

Inhalt

1	Einführung	9
2	Theoretische Grundlage – subjektwissenschaftliche Praxisforschung ...	13
3	Der sozialstaatliche Transformationsprozess und seine Bedeutung für die Soziale Arbeit	19
3.1	Die Entwicklung des deutschen Sozialstaats und seine ‚Krise‘	19
3.2	Der globale bzw. transnationale Kontext des Transformationsprozesses	32
3.2.1	Die Bedeutung der Europäischen Union (EU)	36
3.2.2	Die Bedeutung der Welthandelsorganisation (WTO).....	52
3.3	Der Umbau des sozialstaatlichen Rahmens Sozialer Arbeit	57
3.3.1	Die Ökonomisierung des institutionellen und organisationalen Rahmens.....	58
3.3.2	Die programmatische Neuausrichtung im aktivierendem Staat ...	63
3.4	Reflexion der Fachdebatte zum Transformationsprozess	68
3.5	Die Beschäftigungssituation in der Sozialen Arbeit	73
3.5.1	Der Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsbedingungen	74
3.5.2	Die Anforderungen und die Arbeitsbelastung	80
3.5.3	Interessenvertretung	84
4	Das Untersuchungsdesign und seine Umsetzung	89
4.1	Die Datenerhebung: problemzentrierte Interviews	89
4.2	Das Sampling.....	91
4.3	Die Datenaufbereitung.....	93
4.4	Datenauswertung durch qualitative Inhaltsanalyse und Idealtypenbildung	94
4.5	Das MitforscherInnen-Konzept	98
5	Befunde	101
5.1	Herausforderungen und Widersprüche	101

5.1.1	Reorganisation des Aufbaus der Träger	101
5.1.1.1	Die flexible Behörde.....	102
5.1.1.2	Von der ‚Klitsche‘ zum Sozialunternehmen.....	104
5.1.1.3	Die trägerspezifischen Unterschiede und ihre Bedeutung für Kooperationen.....	106
5.1.2	Finanzierungsmodelle und Einsparmethoden.....	108
5.1.2.1	Die Krux mit den Leistungsentgelten und die ‚quasi nicht ganz legalen Ausweichbewegungen‘.....	109
5.1.2.2	Reduzierung von Fallzahlen, Umfang der Hilfen und Personalkosten.....	114
5.1.2.3	Ökonomische, fachliche und ethische Fragen.....	120
5.1.3	Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen	122
5.1.3.1	Veränderte Personalstruktur.....	122
5.1.3.2	Flexible und prekäre Beschäftigungsbedingungen....	126
5.1.3.3	Interessenvertretung in ‚eigener Sache‘.....	132
5.1.4	Die Dynamiken in den sozialen Arbeitsbeziehungen	136
5.1.4.1	Neue, klare Hierarchien.....	137
5.1.4.2	Personalentwicklung als Sanktionspraxis der Personalführung.....	143
5.1.4.3	Zusammenarbeit zwischen Kooperation und Konkurrenz	151
5.1.5	Ablauforganisation zwischen Effektivierung und Übersteuerung	159
5.1.5.1	Fokussierung und Eingrenzung.....	159
5.1.5.2	Flexibilisierung und Aufgabenausweitung.....	161
5.1.5.3	Rationalisierung durch Standardisierung	162
5.1.5.4	Fallzuweisung und Falltaktung.....	163
5.1.6	Verschiebung der Arbeitsinhalte	166
5.1.6.1	Komplexere Problemlagen	166
5.1.6.2	Von der nutzerInnennahen Arbeit zum Schaffen..... von Rahmenbedingungen	168
5.1.6.3	Konzepte ‚entrümpeln‘ und Aufwertung als ‚Transmissionsriemen‘.....	170
5.1.7	Arbeitsmethoden	171
5.1.7.1	Professionalisierung durch (sozialraumorientierte) Hilfeplanung und –steuerung	172
5.1.7.2	Gründe für die Integration aktivierender Ansätze	176
5.1.8	Sichtweisen der Fachkräfte auf die NutzerInnen-Perspektive... ..	180
5.2	Bewältigungsweisen	186
5.2.1	Offen sein und eine positive Grundhaltung einnehmen.....	186

5.2.2	Beharren bzw. Dienst nach Vorschrift.....	189
5.2.3	Guerilla-Taktik oder die Strategie des passiven Widerstands....	190
5.2.4	Pragmatisch sein und sich für den Einzelnen engagieren.....	191
5.2.5	Kritisch sein und sich für strukturelle Verbesserungen engagieren.....	192
5.2.6	Reflektion der idealtypischen Begründungsmuster	194
5.3	Der Gebrauchswert der Ergebnisse für den betrieblichen Gesundheitsschutz.....	196
5.3.1	Gefährdungsbeurteilungen	197
5.3.2	Spezifische (Mehrfach-)Anforderungen und Regulationsmöglichkeiten	198
6	Resümee	205
	Literatur	213
	Anhang: Interviewleitfaden	237