

## Studie „Haltung in der Grundsicherung“ – vorläufige Ergebnisse

Andreas Hammer, M. A.

20.09.2023

# Studiendaten

- Verantwortlich für die Studie ist Andreas Hammer.
- Durchführungszeitraum: seit Februar 2023
- Die Umsetzung erfolgt ohne finanzielle Unterstützung.
- Bei der Umsetzung wurden und werden wissenschaftliche Standards eingehalten.
- Die folgende Darstellung ist vorrangig für interessierte Fachkräfte. Übliche wissenschaftlichen Statistikdaten sind deshalb nicht enthalten (sie werden eigenständig veröffentlicht). Die berichteten Daten sind stets statistisch signifikant, sofern nicht anders ausgewiesen. Die Darstellung enthält nur den wesentlichen Teil der Studie.
- Kontaktdaten: am Ende der Präsentation

# Studiendaten

- Die Ergebnisse werden im Zusammenhang mit der bp:k-Tagung „Jobcenter nach der Bürgergeldreform – der Mensch im Mittelpunkt? Professionalität, Haltung und Menschenbild“ im Oktober 2023 veröffentlicht.
- Weitere Infos zur Studie:  
[https://kurzelinks.de/Hammer-Studie\\_Haltung\\_im\\_Jobcenter](https://kurzelinks.de/Hammer-Studie_Haltung_im_Jobcenter)
- Die Befragung ist noch geöffnet. Bitte zögern Sie nicht Ihre Antworten beizutragen.
- **Link zur Befragung von Fachkräften nach der Bedeutung von Werten:**  
<https://s2survey.net/Haltung/?r=ppt>

# Ausgangspunkt und Forschungslage

- Anlass für die Studie ist die bp:k-Tagung

„Jobcenter nach der Bürgergeldreform – der Mensch im Mittelpunkt? Professionalität, Haltung und Menschenbild“

im Oktober 2023 gewesen ([www.sgb-ii.net](http://www.sgb-ii.net)).

# Ausgangspunkt und Forschungslage

- In der Fachdiskussionen wird die Bedeutung der Haltung in der Interaktion zwischen Leistungsberechtigten der Jobcenter und Fachkräften betont. Haltung wird dabei selten genauer beschrieben, operationalisiert oder kontextualisiert.
- Die bisherige Forschung zu Werten konzentriert sich in der Regel auf therapeutische oder beraterische Settings, allerdings nicht im Kontext des SGB II. Seitens des IAB gibt es Studien zum Rollenverständnis von Vermittlungsfachkräften. Ansonsten ist die Forschungslage rudimentär.

# Forschungsstand

- Aus der Forschungsliteratur gibt es Hinweise auf Faktoren, die mit Werten zusammenhängen, die vermutlich auch im Kontext der Grundsicherung für Arbeitsuchende gelten können:
  - Professionalität,
  - theorieorientierte Beratungsansätze, Methoden, Setting,
  - persönlicher Beratungsstil und Kompetenzen
  - Anlass, Fragestellung, Situation und Inhalt von Interaktionen
  - Rollen, Macht/Kontrolle
  - organisatorische Vorgaben
  - Akteure: Träger/Jobcenter/Netzwerkpartner

# Forschungsstand

- Seitens des IAB gibt es auf Basis der Theorie der street-level bureaucracy (Lipsky) Studien zum Rollenverständnis der Beschäftigten. Diese Rollen (Dienstleister/in für die Kunden/innen, Makler/in bzw. Verkäufer/in auf dem Arbeitsmarkt, Sozialarbeiter/in, Sachbearbeitende/r für das Sozialrecht) stehen aber nicht dezidiert im Zusammenhang mit der Haltung und sind auf Befragungen mit Vermittlungsfachkräften beschränkt (also ohne Mitarbeitende der Leistungsgewährung).
- Darüber hinaus gibt es Modelle von Werten, die umfassender konzipiert sind, wie z. B. das von M. Rokeach oder S. Schwartz und W. Bilsky.

# Forschungsfragen in der Studie „Haltung in der Grundsicherung“

- Welche Haltung(en) tragen zu einer gelungenen und wirksamen Interaktion zwischen Fachkräften und Leistungsberechtigten der Jobcenter bei?
- Welche Werte sind dabei wichtig? Gibt es Werteprofile, die mit Beratungsansätzen verbunden sind? Sind Werte abhängig von der Berufserfahrung, der Berufsausbildung oder anderen Merkmalen? Gibt es Unterschiede in den Werten nach Geschlecht oder Migrationshintergrund?



# Definition von Werten in dieser Studie

- Werthaltungen sind individuelle Besonderheiten in der Bewertung wünschenswerter, übergeordneter Ziele (z. B. Gleichheit, Freiheit) oder Handlungsdispositionen zur Erreichung dieser Ziele (z. B. Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft). Sie beschreiben, wie Menschen sich aus Sicht der Befragten verhalten sollten (bezogen auf sich, bezogen auf andere). Werthaltungen sind Standards, an denen eigenes und fremdes Verhalten gemessen wird.
- Werthaltungen sind keine Verhaltensdispositionen.
- Werthaltungen implizieren Motive und Einstellungen.

# Methode

**1) Im ersten Schritt zur Annäherung an die vorgenannte Fragestellung geht es um die Erhebung der Vorstellung von Haltung in der Interaktion zwischen Leistungsberechtigten von Jobcentern und Fachkräften.**

**Dazu wurde die Schwarmintelligenz genutzt: Fachkräfte aus diesem Kontext und andere sind seit 31.7.2023 gebeten, möglichst viele Begriffe zu nennen, die sie mit Haltung in Verbindung bringen. Theoretische Grundlage dafür ist der sog. lexikalische Ansatz. Dieser nimmt an, dass es für Persönlichkeitseigenschaften, die für den Umgang der Menschen untereinander besonders wichtig sind, auch eine Repräsentation in unserer Sprache gibt (Sedimentationshypothese nach Klages). Für Werte wird ähnlich vorgegangen.**

# Methode

- 2) Die gefundenen Begriffe wurden im nächsten Schritt kategorisiert. Wortnennungen, die Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensdispositionen wurden ausgeschlossen und im Weiteren nur Werte berücksichtigt.
- 3) Die Werte wurden und werden von Fachkräften nach ihrer individuellen Bedeutung bewertet (seit 12.9.2023).

# Methode

- 4) **Auswertung der Erhebung:** Als Hauptergebnis wird eine intersubjektive fundierte Operationalisierung von Haltung(en) in der Interaktion zwischen Leistungsberechtigten von Jobcentern und Fachkräften erwartet.
- 5) **Durch eine sog. Faktorenanalyse** werden dann mehrere Werte zu einer Komponente zusammengefasst. Durch die Reduzierung vieler Werte auf wenige Faktoren werden Haltungen deutlicher und handhabbarer in der Untersuchung.
- 6) **Die Komponenten** können anhand von relevanten Merkmalen (z. B. Dauer der Beschäftigung) ausgewertet werden.

# Methode

- Die eingesetzten Instrumente wurden einem Pretest unterzogen und daraufhin modifiziert (im Wesentlichen musste die Länge der Befragung gekürzt werden).
- Die Kategorisierung wurden von mehreren Personen (Rater) unabhängig vorgenommen. Um Werte in der Studie zu berücksichtigen, musste unter den Ratern eine Übereinstimmung von 60 % und mehr gegeben sein.
- Eingesetzt werden in der Studie online-Befragungen. Die Befragungen sind freiwillig, vertraulich und anonym. Die Daten werden in Deutschland nach den Grundsätzen der DSGVO (Datenschutzerklärung) gespeichert.

# Methode

- Zusätzlich zu den Werten aus der Wörtersuche bei den Fachkräften wurden Fragen aus dem European Social Survey (ESS) übernommen. Im Rahmen des ESS haben rund 3.000 Personen in Deutschland Werte bewertet, die auf ein verkürztes Modell von S. Schwartz zurückgehen.
- Diese Erweiterung bietet vor allem zwei Vorteile:
  - Es sind repräsentative Daten für die Bevölkerung für Werte vorhanden.
  - Das Modell enthält Werte, die bei der Wortsuche nicht genannt wurden.

# Datengrundlage

- Die Befragten wurden durch persönliche Kontakte und Dritte, teilweise auch Organisationen, die über die Studie informiert haben, gewonnen. Zudem wurde um eine Beteiligung gebeten bei X( Twitter), Xing und Linked.In.
- Die Befragungen (Wörtersuche, Bewertung von Werten) wurden online durchgeführt. Im strengen statistischen Sinne sind online-Befragungen nicht repräsentativ. Deshalb ist die Studie explorativ.

# Datengrundlage

- Da die Befragungen noch weitergeführt werden, sind sämtliche Ergebnisse vorläufig.
- Der aktuelle Datenstand ist: 20.9.2023



# Ergebnis Wörtersuche

- Bei der Suche nach Wörtern, die im Zusammenhang mit Haltung in der Grundsicherung stehen, ergaben sich 711 verschiedene Wörter. Manche wurden nur einmal genannt, andere häufiger.
- Diese Erhebung war von verschiedenen Rückmeldungen begleitet: einmal wurde die Erhebung als Kritik an Jobcentern aufgefasst und von daher abgelehnt; andererseits gab es mehrfach Zustimmung und Ermutigung für die Durchführung.
- Einige Führungskräfte haben die Abfrage als Anlass für Diskussionen in ihrem Team genommen.

# Ergebnis Kategorisierung

- Die 711 Wörter wurden kategorisiert und dabei 64 Werte identifiziert und übernommen. Für die Kategorisierung gab es eine Anleitung und Definitionen der Kategorien.
- Von der Ratern gab es die Rückmeldung über Schwierigkeiten bei der Kategorisierung.
- Es kann bereits in dieser Phase festgehalten werden, dass ein einheitliches Verständnis, was unter einem bestimmten Wert/Werthaltung zu verstehen ist, nicht durchgängig angenommen werden kann. Deshalb ist in einem Team, das sich noch nicht über die Werthaltungen der Mitglieder ausgetauscht hat, eher nicht von einer gemeinsam geteilten Haltung auszugehen.

# Beschreibung der Befragten

- **N=140; 25 % der Befragten machten keine Angaben zu ihrem Arbeitsplatz oder Person**
- **Die Beschreibung ist vorläufig.**
- **Von den Merkmalen wird deshalb im folgenden nur die stärkste Ausprägung berichtet.**
- **Es ist noch zu prüfen, ob sich diejenigen, die keine Angaben zu ihrer Arbeit und Person gemacht haben, von denjenigen, die das getan haben, in ihren Antworten unterscheiden.**

# Beschreibung der Befragten

- Arbeitgeber: Jobcenter: rd. 53 %
- Hauptaufgabe: Eingliederung in Arbeit/Ausbildung, Coaching und Fallmanagement: 60 %
- Beschäftigungsdauer im Kontext Arbeitslose: 10 bis unter 19 Jahre: rd. 35 %
- Beschäftigungsdauer im Kontext SGB II: 10 bis unter 19 Jahre: rd. 52 %

# Beschreibung der Befragten

- **Migrationshintergrund:** rd. 12 %
- **Bildung: Studium der Sozialarbeit/Sozialpädagogik** rd. 49 %
- **Altersgruppe: 45 bis unter 55 Jahre:** 34 %
- **Geschlecht: Frauen:** 73 %
- **Eigene Arbeitslosigkeit:** rd. 60 %

# TOP 5 der wichtigen Werte in der Grundsicherung

- **Respekt**
- **Menschenwürde**
- **Wertschätzung**
- **Menschlichkeit**
- **Würde**

# TOP 5 der weniger wichtigen Werte

- **Macht**
- **Demut**
- **Glück**
- **Kreativität**
- **Qualitätsstandards**

N= 117 - 127

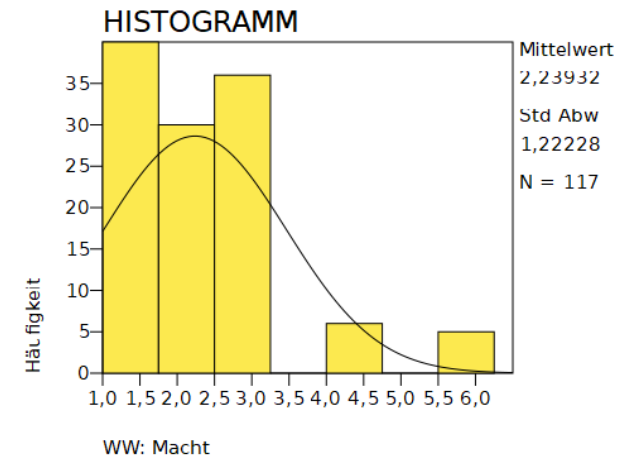
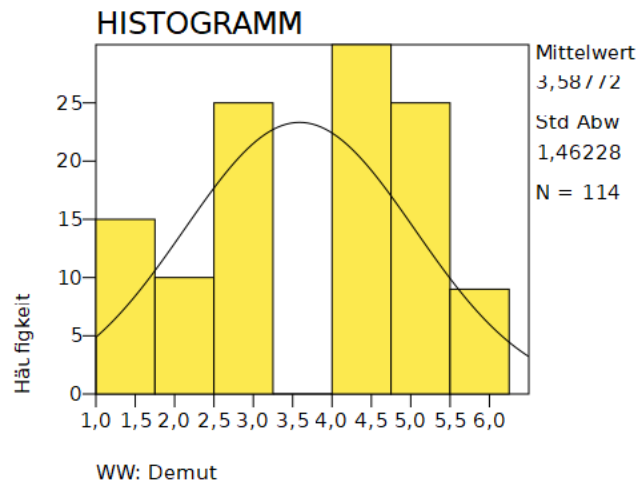
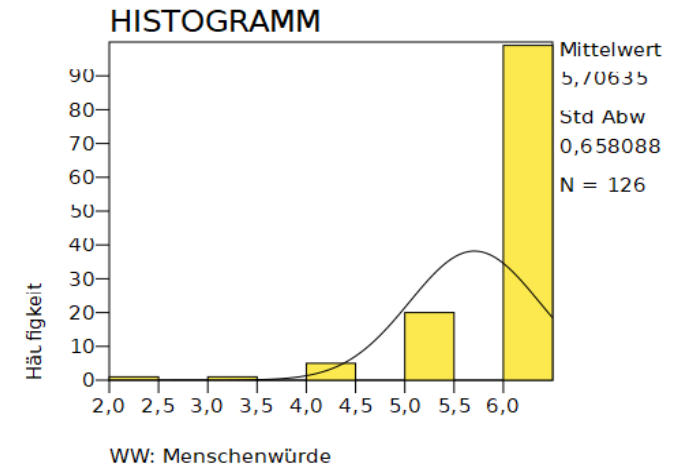
# TOP 5 der wichtigen Werte: Gruppenunterschiede

- Führungskräfte finden Wertschätzung wichtiger als Nicht-Führungskräfte.
- Befragte, die selbst arbeitslos waren, bewerten Menschenwürde niedriger als Befragte, die nicht arbeitslos waren.
- Frauen bewerten Menschenwürde höher als Männer.
- Bei der Wichtigkeit von Menschenwürde und Menschlichkeit gibt es Unterschiede zwischen den Gruppen nach Beschäftigungsdauer im SGB II
- Keine signifikanten Unterschiede nach Aufgabe, Arbeitgeber, .
- Bitte beachten: auch wenn ein Wert von einer Teilgruppe niedriger eingeschätzt wird als von einer anderen, ist das jeweils auf einem hohen Niveau an Wichtigkeit.



# TOP 5 der weniger wichtigen Werte: Besonderheit

- Die Verteilung der Antworten erfolgt überwiegend linksschief, vgl. Menschenwürde
- Die fünf weniger wichtigen Werte weichen davon ab, vgl. Demut und Macht



# Faktoren von Haltung in der Grundsicherung

- Die Faktorenanalyse dient der Verdichtung einer Vielzahl von Werten (64) auf wenige Dimensionen.
- Die Faktoren stellen eine Art Zusammenfassung verschiedener Werte dar.
- Die vorläufige Analyse der Wichtigkeit der Werte ergibt eine Struktur von 8 Faktoren.
- Die Faktoren werden mit einem Vorschlag für die Bezeichnung des Faktors und ihren Werten in der Reihenfolge ihrer Bedeutung (hohe Bedeutung zuerst) für den jeweiligen Faktor dargestellt.

# Faktoren von Haltung in der Grundsicherung

- 1) „**Interkulturalität**“: Willkommenskultur, Vielfalt, Toleranz, Diversität, Interkulturalität, Inklusion, Akzeptanz, Selbstbestimmung,
- 2) „**Integrität**“: Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Sicherheit
- 3) „**Grundlegende Werte**“: Menschenrechte, Menschenwürde, Gleichberechtigung, Demokratie, Partizipation
- 4) „**Transparenz**“: Transparenz
- 5) „**Kreativität**“: Kreativität, Demut
- 6) „**Achtung**“: Achtung
- 7) „**nachhaltige Integration**“: Integration, Nachhaltigkeit
- 8) „**Qualitätsorientierung**“: Qualitätsstandards

# Zusammenfassung

- 1) Die Ergebnisse sind vorläufig, da die Erhebung noch andauert.
- 2) Aus 711 Wörtern wurden 64 Werte identifiziert. Die Kategorisierung hat gezeigt, dass ein einheitliches Verständnis, was unter einem bestimmten Wert/ Werthaltung zu verstehen ist, nicht durchgängig angenommen werden kann.
- 3) Die fünf wichtigsten Werte für die Befragten sind: Respekt, Menschenwürde, Wertschätzung, Menschlichkeit, Würde
- 4) Bezogen auf diese fünf sehr wichtigen Werte unterscheiden sich die Teilgruppen der Befragten kaum.

# Zusammenfassung

5) Es konnten 8 Faktoren/Dimensionen gefunden werden, die Werthaltungen im Kontext der Interaktion zwischen Leistungsberechtigten der Jobcenter und Fachkräften beschreiben:

„Interkulturalität“,

„Integrität“,

„Grund(legende )Werte“,

„Transparenz“,

„Kreativität“,

„Achtung“

„nachhaltige Integration“ und

„Qualitätsorientierung“.

# Ausblick

- Die Ergebnisse werden mit dem Fortgang der Erhebung aktualisiert.
- Die Auswertung der Fragen nach dem Wertemodell des ESS wird noch erfolgen.
- Die Werte können nach weiteren Teilgruppen (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund) ausgewertet werden.
- Die Faktoren/Dimensionen der Werthaltungen in der Grundsicherung werden nach Teilgruppen und Merkmalen des Arbeitsplatzes (Aufgabe, Führungsfunktion) und Beschäftigungsdauer ausgewertet um Zusammenhänge aufzuzeigen.

# Download

- Die Ergebnisse werden im Zusammenhang mit der bp:k-Tagung „Jobcenter nach der Bürgergeldreform – der Mensch im Mittelpunkt? Professionalität, Haltung und Menschenbild“ im Oktober 2023 veröffentlicht. [www.Sgb-ii.net](http://www.Sgb-ii.net)
- [Andreas-Hammer.eu](http://Andreas-Hammer.eu) oder [https://kurzelinks.de/Hammer-Studie\\_Haltung\\_im\\_Jobcenter](https://kurzelinks.de/Hammer-Studie_Haltung_im_Jobcenter)

# Vorstellung Andreas Hammer

- **Seit 1985 in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik tätig**
- **Erfahrung als Geschäftsführer eines Trägers, Mitarbeiter der Kommunalverwaltung und Lehrbeauftragter an verschiedenen Hochschulen**
- **Arbeitsschwerpunkte**
  - Evaluation von Maßnahmen, Projekten, z. B. reha pro, §16h SGB II, digitale Kompetenzen, Alleinerziehende
  - Projektkonzeption, Unterstützung bei Anträgen
  - Mitarbeiter- und Kundenbefragungen
  - Fortbildungen, Vorträge, inhouse-Unterstützung
  - Moderation, Coaching





# Zum Kontaktieren

[www.andreas-hammer.eu](http://www.andreas-hammer.eu)

[www.social-support.info](http://www.social-support.info)

Mail: [andreas.hammer@social-support.info](mailto:andreas.hammer@social-support.info)

Persönlich im (inhouse) Seminar

Telefon (0 72 59) 92 57 29

Signal 0170-2826814

WhatsApp/Telegram (0 15 15) 9 82 01 95

Xing: [https://www.xing.com/profile/Andreas\\_Hammer28](https://www.xing.com/profile/Andreas_Hammer28)

Linked.In: [www.linkedin.com/in/andreas-hammer](http://www.linkedin.com/in/andreas-hammer)

Twitter: [www.twitter.com/AndreasHammer](http://www.twitter.com/AndreasHammer)

Mastodon: [@Hammer\\_A@mastodon.social](https://mstdn.social/@Hammer_A)

# Danke!

Vielen Dank  
an alle, die diese Studie unterstützt haben,  
insbesondere auch mit ihren Antworten  
die Untersuchung erst ermöglicht haben.