



Forschungs- und Diskursprojekt „Profil und Profilentwicklung im ASD“

Fragebogenerhebung in der Auswertung

Im September 2019 startete das 2,5jährige, vom BMFSFJ geförderte Forschungs- und Diskursprojekt zum Profil des ASD. Das Projekt wird durchgeführt in Kooperation der Fachhochschule Münster und der BAG ASD e.V. Eine Fragenbogenerhebung bei ASD Leitungen und bei ASD-Fachkräften ist Mitte 2020 erfolgt. Die Ergebnisse sind zur Zeit in der Auswertung, die angesichts der Datenfülle einige Zeit in Anspruch nehmen wird. Zu verzeichnen ist zunächst ein beachtlich guter Rücklauf: 47,2 % der ASD-Leitungen haben sich an der schriftlichen Befragung beteiligt; 272 (von insgesamt 576 verschickten) Fragebögen können in die Auswertung einbezogen werden. An der Befragung der ASD-Fachkräfte, bei der die Fachkräfte zu einigen Fragen aus dem „Leitungsfragebogen“ ihre Sichtweise dokumentieren konnten – mit dem Ziel eines Vergleichs zwischen Einschätzungen von Leitungspersonen und ASD-Fachkräften –, nahmen ca. 1.430 Personen teil.

Der Fragebogen enthielt Fragen zu folgenden Themenbereichen:

- Aufgabenbereiche/ Zuständigkeiten des ASD,
- Organisationsstrukturen und Ausstattung,
- prozessuale Arbeitsmodalitäten,
- amtsinterne Kooperation und Kooperation mit externen Organisationen/ Personen,
- Wahrnehmungen/ Einschätzungen zu aktuellen und künftigen fachlichen Profilelementen in der Arbeit des ASD.

Die Ergebnisse bestätigen zum Teil Eindrücke aus der Praxis, modifizieren sie zum Teil, aber sind zum Teil auch überraschend. Einige Aspekte seien hier bereits angedeutet.

Die Personalbemessung im ASD hat sich zu einem großen Teil methodisch strukturiert und in relativ kontinuierlich erfolgenden, zyklischen Verfahren gefestigt. Sie hat sich quantitativ ausgeweitet und ist insgesamt kontinuierlicher geworden. Die stärkere Verankerung von Verfahren zur Personalbemessung war und ist eine wesentliche Voraussetzung für die Ausweitungen des Personalbestandes. Es kommt nun darauf an, solche Verfahren nicht nur einmalig oder selten zur Überprüfung und Legitimation des Personalbestandes zu handhaben, sondern sie in eine Kontinuität als Instrument der Personalstrukturierung im ASD zu überführen.

Insgesamt besteht sowohl bei den ASD-Leitungen als auch bei den ASD-Fachkräften eine relativ große Zufriedenheit mit der Ausstattung, und zwar tendenziell in allen Ausstattungsbereichen: räumliche, finanzielle und personelle Ausstattung sowie Ausstattung mit Hilfsmitteln. Dieses Befragungsergebnis ist bemerkenswert angesichts der vielfach sehr kritischen öffentlichen Debatten zur Ausstattung des ASD. Man kann vermuten, dass die kritischen Debatten möglicherweise zur Intensivierung der Bemühungen für die Verbesserung der Ausstattung erfolgreich beigetragen haben. Das insgesamt positive Ergebnis bezieht sich auf das Gesamtbild; dies ist selbstverständlich zu differenzieren, sodass die weiterhin schwierigen Ausstattungssituationen in einigen ASD bzw. Kommunen nicht aus dem Blick geraten dürfen.

In den Antworten zum Fragebogen wird erkennbar, dass Spezialisierungen und andere organisatorische Ausdifferenzierungen in der weiteren organisationalen Entwicklung eines nicht unerheblichen Teils der ASD eine erwägenswerte Option zu sein scheinen. Auch wenn sich so etwas wie ein separiertes „Falleingangsmanagement“ offensichtlich nicht annähernd flächendeckend durchgesetzt hat, so ist doch zu konstatieren, dass organisationale Ausdifferenzierungen in vielen ASD als ein mögliches Maßnahmenbündel zur Bewältigung der Aufgabenkomplexität und des quantitativen

Anforderungszuwachses in den Blick genommen werden. In diesen Kontext gehört anscheinend auch die Frage, ob und welche Aufgaben in welchem Umfang an freie Träger gegeben werden. Dies ist eine bereits realisierte Praxis und betrifft sowohl Aufgaben, bei denen von einer in ihren Auswirkungen nur begrenzt relevanten Schnittstellenproblematik auszugehen ist (z.B. begleiteter Umgang), aber auch solche Tätigkeitsbereiche, die den gesetzlichen Kern von ASD-Aufgaben betreffen (insbesondere das sog. „Clearing“ als sozialpädagogische Diagnostik nach §§ 27 und 36 SGB VIII).

Zu vermerken ist ein anscheinend relativ hoher Regelungsgrad im Hinblick auf zentrale Arbeitsprozesse im ASD. Es fällt auf, dass die Regelungen zu einem hohen Grad als eher hilfreich oder gar sehr hilfreich bewertet werden, und zwar sowohl von Leitungspersonen als auch von ASD-Fachkräften. Dies deutet zum einen darauf hin, dass die Leitungspersonen dies als einen Modus praktizieren, mit dessen Hilfe sie relative Einheitlichkeit innerhalb der Organisation herstellen und wahren wollen. Zum anderen wird darin ein markantes Bedürfnis nach Orientierung auf Seiten der Fachkräfte sichtbar, das durch die Organisation in Form von Regelungen aufgegriffen werden soll.

Bei den Arbeitsmodalitäten des ASD wird die Digitalisierung voraussichtlich ein in den nächsten Jahren intensivierter Verfahrensmodus sein. Der Digitalisierungsgrad in den Arbeitsweisen der ASD wird sehr unterschiedlich angegeben – mit einer Ausnahme: Der überwiegende Teil der ASD führt neben der digitalisierten „E-Akte“ zur Nebenaufzeichnung noch eine fallbezogene „Handakte“, so die Angaben der ASD-Leitungen. Auffällig ist auch, dass softwarebasierte Vorgehensweisen nur sehr begrenzt zu Steuerungszwecken eingesetzt werden. Der Einsatz von und die Erfahrung mit digitalisierten Verfahren ist noch genauer im Rahmen der qualitativen Untersuchung zu erkunden.

Die einzelfallbezogene Kooperation zwischen ASD und anderen Abteilungen bzw. Sachgebieten des Jugendamtes wird insgesamt tendenziell positiv, als funktionierend bewertet. Es hat allerdings den Anschein, als seien diese eher positiven Einschätzungen durch persönliche Faktoren bedingt (man kann gut Absprachen treffen mit Personen aus anderen Abteilungen/ Sachgebieten) und somit eher informell geprägt – weniger durch

Kooperationsregelungen verankert und weniger auf der einzelfallübergreifenden Kooperationsebene angesiedelt und durch diese verstärkt. Eine mangelnde organisationale Verankerung und eine mangelnde einzelfallübergreifende Kooperation können sich als Problem auswirken für eine Verknüpfung der einzelnen Handlungsbereiche zu einer „ganzheitlich wirkenden und in den Handlungsbereichen aufeinander abgestimmten Kinder- und Jugendhilfe“ oder bei Bemühungen zur Überwindung einer „organisationalen Versäulung“ innerhalb des Jugendamtes und innerhalb der Trägerlandschaft.

Als bemerkenswert können auch die als besonders gut empfundenen Kooperationsbezüge mit freien Trägern der Erziehungshilfe eingeordnet werden; es scheinen sich hier verlässliche und tragfähige Kooperationsmodalitäten entwickelt zu haben. Solche insgesamt als gut bewerteten Kooperationsbezüge werden auch für solche Institutionen angegeben, bei denen man das möglicherweise wegen divergenter Organisationslogiken oder angesichts bisweilen kritischer diesbezüglicher Diskussionen nicht unbedingt erwartet hätte: die Kooperationen mit Erziehungsberatungsstellen, Familiengerichten und Polizei. Als eher schwierig erscheint weiterhin die Kooperation mit den Schulen und z.T. mit den Trägern des Offenen Ganztags an Schulen. Angesichts der Bedeutung von Schule für die Lebenswelt und für die künftige Entwicklung derjenigen Kinder und Jugendlichen, mit denen der ASD zu tun hat, erscheinen die Bewertungen der ASD-Leitungen und der Fachkräfte zu den Kooperationen mit den Schulen als ein problematischer Faktor für eine gute Aufgabenerfüllung des ASD.

Die von ASD-Leitungen und von ASD-Fachkräften empfundene fachliche Anerkennung des ASD durch andere Institutionen erscheint in der Tendenz als erstaunlich positiv – mit Ausnahme der Anerkennung durch die Schulen und durch die Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, die allerdings in ihrer konzeptionellen Ausrichtung und in ihrer Organisationskultur durch eine relativ große Distanz zum ASD geprägt sind. Erstaunlich deswegen, weil in öffentlichen Diskussionen häufig der Interventions- und Kontrollcharakter des ASD sowie die vermeintlichen Funktionsmängel ins Gespräch gebracht werden.

Zu den (präferierten) Profilmertkmalen des ASD sind viele Aspekte benannt worden, die im qualitativen Teil der Untersuchung ausdifferenzieren und intensiver zu betrachten sind. Es fällt auf, dass bei den Erschwernissen zur Realisierung der präferierten Profilmertkmale besonders häufig personalbezogene Aspekte benannt werden. Auch bei der Nennung der aktuellen und künftigen Herausforderungen für den ASD werden Aspekte, die auf „Personal“ fokussieren, besonders häufig angesprochen. Andererseits ist zur Kenntnis zu nehmen, dass sich diesbezüglich für die Leitungspersonen besondere Probleme und Herausforderungen bündeln und „Personalführung“ (in einem breiten Sinne) ein Element darstellt, an dem sich die künftige Entwicklungskompetenz der Organisation „ASD“ zu einem erheblichen Teil mitentscheidet.

Bei der Betrachtung der strukturbedingten Spannungsfelder scheint insgesamt eine Balance-Orientierung sowohl bei den ASD-Leitungen als auch bei den Fachkräften virulent – so der allgemeine Eindruck, der sich beim Blick auf die Verteilung der Antworten in den entsprechenden Einschätzungsskalen ergibt. Dass an einigen Stellen leichte Verschiebungen in den Einschätzungen der beiden Personengruppen zu verzeichnen sind, ist angesichts der unterschiedlichen Aufgabenorientierungen und Verantwortungsbereiche naheliegend und erklärbar. Da mit der Nennung der Spannungsfelder komplexe Sachverhalte auf jeweils einen kurzen Begriff gebracht wurden und mit den vier vorgegebenen Antwortoptionen eine deutliche Komplexitätsreduktion vorgenommen wurde, werden die Wahrnehmung der Spannungsfelder und der Umgang mit diesen ein zu vertiefendes Thema im qualitativen Teil der Untersuchung sein.

Bemerkenswert ist auch, dass in den verschiedenen Fragebereichen zu den Problemen und Spannungsfeldern in der ASD-Arbeit (u.a. Hilfe – eingreifende Intervention; Kindorientierung – Elternorientierung; ASD-Arbeit als individuelle Arbeit – als Teamarbeit u.a.m.) die Einschätzungen der ASD-Leitungen und der ASD-Fachkräfte zumeist relativ nahe beieinanderliegen – mit leichten Tendenzverschiebungen, die möglicherweise in Beziehung stehen (a) zu unterschiedlichen Berufserfahrungen (Art und Dauer) von Leitungspersonen und antwortenden Fachkräften sowie (b) zu intensiveren und unmittelbaren aktuellen Konfrontationen der Fachkräfte mit

Leistungsadressat/innen und deren Fallkonstellationen. Die insgesamt bemerkenswert nahe beieinander liegenden Einschätzungstendenzen lassen hypothetisch vermuten, dass sie möglicherweise auf eine gute und tragfähige Kommunikation zwischen Leitungspersonen und Fachkräften hinweisen und daraus resultieren.

Die Daten aus der Fragebogenerhebung werden in weiteren Schritten intensiver ausgewertet. Einzelne Aspekte werden in der jetzt folgenden qualitativen Forschungsphase (themengeleitete intensive Interviews mit ASD-Leitungspersonen) ausführlicher beleuchtet und analysiert. Das Forschungsteam und die begleitende Projektgruppe (bestehend aus Mitgliedern des Vorstands und des Beirats der BAG ASD und einigen Wissenschaftler/innen) hoffen darauf, die Projektergebnisse bei einer größeren Tagung Ende Februar 2022 vorstellen und mit der ASD-Fachöffentlichkeit diskutieren zu können – so es denn der dann hoffentlich wieder erreichte „Normalitätsstand“ nach dem unerfreulichen Wirken des Corona-Virus zulässt Hoffen wir gemeinsam!

*Dr. Michaela Berghaus/ Adam Khalaf/ Prof. Dr. Joachim Merchel
- Fachhochschule Münster; FB Sozialwesen –*

Terminhinweis

- Aufgrund der derzeit nicht vorhersehbaren Pandemielage soll die diesjährige Mitgliederversammlung in Form einer Videokonferenz stattfinden. Termin ist 25.11.2021, 18 Uhr - 20 Uhr. Die Einladungen mit den entsprechenden Zugangsdaten werden den Mitgliedern rechtzeitig zugesandt.

Datenschutzrechtlicher Hinweis

ViSdP: Bundesarbeitsgemeinschaft ASD, Kerstin Kubisch-Piesk, info@bag-asd.de

Sofern Sie diesen ASD-Report durch klicken auf den Hinweislink im BAG Newsletter heruntergeladen haben: Die erhobenen und vorhandenen Daten dienen nur der Versendung des Newsletters. Eine andere Verarbeitung oder Weitergabe an Dritte erfolgt nicht. Sie können den Newsletter und die Einwilligung zur Speicherung der Daten jederzeit widerrufen, indem Sie auf den „Abmelden“-Link am Ende der E-Mail klicken.