

## Fachkräfte- und Laufbahnstudie im Sozialbereich: Resultate und erste Analyse

**Die Fachkräftestudie von 2016** zeigt einen Fachkräftemangel und steigenden Bildungsbedarf im Sozialbereich auf. Die Studie weist zudem auf eine erhöhte Abwanderung und Fluktuation hin.

**Die Laufbahnstudie von 2017/2018** geht den Gründen für diese Abwanderung und Fluktuation nach. Sie beschreibt, warum (junge) Menschen in den Sozialbereich einsteigen, was ihre Arbeitszufriedenheit beeinflusst und weshalb Berufsleute aus dem Bereich abwandern. Es sind komplexe Themen. Die Resultate zeigen aber auch, dass es letztendlich um grundlegende Fragen der Branche geht.

**Im Folgenden sind die Resultate der Studien zusammengefasst und kommentiert.** Mal trockene Zahlen, mal sachliche Überlegungen, mal provokative Fragen. Rückmeldungen sind sehr willkommen<sup>1</sup> (Mail an [verena.baumgartner@insos.ch](mailto:verena.baumgartner@insos.ch)).

### Die Themen:

- ❖ Fachkräftestudie: Resultate und Fazit
- ❖ FABE's: Wer sind sie?
- ❖ Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen: Gehen sie uns verloren?
- ❖ Sozialpädagogische Werkstattleiterinnen und Werkstattleiter HF
- ❖ Quereinsteigende – eine wichtige Personalressource
- ❖ Motivation für die Berufswahl: sinnvolle Arbeit?
- ❖ Kein Handlungsspielraum mehr?
- ❖ Leidige Büroarbeit...
- ❖ Laufbahnen
- ❖ Die Kunst der Zusammenarbeit
- ❖ Über-Belastungen
- ❖ Vereinbarkeit von Arbeit, (Weiterbildung), Privatleben
- ❖ Mütter (und Väter) zurückgewinnen
- ❖ Frauenförderung in Frauenberufen. Ist das nötig? Und müssen wir den Männern helfen, damit sie gerne helfen?
- ❖ Fehlende Anerkennung
- ❖ Ressourcenknappheit – ein Gedankenexperiment
- ❖ Referenzen und inspirierende Links

---

### <sup>1</sup> Redaktioneller Hinweis:

Beim vorliegenden Dokument handelt es sich um eine erste Interpretation der Studienergebnisse. Sie widerspiegelt in erster Linie die Meinung von Verena Baumgartner, Leiterin des Bereichs Bildung von INSOS Schweiz. Angeregt dazu haben mich die Diskussionen in der Kommission Bildung sowie weitere Studien und Dokumente.

Die Kommission Bildung von INSOS Schweiz ist daran, bildungspolitische Ziele und konkrete Massnahmen zu entwickeln. 2020 wird die Laufbahnstudie mit der Zweitbefragung der Lernenden und Studierenden abgeschlossen. Auch diese Resultate werden in die Entwicklung von Massnahmen einbezogen.

## Fachkräftestudie

### Resultate und Fazit

Gemäss Fachkräftestudie (2016) ist der Sozialbereich in den Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung, Betreuung von Menschen im Alter durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Insgesamt hoher Anteil Frauen
- viel Teilzeitarbeit
- relativ tiefer Professionalisierungsgrad im Vergleich zu klassischen Männerdomänen
- Fachkräftemangel (je nach Beruf und Region unterschiedlich gross)
- auffallend hohe Abwanderung, insbesondere in Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung
- auffallend hohe Kündigungsrate bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung.

#### Fazit

Es besteht ein zusätzlicher Bildungsbedarf. Je nach angestrebtem Professionalisierungsgrad und je nach Beruf ist dieser unterschiedlich gross.

Die Ursachen für die auffallend hohe Abwanderungs- und Kündigungsraten müssen genauer angeschaut werden.

Die Resultate der **Laufbahnstudie** finden Sie auf den nächsten Seiten. >

## Laufbahnstudie

### FABE's: Wer sind sie?

- Die FABE-Lehre gehört nach wie vor zu den **beliebtesten Berufslehren**. Insgesamt sind die Lernendenzahlen weiterhin steigend mit Ausnahme des Tessins, wo diese zwischen 2012 und 2017 gesunken sind.
- 12% der befragten FABE's, die ihre Lehre in einer Institution für Menschen mit einer Beeinträchtigung absolvieren, haben diese **direkt nach Abschluss der obligatorischen Schule begonnen**. Bei den FAGE's sind es 57%.
- Der Anteil der FABE-Lernenden, die eine ausbildungsbegleitende **Berufsmaturität BM1** absolvieren, liegt mit 4% deutlich unter dem Durchschnitt aller beruflichen Grundbildungen mit EFZ (15%) oder den FAGE (13%).
- Im Tessin und in der Romandie haben 30% der befragten Arbeitnehmenden auf der Sekundarstufe II eine **allgemeinbildende Mittelschule** besucht. In der Deutschschweiz ist dieser Bildungsweg selten (10%).

### Verbleibabsichten nach der Lehre

- 40% der FABE's möchten nach Abschluss der Lehre **im Beruf arbeiten**. Im Tessin sind die Verbleibabsichten am höchsten, in der Romandie etwas tiefer als in der Deutschschweiz.
- Weitere 40% planen eine **weiterführende Ausbildung**, Favorit ist dabei die Sozialpädagogik.
- Wem ein guter **Lohn**, gute **Karriereaussichten** und **Bildungsperspektiven** wichtig ist, plant eher einen Wechsel der Branche.
- **Je älter** die Lernenden FABE sind, desto eher planen sie nach Abschluss der Lehre im Ausbildungsberuf tätig zu sein.
- Haben die Lernenden FABE die **obligatorische Schule** mit erweiterten Anforderungen abgeschlossen, sinkt die Wahrscheinlichkeit im Beruf verbleiben zu wollen im Vergleich zu Personen, die einen Sekundarschulabschluss mit Grundanforderungen mitbringen.
- Aus den Aussagen der befragten Lernenden wird deutlich, dass die **Berufsbildner und Berufsbildnerinnen** eine wichtige Rolle spielen für die Verbleibabsichten der FABE's.

### Kommentar

Wie viele der befragten FABE-Lernenden tatsächlich bleiben oder wechseln, wird sich bei der nächsten Befragung im 2019/20 zeigen. Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang die Aussagen von FABE's nach mehreren Jahren im Beruf (Teilstudie 2): ihre Verbleibabsichten sind kleiner als diejenigen von Fachpersonen mit tertiärem Abschluss. Sie interessieren sich insbesondere auch für Berufe in anderen Branchen.

Auf der anderen Seite zeigt die Befragung der FABE-Lernenden und Studierenden HF, dass wir von den Ausbildungsanstrengungen anderer Branchen profitieren (Anteil Quereinsteigende auf den verschiedenen Bildungsstufen). Zudem ist denkbar, dass zwischenzeitlich «verloren gegangene» Fachpersonen später wieder zurückkommen.

Als Verband haben wir zur Problematik der unabhängigen Praktika klar Stellung bezogen. Nichtsdestotrotz ist das junge Alter bei der Berufswahl, während der Ausbildung wie auch am Ausbildungsende eine Herausforderung, der wir als Branche (noch) nicht vollumfänglich gerecht werden.

Die Tatsache, dass nur wenige Lernende ausbildungsbegleitend eine Berufsmaturität erlangen, schwächt die Attraktivität dieser Lehre. Einer der Gründe dafür betrifft die bestehenden Ausbildungsmodelle. In Zürich wurde ein neues BM1-Modell entwickelt, das versucht den

Anliegen der Betriebe wie auch derjenigen der Lernenden besser gerecht zu werden. Dieser Ansatz ist zu begrüßen.

Noch nicht vollumfänglich geklärt ist die Frage, was geeignete Anschlussangebote für Absolventinnen und Absolventen von Fachmittelschulen sind. Die Tür zu einer FABE-Lehre steht ihnen zwar offen. Um ihre Ausbildungszeit nicht zu verlängern, müsste aber der Einstieg in die verkürzte Lehre möglich sein. Für andere ist der Weg über eine Fachmaturität und dann an eine Fachhochschule eine gute Möglichkeit. Dies stellt aber hohe Anforderungen an ihre schulische Leistungsfähigkeit und ist darum nicht für alle möglich. Auch der Anschluss an eine höhere Fachschule ist aufgrund der Anforderungen nicht für alle passend.

Die Erwartung, dass 18jährige Berufspersonen nach ihrer FABE-Lehre bis zur Pensionierung im Sozialbereich arbeiten, ist heutzutage unrealistisch und auch nicht immer wünschenswert. Es kann uns aber nicht egal sein, aus welchen Gründen sie bleiben oder gehen.

Aus Sicht der Branche ist es wichtig, dass ein Anteil der FABE's im Beruf tätig bleibt. Hinzu kommt, dass nicht alle FABE's die für eine Ausbildung auf Stufe HF notwendigen Anforderungen erfüllen oder dies gar nicht wollen. Damit FABE's in der Branche bleiben, muss ihre Anerkennung gestärkt und ihre Perspektiven bezüglich Aufgaben, Lohn und Weiterbildung verbessert werden. Die (neu) bestehenden Berufsprüfungen scheinen noch wenig bekannt. Möglicherweise sind sie insbesondere für «ältere» FABE's interessant.

Eine Berufslehre als FABE eröffnet den Lernenden ein breites Tätigkeitsfeld. Das macht die FABE-Lehre grundsätzlich attraktiv. Es ist darum wichtig, dass der Zugang zu verschiedenen Arbeitsfeldern auch in Zukunft erhalten bleibt (horizontale Durchlässigkeit).

Die Resultate der Trendstudie aus dem Gesundheitsbereich zeigen ebenfalls, dass es schwierig ist, ausgebildete FAGE's im Beruf zu halten. Die Zielsetzung bezüglich Übertritt in eine Ausbildung auf Stufe HF wurde hingegen fast erreicht. Der Wechsel in eine weiterführende tertiäre Ausbildung erfolgt kurz nach Abschluss der Lehre, der Wechsel in eine andere Branche verzögert.

## Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen: Gehen sie uns verloren?

Von den befragten Studierenden der Sozialpädagogik HF haben 19% vorher eine Lehre als FABE abgeschlossen, 33% eine andere Berufslehre, 9% eine Mittelschule. In anderen Branchen ist der **Anteil Studierender mit einem einschlägigen EFZ** deutlich höher. FABE's, die sich auf Stufe HF weiterbilden, wählen am häufigsten die Sozialpädagogik.

71% der Studierenden HF **beabsichtigen nach Ausbildungsabschluss** im entsprechenden Beruf zu arbeiten. Wie im vorhergehenden Kapitel erwähnt, beabsichtigen von den Lernenden FABE's «nur» 40% im Beruf arbeiten zu wollen. Die Autorinnen der Studie weisen darauf hin, dass dieser Unterschied sehr wahrscheinlich mit der Ausbildungsstufe zusammenhängt: Berufliche Grundbildungen werden häufig als Einstieg in weitere berufliche Ausbildungen gewählt. Der Bildungsgang HF stellt hingegen bereits eine weiterführende Ausbildung dar und entspricht mit grösserer Wahrscheinlichkeit dem Zielberuf.

Die Studierenden der Sozialpädagogik planen **vorwiegend Tätigkeiten mit Kindern und Jugendlichen** und gerne in einem **ambulanten Arbeitsfeld**.

Die Resultate der Fachkräftestudie weisen eine **erhöhte Kündigungsrate** bei den Sozialpädagog/innen in Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung aus. In dem Zusammenhang lassen die folgenden Resultate der Laufbahnstudien aufhorchen:

- Studierende HF, welche vielseitige, interessante, mit den eigenen Fähigkeiten übereinstimmende Tätigkeiten als wichtige Berufswahlmotive nannten, haben eher die Absicht, den Beruf nach Abschluss der Ausbildung zu wechseln. Bei den FABE fallen die Antworten umgekehrt aus.
- Gemäss Resultaten der Teilstudien 2 und 3 übernehmen sie mehr administrative Arbeit als FABE.

### Kommentar

Die Anforderungen an die Dienstleistungen werden nicht kleiner, im Gegenteil. Wir sind darum auch auf Fachpersonen mit tertiären Abschlüssen angewiesen. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen steht ein weites Tätigkeitsfeld offen. Um sie nicht zu «verlieren», müssen wir uns mit ihren Anliegen auseinandersetzen. (vgl. auch Kommentare zum Thema Handlungsspielraum und administrative Arbeit weiter unten)

Die Umsetzung der UN BRK verändert die Anforderungen an die Institutionen. Wichtig ist die Vernetzung mit dem Umfeld und der Gemeinde. Dies eröffnet auch für die Fachpersonen neue Rollen, was wiederum die Arbeit attraktiver macht.

## Sozialpädagogische Werkstattleiterinnen und Werkstattleiter HF

Von den Studierenden Sozialpädagogische Werkstattleitung SPWL verfügen 3% über ein EFZ als FABE. 98% studieren berufsbegleitend. Sie sind deutlich älter als die befragten Studierenden der anderen Fachrichtungen und haben häufiger bereits ein oder mehrere Kinder. Die Männer sind gegenüber den Frauen deutlich in der Mehrheit (70%).

Auffällig ist, dass 14% der angehenden SPWL angeben, dass der Bildungsgang nicht ihrem Wunschberuf entspricht. Sie sind zudem mit der Zusammenarbeit leicht unzufriedener als die Studierenden anderer Bildungsgänge, wobei insbesondere die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten bemängelt wird. Sie fühlen sich auch überdurchschnittlich oft über- oder unterfordert. Hingegen würden 72% den Beruf wiederwählen (in etwa gleich viele wie die angehenden Sozialpädagog/innen).

### Kommentar

Die Tatsache, dass nur wenige SPWL eine Vorbildung als FABE mitbringen und fast alle berufsbegleitend studieren, entspricht einem Bedarf der Praxis. Die übrigen oben erwähnten Resultate müssen hingegen genauer untersucht werden. Sie lassen unter anderem auf unbefriedigende Arbeitsbedingungen während der Ausbildung schliessen.

## Quereinsteigende – eine wichtige Personalressource

Sowohl in der Grundbildung FABE wie auch Stufe der Ausbildungen HF Soziales gibt es **viele Quereinsteigende** (vgl. Resultate der Teilstudie 1). Diese Personen bringen Arbeits- und Lebenserfahrungen mit, die für eine soziale Tätigkeit hilfreich sind. Sie haben die Lehre FABE respektive das HF Studium als zweiten Beruf und damit vermutlich sehr bewusst gewählt. Dies erklärt ihre hohen Verbleibsabsichten.

In den Teilstudien 2 und 3 wird nun aber auf **problematische Situationen** von Mitarbeitenden ohne Ausbildung hingewiesen: sie verfügen häufig nur über einen befristeten Vertrag. Sie erhalten weniger oft Unterstützung für Weiterbildung. Zwar geben sie weniger häufig an, dass sie sich belastet fühlen und sagen auch, dass sie weniger Verantwortung tragen. Andererseits planen sie aber auch häufiger eine Arbeit ausserhalb des Sozialbereichs.

### Kommentar

Quereinsteigende sind eine wichtige Personalressource. Wichtig ist, ...  
 ... dass die Institutionen die Frage der Nachqualifikation frühzeitig zum Thema machen und die Personen unterstützen,  
 ... dass es auf allen Stufen geeignete Verfahren zur Anerkennung von Bildungsleistungen gibt,  
 ... dass es passende Angebote der Nachqualifikation gibt, welche das Lebensalter der Teilnehmenden berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Arbeit, Ausbildung und Familienleben berücksichtigen.

Mitarbeitende ohne Ausbildung dürfen nicht als Billigvariante qualifiziertes Personal konkurrenzieren oder als Druckmittel für einen Abbau von Lohn- und Arbeitsbedingungen im Sozialbereich herhalten.

## Motivation für die Berufswahl: sinnvolle Arbeit?

Sowohl die Befragung der Lernenden und Studierenden wie auch die Befragung der Arbeitnehmenden zeigen, dass die «**Beziehung**» und die «**Unterstützung von Menschen**» sowie eine «**sinnvolle Arbeit tun**» der zentrale Motivator ist und auch noch nach Jahren trägt. Intrinsisch-aufgabenbezogene Motive wie **vielfältige Aufgaben, Einsetzen-Können eigener Fähigkeiten, selbständiges Arbeiten** stehen an zweiter Stelle bei den Berufswahlmotiven.

Gegen Ende ihrer Ausbildung decken sich die altruistisch-sozialen und intrinsischen Berufswahlmotive der Lernenden und Studierenden HF mit der Einschätzung ihrer beruflichen Situation. Aber... Die Resultate der Teilstudien 2 und 3 zeigen, dass **extrinsische Motive** (Lohn, Karrieremöglichkeiten) relativ rasch nach Ausbildungsabschluss eine grössere Rolle spielen. Wenig überraschend ist der Lohn für die FABE's ein gewichtiger Negativpunkt.

### Kommentar

Der Hauptgrund, warum die Fachpersonen einen Sozialberuf wählen ist, ist die Arbeit mit Menschen. Das ist grundsätzlich positiv. Ein paar «Achtung!» stecken allerdings auch drin.

Gerne mit Menschen arbeiten heisst nicht automatisch, dass die Personen bereit sind, sich wirklich auf das Gegenüber einzulassen und sich selbstkritisch mit eigenen Anteilen auseinanderzusetzen.

Die Umsetzung der UN BRK stellt die Frage nach der Gesellschaft, in der wir leben wollen respektive zu der wir als Institutionen/Organisationen und als Fachpersonen beitragen möchten. Dies verlangt von den Fachpersonen ein gesellschaftskritisches Reflektieren des Auftrags und der eigenen Arbeit. Auch das ist in einer altruistisch-sozialen Berufsmotivation nicht per se gegeben.

Andererseits müssen wir uns als Branche aber auch fragen, ob die «Begegnung und Verbundenheit mit den Menschen» manchmal vergessen geht in der heutigen «ziel- und wirkungsorientierten» sozialen Arbeit.

## Kein Handlungsspielraum mehr?

Die Resultate der Befragungen weisen darauf hin, dass es den Fachpersonen wichtig ist, **mitentscheiden** und **selbständig handeln** zu können sowie die **eigenen Fähigkeiten einzubringen**. In der Wahrnehmung der befragten Personen, insbesondere derjenigen, die den Sozialbereich verlassen haben, wird die Arbeitsrealität diesen Anliegen aber nicht oder zu wenig gerecht, unter anderem auch wegen der Zunahme an Vorgaben.

Die Zufriedenheitsrate ist in **kleinen Betrieben** höher.

### Kommentar

Dass die Zufriedenheit in kleinen Betrieben höher ist, kann mit emotionalen Aspekten zu tun haben («alle kennen sich»). Die Realität geht klar in Richtung grössere Strukturen. Nun geht es darum zu überlegen, wie die Vorteile eines Kleinbetriebs innerhalb grösserer Strukturen verwirklicht werden können und welche Organisationsformen es dazu braucht.

In Bezug auf den Handlungsspielraum gilt es eine gute Balance zu finden zwischen Klarheit/Verbindlichkeit und einem Klima des «Vertrauens». Dies bedingt Auseinandersetzung und wo nötig, sich gegenseitig auf fragwürdiges Handeln aufmerksam machen.

## Leidige Büroarbeit...

Die Resultate der Teilstudien 2 und 3 zeigen, dass der Anteil an administrativen Aufgaben für viele Fachpersonen zum Problem wird.

### Kommentar

Auf der einen Seite gibt es vermutlich einen Zusammenhang mit den weiter oben erwähnten Berufswahlmotiven. Die Fachpersonen wählen einen «Beziehungsberuf» und erleben dann, dass sie in einem organisationalen Kontext stecken, der zusätzlich Anforderungen (Büroarbeit) an sie stellt. Diese Anforderungen werden nicht, oder nicht gerne, als Teil der Professionellen Rolle angesehen.

Andererseits stellt sich die Frage, ob es wirklich um administrative Arbeiten wie das Festhalten von Ausgaben oder Anwesenheitslisten geht oder ob nicht Aufgaben, als «leidige administrative Arbeit» erlebt werden, weil sie ihren eigentlichen Sinn verloren haben – nämlich der Qualität der eigenen Arbeit zu dienen.

Das Dokumentieren und Begründen des eigenen Handelns gehört zur professionellen Rolle. Es ist aber nicht zwingend, dass dies immer schriftlich geschieht und auch nicht, dass alle gleich viel schreiben. Denn, nicht allen fällt das Schreiben gleich leicht. Wichtig ist, dass die Reflexion und Weiterentwicklung der Arbeit im Vordergrund steht und der Einbezug der begleiteten Menschen gestärkt wird. Davon ausgehend ist zu prüfen, welche IT-Tools geeignet sind. Dient die Büroarbeit wirklich der Qualität, ist der Sinn für die Fachpersonen auch besser nachvollziehbar.



## Laufbahnen

Aus der Abwanderungsstudie lässt sich schliessen, dass die Abwanderung für einen Teil der Fachpersonen die **«logische» Folge einer Weiterentwicklung bzw. ein Karriereschritt** ist.

Als Zielberufe respektive Tätigkeiten werden oft der **Gesundheits- und Bildungsbereich** genannt. Die Zielberufe kreuzen sich mit jenen von FAGE's. Diese gaben auch Zielberufe im Bildungswesen, aber vor allem im Sozialbereich an, darunter auffallend viele FAGE's, welche die obligatorische Schule mit erweiterten Anforderungen abgeschlossen haben.

Ein wiederkehrendes Thema sind die **beschränkten Möglichkeiten für Fachkarrieren**: Die Fachpersonen erhalten zwar viel zeitliche und finanzielle Unterstützung für Weiterbildung. Weiterbildungen eröffnen ihnen aber kaum Perspektiven bezüglich Funktion, Aufgaben und Lohn. Führungskarrieren sind nicht für alle Fachpersonen attraktiv und nicht jede/r ist dafür geeignet.

### Kommentar

Das Interesse an einem Beruf im Gesundheitsbereich erstaunt, da die Arbeitsbedingungen dort ähnlich sind. Spielt hier das Prinzip Hoffnung? Oder hat es allenfalls mit der höheren Anerkennung der Gesundheitsberufe zu tun («das kann nicht jeder einfach so mit Geduld und gesundem Menschenverstand»)? Oder sind es in erster Linie persönliche Interessen? Oder eröffnen Weiterbildungen im Gesundheitsbereich mehr berufliche Perspektiven?

Fachpersonen möchten ihren Weiterbildungen entsprechend Aufgaben und Funktionen übernehmen. Das gilt es zu unterstützen. Warum aber hat Fachexpertise in der eigenen Tätigkeit (die eigene Arbeit weiterentwickeln und «immer besser machen») so wenig Wert? Sitzen wir da einem gesellschaftlichen Trend auf, der letztendlich niemanden glücklich macht?

Für Personen mit einem Diplom HF Soziales bieten sich in erster Linie Führungsfunktionen an. Anderes ist wenig bekannt und etabliert in den Institutionen. Der Wechsel in eine Fachhochschule oder Universität erfordert eine Maturität, die Anerkennung bisher erworbener Lernleistungen wird nicht standardmässig umgesetzt. Dies ist umso fraglicher, da auf Seiten der Fachhochschulen bedauert wird, dass die aktuellen Dozentinnen und Dozenten über wenig Praxiserfahrung verfügen.

## Die Kunst der Zusammenarbeit

Die Qualität der Zusammenarbeit beeinflusst die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden in einem entscheidenden Mass. Einerseits haben die Befragten die **Zusammenarbeit im Team** angesprochen, andererseits und noch gewichtiger die **Zusammenarbeit mit Vorgesetzten**. Ist sie gut, bleiben die Mitarbeitenden gerne, fehlen Anerkennung und Unterstützung, denken sie ans Weggehen.

In Bezug auf die Teams wurde der **hohe Anteil an Nicht-Fachkräften** als grosser Stressfaktor geschildert.

**Unklare Regelung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten** der Mitarbeitenden mit verschiedenen Berufen und Abschlussniveaus, Praktikant/innen, Auszubildenden, Mitarbeitenden ohne Ausbildung wirken sich gemäss den Befragten ebenfalls negativ auf das Klima in den Teams aus.

## Kommentar

Im Durchschnitt verfügen nur 55% der Mitarbeitenden in den Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung über eine formale Bildung. Es zeigt sich, dass dies auch für die Teams eine Belastung ist.

Eine gute interdisziplinäre Zusammenarbeit, in der Aufgaben und Verantwortlichkeiten geregelt sind, die Fachpersonen sich aber auch in ihren spezifischen Stärken anerkannt fühlen, ist (noch) eine Herausforderung. Es müssen und sollen nicht alle gleich denken. Die Frage ist, wie die Vielfalt zum «Gewinn» wird und wie die Anerkennung der verschiedenen Fachpersonen gestärkt werden kann. Gesetzliche Vorgaben beispielsweise zu medizinisch-technischen Aufgaben müssen respektiert werden. Eine grundsätzlich «hierarchisch» organisierte Zusammenarbeit entspricht hingegen nicht der Haltung der Branche, wird den veränderten Anforderungen an Institutionen (UN BRK, Inklusion) nicht gerecht und ist darum keine Lösung.

Die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten ist ein Schlüsselfaktor. Jüngere Generationen haben andere Anliegen an Vorgesetzte als ältere Generationen. Klassische Organisationsstrukturen müssen überdacht respektive weiterentwickelt werden.

## Über-Belastungen

Ein **Viertel der Befragten** in Teilstudie 2 fühlen sich **psychisch oder physisch belastet**. Auffallend ist, dass die befragten Tessiner Arbeitnehmenden sich deutlich häufiger stark belastet fühlen.

**Fachpersonen melden mehr Belastung** als Mitarbeitende ohne Ausbildung (zu viel Verantwortung, mangelnde Zeit für die Bedürfnisse der begleiteten Menschen, Belastungsgefühl durch die begleiteten Menschen und zu viel Arbeit). Mitarbeitende ohne Ausbildung geben in der Tat an, dass sie weniger Verantwortung tragen.

Gesundheitliche Belastungen scheinen oft Folge der Arbeitsbedingungen zu sein, besonders hervorgehoben werden **unregelmässige Arbeitszeit über Jahre, andauernde Überforderung, komplexe Arbeitssituationen**.

Das Belastungsempfinden **steigt zudem mit dem Alter**.

## Kommentar

Die Autorinnen und Autoren der Laufbahnstudie schreiben von Belastungen. Vermutlich geht es um das Empfinden von Über-Belastung. *Wie* die Arbeit ist, ist ein Aspekt. Entscheidend ist, was es bei der Person auslöst. Verantwortung tragen ist etwas Positives. Wenn es aber als «Schwere» empfunden wird, wird's zur Last. Das hat viel damit zu tun, ...

... ob die Arbeit und die eigenen Vorstellungen zusammenpassen,

... und ob die Person das Gefühl hat, der Aufgabe gewachsen zu sein. Sich einzugestehen, dass dies vielleicht nicht so ist, verlangt viel Courage von der Person selber. Schwäche zeigen und Fehler eingestehen, bedingt aber auch ein «Klima des Vertrauens» und der (gegenseitigen) tatkräftigen Unterstützung.

## Vereinbarkeit von Arbeit, (Weiterbildung), Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird im aktuellen Sozialberuf nur teilweise angetroffen. Die Einschätzungen **variieren je nach Alter**: die jungen wie auch die über 55jährigen Befragten sehen weniger Vorteile als die mittleren Altersgruppen. Bei dieser Gruppe dürfte die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit im Vordergrund stehen, während bei den jüngeren und älteren eher die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit wichtig ist. Unregelmässige Arbeitszeiten wirken sich vermutlich stärker negativ auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit aus.

### Kommentar

Aus Sicht der Branche stellt sich die Frage, wo es Optimierungsmöglichkeiten bei den Arbeitszeitmodellen gibt, um den Bedürfnissen der verschiedenen Berufspersonen gerecht zu werden und ohne die Bedingungen für eine gute Begleitung zu vernachlässigen. Vermutlich braucht es grundlegend veränderte Denkansätze.

Wie unter dem Thema Quereinsteigende erwähnt, muss das Thema Vereinbarkeit mit Privat- und Familienleben auch im Zusammenhang mit den Bedingungen während Nachqualifikationen sowohl auf Seiten Arbeitgeber wie auch Bildungsanbieter betrachtet werden.

## Mütter (und Väter) zurückgewinnen

Abwanderung kann auch **Unterbrechung von Lohnarbeit** zu Gunsten von Familienarbeit bedeuten. Wie die Resultate der Laufbahnstudie zeigen, tun dies auch im Sozialbereich insbesondere Frauen.

### Kommentar

Diese Form der Abwanderung ist als Folge des hohen Frauenanteils in der Branche nicht weiter erstaunlich. Es gilt zu prüfen, wie die Arbeitszeitmodelle verbessert werden können, um einen längerfristigen Ausstieg zu verhindern sowie attraktive Arbeits- und allenfalls Weiterbildungsbedingungen, um die Frauen (und auch die wenigen Männer) später wieder zurückzugewinnen.

## Frauenförderung in Frauenberufen. Ist das nötig? Und müssen wir den Männern helfen, damit sie gerne helfen?

Der **hohe Anteil Frauen** setzt sich auch bei den FABE-Lernenden und Studierenden HF fort, mit Ausnahme der sozialpädagogischen Werkstattdleiter.

Bei den Fachpersonen mit **tertiären Abschlüssen sind Männer** besser vertreten als in der Grundbildung.

Eine kürzlich veröffentlichte Studie von Prof. Margrit Stamm weist nach, dass **weibliche Talente** in der Grundbildung **weniger gefördert** werden als männliche – auch in Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten wie dem Gesundheits- und Sozialbereich.

**Männer** bekleiden häufiger Funktionen mit **Führungsaufgaben**.

Männer, Fachpersonen in tertiären Berufen und Fachpersonen mit Führungsaufgaben sind besser über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Diese **Aspekte kumulieren sich** respektive hängen miteinander zusammen.

Auch bezüglich den **Motiven für Vollzeit- oder Teilzeitarbeit** unterscheiden sich die Aussagen der in der Laufbahnstudie befragten Männer und Frauen: Frauen möchten 100% arbeiten, weil sie gerne arbeiten oder um Berufserfahrung zu sammeln; Männer, um bessere Perspektiven zu haben. Frauen, die Teilzeit arbeiten möchten, möchten mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit haben. Männer möchten Teilzeit arbeiten, damit ihnen mehr Zeit für Freizeit oder eine Nebentätigkeit bleibt.

### Kommentar

Gezielte Förderung der Frauen für Ausbildungen auf tertiärer Stufe und für Führungsaufgaben sowie eine Sensibilisierung der Branche für Genderfragen ist dringend nötig!

Ein besserer Geschlechtermix ist nicht nur aus Sicht der begleiteten Menschen wünschenswert, sondern würde auch die gesellschaftliche Wahrnehmung «helfender» Aufgaben verändern.

Dies wiederum bedingt ein gendersensibles Berufsmarketing. Wie eine Untersuchung in der Ostschweiz zeigt, kommen Buben/männliche Jugendliche in ihrem Umfeld wenig in Kontakt mit Personen, die einen sozialen Beruf ausüben. Sie kommen darum weniger auf die Idee, einen solchen Beruf zu wählen. Zudem hat sich gezeigt, dass sich Männer oft erst nach einer beruflichen oder persönlichen «Krise» für eine soziale Tätigkeit interessieren. (vgl. Männer in der sozialen Arbeit)

An dieser Stelle nicht zu vergessen ist der Zivildienst. Mit ihrem Einsatz zeigen junge Männer praktische Solidarität und leisten einen wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Der Einblick in eine Branche, mit der sie sonst wenig in Berührung kommen, vermag einige von ihnen zu motivieren, eine Ausbildung in einem Sozial- oder Gesundheitsberuf zu beginnen.

## Fehlende Anerkennung

Die befragten Studienteilnehmenden sprechen einerseits das Empfinden mangelnder Anerkennung **durch Vorgesetzte** (verbunden mit fehlender Unterstützung), **durch Teamkolleg/innen** aber auch fehlende Anerkennung der sozialen Berufe/Tätigkeiten **durch die Gesellschaft** an.

### Kommentar

Professionelle Arbeit im Sozialbereich wird nach wie vor mit traditioneller Familien- und damit Frauenarbeit in Verbindung gebracht wird – insbesondere in der Deutschschweiz. Das wirkt sich auf die gesellschaftliche Anerkennung aus. Familienarbeit ist unentgeltlich und erhält darum keine gesellschaftliche Wertschätzung. Dass gerade auch die Pionierinnen der sozialen Arbeit, ihre Aufgabe in erster Linie in einem politischen, sozialrevolutionären Sinn verstanden haben, wird ausgeblendet. Wenn Männer in sozialen Berufen tätig sind, dann in erster Linie dort, «wo die sozialen Problemzonen und ihre Auffälligkeiten ausserhalb der Familie im öffentlichen Raum liegen» oder wo es um Fragen des Sozialmanagements geht. (vgl. «Männer in der sozialen Arbeit») Dazu passt, dass in den Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung im Wohnbereich viel mehr Frauen arbeiten, im Arbeitsbereich hingegen sind die Männer in der Mehrheit.

Konservative Kreise träumen von einer Rückkehr zu familiären Netzwerken, die sich in der Realität längst aufgelöst haben. Qualifizierte Betreuungsarbeit wird vielerorts geringgeschätzt bis hin zu den Bestrebungen die Sozialbranche als Nebenbeschäftigung im Sinne einer ehrenamtlichen (Frauen-)Arbeit zu positionieren.

In kapitalistischen Gesellschaften wird hochgeschätzt, wer produziert und neben der Selbstbereicherung einen (primär BIP-treibenden) Mehrwert für die Allgemeinheit schafft. Beargwöhnt werden Stellen, die (unser aller geschaffenes) Geld ausgeben (kurzfristige BIP-Bremser). Früher hiess dies soziale Marktwirtschaft und wurde als gerechter Gesellschaftsentwurf verstanden. Dazu passt, dass Steuerhinterziehung in der Schweiz als Kavaliersdelikt gilt, währenddessen ungerechtfertigter Bezug von Sozialleistungen als Verbrechen betrachtet wird. Was immer auch im Zusammenhang mit öffentlichen Geldern an Negativem passiert, erfährt gesellschaftliche Ächtung: Die tägliche Arbeit im Sozialbereich interessiert nicht, der finanzielle Betrug hingegen schon.

Wenig hilfreich ist in diesem Zusammenhang das ambivalente Selbstwertgefühl der Branche selber. Auf der einen Seite ein hoher Berufsstolz, denn schliesslich «setzen wir uns für die Benachteiligten ein und garantieren den Zusammenhalt in der Gesellschaft oder vereinfacht gesagt: Wir sorgen für soziale Gerechtigkeit.» Andererseits klagen wir eher über mangelnde Anerkennung anstatt selbstbewusst aufzutreten und die Bedeutung dieser Aufgaben für die Gesellschaft hervorzuheben.

## Ressourcenknappheit – ein Gedankenexperiment

In der Laufbahnstudie wird darauf hingewiesen, dass viele Gründe, die zu Unzufriedenheit und Abwanderung führen mit **knappen Personal- und Zeitressourcen** zusammenhängen. Knappe Personal- und Zeitressourcen werden mit einer hohen beruflichen Belastung und Überforderung bis zur Erschöpfung und gesundheitlichen Problemen verbunden. Auch ein schlechtes Arbeitsklima in Verbindung mit problematischen Teamkonstellationen werden ebenfalls in diesem Zusammenhang genannt. Knappe zeitliche und personelle Ressourcen werden ausserdem als Ursachen für mangelnde fachgerechte Betreuung aufgeführt. Wird diese als unzureichend wahrgenommen, haben die Befragten das Gefühl, ihre eigentliche Aufgabe nicht ausüben zu können und sich vom ausgeübten Sozialberuf zu entfremden.

### Kommentar

Die oben beschriebenen Realitäten sind unbestritten. Die Frage ist, wie wir daraus herauskommen. Hier ein Gedankenexperiment:

Wir wissen, dass die Ressourcen knapp sind und wir wissen auch, dass sich dies nicht ändern wird. Wäre es da nicht befreiend, wenn wir uns von der Grundhaltung «wir haben zu wenig» lösen, um über den eigenen Gartenzaun hinaus schauen zu können? Wenn ich limitiert Gelder einsetzen könnte und es dürfte nicht im eigenen Bereich sein, wo würde ich investieren?

Die Umsetzung sozialer Gerechtigkeit, Solidarität und gesellschaftlicher Teilhabe braucht Investition. Sie braucht aber auch unser offenes Denken – auf welcher Ebene auch immer.

## Referenzen und inspirierende Links

**Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe** in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel. 2016. Im Auftrag von Savoiresocial.

<http://www.insos.ch/themen/bereichsthemen/bereich-bildung> aufgerufen am 31.10.18

**Ausbildungs- und Erwerbsverläufe** von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereiches. Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB. Im Auftrag von Savoiresocial.

- Teil 1: Lernende und Studierende. Erstbefragung von Fachfrauen/Fachmännern Betreuung und Studierenden der höheren Fachschulen Soziales im letzten Ausbildungsjahr, 2016.
- Teil 2: Arbeitnehmende im Sozialbereich, 2017.
- Teil 3: Abgewandert aus dem Sozialbereich, 2017.

<http://www.insos.ch/themen/bereichsthemen/bereich-bildung/> aufgerufen am 31.10.18

**Trendbericht 2 Fachfrau/Fachmann Gesundheit** – Traumjob oder Zwischenstopp Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, 2017.

<https://www.odasante.ch/news/news-detail/article/fachfraufachmann-gesundheit-traumjob-oder-zwischenstopp/> aufgerufen am 31.10.18

**Die Berufslehre hat ein Geschlecht:** Weshalb es weibliche Talente schwer haben Prof. Dr. Margrit Stamm. Swiss Education, 2017.

<https://edudoc.ch/record/129194/files/BB%20hat%20ein%20Geschlecht%20def.pdf> aufgerufen am 31.10.18

**Männer in der Sozialen Arbeit** – Schweizer Einblicke

Ursula Graf, Thomas Knill, Gabriella Schmid und Steve Stiehler (Hrsg.) Ostschweizer Beiträge zur Lehre, Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit, 2015.

**Die heimlichen Revolutionäre.** Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Klaus Hurrelmann; Erik Albrecht. Weinheim, Basel, 2014.

**Relationale Sozialarbeit.** Versammelnde, vernetzende und kooperative Hilfeformen. Prof. Frank Früchtel. Referat am INSOS-Kongress 2018.

<https://www.insos.ch/veranstaltungen/dokumentation-insos-veranstaltungen/gesund-agil-resilient/> aufgerufen am 29.10.2018

**Reinventing Organizations.** Frederic Laloux. Vahlen, 2015.

**Utopien für Realisten.** Rutger Bregman. Rowohlt, 2017. Original: Utopia for the Realists, 2016. [www.thecorrespondent.com](http://www.thecorrespondent.com)

Bern, 31. Oktober 2018 | INSOS Schweiz, Verena Baumgartner