenn man die vielfältigen Aufgaben und die Spannbreite zeitlicher Termine einer Führungskraft bedenkt.



Die übrigen Analysekatgorien zeigen sonst keine Auffälligkeiten.



Freude am Beruf

moti2 Mein Beruf ist genau das richtige für mich
moti4 Ich bin stolz auf meine Arbeit
grati5 Meine Arbeit erlebe ich die meiste Zeit als sinnvoll
grati6 Meine Arbeit macht mir die größtenteils Freude

Cronbachs Alpha .765

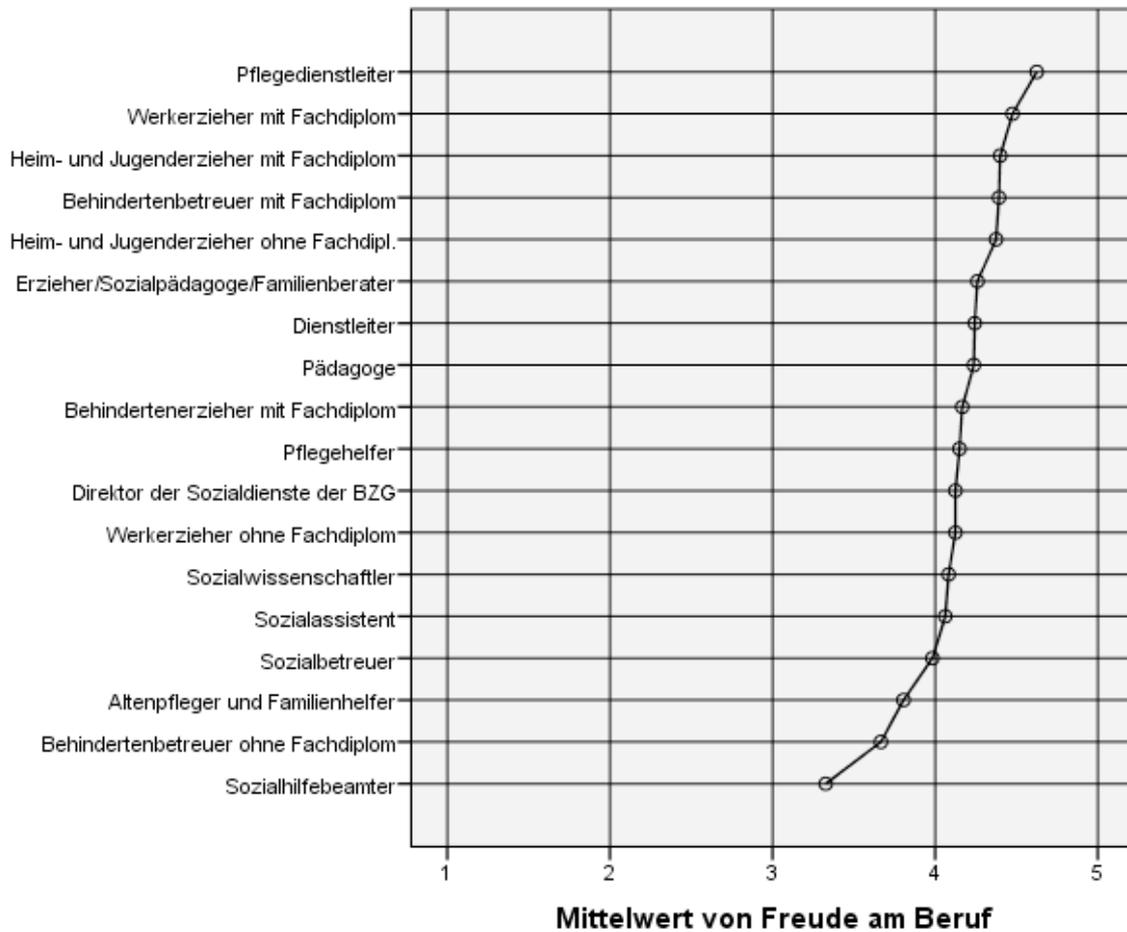
Die Freude am Beruf ist unseres Erachtens ein wichtiger Motor für das, was die Fachliteratur Extraproduktives Verhalten nennt; also ein Verhalten, welches über das Maß der normalen, vertraglich festgelegten Rollenvorschrift hinausgeht und sich positiv auf die Funktionsfähigkeit der Organisation auswirkt.

Beispiele dafür sind die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter, die Förderung von prosozialem und eigenverantwortlichem Verhalten sowie die Förderung von persönlicher Initiative bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten. [vgl. Neuberger, 2006, zitiert in Nerdinger et al., 2011, S. 414].

Jede Organisation tut also in ihrem Eigeninteresse gut daran, jene Bedingungen zu fördern, unter denen Freude am Beruf entstehen kann.

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		4,0524
Median		4,0000
Standardabweichung		,65754
Perzentile	25	3,7500
	50	4,0000
	75	4,5000

Die hohe Ausprägung des Merkmals [MW 4,05] zeigt, dass alle befragten Männer im Sozialwesen durchwegs Freude an ihrem Beruf haben. Darin stimmen sie in der Bewertung auch überein, was die relativ kleine Standardabweichung von einer halben Kategorie zeigt.



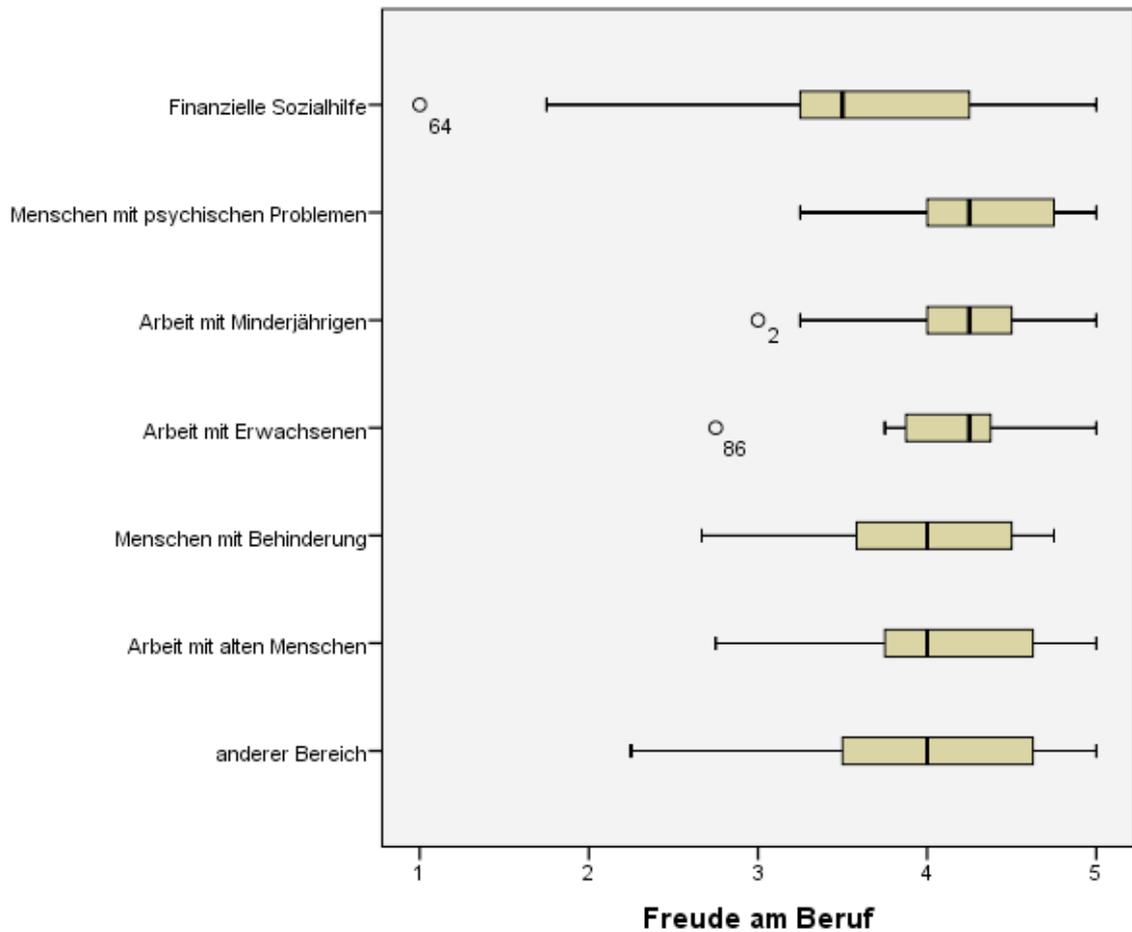
Bei der Betrachtung der verschiedenen Berufe finden sich signifikante [*] Unterschiede [F 2,11; $p < .010$].

Berufe wie Pflegedienstleiter und Werkerzieher, Heim- und Jugenderzieher sowie Behindertenbetreuer führen die Rangfolge mit außerordentlich hohen Werten an, die Sozialhilfebeamten bilden das Schlusslicht mit doch immer noch soliden 3,20 Zählern.

In der Summe ist dieses Ergebnis ein sehr erfreuliches, zeigt sich doch, dass die Männer im Südtiroler Sozialwesen ihre Arbeit durchwegs mit Freude, Stolz und dem Gefühl der Sinnhaftigkeit erledigen.

Den Organisationen, in denen sie beschäftigt sind, nützt dieses Ergebnis durch die Erzeugung extraproductiven Verhaltens, von dem im Eingang die Rede war.

Die Berufsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitsaufgaben sind durchwegs auf einem hohen Merkmalsniveau und zeigen keine Unterschiede.



Betrachtet man die Alterskategorien, fällt auf, daß die Freude am Beruf in jungen Jahren am höchsten ist, in den mittleren Alterskategorien sinkt und am Ende der Berufslaufbahn wieder zunimmt. Diese Ergebnisse sind tendenziell bedeutsam, wenn auch nicht signifikant [$F 2,508$; $p < .061$].

II. 2 Männerbezogene Merkmale

Diese Merkmale sollen erfassen, wie die Männer der sozialen Arbeit mit ihrem Mannsein in einem Arbeitsbereich zurechtkommen, der historisch überwiegend von Frauen geprägt worden ist und in dem auch heute noch zu 85% Frauen beschäftigt sind.

Essentialistische Überzeugung

- diff1** Frauen und Männer sind grundlegend verschieden
- diff2** Männer und Frauen tragen Konflikte unterschiedlich aus
- diff3** Ein Mann wählt meist andere Strategien als eine Frau, wenn beide vor demselben beruflichen Problem stehen
- diff4** In meiner Arbeit gehe ich die Dinge prinzipiell ein wenig anders an als meine Kolleginnen
- diff5** Mit Frauen als Arbeitskolleginnen zu arbeiten ist anstrengender als mit Männern zu arbeiten

Cronbachs Alpha ,719

Die Überzeugung, daß Männer und Frauen qua Biologie unterschiedlich sind und aufgrund dieser angeborenen Unterschiedlichkeit auch unterschiedlich denken und handeln würden, ist Kern des essentialistischen Männer- und Frauenbildes.

Essentialisten sind der Meinung, daß Männer in der sozialen Arbeit in diese schon allein aufgrund ihres Geschlechtszugehörigkeit eine zusätzliche Dimension einbringen, welche genauso fundamental sei wie eine gute Ausbildung, aber nicht wie jene erlernbar: Mann- oder Frausein ist angeboren.

Für die vorliegende Arbeit ist also die Geschlechterkategorisierung deshalb eine wichtige Frage, weil sie sich um das Selbst- und Fremdverständnis der Männer der sozialen Arbeit dreht.

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		3,4476
Median		3,4000
Standardabweichung		,83496
Perzentile	25	3,0000
	50	3,4000
	75	4,0000

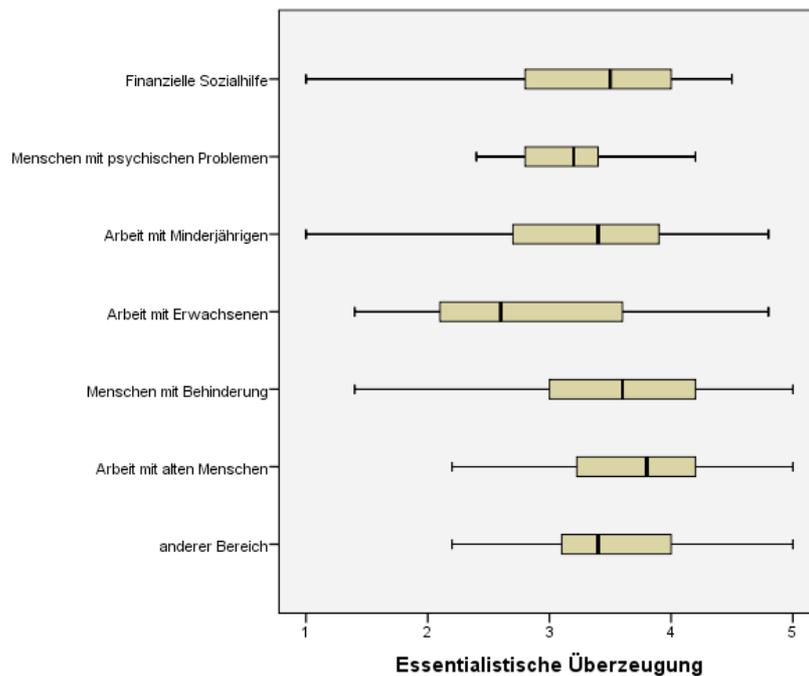
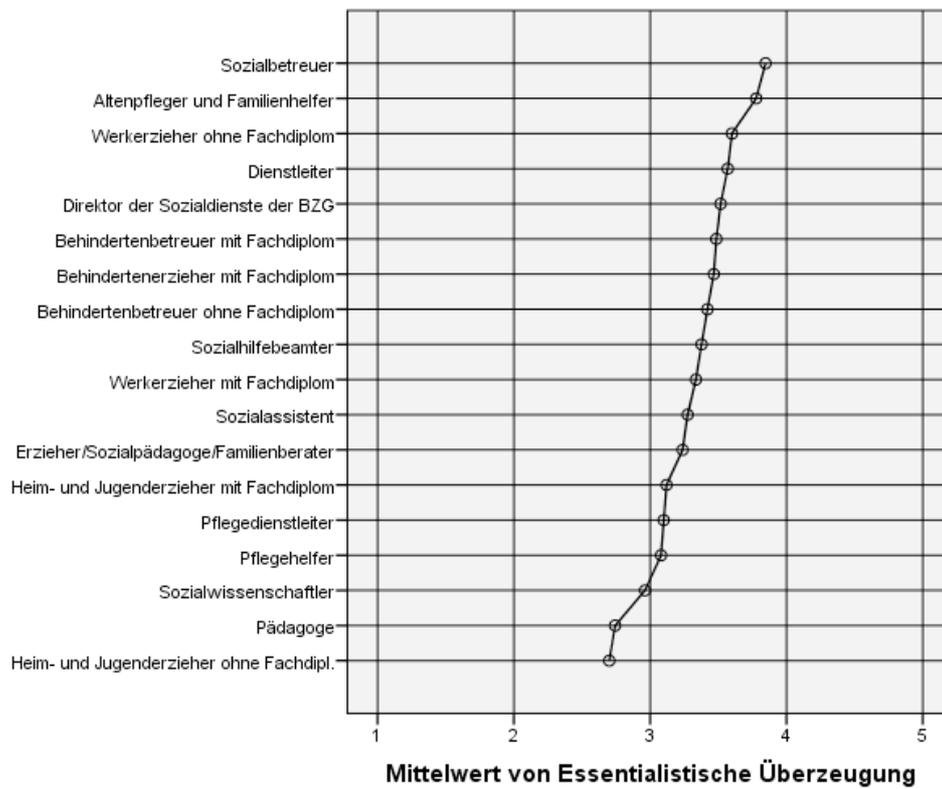
Die befragten Männer pflichten dieser essentialistischen Sichtweise mit einem Mittelwert von 3,44 und einem Median von 3,40 eher bei. Die eher große Standardabweichung von ,834 [also fast einer ganzen Kategorie] zeigt aber, dass die Zustimmung zwar prinzipiell vorhanden, aber unterschiedlich ausgeprägt ist- die Meinungen reichen von deutlicher Zustimmung bis vorsichtige Ablehnung.

Verantwortlich dafür sind die Alterskategorien, welche deutliche Unterschiede ($F=2,664$; $p < .50$) bei der Bewertung der essentialistischen Überzeugung zeigen.

Hierbei unterscheiden sich die jungen Männer von 18 bis 30 Jahren [die gleichzeitig auch meist Berufsanfänger sind] von den über 50jährigen signifikant; sie sind demnach überzeugter davon, daß ihr Mann-Sein per se schon ein Unterscheidungsmerkmal in der sozialen Arbeit ist [MW 3,80]. Männer über 50 sehen dies nur teilweise so [MW 3,15].

Dies lässt sich vielleicht damit erklären, daß junge Männer den souveränen Umgang mit den speziellen Herausforderungen des Mannseins in der sozialen Arbeit erst noch lernen müssen; mit dem Verstreichen der Jahre und der damit einhergehenden Zuwachs an Erfahrung dürfte die diesbezügliche Sicherheit zunehmen, wie sich aus den Werten der älteren Kategorien ergibt.

Öffentlich Bedienstete weisen zudem eine tendenziell [$p < .075$] höhere Zustimmung [MW 3,51] zur essentialistischen Überzeugung auf als Beschäftigte im privaten Bereich. [MW 3,29].



Die einzelnen Berufe unterscheiden sich nicht signifikant voneinander ($F_{1,224} p < .255$). Die Aufgliederung [*] nach Berufsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitsaufgaben ($F_{2,683} p < .017$) zeigt, daß die Beschäftigten in der Erwachsenenarbeit der essentialistischen Anschauung am wenigsten zustimmen.

Männlichkeit als Malus

- diskr3** Manche Klienten sind mir schon mit Mißtrauen begegnet, weil ich ein Mann bin
- diskr4** Manche Angehörige von Klienten sind mir schon mit Mißtrauen begegnet, weil ich ein Mann bin
- sicht2** Wenn Besucher in meine Einrichtung kommen, wundern sie sich immer sehr, daß hier ein Mann arbeitet

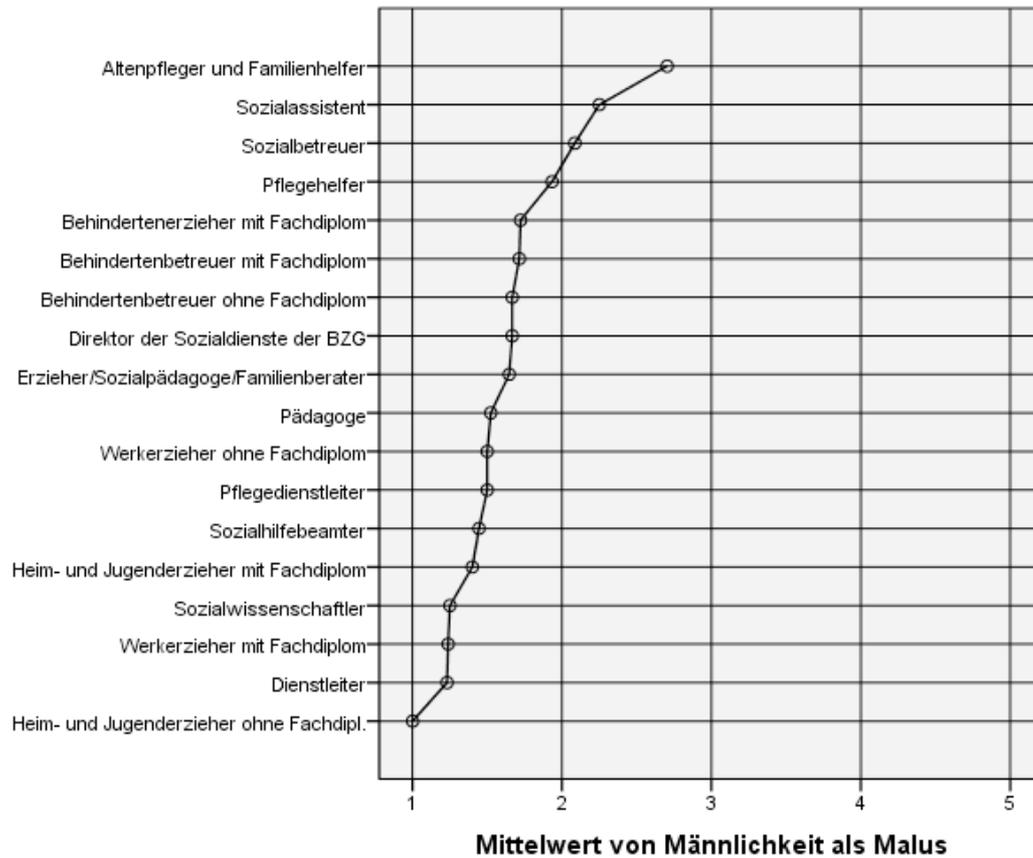
Cronbachs Alpha ,762

Das Merkmal Männlichkeit als Malus erfasst, wie die befragten Männer ihr Exotendasein erleben und wie sehr ihnen von Klienten und deren Angehörigen bereits Mißtrauen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit entgegengebracht worden ist.

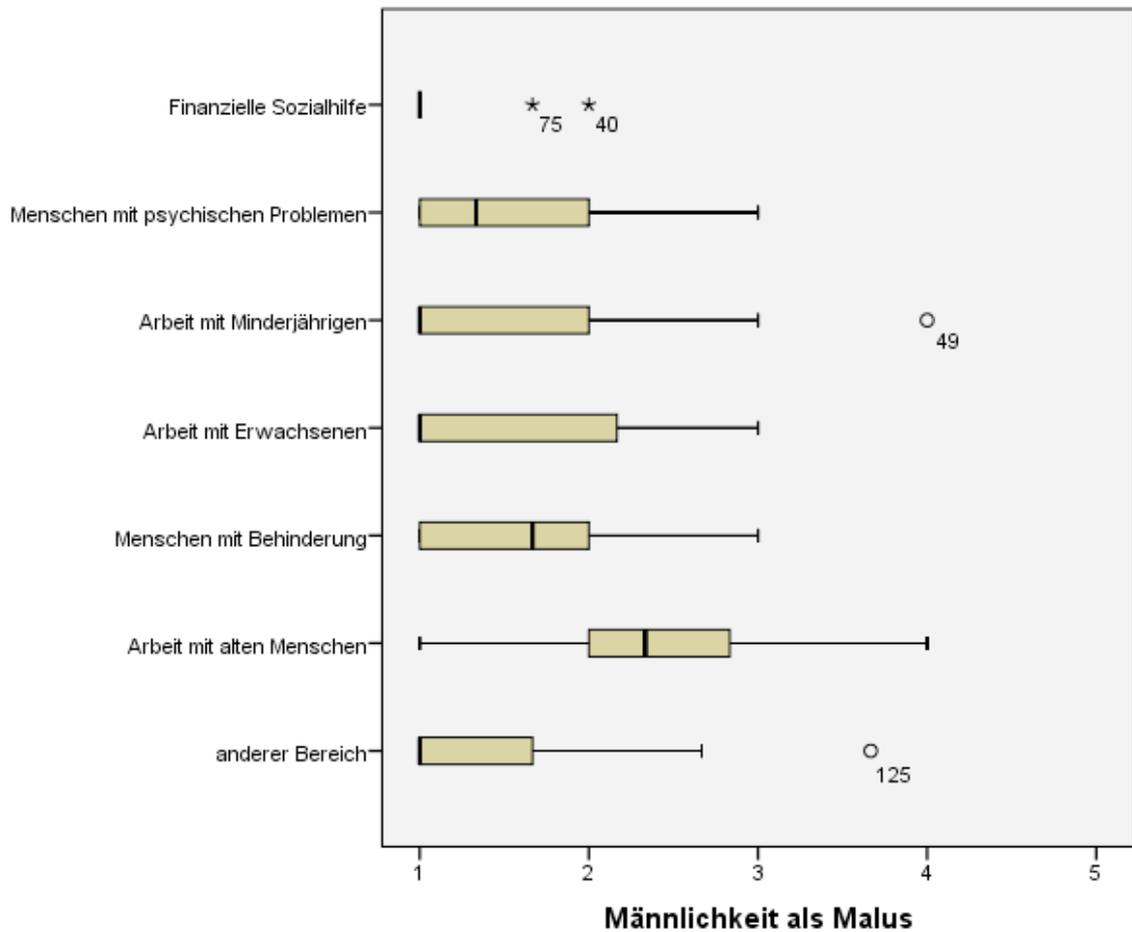
N	Gültig	157
	Fehlend	4
Mittelwert		1,7155
Median		1,6667
Standardabweichung		,78066
Perzentile	25	1,0000
	50	1,6667
	75	2,0000

Auf den ersten Blick ist festzustellen, dass die Männer sich durchwegs einig [s ,78] darüber sind, dass ihnen allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit kein Misstrauen entgegengebracht wird [MW 1,71]. Männlichkeit als Malus, wie das Merkmal benannt wurde, stellt also für den Durchschnitt der Männer kein Problem dar.

Anders sieht es schon aus, wenn man die einzelnen Berufe ins Visier nimmt; hier zeigen sich sehr deutliche Unterschiede: Relativ am meisten Schwierigkeiten geben die Altenpfleger und Familienhelfer, gefolgt von Sozialassistenten und Sozialbetreuern an. Zumindest bei den Altenpflegern scheint es so zu sein, dass dieser „Männlichkeitsmalus“ doch ein Thema ist, über welches sich eine Vertiefung lohnt.



Auch in der Betrachtung der höchstsignifikanten Unterschiede[***] bei Arbeitsaufgaben nach Berufsgruppen [F 6,742; $p < .000$] zeigt sich, daß die Beschäftigten in der Altenarbeit relativ zu den anderen am meisten mit dem Thema Männlichkeit im als Malus konfrontiert werden. Eine Erklärung dafür ist einerseits die große Sichtbarkeit. Die Dimension der Sichtbarkeit schließt auch Nachteile mit ein, weil man sich exponiert und angreifbar wird. Eine zweite Dimension ist die reproduktionsnahe Arbeit am Klienten, welche Pflege- und Fürsorgetätigkeiten umfasst, die immer noch vorwiegend als „weiblich“ verstanden werden und bei Kolleginnen oder in der Öffentlichkeit Mißtrauen auslösen können, wenn sie von Männern durchgeführt werden.



Die Männer in der finanziellen Sozialhilfe haben natürlich nichts mit reproduktiven Pfllegetätigkeiten zu tun und kreuzen folgerichtig fast sämtlich „trifft absolut nicht zu“ an. Dieses Faktum spricht für die inhaltliche Validität des Fragebogens und die Ernsthaftigkeit der antwortenden Männer.

Männlichkeit als Bonus

- bonus1** Ich bin der „Hahn im Korb“ bei meinen Kolleginnen
- bonus2** Weil ich ein Mann bin, wird mir von meinen Kolleginnen öfter mal ein beruflicher Fehler verziehen
- bonus3** Weil ich ein Mann bin, hat meine Meinung im Arbeitsteam ein besonderes Gewicht
- bonus4** In meinem Beruf spiele ich manchmal bewusst aus, daß ich ein Mann bin
- bonus5** Ein Mann hat es in meinem Beruf leichter, Karriere zu machen als eine gleich qualifizierte Frau
- bonus6** Obwohl ich genau dasselbe arbeite wie meine Arbeitskolleginnen, lobt mich mein Umfeld dafür öfter, weil ich ein Mann bin

Cronbachs Alpha .769

Exponentinnen und Exponenten des doing-gender- Ansatzes vertreten vielfach die Auffassung, daß die Geschlechtszugehörigkeit eine Art positive Diskriminierung des männlichen Beschäftigten im Sozialwesen bedingt. Ein Mann hätte es leichter, die Karriereleiter zu erklimmen, da ihn seine Arbeitskolleginnen quasi dazu ermunterten. Gleichzeitig würden dem Mann öfter mal ein beruflicher Fehler verziehen und seine Meinung hätte im Arbeitsteam ein besonderes Gewicht, da er einen Exotenbonus habe. Mannsein im sozialen Berufen ginge also mit etlichen Vorteilen einher. Was denken die Männer in unserer Studie darüber?

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		2,0075
Median		2,0000
Standardabweichung		,71513
Perzentile	25	1,5000
	50	2,0000
	75	2,5000

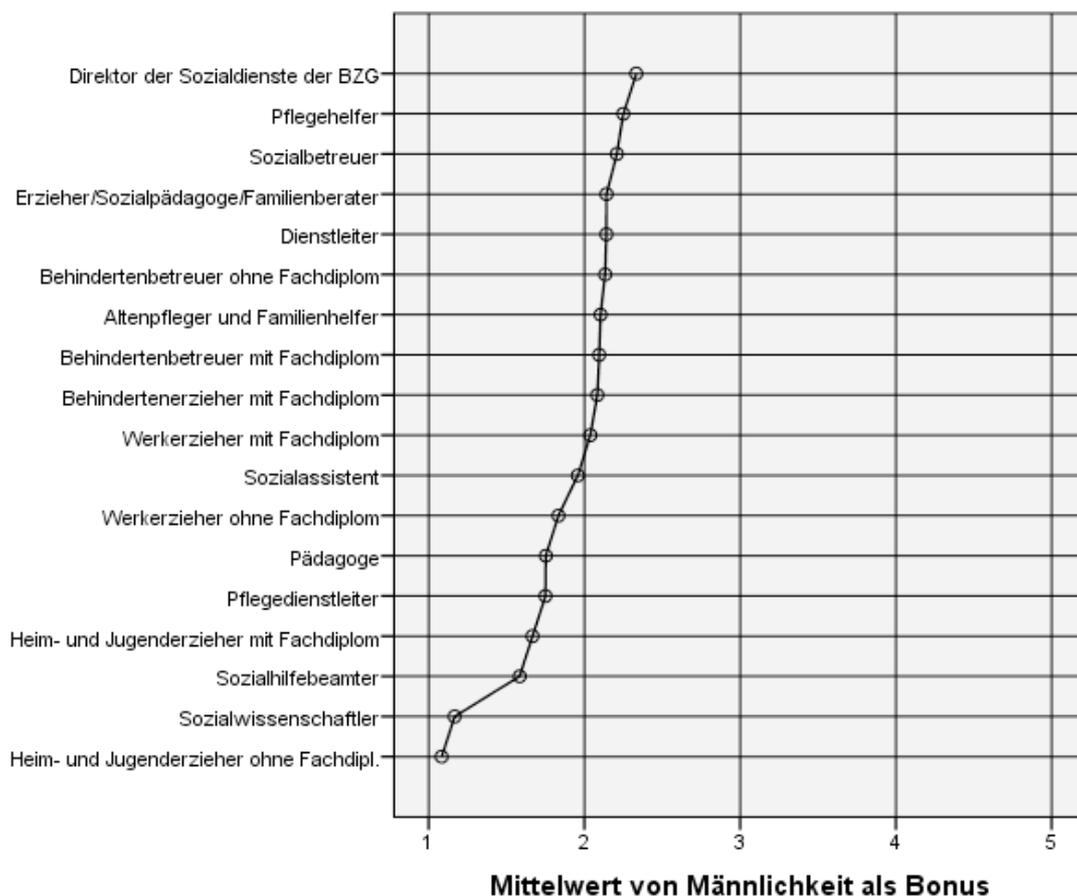
Der niedrige Mittelwert von 2,00 besagt, daß die befragten Männer diese positive Diskriminierung in der Arbeitswelt nicht bestätigen. Die Standardabweichung von ,751

besagt auch, daß man(n) in diesem Urteil nicht eindeutig ist. Die meistgewählte Antwort ist „trifft überhaupt nicht zu“.

Die Prüfung der Alterskategorien zeigt, dass diese sich in der Bewertung signifikant [*] unterscheiden [F 2,703, $p < .48$].

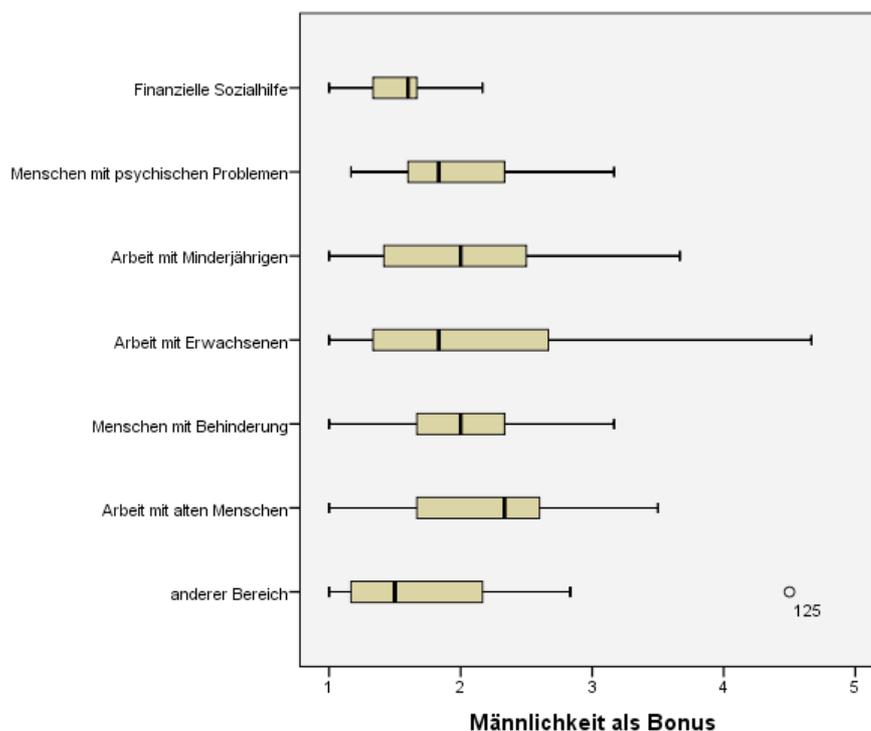
Das Merkmal Männlichkeitsbonus ist bei jungen Männern von 18- 30 Jahren deutlicher entwickelt [MW 2,4] als bei älteren [MW <2,08]; junge Männer sind demnach überzeugter davon als ihre älteren Kollegen, daß das Mannsein im Umgang mit Klienten, Kolleginnen und der Gesellschaft ein Vorteil ist. Dieses Ergebnis darf man jedoch nicht überschätzen, da alle Altersklassen teilweise oder klar bestreiten, aus ihrem Mannsein einen Vorteil zu ziehen.

Ein interessantes Faktum: Dies ist das einzige Merkmal, bei dem der Familienstand zum Tragen kommt: Singles sind tendenziell überzeugter [$p < .052$] davon, daß ihr Mannsein ihnen im Beruf einen Vorteil verschafft [MW 2,15] als liierte Personen [MW 1,64]. Weshalb das so ist, entzieht sich unserer Kenntnis; dies ist ein Forschungsdesiderat.



Interpretieren kann man das Ergebnis dieses Merkmals nun empiristisch nach dem Motto, was gemessen wird, ist wahr- demnach gäbe es diesen Männerbonus einfach nicht und die Annahmen der Genderforschung seien –zumindest in dieser Studie- falsifiziert.

Eine andere Interpretationsmöglichkeit ist allerdings, dass hier ein Phänomen greift, das man analog zur sozialen Erwünschtheit (einer sozial konforme Antworttendenz bei der Beantwortung von sozial umstrittenen oder tabuisierten Fragen) von einer psychosozialen Erwünschtheit nennen könnte: Wer gibt schon vor sich und (bei diesem Fragebogen) vor anderen gerne zu, daß er möglicherweise in erster Linie aufgrund seines Mannseins und nicht seines Tuns eine bessere Ausgangslage hat. Die letztgültige Interpretation muß offen bleiben.



Nach Aufgaben gegliedert, unterscheiden sich die Berufsgruppen signifikant [*]

[F 2,259; $p < .041$]: Die Beamten der finanziellen Sozialhilfe sind am wenigsten davon überzeugt, daß ihnen aufgrund ihres Mannseins berufliche Vorteile erwachsen.

Der „andere Bereich“ ist weniger aussagekräftig als die der oben genannten Beamten, da die Anzahl der Männer in der „Anderen“- Kategorie kleiner ist, deren Berufen sehr weit gestreut sind und diese als Kategorie somit keine größere statistische Aussagekraft hat.

Druck durch männliche Hegemonie

- hege1** Soziale Arbeit ist in den Augen der meisten Leute keine richtige Arbeit für einen Mann
- hege2** Andere Männer haben schon höhnische Kommentare über meine Arbeit geäußert
- hege3** Ich bin wegen meines Berufs schon als „unmännlich“ verunglimpft worden
- sicht3** Meine Arbeitskolleginnen haben manchmal überzogene Erwartungen an mich, weil ich ein Mann bin
- diskr2** Manche Kolleginnen trauen mir bestimmte Tätigkeiten nur deshalb nicht zu, weil ich ein Mann bin

Cronbachs Alpha .743

Raewyn Connell [Connell 2006, zitiert in Sailer, 20011, S. 9] versteht unter dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit eine Männlichkeit, welche sich an den Kernwerten Dominanz über Frauen [politisch, wirtschaftlich und sozial] und Heterosexualität orientiere. Nur wer als Mann diese Kernwerte akzeptiere und lebe, sei „wirklich“ männlich. Andersartige Auffassungen von Männlichkeit und andersartig gelebte Männlichkeiten würden von Vertretern der hegemonialen Männlichkeit als unmännlich und minderwertig abgewertet.

Die Männer des Sozialwesens laufen dieser Theorie nach stets Gefahr, von ihren eigenen Geschlechtsgenossen, aber auch von Frauen, welche das Prinzip der hegemonialen Männlichkeit verinnerlicht haben, als unmännlich angesehen und abgewertet zu werden, allein deshalb, weil sie sich für einen Beruf entschieden haben, welcher dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit zuwiderläuft. Diese Männer „konkurrieren nicht um Frauen, sondern mit Frauen“. [Schnack und Gesterkamp 1996, zitiert in Sailer, 2011, S. 33]

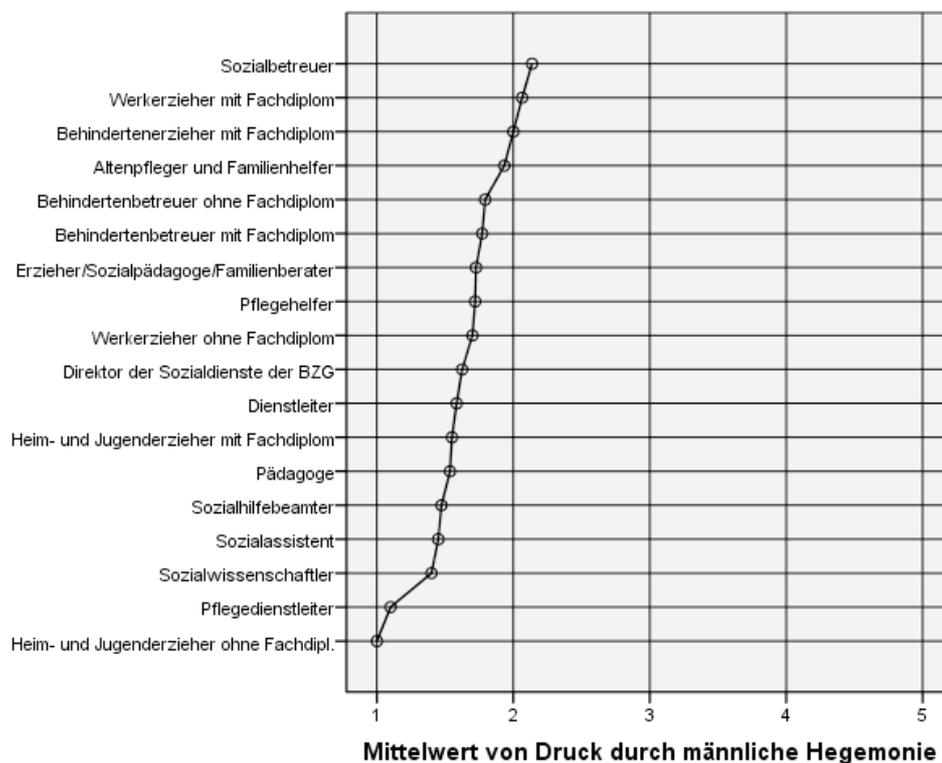
Das soziale Ansehen eines Berufs ist wichtig für die Motivation derjenigen, welche diesen Beruf ausüben. Wenn das Ansehen eines sozialen Berufs per se eher nicht gut ist- oder, wie in unserem Fall, nur für Männer negativ konnotiert- kann der Mann unter psychosozialen Druck kommen, wenn er sich trotzdem für eine Ausbildung in diesem Bereich und die Ausübung des so konnotierten Berufs entscheidet. Über die Moderatorvariable „Motivation“ wird daraufhin möglicherweise die Qualität der Arbeit negativ beeinflusst.

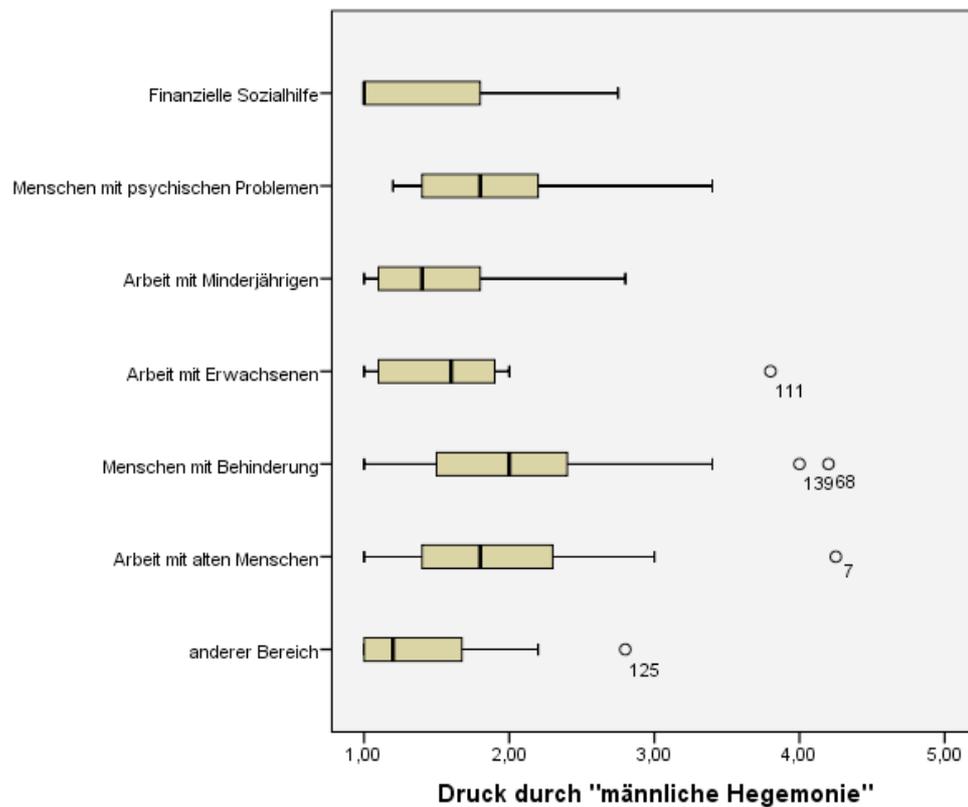
Mit dem Merkmal „Hegemoniale Männlichkeit“ wollen wir erfahren, ob und wie die Männer der sozialen Arbeit einen etwaigen Druck durch männliche Hegemonie erfahren.

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		1,7719
Median		1,6000
Standardabweichung		,68500
Perzentile	25	1,2000
	50	1,6000
	75	2,2000

Der Großteil der Männer ist sich einig [s ,685], dass sie so gut wie keinen hegemonialen Druck erfahren [MW 1,77].

Sieht man sich das Ergebnis nach Berufsgruppen an, gibt es keine signifikanten Unterschiede bei der Bewertung. Tendenziell verspüren Sozialbetreuer, Werkerzieher, Behindertenerzieher und Altenpfleger einen höheren hegemonialen Druck als zum Beispiel Pflegedienstleiter. Dies ist durch die klienten- und teilweise reproduktionsnahe Arbeit zu erklären, welche die erstgenannten Berufsgruppen verrichten.





Die Betrachtung der Berufsgruppen nach Arbeitsfeldern jedoch macht klar, daß diese Unterschiede sehr bedeutsam [******] sind [F 4,179; $p < .001$]. Die Männer in der Behindertenarbeit, der Altenarbeit und der Arbeit mit Menschen mit psychischen Problemen spüren relativ gesehen am meisten Druck durch die hegemoniale Männlichkeit. Diese Werte sind in einem recht engen Meinungsspektrum von 1,5 bis 2,5 angesiedelt, keine Berufsgruppe gibt hier an, wirkliche Probleme mit diesem Themenfeld zu haben. Auch hier wieder die Frage: Ist es tatsächlich so oder kommt das Phänomen der psychosozialen Erwünschtheit zum Tragen?

Traditionelles Verständnis von Männlichkeit

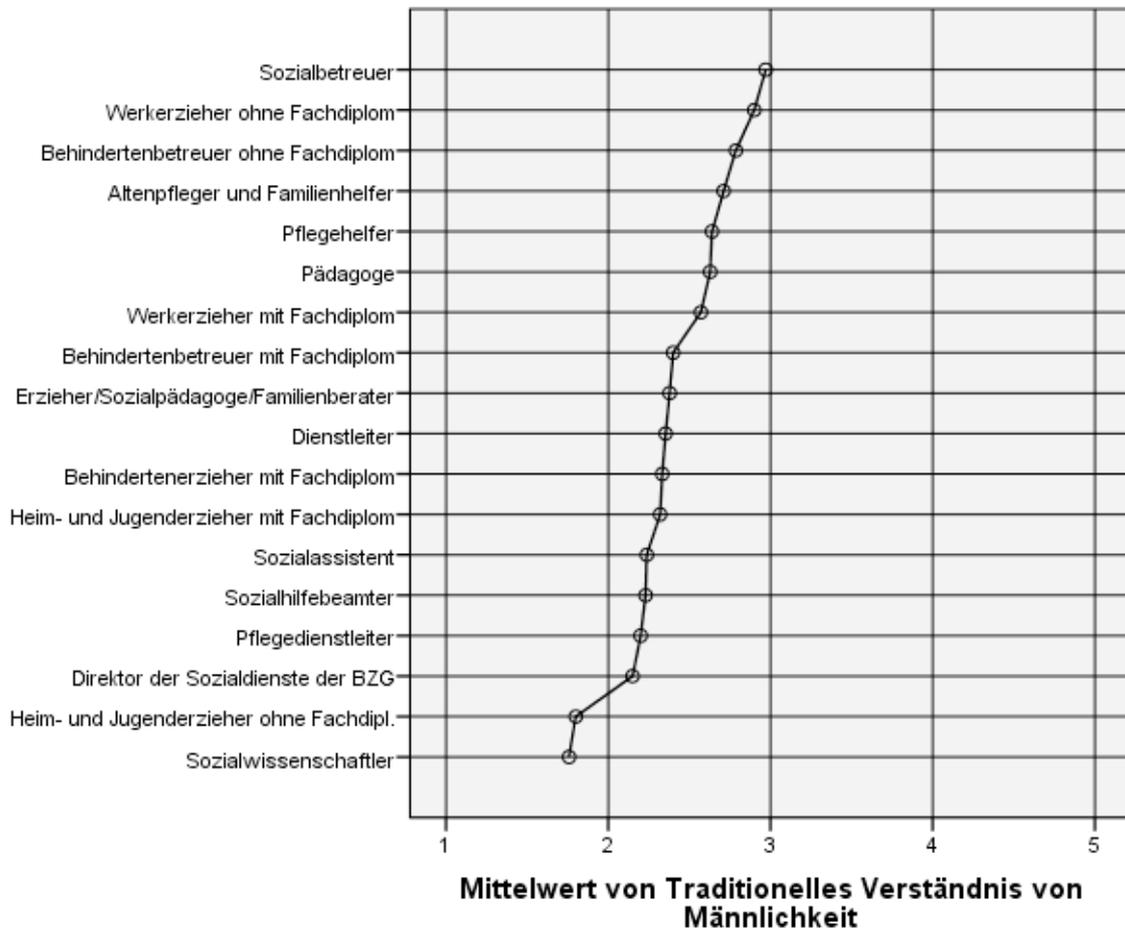
- frpo1** Die Frauenbewegung schießt heutzutage übers Ziel hinaus
frpo2 Frauen empfinden es als eindringen in ihre Domäne, wenn mehr Männer in der sozialen Arbeit tätig sein würden
frpo3 Die Frauenbewegung hat viel Gutes erreicht- auch für die Männer
körper4 Körperlich schwere Arbeiten werden mir aufgelastet, weil ich ein Mann bin
karr3 Uns Männern liegt es einfach in der Natur, eine Karriere anzustreben- Frauen weniger

Cronbachs Alpha .655

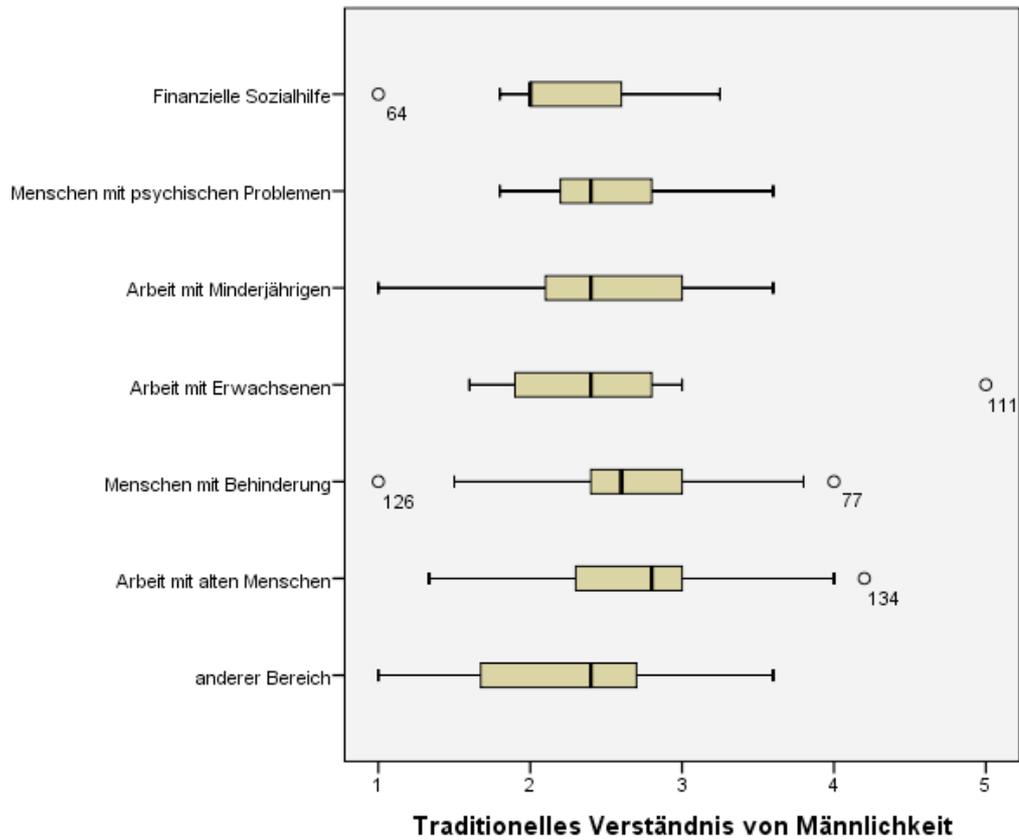
Ein Mann mit einem traditionellen Verständnis von Männlichkeit sollte – in Anlehnung an die Kategorien von Zulehner und Volz (2003, zitiert in Sailer, 2011, S. 11 f.), bestimmten Themen gesellschafts- bzw. frauenpolitischer Natur ablehnend, anderen wie der naturgegebenen männlichen Karriereorientierung jedoch zustimmend gegenüberstehen. Ein Mann mit traditionellem Verständnis lässt also hohe Zustimmungsraten bei diesem Merkmal erwarten.

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		2,5354
Median		2,5000
Standardabweichung		,67962
Perzentile	25	2,2000
	50	2,5000
	75	3,0000

Alle befragten Männer lehnen diese traditionelle Sichtweise vorsichtig ab (MW 2,53) und dies recht einstimmig (s ,67). Die einzelnen Berufe unterscheiden sich jedoch sehr deutlich (**) [F 2,401; p< .003] in ihrer Einschätzung:



Sozialbetreuer, Werkerzieher und Behindertenbetreuer geben der traditionellen Männlichkeit relativ am meisten Zuspruch (aber auch hier höchstens in der Kategorie „teils-teils“), am wenigsten Zuspruch findet das traditionelle Verständnis von Männlichkeit bei Heim- und Jugenderziehern sowie bei den Sozialwissenschaftlern. Bildungs- und Altersunterschiede gibt es hierbei wider Erwarten nicht, die Männer in der sozialen Arbeit bewerten dieses Merkmal also durchaus homogen abschlägig.



Die Berufsgruppen nach Aufgabenbereich unterscheiden sich deutlich [*] ($F_{2,468}$; $p < .027$) voneinander in Bezug auf das untersuchte Merkmal. Wie oben bereits zu vermuten, weisen die Männer in der Altenarbeit sowie die Männer der in der Arbeit mit behinderten Menschen tendenziell am meisten Zustimmung zum traditionellen Männerbild auf.

Schwierigkeiten mit klientenzentrierter Beziehungsarbeit für Männer

- diskr1** Manche Kolleginnen halten mich von gewissen Tätigkeiten fern, weil ich ein Mann bin
- diskr5** Frauen dürfen bei der Arbeit mit Klienten mehr Nähe ausdrücken als ein Mann
- sicht4** In meiner Arbeit fühle ich mich als Mann manchmal einsam unter all den Frauen
- körper1** Männer werden in meinem Beruf öfter als Frauen verdächtigt, sexuelle Übergriffe zu begehen

Cronbachs Alpha .643

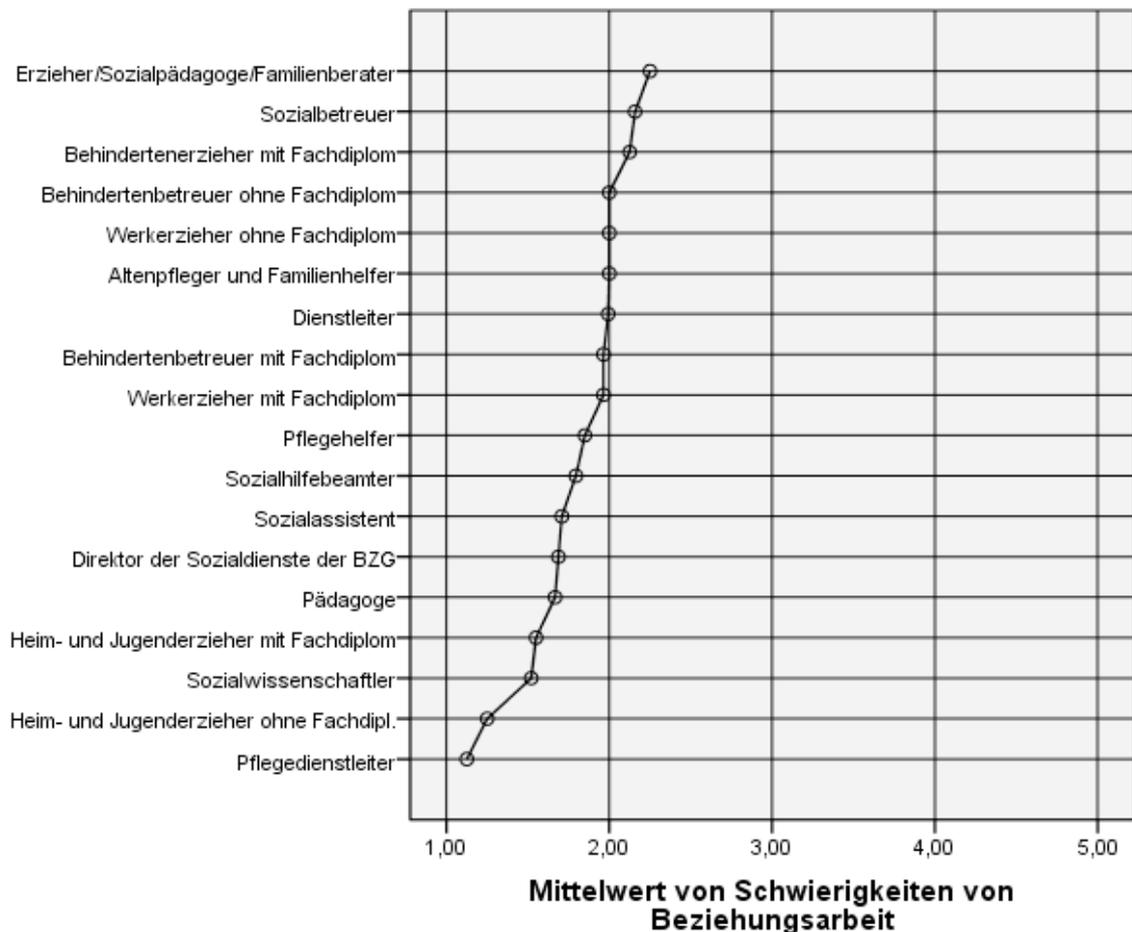
Das Hauptinstrument in vielen Berufen des Sozialwesens sind reproduktive Tätigkeiten und emotional geprägte Beziehungsarbeit. Unter diesen Begriff werden, wie oben beschrieben, Tätigkeiten subsumiert, welche die soziale Arbeit im Verständnis der Öffentlichkeit bis heute wesentlich prägen.

Fürsorgetätigkeiten und reproduktive Arbeiten- wie wir beim Merkmal „Männlichkeit als Malus“ gesehen haben, sind diese Themen gerade für Männer [aber auch für Frauen] oft weiblich konnotiert.

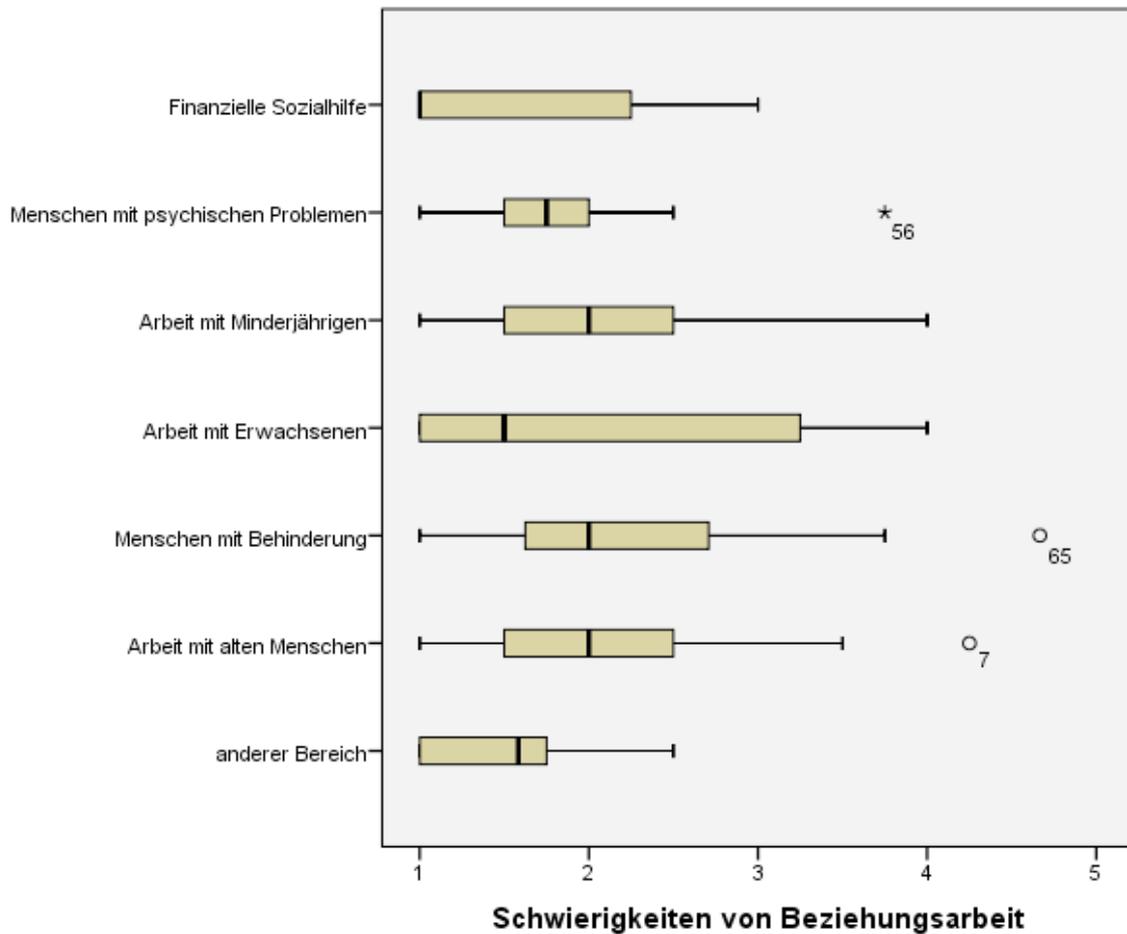
Dieses Merkmal soll messen, ob für die befragten Männer bestimmte Aspekte von Beziehungsarbeit eine Schwierigkeit darstellen- weil sie Männer sind und als solche –laut Vermutungen der Literatur- das Instrument der Beziehungsarbeit nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit anwenden dürfen wie ihre weiblichen Arbeitskollegen, ohne dafür schiefe Blicke von Kolleginnen oder der Gesellschaft zu kassieren.

N	Gültig	159
	Fehlend	2
Mittelwert		1,9748
Median		1,7500
Standardabweichung		,78900
Perzentile	25	1,5000
	50	1,7500
	75	2,5000

Für die befragten Männer scheint das Thema Beziehungsarbeit nicht mit Schwierigkeiten verbunden zu sein- der niedrige Mittelwert [1,97] und der niedrige Median [1,75] sprechen eine deutliche Sprache. In dieser Bewertung stimmen sie auch größtenteils überein [s ,789].



Das Alter der Männer scheint hingegen einen großen Einfluß [*] auf die Sichtweise zu haben, mit der die klientenzentrierte Betreuungsarbeit gesehen wird [F 3,471; $p > .019$]. Auch hier ist vorab zu bemerken, daß keine Alterskategorie wirklich Schwierigkeiten mit den besagten Aspekten der Beziehungsarbeit hat. Junge Männer geben aber signifikant höhere Werte [MW 2,50] als ältere Männer generell und besonders Männer über 51 Jahren [MW 1,79] an. Jüngere Männer haben also mit diesem Thema mehr zu kämpfen als ältere. Unsere Vermutung ist, daß sich durch die zunehmende Erfahrung im Beruf und einer weiteren Öffnung der Gesellschaft für soziale Belange auch dieses Thema im Laufe der Zeit abschwächen wird.



Die Berufsgruppen nach Arbeitsaufgabe zeigen deutliche [*] Unterschiede [F 2,714; $p < .016$] bei der Bewertung dieses Merkmals. Die Gruppe der Erwachsenenarbeit umfasst eine weite Meinungsspanne, innerhalb derer die 50% angesiedelt sind. Für die Beschäftigten in der Arbeit mit Menschen mit psychischen Problemen hingegen ist die Spannweite der Meinungen sehr klein.

Was beeinflusst die Freude am Beruf positiv oder negativ?**Modellzusammenfassung**

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,577 ^a	,333	,268	,51459

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regr.koeffizientB	Standardfehler	Beta		
[Konstante]	2,128	,585		3,634	,000
Zusammenhalt	,192	,097	,213	1,978	,050
Anerkennung	-,001	,077	-,002	-,018	,986
Rückmeldung	,014	,067	,020	,203	,839
Leistungsdruck	-,027	,075	-,030	-,367	,714
Freiheit in der Arbeit	,073	,055	,119	1,329	,186
Kommunikation	-,045	,062	-,074	-,719	,473
Unfaire Behandlung	-,060	,066	-,087	-,912	,364
Eingehen können auf die Klienten	,031	,048	,054	,639	,524
Qualität der Weiterbildung	,091	,050	,142	1,834	,069
Gratifikation durch außen [Wertschätzung]	,259	,063	,327	4,141	,000
Passung zwischen Ausbildung und Arbeitsanforderung	,092	,049	,156	1,872	,064
Geregelte Arbeitszeit	-,093	,044	-,173	-2,104	,037

a. Abhängige Variable: Freude am Beruf

Das Bestimmtheitsmaß [R-Quadrat] ist mit einem Wert von ,333 hinreichend entwickelt für die Interpretation der Multiplen Regressionsanalyse. Diese klärt 33 % der Varianz der Variablen auf.

Die Merkmale, welche signifikanten Einfluß auf das Merkmal „Freude am Beruf“ haben, sind:

Den relativ größten, äußerst signifikanten Einfluß [***] auf die Freude in der Arbeit hat – wie leicht nachvollziehbar – das Merkmal Gratifikation von außen [Wertschätzung].

In anderen Worten: Die Wertschätzung, die einem für seine berufliche Tätigkeit entgegengebracht wird, trägt viel zur Freude in der Arbeit bei. Diese Wertschätzung kann auch nach dem oben geschilderten Modell streßreduzierend wirken.

Das Merkmal Zusammenhalt [*] fördert die Freude an der Arbeit genauso; auch dieser Sachverhalt lässt sich aus dem Alltagsverständnis heraus leicht nachvollziehen. Wenn ich in einem Team arbeite, welches bei Arbeitsbelangen und auf der persönlichen Ebene zusammenhält, gehe ich lieber zur Arbeit, als wenn dies nicht der Fall ist

Ein auf den ersten Blick merkwürdiges Ergebnis liefert das Merkmal Geregelte Arbeitszeit [*]. Es sieht so aus, als würde die Freude an der Arbeit umso mehr sinken, je geregelter die Arbeitszeit ist. Das ist allerdings kein Plädoyer für entgrenztes Arbeiten, sondern erklärt sich durch das Faktum, daß leitende Berufe [z.B. Pflegedienstleiter] sowohl weniger geregelte Arbeitszeiten als auch sehr hohe Werte beim Merkmal „Freude am Beruf“ haben. Wenn jemand nun geregelte Arbeitszeiten hat, arbeitet er wahrscheinlich in keinem leitenden Beruf und ist mithin nicht in der Riege derjenigen, welche die höchsten Werte bei Freude an der Arbeit aufweisen.

Tendenziell tragen auch die Merkmale Passung zwischen Ausbildung und Arbeitsanforderungen sowie die Qualität der Weiterbildung zur Freude an der Arbeit bei.

Es lässt sich aus diesem Ergebnis ableiten, daß man die Freude am Beruf am besten dadurch fördert, indem man Maßnahmen ergreift, welche die Wertschätzung der Arbeit, den Zusammenhalt im Arbeitsteam, die Passung zwischen Arbeit und Ausbildung sowie die Qualität der Weiterbildung fördern.

Das Item „Meine Arbeit wird angemessen bezahlt“ hat bei Hinzuziehung in die Regressionsanalyse keinen signifikanten Einfluß auf das Merkmal „Freude am Beruf“.

III. Auswertung des qualitativen Teils

Diese offenen Fragen wurden von den Männern frei beantwortet und waren eine ergiebige Quelle zur Illustrierung ihrer Arbeitswelt. Wir haben die Vielzahl an Antworten nach für und von uns modifizierten Regeln der qualitativen Inhaltsanalyse [vgl. Mayring, 2003] in Antwortkategorien gegliedert.

1. Die drei größten Stärken meiner Einrichtung

1. Mitarbeiter, Klima und Personal: 60 [Gutes Arbeitsklima, Teamarbeit]
2. Gute Organisation: 53 [Arbeitszeiten, Dienstpläne, Leitung]
3. Gelebte Werte: Flexibilität [21] fachliche Kompetenz und Erfahrung [31],
disponibilità [5]
4. Qualitäten der Einrichtung: [riconoscimento sul territorio, Ausgezeichnete Lage,
alles unter einem Dach]

2. Die drei größten Schwächen meiner Einrichtung

1. Arbeitsorganisation: 39 [Festhalten an Gewohnheiten, contratto non
indeterminato, zuviel Teilzeitarbeit]
2. Personal und Führung: 35 [Unterbesetzung, Arbeitshaltung mancher Mitarbeiter,
Entscheidungen werden nach Sympathie vergeben]
3. Arbeitsdruck: 31 [Streß, carenza di tempo, carico di lavoro]
4. Geld und Finanzen: 26 [Sparmaßnahmen, Kosten, finanzielle Unsicherheit]
5. Bürokratie: 26
6. Probleme der Einrichtung
7. Verhältnis der hierarchischen Ebenen: ca. 24 [Mehr Verständnis von der
Verwaltung, troppe cose vengono imposte, Ausschreibungswut der öffentlichen
Hand]

3. Wenn ich politisch in der sozialen Arbeit zu bestimmen hätte, würde ich sofort folgendes ändern:

1. Geld/Finanzen: 36 [Bessere Entlohnung, genügend Gelder zur Verfügung stellen]
2. Gesetze und Politik: 28 [Betreuung zuhause unterstützen, basta assistenzialismo, weniger Bürokratie beim Materialeinkauf, Zugangsvoraussetzungen zu finanziellen Leistungen]
3. Weniger Bürokratie: 17
4. Anerkennung der Arbeit und Sensibilisierung: 17 [Aufwertung der sozialen Berufe, Gesellschaft sensibilisieren]
5. Kontrollen durchführen: 12

4. Weshalb arbeiten so wenige Männer in der sozialen Arbeit?

1. Gehalt: 30
2. Frauenarbeit: 24
3. Gesellschaft, Rollenbild: 21 [scarso riconoscimento sociale]
4. Ansehen: 11 [das geringe Prestige der sozialen Arbeit, Imageproblem]
5. Mangelnde Karrieremöglichkeiten: 11
6. Schwierigkeiten als Mann
7. Zu wenig Information, Ausbildung

5. Die Arbeit soll für Männer attraktiver werden- 3 Vorschläge

1. „Ehrliches“ Gehalt: 42
2. Werbung, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit: 29
3. Arbeitsrechtliche Änderungen: 21 [Umschulungen erleichtern]
4. Anerkennung und Aufwertung der sozialen Arbeit: 17
5. Aus- und Weiterbildung verbessern: 12
6. Karrieremöglichkeiten einrichten: 8

6. Die Arbeit soll für Männer attraktiv bleiben- 3 Vorschläge

1. Gehalt erhöhen: 33 [individuelle Prämien]
2. Arbeitsrechtliche Änderungen: 32 [Flexible Arbeitszeiten, psychophysischer Urlaub, Arbeitswechsel innerhalb des sozialen Bereichs erleichtern, unbefristete Arbeitsverträge]
3. Fokus auf den Mitarbeiter: 11[Unterstützung, gute Ausbildung für Führungskräfte, Supervision etc.]

1. Die größten Stärken meiner Einrichtung

An erster Stelle nennen die Befragten personelle Ressourcen, welche die Stärke der Einrichtung ausmachen, in der sie arbeiten: Die fähigen und motivierten Mitarbeiter, und das gute Arbeitsklima, welches in ihrer Einrichtung herrsche.

An zweiter Stelle steht der organisationale Aspekt: Gute betriebliche Organisation erleichtert die Durchführung der Arbeitsaufgaben; die Einrichtungsleiter sorgen für eine ordnungsgemäßen Betrieb.

Der dritten Nennung kommt eine besondere Bedeutung zu: Worte wie Flexibilität , fachliche Kompetenz und Erfahrung schlagen sich in der freien Beantwortung nieder, was den Schluß ziehen lässt, daß diese Werte auch gelebt werden und nicht nur Phrasen sind. Besonders die fachliche Kompetenz ist eine oft genannte Ressource, gefolgt von der Flexibilität, mit der man auf unterschiedliche Herausforderungen zu reagieren wisse.

An vierter Stelle stehen die Eigenschaften der Einrichtung: Die günstige Lage, die passende Ausstattung und das Eingebundensein in den jeweiligen ländlichen oder städtischen Raum machen eine weitere Stärke der Einrichtung aus.

2. Die größten Schwächen meiner Einrichtung

Bei der Frage, was wohl die größten Schwächen der Einrichtungen sind, zählen die Mitarbeiter eine Vielzahl von Punkten auf, an denen es hapert: Die Organisation der Arbeit zählt an prominenter Stelle dazu, hier gibt es offensichtlich Mängel. Gleich dahinter folgen Schwierigkeiten mit anderen Mitarbeitern und Mängel in der Führungsetage. Der Arbeitsdruck ist ein weiteres Phänomen, welches negativ zu Buche schlägt.

Beim Thema Finanzen und Bürokratie gibt es durchgehend Klagen: Durch Sparmaßnahmen und finanzieller Unsicherheit würden es den Einrichtungen erschwert, ihren Aufgaben gerecht zu werden; durch das Bearbeitenmüssen der überbordende bürokratischen Erfordernisse werden zeitliche und personelle Ressourcen nicht dort eingesetzt, wo es sie bräuchte. Ein weitere Quelle des Unbehagens: Die Verwaltung habe sich zu sehr von der operativen Ebene gelöst, Ausschreibungswut und „realitätsferne“ Vorschriften belasten das Verhältnis zwischen Legislative und ausführenden Kräften.

3. Gewünschte Änderungen in der sozialen Arbeit:

An erster Stelle steht die finanzielle Ausstattung des Sozialbereiches: Bessere Entlohnung für die Mitarbeiter.

Die Befragten machen verschiedene konkrete Vorschläge zur Verbesserung einzelner Teilbereiche, auf welche ich hier nicht eingehe, da sie zu spezifisch auf die Realität der einzelnen Einrichtungen zugeschnitten sind und keinen allgemeinen Erklärungswert haben. Die Befragten würden weiters die bürokratischen Hürden abbauen, welche- wie oben beschrieben- Arbeitsressourcen von den eigentlichen Aufgaben abziehen.

Viele wünschen sich eine Aufwertung der sozialen Berufe in der Öffentlichkeit, geeignete Instrumente wären eine Werbekampagne, stärkere Präsenz in den Medien sowie ein Bekenntnis der Politik zur Wichtigkeit der sozialen Berufe.

Ein letzter Punkt betrifft die Kontrollen, welche vonseiten der Institutionen durchgeführt werden sollten- hier wünscht sich ein Teil der Befragten häufigere und schärfere Kontrollen der einzelnen Einrichtungen.

4. Gründe für den Männermangel

Wenn man die Männer der sozialen Arbeit darüber befragt, weshalb sie eine so seltene Spezies sind, geben sie ganz klar Auskunft: Es liegt einerseits an einer Entlohnung, welche für Männer oftmals nicht attraktiv sei [besonders wenn sie eine Familie zu versorgen hätten]; andererseits am Image der sozialen Arbeit als „Frauenarbeit“, welches oft einhergehe mit einem schlechten Ansehen der sozialen Berufe in der Öffentlichkeit. Mangelnde Karrieremöglichkeiten in den sozialen Berufen täten ihr Übriges, um Männer zu verschrecken.

5. Wie kann die Arbeit im Sozialbereich für Männer attraktiver werden?

Ein „ehrliches“ Gehalt ist für die meisten befragten Männer der triftigste Grund, um anderen Männern die Arbeit im Sozialbereich schmackhaft zu machen. Viele wünschen sich auch Aufklärungs- und Werbekampagnen, um die sozialen Professionen in der Öffentlichkeit bekannter zu machen. Ideen dafür wären Schulbesuche von bereits etablierten sozialen Fachkräften und Plakataktionen herkömmlicher Natur. Mit Aktionen dieser Art könnte man auch das Ansehen der sozialen Professionen in der Gesellschaft stärken.

Arbeitsrechtliche Forderungen stellen die Männer an dritter Stelle. Beispielsweise werden Erleichterungen bei Umschulungen verlangt, um leichter einen Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen. Karrieremöglichkeiten werden von vergleichsweise wenigen Männern explizit genannt.

6. Wie kann die Arbeit im sozialen Bereich für Männer attraktiv bleiben?

Auch hier steht die Forderung nach mehr Gehalt an erster Stelle, dicht gefolgt von vielen Vorschlägen zur arbeitsrechtlichen Änderungen. Diese Vorschläge umfassen den leichteren Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsstellen, die Ausweitung des psychophysischen Erholungsurlaubs oder die Einrichtung von mehr unbefristeten Stellen.

Weiters werden Vorschläge gebracht, welche sich auf die Personalebene beziehen: Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie Supervisionen für Arbeitsteams.

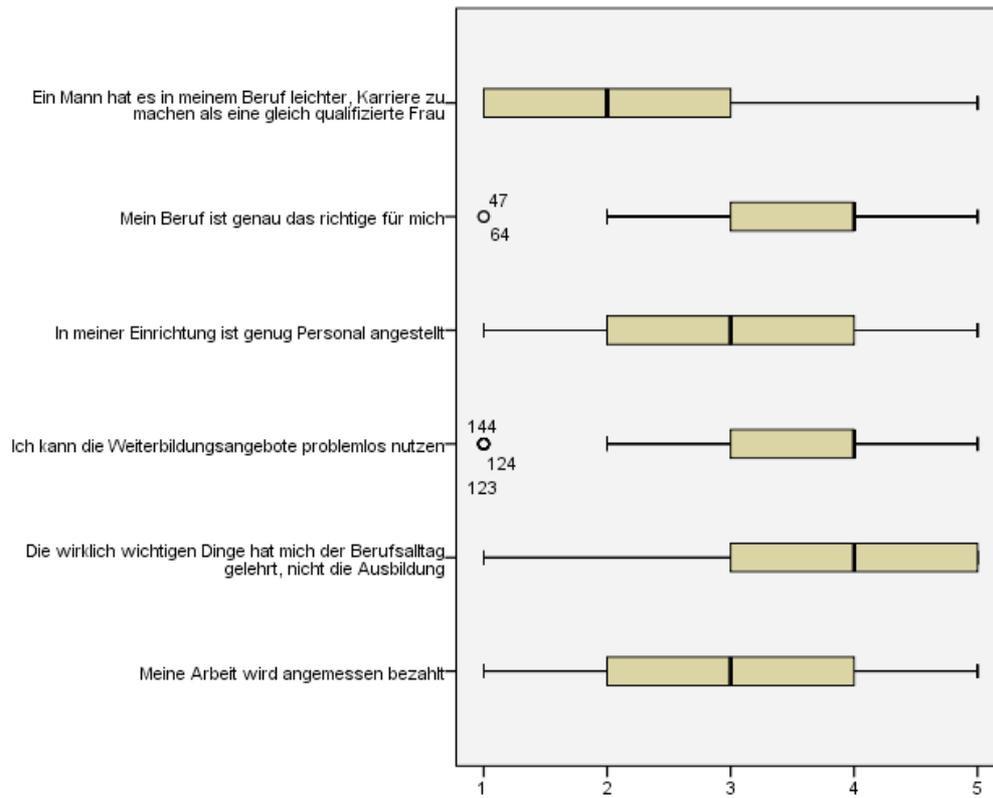
IV Interessante Items in der Einzelbetrachtung

Diese Items illustrieren und vertiefen einige ausgewählte Aspekte der Studie. Die Items sind deshalb zur Vertiefung ausgewählt worden, weil diese Themen in Öffentlichkeit und Medien oft in Zusammenhang mit Diskussionen rund um die soziale Arbeit auftauchen.

IV 1 Alle Mittelwerte der untersuchten Items

	Anzahl der Antworten	Mittelwert	Standardabweich.
Meine Arbeit wird angemessen bezahlt	154	3,02	1,239
Die wirklich wichtigen Dinge hat mich der Berufsalltag gelehrt, nicht die Ausbildung	155	3,96	,966
Ich kann die Weiterbildungsangebote problemlos nutzen	156	3,60	1,111
In meiner Einrichtung ist genug Personal angestellt	157	3,12	1,227
Mein Beruf ist genau das richtige für mich	153	3,88	,898
Ein Mann hat es in meinem Beruf leichter, Karriere zu machen als eine gleich qualifizierte Frau	151	2,03	1,089

IV 2 Boxplotdiagramm aller vorgestellten Items

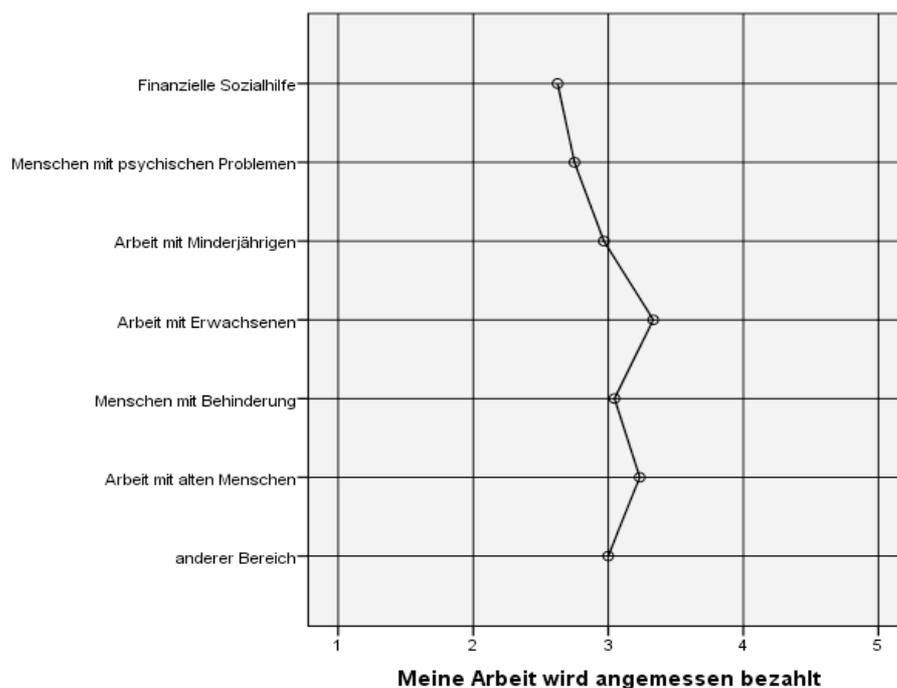


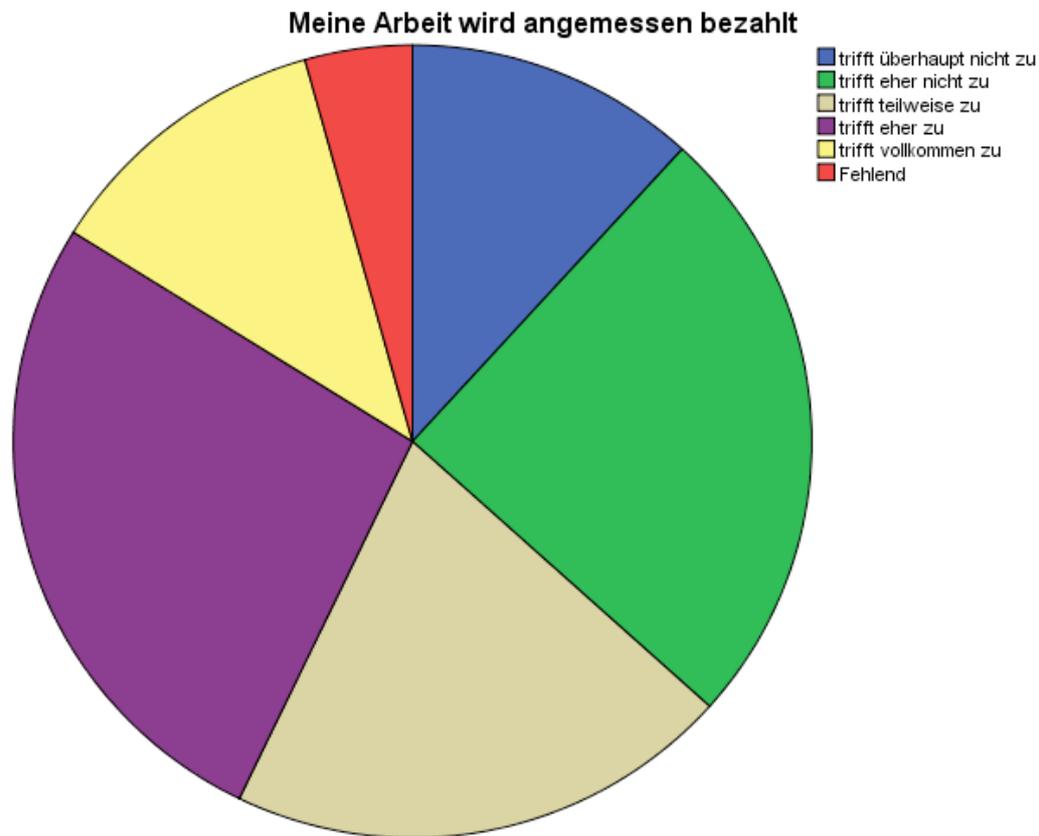
Das Lesen eines Boxplotdiagramms wird im Abschnitt II auf Seite 55 f. erläutert.

„Meine Arbeit wird angemessen bezahlt“

Knapp über 40% der Befragten sind der Meinung, daß ihre Arbeit eher oder ganz sicher angemessen bezahlt wird. Eine fast genauso gleich große Gruppe, nämlich knappe 38%, ist der gegenteiligen Ansicht und findet, daß ihre Arbeit eher nicht oder sicher nicht genügend entlohnt wird. Die Mitte [teilweise angemessene Bezahlung] halten gute 20 Prozent der befragten Männer.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
1 trifft überhaupt nicht zu	19	11,8	12,3
2 trifft eher nicht zu	40	24,8	26,0
3 trifft teilweise zu	33	20,5	21,4
4 trifft eher zu	43	26,7	27,9
5 trifft vollkommen zu	19	11,8	12,3
Gesamt	154	95,7	100,0
Fehlend System	7	4,3	
Gesamt	161	100,0	





Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Berufsgruppen zeigt sich, daß vor allem die Beschäftigten bei Menschen mit psychischen Problemen und in der finanziellen Sozialhilfe der Meinung sind, nicht adäquat bezahlt zu werden. Interessanterweise und entgegen den in der Literatur gelesenen Klagen sind die Männer der Altenarbeit sogar überdurchschnittlich häufig der Meinung, angemessen bezahlt zu werden.

Das ist vielleicht ein Südtiroler Spezifikum, die konsultierte Literatur bezieht sich auf den übrigen deutschsprachigen Raum.

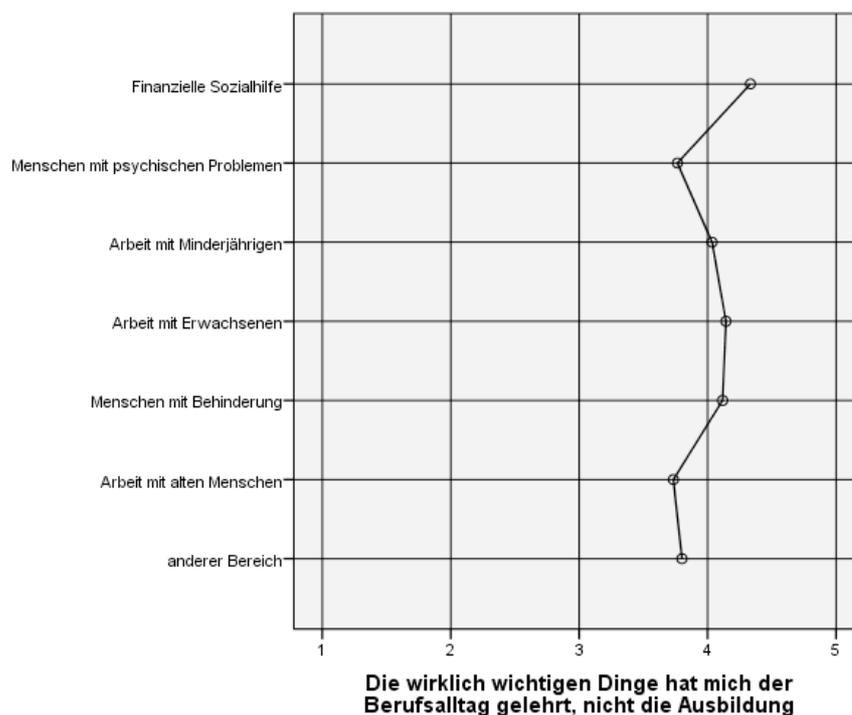
Kombiniert man den Fakt, daß mehr als jeder Zweite [knapp 60%] nur höchstens teilweise der Meinung ist, für seine Arbeit einen angemessenen Lohn zu erhalten, mit der Forderung der Männer, die Bezahlung zu erhöhen, um die Arbeit für Neueinsteiger attraktiver zu machen und für bereits Beschäftigte attraktiv zu halten, dann sieht man, daß das Thema Geld ein wichtiges ist. Daß Männer oft die Haupternährer ihrer Familien sind, verschärft die Thematik umso mehr und ist möglicherweise ursächlich verantwortlich für den schwachen Männeranteil in der sozialen Arbeit. Um das Thema bessere Entlohnung wird man also nicht herumkommen, will man die soziale Arbeit für Männer attraktiver machen.

“Die wirklich wichtigen Dinge hat mich der Berufsalltag gelehrt, nicht die Ausbildung“

Über zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, daß sie die wirklich wichtigen Dinge, welche im Beruf und bei der Ausführung der täglichen Arbeit zählen, im Berufsalltag gelernt hätten und nicht in der Ausbildung.

Auch wenn es in jedem Beruf - vor allem in einem so komplexen Bereich wie der sozialen Arbeit- eine Divergenz zwischen Ausbildung und Arbeitsalltag geben wird, so groß sollte die Zustimmungsrate dann doch nicht sein. Wenn 33 % der Befragten angeben, „es trifft vollkommen zu“, daß erst der Berufsalltag die wirklich wichtigen Dinge vermittelt hat, dann gibt es Verbesserungsbedarf bei der Ausbildung: Sie sollte lebensnaher werden.

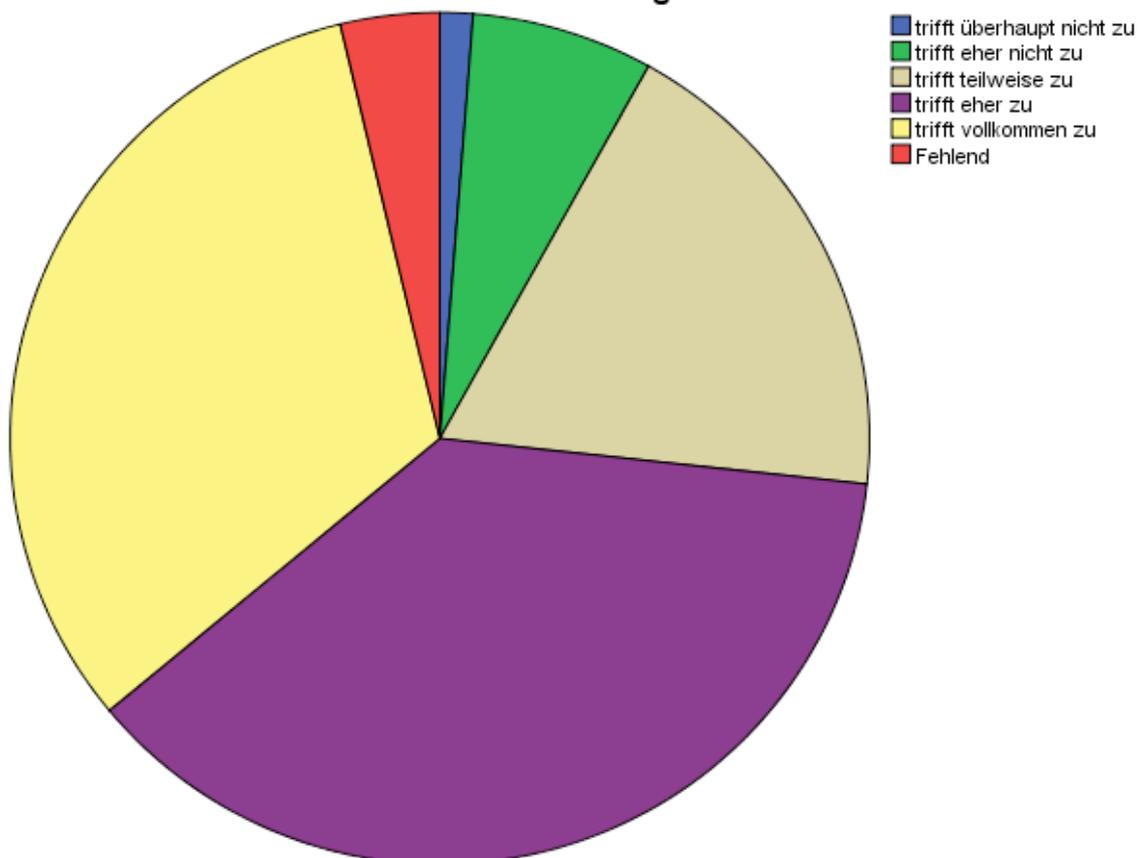
Einzelne Ausbildungsbereiche wie z.B. die Arbeit mit alten Menschen und die Arbeit mit Menschen mit psychischen Problemen schneiden zwar besser ab, trotzdem sind die angegebenen Werte unseres Erachtens zu hoch.



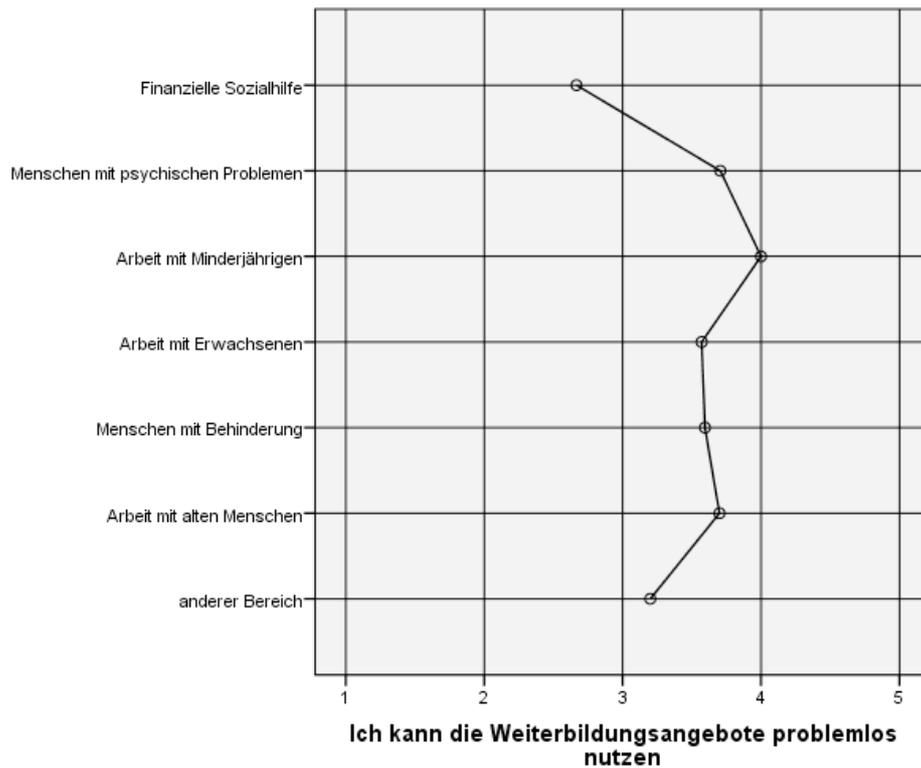
Die hohe Zustimmungsrate der Männer der finanziellen Sozialhilfe zu diesem Item erklärt sich dadurch, daß diese ganz unterschiedliche Bildungshintergründe haben.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige %	Kumulierte %
1 trifft überhaupt nicht zu	2	1,2	1,3	1,3
2 trifft eher nicht zu	11	6,8	7,1	8,4
Gültig 3 trifft teilweise zu	30	18,6	19,4	27,7
4 trifft eher zu	60	37,3	38,7	66,5
5 trifft vollkommen zu	52	32,3	33,5	100,0
Gesamt	155	96,3	100,0	
Fehlend System	6	3,7		
Gesamt	161	100,0		

Die wirklich wichtigen Dinge hat mich der Berufsalltag gelehrt, nicht die Ausbildung



„Ich kann die Weiterbildungsangebote problemlos nutzen“



Die Männer der sozialen Arbeit können die Weiterbildungsangebote durchaus gut nutzen (MW 3,60), es ergeben sich jedoch große Bewertungsunterschiede, das zeigt die große Standardabweichung von über einer Antwortkategorie (s 1,11)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige %	Kumulierte %
1 trifft überhaupt nicht zu	10	6,2	6,4	6,4
2 trifft eher nicht zu	13	8,1	8,3	14,7
Gültig 3 trifft teilweise zu	40	24,8	25,6	40,4
4 trifft eher zu	59	36,6	37,8	78,2
5 trifft vollkommen zu	34	21,1	21,8	100,0
Gesamt	156	96,9	100,0	
Fehlend System	5	3,1		
Gesamt	161	100,0		



Für die Männer der finanziellen Sozialhilfe gestaltet es sich vergleichsweise am schwierigsten, die Weiterbildungsangebote zu nutzen. Deren spezifische Hindernisse müsste man weiter eruieren; an dieser Stelle können wir nur festhalten, daß dem so ist.

Die Männer in der Arbeit mit Minderjährigen haben im Gegensatz dazu einen problemlosen Zugang zu Weiterbildungsangeboten, die Männer der Altenarbeit und der Behindertenarbeit tun sich auch nicht schwer, Weiterbildungsangebote zu besuchen. Das ist erfreulich, weil gerade diese drei Gruppen angeben, am meisten von der Weiterbildung zu profitieren.

Insgesamt über 15% der Befragten können die Weiterbildungsangebote kaum oder nur unter Schwierigkeiten nutzen.

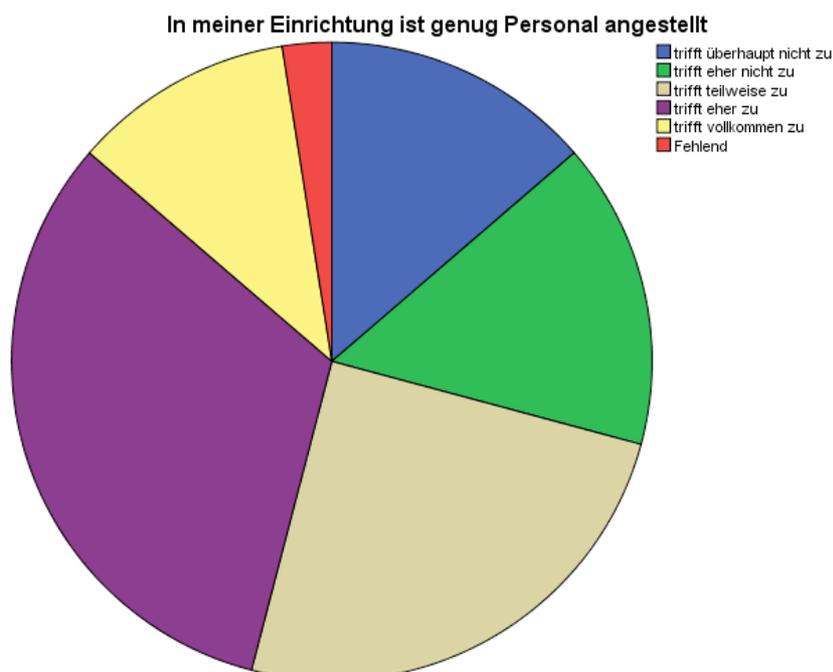
Fazit: Die Weiterbildungsangebote sind vom Großteil der befragten Männer gut nutzbar. Besonders die Arbeitsbereiche Minderjährige, Altenarbeit und Behindertenarbeit erfreuen sich eines relativ unbeschränkten Zugangs und profitieren gleichzeitig am meisten davon.

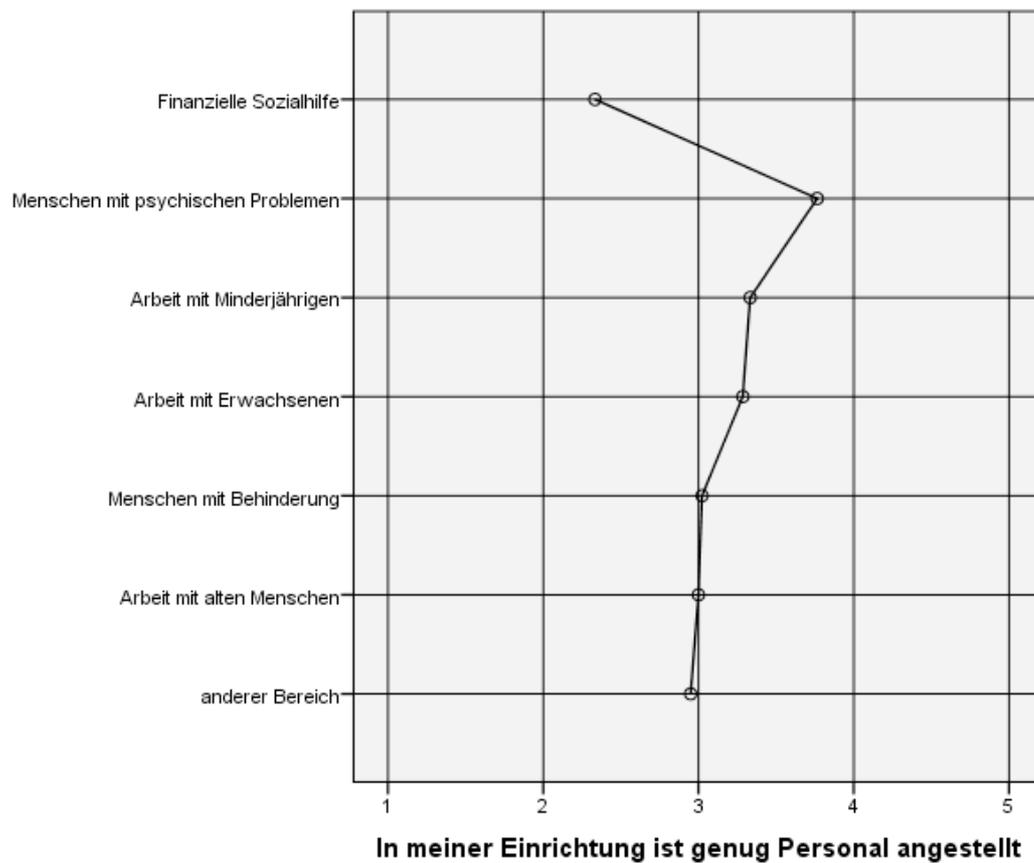
„In meiner Einrichtung ist genug Personal angestellt“

Eine oft gehörte und in den Medien oft gelesene Klage ist der vermeintliche oder tatsächliche Personalmangel in den Einrichtungen. Die Männer der sozialen Arbeit Südtirols kommen zu folgendem Ergebnis: Über 44% der Befragten sind der Ansicht, daß in ihrer Einrichtung sicher oder eher nicht genug Personal angestellt ist. Fast 30% sind der Meinung, daß eher oder ganz sicher genügend Personal angestellt ist.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige %	Kumulierte %
Gültig	1 trifft überhaupt nicht zu	22	13,7	14,0
	2 trifft eher nicht zu	25	15,5	29,9
	3 trifft teilweise zu	40	24,8	55,4
	4 trifft eher zu	52	32,3	88,5
	5 trifft vollkommen zu	18	11,2	100,0
Gesamt	157	97,5	100,0	
Fehlend	System	4	2,5	
Gesamt		161	100,0	

Die Meinungen gehen mit einem Mittelwert von 3,12 und einer sehr großen Standardabweichung von mehr als einer Antwortkategorie weit auseinander.





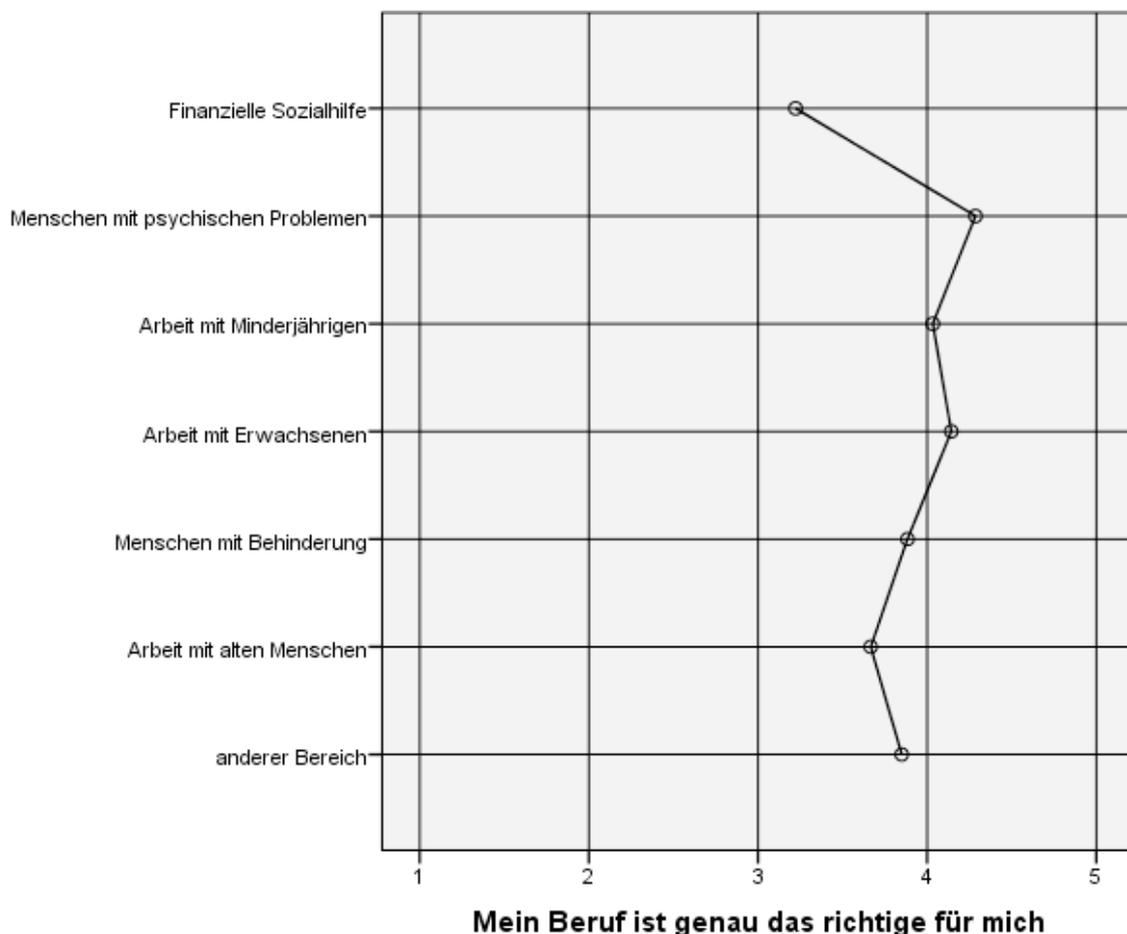
Die Männer der finanziellen Sozialhilfe sind am meisten der Meinung, daß in ihren Einrichtungen zuwenig Personal angestellt sei, die Männer im Arbeitsbereich der Menschen mit psychischen Problemen hingegen finden vergleichsweise, daß der Personalstand in ihren Einrichtungen passt. Unentschlossen sind die Männer der Altenarbeit und der Behindertenarbeit. Dies ist ein eher erstaunliches Ergebnis, hätten wir uns doch erwartet, daß gerade im Bereich Altenarbeit am meisten Personalmangel herrsche- in der Literatur ist dieser Arbeitsbereich immer ganz vorn dabei, wenn es um Fragen des Personalmangels geht.

Fazit: Eine bloß „teilweise“ mittlere Zustimmung bei der Frage, ob genug Personal angestellt ist, kann nicht genügen. Wird zuviel Arbeit von zu wenigen Personen verrichtet, schlägt sich das über kurz oder lang auf die Qualität der Dienstleistung nieder. Die Werte sind zwar nicht dramatisch schlecht, aber das „eher nicht“ der Sozialhilfebeamten und das „teilweise“ der Alten- und Behindertenarbeiter ist ein Warnzeichen. Sehen wir genau hin, wo der „teilweise“ Personalmangel besteht und schaffen dort Abhilfe, wo es am nötigsten ist.

„Mein Beruf ist genau das richtige für mich“

Ein Mittelwert von guten 3,8 Zählern zeigt, daß die Männer in der sozialen Arbeit durchwegs finden, den richtigen Beruf zu haben und das richtige zu tun. Zwei Gruppen schwächeln ein wenig: Die Männer der finanziellen Sozialhilfe und die Männer der Altenarbeit. Nichtsdestotrotz sind auch die Männer der Altenarbeit im grünen Bereich, die Beamten der finanziellen Sozialhilfe hingegen sind nur teilweise der Meinung, den richtigen Beruf auszuüben. Ein Erklärungsansatz: Diese Männer haben ganz verschiedene Ausbildung durchlaufen und sich nicht a priori schon durch die Wahl der Ausbildung für diese Berufslaufbahn entschieden wie die meisten der anderen Befragten.

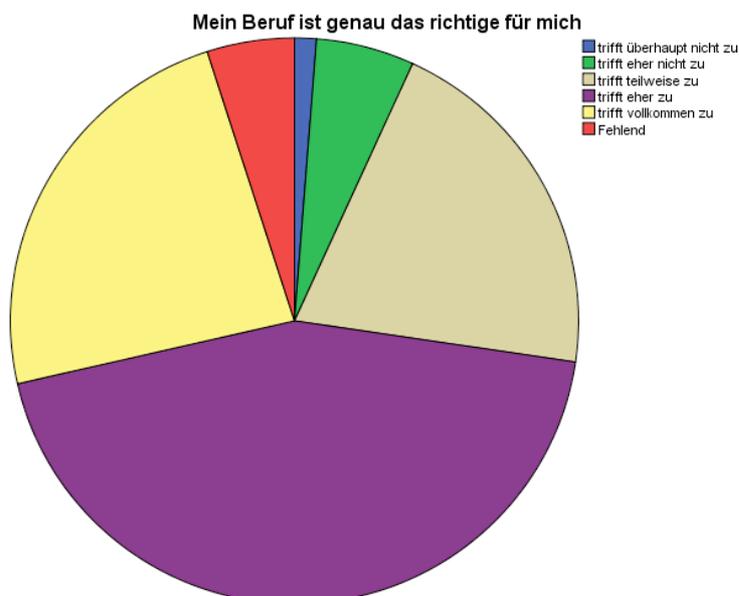
Hier kommen auch andere Auswahleffekte zum Tragen: Wer wirklich glaubt, nicht den richtigen Beruf zu haben, wird eher früher als später die Arbeit wechseln. Da sehr viele Männer angeben, im Sozialbereich schon seit Jahren und Jahrzehnten zu arbeiten, heißt das im Umkehrschluß, daß die mit dem Beruf unzufriedenen Männer schon ausgeschieden sind. Deshalb ist es natürlich, daß die ablehnenden Kategorien sehr schwach besetzt sind.



Die meisten Männer sind also der Ansicht, genau den richtigen Beruf auszuüben. Das ist ein erfreulicher Wert und zeigt, wie verbunden die Männer ihrer Arbeit sind.

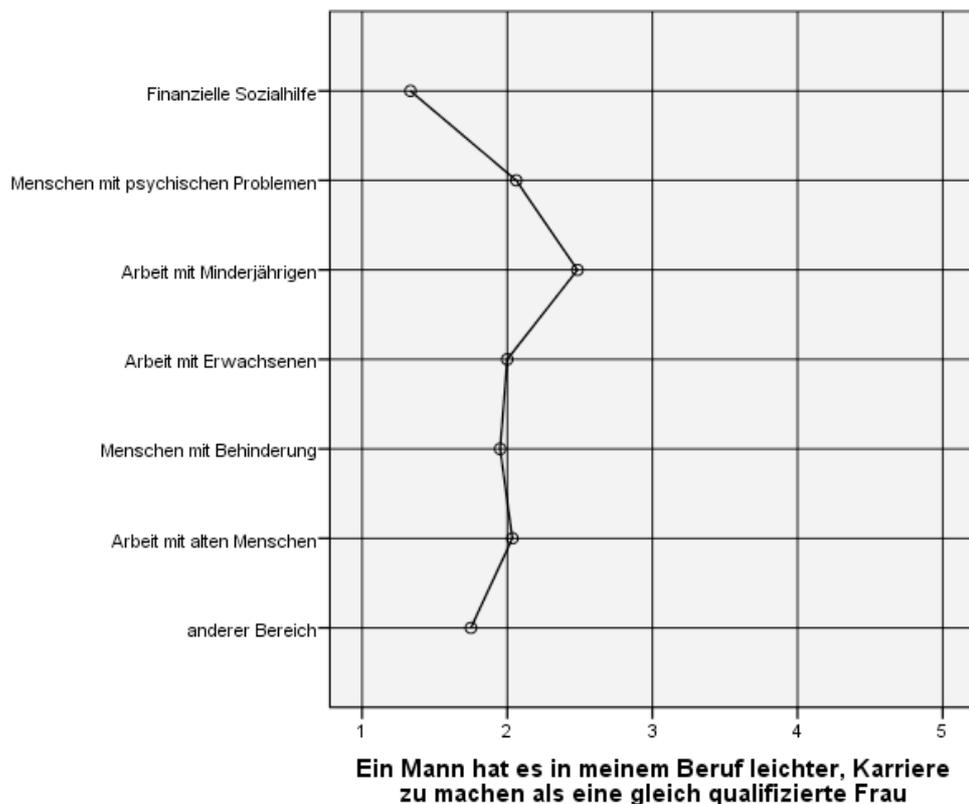
Die hohe Motivation, welche aus dieser Bewertung spricht, kann sich in vielfältigem Extrarollenverhalten ausdrücken, das der Einrichtung nützt.

	Häufigkeit	%	Gültige %	Kumulierte %
1 trifft überhaupt nicht zu	2	1,2	1,3	1,3
2 trifft eher nicht zu	9	5,6	5,9	7,2
3 trifft teilweise zu	33	20,5	21,6	28,8
4 trifft eher zu	71	44,1	46,4	75,2
5 trifft vollkommen zu	38	23,6	24,8	100,0
Gesamt	153	95,0	100,0	
Fehlend System	8	5,0		
Gesamt	161	100,0		



Betreiben wir also keinen Raubbau mit diesen guten Ergebnissen: Es ist wichtig, die förderlichen Bedingungen aufrechtzuerhalten, damit die Männer des Südtiroler Sozialwesens auch weiterhin sagen können: „Mein Beruf ist genau das richtige für mich.“

„Ein Mann hat es in meinem Beruf leichter, Karriere zu machen als eine gleich qualifizierte Frau“

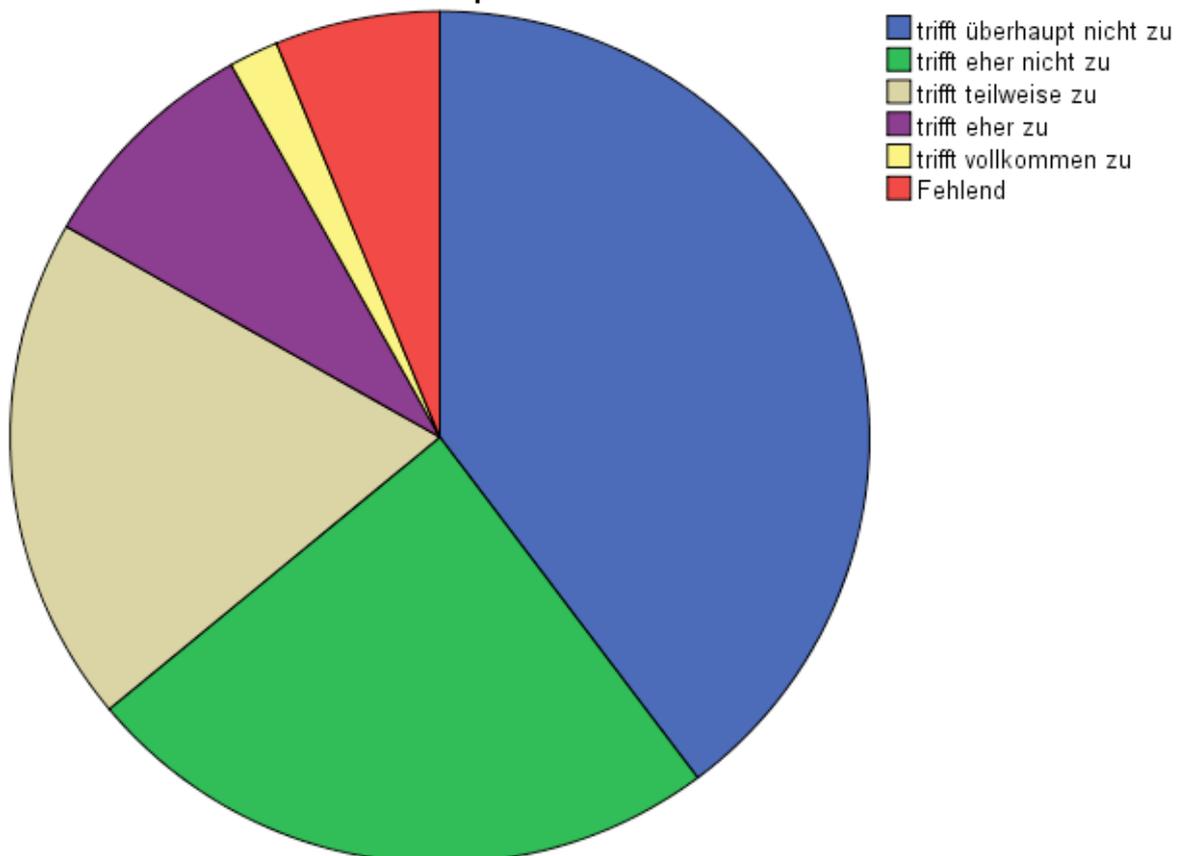


Weit über die Hälfte der Südtiroler Männer in der sozialen Arbeit finden nicht, daß sie als Männer es leichter hätten, Karriere zu machen als eine gleich qualifizierte Frau. Der Mittelwert von 2,03 spricht dieselbe Sprache, die große Standardabweichung von über einer Kategorie verrät allerdings schon, daß einige Männer anders denken.

Betrachtet man die verschiedenen Arbeitsbereiche, sieht man, daß interessanterweise die Kategorie der Arbeit mit Minderjährigen relativ am ehesten der Meinung ist, es als Mann beim Klettern auf die Karriereleiter leichter zu haben als eine gleich qualifizierte Frau. Vielleicht ist es so, daß dies eine positive Folge der Sichtbarkeit ist, vielleicht aber auch so, daß im Bereich Minderjährigenarbeit besonders viele Frauen in Teilzeit arbeiten oder in Karenz gehen und deshalb der Karriereweg für Männer geebener erscheint. Dieser Umstand wäre weiter zu eruieren. Insgesamt ist das Ergebnis ein gutes: die befragten Männer sind der Meinung, daß es nicht wirklich auf das Geschlecht ankommt, um im Südtiroler Sozialwesen Karriere zu machen. Im Umkehrschluß gelten also die üblichen Regeln des Karrieremachens: Bereitschaft, Kompetenz und netzwerken.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige %	Kumulierte %
1 trifft überhaupt nicht zu	64	39,8	42,4	42,4
2 trifft eher nicht zu	39	24,2	25,8	68,2
Gültig 3 trifft teilweise zu	31	19,3	20,5	88,7
4 trifft eher zu	14	8,7	9,3	98,0
5 trifft vollkommen zu	3	1,9	2,0	100,0
Gesamt	151	93,8	100,0	
Fehlend System	10	6,2		
Gesamt	161	100,0		

Ein Mann hat es in meinem Beruf leichter, Karriere zu machen als eine gleich qualifizierte Frau



Diskussion

Diese Studie hat sich zwei Ziele gesetzt: 1. Ein Bild der Ist- Situation der Männer im Südtiroler Sozialwesen zeichnen und 2. diese Erkenntnisse dazu zu nützen, um Empfehlungen auszusprechen, an welchen Schrauben zu drehen ist, um arbeitsspezifische und männerspezifische Verbesserungen für die Männer der sozialen Arbeit zu erreichen.

Stellen wir zuallererst fest, was uns nicht gelungen ist: Drei der erarbeiteten Merkmale stehen auf statistisch relativ schwachen Füßen. Im Bereich der Arbeitsmerkmale ist hier das Merkmal „Passung der Ausbildung und Arbeitsanforderungen“ mit einem Cronbachs Alpha von .664 zu nennen.

Die anderen beiden Merkmale finden sich im Männlichkeitsteil: „Traditionelles Verständnis von Männlichkeit“ mit einem schwachen Cronbachs Alpha von .655 und die „Schwierige Beziehungsarbeit“ mit einem Cronbachs Alpha von .643. Damit diese Merkmale statistisch wirklich aussagekräftig wären, sollte das jeweilige Cronbachs Alpha .700 und größer betragen. So müssen wir diese Merkmale vorsichtiger interpretieren.

Dies vorausgeschickt, sind wir mit den übrigen selbst erarbeiteten Merkmalen (immerhin elf von 19) durchaus zufrieden; sie haben sich statistisch gesehen als durchaus tauglich bis sehr tauglich erwiesen.

Die Beteiligung von 64% der angeschriebenen Männer im Sozialwesen ist eine gute Antwortrate, welche zeigt, daß diese erste quantitative und qualitative Fragebogenuntersuchung bei den Südtiroler Männern der sozialen Arbeit durchaus einen Nerv getroffen hat. Es herrscht Mitteilungsbedarf- das zeigen auch die diszipliniert ausgefüllten Fragebögen und die vielfältigen Antworten, Vorschläge und Beiträge des qualitativen Teils.

Wir haben festgestellt, daß, global betrachtet, die Werte der Arbeitsmerkmale in Ordnung gehen- bis auf wenige Ausnahmen sind die Ausprägungen durchwegs da, wo wir sie haben wollen. Die Männlichkeitsmerkmale sind nicht in dem Sinne eindeutig, wie es die

Arbeitsmerkmale sind. Es leuchtet beispielsweise ein, daß es förderlich für die Arbeit ist, wenn das Team zusammenhält- beim Thema „Essentialistische Überzeugung“ ist dieser Zusammenhang schon nicht mehr so klar. Da gibt es Männer mit diesbezüglich hohen Merkmalswerten, welche gute Werte auch bei Arbeitsmerkmalen aufweisen- und Männer, welche sowohl niedrige Werte bei den Arbeitsmerkmalen als auch bei der essentialistischen Überzeugung zeigen. Es gibt keinen wirklichen Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen, im Sinne daß man sagen könnte: Es ist förderlich oder hinderlich für die Arbeit, eine essentialistische Überzeugung zu haben.

Deshalb haben wir uns entschlossen, bei bestimmten Männlichkeitsmerkmalen, wo dieser Zusammenhang nicht ersichtlich ist, auf eine Bewertung zu verzichten.

Zufriedenstellend: der Mittelwert ist im Merkmalssinn $\geq 3,4$ respektive $\leq 2,6$

Gut: der Mittelwert ist im Merkmalssinn ≥ 4 respektive ≤ 2

Verbesserungswürdig: der Mittelwert ist im Merkmalssinn $\leq 3,3$ respektive $\geq 2,7$

GR steht für Gruppen. Es kann also durchaus sein, daß ein Merkmal für den Großteil der Befragten zufriedenstellend ist, für eine oder mehrere (Berufs-, Alters- oder sonstige) Gruppen aber verbesserungswürdig- oder umgekehrt: Es passt für eine Gruppe passt, aber für die Gesamtheit nicht.

Verbesserung nötig: Der niedrige bzw. hohe Ausprägung des Merkmals ist nicht akzeptabel und schadet dem Funktionieren der betreffenden Organisation.

Bewertung der arbeitsbezogenen Merkmale

Arbeitsbezogene Merkmale	Abschließende Bewertung
Zusammenhalt	zufriedenstellend
Anerkennung	zufriedenstellend
Rückmeldung	Verbesserung nötig
Leistungsdruck	zufriedenstellend
Freiheit in der Arbeit	verbesserungswürdig - GRzufriedenst.
Unfaire Behandlung	Zufriedenstellend - GRverbesserungswürdig

Offene Kommunikation	zufriedenst. - GR verbesserungswürdig
Eingehen können auf die Klienten	Verbesserungswürdig - GR zufriedenst.
Qualität der Weiterbildung	zufriedenstellend
Externe Gratifikation (Wertschätzung)	zufriedenstellend
Passung zwischen Arbeitsanforderungen und Ausbildung	verbesserungswürdig
Geregelte Arbeitszeit	zufriedenstellend
Freude am Beruf	gut

Die Männer in der sozialen Arbeit geben durchwegs an, **Zusammenhalt** zu erfahren. Wir haben gesehen, daß dieses Merkmal auf die Freude am Beruf einen wichtigen Einfluß hat, deshalb ist das Ergebnis erfreulich. Die Bedingungen, die dazu führen, daß ein Arbeitsteam zusammenhält, sind weiterhin aufrechtzuerhalten und dort zu fördern, wo sie schwächeln.

Bei der **Anerkennung** ist das Ergebnis auch durchwegs positiv zu betrachten, obwohl wir uns hier einen höheren Wert wünschen.

Das Merkmal **Rückmeldung** zeigt ganz klare Schwächen. Der Mittelwert von 3,3 besagt, daß die Rückmeldung (Feedback) generell, über alle Berufe hinweg zu verbessern wäre. Wenn man bedenkt, welche wichtige Aufgabe eine gute Feedbackkultur für das Funktionieren der Organisation darstellt, sollten die Leiter tunlichst bemüht sein, an dieser Schraube zu drehen.

Im Speziellen berichten Sozialbetreuer und Sozialassistenten, daß es um die Feedbackkultur in ihren Berufsfeldern nicht gut bestellt ist. Gerade die Sozialassistenten sind in spannungsreichen Arbeitsfeldern tätig, wo Austausch und Feedback hilfreich wären. Feedbackkultur ist erlernbar: Sie kann durch Schulungen und der anschließenden Anwendung des Gelernten (!) verbessert werden.

Der **Leistungsdruck** ist zufrieden stellend, die Männer in der sozialen Arbeit berichten weder von Unter- noch von Überforderung.

Die **Freiheit in der Arbeit** ist generell verbesserungswürdig. Größere Autonomie trägt zum Selbstwertgefühl der Beschäftigten bei, was wiederum deren Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung stärkt. Über wenig Spielraum berichten die Altenpfleger und die Männer in der Behindertenarbeit. Hier sind wahrscheinlich die Zwänge der Institutionen stärker spürbar, was auch nicht verwundert. Ohne genauen Ablaufplan, der auch zeitlich möglichst einzuhalten ist, funktioniert beispielsweise schon ein kleineres Altenheim nicht.

Die Berufe mit Führungsfunktion haben diese Freiheit in der Arbeit im Wesentlichen verwirklicht und profitieren im obgenannten Sinne von den positiven Wirkungen dieses Merkmals.

Das Merkmal **Unfaire Behandlung** ist für die Männer in der sozialen Arbeit im Allgemeinen zum Glück kein wirkliches Thema. Die Gruppen der Alten- und Behindertenarbeit berichten aber über ein größeres Ausmaß an Unfairer Behandlung als ihre Kollegen aus anderen Bereichen. Hier gilt es genau hinzuschauen und die Gründe für die gefühlte unfaire Behandlung zu eruieren.

Die **offene Kommunikation** zeitigt generell passable Werte, schwächelt aber bei Berufen mit ausgesprochenen Führungsfunktionen. Da gerade diese Berufe Kommunikation als Werkzeug Nr. 1 nützen müssten, sind diesbezügliche Schwächen doppelt schädlich für das Funktionieren der betreffenden Organisationen. Es kann natürlich auch sein, daß die Aufmerksamkeit für und das Wissen um die Wichtigkeit von Kommunikation bei Führungskräften höher ist als bei einem Beschäftigten mit rein ausführender Tätigkeit und sie deswegen die Kommunikation auch kritischer bewerten als jene. Bei den Berufen mit Führungspositionen zeigt sich jedenfalls Verbesserungsbedarf.

Eingehen können auf Klienten: Die befragten Männer sind zeitlich nur teilweise in der Lage, so auf ihre Klienten einzugehen, wie diese das brauchen und wie sie selbst das möchten.

Diese Erkenntnis sollte in den einzelnen Berufsrealitäten weiter vertieft und entsprechend den Ergebnissen passende Maßnahmen ergriffen werden- hier kann es sein, daß nur Änderungen in der Arbeitsstrukturierung [andere Organisation der Arbeit, mehr Personal]

Abhilfe schaffen. Überraschenderweise und entgegen den Angaben aus Literatur und der virtuellen Feldforschung gibt die Berufsgruppe der Alten- und Behindertenarbeiter an, besser als der Durchschnitt der Befragten zeitlich auf ihre Klienten eingehen zu können – was ein erfreulicher Wert ist.

Mit der **Qualität der Weiterbildung** zeigen sich die befragten Männer durchwegs zufrieden. Am meisten profitieren die Berufsgruppen der Altenarbeit und der Arbeit mit Minderjährigen. Die Beamten der finanziellen Sozialhilfe profitieren am wenigsten von den Weiterbildungsangeboten. Durchwegs die meisten der Befragten können die Weiterbildungsangebote problemlos nutzen.

Das Merkmal „**Gratifikation von außen(Wertschätzung)**“ trägt stark zur Freude am Beruf bei. Generell geben die Männer der sozialen Arbeit an, daß sie durchaus Wertschätzung erfahren.

Am meisten Wertschätzung durch Klienten und Angehörige sowie der Gesellschaft erhalten Pflegedienstleiter, Behindertenerzieher und Altenpfleger; am anderen Ende stehen die Sozialwissenschaftler. Das Kriterium ist hierbei die Kontakthäufigkeit und Nähe zu Klienten sowie die Unmittelbarkeit der Arbeitsergebnisse. Unseres Erachtens sind die eher schwachen Werte der Sozialassistenten und der Männer der finanziellen Sozialhilfe dem für Klienten oftmals unangenehmen Zwangskontext geschuldet, unter welchem diese Berufe oftmals arbeiten.

Die **Passung zwischen Ausbildung und Arbeitsanforderungen** ist für die meisten Männer in der sozialen Arbeit nur teilweise gegeben. Am wenigsten (MW < 2,8) für Sozialassistenten sowie Erzieher/Sozialpädagogen/Familienberater. Die jungen Männer, welche frisch von der Ausbildung kommen und die Gruppe der über 51- Jährigen sind noch am ehesten davon überzeugt, daß ihre Ausbildung und die jeweiligen Arbeitsanforderungen zusammenpassen. Die statistische Güte dieses Merkmals lässt aber zu wünschen übrig und deshalb soll man die Werte nicht überinterpretieren.

Von der **geregelten Arbeitszeit** profitieren nur jene Männer in der sozialen Arbeit, welche keine Führungskräfte sind. Diese haben nämlich signifikant unterschiedlich lange

Arbeitstage- was nicht verwundert, wenn man sich die Arbeitsaufgaben und Termine einer Führungskraft ansieht; Für die Führungskräfte stellt dieser Umstand aber kein Manko dar: Sie haben hohe Werte beim Merkmal Freude am Beruf.

Die **Freude am Beruf** ist das Merkmal mit der höchsten Ausprägung- doppelt wertvoll, weil dieses Merkmal ein Motor für Engagement und Qualität im Arbeitseinsatz ist.

Die Männer geben fast einstimmig an, daß ihnen ihr Beruf gefällt und daß sie vielfach sogar „genau das Richtige“ arbeiten.

Freude am Beruf fördert das Extrarollenverhalten, welches oft genau den Unterschied ausmacht zwischen bloßer Dienstleistung und Exzellenz. Die Organisationen tun also gut daran, die Bedingungen auszubauen, welche die Freude am Beruf ermöglichen: Zusammenhalt und Wertschätzung.

Diese hohen Werte bei der Freude am Beruf sollen allerdings kein Freibrief sein, die Männer in der sozialen Arbeit jetzt noch mehr zu belasten [Stichwort: „ihnen gefällt die Arbeit ja sowieso“]- das wäre Raubbau an einer wertvollen Ressource.

Bewertung der männerbezogenen Merkmale

Männerbezogene Merkmale	Wie soll das Merkmal ausgeprägt sein, um förderlich für den Mann in der sozialen Arbeit zu wirken?
Essentialistische Überzeugung	Keine Wertung
Männlichkeit als Malus	gut - GRverbesserungswürdig
Männlichkeit als Bonus	Keine Wertung
Druck durch männliche Hegemonie	gut
Traditionelles Verständnis von Männlichkeit	Keine Wertung
Schwierigkeiten von Beziehungsarbeit	gut

Die **essentialistische Überzeugung** ist bei den befragten Männern durchaus ausgeprägt. Interessanterweise sind die Männer in der jüngsten Alterskategorie [18-30 Jahre] am überzeugtesten davon, daß ihr Mannsein per se bei der Ausführung ihrer Arbeit

einen Unterschied macht. Mit den Jahren scheint sich diese Haltung abzuschleifen; je älter die Männer in der sozialen Arbeit sind, desto entspannter sehen sie diesen Sachverhalt. Vielleicht kommt auch ein Generationeneffekt zum Tragen, da die Männer, welche in den 70er und 80er Jahren in die soziale Arbeit gegangen sind, sich damals sicherlich noch mehr als heute gegen Widerstände in Familie, Kollegenkreis und Öffentlichkeit durchsetzen mussten, um eine solche Arbeit zu wählen. Wer da nicht eine starke Überzeugung mitgebracht hat (auch wider den männlichen Mainstream), hat die soziale Arbeit entweder gar nicht gewählt oder wahrscheinlich bald wieder verlassen und ist somit nicht Teil der Stichprobe.

Erfreulich wenige Männer geben an, wirkliche Probleme mit dem Merkmal „**Männlichkeit als Malus**“ zu haben. Je mehr aber die Arbeit von reproduktiven, pflegerisch-fürsorglichen Tätigkeiten gekennzeichnet ist, desto mehr Probleme haben die Männer im entsprechenden Arbeitsfeld: gerade die Männer in der Altenarbeit meldeten sich hier zu Wort. Die empirischen Ergebnisse bestärken also die entsprechenden Theorien. Hier wäre auch eine Schraube, an der man drehen könnte: Männlichkeit nicht als Malus, sondern bewußt als Ressource zu kommunizieren- den Männern selbst sowie Klienten, Angehörigen und Arbeitskolleginnen.

Daß das Mannsein andererseits die in der Literatur vermuteten Vorteile hätte („**Männlichkeit als Bonus**“), konnten die befragten Männer im Allgemeinen nicht bestätigen. Es ist wie bei der essentialistischen Anschauung: Fragt man die jungen Männer, sind diese schon eher geneigt, den einen oder anderen Vorteil einzuräumen. Ältere Männer hingegen sind nicht der Meinung, daß sie per se als Männer in ihrer Arbeit irgendwelche Vorteile hätten.

Auch beim nächsten Merkmal, dem **Druck durch die männliche Hegemonie**, zeigt sich dasselbe Muster wie beim Männlichkeitsmalus: Die Männer in der Behindertenarbeit, der Altenarbeit und der Arbeit mit Menschen mit psychischen Problemen spüren relativ gesehen am meisten Druck durch die hegemoniale Männlichkeit (aber immer noch relativ wenig). Bei diesem Merkmal gibt es keine Alterseffekte.

An der These, daß reproduktionsnahe Tätigkeiten und Beziehungsarbeit Befremden bei anderen Männern und in der Gesellschaft auslösen, ist laut unseren Erhebungen also durchaus etwas dran.

Alle befragten Männer lehnen ein **traditionelles Verständnis von Männlichkeit** tendenziell eher ab; die Beantwortung im Einzelnen ist aber stark davon beeinflusst, welchen Beruf der Betreffende ausübt: Sozialbetreuer, Werkerzieher oder Behindertenbetreuer haben ein traditionelleres Verständnis von Männlichkeit als Sozialwissenschaftler oder Heim- und Jugenderzieher. Dieses Merkmal hat aber mit einer schwachen Reliabilität zu kämpfen und soll dementsprechend vorsichtig interpretiert werden.

Auch beim Merkmal „**Schwierigkeiten von Beziehungsarbeit**“ greift der mittlerweile bekannte Alterseffekt. Die Männer der jüngsten Kategorie geben an, mehr Schwierigkeiten mit der Beziehungsarbeit zu haben als ältere Männer. Besonders zu den Männern über 51 Jahren besteht ein Unterschied in der Beantwortung von fast einer ganzen Antwortkategorie.

Wieder unsere Vermutung, daß zwei Faktoren dieses Ergebnis bewirken könnten: die Gewöhnung und der Zuwachs an Souveränität mit zunehmendem [Dienst]Alter sowie ein möglicher Auswahleffekt: Diejenigen Männer aus der ältesten Kategorie, welche Schwierigkeiten mit der Beziehungsarbeit hatten, sind tendenziell eher bereits ausgeschieden und nicht mehr im Dienst. Auch dieses Merkmal ist aufgrund der schwachen Reliabilität mit Vorsicht zu genießen und dementsprechend zu interpretieren.

Schlüsse aus dem qualitativen Teil des Fragebogens

Die offenen Fragen sind eine ergiebige Quelle, wenn man studieren möchte, wo Veränderungen in der männlichen Hemisphäre des Sozialwesens stattfinden sollten und wie diese aussehen könnten. Diese obgenannten Themen und Vorschläge sind natürlich geschlechtsunabhängig, ihre Umsetzung käme den Frauen im Sozialwesen genauso zugute.

Kurz zusammengefasst: Die Männer sehen das **Personal des Sozialwesens als größte Ressource**, dessen Kompetenz und Motivation sehr dazu beiträgt, die Finanzierungsschwierigkeiten und die oftmals mangelhafte betriebliche Organisation zu kompensieren.

Ein großer Hemmschuh sei weiters die **erdrückende Bürokratie** und das oftmals **schlechte Verhältnis zu oberen Ebenen** [Vorgesetzte und Verwaltung].

Die Landesverwaltung habe die ausführende Ebene nicht mehr im Blick und handle oft ohne Augenmaß und Verständnis für die Einrichtungen, welche zusätzlich zu den Problemen ihrer täglichen Arbeit mit den Anforderungen der Verwaltung konfrontiert seien.

Wenn es um Veränderungen geht, stehen der Wunsch nach besserer Entlohnung und die **bessere finanzielle Ausstattung der Einrichtungen** an erster Stelle. 60% der Männer sind höchstens teilweise der Meinung, daß sie **angemessen bezahlt** werden- dies ist ein schlechter Wert und- neben dem Image als Frauenberuf- unseres Erachtens ursächlich verantwortlich für die schwache Präsenz der Männer in der sozialen Arbeit.

Die meisten Männer sind Vollzeit tätig und mit ihrem Gehalt immer noch **Haupternährer** ihrer Familien; bei der Erfüllung dieser Verantwortung ist ein geringes Entlohnungsniveau nicht günstig und sowohl der Lebensrealität der Männer im Sozialwesen als auch dem Image der sozialen Berufe abträglich. Dieser Umstand müsste analog dazu auch für alleinerziehende Frauen gelten- es ist ein Forschungsdesiderat, dies festzustellen.

Die Männer machen weiters eine Vielzahl an konkreten Vorschlägen, wie die Lage ihrer Einrichtung im speziellen verbessert werden könnte.

Die **Aufwertung der sozialen Berufe in der Öffentlichkeit** ist ein großes Thema, hierbei wird von der Politik und den Verantwortlichen in der Verwaltung ein klares Bekenntnis zur Wichtigkeit der sozialen Arbeit verlangt.

Lippenbekenntnisse allein dürften aber nicht genügen; Forderungen nach dem klaren Bekenntnis werden verknüpft mit dem Wunsch nach strukturellen Änderungen: adäquater Finanzierung der Dienste und besserer Entlohnung für die Mitarbeiter.

Auch andere arbeitsrechtliche Änderungen [leichtere Arbeitsplatzwechselbedingungen schaffen, psychophysischer Erholungsurlaub] sind für viele Männer in der sozialen Arbeit wünschenswert, um den Beruf attraktiv zu halten.

Das **Image der sozialen Berufe als Frauenarbeit** sei nach der oftmals schwachen Entlohnung der wichtigste Grund dafür, daß so wenige Männer in die soziale Arbeit gehen. Um diesem Umstand zu begegnen, schlagen viele Männer eine **Werbekampagne** vor, die das Image verbessern möge. Klare Informationen über die konkreten Aufgabenfelder und Tätigkeiten der sozialen Berufe sollen dazu beitragen, daß die Mythen und falschen Annahmen einem korrekten Bild der jeweiligen Arbeiten Platz machen. Die Zielgruppe dieser Werbekampagne sollten allerdings umsteigewillige Männer aus anderen Branchen sein.

85% der Männer im Sozialwesen sind **berufliche Umsteiger**. Dies sollte man in Rechnung stellen, wenn man die Attraktivität erhöhen möchte. Kleines Beispiel: Mit einer Werbekampagne, die auf jugendlich macht, wird man jene Männer, welche das Gros der sozialen Arbeiter bis dato ausmachen, eher nicht ansprechen.

Fazit

Die allermeisten der in dieser Studie vorgestellten Schlüsselpunkte und die daraus resultierenden Empfehlungen würden bei einer Umsetzung nicht nur den Männern der sozialen Arbeit zugute kommen, sondern gewiß auch den Frauen, welche das Gros der Beschäftigten in diesem Bereich ausmachen.

Bei allen diesen Anregungen sind in letzter Konsequenz Politik und Verwaltung gefragt, welche die entsprechenden, auch strukturellen, Änderungen einleiten können und so die soziale Arbeit für alle dort Beschäftigten, Männer wie Frauen, zu einem attraktiven und effizienten Arbeitssektor machen.

Motivierte Menschen arbeiten besser- und das wiederum kommt dem eigentlichen Auftraggeber und Klienten zugute: den Bürgern des Landes Südtirol.

Die 6 wichtigsten Empfehlungen für Männer (und Frauen) des Sozialwesens	
Rückmeldung	<p>Durch eine mangelnde Feedbackkultur schweben die Männer der sozialen Arbeit in Bezug auf das Wissen um ihre Arbeitsleistung in der Luft.</p> <p>Dies schadet in letzter Konsequenz den Organisationen selbst. Feedbackgeben ist erlernbar und fördert die Kommunikation und den Zusammenhalt.</p>
Eingehen können auf die Klienten	<p>In jedem Arbeitsfeld soll genug Zeit da sein, um auf die jeweiligen Klienten eingehen zu können. Wo dies nicht der Fall ist, soll genau geprüft werden, was zu einer Verbesserung der Situation beitragen kann.</p>
Freude am Beruf	<p>Das Merkmal ist gut entwickelt und trägt die Männer der sozialen Arbeit über mancherlei andere Schwierigkeiten hinweg.</p> <p>Bedingungen schaffen und aufrechterhalten, welche den Zusammenhalt im Arbeitsteam und die erlebte Wertschätzung durch Führungskräfte, Arbeitskolleginnen und Klienten fördern.</p>
Männlichkeit als Malus	<p>Bei den Männern in der Altenarbeit sollte durch geeignete Maßnahmen den Klienten, deren Angehörigen und den Arbeitskolleginnen kommuniziert werden, daß Männlichkeit keinen Malus, sondern eine Ressource darstellt.</p>
„Ehrliches“ Gehalt	<p>60 % der Männer sind höchstens teilweise der Meinung, daß sie angemessen bezahlt werden. Als Mann in der Rolle des Familienernährers ist dieser Sachverhalt doppelt belastend.</p> <p>Diese „hard facts“ müssten geändert werden, wenn die soziale Arbeit fit für mehr Männer gemacht werden und für die jetzigen Männer attraktiv bleiben soll.</p>
Image der sozialen Berufe	<p>1) Das „Ehrliche Gehalt“ würde mehr Männer anziehen und damit automatisch für einen Imagewandel weg vom „Frauenberuf“ sorgen.</p> <p>2) 85% der befragten Männer haben vor Eintritt jahrelang in einem anderen Beruf gearbeitet. Bei Werbekampagnen soll mit klaren Informationen über konkrete Tätigkeiten auf solche potentiellen Umsteiger abgezielt werden.</p>

5 Literaturverzeichnis

Abteilung 8. Landesinstitut für Statistik ASTAT. (2012). Volkszählung 2011. Berechnung des Bestandes der drei Sprachgruppen in der Autonomen Provinz Bozen- Südtirol. In: astatinfo Nr. 38 Band 06/2012. Bozen: Autonome Provinz Bozen- Südtirol.

Böhnisch, Lothar (2003). Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Böhnisch, Lothar (2004). Männliche Sozialisation. Eine Einführung. Weinheim: Juventa Verlag.

Brosius, Felix (2007). SPSS für Dummies. Statistische Analyse statt Datenchaos. [1. Auflage]. Weinheim: Wiley- VCH- Verlag.

Büssing, André / Glaser, Jürgen (2002). Das Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus- Selbstbeobachtungsversion [TAA-KH-S]. Göttingen: Hogrefe- Verlag.

Ganß, Petra (2011). Männer auf dem Weg in die Soziale Arbeit- Wege nach oben?. Die Konstruktion von „Männlichkeit“ als Ressource der intraberuflichen Geschlechtersegregation. Verlag: Budrich Unipress.

Koys , Daniel J. / DeCotiis, Thomas A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. In: Human Relations. Vol. 44 / No. 3/1991 [S. 265- 285]. Tavistock Institute of Human Relations.

Mayring (2003) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Auflage. Weinheim & Basel: Beltz.

Patterson, Malcolm G. / West, Michael A. / Shackleton Viv J. / Dawson Jeremy F. / Lawthorn Rebecca / Maitlis Sally / Robinson, David L. / Wallace, Alison M. [2005]. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. In: Journal of Organizational Behaviour 26/2005 [S. 379 – 408] online publiziert: Wiley InterScience.

Nerdinger, Friedemann W. / Blickle, Gerhard / Schaper, Niclas [2011]. Arbeits- und Organisationspsychologie. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Sozialstatistik 2014. Abteilung 24 Soziales. Bozen: Autonome Provinz Bozen- Südtirol.

Sozialbericht 2013. Abteilung 24- Familie und Sozialwesen. Bozen: Autonome Provinz Bozen- Südtirol.

Sailer, Werner [2011]. MannsBilder in der Sozialen Arbeit. Konstruktion von Männlichkeit im Frauenberuf Sozialarbeit. Bachelorarbeit. Linz: FH Oberösterreich.

Schenk, Fabian [2013]. Männer in der Sozialen Arbeit. Laureatsarbeit zu Erlangung des Bachelorgrades. Bozen: Universität Bozen.

Statistik Austria, Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung 2014 : Pressemitteilung: 10.993-053/15 – Bezugsquelle siehe Internetadressen

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/081206.html

Ulrich, Eberhard [2005]. Arbeitspsychologie. [6. Auflage] Zürich: vdf Hochschulverlag AG

Zöfel, Peter [2002]. Statistik verstehen. Ein Begleitbuch zur computergestützten Anwendung. München: Addison- Wesley Verlag.

Internetadressen:

www.pflegenetz.net. Das Pflegenetz Forum. Abgerufen letztmalig am 03. September 2015.

Statistik Austria Pressemitteilung Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/081206.html Abgerufen letztmalig am 03. September 2015.