

## Soziologische Beratung in einer Einrichtung der Jugendpflege

Greca, Rainer

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Greca, R. (1979). Soziologische Beratung in einer Einrichtung der Jugendpflege. In R. Mackensen, & F. Sagebiel (Hrsg.), *Soziologische Analysen: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und der ad-hoc-Gruppen beim 19. Deutschen Soziologentag (Berlin, 17.-20. April 1979)* (S. 613-616). Berlin: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136916>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

## Soziologische Beratung in einer Einrichtung der Jugendpflege

Rainer Greca

Einrichtungen der Jugendfürsorge und Jugendpflege werden aufgrund § 5 Jugendwohlfahrtsgesetz von den freien Verbänden und Wohlfahrtsorganisationen vor den staatlichen Trägern betrieben (Subsidiaritätsprinzip). In den letzten Jahren hat es u.a. auch im Jugendpflegebereich eine Expansion von institutionellen Beratungs- und Betreuungsstellen gegeben. Die damit verbundenen öffentlichen Aufgaben zwingen die freien Träger in der Jugendwohlfahrt „professioneller“ zu agieren.

### 1. Einstellungsgründe

Die beschäftigende Institution ( der zweitgrößte Arbeitgeber in der BRD) hat dem allgemeinen Trend folgend den Personal- und Einrichtungsbestand für die Jugendpflege in den letzten fünf Jahren erheblich erhöht. Dies aus zwei Gründen:

- (1) Gab (und gibt) es Schwierigkeiten mit der Zielgruppe Jugendlicher, die sich weitgehend desinteressiert an den bisherigen traditionellen Angeboten der Institution zeigte.
- (2) Wurde versucht, aus Konkurrenzgründen mit den Anstrengungen anderer Träger der Jugendpflege Schritt zu halten.

Ein Soziologe wurde schließlich eingestellt, weil erwartet wurde, daß er helfen würde (a) die Organisationsstruktur zu rationalisieren, (b) Lösungen für Probleme mit der Zielgruppe zu entwickeln.

### 2. Stellung, Aufgaben und Kompetenzen

Da die Position neu eingerichtet wurde, gabes beim Anstellungsträger nur vage Vorstellungen von Stellung und Aufgaben. Es kam hinzu, daß die gesamte Organisation wildwuchsartig expandiert hatte und von den institutionellen Leitern kaum mehr überschaut wurde. In der Folge entwickelte sich gegenüber den verschiedenen Zielgruppen (ca. 80 hauptamtliche und über 1.500 ehrenamtliche Mitarbeiter) eine recht bunte Mischung von Stabs- und Linienfunktionen, angereichert mit Teammanagement- und politischen Vertretungsaufgaben als Konsequenz der Tätigkeiten und des

persönlichen Durchsetzungsvermögens. Die Arbeit ist dienstlich als Team zu verantworten. Fachaufsicht findet nicht statt.

### 3. Qualifikationen, Semiqualifikationen und Defizite der Ausbildung

Die Qualifikationselemente, die in der Tätigkeit zu verwerten sind, ergeben sich

(1) aus den Beständen „positiven Wissens“ aus der Organisationssoziologie einerseits (einschließlich Nebenfachwissen aus der Sozial- und Betriebspsychologie) der Jugendsoziologie andererseits (einschließlich tangierter Bereiche wie Schichtungs- und Bildungssoziologie). Die hauptsächliche Aufgabe der Beratung besteht dabei in der Transformation dieses Wissens auf die spezifische Situation und die institutionstypische Sprache.

(2) aus dem im Studium vermittelten „handwerklichen“ Rüstzeug. Dies reicht vom Sich-Einlesen-Können in ein Problemgebiet über die Interpretation von Untersuchungen bis zur eigenen Anwendung von Erhebungstechniken und Methoden der Datenanalyse.

Interessant scheint mit, daß beide Formen von Qualifikationen, die in der Ausbildung vermittelt worden sind, eine Vorstufe für die Inhalte sind, die dann in der Beratungspraxis angewendet werden. Es scheint mir daher sinnvoll, hier von Semiqualifikationen zu reden.

Defizite der Ausbildung liegen nach meiner Erfahrung da, wo das erworbene Wissen im institutionellen Alltag angewendet werden soll. Dies zeigt sich vor allem an folgenden Punkten: (a) bei der Transformation des soziologischen Wissens in die institutionelle Alltagssprache, (b) bei der Wahrnehmung der Beratungsrolle in und an Organisationen (und Personen) und (c) bei Entscheidungen über den Umfang institutionsrelevanter und -spezifischer Analysen. Die Rolle, in der sozialwissenschaftliches Wissen angewendet werden kann, wird in diesem Sinne in der Ausbildung kaum vorbereitet. Zusatzausbildungen in: angewandter (!) Gruppendynamik, Vermittlung von Informationen (z.B. durch Visualisierung), Organisation und Strukturierung von Veranstaltungen, Beratungsaufgaben und persönlichen Darstellungsformen waren unumgänglich. Für diese sehr wichtigen Arbeitsaufgaben waren Erfahrungen in der studentischen Selbstverwaltung und bei Sozialprojekten wichtiger als das Studium.

#### 4. Die Struktur der Beratung

Die Beratungstätigkeit hat zwei Dimensionen und zwar nach

(1) den Inhalten und (2) den Zielgruppen der Beratung

ZIELGRUPPEN	X = mittelbare Beratungsinhalte				O = unmittelbare Beratungsinhalte und -methoden		
	allgemeine Organisationsfragen	Arbeitsorganisation und -inhalte	Gruppendyn. und sozial-päd. Fragen und Methoden	"Beratung der Beratung"	(Jugend-) Soziolog. Fragestellg.	rechtliche u. politische Fragen	allg. Lebens-kundliche Fragen
Institut.leiter	X	X				X	X
haupt- amtliche Angest.	X	O	X	O	X	X	
ehrenamt- liche Mitarb.			O	O	O	O	
„normale“ Jugendliche			O			O	O

INHALTE

Unterscheiden lassen sich dabei (a) mittelbare Beratungsinhalte, d.h. solche, die erst von den Beratern unmittelbar mit ihren Zielgruppen angewendet werden von (b) unmittelbaren Beratungsinhalten und -methoden, die im direkten face-to-face Kontakt mit den beratenen Zielgruppen (und Einzelpersonen) vermittelt werden. Die unterschiedlichen Beratungsgegenstände bei verschiedenen Zielgruppen erfordern je verschiedene Beratungsrollen. (z.B. die Rolle des beratenden Fachvorgesetzten, des Seminarleiters für ehrenamtliche Mitarbeiter, usw.) Eine der größten Schwierigkeiten bei Beginn der Tätigkeit bestand deshalb darin, die unterschiedlichen Beratungsrollen mit je angemessenen Inhalten und Methoden wahrzunehmen.

#### 5. Ethische Probleme der Beratung

Ethische Probleme ergeben sich weniger im Bereich der totalen Unter-

schiedlichkeit zwischen den allgemeinen Normen der Institution und den eigenen Orientierungsmaßstäben. Dies resultiert:

- (1) aus dem sozialen Tätigkeitsfeld der Institution und den gesetzlich geregelten Aufgabenbeschreibungen und
- (2) aus der doppelten Selektion bei der Anstellung, die (a) die Auswahl der möglichen Bewerber durch die Institution und (b) die Auswahl der Institution durch mögliche Bewerber betrifft.

Ethische Probleme tauchen dagegen häufiger auf in praktischen Fällen, wo

- (1) die Beratungstätigkeit potentiell Verhalten begünstigt, das institutionell gewünschten Verhaltensmustern entgegensteht,
- (2) die Beratungstätigkeit Verhaltensweisen der Beratenen induziert, bei denen nicht ohne weiteres entscheidbar ist, ob diese im Interesse der Entwicklung der Beratenen sind,
- (3) Einzelverhalten (bei Hauptamtlichen) sich durch die Beratung nicht verändert und dadurch mögliche Sanktionen erforderlich werden.

Die ersten Problemfälle sind die am wenigsten problematischen, weil sich innerhalb der Institution situationsspezifische Entscheidungen durchsetzen lassen.

Der zweite Fall ist prinzipieller Art und faktisch bei keiner Beratungstätigkeit auszuschließen. Hier hilft nur die prinzipielle Verpflichtung auf die Norm, die Entscheidungsfähigkeit und Problemlösungskompetenz der Beratenen vorrangig zu fördern und zu verstärken.

Das letzte Problem kennzeichnet ein echtes ethisches Dilemma: wenn nämlich die Beratungstätigkeit Verhaltensweisen nicht korrigieren kann, so daß die Aufrechterhaltung der gesamten Organisationsstruktur gefährdet ist (weniger dramatisch: ein Projektziel nicht erreicht werden kann), so kann es notwendig sein, solche Sanktionen auch (mittelbar) anzuraten, während auf der unmittelbaren Beratungsebene eine solche Intervention nicht legitimiert werden kann.