



Arbeitnehmende im Sozialbereich: Management Summary

02. November 2017

Einleitung

Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung ist die von SAVOIRSOCIAL in Auftrag gegebene Studie zum Fachkräfte- und Bildungsbedarf des Sozialbereichs (IWSB, 2016). Diese zeigt eine angespannte Fachkräftesituation in verschiedenen Berufen des Sozialbereichs auf. Um dem entgegenzusteuern und den Personalbedarf langfristig sichern zu können, sind Informationen über den Ausbildungs- und Erwerbsverlauf von Erwerbspersonen im Sozialbereich notwendig. Deshalb hat SAVOIRSOCIAL das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) mit einer dreiteiligen Laufbahnstudie beauftragt. Die Teilstudien untersuchen die berufliche Situation von Lernenden resp. Studierenden HF, Arbeitnehmenden und aus dem Sozialbereich abgewanderten Personen.

Der vorliegende Bericht umfasst die Ergebnisse der zweiten Teilstudie. Diese beruht auf einer webbasierten Befragung von Erwerbspersonen im Sozialbereich, die zwischen März und Juni 2017 durchgeführt wurde. Zur Zielgruppe gehören ausgebildete Fachkräfte und nicht formal qualifiziertes Personal aus den Arbeitsfeldern der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, der Betreuung von Menschen im Alter, der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und dem Arbeitsfeld der gesetzlichen Sozialhilfe. Ziel der Studie ist, die aktuelle Arbeitssituation und -motivation, die wichtigsten Stationen der bisherigen Bildungs- und Berufslaufbahn und die beruflichen Zukunftspläne der Arbeitnehmenden zu eruieren sowie eventuelle Unterschiede zwischen Arbeitsfeldern, Regionen oder der Qualifikation (Fachkräfte vs. Quereinsteiger/-innen¹) zu untersuchen.

Als Basis für die Stichprobenziehung dient die im Rahmen der Fachkräftestudie (IWSB, 2016) aufgebaute Adressdatenbank von rund 7000 Betrieben der oben genannten Arbeitsfelder des Sozialbereichs. Für die Befragung 2017 wurde die Datenbank mit

¹ Als Quereinsteiger/innen werden Personen verstanden, die keine passende oder ähnliche formale Ausbildung für die aktuelle Stelle vorweisen können.

Adressen von 500 zufällig ausgewählten Gemeindesozialdiensten ergänzt. Aus der aktualisierten Datenbank wurden schliesslich 5394 gültige Betriebsadressen eruiert.

Im Gegensatz zur Fachkräftestudie, die auf einer Betriebsbefragung basiert, handelt es sich bei der vorliegenden Studie um eine Arbeitskräftebefragung. Die Ziehung der Befragungsstichprobe beruht auf folgendem Verfahren: In einem ersten Schritt wurden die Kontaktpersonen der Betriebe per Mail angeschrieben, mit der Bitte, den Online-Link zum Fragebogen an ihre Mitarbeitenden weiterzuleiten. Insgesamt haben 3590 Mitarbeitende aus 1242 Betrieben an der Befragung teilgenommen, was einer betrieblichen Teilnahmebereitschaft von 23 Prozent entspricht.

Bedingt durch das Studiendesign sind einige Resultate der Fachkräftestudie nicht mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung direkt vergleichbar. Beispielsweise haben an der vorliegenden Studie mehr Personen mit Tertiärabschlüssen und qualifiziertem Abschluss teilgenommen als in der Fachkräftestudie anhand der Betriebsangaben hochgerechnet wurden.

Im Zentrum der Studie standen eine Reihe spezifischer Fragen. Im Folgenden werden diese aufgegriffen und die wichtigsten Antworten daraus zusammengefasst.

Wie sehen die Bildungsabschlüsse und beruflichen Merkmale von qualifizierten Fachkräften und Quereinsteigenden aus? Wie ist die durchschnittliche Berufserfahrung im Berufsfeld Soziales und die Verweildauer an der aktuellen Stelle?

Der höchste Bildungsabschluss – entweder im Sozialbereich oder ausserhalb - ist bei fast zwei Drittel der Befragten ein Abschluss auf Tertiärstufe. Etwa 30 Prozent haben „nur“ einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Die restlichen 4 Prozent können keine nachobligatorische Ausbildung vorweisen.

Von allen Befragten hat ein Fünftel (noch) keine Ausbildung im Sozialbereich abgeschlossen. Die Quereinsteigenden kommen zumeist aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Wirtschaft und Verwaltung.

Die Befragten verteilen sich ungleich über die vier Arbeitsfelder: Fast die Hälfte von ihnen arbeitet im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, 38 Prozent in der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung, 12 Prozent in der Betreuung von Menschen im Alter und 5 Prozent in der gesetzlichen Sozialhilfe. Zu den am häufigsten ausgeübten Berufen gehören die Fachpersonen Betreuung EFZ (22%) und die dipl. Sozialpädagogen/-innen HF (17%).

Die Befragten verfügen durchschnittlich über 17 Jahre Berufserfahrung, davon elf Jahre im Sozialbereich. Die Verweildauer in der aktuellen Stelle liegt im Durchschnitt bei sechs Jahren. Für rund ein Viertel der Befragten ist die aktuelle Stelle die erste

nach der Berufsausbildung. Von den Arbeitnehmenden mit Berufserfahrung waren 72 Prozent bereits vor der aktuellen Stelle im Sozialbereich beschäftigt.

Wie hoch ist die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation?

Die Mehrheit der Befragten, nämlich zwei Drittel, ist überwiegend oder völlig zufrieden mit ihrer aktuellen Stelle. Allerdings fühlt sich rund ein Viertel der Befragten an der aktuellen Stelle psychisch und physisch belastet. Die Belastung ist höher bei Personen, die ihre Abteilung als unterbesetzt bezeichnen, in der Betagtenbetreuung arbeiten oder in einer Führungsfunktion tätig-sind. Ausserdem fühlen sich Fachkräfte stärker belastet als Quereinsteiger/-innen und Befragte in Stellen für tertiäre Sozialberufe stärker als jene in Stellen für Fachpersonen Betreuung EFZ oder Assistent/innen Gesundheit und Soziales EBA. Rund 85 % aller Befragten, fühlen sich durch ihre Ausbildung (eher) gut auf die aktuelle Stelle vorbereitet. Besonders oft wird die Ausbildung bei Befragten der gesetzlichen Sozialhilfe, der lateinischen Sprachregionen und von Quereinsteiger/-innen als unzureichend bewertet. Gut bewertet wird die berufliche Zusammenarbeit an der aktuellen Stelle: 85 Prozent sind mit der Zusammenarbeit im Team und mit Vorgesetzten überwiegend zufrieden.

Auch wenn die Mehrheit der Befragten mit ihrer aktuellen Stelle (sehr) zufrieden ist, sollte dem Umstand, dass sich ein Viertel von ihnen psychisch und physisch an ihrem jetzigen Arbeitsplatz belastet fühlen, in den Betrieben, in der Ausbildung sowie bei der Entwicklung und Aktualisierung von sozialen Berufen Rechnung getragen werden.

Welche Rolle spielen betriebliche Merkmale für die Zufriedenheit?

Die Wahrscheinlichkeit, mit der aktuellen Stelle sehr zufrieden zu sein, hängt ausschliesslich mit betrieblichen Merkmalen zusammen. Individuelle Merkmale spielen keine signifikante Rolle. Die Zufriedenheit ist höher bei Erwerbstätigen

- in kleinen Betrieben
- in der deutschsprachigen Schweiz
- mit geringer psycho-physischer Belastung und gutem Arbeitsklima (Zusammenarbeit)
- mit regelmässigen Arbeitszeiten
- mit einem hohen Anteil an Betreuungsaufgaben, und einem tiefen Anteil an Verwaltungsaufgaben
- in Abteilungen ohne personelle Unterbesetzung
- mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag
- mit einer Führungsfunktion
- mit einer hohen Zufriedenheit beim Lohn, den Karrieremöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Zusammenhang zwischen betrieblichen Merkmalen und der Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle weist auf die grosse Bedeutung der Betriebe bzw. deren Führungskultur und Personalpolitik und der damit einhergehenden Arbeitsbedingungen gerade bezüglich Personalerhalt hin.

Welche Berufs- und Bildungsziele werden für die nächsten fünf Jahre geäussert?

Die grosse Mehrheit der Befragten, nämlich etwa 80 Prozent, möchte auch fünf Jahre nach der Befragung im Sozialbereich beschäftigt sein. 73% im selben und 6% in einem anderen sozialen Beruf. Rund 10 Prozent möchten in eine andere Branche wechseln und in einem Beruf ausserhalb des Sozialbereichs arbeiten. Weitere 10 Prozent möchten aus dem Erwerbsleben aussteigen, was vor allem mit Familienphasen oder der Pensionierung begründet wird. Planen die Befragten einen Berufswechsel innerhalb des Sozialbereichs, werden vor allem die Berufe Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin und Sozialpädagoge/Sozialpädagogin oder eine Leitungsfunktion anvisiert. Möchten die Befragten die Branche wechseln, interessieren sie sich insbesondere für Branchen wie den Gesundheits- oder Bildungsbereich, die dem Sozialbereich nahestehen.

Welches sind die Motive, in einem Sozialberuf zu verbleiben? Welches sind die Motive für einen Berufswechsel?

Als Vorteile von Sozialberufen sehen die Befragten vor allem altruistisch-soziale Aspekte und nennen den sozialen, unterstützenden und herausfordernden Charakter der Tätigkeiten als Gründe für den Verbleib im aktuell ausgeübten Beruf. Der Lohn, die Karrieremöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden kaum als Vorteile des Berufs wahrgenommen.

Als Motive für einen Berufswechsel in einen Zielberuf innerhalb oder ausserhalb des Sozialbereichs nennen die Befragten vor allem aufgabenorientierte Anreize wie die Vielfältigkeit der Arbeit oder interessante Aufgaben. Arbeitnehmende in Stellen auf dem Niveau von Fachpersonen Betreuung EFZ oder Assistent/innen Gesundheit und Soziales EBA geben zudem auch den Lohn als Anreiz für einen Berufswechsel an.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beeinflusst die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle und diese wiederum begünstigt den Verbleib im ausgeübten Sozialberuf bzw. im Sozialbereich. Gleichzeitig wird sie aber eher als Nachteil von sozialen Berufen wahrgenommen. Mit Blick auf die Personen, die vor einer Familienphase stehen und deshalb den Sozialberuf und/oder den Sozialbereich zu verlassen gedenken, können sich Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf einen schnellen Wiedereinstieg in den Beruf als vorteilhaft erweisen.

Welche Faktoren begünstigen den geplanten Berufsverbleib von qualifizierten Fachkräften und Quereinsteigenden?

Die Absicht, in den nächsten fünf Jahren im aktuellen Beruf zu bleiben, hängt stark von der Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle ab: je höher die Zufriedenheit, desto wahrscheinlicher ist ein Berufsverbleib. Die Zufriedenheit wiederum steht in engem Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Ausserdem ist die Verbleibsabsicht altersabhängig und bei den 41 bis 55-Jährigen am höchsten. Auch Befragte mit Kind(ern) wollen eher im aktuellen Beruf bleiben als jene ohne Kinder.

Wie gross ist die Unterstützung von Weiterbildungen durch die Arbeitgeber? Wie gut sind die Kenntnisse der Fachkräfte bezüglich des Weiterbildungsangebots? Wovon hängen die Kenntnisse ab? Welche Informationsquellen werden genutzt?

Unterstützung von Weiterbildungen durch die Arbeitgeber ist weit verbreitet, wobei die Befragten allerdings in unterschiedlichem Masse davon profitieren: Frauen, junge Arbeitnehmende im Alter von 16 bis 25, Befragte in Stellen als Fachpersonen Betreuung EFZ oder Assistent/innen Gesundheit und Soziales EBA und Quereinsteiger/-innen erhalten weniger Unterstützung als Männer, Befragte über 25 Jahre, in einer Stelle für Sozialberufe auf Tertiärniveau oder Fachkräfte. Identische Ergebnisse zeigen sich auch in anderen Branchen, in denen gut qualifizierte (Führungs)personen ebenfalls überdurchschnittlich stark von der Mitfinanzierung der Weiterbildungsangebote durch den Arbeitgeber profitieren. Für den Sozialbereich mit seinem in der Regel beträchtlichen Anteil an für ihre berufliche Tätigkeit nicht qualifizierten Personen (vgl. v.a. Fachkräftestudie) sind diese Ergebnisse von besonderer Tragweite. Massnahmen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern – beispielsweise zur Förderung der Berufsabschlüsse von Erwachsenen – sind daher weiter zu unterstützen.

Die Befragten fühlen sich überwiegend gut über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven informiert. Nur ein knappes Viertel fühlt sich schlecht informiert. Der Informationsstand zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven ist besser in der Deutschschweiz, bei einer umfangreichen Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber, bei älteren Befragten und bei Führungskräften.

Die Informationsquellen „Arbeitgeber“ sowie „Bildungsanbieter“ werden am häufigsten genutzt und ihre Informationen am nützlichsten eingeschätzt. Die Quellen der Verbände werden weniger häufig benutzt und auch nicht unbedingt als nützlich erachtet. Es würde sich durchaus lohnen zu prüfen, wie die Informationen der verschiedenen Akteure zum Nutzen der Berufsinteressierten geschärft und besser aufeinander abgestimmt werden können.