

Fachkräfte im Sozialbereich: Fränzi Zimmerli von Savoirsocial erläutert die Knackpunkte

«Viele Personen ohne spezifische Ausbildung erschweren die Teamarbeit»

Knapp die Hälfte aller in einem sozialen Beruf tätigen Personen verfügt nicht oder noch nicht über eine spezifische Ausbildung. Dies bedeutet eine Herausforderung im Arbeitsalltag der Einrichtungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf, sagt Fränzi Zimmerli von Savoirsocial*.

Von Elisabeth Seifert

Die Vielfalt der Berufe im Sozialbereich ist beeindruckend – gerade auch in den drei Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und der Betreuung von Menschen im Alter. Die Fachpersonen Betreuung stellen dabei fast die Hälfte der rund 100 000 Beschäftigten (45 Prozent). Eine weitere grosse Gruppe bilden die Sozialpädagoginnen und -pädagogen (21 Prozent). Weitere Berufsgruppen sind die Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales, die vor allem im Altersbereich tätig sind, Kindererzieherinnen, Sozialarbeitende, soziokulturelle Animatoren. Im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung kommt den Arbeitsagogen eine wichtige Rolle zu und im Bereich Schule den Heil- und Sonderpädagogen. Diese Angaben stammen aus einer Studie zum Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe, die im Sommer 2016 publiziert worden ist. Die im Auftrag der Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, Savoirsocial, an der Uni Basel erarbeitete

*Fränzi Zimmerli, 42, ist Co-Geschäftsleiterin a.i. bei Savoirsocial und zudem Projektleiterin Berufsbildung. Sie ist Erziehungswissenschaftlerin und hat zusätzlich ein Diplom in Bildungsmanagement.

Untersuchung vermittelt erstmals seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes Anfang der Nullerjahre einen Überblick über die Fachkräftesituation in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. Um die Ergebnisse weiter zu vertiefen, hat Savoirsocial beim Schweizerischen Observatorium für die Berufsbildung eine dreiteilige Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen in Auftrag gegeben, deren letzter Teil im Sommer 2018 publiziert worden ist. Auf der Grundlage dieser Untersuchungen erläutert Fränzi Zimmerli, Co-Geschäftsführerin von Savoirsocial, die Herausforderungen rund um die sozialen Berufe.

«Hohe Quote von nicht spezifisch Ausgebildeten erklärt sich mit Kantonsvorgaben.»

In den letzten zwei Jahrzehnten ist die Zahl der in sozialen Berufen beschäftigten Personen um jährlich 5 Prozent gewachsen. Wo sehen Sie die Gründe?

Fränzi Zimmerli: Beim Sozialbereich handelt es sich um eine relativ junge Branche. Die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf hat sich erst in den letzten Jahrzehnten professionalisiert. Unsere Gesellschaft hat den Anspruch, für soziale Herausforderungen und Probleme professionelle Lösungen zu finden. Der Sozialbereich spiegelt auch die Veränderungen in unserer Gesellschaft. Über die Hälfte der rund 100 000 Beschäftigten ist in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen tätig und ein grosser Teil davon wiederum in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung. Gerade in diesem Bereich war und ist das Wachstum besonders gross. Die Politik reagiert auf solche Veränderungen und subventioniert die Entwicklung von Betreuungsplätzen. Die Aufgabe von Savoirsocial besteht dann unter anderem darin, die

Berufsbildungen im Sozialbereich zu stärken, den aktuellen Entwicklungen anzupassen und auf nationaler Ebene zu steuern.

Wird das Wachstum jetzt so weitergehen?

Die Zahlen in der Fachkräftestudie von 2016 rechnen bis Mitte der Zwanziger-Jahre mit einem Wachstum an Fachpersonen von jährlich 3,9 Prozent. Damit werden aber doch rund 45 000 Personen mehr als heute in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Menschen mit Beeinträchtigungen sowie in der Begleitung und Betreuung von betagten Personen tätig sein. Der grösste Bedarf besteht gemäss der Fachkräftestudie im

den. Besonders häufig war das bei den sozialpädagogischen Werkstattleitern und den soziokulturellen Animatoren der Fall. Hier war es sehr aufwendig, Leute zu finden. Bei den Arbeitsagogen blieben über 10 Prozent der Vakanzen unbesetzt.

Erstaunlich ist: Knapp die Hälfte der angestellten Personen hat keine formale Ausbildung im sozialen Bereich: Ist das nicht Ausdruck eines akuten Mangels an Fachkräften?

Diese hohe Quote von nicht oder noch nicht spezifisch Ausgebildeten hat vor allem mit den Vorgaben der Kantone zu tun, die wiederum auf die Finanzierung zurückzuführen sind. Es



Fränzi Zimmerli, Co-Geschäftsleiterin a.i. von Savoirsocial, Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales: «Der Sozialbereich spiegelt die Veränderungen unserer Gesellschaft.»

Foto: Oliver Hofer/Bigfish

Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen. Über die Hälfte dieses Wachstums erklärt sich mit zusätzlich nötigen Fachpersonen in der familienergänzenden Kinderbetreuung. An zweiter Stelle liegt die Betreuung und Begleitung von Menschen im Alter.

Finden die Betriebe heute genügend Fachpersonen?

Die Fachkräftestudie hat gezeigt, dass trotz einem überdurchschnittlich grossen Stellenwachstum im schweizweiten Branchenvergleich die Einrichtungen keine grossen Rekrutierungsprobleme haben. Rund die Hälfte der Institutionen gab allerdings an, dass die Personalsuche eher aufwendig sei. Es gab aber nur ganz wenige Fälle, wo die Einrichtungen keine geeignete Person für eine ausgeschriebene Stelle finden konnten. Je nach beruflicher Tätigkeit aber mussten in bis zu 30 Prozent der Fälle bestimmte Kompromisse eingegangen wer-

kommt aber stark auf die Arbeitsbereiche an. Im Vergleich mit anderen Berufsfeldern gibt es im Sozialbereich tiefere Vorgaben, was die geforderte Qualifikation von Personen betrifft. Im stationären Kinder- und Jugendbereich zum Beispiel wird ein relativ hoher Prozentsatz von spezifisch ausgebildeten Fachpersonen gefordert. In der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung liegt der Anteil mit einer formalen Ausbildung im sozialen Bereich bei unter 50 Prozent. Ähnlich ist der Anteil in der stationären Betreuung betagter Menschen. Etwas höher als 50 Prozent ist er im Bereich Menschen mit Beeinträchtigung.

Wie beurteilen Sie die künftige Entwicklung?

Im Hinblick auf die gemäss Studie zusätzlich geforderten Fachkräfte bis Mitte der Zwanzigerjahre zeichnet sich selbst bei der heute geforderten Professionalisierungsquote eine gewisse

>>

Fachkräfteknappheit ab. Diese Situation verschärft sich, wenn künftig vonseiten der Politik eine höhere Quote an spezifisch im sozialen Bereich ausgebildeten Personen gefordert wird. Dies erfordert eine andere Finanzierung vonseiten der öffentlichen Hand. Die Branche hat dann die Aufgabe, mehr Fachpersonen auszubilden.

Wer sind diese Personen, die über keine spezifische Ausbildung im sozialen Bereich verfügen?

Überhaupt keine formelle Ausbildung haben 13 Prozent. Ebenso viele sind noch in Ausbildung, 9 Prozent machen ein Praktikum, und gut 10 Prozent verfügen über eine ähnliche Ausbildung. Auffallend ist an diesen Zahlen, dass relativ viele Personen im Sozialbereich in einer Ausbildung stehen. Die hohe Ausbildungsquote ist neben dem Faktum, dass rund die Hälfte der Angestellten keine oder noch keine formale Ausbildung im Sozialbereich hat, ein Charakteristikum des Sozialbereichs.

Das erklärt sich wohl damit, dass sich der Sozialbereich erst in den letzten Jahrzehnten professionalisiert hat?

Ja, und das bedeutet, dass es hier verschiedene Berufe gibt, die es noch nicht lange gibt und die sich relativ schnell entwickeln. Das trifft in erster Linie auf die Fachpersonen Betreuung zu. Jede fünfte Person absolviert hier eine Ausbildung, über eine Ausbildung als Fachperson Betreuung verfügen gerade mal gut zwei Fünftel. Der Rest hat entweder gar keine formale Ausbildung (18 Prozent), macht ein Praktikum (11 Prozent) oder verfügt über eine ähnliche Ausbildung (11 Prozent).

Neben dem unterschiedlichen Ausbildungsstand fällt gerade bei den Fachpersonen Betreuung der hohe Anteil an Praktikantinnen und Praktikanten auf. Wie beurteilen Sie das?

Da muss man genau hinschauen. Es gibt unterschiedliche Gründe für einen Praktikumsplatz. Ein kurzer Einsatz als Praktikant oder Praktikantin macht Sinn, wenn es um die Eignungsabklärung geht. Solche Praktika sind klar befristet. Viele Praktikumsstellen im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Behinderung und ganz besonders in der familienergänzenden Kinderbetreuung haben aber politische respektive finanzielle Gründe.

Praktikantinnen und Praktikanten sind billige Arbeitskräfte?

Es bestehen grosse Unterschiede zwischen den Kantonen. In der Deutschschweiz gibt es Kantone respektive Regionen, wo es im Kita-Bereich mehr Praktikumsstellen als Lehrstellen gibt. Das ist ein Hinweis darauf, dass Praktikantinnen und Praktikanten als günstige Arbeitskräfte ausgenutzt werden. In der Romandie ist die Situation etwas besser. Wir, also Savoiresocial, und auch unsere Mitgliederverbände, wie zum Beispiel Kibesuisse im Kinderbereich, sind an diesem Thema dran. Mit einem Monitoring verschaffen wir uns regelmässig einen Überblick über den Sachverhalt.

Bei den Arbeitsagogen verfügt über ein Viertel der Beschäftigten über gar keine abgeschlossene Berufsausbildung. Was sagen Sie dazu?

Bei den Arbeitsagogen besteht gemäss der Studie von 2016 ein

Branchenverbände stellen politische Forderungen

Avenirsocial: Der Berufsverband der Sozialen Arbeit, Avenirsocial, hat im Jahr 2017 eine nationale Kampagne lanciert, deren prominenteste Forderung darin besteht, dass alle in der Sozialen Arbeit tätigen Personen über eine spezifische Ausbildung im Sozialbereich verfügen müssen. Durch die heutige Quote von rund 50 Prozent Ausgebildeten werde die Entwicklung der Profession behindert und zudem könne die Qualität nicht gewährleistet werden, sagt Lukas Geiger. Er ist bei Avenirsocial zuständig für die Kampagnenarbeit. Einen negativen Einfluss habe dieser tiefe Anteil an spezifisch Ausgebildeten, so Geiger, auch auf die Zusammenarbeit im Team und die Fluktuation. «Beschäftigte, die heute ohne spezifische Ausbildung tätig sind, sollen bei berufsbegleitenden Ausbildungen gezielt gefördert werden».

Curaviva Schweiz: «Wir haben ein Qualitätsproblem, wenn Personen nicht über die für eine bestimmte Aufgabe erforderlichen Kompetenzen verfügen», sagt Monika Weder, Leiterin des Geschäftsbereichs Bildung von Curaviva Schweiz. Curaviva Schweiz begrüsse das Engagement von Avenirsocial. Die generelle Forderung nach 100 Prozent ausgebildetem Fachpersonal sei aber dennoch nicht anzustreben. «Es ist vor allem wichtig, die Beschäftigten entsprechend ihrer Ausbildung richtig einzusetzen.» Es brauche nicht für jede Aufgabe eine

spezifische Ausbildung. Eine konkrete Forderung stellt derzeit einzig die Fachkonferenz von Curaviva Schweiz für den stationären Kinder- und Jugendbereich: «Der Anteil des in der Betreuung tätigen Personals mit eidgenössisch anerkanntem Ausbildungsabschluss auf Niveau FH oder HF soll inklusive Leitung idealerweise 100 Prozent betragen, wenigstens jedoch drei Viertel.»

Kibesuisse: «Wir fordern mehr Investitionen», sagt Nadine Hoch, die Geschäftsführerin des Verbands Kinderbetreuung Schweiz, Kibesuisse. Zum einen, um die hohen Elterntarife zu reduzieren, und zum anderen, um die Qualität durch mehr ausgebildetes Personal zu erhöhen. Aufgrund zu geringer Subventionen der öffentlichen Hand beschäftigen die Kitas in vielen Regionen der Schweiz Praktikantinnen und Praktikanten. Nadine Hoch: «Auf der einen Seite lassen die Kantone und Gemeinden Praktikantinnen und Praktikanten im Betreuungsschlüssel als voll zählende Arbeitskräfte zu und berechnen auf dieser tiefen Personalkostenbasis ihre Beitragszahlungen zur Senkung der Elterntarife. Auf der anderen Seite verurteilen sie die Ausnutzung dieser Personen als billige Arbeitskräfte.» Viele Schulabgängerinnen müssen aufgrund dieses strukturellen Problems ein, manchmal zwei Jahre Praktikum durchlaufen, bevor sie ihre Ausbildung starten können.

Fachkräftemangel. Um die Stellen besetzen zu können, muss man oft Kompromisse eingehen. Hinzu kommt, dass die Quote jener, die berufsbegleitend die Ausbildung zum Arbeitsagogen machen und über einen eidgenössischen Abschluss verfügen, eher klein ist. Die Herausforderung für uns als Dachorganisation besteht darin, mehr Personen zu einem formalen Abschluss zu bringen. Wir haben die Situation gemeinsam mit den Branchenverbänden analysiert und erschaffen zurzeit neue Berufsbildungsangebote in diesem Arbeitsfeld.

Diese Nachqualifikation spielt in Sozialbereich eine besonders wichtige Rolle?

Im Sozialbereich haben wir generell viele Quereinsteigende, die berufsbegleitend eine spezifische Ausbildung machen, wir sprechen in diesem Fall nicht von Nachqualifikation. Das ist im Sozialbereich sehr gut möglich und macht Sinn. Diese spezifischen Ausbildungen bedarfsgerecht anzubieten und die notwendigen Ausbildungsgefässe zu schaffen, ist anspruchsvoll. In der Arbeitsagogik arbeiten oft Personen, die zuvor einen gewerblich-industriellen Beruf erlernt haben. Die Ausbildung zum Arbeitsagogen über eine höhere Fachprüfung in der Deutschschweiz und über eine höhere Fachschule in der Romandie ist für viele zu lang, zu anspruchsvoll oder zu zeitintensiv. Savoirsocial entwickelt aktuell zwei neue Berufsprüfungen in der Arbeitsintegration, die mit einem eidgenössischen Fachausweis abschliessen.

Bringt der zum Teil doch recht beträchtliche Anteil von Beschäftigten ohne eine spezifische Ausbildung im Sozialbereich Probleme mit sich?

Aus unserer Laufbahnstudie wissen wir, dass die heterogene Zusammensetzung der Teams sehr anspruchsvoll ist im Berufsalltag. Dies zeigte sich besonders innerhalb stationärer Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung sowie im Kinder- und Jugendbereich. Hier arbeiten auf den Gruppen Beschäftigte mit unterschiedlichen Ausbildungen zusammen und machen von aussen betrachtet die gleichen Tätigkeiten. Wenn die Zuständigkeiten und die Funktionen, die jemand hat, nicht geklärt sind, kann das zu Schwierigkeiten führen. Die Befragung hat ergeben: Je vielfältiger die Zusammensetzung des Teams ist und wenn sich darunter auch etliche Personen ohne spezifische Ausbildung oder Praktikanten befinden, desto schwieriger wird es und desto differenzierter muss man sich überlegen, wer über welche Kompetenzen verfügt und wie diese eingesetzt werden.

Kann das nicht gerade bei gut Ausgebildeten Unzufriedenheit auslösen?

Die Herausforderungen rund um den Skill- und Grade-Mix werden in der Branche diskutiert. Die Beschäftigten müssen handlungsfähig sein und Verantwortung übernehmen können. Nicht spezifisch Ausgebildete oder Praktikanten brauchen mehr Anleitung, um ihre Tätigkeit ausüben zu können, und es muss immer jemand dabei sein, der die Verantwortung übernehmen kann. Dies fordert die gut ausgebildeten Fachkräfte wie auch die für ihre Funktion unausgebildeten Berufsleute.

Letztere sind womöglich mit einer Situation auch schneller einmal überfordert.

Auffallend ist in Institutionen für Menschen mit Behinderung eine besonders hohe Fluktuation von Sozialpädagogen.

Für dieses Faktum gibt es gemäss der Laufbahnstudie unterschiedliche Gründe. Sozialpädagogen sind sehr gesucht, es gibt viele ausgeschriebene Stellen, in unterschiedlichen Arbeitsfeldern, sowohl stationär als auch ambulant. Viele Sozialpädagogen arbeiten dabei im stationären Bereich und gerade auch in der Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen, wo der stationäre Teil hoch ist. Wie ich geschildert habe, ist die heterogene Zusammensetzung der Teams im stationären Bereich eine besondere Herausforderung im Berufsalltag. Aus unserer Laufbahnstudie wissen wir, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz besonders davon abhängig ist, wie gut die Zusammenarbeit im Team funktioniert. Hinzu kommen der Handlungsspielraum und die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit.

Welchen Einfluss haben der Lohn und die unregelmässigen Arbeitszeiten im stationären Bereich?

Wenn die drei soeben genannten Faktoren Teamzusammenarbeit, Handlungsspielraum und Sinnhaftigkeit nicht stimmen, dann spielen der Lohn und die Arbeitszeiten für die Zufriedenheit eine umso wichtigere Rolle. Es gibt immer wieder Sozialpädagogen, die aufgrund der Arbeitszeiten lieber im ambulanten Bereich arbeiten. Eine Tätigkeit in anderen verwandten Arbeitsfeldern ist oft aufgrund des Lohns attraktiv.

Im Vergleich zu anderen Bereichen besteht im Bereich Soziales eine überdurchschnittlich

hohe Berufsabwanderungsquote – jedes Jahr verliert der Sozialbereich 13 Prozent der Berufsleute. Ihre Erklärung?

Die meistgenannten Gründe für die Abwanderung sind gemäss der Laufbahnstudie berufliche Weiterentwicklung und mangelhafte Arbeitsbedingungen. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird genannt. Dabei lassen sich Unterschiede zwischen tertiären und nicht-tertiären Fachpersonen erkennen. Zwei Drittel der Befragten sind an ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Eine grosse Mehrheit fühlt sich durch die Ausbildung auf den Job gut vorbereitet. Wir wissen aber auch, dass sich ein Viertel der Beschäftigten physisch und psychisch stark belastet fühlt. Fehlende Anerkennung, gerade bei gut Ausgebildeten, ist auch ein Faktor, der gemäss der Studie zu einem Ausstieg aus dem Sozialbereich führen kann.

Ihr Fazit: Was ist zu tun, damit die Sozialbranche auch künftig in den verschiedenen Arbeitsfeldern gute Arbeit leisten kann?

Savoirsocial ist in erster Linie für die Bildung zuständig. Wenn wir sehen, dass es in einem Arbeitsfeld Anpassungsbedarf gibt, wie das bei der Arbeitsintegration der Fall ist, nehmen Savoirsocial und die beteiligten Akteure Abklärungen vor und beschliessen Massnahmen. Bei Forderungen rund um eine höhere Professionalisierungsquote sind die Branchenverbände gefragt. Wir von Savoirsocial stellen hierzu Grundlagenwissen zur Verfügung. ●

«Gemäss der Studie von 2016 besteht im Bereich der Arbeitsintegration ein Fachkräftemangel.»
