



OBS EHB

SCHWEIZERISCHES
OBSERVATORIUM
FÜR DIE BERUFSBILDUNG

Arbeitnehmende im Sozialbereich: Ergebnisbericht

Teil der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereiches

AutorInnen

Marianne Müller
Ines Trede
Jörg Neumann
Irene Kriesi

AuftraggeberIn

Frau Karin Fehr, SAVOIRSOCIAL

Zollikofen, 2. November 2017

SAVOIRSOCIAL
Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales



OBS EHB

SCHWEIZERISCHES
OBSERVATORIUM
FÜR DIE BERUFSBILDUNG



INHALTSVERZEICHNIS

MANAGEMENT SUMMARY	3
1 EINLEITUNG	9
1.1 Zielsetzung und Fragestellung	11
1.2 Methodik und Datengrundlage	13
1.3 Berufe im Sample	16
2 INDIVIDUELLE MERKMALE UND BISHERIGE LAUFBAHN	22
2.1 Individuelle Merkmale	22
2.2 Individuelle Bildungs- und Berufsverläufe	24
2.2.1 Bildungsabschlüsse	24
2.2.2 Arbeitsmarkterfahrung	27
2.2.3 Übergang aus Phasen ohne Erwerbstätigkeit und ohne längere Ausbildungen	28
3 MERKMALE DER BETRIEBE UND DER AKTUELLEN ANSTELLUNG	31
3.1 Merkmale der Betriebe	31
3.2 Anstellungsbezogene Merkmale	33
4 EINSCHÄTZUNG DER AKTUELLEN ARBEITSSITUATION	39
4.1 Bewertung des aktuellen Berufs	39
4.2 Bewertung der aktuellen Arbeitssituation	41
4.3 Allgemeine und spezifische Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle	44
4.4 Zufriedenheit mit dem Beruf und Stolz auf den Beruf	49
4.5 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle	50
4.5.1 Hinweise zum Schätzverfahren	51
4.5.2 Resultate der Regressionsanalyse	52
5 WEITERBILDUNGEN – UNTERSTÜTZUNG DURCH ARBEITGEBER, INFORMATIONSSTAND, INFORMATIONSSQUELLEN	57
5.1 Unterstützung durch Arbeitgebende	57
5.2 Informationsgrad und Informationsquellen der Arbeitnehmenden	59
6 DIE ZUKUNFTSABSICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN	66
6.1 Zukunftsabsichten in Fünfjahresperspektive	66
6.2 Gewünschtes Arbeitspensum in fünf Jahren	71
6.3 Einflussfaktoren auf die Verbleibsabsichten	75
6.3.1 Resultate der Regressionsanalyse	76
7 LITERATURVERZEICHNIS	79



MANAGEMENT SUMMARY

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 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 in an ihre

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



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.



TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Beteiligung an der Studie: angeschriebene und antwortende Betriebe	15
Tabelle 2: Fragebogenbeteiligung der Beschäftigten nach aktuell ausgeübtem Sozialberuf	17
Tabelle 3: Beschäftigte nach formaler Bildungsstufe des aktuell ausgeübten Sozialberufs und Arbeitsfeld	19
Tabelle 4: Beschäftigte nach Bildungsstufe des aktuell ausgeübten Sozialberufs und Sprachregion	20
Tabelle 5: Qualifikation der Beschäftigten (Fachkraft oder Quereingestiegene) und Arbeitsfeld	21
Tabelle 6: Übersicht über die soziodemografischen Merkmale der Befragten nach Arbeitsfeld	22
Tabelle 7: Höchste Bildungsabschlüsse nach Arbeitsfeld	26
Tabelle 8: Berufserfahrung der Beschäftigten und Verweildauer in der aktuellen Stelle nach Arbeitsfeld	28
Tabelle 9: Art und Verteilung von erwerbslosen Phasen direkt vor Stellenantritt	29
Tabelle 10: Rangfolge der Berufsvorteile des aktuell ausgeübten Berufs	40
Tabelle 11: Vergleich gewünschtes Arbeitspensum mit dem Anteil an Arbeitnehmenden im entsprechenden Pensum	72

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Gesamtkonzept der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen	10
Abbildung 2: Befragte nach Arbeitsfeld	12
Abbildung 3: Teilnehmende Betriebe nach Arbeitsfeld und nach Sprachregion	16
Abbildung 4: Betriebsgrösse nach Arbeitsfeld	31
Abbildung 5: Abteilungsgrösse nach Beschäftigtenzahlen nach Arbeitsfeld	32
Abbildung 6: Führungsfunktionen	33
Abbildung 7: Anteil befristeter Arbeitsverträge nach Führungsfunktion	34
Abbildung 8: Arbeitspensum nach Führungsfunktion	35
Abbildung 9: Arbeitszeiten nach Arbeitsfeld	36
Abbildung 10: Durchschnittliche Anteile für Aufgaben nach Arbeitsfeld	37
Abbildung 11: Bewertung der aktuellen Arbeitssituation	42
Abbildung 12: Generelle Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle nach Arbeitsfeld	45
Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit am Arbeitsort nach Arbeitsfeld	46
Abbildung 14: Vorbereitung auf die Stelle nach Arbeitsfeld	46
Abbildung 15: Erleben von psychischer und physischer Belastung nach Arbeitsfeld	48
Abbildung 16: Wiederwahl des aktuellen Berufs	49
Abbildung 17: Berufsstolz, Zutreffen verschiedener Aussagen zum Stolzempfinden	50
Abbildung 18: Einflussfaktoren auf die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle	54
Abbildung 19: Unterstützung für Weiterbildung seitens Arbeitgeber	58
Abbildung 20: Informationsgrad Weiterbildungen und Berufsperspektiven	60
Abbildung 21: Häufigkeit der Nutzung der Informationsquellen und Bewertung der Nützlichkeit der erhaltenen Informationen	62
Abbildung 22: Einflussfaktoren auf den Informationsgrad	64
Abbildung 23: Zukunftsabsichten fünf Jahre nach der Befragung nach Arbeitsfeld	67
Abbildung 24: Anderweitige Beschäftigung ausserhalb des Erwerbslebens	71
Abbildung 25: Gewünschte mittelfristige Arbeitspensum nach Arbeitsfeld	72
Abbildung 26: Gründe für Vollzeitarbeit nach Arbeitsfeld	73
Abbildung 27: Gründe für Teilzeitarbeit.	74



1 EINLEITUNG

Verschiedene Studien weisen auf eine angespannte Personalsituation im Sozialbereich hin. Dafür verantwortlich dürfte einerseits das im Vergleich mit anderen Branchen überdurchschnittlich hohe Beschäftigungswachstum sein. Dieses liegt gemäss einer jüngeren Studie bei 7 Prozent (IWSB 2016). Treibender Faktor für die erhöhte Arbeitskräftenachfrage sind demnach vor allem der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung und die Zunahme betreuungsbedürftiger älterer Menschen.

Andererseits prägen zwei Besonderheiten seitens der Arbeitnehmenden den Sozialbereich: Erstens ist die Berufsabwanderungsquote vergleichsweise hoch und zweitens arbeitet ein ausserordentlich grosser Teil der Arbeitnehmenden Teilzeit. Beides erschwert die Sicherstellung der Personalressourcen zusätzlich. Wie eine von SAVOIRSOCIAL in Auftrag gegebene Studie zeigt, sind die einzelnen Berufe und Arbeitsfelder innerhalb des Sozialbereichs in unterschiedlichem Masse von einem (drohenden) Fachkräfteengpass betroffen. Dieser zeigt sich insbesondere im Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie der Betreuung von Menschen im Alter (IWSB, 2016).

Um den Personalbedarf im Sozialbereich insgesamt sowie in den einzelnen Arbeitsfeldern langfristig gewährleisten zu können, sind Informationen zu den Ausbildungs- und Berufslaufbahnen der Personen nötig, die in den verschiedenen Berufen des Sozialbereichs tätig sind. Solche Angaben fehlen bislang. Die bestehenden Untersuchungen liefern nur eingeschränkte Informationen, da sie sich nur auf einzelne Berufe oder Arbeitsbereiche beziehen (vergl. z.B. Salzmann, Berweger, Bühler und Sperger, 2016, Blöchliger, 2014). Da sich die verschiedenen Arbeitsfelder im Sozialbereich jedoch bezüglich der zu betreuenden Personengruppe - Betagte, Kinder und Jugendliche, Personen mit Beeinträchtigungen - sowie strukturell - beispielsweise bezüglich der Grösse und den beschäftigten Berufen - unterscheiden (IWSB, 2016), können diese Ergebnisse nicht verallgemeinert werden. Vielmehr dürften zwischen den Berufen und Arbeitsfeldern im Sozialbereich Unterschiede bestehen, welche nur durch einheitlich erhobene Daten und einen systematischen Vergleich zwischen Personen mit verschiedenen Berufen und aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern herausgearbeitet werden können. Deshalb hat SAVOIRSOCIAL das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) mit einer dreiteiligen Laufbahnstudie zu Personen im Sozialbereich beauftragt². Ziel dieser Studie ist es, vertiefte Kenntnisse über die Bildungs- und Berufsverläufe sowie die

² Die Studie wird durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im Rahmen der Projektförderung nach Artikel 54/55 des Berufsbildungsgesetzes mitfinanziert. Kooperationspartner ist SPAS.

Ausbildungs- und Arbeitssituation von angehenden und erwerbstätigen Fachkräften in Sozialberufen sowie nicht formal qualifizierten Mitarbeitenden im Sozialbereich zu gewinnen. Zudem werden die Gründe für Ausstiege von Fachkräften aus dem Sozialbereich eruiert.

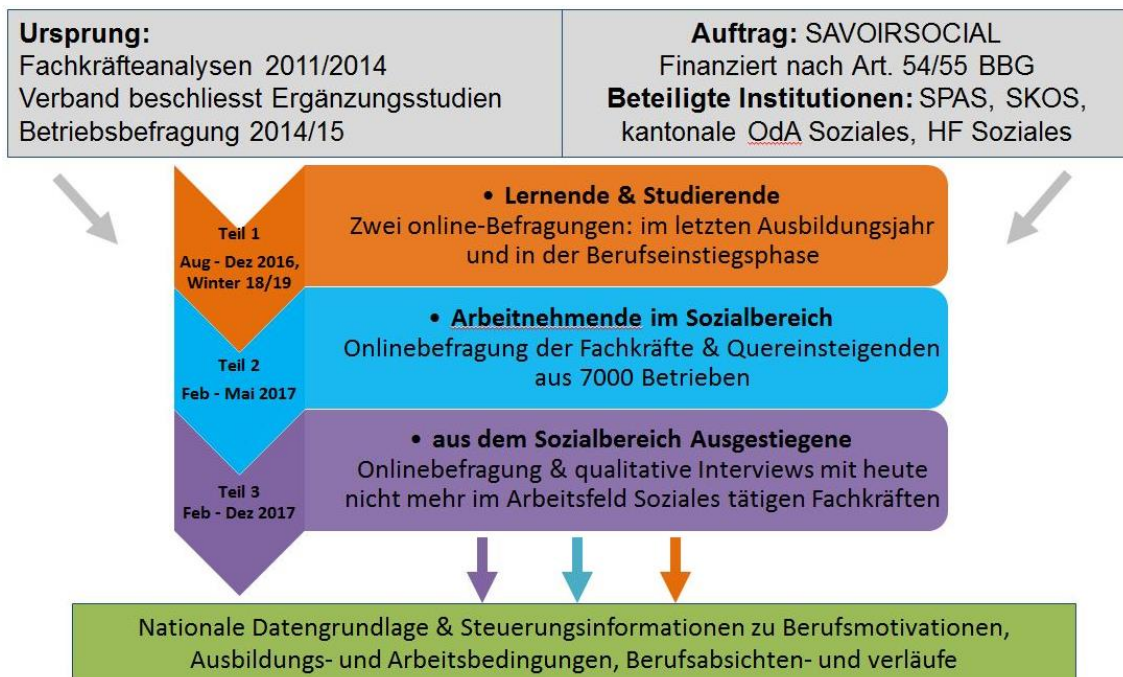


Abbildung 1: Gesamtkonzept der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs sowie von Berufsabwandernden

Die Studie besteht aus drei Teilen, die in Abbildung 1 illustriert sind. Teil eins umfasst zwei Befragungen von Lernenden des Berufs „Fachfrau und Fachmann Betreuung EFZ“ (kurz: Lernende FABE) und von Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich (kurz: Studierende HF). Die erste Befragung fand im Jahr 2016 statt, die zweite ist eineinhalb Jahre nach dem Ausbildungsende (2018/2019) geplant. Teil zwei ist eine Bestandesaufnahme der aktuellen Arbeitssituation der Arbeitnehmenden und untersucht die bisherigen Berufslaufbahnen, die künftigen Berufs- und Bildungsziele sowie die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmotivation der im Sozialbereich tätigen Personen in einer einmaligen Befragung. Berücksichtigt werden die Arbeitsfelder Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Betreuung von Menschen im Alter, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie zusätzlich, auf Wunsch der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), das Arbeitsfeld der gesetzlichen Sozialhilfe. Teil drei umfasst eine Befragung von ausgebildeten Fachkräften im Sozialbereich, die heute nicht mehr im Sozialbereich tätig sind. Gegenstand des vorliegenden Berichts ist Teil zwei, die Befragung der Arbeitnehmenden. Die bereits durchgeführte erste Befragung der Lernenden und Studierenden wird, wenn sinnvoll, als Informationsergänzung an spezifischen Stellen beigezogen.



Der vorliegende Bericht ist folgendermassen aufgebaut: Der nachfolgende Teil dieses Kapitels beschreibt die Zielsetzung und Fragestellung, das methodische Vorgehen und die Stichprobe. Kapitel 2 beschreibt die sozio-demographischen Merkmale der Befragten. In Kapitel 3 werden das betriebliche Umfeld und die Arbeitsbedingungen thematisiert. Die Zufriedenheit mit dem Beruf und der aktuellen Stelle ist Thema von Kapitel 4. Kapitel 5 beschäftigt sich mit dem Informationsgrad der Befragten zu ihren Weiterbildungsmöglichkeiten, Kapitel 6 mit den Zukunftsabsichten.

1.1 Zielsetzung und Fragestellung

Die Befragung der Arbeitnehmenden im Sozialbereich hat zum Ziel, vertiefte Kenntnisse über die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe von Personen zu erhalten, die in Berufen des Sozialbereichs tätig sind. Untersucht werden die aktuelle Arbeitssituation und –motivation der Erwerbstätigen, die wichtigsten Stationen der bisherigen Bildungs- und Berufslaufbahn, die beruflichen Zukunftspläne sowie eventuelle Unterschiede zwischen Arbeitsfeldern, Regionen oder der Qualifikation (Fachkräfte vs. Quereinsteiger/-innen). Dabei stehen folgende Fragen im Zentrum:

- Wie sehen die Karriereverläufe von qualifizierten Fachkräften und Quereinsteigenden aus? Wie ist die durchschnittliche Berufserfahrung im Berufsfeld Soziales und im ausgeübten Sozialberuf?
- Wie hoch ist die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation?
- Welche Rolle spielen betriebliche Merkmale für die Zufriedenheit?
- Welche Berufs- und Bildungsziele werden für die nächsten fünf Jahre geäussert?
- Welches sind die Motive, in einem Sozialberuf zu verbleiben?
- Welche Faktoren beeinflussen den Bereichswechsel von qualifizierten Fachkräften und Quereinsteigenden?
- Wie gut sind die Kenntnisse der Fachkräfte bezüglich des Weiterbildungsangebots? Wovon hängen die Kenntnisse ab?

Arbeitsfelder und Fachkräfte im Sozialbereich

Arbeitsfelder Soziales:

Der Sozialbereich umfasst die drei Arbeitsfelder Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Betreuung von Menschen im Alter, und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung. Gemäss der Fachkräftestudie des Instituts für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB, 2016) zum Sozialbereich sind rund 60 Prozent der im Sozialbereich tätigen Personen im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen tätig und je 20 Prozent in den Bereichen Betreuung von Menschen im Alter und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung.

Die Relationen sind im Vergleich zu der hier vorgestellten Studie gleich: Das Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen umfasst die meisten Beschäftigten, danach folgt die Behindertenbetreuung und als kleinstes Feld die Betagtenbetreuung (48%/39%/ 12% der befragten Beschäftigten).

In unserer Studie untersuchen wir zusätzlich ein viertes Arbeitsfeld – die gesetzliche Sozialhilfe – das in der Studie des ISBW (2016) nicht untersucht wurde. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der befragten Erwerbstätigen auf die vier untersuchten Arbeitsfelder:

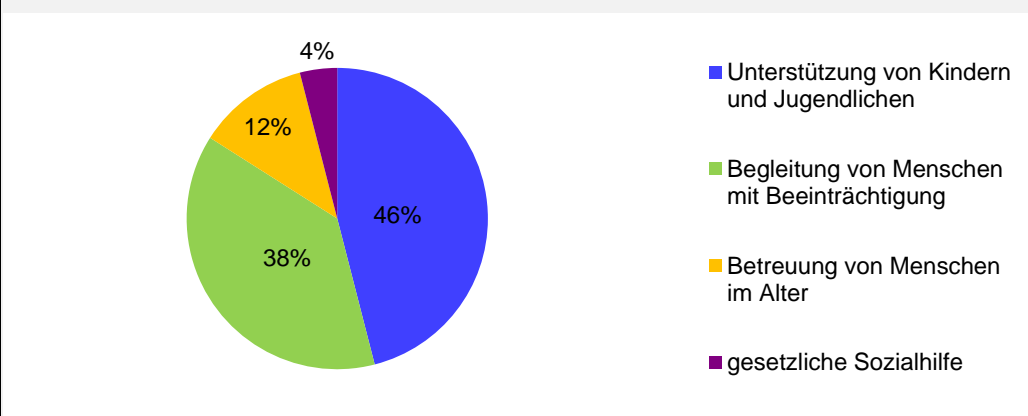


Abbildung 2: Befragte nach Arbeitsfeld, n=3593

„Fachkräfte“ und „Quereinsteiger/-innen“:

In der vorliegenden Studie gilt als Fachkraft, wer einen Sozialberuf ausübt und für diese Stelle eine passende oder ähnliche formale Ausbildung absolviert hat. Die dem Sozialbereich zugeordneten formalen Ausbildungen basieren auf den Definitionen der Fachkräftestudie (IWSB, 2016) und werden im Kapitel 1.2 dargestellt. Quereinsteiger/-innen hingegen haben keine passende oder ähnliche formale Ausbildung für die aktuelle Stelle vorzuweisen.

Die dem Sozialbereich nahestehenden Gesundheitsberufe (Fachpersonen Gesundheit, diplomierte Pflegefachpersonen) und die Lehrberufe (Primar, SEK, Kindergarten) werden nicht zu den Fachkräften im Sozialbereich gezählt.



1.2 Methodik und Datengrundlage

Bei der Studie handelt es sich um eine Querschnittsbefragung der aktuell im Sozialbereich tätigen Personen. Die Zielgruppe der Befragung umfasst alle Erwerbstätigen aus den Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Betreuung von Menschen im Alter (kurz: Betagtenbetreuung), Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung (kurz: Behindertenbetreuung) und gesetzlichen Sozialhilfe, die entweder einen eidgenössisch reglementierten Sozialberuf erlernt haben oder als Quereinsteiger/-innen mit einem anderen Ausbildungsberuf oder keinem Ausbildungsberuf in den Sozialbereich gewechselt sind. Die Studie bezieht sich auf den Schweizer Arbeitsmarkt. Gemäss Schätzungen des BSS (2011) gehören dazu über alle Sozialberufe etwa 113'000 Erwerbstätige. Diese arbeiten in den 8'000 bis 12'000 Betrieben des Sozialbereiches. Etwa 43'000 Personen weisen einen qualifizierenden Ausbildungsabschluss im Sozialbereich auf.

Die Ziehung der Stichprobe dieser Studie beruht auf einem zweistufigen Verfahren. Im ersten Schritt wurden rund 6500 Betriebe aller vier Arbeitsfelder ausgewählt und angeschrieben. Als Basis für die Betriebsstichprobe dient die jüngst von SAVOIRSOCIAL in Auftrag gegebene Fachkräftestudie (IWSB, 2016). Im Rahmen dieser Studie wurde im Jahr 2015 eine Adressdatenbank von über 7000 Betrieben aufgebaut, die für die hier vorgestellte Befragung aktualisiert und für die Anschreiben genutzt wurde. Zusätzlich wurden die Adressen von 500 zufällig ausgewählten Gemeindesozialdiensten für die Befragung der Beschäftigten in der gesetzlichen Sozialhilfe aufgenommen. Bei grossen Betrieben oder national tätigen Institutionen mit mehreren Niederlassungen wurde nur eine Kontaktperson angeschrieben. Umfasste die Institution mehrere Arbeitsfelder im Sozialbereich, galt das hauptsächliche Arbeitsfeld der Institution, das auf der Adressliste der Fachkräftestudie festgelegt worden war.

Im Anschreiben wurden die Kontaktpersonen der Betriebe gebeten, allen Mitarbeitenden, die einen Sozialberuf ausüben, einen Link zur Online-Befragung zu schicken und diese aufzufordern, an der Befragung teilzunehmen und den Fragebogen auszufüllen.³ Zu diesem Zweck wurde für die Befragten ein Einladungsschreiben mitgeschickt, welches absolute Anonymität garantierte und zusicherte, dass die Arbeitgeber keinen Zugang zu den Individualdaten erhalten.

³ War keine personalisierte Email-Adresse verfügbar, wurde das Anschreiben an die allgemeine Informationsadresse geschickt



Beteiligte Berufe

Die Sozialberufe, die im Fokus der Befragung stehen, sind gemäss Zuordnung in der aktuellen Bildungssystematik im Berufsfeld Soziales (vgl. SAVOIRSOCIAL, 2017) die folgenden Berufe:

- auf Sekundarstufe II die Grundbildungsberufe Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ und Assistent/in Gesundheit & Soziales EBA (kurz: FABE/AGS).
- Auf der Tertiärstufe A werden Soziokulturelle Animator/-innen FH, Sozialarbeiter/-innen FH und Heil- und Sonderpädagogen/-innen berücksichtigt.
- Auf Tertiärstufe B gehören im Bereich der „Höheren Fachschulen“ die Berufe dipl. Sozialpädagog/-in HF, dipl. Kindererzieher/-in HF, dipl. Sozialpädagogische Werkstattleiter/-innen HF. Sozialpädagogen/-innen werden auch an einer Universität (FR) ausgebildet.
- Auf Tertiärstufe B im Bereich der eidgenössischen Berufsprüfungen die Teamleiter/-innen in sozial-medizinischen Institutionen mit eidg. Fachausweis, Sozialbegleiter/-innen mit eidg. Fachausweis, Migrationsfachmänner und –frauen mit eidg. Fachausweis sowie Spezialisten/-innen für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Fachausweis.
- Auf Tertiärstufe B im Bereich der höheren Fachprüfungen gehören die dipl. Arbeitsagoge/-innen und der Beruf dipl. Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich zur Stichprobe.

Einladung, Erinnerung und Rücklauf auf Betriebsebene

Die erste Einladung wurde anfangs März 2017 an die Betriebe versandt. Ende März erfolgte eine erste, Ende April eine zweite Erinnerung. Mitte Juni 2017 wurde die Befragung nach einem letzten Aufruf mit einer Frist von zwei Wochen geschlossen. Die Einladungen wurden elektronisch versandt und enthielten eine Information für die Kontaktpersonen sowie den Einladungstext und Befragungslink für die gesuchten Arbeitnehmenden. Um den Kontaktpersonen die Weiterleitung der Einladung zu erleichtern und den Sicherheitseinstellungen der Server gerecht zu werden, konnte entweder das Einladungsmail an die Arbeitnehmenden als Anhang oder ein direkt im Anschluss versandtes zweites Mail verwendet werden. Für Rückfragen wurde eine Support-Mailadresse eingerichtet.

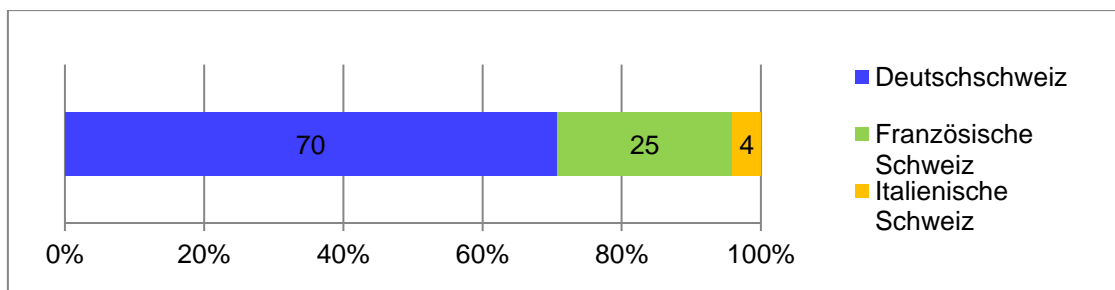
Von den 6'582 angeschriebenen Betrieben konnten 1'188 (18.05%) aufgrund ungültiger Adressen nicht erreicht werden. Die Anzahl der gültigen Betriebsadressen betrug somit noch 5'394. Die Informationen zum Rücklauf sind Tabelle 1 zu entnehmen. Von den 5'394 angeschriebenen Betrieben mit gültigen Adressen haben sich 1'242 an der Befragung beteiligt und ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme aufgefordert. Dies entspricht einer betrieblichen Teilnahmequote von 23 Prozent. In der Deutschschweiz beträgt die Beteiligungsquote 22 Prozent. In der Westschweiz liegt sie bei 28 Prozent und im Tessin bei 24 Prozent.

Tabelle 1: Beteiligung an der Studie: angeschriebene und antwortende Betriebe

	Angeschriebene Betriebe	Ungültige Adressen	Gültige Adressen	Betriebe mit Beteiligung	Nettorücklaufquote in %
Sprachregion					
Deutschschweiz	4839	809	4030	874	21.7%
Westschweiz	1487	352	1135	314	27.7%
Tessin	256	27	229	54	23.6%
Arbeitsfeld					
Unterstützung von Kindern & Jugendlichen (KJ)	3466	629	2837	760	26.8%
Betreuung von Menschen im Alter (BET)	1535	284	1251	186	14.9%
Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung (BEH)	1067	203	864	238	27.5%
Gesetzliche Sozialhilfe (GS)	512	71	441	58	13.2%
Total	6582	1188	5394	1241	23%

Bemerkungen: Beteiligung der angeschriebenen Betriebe an der Befragung, wenn mindestens ein ausgefüllter Fragebogen erhalten wurde. Die Nettorücklaufquote bezieht sich auf den Anteil der antwortenden Betriebe von allen mit gültigen Adressen.

Betrachten wir die Verteilung der teilnehmenden Betriebe nach Sprachregion, entfallen gut 70 Prozent der Betriebe auf die deutschsprachige Schweiz. Gut ein Viertel der Betriebe befindet sich in der Westschweiz und gut vier Prozent im Tessin. Bei den Arbeitsfeldern ist das Feld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit gut 61 Prozent der Betriebe am stärksten vertreten. 19 Prozent der teilnehmenden Betriebe sind in der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung aktiv, 15 Prozent in der Betreuung von Menschen im Alter. Knapp fünf Prozent der Betriebe entfallen auf die gesetzliche Sozialhilfe.



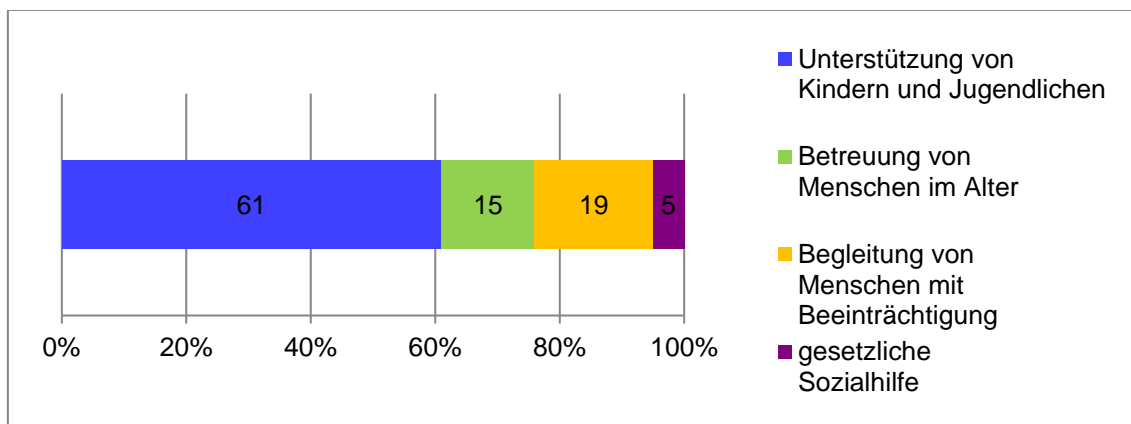


Abbildung 3: Teilnehmende Betriebe nach Sprachregion und Arbeitsfeld

1.3 Berufe im Sample

Über alle Betriebe hinweg haben sich 3'590 Personen an der Befragung beteiligt (siehe Tabelle 3). Da wir keine verlässlichen Informationen zur gesamten Anzahl Erwerbstätiger in Sozialberufen in den an der Befragung beteiligten Betrieben haben, ist es nicht möglich, den Rücklauf auf Individualebene zu beziffern.

Im Folgenden beschreiben wir die Zusammensetzung unserer Stichprobe nach Beruf und Qualifikationsniveau und vergleichen sie mit den Zahlen, die das Institut für Wirtschaftsstudien Basel für den Sozialbereich errechnet hat (IWSB 2016).

Der Vergleich in Tabelle 2 zeigt auf, in welchen Berufen die 3'590 Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben, arbeiten. Als ausgeübter Beruf gilt die aktuelle Stellenbezeichnung. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Befragten einen eidgenössisch anerkannten Abschluss dafür besitzen oder nicht.

An häufigsten vertreten sind die Berufe Fachfrau/Fachmann Betreuung (22%), Sozialpädagoge und Sozialpädagogin (17%) sowie die Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich (14%). Die beiden Erstgenannten zählen auch gemäss der Studie vom IWSB (2016) zu den häufigsten Berufen innerhalb des Sozialbereichs.

Tabelle 2: Fragebogenbeteiligung der Beschäftigten nach aktuell ausgeübtem Sozialberuf

Sozialberufe	N	%	Anteil in % Studie IWSB
Sekundarstufe II	889	24.8	52
<i>Fachfrau/Fachmann Betreuung</i>	775	21.6	45
<i>Assistent/in Gesundheit & Soziales</i>	114	3.2	7
Tertiärstufe HF/FH	1484	41.3	41
<i>Sozialpädagoge/in</i>	611	17.0	21
<i>Sozialarbeiter/in</i>	333	9.3	6
<i>Kindererzieher/in</i>	224	6.2	6
<i>Soziokulturelle/r Animator/in</i>	164	4.6	5
<i>Heil- und Sonderpädagoge/in</i>	96	2.7	2
<i>Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in</i>	56	1.6	1
Berufsprüfung	350	9.8	2
<i>Teamleiter/in sozial(medizinisch)en Institutionen</i>	330	9.2	2
<i>Sozialbegleiter/in</i>	9	0.3	0
<i>Migrationsfachmann/frau</i>	6	0.2	k.A.
<i>Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten & blinden Menschen</i>	5	0.1	k.A.
Höhere Fachprüfung Soziales	602	16.8	5
<i>Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich</i>	504	14.0	3
<i>Arbeitsagoge/in</i>	98	2.7	2
Andere Abschlüsse	265	7.4	k.A.
<i>Anderes, z.B. ausländische Abschlüsse oder andere Berufsfelder</i>	161	4.5	k.A.
<i>Pflegeberufe</i>	88	2.5	k.A.
<i>Ausbildner/in</i>	16	0.5	k.A.
Total	3590	100	100

Bemerkungen: Die Zuordnung der Berufe zu den Bildungsstufen richtet sich nach dem aktuellen Berufsbildungsgesetz. Die Stufen der Tertiärstufe A (überwiegend Bachelor der Fachhochschulen) und der höheren Fachschulen fassen wir zusammen, da einzelne ausgeübte Berufe in der Schweiz auf der Tertiärstufe A und B ausgebildet werden oder wurden und deshalb nicht klar zuzuordnen sind. Dies betrifft die Berufe Sozialpädagoge/-pädagogin oder Sozialarbeiter/-arbeiterin.

Im Vergleich mit der Studie des IWSB (2016) sind in der vorliegenden Studie die Berufe für Führungsfunktionen deutlich überrepräsentiert: Neun Prozent aller Befragten sind Teamleiter/innen in sozialmedizinischen Institutionen (in der Fachkräftestudie zwei Prozent) und 14 Prozent geben als ausgeübten Beruf Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich an (versus drei Prozent in der Fachkräftestudie). Dagegen ist der Anteil antwortender Fachfrauen und Fachmänner Betreuung mit 22 Prozent im Vergleich zu den 52 Prozent der Fachkräftestudie unterdurchschnittlich. In den übrigen Berufen entspricht die Beteiligung annähernd den Zahlen der Fachkräftestudie, sofern Angaben dazu vorliegen.



Die starke Überrepräsentation der Leitungsfunktionen ist vermutlich auf die Methodik bei der Kontaktaufnahme mit den Befragten zurück zu führen, da das Einladungsmail zuerst an die Leitungspersonen gelangt sein dürfte, die danach für die Weiterleitung an das gesamte Team zuständig waren. In mehreren Fällen haben vermutlich nur die Leitungspersonen den Fragebogen ausgefüllt und ihn danach nicht weiter verteilt, denn bei 56 Prozent der Betriebe liegt nur ein ausgefüllter Fragebogen vor. Mit Sicherheit ist dies aber nicht zu klären. Als Konsequenz der Überrepräsentation von Führungskräften wäre eine ergänzende Analyse nur der Befragten ohne Führungsfunktion, ggf. inklusive der Stufe der Teamleitungen, zu empfehlen.

Ausgeübte Berufe nach Arbeitsfeld

Die Verteilung der ausgeübten Berufe unterscheidet sich nach Arbeitsfeld (siehe Tabelle 3). Im Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen werden deutlich häufiger Berufe auf Stufe der beruflichen Grundbildung (FABE/AGS) ausgeübt als in den anderen Bereichen. Am geringsten ist der Anteil mit knapp 12 Prozent in der gesetzlichen Sozialhilfe, wo Berufe dominieren, die auf der Tertiärstufe HF/FH/PH/Uni angesiedelt sind (55.9%). Tertiärberufe sind vor allem im Bereich der Betreuung von Menschen im Alter selten und erreichen den geringen Anteil von knapp 15 Prozent. Dafür ist dort der Anteil an Befragten, die einen Beruf ausserhalb des Sozialbereiches ausüben, vergleichsweise hoch. Nicht abgebildete Resultate zeigen, dass es sich vor allem um Personen mit Gesundheitsberufen handelt, die in Pflegeheimen tätig sind. Sie wurden ebenfalls in die Befragung einbezogen.



Tabelle 3: Beschäftigte nach formaler Bildungsstufe des aktuell ausgeübten Sozialberufs und Arbeitsfeld

Sozialberufe	Total	KJ	BET	BEH	GS
Sekundarstufe II <i>FABE / AGS</i>	24.8%	32.6%	27.2%	16.0%	11.8%
Tertiärstufe HF/FH <i>Sozialpädagogik, Sozialarbeit; Kindererziehung; sozialpäd. Werkstattleitung; soziokulturelle Animation, Heilpädagogik</i>	41.3%	41.7%	14.7%	47.4%	55.9%
Berufsprüfung <i>Teamleiter/in sozial(medizinisch)en Institutionen, Migrationsfachmann/frau, Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten & blinden Menschen</i>	9.8%	4.2%	19.7%	13.0%	13.7%
Höhere Fachprüfung Soziales <i>Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich, Arbeitsagoge/in</i>	16.8%	17.8%	20.0%	15.4%	9.9%
Andere Abschlüsse <i>z.B. andere Berufsfelder (Gesundheit, Bildung), ausländische Abschlüsse</i>	7.4%	3.8%	18.5%	8.2%	8.7%
Total (n)	3590	1661	416	1352	161
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Bemerkungen: KJ= Unterstützung von Kindern & Jugendlichen; BET= Betreuung von Menschen im Alter; BEH= Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung; GS= gesetzliche Sozialhilfe. Die Zuordnung zur Bildungsstufe bezeichnet nur die formale Einordnung im Bildungssystem, aber nicht die tatsächliche formale Qualifikation der Befragten. Angaben in Prozent.

Vertretene Berufe nach Sprachregion

Betrachten wir die Verteilung der ausgeübten Berufe in Tabelle 4 nach Sprachregion, fallen Unterschiede auf. In der Westschweiz üben mit 20 Prozent deutlich weniger Befragte die Grundbildungsberufe FABE/AGS aus als in den beiden anderen Regionen. Der Anteil an Personen in Stellen für Sozialberufe, die auf Stufe einer höheren Fachschule oder einer Fachhochschule angesiedelt sind, ist hingegen deutlich höher als in der Deutschschweiz. Dies gilt auch für das Tessin, welches eine mittlere Stellung einnimmt. Die stärkere Präsenz der beruflichen Grundbildungsberufe FABE/AGS in der Deutschschweiz dürfte mit der dort generell stärker ausgebauten beruflichen Grundbildung auf Sekundarstufe II zusammen hängen.

Tabelle 4: Beschäftigte nach Bildungsstufe des aktuell ausgeübten Sozialberufs und Sprachregion

Ausgeübte Sozialberufe	Total	Sprachregion		
		Deutsch	Italienisch	Französisch
Auf Sekundarstufe II <i>FABE / AGS</i>	24.8%	26.5%	25.5%	20.1%
Auf Tertiärstufe HF/FH <i>Sozialpädagogik, Sozialarbeit; Kindererziehung; sozialpäd. Werkstattleitung; soziokulturelle Animation, Heilpädagogik</i>	41.3%	37.7%	45.3%	50.2%
Auf Stufe eidg. Berufsprüfung <i>Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen, Migrationsfachmann/frau, Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten & blinden Menschen</i>	9.8%	10.1%	8.7%	8.9%
Auf Stufe Höhere Fachprüfung <i>Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich, Arbeitsagoge/in</i>	16.8%	17.7%	14.3%	14.8%
Andere Berufe ausserhalb des Berufsfelds Soziales <i>z.B. Vor allem andere Berufsfelder wie Gesundheit oder Bildung, sowie nicht zuzuordnende Abschlüsse</i>	7.4%	8.0%	6.2%	6.0%
Total (n)	3590	2478	161	951
Total	100%	100%	100%	100%

Bemerkungen: Bezeichnet ist die formale Bildungsstufe der ausgeübten Berufe. Dies deckt sich nicht unbedingt mit einer dafür formal qualifizierenden Ausbildung. Diese wird im nächsten Abschnitt dargestellt. Angaben in Prozent.

Qualifikationen

Gemäss der Fachkräftestudie des IWSB (2016) beschäftigt der Sozialbereich einen vergleichsweise hohen Anteil an Personen, die keinen passenden formalen Abschluss eines Sozialberufs aufweisen, während der Anteil an Fachkräften rund 66 Prozent beträgt.

In der vorliegenden Studie wurde ebenfalls erfragt, ob die formale Ausbildung der Befragten dem Profil ihrer aktuellen zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Stelle entspricht. Tabelle 5 zeigt, dass 80 Prozent der hier Befragten qualifizierte Fachkräfte sind. 12 Prozent der Befragten befinden sich noch in Ausbildung oder absolvieren ein Praktikum. Der Anteil Quereinsteiger/-innen ohne passende formale Ausbildung für den aktuell ausgeübten Beruf beträgt insgesamt 7 Prozent.

Dieser Anteil ist höher, als jener aus der Fachkräftestudie des ISBW (2016, S. 21: 66%). Dies dürfte zu einem grossen Teil mit den anteilmässig überproportional vertretenen Führungspersonen zu erklären sein, die in der Regel eine formale Ausbildung besucht haben. Tatsächlich zeigt sich, dass der Fachkräfteanteil nach Hierarchiestufe differiert: Personen in Leitungsfunktionen geben bedeutend häufiger eine passende formale Ausbildung an (90%) als Personen ohne Leitungsfunktion (73%).

Im Vergleich zwischen den Arbeitsfeldern zeigt sich, dass Befragte im Arbeitsfeld Betreuung von Menschen im Alter signifikant häufiger eine passende Ausbildung haben als Arbeitnehmende in den Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Ausserdem divergieren die Prozentzahlen entlang der Hierarchiestufen.

Tabelle 5: Qualifikation der Beschäftigten (Fachkraft oder Quereingestiegene) und Arbeitsfeld

Sozialberufe	Total	KJ	BET	BEH	GS
Passende/ähnliche Qualifikation	81%	80%	91%	79%	84%
In Ausbildung/Praktikum	12%	13%	5%	13%	7%
Andere Qualifikation	7%	7%	4%	8%	9%
Total (n)	3528	1632	407	1331	158
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Bemerkungen: KJ= Unterstützung von Kindern & Jugendlichen; BET= Betreuung von Menschen im Alter; BEH= Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung; GS= gesetzliche Sozialhilfe. Angaben in Prozent.

IN KÜRZE:

- Die vorliegende Studie ist eine Querschnittsuntersuchung aller Erwerbspersonen im Sozialbereich.
- Ziel der Studie sind vertiefte Erkenntnisse über die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe dieser Arbeitnehmenden.
- Zur Zielgruppe der Studie gehören alle in der Schweiz erwerbstätigen Personen aus den Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, die Betreuung von Menschen im Alter, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und gesetzliche Sozialhilfe.
- Sowohl Fachkräfte, die einen eidgenössisch reglementierten Sozialberuf erlernt haben als auch Quereinsteiger/-innen mit einem anderen Ausbildungsberuf oder ohne Ausbildungsberuf werden in die Studie miteinbezogen.
- Die Studienteilnehmenden werden nach ihrer Zufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsbedingungen, ihrer Arbeitsmotivation, der bisherigen Berufslaufbahn und nach künftigen Berufs- und Karrierezielen befragt.
- Insgesamt haben 3590 Arbeitnehmende an der Befragung teilgenommen.
- Am häufigsten vertreten sind die Berufe Fachfrau/Fachmann Betreuung (22% der Befragten) und Sozialpädagoge/ und Sozialpädagogin (17% der Befragten).
- Der grösste Anteil der Befragten sind in Stellen für tertiäre Berufe beschäftigt (41%). In Stellen auf Niveau berufliche Grundbildung (FABE/AGS) sind 25 Prozent tätig. Diese Verteilung unterscheidet sich allerdings stark nach Sprachregionen.
- Die Befragten verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Bereiche: Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (46%), Betreuung von Menschen im Alter (12%), Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung (38%) und gesetzliche Sozialhilfe (5%). Die meisten Befragten sind Fachkräfte mit einer passenden oder ähnlichen Ausbildung (81%). 12 Prozent befinden sich noch in Ausbildung oder absolvieren ein Praktikum. Die Führungskräfte nicht gerechnet, beträgt der Fachkräfteanteil 73%.

2 INDIVIDUELLE MERKMALE UND BISHERIGE LAUFBAHN

In diesem Kapitel beschreiben wir erstens die individuellen Merkmale der befragten Arbeitnehmenden und zeigen zweitens die bisherigen beruflichen Laufbahnen vor Antritt der aktuellen Stelle auf. Die individuellen Merkmale umfassen das Geschlecht, das Alter, die Nationalität, den Familienstand und die soziale Herkunft. Die bisherigen Laufbahnen werden anhand der absolvierten Ausbildungen, früheren Arbeitsstellen und Zwischenphasen ausserhalb von Erwerbstätigkeit oder Ausbildungen nachgezeichnet.

2.1 Individuelle Merkmale

Die Zusammensetzung der Befragten bezüglich der individuellen Merkmale variiert zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern Soziales, wie Tabelle 6 zeigt.

Tabelle 6: Übersicht über die soziodemografischen Merkmale der Befragten nach Arbeitsfeld

Sozialberufe	Total	KJ	BET	BEH	GS
Geschlecht	N= 2786				
männlich	24%	15%	24%	37%	24%
weiblich	76%	85%	76%	63%	76%
Alter	N=2766				
16-25	12%	16%	8%	8%	6%
26-35	29%	33%	17%	28%	28%
36-45	22%	23%	18%	22%	26%
46-55	24%	18%	36%	28%	28%
56-68	13%	10%	21%	15%	12%
Nationalität	N= 2707				
nur Schweizer	73%	71%	70%	75%	66%
Doppelbürger CH & x	15%	17%	15%	11%	25%
Nicht-Schweizer	13%	12%	14%	14%	10%
Zivilstand	N=2764				
ledig	46%	53%	29%	43%	42%
verheiratet/Konkubinats	43%	38%	50%	46%	47%
geschieden/verwitwet	11%	9%	21%	12%	12%
Kinder mind. 1	N=2754				
nein	51%	56%	43%	49%	41%
ja	49%	44%	57%	51%	59%

Bemerkungen: soziodemografische Merkmale der Befragten nach Arbeitsfeld, Angaben in Prozent. Aufgrund fehlender Angaben weicht die Gesamtzahl (N) jeweils leicht ab. Detaillierte Darstellung siehe Tabellenband. KJ= Unterstützung von Kindern & Jugendlichen; BET= Betreuung von Menschen im Alter; BEH= Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung; GS= gesetzliche Sozialhilfe.



Geschlecht: Der hohe Frauenanteil (76%) ist kennzeichnend für die Beschäftigungsstruktur im Berufsfeld Soziales. Der Anteil liegt auf ähnlichem Niveau wie in anderen Studien zu diesem Bereich (79%; IWSB, 2016), aber deutlich über dem schweizweiten Durchschnitt aller Erwerbstätigen von 45 Prozent (BFS, 2016). Allerdings variiert die Geschlechterzusammensetzung zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern Soziales deutlich: Am höchsten ist der Frauenanteil im Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (85%). Die Betagtenbetreuung und die gesetzliche Sozialhilfe weisen einen Frauenanteil von je 76 Prozent aus. Am tiefsten ist der Frauenanteil in der Behindertenbetreuung (63%). Nicht dargestellte Ergebnisse zeigen zudem, dass der Frauenanteil bei den Arbeitnehmenden in Stellen auf Stufe FABE/AGS mit 90 Prozent deutlich höher liegt als in Stellen für tertiäre Sozialberufe, wo er fast 20 Prozentpunkte tiefer liegt (71%).

Alter: Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 40 Jahren und damit leicht unter dem Durchschnitt der Schweizer Erwerbsbevölkerung, der 42 Jahre beträgt (BFS, 2017). Allerdings zeigen sich zwischen den Arbeitsfeldern im Sozialbereich grössere Unterschiede, insbesondere beim Vergleich des Anteils der Beschäftigten unter 35 Jahren: Im Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen ist fast die Hälfte der befragten Beschäftigten jünger als 35 Jahre, in der gesetzlichen Sozialhilfe und in der Behindertenbetreuung liegt dieser Anteil bei ungefähr 35 Prozent und in der Betagtenbetreuung nur bei 25 Prozent.

Personen mit einer formalen qualifizierenden Ausbildung für ihre aktuelle Stelle sind signifikant älter (41 Jahre) als Quereinsteiger/-innen (37 Jahre). Nicht überraschen dürfte, dass Beschäftigte in Stellen auf Ausbildungsniveau Sekundarstufe II im Sozialbereich – in der Regel FABE oder AGS – durchschnittlich zehn Jahre jünger sind (32 Jahre) als Beschäftigte in Stellen für tertiäre Sozialberufe, die häufig eine längere Ausbildungsdauer und Berufserfahrung erfordern.

Die männlichen Befragten sind im Durchschnitt signifikant älter (44 Jahre) als die weiblichen Befragten (39 Jahre). Eine mögliche Erklärung ist, dass Frauen über 35 Jahren das Feld aus familiären Gründen häufiger verlassen, die Männer aber bleiben.

Migrationshintergrund: Von den befragten Arbeitnehmenden sind 88 Prozent Schweizer Bürgerinnen und Bürger. Dies liegt deutlich über dem schweizweiten Durchschnitt aller Erwerbstätigen von 75%, entspricht aber den Ergebnissen der Studie des IWSB (2016) zur Zusammensetzung des Sozialbereichs. Etwa 15 Prozent der Personen mit Schweizerpass sind Doppelbürger/-innen. Von den 13 Prozent, die keinen Schweizer Pass besitzen, kommt der Grossteil aus EU-Ländern. Jeder oder jede fünfte Befragte mit ausländischem Pass ist in der Schweiz geboren. Zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern zeigen sich keine bedeutenden Unterschiede, ebenso wenig zwischen den Ausbildungsstufen der ausgeübten Berufe oder zwischen Fachkräften und Quereinsteigern/-einsteigerinnen. Zwischen den Sprachregionen hingegen sind die Unterschiede bedeutend: In der Deutschschweiz und der Romandie liegt



der Anteil der Beschäftigten mit Schweizer Pass bei 89 beziehungsweise 86 Prozent, in der italienischsprachigen Schweiz aber bei nur 78 Prozent.

Zivilstand und Familie: Von den Befragten geben 46 Prozent als Zivilstand „ledig“ an, 43 Prozent sind verheiratet oder leben in eingetragener Partnerschaft und 12 Prozent sind geschieden oder verwitwet. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmenden hat mindestens 1 Kind. Der Anteil an kinderlosen Beschäftigten ist im Bereich Unterstützung von Kindern und Jugendlichen besonders hoch (56%). Dies gilt auch für Beschäftigte in Stellen für FABE/AGS, was wiederum mit der im Durchschnitt jüngeren Belegschaft zusammenhängen dürfte.

Die männlichen Befragten sind signifikant häufiger verheiratet oder in eingetragener Partnerschaft lebend (59%) und haben häufiger Kinder (63%) als die weiblichen Befragten (37% / 44%). Dies dürfte wie schon angeführt damit zusammenhängen, dass Frauen nach der Geburt des ersten Kindes oft aus dem Beruf aussteigen und ihrem Beruf – mindestens für eine gewisse Zeit – den Rücken kehren.

2.2 Individuelle Bildungs- und Berufsverläufe

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Berufs- und Bildungsverläufe der befragten Arbeitnehmenden vor dem Befragungszeitpunkt im Frühjahr 2017. Dabei stehen folgende Fragestellungen im Zentrum:

1. Welches ist der höchste Bildungsabschluss der Arbeitnehmenden?
2. Wie sehen die bisherigen Berufslaufbahnen von qualifizierten Fachkräften und Quereingestiegenen aus?
3. Welche durchschnittliche Berufserfahrung wurde im Berufsfeld Soziales und im Sozialberuf gesammelt?

Alle Resultate werden für die vier Arbeitsfelder im Sozialbereich gesondert ausgewiesen, ebenso für jede der drei Sprachregionen, für die Ausbildungsstufe des aktuell ausgeübten Berufs (Sekundarstufe II oder Tertiärstufe) sowie gesondert für Personen mit und ohne formale qualifizierende Ausbildung für den aktuell ausgeübten Beruf (Fachkräfte / Quereinsteiger/-innen).

2.2.1 Bildungsabschlüsse

Als erstes werfen wir einen Blick darauf, welche Abschlüsse auf Sekundarstufe II die Befragten mitbringen. Danach beschreiben wir die höchsten Abschlüsse.

Vorbildung auf Sekundarstufe II: Insgesamt hat gut die Hälfte der Beschäftigten den Weg über eine berufliche Grundbildung SEK II in ihren heutigen Sozialberuf gewählt, zum Teil in Kombination mit einer Berufsmaturität, Fachmittelschule oder Gymnasium. 16 Prozent haben ausschliesslich eine Fachmittelschule oder ein Gymnasium besucht. Von etwa 30 Prozent

der Befragten fehlen leider verlässliche Angaben zum Abschluss auf Sekundarstufe II, da dieser zum Teil bereits lang zurück liegt. Insbesondere die Beschäftigten mit Hochschulabschlüssen haben ihre frühere Vorbildung auf Sekundarstufe II oft nicht angegeben. Die meisten dürften eine Fachmittelschule oder ein Gymnasium absolviert haben, weshalb der Anteil der allgemeinbildenden Zugangswege faktisch höher sein sollte⁴.

Frauen wählten mit 17 Prozent etwas häufiger den Weg über eine Fachmittelschule oder ein Gymnasium als Männer (12%). Die allgemein bekannten regionalen Unterschiede bei der Wahl der Sekundarstufe II zeigen sich auch bei diesen Befragten: Beschäftigte in der deutschsprachigen Schweiz weisen nur selten (10%) einen allgemeinbildenden Sekundarstufe-II Abschluss auf, während es in den anderen beiden Sprachregionen fast 30 Prozent sind. Der allgemeinbildende Zugang kommt häufiger im Arbeitsfeld der gesetzlichen Sozialhilfe (26%) und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen vor (17%) als in der Betreuung von Behinderten und Betagten (je 14%). Ausserdem haben Quereinsteiger/-innen häufiger diesen Weg beschritten (20%) als Fachkräfte (15%). Nicht überraschend haben die Beschäftigten in tertiären Sozialberufen häufiger einen allgemeinbildenden Sek II Abschluss (18%) als die Beschäftigten auf Stufe FABE oder AGS (7%).

Höchste Bildungsabschlüsse: Betrachten wir die höchsten Bildungsabschlüsse in Tabelle 7, so hat der grösste Teil der Beschäftigten einen Tertiärabschluss erworben. 38 Prozent weisen einen Abschluss auf der Tertiärstufe A auf, wobei die meisten eine Fachhochschule oder pädagogische Hochschule absolviert haben. Nur eine Minderheit hat einen Universitätsabschluss erlangt. 25 Prozent der Befragten weisen einen Abschluss der Tertiärstufe B vor. Hier überwiegen die höheren Fachschulen, eidgenössische Prüfungen kommen seltener vor.

29 Prozent haben einen höchsten Abschluss auf Sekundarstufe II. Die meisten haben ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erworben, ein kleiner Teil hat eine allgemeinbildende Schule (Gymnasium oder Fachmittelschule) abgeschlossen. Nur wenige Personen haben keinen Abschluss der Sekundarstufe II erreicht (3.5%) oder einen ausländischen Abschluss, der nicht zugeordnet werden konnte (4%).

Tabelle 7 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in der gesetzlichen Sozialhilfe am höchsten ist (71%). In den übrigen Arbeitsfeldern liegt er etwas über 35

⁴ Der Grund hierfür liegt daran, dass zuerst die höchsten Bildungsabschlüsse erfragt wurden, und nachfolgend die detailliertere Bildungsbiographie. Diese Passagen wurden oft nicht vollständig ausgefüllt.

Prozent. Dafür verzeichnet das Arbeitsfeld der Betreuung von Kindern und Jugendlichen den höchsten Anteil der Beschäftigten mit einem höchsten Abschluss auf der Sekundarstufe II.

Tabelle 7: Höchste Bildungsabschlüsse nach Arbeitsfeld

	Total	KJ	BET	BEH	GS
Obligatorische Schulzeit	3%	5%	4%	1%	1%
Sekundarstufe II					
Berufslehre EBA	2%	3%	4%	2%	1%
Berufslehre EFZ	20%	23%	17%	17%	7%
Allgemeine Bildung	7%	8%	5%	7%	3%
Tertiärstufe					
Eidgenössische Prüfung* (Tertiär B)	5%	5%	6%	6%	4%
HF (Tertiär B)	20%	14%	26%	26%	12%
FH / PH (Tertiär A)	29%	28%	26%	28%	50%
Uni / ETH (Tertiär A)	9%	8%	9%	10%	21%
<i>Anderer Abschluss / ausländisch / nicht zuzuordnen</i>	4%	5%	4%	3%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

*Bemerkungen: Angaben in Prozent (pro Spalte). KJ= Unterstützung von Kindern & Jugendlichen; BET= Betreuung von Menschen im Alter; BEH= Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung; GS= gesetzliche Sozialhilfe. *: eidgenössische höhere Fachprüfung oder Berufsprüfung.*

Auffällig sind zudem folgende Unterschiede:

- Das Bildungsniveau unterscheidet sich regional: In der deutschsprachigen Schweiz sind signifikant weniger Personen mit einem Abschluss auf der Tertiärstufe A beschäftigt (32%) als in der französischsprachigen (52%) und der italienischsprachigen Schweiz (63%).
- Nicht überraschend ist, dass die Quereinsteiger/-innen mit 44 Prozent deutlich häufiger einen höchsten Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II aufweisen als die Fachkräfte mit nur 24 Prozent.
- Bei den Fachkräften dominieren im Vergleich zu den Quereinsteigern/Quereinsteigerinnen die Tertiärabsolventinnen und -absolventen, sowohl der Stufe A als auch B.
- Die männlichen Befragten weisen häufiger einen Hochschulabschluss oder einen Abschluss der Tertiärstufe B auf als die weiblichen Befragten, die entsprechend häufiger höchstens einen Sekundarstufe II Abschluss erwarben.

Fachfremde Ausbildungen: Als letztes interessiert die Frage, wie viele der Befragten eine fachfremde Ausbildung ausserhalb des Sozialbereichs abgeschlossen haben. Aufgrund der Daten kann diese Frage nur auf die letzte abgeschlossene Ausbildung vor der aktuellen Stelle bezogen werden. Etwa 20 Prozent der Befragten geben an, zuletzt eine Ausbildung ausserhalb der Sozialberufe abgeschlossen zu haben. Diese Ausbildungen ausserhalb des Sozialbereiches wurden vor allem im Bereich Bildung, Gesundheit oder Wirtschaft und



Verwaltung absolviert. Ausbildungen anderer Berufsfelder sind breit gestreut und bestehen nur aus Einzelnennungen.

2.2.2 Arbeitsmarkterfahrung

Für rund ein Viertel der Befragten ist die aktuelle Anstellung die erste „richtige“ Stelle nach der Berufsausbildung. Rund drei Viertel waren vor der aktuellen Stelle bereits in mindestens einer anderen Anstellung beschäftigt. Frühere Arbeitserfahrungen sind im Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen am seltensten. Für 30 Prozent aller dort Beschäftigten ist es die erste Stelle, während dies in den anderen Arbeitsfeldern deutlich weniger sind, insbesondere in der gesetzlichen Sozialhilfe (14%).

Nicht überraschend sind die Differenzen nach Ausbildungsstufe: Für 46 Prozent der Beschäftigten in Stellen auf Stufe FABE/AGS (berufliche Grundbildung) ist es die erste Stelle, aber nur für 18 Prozent der Beschäftigten in tertiären Sozialberufen. Auch für die männlichen Beschäftigten – die wie oben gezeigt durchschnittlich älter sind als die weiblichen Beschäftigten – ist es signifikant seltener (12% vs. 30%) die erste Stelle.

Unter den Personen, die zum Befragungszeitpunkt schon Arbeitserfahrung erworben haben, befanden sich 72 Prozent vorher schon in einem Beruf im Sozialbereich. Etwa 6 Prozent arbeiteten in Lehrberufen und 8 Prozent in einem Gesundheitsberuf. Die verbleibenden Beschäftigten (14%) stammen aus unterschiedlichsten Berufsfeldern, darunter zählen Berufe der Wirtschaft und Verwaltung mit 3.5 Prozent zu den häufigsten.

Berufserfahrung insgesamt: Tabelle 8 zeigt in der ersten Zeile (Berufserfahrung total), dass die durchschnittliche Berufserfahrung aller Beschäftigten knapp 17 Jahre beträgt, die Verweildauer in der aktuellen Stelle eingerechnet⁵. Differenziert nach Arbeitsfeld ist ersichtlich, dass die Beschäftigten im Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit durchschnittlich 15 Jahren die geringste Berufserfahrung haben. Im Arbeitsfeld der Betreuung von Betagten und Behinderten sind es durchschnittlich fast 20 Jahre, in der gesetzlichen Sozialhilfe rund 16 Jahre. Diese Unterschiede nach Arbeitsfeld zeigen sich auch, wenn nur die Erfahrung im Sozialbereich betrachtet wird (zweite Zeile der Tabelle 8). Die Verweildauer in der aktuellen Stelle (dritte Zeile Tabelle 8) zeigt dasselbe Muster: die Beschäftigten der Betreuung von Kindern und Jugendlichen haben die geringste Erfahrung.

⁵ Die Angaben sind breit gestreut, weshalb der Durchschnitt etwas nach oben verzerrt ist und in Tabelle 8 zusätzlich der Medianwert angegeben wird (genau die Hälfte der Befragten liegt unter respektive über den Erfahrungsjahren)

Tabelle 8: Berufserfahrung der Beschäftigten und Verweildauer in der aktuellen Stelle nach Arbeitsfeld

In Jahren	KJ	BET	BEH	GS	Total
Berufserfahrung total					
Durchschnitt	15	20	19	16	17
(Median)	(13)	(19.5)	(17)	(13.5)	(15.5)
Berufserfahrung im Sozialbereich					
Durchschnitt	10	9	12	10	11
(Median)	(8)	(5)	(10)	(8)	(8)
Verweildauer in der aktuellen Stelle					
Durchschnitt	6	7	7	6	6.5
(Median)	(3.9)	(4.8)	(4.6)	(3.7)	(4.3)

Bemerkungen: Angaben in Jahren. Median = genau die Hälfte der Befragten hat mehr, die andere Hälfte hat weniger Berufserfahrung. n=1781: Es wurden nur Fälle eingerechnet, bei denen vollständige Angaben zur Art und zur Dauer der früheren Berufstätigkeit vorlagen. Es mussten etwa 400 Fälle ausgeschlossen werden. KJ= Unterstützung von Kindern & Jugendlichen; BET= Betreuung von Menschen im Alter; BEH= Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung; GS= gesetzliche Sozialhilfe.

Männliche Befragte haben rund vier Jahre mehr Berufserfahrung als weibliche Befragte. Beschäftigte in tertiären Sozialberufen (+ 6 Jahre) und Fachkräfte (+ 2 Jahre) sind ebenfalls signifikant erfahrener als die Beschäftigten in Sozialberufen auf Stufe berufliche Grundbildung (FABE/AGS) beziehungsweise die Quereingestiegenen ohne passende formale Ausbildung.

2.2.3 Übergang aus Phasen ohne Erwerbstätigkeit und ohne längere Ausbildungen

Neben den Vorbildungen und früheren Stellen wurden auch längere Phasen ohne Erwerb oder Ausbildung erfragt. Von allen Befragten haben 39 Prozent irgendwann in ihrer bisherigen Berufslaufbahn – gerechnet seit Abschluss der obligatorischen Schulzeit - eine oder mehrere Phasen von mindestens dreimonatiger Dauer ohne Erwerbstätigkeit oder ohne längere Ausbildungen erlebt. Am häufigsten werden dafür Gründe genannt, die positiv zu bewerten sind, da sie nicht längerfristig mit einem Verlassen des Sozialbereiches einhergehen. Dies sind an erster Stelle Reisen, Auslandsaufenthalte wie Au-pair und Familienpausen. Erwerbslosigkeit und Stellensuche (ohne RAV-Meldung) sowie beim RAV gemeldete Arbeitslosigkeit gaben knapp 10 Prozent der Befragten an.

Betrachten wir ausschliesslich die Zeit direkt vor Antritt der aktuellen Stelle, zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der Befragten - 7 Prozent - aus einer Phase ohne Erwerbstätigkeit und ohne längere Ausbildungen in die aktuelle Stelle übergetreten sind. Tabelle 9 stellt dar, welche Gründe dahinter standen.

Tabelle 9: Art und Verteilung von erwerbslosen Phasen direkt vor Stellenantritt

Art der Tätigkeit, wenn weder in Ausbildung noch in Erwerb	
Familienpause	26%
Reisen, Freiwilligenarbeit, Au-pair, Sprachaufenthalt	26%
Arbeitslosigkeit (beim RAV gemeldet)	22%
Erwerbslos und auf Stellensuche	11%
Krankheit, IV- Bezug	3%
Rekrutenschule / Zivildienst	0.4%
Sonstiges	12%
	n=236 (100%)

Bemerkungen: der Tätigkeiten der Personen, die vor Antritt der aktuellen Stelle länger als 3 Monate am Stück weder erwerbstätig noch in Ausbildung waren (7% aller Befragten). Angaben in Prozent.

Jeweils etwa ein Viertel dieser Personen gaben als Grund für eine mindestens dreimonatige Erwerbspause eine Familienpause an oder waren auf Reisen, ein Drittel war auf Stellensuche. Sehr wenige absolvierten die Rekrutenschule/Zivildienst oder waren für längere Zeit erkrankt. Die Fallzahlen sind zu gering, um diese Resultate nach Arbeitsfeldern, Regionen oder Berufen zu unterscheiden. Tendenziell kommen Familienpausen fast ausschliesslich bei Frauen vor, während Männer anteilig häufiger eine Stellensuche oder Arbeitslosigkeit angeben. Die Gruppe der „Reisenden“ ist durchschnittlich signifikant jünger (35 Jahre) als jene mit den Familienpausen (46 Jahre). Das hohe Alter bei den Familienpausen dürfte einerseits damit zu erklären sein, dass Wiedereinstiege häufig im Alter ab 40 Jahren erfolgen, wenn die Kinder etwas grösser sind. Es könnte auch damit zu erklären sein, dass mit zunehmendem Alter die Betreuung älterer Familienangehöriger wichtiger wird. Diese Art von Familienpflichten nimmt aus demografischen Gründen generell zu, und gerade Angehörige von Gesundheits- und Sozialberufen scheinen hier häufiger in der Verantwortung zu stehen (Dienel, 2007).



IN KÜRZE:

- Ein hoher Frauenanteil ist kennzeichnend für den Sozialbereich (76%). Am höchsten ist dieser mit 85 Prozent im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, am tiefsten im Arbeitsfeld der Behindertenbetreuung (63%).
- Die Altersstruktur unterscheidet sich nach Arbeitsfeld: 50 Prozent der Befragten in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sind unter 35 Jahre alt, in der gesetzlichen Sozialhilfe und in der Behindertenbetreuung je 35 Prozent und in der Betagtenbetreuung nur 25 Prozent.
- Der Anteil an Schweizer Bürger/-innen ist in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz höher als im gesamtschweizerischen Durchschnitt.
- Als höchsten Bildungsabschluss geben 38 Prozent der Befragten einen Abschluss auf Tertiärstufe A an (vor allem FH und PH). 25 Prozent haben die Tertiärstufe B und 29 Prozent die Sekundarstufe II abgeschlossen.
- Etwa 20 Prozent der Befragten geben an, eine Ausbildung ausserhalb des Sozialbereichs abgeschlossen zu haben. Die meisten dieser Ausbildungen entfallen auf die Bereiche Bildung, Gesundheit, Wirtschaft und Verwaltung.
- Ein Viertel der Befragten sind Berufseinsteiger/-innen und arbeiten zum Befragungszeitpunkt an der ersten Stelle nach Ausbildungsabschluss.
- Von den Befragten mit Arbeitserfahrung haben 72 Prozent vorher schon in einem Beruf im Sozialbereich gearbeitet. Etwa sechs Prozent waren vorgängig im Bildungswesen und 8 Prozent in einem Gesundheitsberuf tätig.
- Die Befragten bringen viel Berufserfahrung mit: Durchschnittlich können sie im Sozialbereich 11 Jahre Arbeitserfahrung vorweisen. Auf den zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Beruf entfallen sechs Jahre.
- Sieben Prozent der Befragten sind aus einer Phase ohne Erwerbstätigkeit und ohne längere Ausbildung in die aktuelle Stelle übergetreten, wobei dies vor allem mit Familienphasen, Reisen oder mit Stellensuche begründet wird.

3 MERKMALE DER BETRIEBE UND DER AKTUELLEN ANSTELLUNG

In diesem Kapitel geht es einerseits um Merkmale der Betriebe der Befragten sowie um ihr unmittelbares Arbeitsumfeld in der Abteilung, in der sie zum Befragungszeitpunkt arbeiten. Andererseits erläutern wir die Anstellungsbedingungen, die mit der aktuellen Stelle verbunden sind. Diese Rahmenbedingungen können für die Arbeitszufriedenheit und für Laufbahnabsichten und –entscheidungen eine wichtige Rolle spielen. Ausserdem können sie sich je nach individuellem oder beruflichem Hintergrund unterscheiden. Alle Angaben stammen von den Befragten selber, da wir keine Informationen bei Personalverantwortlichen erheben oder aus externen Quellen – wie beispielsweise Betriebsregistern - beziehen konnten.

3.1 Merkmale der Betriebe

Grösse des Betriebs: Knapp ein Viertel der Befragten gibt an, in einem kleinen Betrieb mit höchstens zehn Mitarbeitenden zu arbeiten, wie Abbildung 2 zeigt. 43 Prozent der Beschäftigten geben Mitarbeiterzahlen mit 11 bis 50 Personen an. 19 Prozent arbeiten in Betrieben der Grösse von 51-150 Mitarbeitenden, und 14 Prozent in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten.

Zwischen den Arbeitsfeldern zeigen sich allerdings systematische Unterschiede in der Anzahl der Beschäftigten, wie Abbildung 4 zeigt. Im Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen und der gesetzlichen Sozialhilfe gibt es häufiger kleinere Betriebe bis 50 Mitarbeitende (92%, respektive 66%), während im Bereich der Betreuung von Betagten und Behinderten 67 Prozent, respektive 58 Prozent der Betriebe über 50 Mitarbeitende haben. Regional sind nur geringe Unterschiede erkennbar.

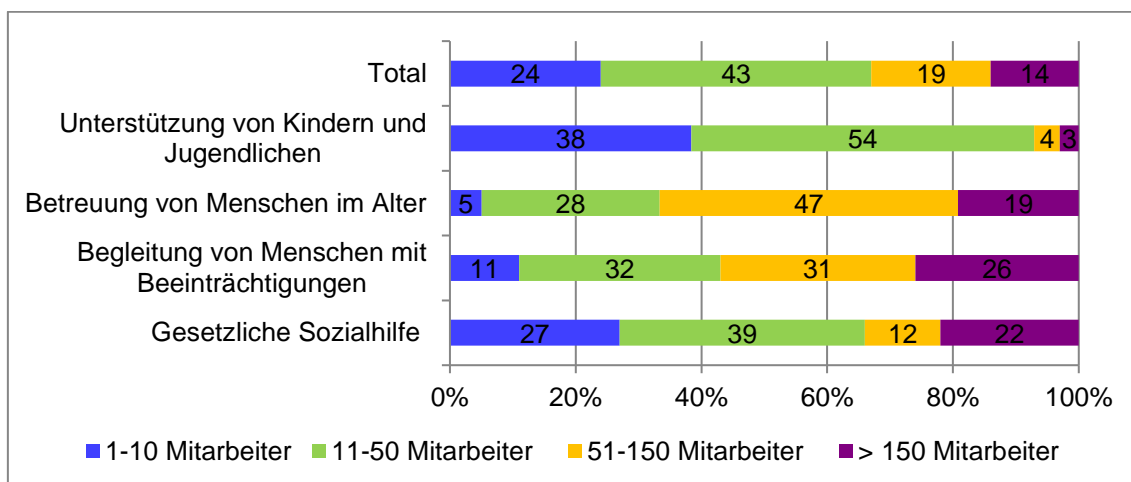


Abbildung 4: Betriebsgrösse nach Arbeitsfeld

Bemerkungen: Grösse des Betriebs in Anzahl der Mitarbeitenden, Angaben der Befragten in Prozent, n=2540.

Grösse der Abteilung: Etwa 36 Prozent der Befragten arbeiten gemäss eigenen Angaben in Abteilungen, die maximal fünf Beschäftigte umfassen, wie Abbildung 5 zeigt. 33 Prozent der Befragten arbeiten in Abteilungen mit sechs bis zehn Mitarbeitenden und 31 Prozent in Abteilungen mit mehr als zehn Beschäftigten.

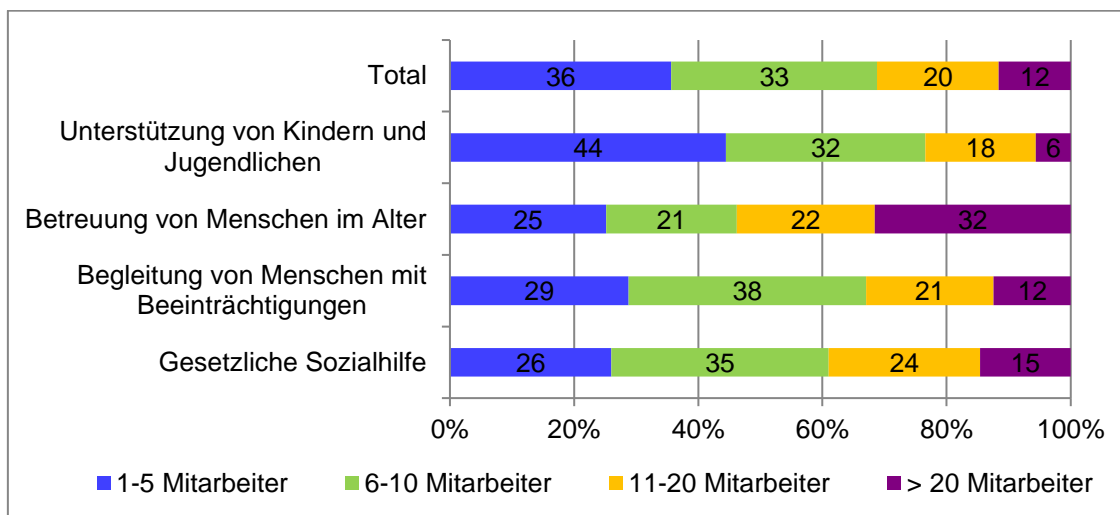


Abbildung 5: Abteilungsgösse nach Beschäftigtenzahlen nach Arbeitsfeld
Bemerkungen: Grösse des Betriebs in Anzahl der Mitarbeitenden, Angaben in Prozent, n=2869.

Analog zu den eben dargelegten Zahlen zur Betriebsgrösse zeigt sich auch bei der Anzahl der Mitarbeitenden auf der eigenen Abteilung, dass die Betriebe aus dem Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in kleinere Organisationseinheiten unterteilt sind als die Betriebe der anderen Arbeitsfelder. In der Betreuung von Kindern und Jugendlichen arbeiten 77 Prozent, in der Behindertenbetreuung 67 Prozent, in der gesetzlichen Sozialhilfe 61 Prozent und in der Betagtenbetreuung 46 Prozent der Befragten in Abteilungen mit höchstens zehn Beschäftigten.

Qualifikationsstruktur in der Abteilung: Innerhalb der Abteilungen liegt gemäss Angaben der Befragten der Anteil an Fachkräften mit Ausbildung im Sozialbereich (vgl. Definition in Kapitel 1) bei 68 Prozent, während die restlichen Mitarbeitenden entweder noch in Ausbildung oder Quereinsteiger/-innen ohne passende formale Ausbildung im Sozialbereich sind. Dies entspricht den Daten der im Jahr 2015 durchgeführten Fachkräftestudie im Sozialbereich (IWSB 2016, S. 21).

Der Anteil an qualifizierten Mitarbeitenden ist in den Abteilungen des Arbeitsfelds der Betagtenbetreuung mit 73 Prozent besonders hoch, während der Anteil in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit 63 Prozent am tiefsten liegt. Dieses Verhältnis ist aus anderen Studien bekannt: Gerade im Arbeitsfeld der Betreuung von Kindern und Jugendlichen ist der Anteil an Mitarbeitenden in Ausbildung oder im Praktikum hoch und der Anteil der

Beschäftigten mit qualifizierter Ausbildung tief. Er liegt gemäss der Ergebnisse der Fachkräftestudie (IWSB, 2016) bei rund 50 Prozent.

Auch regional gibt es grosse Unterschiede: die Befragten im Tessin und der Romandie geben mit 84 Prozent und 71 Prozent hohe Anteile qualifizierter Mitarbeiter/-innen in der aktuellen Abteilung an, während es in der Deutschschweiz nur 65 Prozent sind.

Personalbesetzung in der Abteilung: Von den Befragten geben 16 Prozent an, dass ihrer Abteilung/Gruppe häufig in Bezug auf das Personal unterbesetzt ist. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die Befragten des Arbeitsfelds gesetzliche Sozialhilfe signifikant häufiger der Ansicht sind, dass in ihrer Abteilung/Gruppe nicht genügend Mitarbeitende vorhanden sind, um die anfallende Arbeit zu erledigen.

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Regionen: Befragte aus der französischen Schweiz geben signifikant häufiger an, dass ihre Abteilung/Gruppe unterbesetzt ist als Arbeitnehmende aus der Deutschschweiz und der italienischen Schweiz.

Ausserdem halten Führungskräfte ihre Abteilungen seltener für unterbesetzt als Personen ohne Personalverantwortung.

3.2 Anstellungsbezogene Merkmale

Im Folgenden geht es um die Anstellungsbedingungen der befragten Arbeitnehmenden. Dazu zählen die ausgeübte Funktion, das Arbeitspensum und eine allfällige Befristung des Vertrags. Ausserdem beschreiben wir die Resultate zur typischen Arbeitszeit.

Führungsverantwortung: Von den befragten Arbeitnehmenden sind 51 Prozent in einer Führungsposition, wie Abbildung 6 zeigt. 20 Prozent sind für eine Gruppe oder ein Team verantwortlich, 11 Prozent für eine Abteilung oder einen Bereich und 19 Prozent für eine Institution/ein Heim. Wie bereits in Kapitel 1 dargestellt, ist in dieser Befragtengruppe der Anteil der Führungspersonen übermässig vertreten. Wir stellen daher in der Folge einige weitere Anstellungsmerkmale unterschieden nach Führungsfunktion dar.

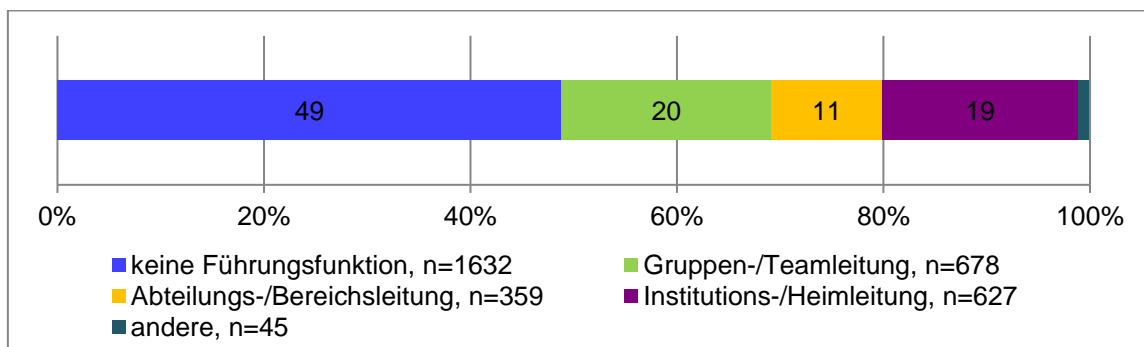


Abbildung 6: Führungsfunktionen.

Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=3342.

Die Führungsfunktion haben häufiger Männer inne (59%) als Frauen (50%), obwohl die Frauen in der gesamten Gruppe der Befragten deutlich stärker vertreten sind. Aufgrund des Anforderungsprofils der Stellen nicht anders zu erwarten, haben Befragte in Stellen auf Stufe FABE/AGS seltener Führungspositionen (34%) als jene in Stelle für tertiäre Sozialberufe (57%), und für Quereinsteiger/-innen seltener (33%) als für Fachkräfte (57%). Nicht zuletzt ist es eine Frage des Alters: über 55-Jährige üben in 72 Prozent aller Fälle eine Führungsfunktion aus, während es bei 26-40-Jährigen noch 46 Prozent sind.

Arbeitsvertrag – Befristung: Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden ist unbefristet angestellt (87%), wie Abbildung 7 zeigt.

Zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern und Sprachregionen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Interessant sind aber die Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen:

- Bei den Erwerbstätigen mit Führungsfunktion sind nahezu alle (95%) unbefristet angestellt, ohne nennenswerte Unterschiede zwischen den Führungsstufen. Unter den Befragten ohne Führungsfunktion haben immerhin 21 Prozent befristete Verträge.
- Nur 62 Prozent aller Quereinsteiger/-innen haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag, bei den Fachkräften ist dies hingegen bei fast allen (95%) der Fall.
- Auch Beschäftigte, die in Stellen auf Niveau FABE/AGS arbeiten, haben weniger häufig unbefristete Verträge (78%) als Beschäftigte in Stellen für tertiäre Sozialberufe (90%).
- Im Weiteren sind Frauen weniger oft unbefristet angestellt (87%) als Männer (93%).
- Und jüngere Beschäftigte erhalten seltener einen unbefristeten Vertrag (48% der 16-25-Jährigen) als Beschäftigte über 25 Jahre (92% der 26-40-Jährigen und 97% der über 55-Jährigen).

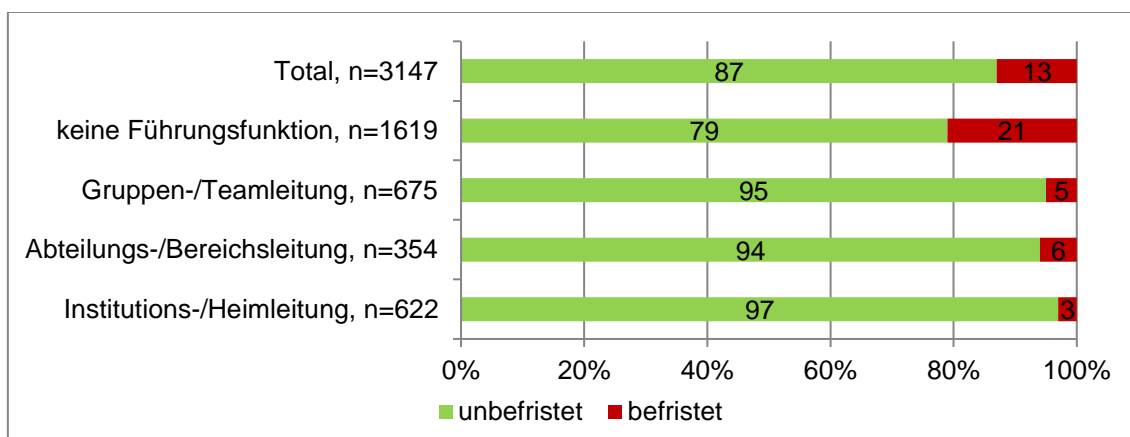


Abbildung 7: Anteil befristeter Arbeitsverträge nach Führungsfunktion
Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=3316. Option „Andere“ (n=46) nicht gezeigt.

Arbeitspensum: Nur knapp die Hälfte der befragten Arbeitnehmenden arbeitet Vollzeit (mehr als 90 Stellenprozent), wobei Personen mit Führungsfunktion in dieser Gruppe übervertreten sind. Etwa 41 Prozent der Befragten sind im höheren Teilzeitbereich, d.h. in Anstellungen zwischen 50 und 90 Stellenprozent tätig. Anstellungen im Umfang von weniger als 50 Prozent sind eher selten (11%). Bei Personen ohne Führungsfunktion liegt der Anteil mit 15 Prozent etwas höher.

Abbildung 8 zeigt die Verteilung des Arbeitspensums nach Führungsstufe detaillierter auf. Der Anteil der Vollzeitarbeitenden ist bei der höchsten Führungsstufe mit 60 Prozent am grössten.

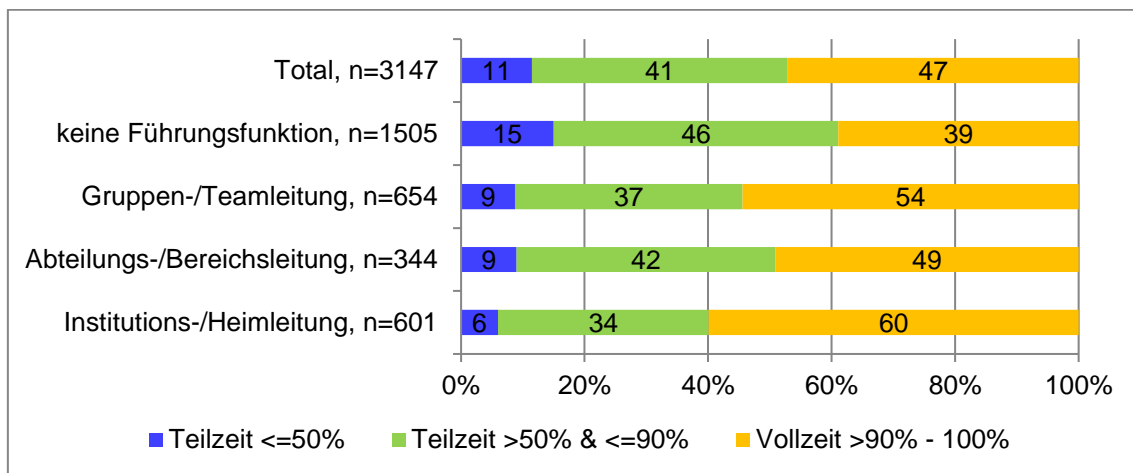


Abbildung 8: Arbeitspensum nach Führungsfunktion

Bemerkungen: Angaben in Prozent, Option „Andere“ (n=46) nicht gezeigt.

Das Arbeitspensum liegt im arithmetischen Mittel bei 81 Stellenprozenten und damit über den bekannten Werten für den Sozialbereich von 70 Stellenprozenten (IWSB 2016, S. 15). Somit dürften in der hier befragten Gruppe vor allem Personen mit hohen Pensen geantwortet haben. Wie in Kapitel eins gezeigt, dürfte dies mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil an Führungskräften in der Befragungsgruppe zu erklären sein.

Je nach Arbeitsfeld differieren die Beschäftigungsgrade (nicht in Abb. 6 gezeigt): In der Betagten- und Behindertenbetreuung liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei 87 Stellenprozenten respektive 83 Stellenprozenten, während Arbeitnehmende im Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie in der gesetzlichen Sozialhilfe im Durchschnitt etwas weniger arbeiten (79%, respektive 77%).

Die Differenzen der Beschäftigungsgrade nach Sprachregion sind gering (DCH 82%, TI 81%, WCH 77%). Auch nach Ausbildungsstufe des ausgeübten Berufs zeigen sich kaum Unterschiede.

Beschäftigte unter 26 Jahren arbeiten im Durchschnitt zu 86 Stellenprozenten, alle anderen Altersgruppen liegen bei rund 80 Stellenprozenten. Sehr deutlich ist der Unterschied nach

Geschlecht: Frauen arbeiten durchschnittlich zu 78 Stellenprozenten, die befragten Männer zu 87 Stellenprozenten.

Arbeitszeiten: Über die Hälfte der Befragten hat regelmässige Arbeitszeiten (57%). 19 Prozent haben wechselnde Arbeitszeiten, aber in regelmässigem Turnus, und 23 Prozent arbeiten überwiegend unregelmässig (vgl. Abb. 9). Während in der gesetzlichen Sozialhilfe regelmässige Arbeitszeiten die Norm sind (79%), liegt der Anteil in der Betagtenbetreuung bei 63 Prozent, in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen bei 57 Prozent und in der Behindertenbetreuung bei nur 53 Prozent. Bei den Personen im Arbeitsfeld der Betreuung von Kindern und Jugendlichen sind unterschiedliche Arbeitszeiten, aber in regelmässigem Turnus am häufigsten, gefolgt von einer regulären Arbeitszeit. In der Betagten- und Behindertenbetreuung sind unregelmässige Arbeitszeiten weit verbreitet.

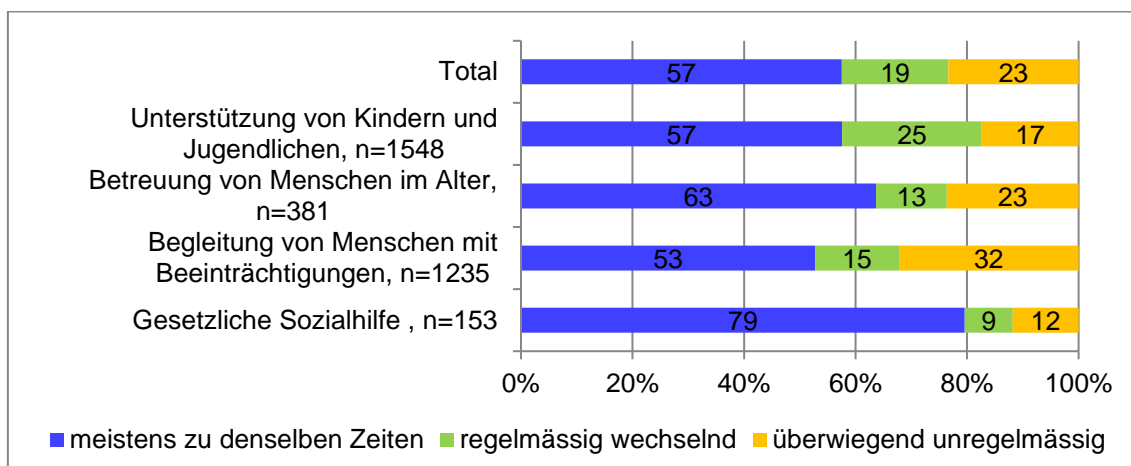


Abbildung 9: Arbeitszeiten nach Arbeitsfeld
Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=3317.

Beschäftigte in tertiären Sozialberufen arbeiten unregelmässiger als Beschäftigte in Stellen als FABE/AGS. Dieses Resultat deckt sich mit Befunden zum Gesundheitsbereich (Trede et al., 2017) und dürfte damit zu erklären sein, dass Nacht- und Spätdienst überwiegend von höher Qualifizierten geleistet werden muss, da zu diesen Zeiten wenig Personal anwesend ist, so dass die eingeteilten Personen ohne Unterstützung komplexe Situationen bewältigen können müssen.

Knapp zwei Drittel der Beschäftigten mit Führungsverantwortung verfügen über regelmässige Arbeitszeiten, nur 18 Prozent von ihnen arbeiten zu überwiegend unregelmässig Zeiten. Im Gegensatz dazu arbeitet nur die Hälfte der Arbeitnehmenden ohne Führungsaufgaben zu denselben Zeiten, 29 Prozent von ihnen meist unregelmässig.

Männer wie Frauen arbeiten zu vergleichbar regelmässigen Arbeitszeiten. Hingegen steigt der Anteil der regelmässig arbeitenden Beschäftigten mit dem Alter. Unter den 16 bis 25-Jährigen sind es 42 Prozent, unter den über 55-jährigen 65 Prozent, die überwiegend

regelmässig arbeiten. Dies dürfte einerseits damit zu erklären sein, dass ältere Beschäftigte häufiger Führungsfunktionen übernehmen und damit häufiger zu den Bürozeiten anwesend sind. Es könnten auch für ältere Arbeitnehmende angepasste Arbeitszeiten mit weniger Schichtdienst dahinter stehen.

Zusammensetzung der Tätigkeiten in der aktuellen Stelle. Die Arbeit der Befragten setzt sich zusammen aus eigentlicher Betreuungsarbeit, administrativen Aufgaben sowie sonstigen Tätigkeiten, deren jeweiliger Anteil je nach Arbeitsfeld, Beruf oder Funktion variieren kann. Die Angaben der Befragten zeigen, dass sie an einem üblichen Arbeitstag insgesamt etwa die Hälfte der Arbeitszeit für Betreuungstätigkeiten aufwenden und etwa 37 Prozent der Arbeitszeit für Verwaltungsaufgaben. Die restlichen neun Procente entfallen auf sonstige Tätigkeiten (zum Beispiel Haushaltsarbeiten oder pflegerische Aufgaben in Heimen), die der einen oder anderen Kategorie nicht direkt zuzuordnen sind.

Der Anteil administrativer Tätigkeiten steigt mit jeder weiteren Führungsebene konstant an: Arbeitnehmende ohne Führungsfunktion verwenden 30 Prozent ihrer Arbeitszeit für administrative Tätigkeiten, Gruppenleiter/Innen 36 Prozent, Abteilungsleiter/Innen immerhin 48 Prozent und Institutionsleiter/Innen 52 Prozent. Umgekehrt sinkt der Anteil der Betreuungsarbeit mit zunehmender (Führungs-) Verantwortung. Befragte ohne Führungsfunktion kommen auf 56%, Institutionsleiter/Innen nur noch auf 33 Prozent.

Ausserdem zeigen sich folgende Unterschiede, wie Abbildung 10 zeigt: im Bereich der Unterstützung von Kindern & Jugendlichen kommt der Betreuungsarbeit mit 51 Prozent ebenfalls der höchste Anteil zu. In der Betagtenbetreuung – mit zusätzlichen pflegerischen Aufgaben - oder der gesetzlichen Sozialhilfe liegt der Betreuungsanteil um 12 beziehungsweise 8 Prozentpunkte tiefer.

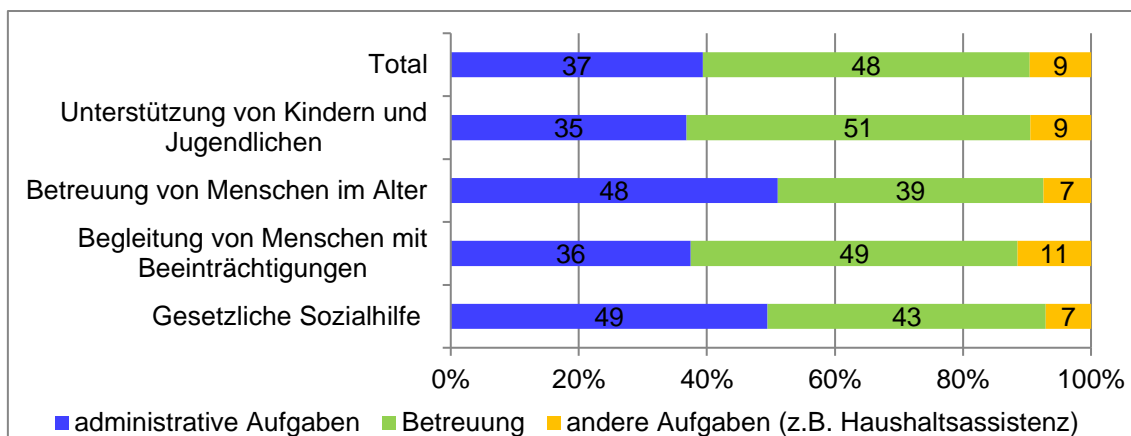


Abbildung 10: durchschnittliche Anteile für Aufgaben nach Arbeitsfeld
Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=3059.



Darüber hinaus gibt es weitere signifikante Unterschiede:

- Personen in Stellen als FABE & AGS geben an, dass etwa 60 Prozent ihrer täglichen Arbeitszeit auf betreuerische Arbeit entfällt, was deutlich höher ist als bei Personen in Stellen für tertiäre Sozialberufe (45%).
- Der Anteil betreuerischer Aufgaben an der täglichen Arbeitszeit liegt im Tessin mit 58 Prozent höher als in der Romandie mit 52 Prozent oder als in der Deutschschweiz mit 46 Prozent.

IN KÜRZE:

- Die Grösse der Betriebe und Abteilungen unterscheidet sich nach Arbeitsfeldern im Sozialbereich – Betriebe der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sind durch auffallend kleine Organisationseinheiten gekennzeichnet. Dort haben 92 Prozent der Betriebe höchstens 50 Mitarbeitende. Durchschnittlich arbeiten pro Abteilung sechs Mitarbeitende.
- Durchschnittlich sind nach Angaben der Befragten 68 Prozent der Mitarbeitenden in den Abteilungen Fachkräfte. Im Arbeitsfeld der Betagtenbetreuung sind es mit 73 Prozent deutlich mehr als in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit 63 Prozent. Ein Gefälle zeigt sich ebenfalls zwischen dem Tessin und der Romandie mit 84 Prozent bzw. 71 Prozent gegenüber nur 65 Prozent in der Deutschschweiz.

Anstellungsbedingungen

- 87 Prozent der Befragten haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Deutlich seltener sind unbefristete Arbeitsverträge bei Quereingestiegenen (62%), bei Beschäftigten in Stellen auf Niveau FABE/AGS (78%), bei 16-25-Jährigen (50%) und bei Frauen (86%).
- Etwa die Hälfte der Befragten hat eine Vollzeitanstellung. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt bei 81 Stellenprozenten. Dieser vergleichsweise hohe Wert resultiert aus den überproportional vertretenen Führungspersonen.
- 57 Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten zu regelmässigen Zeiten. Dieser Anteil ist mit 79 Prozent in der gesetzlichen Sozialhilfe am grössten. Im Arbeitsfeld der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung wird am meisten zu unregelmässigen Zeiten gearbeitet.
- Der Anteil an Betreuungsarbeit liegt durchschnittlich bei 50 Prozent. 37 Prozent der Arbeit entfällt auf Verwaltungstätigkeiten. Je höher die Führungsstufe, desto geringer der Anteil der eigentlichen Betreuungsaufgaben und umso mehr Zeit wird für administrative Tätigkeiten aufgewendet.

4 KAPITEL: EINSCHÄTZUNG DER AKTUELLEN ARBEITSSITUATION

Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass Stellen- und Berufswechsel sowie Erwerbsausstiege besonders häufig vorkommen, wenn sich der wahrgenommene Berufsalltag nicht mit den Vorstellungen der Personen deckt (Hegney & Plank, 2006). Auch die Arbeitszufriedenheit spielt oft eine Rolle (Porfeli & Mortimer, 2010). Unzufriedene Arbeitnehmende weisen eine höhere Bereitschaft auf, die Stelle zu wechseln oder den Berufsbereich gänzlich zu verlassen (Hayes et al., 2012). Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieses Kapitel mit der Einschätzung der Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem Beruf. Da sich die Zufriedenheit auf verschiedenen Ebenen äussern kann, unterscheiden wir zwischen der Bewertung des aktuellen Berufs und der aktuellen Stelle. In Kapitel 4.1 beschreiben wir, welche Aspekte die befragten Arbeitnehmenden als wichtigste Vorteile ihres aktuell ausgeübten Berufs bezeichnen. In Kapitel 4.2 folgt ein Vergleich dieser Vorteile mit der Einschätzung ihrer aktuellen Arbeitssituation. Im Anschluss stellen wir die Zufriedenheit der Befragten mit der aktuellen Stelle (Kap. 4.3) sowie mit dem Beruf dar (Kap. 4.4). Im letzten Kapitel 4.5 zeigen wir in einer vertieften statistischen Analyse, welche individuellen und betrieblichen Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, mit der aktuellen Stelle sehr zufrieden zu sein.

4.1 Kapitel: Bewertung des aktuellen Berufs

Um die Bewertung des aktuellen Berufs zu erfassen, haben wir uns auf das Instrument aus der Berufsmotivations- und Werteforschung gestützt, welches in der Lernenden- und Studierendenbefragung angewendet wurde. Es unterscheidet folgende Kategorien (Schwartz et al. 1999).

1. altruistisch-soziale Aspekte (z.B. andere unterstützen, nützliche Tätigkeiten),
2. intrinsische, am Wert der Aufgabe orientierte Aspekte (z.B. interessante und herausfordernde Arbeitsaufgaben),
3. extrinsische Aspekte (z.B. an materiellen Anreizen wie Lohn und Karriere orientiert) und
4. an Familie und Privatleben ausgerichtete Aspekte (Work-Life-Balance) (Maehr and Braskamp 1986; Ros, Schwartz et al. 1999; Eccles 2005).

Weil die Berufswahlphase der befragten Arbeitnehmenden meist länger zurück liegt, wurde darauf verzichtet, die früheren Berufswahlmotive rückwirkend zu erfragen. Stattdessen wurden die Arbeitnehmenden um eine aktuelle Einschätzung gebeten, welche der Aspekte sie als Vorteil ihres aktuell ausgeübten Berufs wahrnehmen.

Die Vorteile des aktuell ausgeübten Berufs

Tabelle 10 zeigt die Rangfolge der am häufigsten genannten Vorteile des aktuell ausgeübten Berufs der Befragten. Sie macht deutlich, dass unter den sechs am häufigsten genannten Vorteilen ausschliesslich intrinsisch-aufgabenorientierte sowie altruistisch-soziale Aspekte

zu finden sind. Tabelle 10 zeigt ausserdem, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie extrinsisch-materielle Aspekte am seltensten als Vorteil des aktuell ausgeübten Berufs genannt werden.

Tabelle 10: Rangfolge der Berufsvorteile des aktuell ausgeübten Berufs

	Rang	Legende:
Eine vielfältige Arbeit	1	intrinsisch-aufgabenorientiert
Eine sinnvolle Arbeit	2	altruistisch-sozial
Eine Arbeit, in der ich andere Menschen unterstützen kann	3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Eine Arbeit, in der ich immer dazu lernen kann	4	extrinsisch-materiell
Eine Arbeit, in der ich selbstständig arbeiten kann	5	
Arbeit in einem Team	6	
Die Arbeit mit Klientinnen und Klienten	7	
Eine Arbeit, bei der ich meine Fähigkeiten voll einsetzen kann	8	
Viele soziale Kontakte zu anderen Menschen	9	
Interessante Aufgaben	10	
Eine Arbeit mit viel Verantwortung	11	
Eine Arbeit mit Zeit für mein Privatleben	12	
Eine Arbeit, bei der ich Beruf und Familie vereinbaren kann	13	
Ein sicherer Arbeitsplatz (geringes Arbeitslosigkeitsrisiko)	14	
Gute Weiterbildungsmöglichkeiten	15	
Ein guter Lohn	16	
Anerkennung und Achtung in der Gesellschaft	17	
Ein gutes Stellenangebot	18	
Gute Karriereöglichkeiten	19	

Bemerkung: Häufigkeit der Nennungen auf die Frage, welche Vorteile die Befragten in ihrem ausgeübten Beruf sehen. Mehrfachnennungen möglich.

Folglich dürften die aktuell ausgeübten sozialen Berufe vor allem wegen ihrer altruistisch-sozialen und intrinsischen Anreize attraktiv sein. Extrinsisch-materielle Anreize wie Lohn und Karriereöglichkeiten werden kaum als Vorteil wahrgenommen.

Die ausgeprägte Wahrnehmung intrinsischer und altruistisch-sozialer Aspekte weist in die gleiche Richtung wie der Befund bei der Befragung der Lernenden und Studierenden (Trede et al., 2017a), wonach intrinsische und altruistisch-soziale Aspekte zu den wichtigsten Berufswahlmotiven von Personen mit Sozialberufen zählen, extrinsisch-materielle oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hingegen nicht.

Die Rangfolge der Vorteile eines Berufs unterscheidet sich zwischen verschiedenen Gruppen. Zum einen gibt es Unterschiede je nach Arbeitsfeld: In der Betreuung von Kindern und Jugendlichen nehmen die Befragten am seltensten extrinsische Vorteile wahr, dafür betonen sie umso häufiger die helfende-soziale Ausrichtung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dagegen nehmen die Befragten im Arbeitsfeld der Betagtenbetreuung am häufigsten



extrinsische Vorteile wahr. Dies deckt sich mit einer Befragung von Fachpersonen Gesundheit und diplomierten Pflegefachpersonen, die den Pflegeheimen gute Löhne und Weiterbildungsmöglichkeiten attestierten (Trede et al., 2017b).

Zum anderen unterscheidet sich die Bewertung der Vorteile nach der Bildungsstufe, der der ausgeübte Sozialberuf formal zugeordnet ist: Personen in Stellen für FABE/AGS nennen vor allem altruistisch-soziale Aspekte ihres Berufs (unterstützen, Arbeit mit Klientinnen und Klienten und Arbeit im Team) als Vorteil, während für Personen in Sozialberufen, die eine Ausbildung auf Tertiärstufe erfordern, die intrinsischen Aspekte wie die vielfältige, selbständige und nützliche Arbeit als häufigster Vorteil genannt werden.

Interessanterweise gibt es bei der Einschätzung, welches die Vorteile des aktuellen Berufs sind, auch deutliche Altersunterschiede: Vielseitigkeit und Nützlichkeit wird unabhängig vom Alter als ein zentraler Vorteil des aktuell ausgeübten Berufs wahrgenommen. Das selbständige Arbeiten und das Einsetzen können der eigenen Fähigkeiten wird hingegen mit zunehmendem Alter als grösserer Vorteil des Berufs bewertet. Die jungen wie auch die über 55 jährigen Befragten sehen ausserdem wenige Vorteile bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, während dies besonders von den mittleren Altersgruppen als vorteilhaft eingestuft wird. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Familie je nach Alter der Befragten eine andere Bedeutung einnimmt. Bei der mittleren Altersgruppe dürfte die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit im Zentrum stehen, während bei den jüngeren und älteren eher die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit wichtig ist. Möglicherweise wirken sich unregelmässige Arbeitszeiten auf die Freizeitgestaltung stärker negativ aus als auf die Vereinbarung von Beruf und Familie.

Zudem finden sich Geschlechtsunterschiede: Frauen bewerten die altruistisch-sozialen Aspekte häufiger als Berufsvorteile als Männer, die intrinsisch-aufgabenorientierte Aspekte stärker wahrnehmen.

Stark sind die Unterschiede je nach Führungsfunktion: Verglichen mit den Befragten ohne Führungsaufgabe sehen die befragten Führungskräfte signifikant weniger extrinsisch-materielle Aspekte und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Berufsvorteile, dafür bewerten sie die intrinsisch-aufgabenorientierten Aspekte (Verantwortung, Vielseitigkeit, Herausforderung) viel häufiger als Vorteil. Dies dürfte mit den regelmässigeren Arbeitszeiten und dem höheren Lohn der Führungskräfte zusammen hängen.

4.2 Bewertung der aktuellen Arbeitssituation

Bei der Bewertung der aktuellen Arbeitssituation steht die Frage im Zentrum, inwieweit altruistisch-soziale, intrinsisch-aufgabenorientierte, extrinsisch-materielle Arbeitsmerkmale sowie Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf den Arbeitsalltag der Befragten zutreffen.

Abbildung 11 zeigt, dass die altruistisch-sozialen Berufsmerkmale die aktuelle berufliche Situation am besten charakterisieren. Die folgenden Merkmale wurden dabei am häufigsten als völlig zutreffend oder überwiegend zutreffend bewertet:

- sinnvolle Arbeit (90%)
- Menschen unterstützen (87%)
- Soziale Kontakte (82%)

Für den Arbeitsalltag im Sozialbereich ebenfalls überwiegend zutreffend sind intrinsisch-aufgabenorientierte Merkmale, insbesondere:

- Übernahme von Verantwortung (88%)
- Selbstständiges Arbeiten (84%)
- Vielfältige Arbeit (79%)

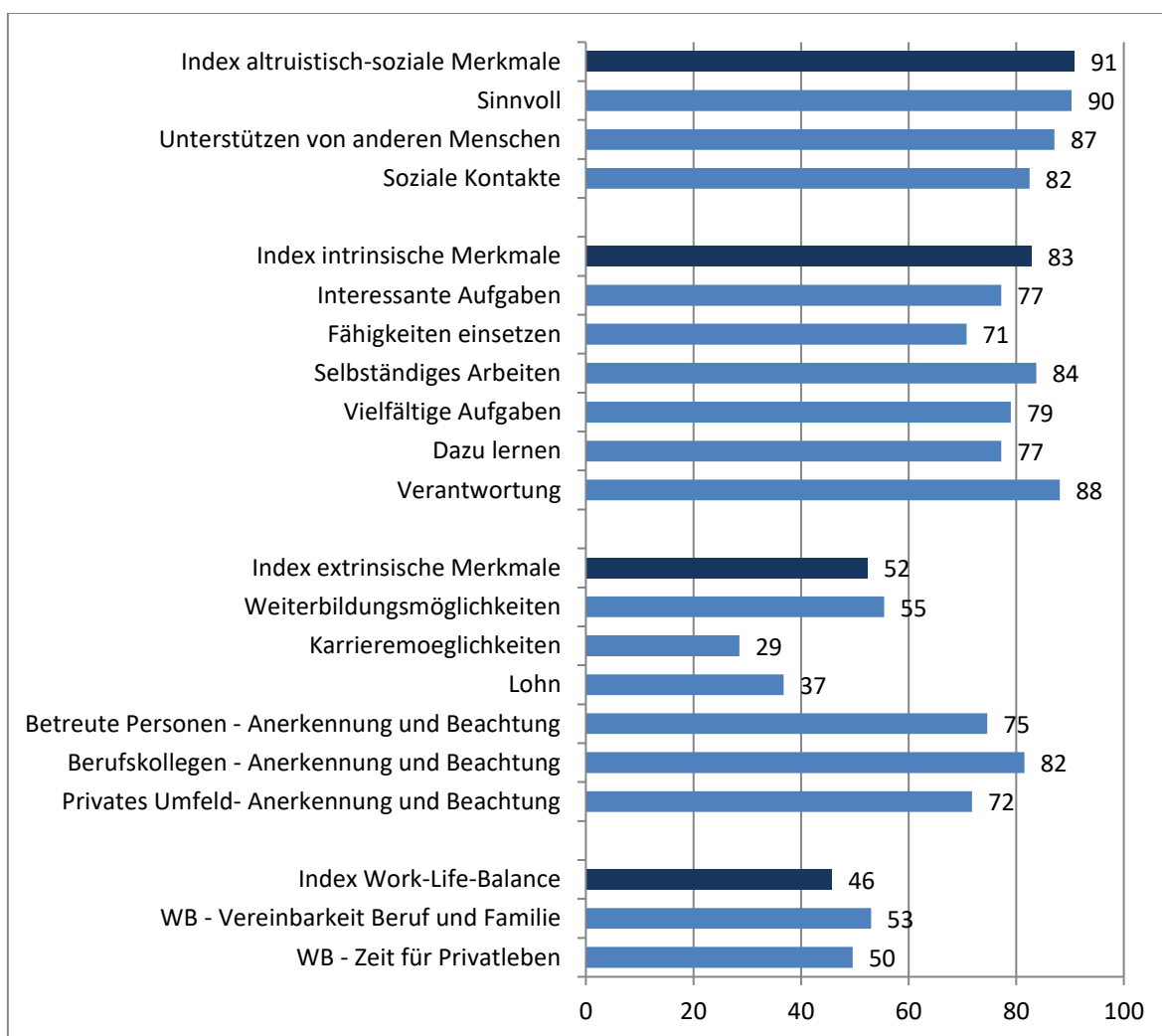


Abbildung 11: Bewertung der aktuellen Arbeitssituation

Bemerkungen: Anteil des überwiegenden und völligen Zutreffens auf den aktuellen Arbeitsalltag, Angaben in Prozent, n=3031-3132, abweichende Fallzahlen wegen fehlender Angaben.



Extrinsische Aspekte treffen gemäss der Wahrnehmung der Befragten hingegen weniger auf den Berufsalltag im Sozialbereich zu. Nur gut die Hälfte (55%) trifft aktuell gute Weiterbildungsmöglichkeiten an. Besonders ein guter Lohn und gute Karrieremöglichkeiten werden deutlich seltener als völlig zutreffend oder überwiegend zutreffend auf die aktuelle Arbeitssituation beurteilt:

- Guter Lohn (37%)
- Gute Karrieremöglichkeiten (29%)

Auch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird im aktuellen Sozialberuf nur teilweise angetroffen. Nur die Hälfte der Befragten empfinden die Aspekte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Zeit fürs Privatleben als völlig zutreffend oder überwiegend zutreffend:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (53%)
- Zeit für mein Privatleben (50%).

Unterschiede nach Arbeitsfeld: Die Bewertungen der altruistisch-sozialen und der intrinsisch-aufgabenorientierten Arbeitsmerkmale unterscheiden sich punktuell zwischen den *Arbeitsfeldern* im Sozialbereich. Extrinsische Aspekte wie guter Lohn, gute Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten oder eine hohe Arbeitsplatzsicherheit werden signifikant häufiger von den Beschäftigten in der Behinderten- und der Betagtenbetreuung als von jenen in der gesetzlichen Sozialhilfe und im Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen wahrgenommen. Dagegen können Letztere Beruf und Privatleben besser vereinbaren, vor allem im Vergleich zu den Beschäftigten in der Betagtenbetreuung. Dies dürfte mit dem Ausmass an Schichtdienst zu tun haben.

Auffällig sind die Unterschiede nach *Ausbildungsniveau*: Erwerbstätige in Stellen auf Stufe FABE/AGS bewerten mit Ausnahme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sämtliche Arbeitsmerkmale, die in Abbildung 11 aufgeführt sind, als weniger zutreffend als die Erwerbstätigen in Sozialberufen auf Tertiärstufe. Dies weist darauf hin, dass Erwerbstätige mit einer Tertiärausbildung neben einem höheren Lohn und besseren Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten auch interessantere Arbeitsaufgaben haben. Warum sie hingegen die altruistisch-sozialen Merkmale positiver wahrnehmen, ist ohne Zusatzauswertungen schwer zu erklären. Aus den Pflegeberufen ist bekannt, dass mit zunehmendem Ausbildungsgrad, Fachwissen und Erfahrung eine Expertise erreicht wird, die die Attraktivität der pflegerischen Tätigkeit steigert (Benner, 2000).

In eine ähnliche Richtung zeigen auch Unterschiede zwischen Beschäftigten mit Führungsaufgabe und ohne: Erstere bewerten extrinsische, intrinsische und altruistisch-soziale Merkmale als signifikant zutreffender für die aktuelle Arbeitssituation als Letztere. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird mit und ohne Führungsfunktion gleich eingeschätzt.



Auffällig sind auch die *regionalen* Unterschiede: Insgesamt sind Befragte der Deutschschweiz häufiger der Meinung, einen guten Lohn zu verdienen, gute Karrieremöglichkeiten zu haben (extrinsische Aspekte) oder eine vielfältige und eine selbständige Arbeit zu haben (intrinsische Aspekte) als Befragte in der französischsprachigen und der italienischsprachigen Schweiz. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der Deutschschweiz positiver bewertet.

Alter: In den Altersgruppen ab 40 Jahren sind die Beschäftigten häufiger der Ansicht, gute extrinsisch-materielle Bedingungen vorzufinden, wie auch interessantere, verantwortungsvolle Aufgaben, bei welchen die eigenen Fähigkeiten eingesetzt werden können und die gute Möglichkeiten bieten, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Geschlecht: Die Einschätzungen von Frauen und Männern fallen sehr ähnlich aus und es gibt keine nennenswerten Unterschiede.

4.3 Allgemeine und spezifische Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle

Im Folgenden geht es nun um die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle. Wir unterscheiden die generelle Zufriedenheit der Befragten mit der aktuellen Stelle sowie die spezifische Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten wie der Qualität der beruflichen Zusammenarbeit, der Abstimmung der zugeteilten Aufgaben mit den Fähigkeiten oder mit der psychischen und physischen Belastung.

Generelle Zufriedenheit mit der Stelle

Im Grossen und Ganzen sind die Arbeitnehmenden zufrieden mit ihrer aktuellen Stelle, wie Abbildung 12 illustriert. Etwa ein Viertel gibt an, dass sie völlig zufrieden sind und weitere 42 Prozent sind überwiegend zufrieden.

Die Zufriedenheit unterscheidet sich je nach Arbeitsfeld: Die Erwerbstätigen der Arbeitsfelder Betagtenbetreuung und Behindertenbetreuung sind im Vergleich zu den Erwerbstätigen der gesetzlichen Sozialhilfe signifikant zufriedener mit ihrer Stelle.

Geringe Unterschiede zeigen sich je nach Ausbildungsstufe: Die Erwerbstätigen auf Stufe FABE/AGS sind im Vergleich zu jenen, deren Stelle eine Ausbildung auf Tertiärstufe erfordert, etwas seltener zufrieden oder sehr zufrieden, wobei der Unterschied statistisch knapp nicht signifikant ist. Auch die Führungspersonen sind signifikant häufiger überwiegend und sehr zufrieden mit der aktuellen Stelle (70%) als jene ohne Führungsfunktion (62%).

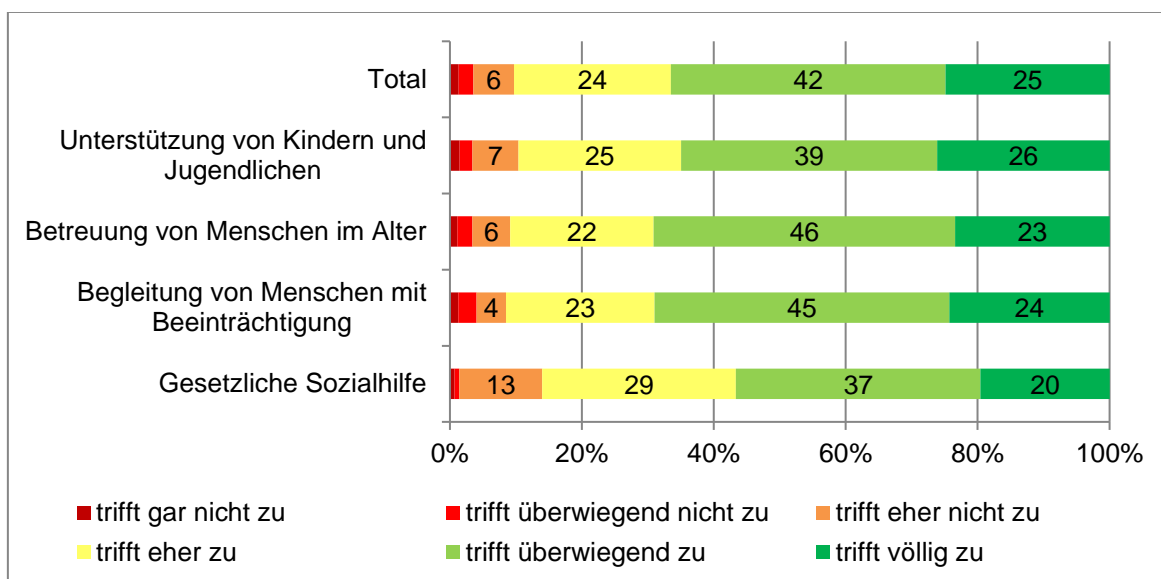


Abbildung 12: Generelle Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle nach Arbeitsfeld
 Bemerkungen: Angaben in Prozent, n= 3054.

Ausserdem gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Die deutschsprachigen Befragten sind insgesamt zufriedener mit ihrer Stelle als jene in anderen Sprachregionen. Eine detailliertere Analyse zeigt, dass dies vor allem durch eine tiefere Zufriedenheit der Befragten in Stellen für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen der beiden Regionen bedingt ist.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Zusammenarbeit

Etwa 35 Prozent der Befragten sind mit der Qualität der beruflichen Zusammenarbeit – ein Durchschnittswert der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und im Team - völlig zufrieden und fast 50 Prozent überwiegend zufrieden, wie Abbildung 13 zeigt. Dabei wird insbesondere die Zusammenarbeit im Team geschätzt (87% überwiegend/völlig zufrieden). Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten wird etwas weniger positiv bewertet (77% überwiegend/völlig zufrieden).

Zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

Insgesamt sind aber die Erwerbstätigen der nicht deutschsprachigen Regionen unzufriedener mit der Zusammenarbeit am Arbeitsort. Dies betrifft sowohl die Zusammenarbeit im Team als auch mit den Vorgesetzten. Personen in Stellen als FABE/AGS sind insgesamt weniger zufrieden mit der Zusammenarbeit im Team als ihre Kolleginnen und Kollegen in Stellen für tertiäre Sozialberufe. Die beiden Gruppen unterscheiden sich hingegen nicht bezüglich Zufriedenheit mit den Vorgesetzten. Führungspersonen wiederum sind häufiger mit der Zusammenarbeit am Arbeitsort zufrieden (89%) als jene ohne Führungsaufgabe (79%).

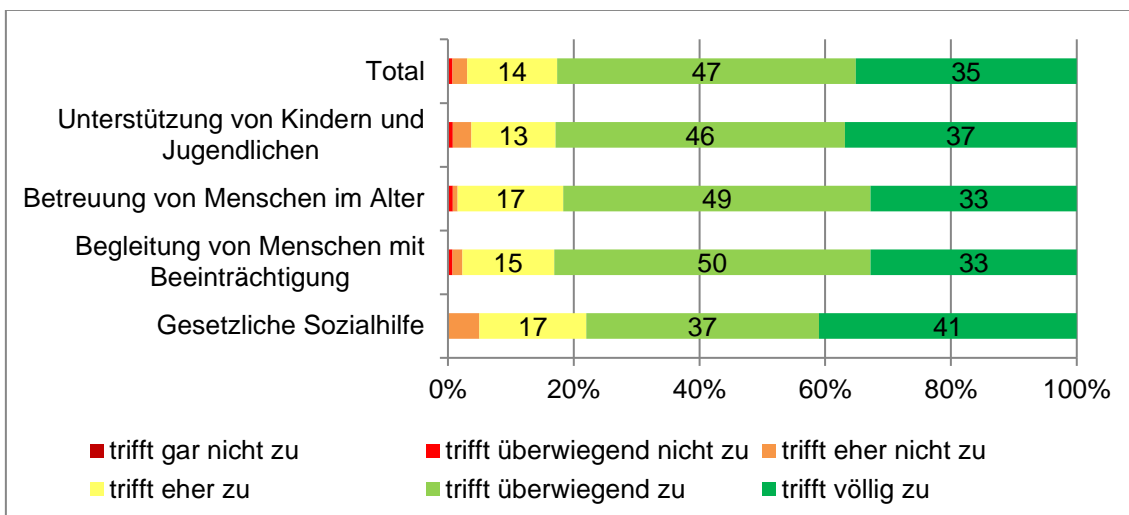


Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz nach Arbeitsfeld
Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=2332.

Passung mit den Anforderungen der aktuellen Stelle

Nicht alle Arbeitnehmenden werden durch ihre Ausbildung ideal auf den Arbeitsalltag vorbereitet. Abbildung 14 zeigt, dass nur etwa ein Fünftel die Aussage: Ich fühle mich durch meine Ausbildung auf diese Stelle gut vorbereitet als völlig zutreffend bewertet, 38 Prozent bewerteten die Aussage als überwiegend zutreffend.

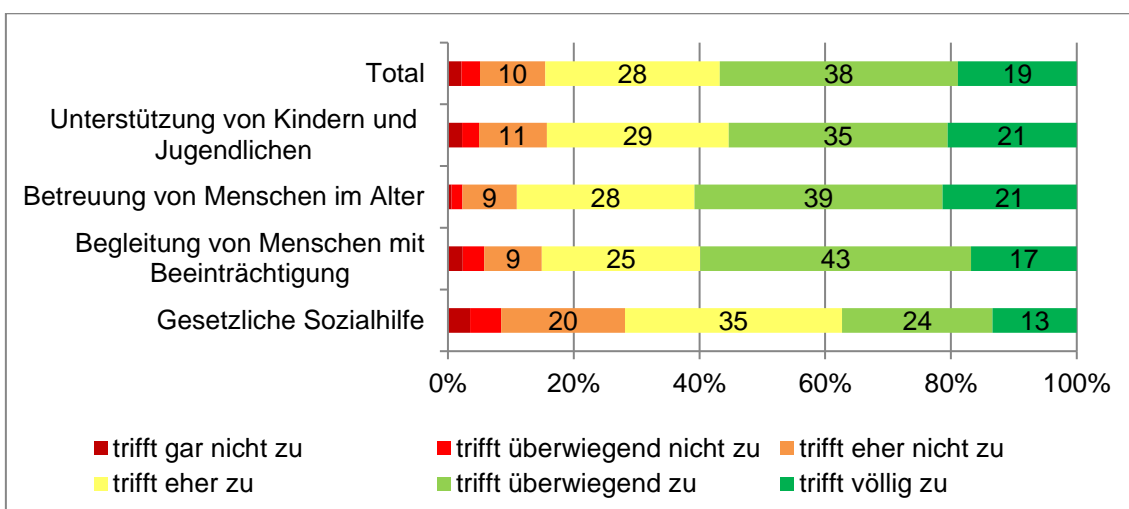


Abbildung 14: Vorbereitung auf die Stelle nach Arbeitsfeld
Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=3018.

Ein genauerer Blick zeigt Unterschiede je nach *Arbeitsfeld*: Die Arbeitnehmenden der gesetzlichen Sozialhilfe fühlen sich im Vergleich mit den Arbeitnehmenden im Arbeitsfeld Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (55%), der Behindertenbetreuung (61%) und der Betagtenbetreuung (60%) signifikant seltener (37%) gut auf die Stelle vorbereitet. Ein möglicher Grund hierfür könnte in der Vorbildung der Arbeitnehmenden in der gesetzlichen Sozialhilfe

liegen: Sie weisen mit über 50 Prozent signifikant häufiger Bildungsabschlüsse auf Hochschulstufe auf, in der Ausbildungsinhalte eher wissensbasiert und weniger praxisnah vermittelt werden als in der Berufsbildung. Dies könnte dazu führen, dass sie sich weniger gut auf die Berufspraxis vorbereitet fühlen.

Es gibt grosse *regionale Unterschiede*: Die Arbeitnehmenden aus der deutschsprachigen Schweiz fühlen sich häufiger durch die Ausbildung gut auf die Stelle vorbereitet (63%) als jene in der französischsprachigen Schweiz (41%) und der italienischen Schweiz (43%).

Im Vergleich nach *Ausbildungsstufen* zeigt sich keine Unterschiede zwischen Beschäftigten in Stellen für tertiäre Sozialberufe und Stellen für FABE/AGS. Arbeitnehmende ohne passende formale Ausbildung (Quereinsteiger/-innen) fühlen sich signifikant weniger gut auf die Stelle vorbereitet (50%) als ausgebildete Fachkräfte (58%). Dagegen fühlen sich die Beschäftigten in Führungsfunktionen signifikant häufiger (61%) gut vorbereitet auf die Stelle als jene ohne Führungsfunktion (51%).

Psychische und physische Belastung

Physischer und psychischer Stress bei der Arbeit gehört bei den Schweizer Erwerbstätigen zu einem der häufigsten Gründe für Absenzen oder längere Ausstiege (Andreani & Marquis, 2014). Die hier erhobenen Daten zeigen, dass die Mehrheit der Befragten im Sozialbereich keine besondere psychische und physische Belastung erlebt. Mehr als drei Viertel der Befragten geben an, dass sie sich eher nicht, überwiegend nicht oder gar nicht psychisch und physisch belastet fühlen. Diese Werte sind vergleichbar mit denen, die im Jahr 2016 bei erwerbstätigen Fachpersonen Gesundheit und diplomierten Pflegefachpersonen erhoben wurden (Trede et al. 2017b). Doch auf immerhin ein Viertel der Befragten trifft ein psychisches und physisches Belastungsempfinden im Arbeitsalltag zu. Insbesondere jene, die ihren Fachkräftebestand als unterbesetzt einstufen (vgl. Kap. 3), fühlen sich psychisch und physisch häufiger belastet (45%) als die Befragten, die ihre Personalbesetzung als gut einschätzen (19%).

Im Vergleich zwischen den *Arbeitsfeldern* zeigen sich einige Unterschiede, wie Abbildung 15 zeigt. Die Arbeitnehmenden in der Betagtenbetreuung geben signifikant häufiger an, dass sie sich eher, überwiegend oder völlig psychisch und physisch belastet fühlen (29%), als die Arbeitnehmenden der Behindertenbetreuung (22%) und – jedoch nicht signifikant - der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen (25%). Im Arbeitsfeld der gesetzlichen Sozialhilfe sind ebenfalls mehr Personen physisch und psychisch belastet (29%), wenn auch nicht statistisch signifikant. Dieses Resultat dürfte damit in Zusammenhang stehen, dass ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen aus der gesetzlichen Sozialhilfe der Meinung ist, sich durch ihre Ausbildung nicht gut auf die Stelle vorbereitet zu sein, was in den anderen drei Arbeitsfeldern deutlich seltener der Fall ist (siehe oben).

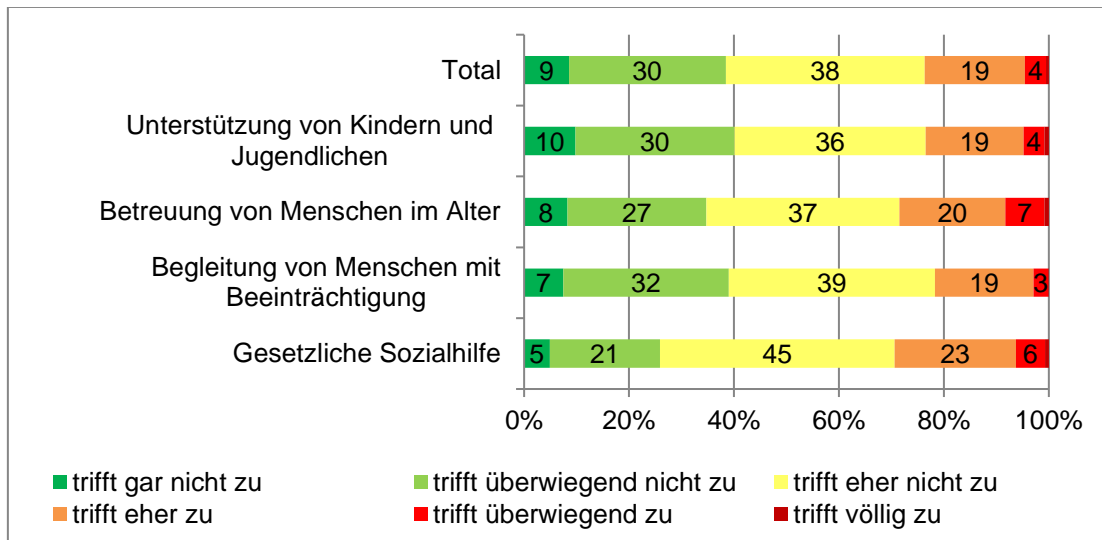


Abbildung 15: Erleben von psychischer und physischer Belastung nach Arbeitsfeld
 Bemerkungen: Angaben in Prozent. Die Kategorie „trifft völlig zu“ wurde von weniger als einem Prozent angegeben und ist deshalb in der Abbildung kaum ersichtlich. n=3068.

Fachkräfte fühlen sich häufiger belastet (25%) als Quereinsteiger/-innen (19%). Dies wirkt auf den ersten Blick überraschend. Ihr höheres Belastungsempfinden bezieht sich auf verschiedene Belastungsaspekte wie zu viel Verantwortung, mangelnde Zeit für die Bedürfnisse der Klienten/-innen, Belastungsgefühl durch die betreuten Personen und zu viel Arbeit. Die Gründe sollten näher untersucht werden. Möglicherweise sind sie darin zu suchen, dass Fachkräfte und Quereinsteiger/-innen unterschiedliche Aufgaben und Verantwortung haben. In der Tat zeigt eine zusätzliche Analyse, dass Quereinsteiger/-innen angeben, weniger Verantwortung zu übernehmen. Führungspersonen fühlen sich signifikant häufiger belastet (28%) als jene ohne Führungsfunktion (18%).

Das Belastungsempfinden steigt mit dem Alter signifikant an: Unter den jungen Beschäftigten fühlen sich 16 Prozent belastet, während es bei den über 55-jährigen 27 Prozent sind. Dagegen unterscheidet sich diese Wahrnehmung kaum nach Geschlecht. Der Unterschied nach Alter könnte ebenfalls darauf zurückzuführen sein, dass sich die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von jüngeren und älteren Erwerbstätigen unterscheiden.

Ausserdem zeigen sich regionale Unterschiede: Die Befragten in der italienischen Schweiz geben verglichen mit den anderen Sprachregionen signifikant häufiger eher hohe bis sehr hohe Belastung an (43% versus je 23%). Dieses Resultat ist vor allem durch die Wahrnehmung der italienischsprachigen Befragten bedingt, zu viel Verantwortung übernehmen zu müssen, körperlich und psychisch erschöpft zu sein und sich durch die Klienten und Klientinnen belastet zu fühlen.

4.4 Zufriedenheit mit dem Beruf und Stolz auf den Beruf

Wir schliessen dieses Kapitel mit übergeordneten Indikatoren, die über die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation und der Anstellung hinausgehen. Im Folgenden wird erstens aufgezeigt, wie viele der Arbeitnehmenden den aktuell ausgeübten Beruf heute noch einmal wählen würden. Zweitens werden die Angaben zu ihrem Berufsstolz beigezogen. Der Stolz auf den ausgeübten Beruf ist eng verbunden mit der beruflichen Identität (Heinemann & Rauer (2008); Heinz 2000). Er ist ein starker Einflussfaktor für den Verbleib im Beruf, wie beispielsweise die Befragung von Fachpersonen Gesundheit und tertiär qualifizierten Pflegefachpersonen gezeigt hat (Trede & Schweri, 2013; Schaffert et al. 2014).

Erneute Wahl des Berufs

Der Grossteil der Befragten ist mit dem gewählten Beruf zufrieden. Abbildung 16 zeigt, dass die Hälfte der Befragten angibt, dass sie den Beruf ganz sicher wieder wählen würden, weitere 30 Prozent würden den Beruf sicher wieder wählen. Bei diesem Ergebnis ist allerdings zu berücksichtigen, dass die befragten Arbeitnehmenden eine selektive Gruppe darstellen. Personen, die mit der Berufswahl unzufrieden waren und diese als Fehler betrachtet haben, dürften das Berufsfeld oft bereits wieder verlassen haben.

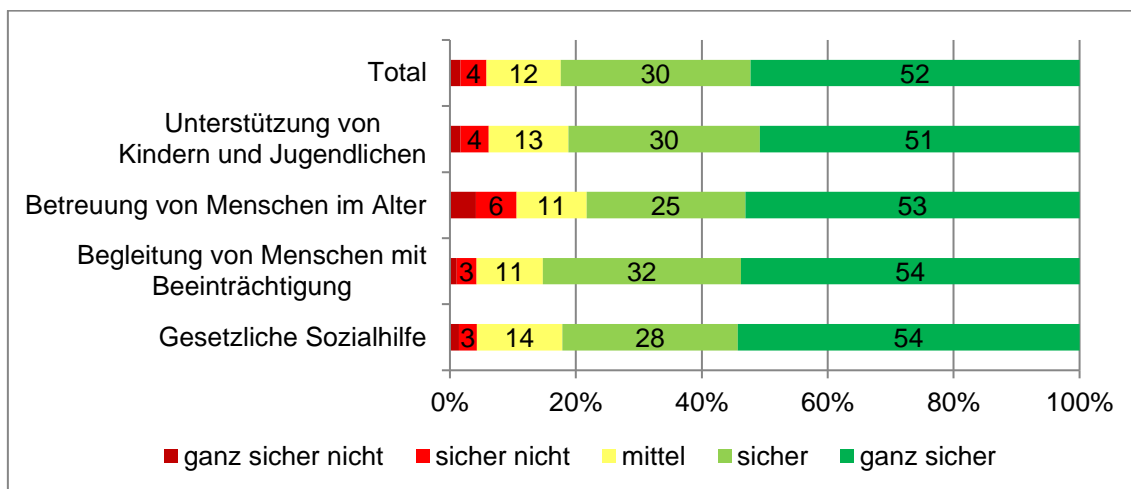


Abbildung 16: Wiederwahl des aktuellen Berufs
Bemerkungen: Angaben in Prozent. n=2981.

Die generelle Zufriedenheit mit der Berufswahl unterscheidet sich weder nach aktuellem Arbeitsfeld noch zwischen Fachkräften und Quereingestiegenen, jedoch nach Sprachregion (DCH 53%; WCH 48%; Tessin 62%). Die tiefere Zufriedenheit in der Romandie ist vor allem durch die Angaben der französischsprachigen FABE/AGS und Erwerbstätigen in einem Sozialberuf der Tertiärstufe B bedingt. Befragte in Führungsfunktionen würden ihren aktuellen Beruf signifikant häufiger wiederwählen (55%), als jene ohne Führungsfunktion (49%).

Berufsstolz

Die hier befragten Arbeitnehmenden sind ausserordentlich stolz auf ihren Beruf. Abbildung 17 zeigt, dass 80 Prozent der Befragten überwiegend und völlig stolz auf ihren ausgeübten Beruf sind. Weniger als ein Prozent der Befragten gibt an, nicht stolz auf ihren ausgeübten Beruf zu sein (gar nicht oder überwiegend nicht).

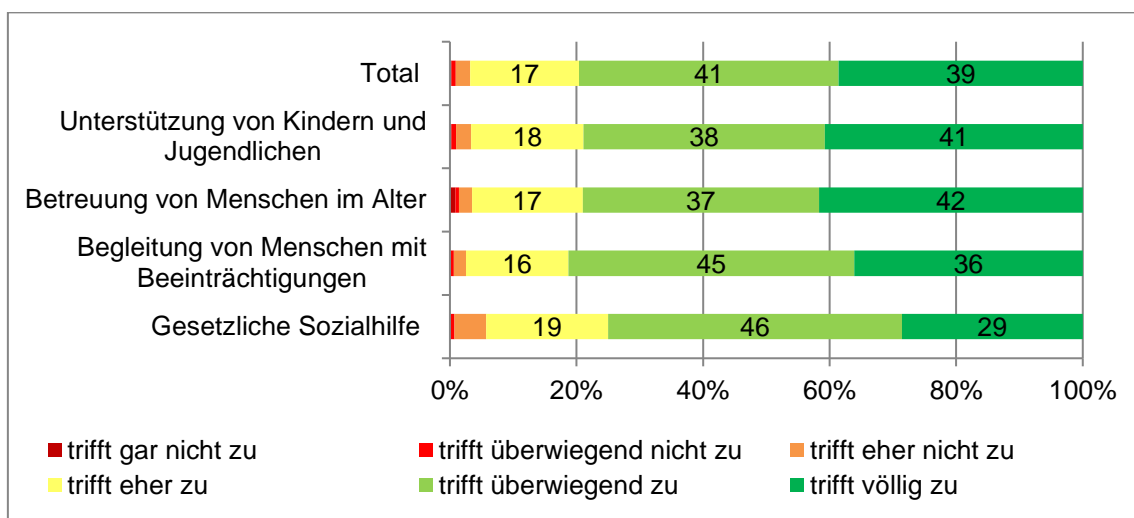


Abbildung 17: Berufsstolz, Zutreffen verschiedener Aussagen zum Stolzempfinden
Bemerkungen: Angaben in Prozent, n=3009.

Das Stolzempfinden der Befragten unterscheidet sich geringfügig nach Arbeitsfeld und liegt bei der gesetzlichen Sozialhilfe im Vergleich zu allen anderen Arbeitsfeldern am tiefsten: „Nur“ 75 Prozent sind überwiegend und völlig stolz. Fachkräfte und Quereinsteiger/-innen unterscheiden sich nicht. Insgesamt sind die Befragten der französischsprachigen Schweiz weniger stolz – rund 75% sind dort sehr stolz - als die Befragten der beiden anderen Landesregionen (TI: 81%; DCH:83%). Die Gründe hierfür müssten vertieft analysiert werden. Dabei wäre zu beachten, dass manche Sozialberufe im Bildungsniveau regional unterschiedlich positioniert sind.

4.5 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle

Die vergangenen Kapitel haben gezeigt, dass sich die Zufriedenheit mit der Stelle sowohl in allgemeinen als auch in speziellen Aspekten zwischen verschiedenen Gruppen unterscheidet. Darüber hinaus bestehen auch Zusammenhänge zwischen den einzelnen Aspekten der Zufriedenheit: So besteht beispielsweise ein starker positiver signifikanter Zusammenhang zwischen der Einschätzung altruistisch-sozialer und intrinsisch-aufgabenorientierter Merkmale der aktuellen Stelle ($r=0.41^*$) und ein negativer signifikanter Zusammenhang zwischen der Höhe der Belastung und der Möglichkeit, an der aktuellen Stelle Beruf und Familie zu vereinbaren ($r=-0.31^*$). Diese Zusammenhänge gilt es zu berücksichtigen, wenn wir im Folgenden der Frage nachgehen, welche Faktoren in einem eigenständigen Zusammenhang mit

der allgemeinen Arbeitszufriedenheit stehen, das heisst, wenn verschiedene Einflussfaktoren gleichzeitig berücksichtigt werden.

Wir gehen davon aus, dass

1. individuelle soziale Merkmale wie das Alter und Geschlecht,
2. ausbildungsbezogene Merkmale wie der ausgeübte Beruf und die Vorbildung,
3. betriebliche und strukturelle Merkmalen des aktuellen Betriebs und der Abteilung wie das Arbeitsfeld, die Betriebsgrösse und die geografische Region des Betriebs,
4. formale Anstellungsbedingungen wie die Funktion, die Vertragsdauer und das Pensum sowie
5. Einschätzungen der Arbeitssituation (siehe in Kapitel 4.2 und 4.3)

die generelle Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle beeinflussen können.

4.5.1 Hinweise zum Schätzverfahren

Wir untersuchen die Zusammenhänge zwischen einzelnen Einflussfaktoren und der Arbeitszufriedenheit mit einem logistischen Regressionsmodell. Diese Modelle schätzen den Einfluss verschiedener möglicher Einflussfaktoren auf die Chance, zu den überwiegend und sehr zufriedenen Personen zu gehören. In diesem Schätzprozess werden die anderen Einflussfaktoren im Modell jeweils konstant gehalten, so dass der eigenständige Einfluss eines bestimmten Einflussfaktors, wie beispielsweise Geschlecht oder Alter, auf die Chance geschätzt wird, sehr zufrieden zu sein. Wir stellen im Folgenden die statistisch signifikanten Zusammenhänge dar, verzichten aber im Text auf eine Darstellung der einzelnen Koeffizienten. Die zugehörige statistische Analyse mit den Detailangaben befindet sich im Tabellenband.

Bei der Beschreibung der folgenden Ergebnisse ist zu beachten, dass die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle zeitgleich mit den verschiedenen Einflussfaktoren erhoben wurde. Deshalb kann nicht klar identifiziert werden, was Ursache und was Wirkung ist. Eine geringere Stressbelastung kann beispielsweise zu einer höheren Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle führen. Umgekehrt ist es möglich, dass insgesamt zufriedenerere Personen sich weniger belastet fühlen.



4.5.2 Resultate der Regressionsanalyse

Soziodemografische Merkmale

Individuelle soziale Merkmale wie das Alter und Geschlecht

Gemäss den Regressionsergebnissen sind kaum eigenständige signifikante Zusammenhänge mit individuellen sozialen Merkmalen erkennbar: Weder das Geschlecht, das Alter noch die Nationalität oder der Bildungshintergrund des Elternhauses stehen in Zusammenhang mit der Stellenzufriedenheit.

Ausbildungsbezogene Merkmale wie der ausgeübte Beruf und die Vorbildung

Personen die als höchsten Bildungsabschluss eine Tertiärstufe B angeben, sind mit höherer Wahrscheinlichkeit zufriedener als jene auf Tertiärstufe A oder auf Sekundarstufe II. Dieser Unterschied nach Bildungsabschluss ist nicht mehr erkennbar, wenn die Stressbelastung sowie weitere Arbeitsmerkmale kontrolliert werden. Dies bedeutet, dass die unterschiedliche Arbeitssituation für die geringere Zufriedenheit von Personen der Tertiärstufe B verantwortlich ist.

Die Zufriedenheit unterscheidet sich nicht nach ausgeübtem Beruf, sobald andere Einflüsse gleichzeitig berücksichtigt werden.

Auch die Zufriedenheit von Fachkräften weist keine Differenzen zu jenen von Quereinsteiger/-innen auf, sobald andere Einflüsse gleichzeitig berücksichtigt werden.

Betriebliche und strukturelle Merkmalen des aktuellen Betriebs und der Abteilung wie das Arbeitsfeld, die Betriebsgrösse und die geografische Region des Betriebs

Die Arbeitszufriedenheit sinkt tendenziell mit der Betriebsgrösse. Arbeitnehmende in Grossbetrieben sind bei gleichzeitiger Berücksichtigung aller anderen Einflüsse signifikant unzufriedener als jene in sehr kleinen Betrieben.

Arbeitnehmende in der deutschsprachigen Schweiz sind zufriedener als Arbeitnehmende in anderen Sprachregionen, auch bei gleichzeitiger Berücksichtigung von soziodemografischen und betrieblichen Merkmalen sowie der Anstellungsbedingungen der Personen. Zu beachten ist aber, dass diese regionalen Unterschiede vor allem auf die ebenfalls regional unterschiedlichen individuellen Einschätzungen der Arbeitssituation, der psychischen und physischen Belastung zurück zu führen sein dürften. Nach dem Einbezug dieser Einschätzungen ist kein eigenständiger Zusammenhang von Region und Zufriedenheit mehr erkennbar.



Formale Anstellungsbedingungen wie die Funktion, die Vertragsdauer und das Pensum

Arbeitnehmende, die einen höheren Anteil formal qualifizierter Fachkräfte in der eigenen Abteilung verzeichnen, sind zufriedener als Arbeitnehmenden, bei denen das weniger der Fall ist. Oder anders gesagt: die Arbeitszufriedenheit steigt mit dem Anteil formal qualifizierter Fachkräfte.

Regelmässige Unterbesetzung erhöht hingegen die Wahrscheinlichkeit für Unzufriedenheit. Arbeitnehmende, die angeben, häufig in Unterbesetzung zu arbeiten, sind weniger zufrieden als jene, die dies nur manchmal, kaum bzw. nie feststellen.

Der Beschäftigungsgrad zeigt keinen eigenständigen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen haben eine tiefere Wahrscheinlichkeit, zu den zufriedenen Personen zu gehören, als Personen mit unbefristeten Verträgen. Der Unterschied ist jedoch knapp nicht signifikant.

Führungspersonen sind mit höherer Wahrscheinlichkeit zufrieden als Arbeitnehmende ohne Führungsfunktion, wenn gleichzeitig individuelle soziale und betriebliche Einflüsse berücksichtigt werden. Zu beachten ist aber, dass diese Unterschiede nach Führungsfunktion vor allem in den unterschiedlichen individuellen Einschätzungen der Arbeitssituation und der psychischen und physischen Belastung begründet sein dürften. Nach dem Einbezug dieser Einschätzungen ist kein eigenständiger Zusammenhang von Führungsfunktion und Zufriedenheit mehr erkennbar.

Befragte, die durchweg regelmässige Arbeitszeiten haben, sind unabhängig von allen anderen Einflüssen zufriedener mit ihrer aktuellen Stelle als jene, die weniger regelmässig arbeiten. Sie sind ausserdem umso zufriedener, je höher der Anteil an Betreuungsarbeit im Vergleich zum Anteil der Verwaltungs- und Administrationsarbeiten ist, die sie übernehmen müssen.

Einschätzungen der Arbeitssituation

Die individuellen Einschätzungen der aktuellen Arbeitssituation erklären den grössten Teil der Unterschiede in der Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle. In Abbildung 18 ist dargestellt – alle anderen individuellen und betrieblichen Einflüsse berücksichtigt - dass die allgemeine Zufriedenheit in der aktuellen Stelle umso höher ist,

- je höher die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten
- je höher die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team
- je tiefer die psychische und physische Belastung

- je besser die Übereinstimmung von Anforderungen und Vorbereitung durch die frühere Ausbildung
- je stärker die aktuelle Stelle durch intrinsisch-aufgabenorientierte Aufgaben geprägt ist (Vielseitigkeit, herausfordernd, verantwortungsvoll, lernfördernd)
- je ausgeprägter die aktuelle Stelle durch altruistisch-soziale Merkmalen geprägt ist (nützlich, unterstützen können, im Team arbeiten, mit zu betreuenden Personen arbeiten)
- je besser die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingeschätzt wird
- je besser extrinsische-materielle Merkmale auf die aktuelle Stelle zutreffen (guter Lohn, sicherer Arbeitsplatz, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten).

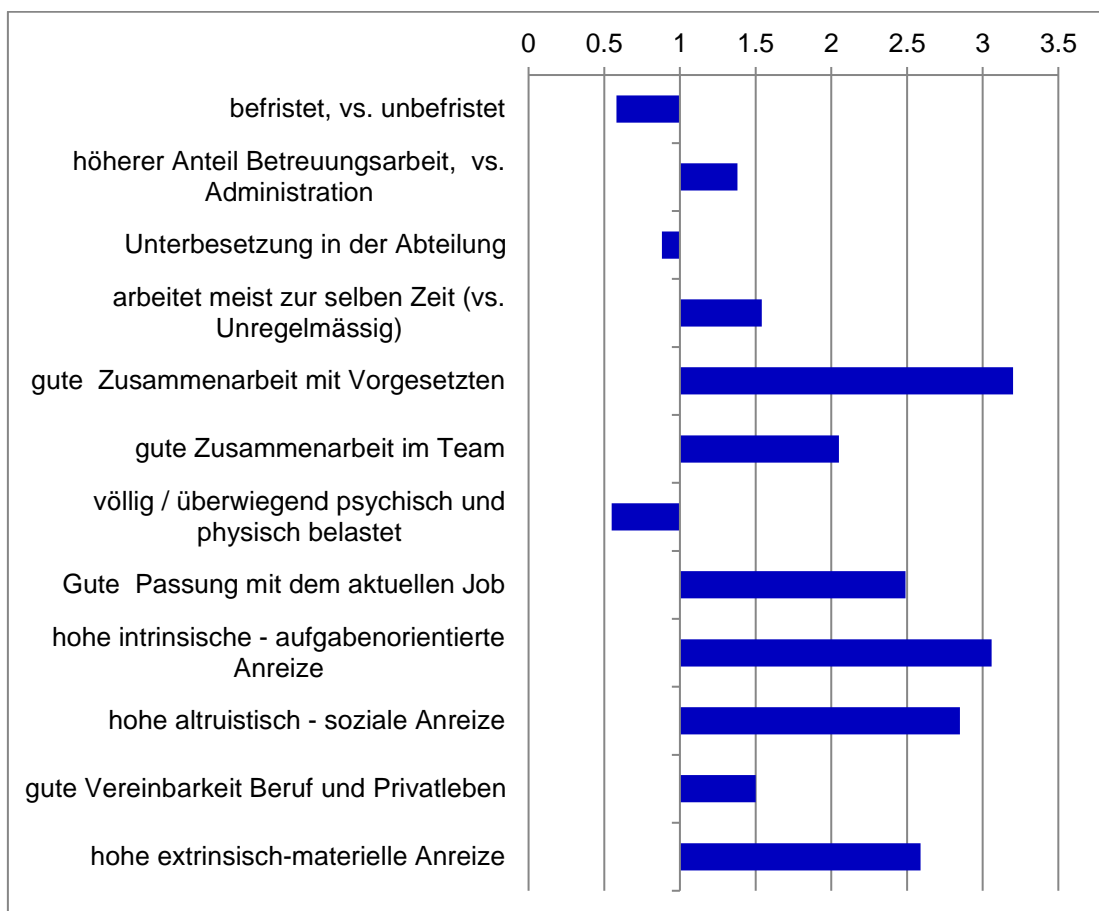


Abbildung 18: Einflussfaktoren auf die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle
 Bemerkungen: Resultate der logistischen Regression. Stärke und Richtung des Zusammenhanges dargestellt in Odd's Ratios. N=1530 (fixierte Stichprobe mit vollständigen Angaben bei allen Einflussfaktoren).

Lesebeispiel: Personen, die „überwiegend zufrieden“ oder „völlig zufrieden“ mit den Vorgesetzten sind, haben eine mehr als dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit, auch insgesamt mit der Stelle „überwiegend zufrieden“ und „völlig zufrieden“ zu sein, als andere.



IN KÜRZE:

Aktuelle Arbeitssituation

- Kernelemente des Berufsalltags sind in allen Arbeitsfeldern die altruistisch-sozialen und die intrinsisch-aufgabenorientierten Merkmale, die auch als Vorteil eingestuft werden. Lohn, Karrieremöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden nicht als besonders positiv wahrgenommen.
- Diese Einschätzungen unterscheiden sich sowohl regional als auch nach Arbeitsfeld. Befragte in der Betagtenbetreuung bewerten ihren Lohn und Karrieremöglichkeiten am positivsten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am negativsten; in der Kinder- und Jugendbetreuung werden Lohn und Karrieremöglichkeiten am negativsten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am positivsten wahrgenommen. In der Deutschschweiz fallen die Einschätzungen durchweg am positivsten aus.

Stellenzufriedenheit

- Zwei Drittel der Befragten sind zufrieden mit der aktuellen Stelle.
- Passung: Knapp 60 Prozent fühlen sich durch ihre Ausbildung gut auf die aktuelle Stelle vorbereitet. Schlechter vorbereitet fühlen sich Befragte der gesetzlichen Sozialhilfe, der lateinischen Sprachregion und Befragte ohne formale qualifizierende Ausbildung.
- Ein Viertel der Befragten fühlt sich psychisch und physisch belastet. Die Belastung ist höher bei Personen, die ihre Abteilung als unterbesetzt bezeichnen und die in der Betagtenbetreuung oder als Fachkräfte ohne Führungsfunktion arbeiten.

Allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf

- Ein Grossteil der Befragten würde den aktuellen Beruf wieder wählen und ist ausserordentlich stolz auf den ausgeübten Beruf.
- Die Befragten der Deutschschweiz sind am stolzesten auf ihren Beruf und würden ihn auch am häufigsten wieder wählen,

Einflussfaktoren auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit (Resultate der Regressionsanalyse)

- Die Wahrscheinlichkeit, mit der aktuellen Stelle sehr zufrieden zu sein, ist höher bei Erwerbstätigen
 - in der deutschsprachigen Schweiz
 - in kleinen Betriebenmit geringer psychischen und physischen Belastung und gutem Arbeitsklima
 - 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 steigendem Anteil an Betreuungsarbeit, vs. Verwaltungsaufgaben
 - mit einer positiven Bewertung des Lohns, der Karrieremöglichkeiten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einem attraktiven Aufgabenprofil



- In keinem signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit stehen Geschlecht, Alter, Nationalität, der höchste Bildungsabschluss oder eine qualifizierende formale Ausbildung.

5 KAPITEL: WEITERBILDUNGEN – UNTERSTÜTZUNG DURCH ARBEITGEBER, INFORMATIONSTAND, INFORMATIONQUELLEN

Zur Deckung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften spielen Weiterbildungen innerhalb eines Arbeitsbereichs eine zentrale Rolle (Becker, 2017). Damit kann sichergestellt werden, dass im Arbeitsbereich nachgefragte spezifische Qualifikationen, die durch die Grundausbildungen nicht unbedingt abgedeckt werden, gewährleistet sind (Käpplinger, 2016). Auch für die Arbeitnehmenden versprechen Weiterbildungsaktivitäten einen Nutzen. Weiterbildungen bedeuten eine Investition ins Humankapital (Becker, 2017). In der heutigen Arbeitswelt, die schnellem Wandel unterworfen ist, stellen Weiterbildungen sicher, dass Arbeitnehmende immer auf dem neusten Stand des Wissens sind und ihre Arbeitsmarktfähigkeit langfristig erhalten bleibt.

In diesem Zusammenhang stellt sich einerseits die Frage, ob und wie die Weiterbildungen der Arbeitnehmenden seitens der Arbeitgeber gefördert werden und andererseits, wie gut die Arbeitnehmenden über mögliche Weiterbildungen informiert sind. Denn ob Arbeitnehmende Weiterbildungen besuchen, hängt auch vom Informationsstand bezüglich ihrer Möglichkeiten ab.

5.1 Unterstützung durch Arbeitgebende

Arbeitgebende können die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden unterstützen, indem sie Teilnahmekosten übernehmen und Arbeitszeit für die Weiterbildung zur Verfügung stellen. Dies kann sich sowohl auf innerhalb des Betriebes angebotene als auch auf betriebsextern besuchte Weiterbildungen beziehen.

Gut 90 Prozent der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass sie grundsätzlich durch ihren Arbeitgeber unterstützt werden. Wie Abbildung 19 zeigt, erhalten 9.4 Prozent gar keine Unterstützung für Weiterbildungen.

Abbildung 19 zeigt ebenfalls, dass

- 12 Prozent der Befragten nach ihren Angaben seitens ihres Arbeitgebers ausschliesslich bei externen Weiterbildungen unterstützt werden
- 24 Prozent der Arbeitnehmenden nur interne Unterstützung erhalten
- 55 Prozent der Befragten sowohl interne als auch externe Unterstützung erhalten

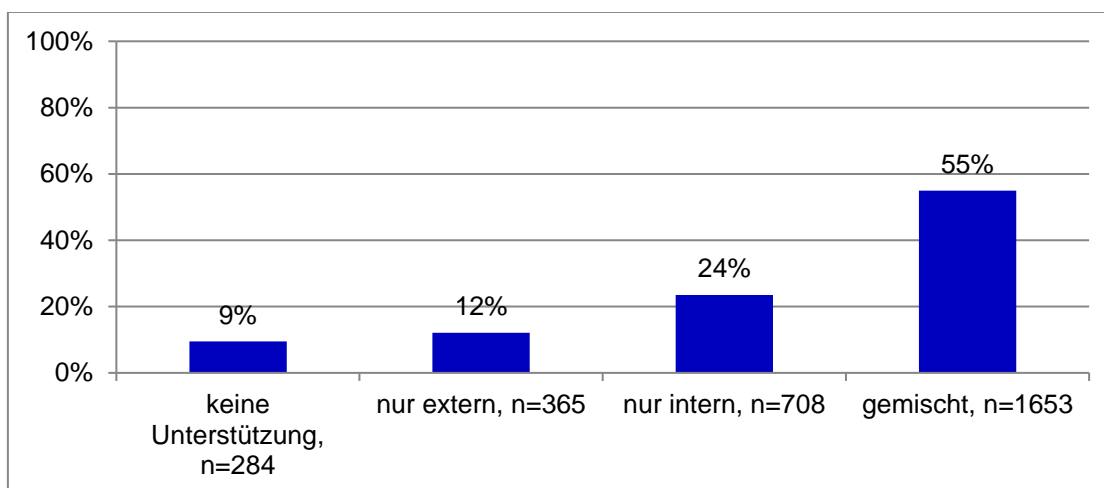


Abbildung 19: Unterstützung für Weiterbildung seitens Arbeitgeber
Bemerkungen: n = 3010.

Die Ergebnisse stehen tendenziell in Einklang mit den Resultaten der Fachkräftestudie von IWSB (IWSB, 2016). Auch diese kommt zum Schluss, dass die meisten Betriebe Weiterbildung unterstützen und interne Weiterbildung häufiger als nur externe.

Die Unterstützung von Weiterbildungen wird zwischen den Arbeitsfeldern im Sozialbereich sehr unterschiedlich gehandhabt. Die innerbetrieblichen Weiterbildungen werden gemäss Angaben der Befragten in den Arbeitsfeldern der Betagten- und Behindertenbetreuung sowohl finanziell als auch zeitlich deutlich stärker unterstützt als in den Arbeitsfeldern Unterstützung von Kindern und Jugendlichen und gesetzlicher Sozialhilfe.

Ausserbetriebliche Weiterbildungen werden hingegen insbesondere in der gesetzlichen Sozialhilfe gefördert, wo vor allem die finanzielle Unterstützung grösser ist als in den anderen Arbeitsfeldern. Aber auch die Zeitgesprächen werden in diesem Arbeitsfeld grosszügiger gesprochen. In ähnlichem Rahmen werden diese nur in der Behindertenbetreuung gefördert. Deutlich weniger Unterstützung für ausserbetriebliche Weiterbildungen erhalten Befragte im Arbeitsfeld der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen. Diese Unterschiede hängen vermutlich auch mit der Grösse der Betriebe zusammen. Insgesamt steigt die Intensität der Unterstützung –im Besonderen für die interne Weiterbildung - mit zunehmender Betriebsgrösse.

Unterschiede in der Unterstützung von Weiterbildungen bestehen auch regional: In der Deutschschweiz werden Weiterbildungen etwas häufiger als in der Romandie und deutlich häufiger als in der italienischen Schweiz mit internen Zeitgesprächen unterstützt. Darüber hinaus wird in der italienischen Schweiz am wenigsten Zeit für externe Weiterbildungen zur Verfügung gestellt.

Quereinsteiger/-innen erhalten generell deutlich weniger Weiterbildungsunterstützung als die Fachkräfte. Dieses Resultat ist auch im Zusammenhang damit zu sehen, dass

Quereinsteiger/-innen häufiger befristete Arbeitsverträge haben als Fachkräfte (vgl. Kap. 3), weshalb die Weiterbildungsunterstützung letzterer als lohnender betrachtet werden dürfte. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Unterscheidung nach Ausbildungsniveau der Befragten: Personen in Stellen für tertiäre Sozialberufe erhalten sowohl mehr zeitliche als auch finanzielle Förderung (jeweils sowohl intern als auch extern) verglichen mit Personen in Stellen als FABE/AGS.

Die befragten Männer erhalten um acht Prozentpunkte häufiger interne finanzielle und um 15 Prozentpunkte häufiger extern finanzielle Unterstützung als die weiblichen Befragten. Gleiches gilt in zeitlicher Hinsicht: Die befragten Männer können um 10 bzw. 16 Prozentpunkte öfter mit interner bzw. externer zeitlicher Unterstützung rechnen als die befragten Arbeitnehmerinnen. Dies könnte zum Teil daran liegen, dass sie häufiger Tertiärausbildungen haben und leitende Funktionen ausüben.

Ebenfalls zeigt sich ein Altersgefälle: Die Befragten im Alter von 16 bis 25 Jahren, deren Berufseinstieg noch nicht so weit zurückliegt, erhalten generell seltener Unterstützung für Weiterbildungen. Die Differenz zu den älteren Altersgruppen beträgt zwischen sieben und 33 Prozentpunkte: teilweise erhalten die jungen Befragten nur halb so häufig Weiterbildungsunterstützung wie die Gruppe der über 55-Jährigen. Dieses Resultat könnte damit zusammenhängen, dass die befragten jungen Arbeitnehmenden häufiger befristete Arbeitsverträge haben, weniger oft leitende Funktionen ausüben als ältere, und deshalb weniger berücksichtigt werden (vgl. Kap. 3). Es könnte im positiven Sinne auch ein Hinweis darauf sein, dass aufgrund der kürzer zurück liegenden Berufsausbildung weniger Weiterbildungsbedarf besteht – und die Ausbildungen dem Qualifikationsbedarf entsprechen – oder aber die Berufseinstiegenden noch keinen Bedarf daran haben. Die genauen Gründe wären nur in einer vertieften Analyse zu eruieren.

5.2 Informationsgrad und Informationsquellen der Arbeitnehmenden

Die befragten Arbeitnehmenden fühlen sich überwiegend gut informiert über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven (in Folge kurz: der Informationsgrad). Abbildung 20 zeigt, dass sich 20 Prozent der Befragten sehr gut informiert fühlen. 57 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich eher gut informiert fühlen, 23 Prozent fühlen sich hingegen eher schlecht oder sehr schlecht informiert. Die befragten Arbeitnehmenden schätzen ihren Informationsgrad bezüglich der Berufsperspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten demnach deutlich besser ein als die Lernenden und Studierenden, die durchschnittlich nur mit einem Anteil von sieben Prozent angeben, dass sie sich sehr gut informiert fühlen (Trede et al. 2017a).

Der Vergleich zwischen den Arbeitsfeldern zeigt, dass sich befragte Arbeitnehmende im Arbeitsfeld der Betagtenbetreuung deutlich besser informiert fühlen als jene in den Arbeitsfeldern Behindertenbetreuung oder in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen.

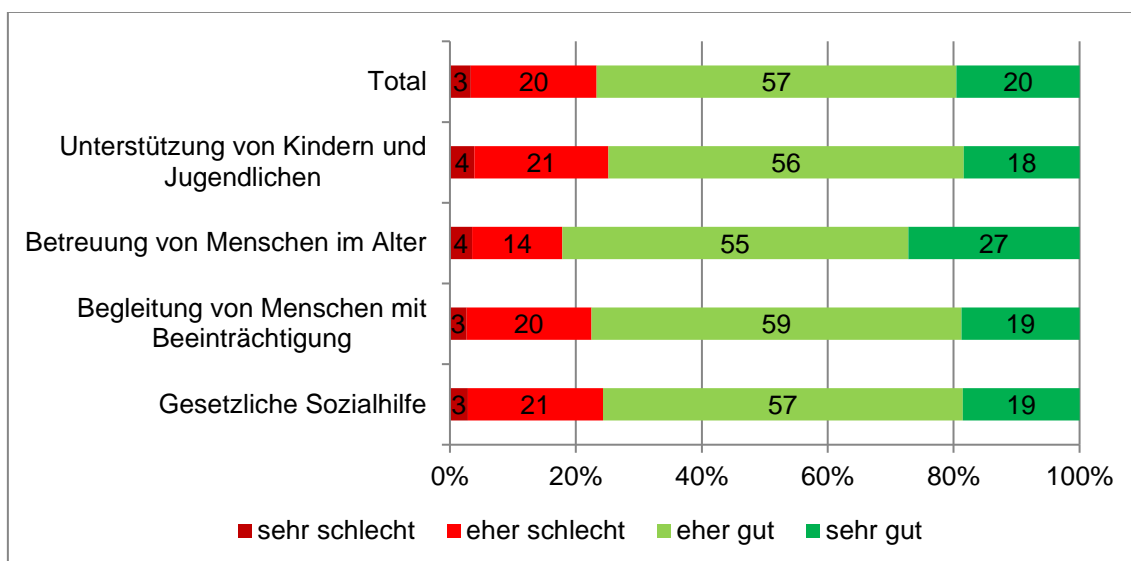


Abbildung 20: Informationsgrad Weiterbildungen und Berufsperspektiven

Bemerkungen: Antworten auf die Frage, wie gut sich die Personen informiert fühlen über ihre Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Angaben in Prozent, nach Arbeitsfeld. n=2994.

Auch regional zeigt sich ein Informationsgefälle: Die befragten Arbeitnehmenden der Romandie fühlen sich merklich schlechter informiert als die Befragten in der italienischen Schweiz oder in der Deutschschweiz.

Wenn man den subjektiven Informationsgrad nach Bildungsniveau oder Qualifikation differenziert, dann ist das Bild vergleichbar mit dem Resultat aus Kapitel 5.1 zur Unterstützung seitens der Arbeitgeber. Es zeigen sich folgende Zusammenhänge:

- Erstens fühlen sich die Fachkräfte etwas besser informiert als die Befragten mit Quereinstieg. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die geringere Unterstützung seitens der Arbeitgeber zu geringerem Interesse und weniger intensiver Informationsbeschaffung führt. Allerdings erlauben die vorliegenden Daten keine Aussagen zur Einflussrichtung. Im Prinzip wäre es auch möglich, dass die geringere Weiterbildungstätigkeit von Quereinsteiger/-innen mit anderen Faktoren zusammenhängt, beispielsweise mit geringerem Weiterbildungsinteresse ihrerseits.
- Zweitens schätzen die befragten Arbeitnehmenden in Stellen für tertiäre Sozialberufe ihren Informationsgrad besser ein als jene in Stellen als FABE/AGS. Dies könnte damit zu erklären sein, dass Erstere durchschnittlich älter sind, bereits mehr Zeit im Bildungssystem verbracht haben, und dementsprechend besser informiert sind. Diese Vermutung bestätigend zeigt sich auch, dass die Befragten ihren Informationsgrad mit steigendem Alter besser bewerten.
- Männer bewerten ihren Informationsgrad signifikant besser als Frauen. Die könnte auch damit zusammenhängen, dass die befragten Männer durchschnittlich ein höheres Bildungsniveau haben und oft in Leitungsfunktionen arbeiten.



Insgesamt fällt auf, dass der Grad an Unterstützung mit dem Informationsgrad korreliert.

Informationsquellen

Welche Informationskanäle werden von den Arbeitnehmenden genutzt und als nützlich empfunden? In Abbildung 21 sind die häufigsten Informationskanäle und ihre Nützlichkeit dargestellt. Dabei zeigt sich das gleiche Muster wie bei der Befragung der Lernenden und Studierenden (Trede et al., 2017a):

- Die Arbeitnehmenden nutzen am häufigsten ihren Arbeitgeber als Quelle bezüglich Weiterbildungen und Berufsperspektiven. Dessen Informationen werden auch in 69 Prozent der Fälle als eher nützlich oder sehr nützlich eingeschätzt
- Das private Umfeld zeigt ein eher gemischtes Bild. Es wird zwar sehr häufig als Informationsquelle genutzt, allerdings werden Informationen in 43 Prozent der Fälle als eher nicht nützlich oder gar nicht nützlich bezeichnet.
- Bildungsanbieter und Schulen werden von knapp zwei Dritteln der Befragten genutzt, und von 79 Prozent als eher nützlich oder sehr nützlich erachtet.
- SAVOIRSOCIAL, kantonale OdA Soziales und die Berufs- und Laufbahnberatung werden von weniger als der Hälfte der Befragten konsultiert. Ihre Informationen werden ähnlich wie im privaten Umfeld nur in etwa der Hälfte der Fälle oder noch seltener als eher nützlich oder sehr nützlich betrachtet.
- SPAS wird am seltensten genutzt und die Nützlichkeit der Informationen am wenigsten für eher nützlich oder sehr nützlich befunden.

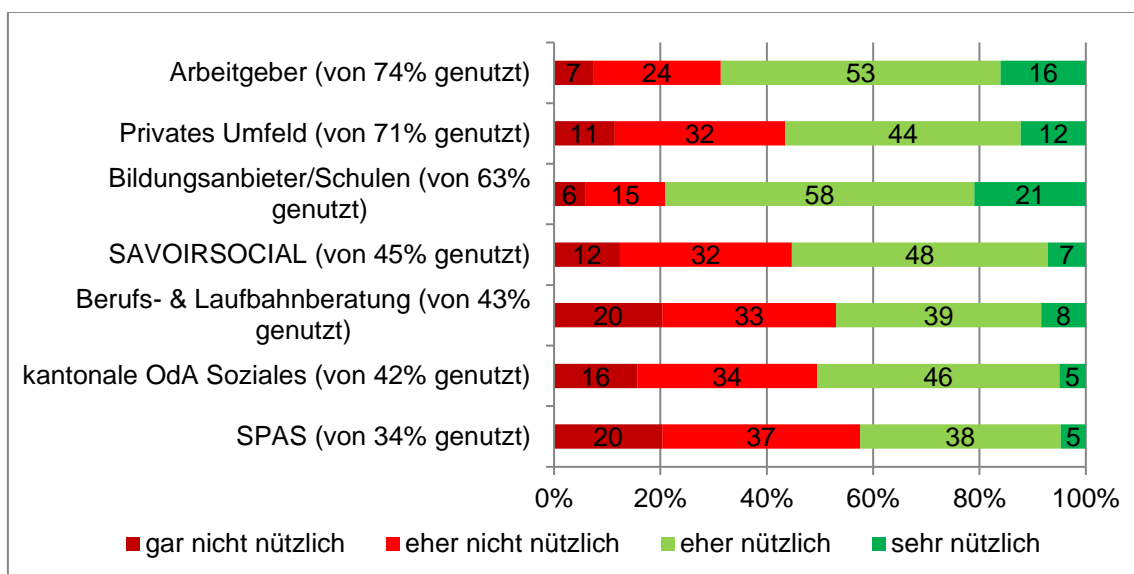


Abbildung 21: Häufigkeit der Nutzung der Informationsquellen und Bewertung der Nützlichkeit der erhaltenen Informationen

Lesebeispiel: 74 Prozent der Befragten nutzten ihren Arbeitgeber für die Information über Berufsperspektiven und Weiterbildungen. 53 Prozent von ihnen bewerteten die Informationen als „eher nützlich“, 16 Prozent als „sehr nützlich“.

Diese Resultate sind allerdings vorsichtig zu interpretieren: Es liegt auf der Hand, dass Informationsquellen wie der Arbeitgeber häufiger genutzt werden als Webseiten von Verbänden oder die Laufbahnberatung. Gleichzeitig korrelieren die Häufigkeit der Nutzung und die Bewertung der Nützlichkeit hoch.

Trotzdem dazu einige Details: Die Bewertung der Informationsquellen hinsichtlich ihrer Nützlichkeit schwankt zwischen den Arbeitsfeldern im Sozialbereich. Sie fällt bei den befragten Arbeitnehmenden in der Betagtenbetreuung meistens etwas positiver aus als in den anderen Arbeitsfeldern.

Quereinsteiger/-innen ziehen im Vergleich zu Fachkräften deutlich mehr Nutzen aus den Informationen des Arbeitgebers, des privaten Umfelds, der Berufs- und Laufbahnberatung. Gerade letztere werden dann in Anspruch genommen, wenn sich jemand umschulen oder formal weiterqualifizieren möchte – was bei den meisten Quereinsteigenden der Fall sein dürfte. Dies weist auf das Problem hin, dass etwas nur dann als nützlich eingeschätzt wird, wenn es gebraucht wird. Das generell schlechte Abschneiden der Berufs- und Laufbahnberatung dürfte deshalb auch damit zu tun haben, dass die meisten Befragten offenbar keinen Bedarf dafür haben, beispielsweise weil sie keine Wechselabsichten haben (vgl. Kap. 6).

Die Arbeitnehmenden, die einen Beruf als FABE oder AGS ausüben, erachten den Informationsnutzen der meisten Quellen – ihres privaten Umfelds, von SAVOIRSOCIAL, SPAS, der kantonalen OdA Soziales und der Berufs- und Laufbahnberatung – deutlich höher als Arbeitnehmende in Stellen für tertiäre Sozialberufe. Hingegen beurteilen Arbeitnehmende in Stellen

als FABE/AGS die Nützlichkeit der Bildungsanbieter und Schulen schlechter als Arbeitnehmende mit tertiärem Bildungsabschluss. Dies dürfte daran liegen, dass diese Personen bisher weniger mit den tertiären Bildungseinrichtungen in Kontakt gekommen sind und sie dementsprechend weniger kennen.

Einflussfaktoren auf den Informationsgrad der eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven (Resultate der Regressionsanalyse)

Im vergangenen Kapitel haben wir gezeigt, dass sich der Informationsgrad der Befragten zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen unterscheidet. Im Folgenden geht es um Einflussfaktoren auf die subjektive Einschätzung der Befragten, sehr gut über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven informiert zu sein (Informationsgrad). Wir gehen der Frage nach, welche individuellen und betrieblichen und beruflichen Merkmale unter gleichzeitiger Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren in einem eigenständigen Zusammenhang mit dem subjektiven Informationsgrad der Befragten stehen. Wir untersuchen diese Zusammenhänge - wie bereits im vierten Kapitel (vgl. Kap. 4.5) näher beschrieben - im Folgenden auf der Basis eines multivariaten logistischen Regressionsmodells. Dabei gehen wir davon aus, dass sich folgende Kategorien von Einflussfaktoren auf die Informiertheit der Befragten auswirken:

- Soziodemografische Merkmale wie das Alter und Geschlecht (vgl. Kap. 2)
- betriebliche & berufliche Merkmale (vgl. Kap. 3 und 4)
- Die Unterstützungsleistung für Weiterbildungen seitens des Arbeitgebers
- Die Nutzungshäufigkeit der zur Verfügung stehenden Informationsquelle

Die signifikanten Resultate dieser multivariaten statistischen Analyse sind in Abbildung 22 dargestellt. Dabei bedeuten Balken auf der linken Seite der Linie bei der Ziffer eins einen negativen Zusammenhang, und Balken auf der rechten Seite der Linie bei Ziffer eins einen positiven Zusammenhang mit dem Informationsgrad. Wir beschreiben die Resultate unterhalb der Grafik im Einzelnen.

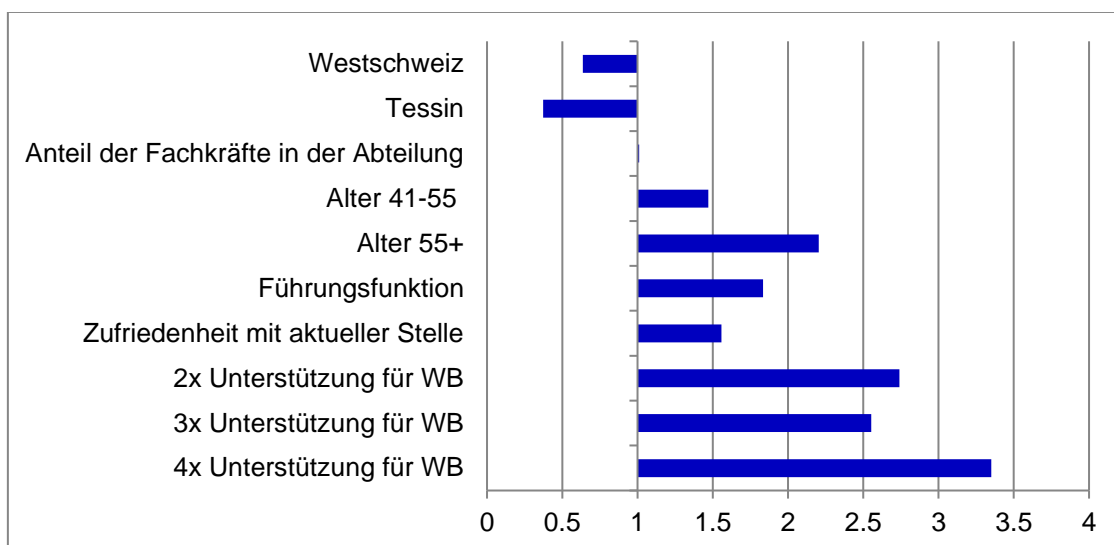


Abbildung 22: Einflussfaktoren auf den Informationsgrad

Bemerkungen: Einflussfaktoren auf das Gefühl, sehr gut über die Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven informiert zu sein. Stärke und Richtung des Zusammenhanges dargestellt in odds ratios. N=1556 (fixierte Stichprobe mit vollständigen Angaben bei allen Einflussfaktoren).

Lesebeispiel: Befragte aus dem Tessin haben eine weniger als halb so grosse Wahrscheinlichkeit, sich sehr gut informiert zu fühlen, als die Personen der Deutschschweiz. Das komplette Modell inklusive der anderen Faktoren, die keinen statistisch signifikanten Einfluss ausüben, sind dem Tabellenband zu entnehmen.

Soziodemografische Merkmale: Unter diesen Merkmalen hat vor allem das Alter einen eigenständigen signifikanten Zusammenhang mit dem Informationsgrad. So haben Befragte über 40 Jahre im Vergleich zu 26 bis 40-Jährigen doppelt so hohe Chancen, sich sehr gut über ihre Weiterbildungs- und Berufsperspektiven informiert zu fühlen. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass besonders jüngere Arbeitnehmende auf gute Informationen angewiesen sind. Der bivariate Befund, wonach Männer und Arbeitnehmende, die aktuell einen tertiären Sozialberuf ausüben, sich besser informiert fühlen, erhärtet sich multivariat nicht. Das legt die Vermutung nahe, dass beispielsweise der geringere Informationsgrad von Frauen damit zusammenhängt, dass letztere andere Berufspositionen innehaben und Durchschnitt jünger sind als Männer.

Merkmale des Betriebs: Die Arbeitnehmenden aus Betrieben der Deutschschweiz fühlen sich mit höherer Wahrscheinlichkeit sehr gut informiert, im Vergleich mit Befragten aus der französischen Schweiz und dem Tessin. Ebenso fühlen sich Befragte mit befristeten Verträgen besser informiert, was mit höherem Bedarf und aktiver Informationssuche dieser Personen zusammen hängen könnte, die mit unsicheren Zukunftsaussichten konfrontiert sind. Weiterhin fühlen sich Befragte umso wahrscheinlicher sehr gut informiert, je grösser der Anteil der Fachkräfte in der Abteilung ist. Das könnte einerseits an der Personalpolitik des Arbeitgebers liegen, in dem Bestreben, vermehrt Fachkräfte anzustellen und diese auch weiterzubilden. Andererseits könnte es sein, dass die Fachkräfte, die bereits gut ausgebildet sind, ihr Wissen an ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeben.



Führungsfunktion: Führungspersonen haben im Vergleich zu Befragten ohne Führungsfunktion eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, sich sehr gut über die Weiterbildungsmöglichkeiten informiert zu fühlen. Dies dürfte vor allem auch daran liegen, dass zu den Aufgaben von Führungskräften die Personalentwicklung und Unterstützung von Weiterbildungsplänen gehört.

Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle: Eine hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle erhöht ebenfalls die Chance, sich gut informiert zu fühlen. Dies dürfte ein Hinweis darauf sein, dass eine gute Weiterbildungsstrategie im Betrieb sowohl zu besserer Information als auch zu höherer Arbeitszufriedenheit beiträgt.

Die Unterstützungsbereitschaft des Arbeitgebers bezüglich der Weiterbildungen steht in einem signifikanten Zusammenhang mit dem Informationsgrad der befragten Arbeitnehmenden. Denn je mehr Unterstützungsleistungen zur Verfügung stehen, desto besser fällt die Bewertung der eigenen Informiertheit über Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven aus: Befragte, die bei ihrer externen und internen Weiterbildung unterstützt werden, haben viermal so hohe Chancen, sich sehr gut informiert zu fühlen als jene ohne Unterstützungsleistungen.

Die Anzahl genutzter Informationsquellen weist in dieser Analyse keinen eigenständigen Zusammenhang mit dem Informationsgrad auf. Dies bedeutet, dass allein die Nutzung wenig über das Gefühl, sich gut informiert zu fühlen, aussagt.

IN KÜRZE:

- über 90 Prozent der Befragten erhalten Unterstützung für Weiterbildungen seitens ihrer Arbeitgeber
- Frauen, junge Befragte im Alter von 16 bis 25, Arbeitnehmende, die einen Sozialberuf der Sekundarstufe II ausüben und Quereinsteigende erhalten weniger Unterstützung als Männer, Arbeitnehmende über 25 Jahre, mit einem Beruf auf Tertiärniveau sowie Fachkräfte.
- Quereinsteiger/-innen und Arbeitnehmende in Stellen für tertiäre Sozialberufe beurteilen ihren Informationsgrad über Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven besser als Arbeitnehmende in Stellen als FABE und AGS.
- Die Informationsquellen Arbeitgeber sowie Bildungsanbieter und Schulen werden am häufigsten genutzt und ihre Informationen am nützlichsten eingeschätzt
- Der Informationsstand zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsperspektiven hängt von folgenden Faktoren ab: eine umfangreiche Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber, ein höheres Alter, eine höhere allgemeine Zufriedenheit in der gegenwärtigen Arbeitsstelle und eine Führungsposition.

6 KAPITEL: DIE ZUKUNFTSABSICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN

Um den Bedarf an qualifiziertem Personal im Sozialbereich dauerhaft zu gewährleisten, ist eine langfristige Einbindung der Fachkräfte und berufserfahrenen Quereinsteigerinnen und -einsteiger in den Sozialbereich erstrebenswert. Frühere Studien haben allerdings festgestellt, dass die Berufsabwanderungsquote im Sozialbereich vergleichsweise hoch ist (vgl. ISBW, 2016; B,S,S, 2011). Aus diesem Grund widmet sich dieses Kapitel den Zukunftsabsichten der Arbeitnehmenden, mit besonderem Fokus auf die Verbleibsintentionen und Abwanderungsgründe.

Neben der vergleichsweise hohen Berufsabwanderungsquote ist ein ausserordentlich hoher Anteil an Beschäftigten im Teilzeitpensum kennzeichnend für den Sozialbereich (ISBW, 2016). Aus diesem Grund werden im Anschluss die geplanten Erwerbspensen von denjenigen Arbeitnehmenden dargestellt, die nicht aus dem Erwerbsleben austreten möchten.

Zu berücksichtigen ist, dass es sich sowohl bei den Laufbahnoptionen als auch bei den gewünschten Arbeitspensen um mittelfristige Absichten der Arbeitnehmenden handelt, die mit Unsicherheit behaftet sind. Welche Pläne tatsächlich realisiert werden, kann im Rahmen dieser Studie nicht nachgeprüft werden. Soweit wir zur Entscheidungswahrscheinlichkeit Informationen haben, weisen wir in den jeweiligen Abschnitten darauf hin.

6.1 Zukunftsabsichten in Fünfjahresperspektive

Im Folgenden untersuchen wir die mittelfristigen Zukunftspläne im Fünfjahreshorizont. Dazu unterscheiden wir vier Laufbahnoptionen:

- Verbleib im ausgeübten Beruf
- Verbleib im Sozialbereich, aber in einem anderen Beruf – Erwerbstätigkeit in einem anderen Beruf des Sozialbereichs oder in Ausbildung dazu
- Branchenwechsel - Erwerbstätigkeit in einem anderen Beruf ausserhalb des Sozialbereichs oder in Ausbildung dazu
- Anderweitige Beschäftigung ausserhalb des Erwerbslebens, wie beispielsweise eine Familienphase, ein Auslandsaufenthalt oder die Pensionierung

Bei der letzten Option – insbesondere den Familienphasen oder den Auslandsaufenthalten - bleibt zum Befragungszeitpunkt offen, ob die Befragten den Sozialbereich vorübergehend oder langfristig verlassen möchten. Dies kann bei einer einmaligen Befragung nicht eruiert werden.

Die Befragten gaben an, welche der vier oben genannten Laufbahnoptionen fünf Jahre nach der Befragung für sie am wahrscheinlichsten ist. Abbildung 23 gibt einen Überblick über die verschiedenen Optionen, aufgeschlüsselt nach den Arbeitsfeldern. Der erste Balken bezieht

sich auf das Total aller Arbeitnehmenden. Er zeigt, dass der Anteil der Personen, die mittelfristig im ausgeübten Sozialberuf verbleiben möchten, bei 73 Prozent liegt.

Etwa sechs Prozent möchten in fünf Jahren in einem anderen Beruf des Sozialbereichs erwerbstätig sein oder eine weitere Ausbildung dazu absolvieren. Zehn Prozent möchten die Branche wechseln und in einem anderen Beruf ausserhalb des Sozialbereichs arbeiten oder eine Ausbildung dazu absolvieren. Weitere zehn Prozent geben an, dass sie sich einer anderen Beschäftigung als Erwerb oder Ausbildung widmen werden. Bei letzterem handelt es sich vor allem um Familienphasen, Auslandsaufenthalten oder Pensionierungen.

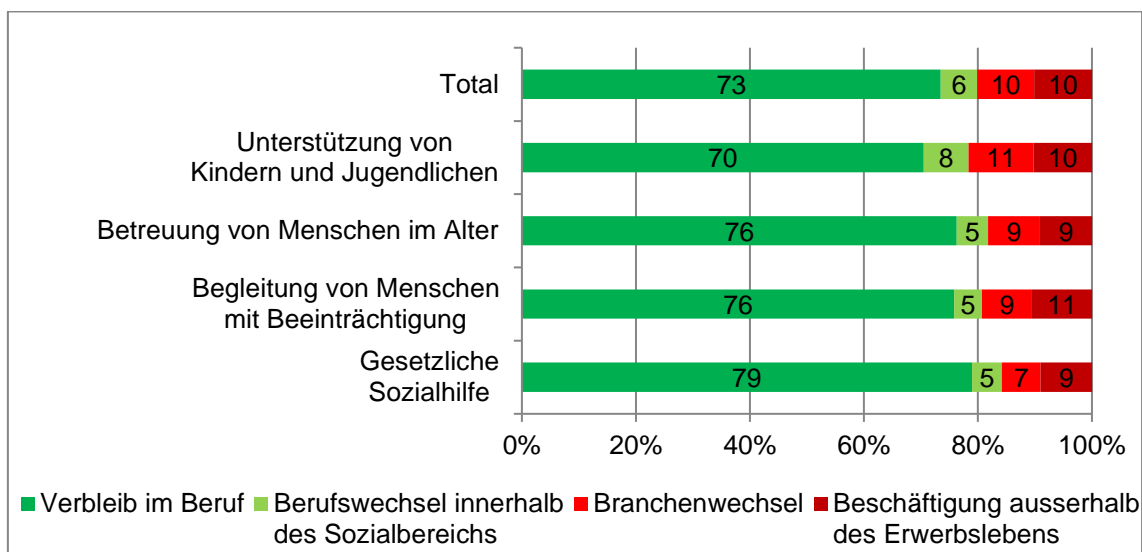


Abbildung 23: Zukunftsabsichten fünf Jahre nach der Befragung nach Arbeitsfeld
Bemerkungen: Angaben in Prozent; n=2846.

Würden sowohl die Befragten, die in einen Beruf in einer anderen Branche wechseln möchten, als auch diejenigen, die eine anderweitige Tätigkeit ausser Erwerb oder Ausbildung planen, den Sozialbereich definitiv verlassen, ergäbe dies eine Abwanderungsquote von maximal 20 Prozent und eine Verbleibsquote 80 Prozent im Sozialbereich. Die eher tiefe Entscheidungssicherheit weist allerdings darauf hin, dass die Ausstiegsabsichten noch vage sind:

- Befragte mit Absicht aus dem Erwerb auszusteigen, geben dafür eine Wahrscheinlichkeit von 72 Prozent an; für den Wechsel in eine andere Branche sogar nur eine 36 prozentige Wahrscheinlichkeit.
- Die Wahrscheinlichkeit für einen Verbleib im Beruf bzw. im Sozialbereich liegt dagegen deutlich höher, und zwar bei 81 Prozent, respektive 58 Prozent.

Im Vergleich zwischen den Arbeitsfeldern fällt auf, dass die Befragten im Bereich der Betreuung von Kindern und Jugendlichen etwas seltener die Absicht haben, in fünf Jahren weiterhin im aktuell ausgeübten Beruf tätig zu sein. Dafür zeigt sich in dieser Berufsgruppe leicht



häufiger die Absicht, in einen anderen Beruf des Sozialbereichs zu wechseln oder eine Ausbildung dazu zu absolvieren.

Ansonsten sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern gering.

Ein genauerer Blick zeigt Unterschiede je nach Ausbildungsstufe: Arbeitnehmende in einer Stelle für FABE/AGS (berufliche Grundbildung) haben bedeutend seltener die Absicht, in fünf Jahren im aktuell ausgeübten Beruf tätig zu sein (65%) als Befragte in einer Stelle für tertiäre Sozialberufe (76%). Dies ist insofern wenig erstaunlich, als dass es sich bei der Ausbildung zur FABE/AGS um eine Erstausbildung handelt, die Zugang zur beruflichen Tertiärstufe bietet. Dabei interessieren sich die Befragten in Stellen für FABE/AGS insbesondere auch für Berufe in anderen Branchen (17%). Bei Befragten in Stellen für tertiäre Sozialberufe sind es nur 7%. Die Fachkräfte (75%) haben deutlich höhere Verbleibsabsichten als Quereinsteiger/-innen (68%), letztere planen dafür signifikant häufiger (17%), in fünf Jahren in einem anderen Beruf ausserhalb des Sozialbereichs tätig zu sein als die Fachkräfte (8%).

Zwischen Führungskräften und Personen ohne Personalverantwortung zeigen sich hinsichtlich Verbleibsabsichten keine Unterschiede. Allerdings möchten Führungskräfte seltener die Branche wechseln, aber bedeutend häufiger einer anderweitigen Tätigkeit ausserhalb des Erwerbslebens nachgehen. Dabei dürfte es sich möglicherweise vor allem um Pensionierungen handeln, denn 19 Prozent der Führungskräfte sind über 55 Jahre alt.

Im Vergleich zwischen den Regionen zeigt sich, dass Befragte aus der Deutschschweiz in fünf Jahren bedeutend häufiger einer Tätigkeit ausserhalb des Erwerbslebens nachgehen möchten als Arbeitnehmende aus der französischen Schweiz. Nach Geschlecht lassen sich keine Differenzen in den Zukunftsabsichten feststellen. Hingegen unterscheiden sich die Verbleibsabsichten nach Alter: Die Verbleibsabsichten steigen mit dem Alter signifikant an, entsprechend sinken die Intentionen in einen anderen Beruf oder eine andere Branche zu wechseln.

Weil für die Sicherstellung der Personalressourcen im Sozialbereich insbesondere Informationen zu Arbeitnehmenden mit Wechselabsichten relevant sind, werden in den folgenden Abschnitten die Optionen „Berufswechsel innerhalb des Sozialbereichs“, „Branchenwechsel“ und „anderweitige Beschäftigung ausserhalb des Erwerbslebens“ differenzierter betrachtet.

Berufswechsel innerhalb des Sozialbereichs – Erwerbstätigkeit in einem anderen Beruf innerhalb des Sozialbereichs oder in Ausbildung dazu

Geben die Befragten als wahrscheinlichste Option an, dass sie in fünf Jahren weiterhin im Sozialbereich tätig sein möchten, allerdings in einem anderen Beruf als dem aktuellen, sind die Zielberufe der wechselwilligen Befragten von Interesse. Als wichtigste Zielberufe kristallisieren sich Sozialpädagoge/Sozialpädagogin und Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin heraus. Ausserdem visieren die Befragten Leitungsfunktionen wie Institutions-, Heim-, oder



Krippenleitung an. Abgesehen von diesen Zielberufen verteilen sich die Interessen der Befragten auf eine breite Palette der Sozialberufe. Allerdings ist zu beachten, dass die Intention, in den nächsten fünf Jahren den Beruf innerhalb des Sozialbereichs zu wechseln, wie erwähnt mit grosser Unsicherheit behaftet ist.

Branchenwechsel - Erwerbstätigkeit in einem anderen Beruf ausserhalb des Sozialbereichs oder in Ausbildung dazu

Nennen die Befragten einen Branchenwechsel als wahrscheinlichste Option, interessieren sie sich vor allem für Berufe in Branchen, die dem Sozialbereich nahestehen. Besonders attraktiv scheint das Bildungswesen und der Gesundheitsbereich zu sein: fast 30 Prozent interessieren sich für eine Tätigkeit im Bildungswesen, etwa ein Fünftel für eine Stelle im Gesundheitswesen. Ausserdem möchten 15 Prozent gerne einen Beruf in der Wirtschaft oder der Verwaltung ergreifen. Interessanterweise kreuzen sich die Zielberufe mit jenen von Fachpersonen Gesundheit. Denn diese gaben in einer Laufbahnstudie auch Zielberufe im Bildungswesen, aber vor allem im Sozialbereich an (Trede et al., 2017b). Dies wäre ein Hinweis, dass zwar Personen aus der Branche wechseln, aber der Ausgleich aus einer anderen verwandten Branche zumindest teilweise erfolgt.

Die Anreize der Zielberufe - Gründe für den Berufswechsel innerhalb des Sozialbereichs und Branchenwechsel

Welches sind die Gründe, dass Befragte in einen anderen Beruf im Sozialbereich oder in eine andere Branche wechseln wollen? Welche Anreiz- oder Pullfaktoren spielen eine Rolle? Wir haben die 182 Befragten mit Berufs- und die 284 Befragten mit Branchenwechselabsichten danach gefragt, welche Vorteile sie im neuen Beruf sehen. Die genannten Vorteile sind als Anreize für den neuen Beruf zu verstehen.

Die Befragten sehen in Zielberufen innerhalb des Sozialbereichs und den Berufen in anderen Branchen ähnliche Anreize. Insbesondere intrinsisch-aufgabenorientierte Anreize wie „eine Aufgabe, bei der ich meine Fähigkeiten voll einsetzen kann“, „interessante Aufgaben“, „eine vielfältige Arbeit“, „eine Aufgabe, bei der ich immer dazu lernen kann“, motivieren die Befragten für die neuen Zielberufe. Die altruistisch-sozialen Aspekte, die von den Befragten an erster Stelle als zentrale Vorteile des aktuellen sozialen Berufs genannt werden (vergl. Kapitel 4), werden seltener als Anreize des neuen Berufs genannt. Dies betrifft insbesondere die Aspekte Arbeit mit Klientinnen und Arbeit im Team. Im Vergleich mit dem aktuellen Beruf wird ausserdem der Lohn in der Rangfolge der Vorteile sowohl bei dem Wechsel in andere soziale Berufen als auch Wechsel in branchenfremde Berufe deutlich weiter oben eingereiht. Daraus ist zu schliessen, dass der Lohn als Anreiz des Zielberufs gesehen wird und für die Wechselabsichten eine Rolle spielen dürfte.



Je nach Ausbildungsstand und Alter werden die Befragten durch andere Anreize für die neuen Zielberufe motiviert.

- Arbeitnehmende, die in Stellen für FABE/AGS arbeiten, sehen den Lohn eher als Anreiz des neuen Berufs als Befragte, die in Stellen für tertiäre Sozialberufe arbeiten, und zwar insbesondere bei Wechsel innerhalb des Sozialbereichs. Dies bedeutet, dass Befragte in Stellen als FABE/AGS auch vom höheren Lohn in einem tertiären Sozialberuf angezogen werden.
- Bessere Karrierechancen motivieren insbesondere Befragte in Stellen für FABE für den Wechsel in einen Beruf in einer anderen Branche.

Je nach Alter sehen die Befragten andere Vorteile in den Zielberufen:

- Jüngere Befragte (16-25 Jahre) werden ebenfalls eher durch extrinsische Anreize, insbesondere durch den Lohn für neue Berufe motiviert, und zwar unabhängig davon, ob die neuen Berufe innerhalb oder ausserhalb des Sozialbereichs sind.

Diese Tendenzen lassen darauf schliessen, dass die Lohnentwicklung in Stellen als FABE als eher unattraktiv wahrgenommen wird.

Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit

Etwa 10 Prozent der Arbeitnehmenden geben an, dass sie in fünf Jahren weder erwerbstätig noch in einer längeren Ausbildung sein werden. Wie Abbildung 24 zeigt, planen von diesen Befragten 40 Prozent eine Familienphase, 27 Prozent die Pensionierung, neun Prozent Auslandsaufenthalte und sechs Prozent andere Aktivitäten, wie beispielsweise Freiwilligenarbeit, private Projekte oder Auswandern.

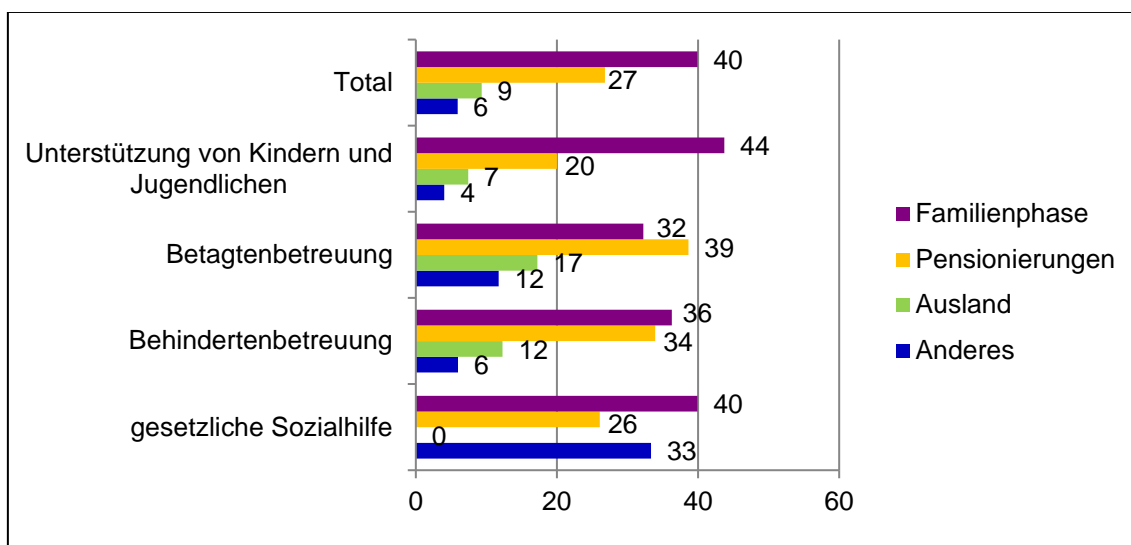


Abbildung 24: Aderweitige Beschäftigung ausserhalb des Erwerbslebens nach Arbeitsfeld

Bemerkungen: Anteil an Befragten, die mit Sicherheit („sicher ja“) diese Pläne verfolgen. Mehrfachantworten waren möglich; Angaben in Prozent. **Lesebeispiel:** 40 Prozent aller Befragten, die als wahrscheinlichste Option eine anderweitige Beschäftigung ausserhalb des Erwerbslebens angeben, planen mit Sicherheit fünf Jahre nach der Befragung eine Familienphase.

Bei den 40 Prozent der Befragten, die eine Familienphase planen, zeigt sich bei genauerer Analyse ein zu erwartendes Muster: Familienphasen werden typischerweise in den jüngeren Altersklassen geplant und von Frauen bedeutend öfters als von Männern. Ausserdem sehen sich Befragte in Stellen für FABE/AGS eher in Familienphasen als Arbeitnehmende in Stellen für tertiäre Sozialberufe.

Ein Teil der Befragten wird zu diesem Zeitpunkt alterskonform bereits pensioniert sein. Männer werden häufiger in den kommenden fünf Jahren pensioniert als Frauen, und Befragte in Stellen für tertiäre soziale Berufe häufiger als Arbeitnehmende in Stellen auf Niveau FABE. Dies erklärt sich durch den Altersdurchschnitt dieser Gruppen. Auf der Basis der Altersangaben sind knapp 4 Prozent der Befragten älter als 60 Jahre und werden damit im Laufe der nächsten fünf Jahren pensioniert. Etwa 11% sind zwischen 55-59 Jahre alt. Diese Gruppe kann sich auf Wunsch in den nächsten fünf Jahren Frühpensionieren lassen oder wird kurz vor der Pension stehen. Allerdings sind keine Informationen vorhanden, ob die Befragten über das Pensionsalter hinaus arbeiten.

6.2 Gewünschtes Arbeitspensum in fünf Jahren

Von den Arbeitnehmenden, die in fünf Jahren erwerbstätig sein möchten, wünschen sich fast 60 Prozent der Arbeitnehmenden ein Arbeitspensum im höheren Teilzeitbereich von mehr als 50 Stellenprozenten. Das zeigt erneut, dass der Sozialbereich stark durch Teilzeitarbeit geprägt wird (vgl. Kapitel 3). Etwa ein Viertel der Befragten möchte überwiegend 100 Prozent arbeiten. Für niedrigprozentige Anstellungen unter 50 Stellenprozent interessieren sich nur gerade acht Prozent, wie Abbildung 25 illustriert.

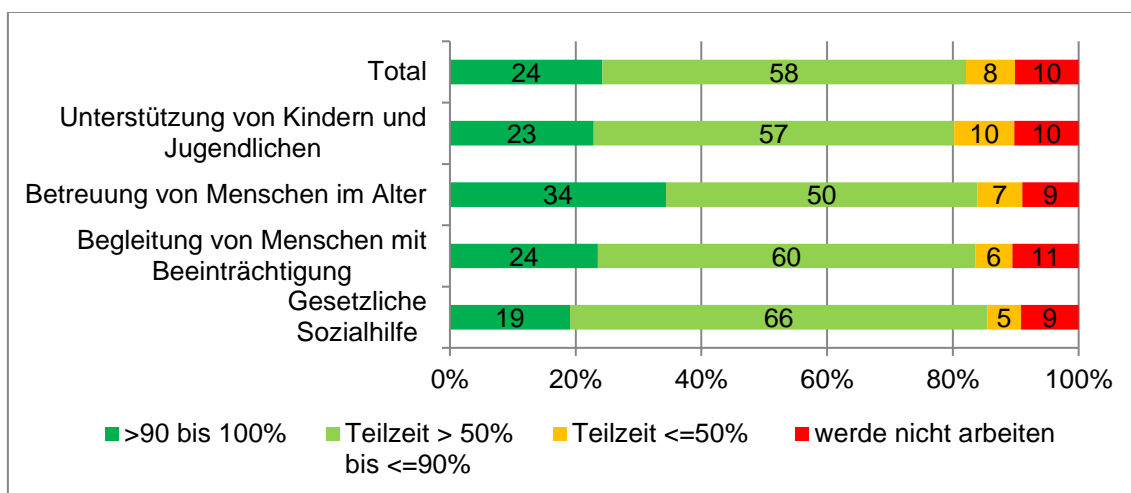


Abbildung 25: Gewünschte mittelfristige Arbeitspensen nach Arbeitsfeld
Angaben in Prozent, n = 2182.

Wir haben bereits beschrieben, dass sich die aktuellen Arbeitspensen nach Arbeitsfeld, Region, Stufe, Alter und Geschlecht unterscheiden. Diese Differenzen sind bei den künftigen Wünschen sehr ähnlich (vgl. Kap. 3). Insgesamt zeigen die Wünsche für die künftigen im Vergleich zu den aktuellen Arbeitspensen auf, dass sich der Beschäftigungsgrad dieser Gruppe noch verringern wird (vergl. Kapitel 3). So wird sich gemäss dieser Zukunftsabsichten der Anteil an Personen mit Vollzeitpensum halbieren, der Anteil jener im Pensum zwischen 50 und 90 Prozent um ein Drittel erhöhen und der Anteil im tiefen Teilzeitbereich leicht verringern (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Vergleich gewünschtes Arbeitspensum mit dem Anteil an Arbeitnehmenden im entsprechenden Pensum

	Aktuelles Pensum (Durchschnitt über alle Befragte)	Gewünschtes Pensum (Durchschnitt über alle Befragte)
Vollzeit 100%	47%	24%
Teilzeit über 50%	41%	58%
Teilzeit unter 50%	12%	8%

Vertiefte Untersuchungen weisen darauf hin, dass ungefähr ein Drittel der Befragten ihr Pensum in den nächsten fünf Jahren verändern möchten. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass 10 Prozent der Befragten als Wunschpensum ein höheres Pensum angeben, als sie aktuell beschäftigt sind, 25 Prozent möchten in Zukunft weniger Stellenprozente und 65 Prozent möchte im gleichen Anstellungspensum wie heute beschäftigt sein.

Gründe für Vollzeitarbeit

Als wichtigsten Grund für ein Vollzeitpensum geben die Befragten die Freude an der Arbeit an: Für fast 70 Prozent trifft die Aussage „arbeite gerne“ völlig oder überwiegend zu. Von fast 60 Prozent wird der finanzielle Aspekt als völlig oder überwiegend zutreffender Beweggrund angegeben. Das Sammeln von Berufserfahrung, bessere Karrieremöglichkeiten und interessante Arbeit stehen etwas weniger im Vordergrund.

Je nach Alter, Ausbildungsstufe und Geschlecht variieren die Gründe für eine Vollzeitstelle. Das Sammeln von Berufserfahrung ist wichtiger, je jünger die Befragten sind. Weil Beschäftigte in Stellen für FABE/AGS tendenziell jünger sind, lässt sich damit auch erklären, weshalb Berufserfahrung für diese Gruppe wichtiger ist als für die durchschnittlich älteren Arbeitnehmenden in Stellen für tertiäre Sozialberufe.

Die Berufserfahrung ist für die weiblichen Beschäftigten häufiger ein Grund für eine Vollzeitstelle als für die männlichen Kollegen. Vor allem Frauen, Beschäftigte in Stellen für FABE/AGS und eher jüngere Beschäftigte möchten Vollzeit arbeiten, um die Karrieremöglichkeiten zu verbessern.

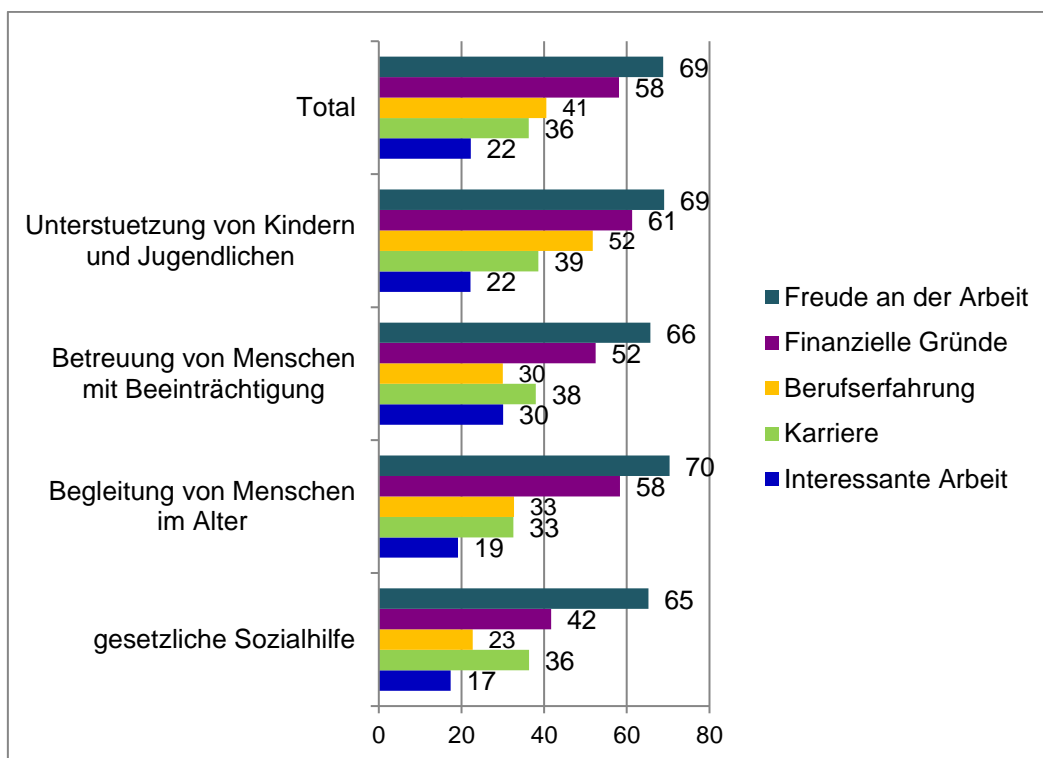


Abbildung 26: Gründe für Vollzeitarbeit nach Arbeitsfeld

Bemerkungen: Anteil an Beschäftigten, die die entsprechenden Gründe mit „überwiegend zutreffend“ oder „völlig zutreffend“ bewerten. Anteile in Prozent. Zwischen den Merkmalen kann das N aufgrund von Missings und Mehrfachnennungen variieren.

Finanzielle Gründe für eine Vollzeitstelle sind für Befragte in Stellen für FABE/AGS wichtiger als für Arbeitnehmende in Stellen für tertiäre Sozialberufe. Mit zunehmendem Alter der Befragten verliert auch das finanzielle Motiv für Vollzeitarbeit stark an Bedeutung

Zwischen den Geschlechtern lässt sich kein Unterschied feststellen, wenn es um die finanziellen Gründe geht. Frauen geben allerdings häufiger Freude an der Arbeit als Grund für Vollzeitarbeit an als Männer.

Gründe für Teilzeitarbeit

Der weitaus wichtigste Grund für ein Teilzeitpensum ist die Familie, wie Abbildung 27 zeigt: 70 Prozent der Befragten geben an, dass die Begründung freie Zeit für die Familie völlig oder überwiegend zutrifft, und fast 57 Prozent sehen die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit Haus- und Familienarbeit als völlig oder überwiegend zutreffenden Grund.

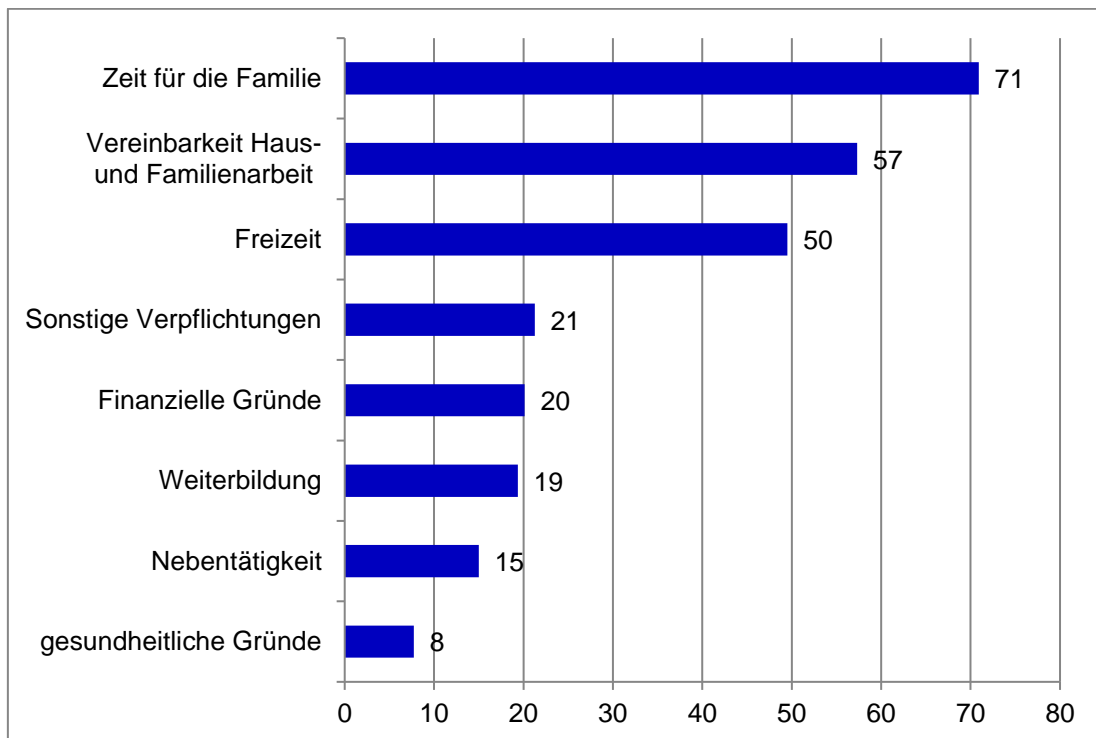


Abbildung 27: Gründe für Teilzeitarbeit.

Bemerkungen: Anteil an Beschäftigten, die die entsprechenden Gründe mit „überwiegend zutreffend“ oder „völlig zutreffend“ bewerten. Zwischen den Merkmalen kann das N aufgrund von Mehrfachnennungen variieren.

Auch die Gründe für Teilzeitarbeit variieren je nach Alter, Ausbildungsstufe und Geschlecht. Zeit für die Familie zu haben ist insbesondere für Befragte im für die Familienphase typischen Alter von 26-40 Jahren signifikant wichtiger als für die anderen Altersgruppen. Die Vereinbarkeit von Haus- und Familienarbeit ist für Frauen wichtiger als für Männer. Für Beschäftigte in den mittleren Altersklassen (26 bis 40 Jahre und 41 bis 55 Jahre) ist dieser Grund von

signifikant grösserer Bedeutung als für ältere und jüngere Arbeitnehmende, was wiederum durch die für dieses Alter typische Familienphase bedingt sein dürfte.

Genügend Freizeit (mehr als 2 Tage frei pro Woche) ist für Beschäftigte in Stellen für tertiäre Sozialberufe wichtiger als für Arbeitnehmende in Stellen für FABE/AGS. Ausserdem wird dieser Grund mit zunehmendem Alter wichtiger. Weiterbildungen sind vor allem für junge Arbeitnehmende zwischen 16 bis 25 Jahren ein bedeutender Grund für eine Teilzeitstelle. Gesundheitliche Gründe nehmen mit zunehmendem Alter deutlich zu, und dies bereits ab dem Alter von 41 bis 55 Jahren, und besonders deutlich in der Altersgruppe ab 55 Jahre.

Als einen Grund für Teilzeit geben Befragte in Stellen für tertiäre Sozialberufe häufiger als Befragte in Stellen für FABE/AGS an, dass sie nicht auf ein volles Einkommen angewiesen sind. Ausserdem steigen die Teilzeitpläne mit zunehmendem Alter der Befragten. Mit zunehmendem Alter dürften die Beschäftigten auch durch den höheren Lohn weniger auf ein volles Einkommen angewiesen und sich infolgedessen eine Teilzeitstelle leisten können.

Geschlechtereffekte zeigen sich bei den Begründungen „Nebentätigkeit“ und „persönliche Verpflichtungen“. Männer nennen signifikant häufiger Nebentätigkeiten als Grund für eine Teilzeitstelle, während Frauen häufiger persönliche Verpflichtungen als Begründung aufführen.

6.3 Einflussfaktoren auf die Verbleibsabsichten

Im folgenden Kapitel geht es nun um die Frage, welche Faktoren die Zukunftsabsichten der Befragten beeinflussen. Dabei interessiert insbesondere, welche Merkmale den Verbleib im Beruf fördern. Der Verbleib von Fachkräften und erfahrenen Quereinsteigern/Quereinsteigerinnen im Beruf ist für die Sicherstellung des Personalbedarfs im Sozialbereich von zentraler Bedeutung. Erkenntnisse in diesem Bereich dürften daher von besonderem Wert für die Gewährleistung von genügend Personalressourcen sein.

Gemäss den eben dargestellten Resultaten können wir davon ausgehen, dass sich die Verbleibsabsichten der Befragten nach verschiedenen individuellen und beruflichen Aspekten unterscheiden. Dies zeigt auch die Befragung der Laufbahnabsichten der Lernenden und Studierenden im Sozialbereich (Trede et al. 2017a). Die individuellen Merkmale der Befragten, die verschiedenen Arbeitsbedingungen, die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle, sowie der Kenntnisstand von Weiterbildungsmöglichkeiten und die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Weiterbildung dürften die Zukunftsabsichten der Arbeitnehmenden beeinflussen. Um diese Annahmen zu prüfen, untersuchen wir im Folgenden, welche Faktoren in einem eigenständigen Zusammenhang mit der Verbleibsabsicht im Beruf stehen, und zwar bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Einflussfaktoren, die wir im vierten Kapitel im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmenden untersucht haben:

- Soziodemographische Merkmale
- Betriebliche und strukturelle Charakteristika des aktuellen Betriebs und der Abteilung, wie die Grösse des Betriebs oder das Arbeitsfeld
- Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, wie Pensum, Befristung oder Funktion
- Arbeitszufriedenheit
- Aktive Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten und die Unterstützung von Weiterbildungen durch den Arbeitgeber

Das genutzte Schätzverfahren der logistischen Regression ist bereits im vierten Kapitel dargestellt. Die schrittweise gerechneten Modelle sind dem Tabellenband zu entnehmen.

6.3.1 Resultate der Regressionsanalyse

Soziodemografischer Merkmale

Bei den soziodemografischen Merkmalen wirken sich nach Kontrolle aller anderen Faktoren das Alter und der Familienstand signifikant auf die Verbleibsabsichten aus. Im Vergleich mit den Arbeitnehmenden in der mittleren Phase der Berufslaufbahn (26 – 40 Jahren) haben jüngere Befragte (16 - 25 Jahre) und Befragte über 55 Jahre signifikant häufiger vor, in fünf Jahren nicht mehr im gleichen Beruf tätig zu sein. Bei letzteren dürfte das mit anstehenden Pensionierungen zu begründen sein, bei den jungen Berufsleuten, die erst kürzlich in den Beruf eingestiegen sind, hingegen eher mit Weiterbildungsabsichten (vergl. Kapitel 6.1). Im Vergleich mit Arbeitnehmenden zwischen 26 und 40 Jahren sind Befragte, die in einer späteren Phase des Erwerbsleben stehen (41 und 55 Jahre) in fünf Jahren mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit im gleichen Beruf tätig. Weiterbildungen, Familienphasen oder berufliche Umorientierungen dürften in dieser Phase eher abgeschlossen sein.

Bezüglich des Familienstandes zeigen die Resultate, dass Befragte mit Kindern in fünf Jahren signifikant häufiger eine Tätigkeit im gleichen Beruf planen als kinderlose Arbeitnehmende.

Betriebliche Faktoren, Anstellungs- und Arbeitsbedingungen

Die betrieblichen Faktoren und die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen haben interessanterweise kaum Einfluss auf die Absicht, im Beruf zu verbleiben. Weder die Region, in welcher der Betrieb angesiedelt ist, noch das Arbeitsfeld, die Betriebs- und die Abteilungsgrösse, die Vertragsdauer oder die Arbeitszeiten spielen eine signifikante Rolle. Einzig das Anstellungspensum und die Personalsituation stehen in einem signifikanten Zusammenhang mit der Verbleibsabsicht im Beruf. Im Vergleich mit Arbeitnehmenden, die in einem Teilzeitpensum über 50 Prozent angestellt sind, wollen Arbeitnehmende mit einem Anstellungsgrad unter 50 Prozent signifikant seltener im Beruf bleiben. Ausserdem planen Befragte häufiger den Ausstieg aus dem Sozialbereich, wenn sie ihre Abteilung oder Gruppe für unterbesetzt halten. Dies



dürfte damit zusammenhängen, dass Personalknappheit in der Abteilung mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einhergeht.

Einfluss der Zufriedenheit auf die Verbleibsabsichten

Die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle hat von allen Faktoren den bedeutendsten Einfluss auf die Verbleibsabsichten. Unter sonst gleichen Bedingungen haben Befragte, die mit der aktuellen Stelle völlig oder überwiegend zufrieden sind, signifikant häufiger vor, in fünf Jahren noch im Berufsfeld tätig zu sein.

Die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle hängt, wie Kapitel 4 gezeigt hat, von soziodemographische Merkmalen, betriebliche Faktoren sowie Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sowie der aktuellen Arbeitssituation ab. Dazu gehören insbesondere die Qualität der Zusammenarbeit, die physische und psychische Belastung, die Passung von Ausbildung und Aufgaben, das Verhältnis von Betreuungs- und Verwaltungsaufgaben und andere Aspekte wie die Aufgabenvielfalt, sowie die Vereinbarungsmöglichkeit von Familie und Beruf. Das heisst mit anderen Worten, dass sich diese Aspekte indirekt, vermittelt über die Zufriedenheit darauf auswirken dürften, ob die Befragten mittelfristig im ausgeübten Beruf verbleiben wollen.

Aktive Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten und die Unterstützung von Weiterbildungen durch den Arbeitgeber

Das Ausmass der aktiven Suche nach Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten, gemessen an der Anzahl konsultierter Informationsquellen, beeinflusst nicht die Wahrscheinlichkeit der Verbleibsabsichten im Beruf. Auch die Unterstützung von Weiterbildungen durch den Arbeitgeber, die finanzieller oder zeitlicher Natur sein kann, beeinflusst die Verbleibswahrscheinlichkeit der Befragten nicht signifikant. Dies steht entgegen der Annahme, dass die Unterstützung von internen oder externen beruflichen Weiterbildungen den Verbleib im Berufsfeld fördern dürfte, weil sich damit neue Perspektiven innerhalb des Berufs erschliessen dürften. Dies bleibt zunächst unklar. Um diese Zusammenhänge näher zu beleuchten, müssten die Art der Informationssuche näher analysiert werden, beispielsweise, aus welchem Anlass Personen welche Art von Informationen suchen.



IN KÜRZE:

Fünf Jahre nach der Befragung möchten 73 Prozent der Befragten noch im gleichen Sozialberuf erwerbstätig sein, sechs Prozent möchten im Sozialbereich verbleiben aber den Beruf wechseln, zehn Prozent möchten die Branche wechseln und ebenfalls zehn Prozent möchten nicht mehr erwerbstätig sein.

- Die Wahrscheinlichkeit, dass die Zukunftsabsichten realisiert werden, ist bei der Verbleibsabsicht im Beruf eher hoch (81 Prozent), bei Berufswchselabsichten innerhalb des Sozialbereichs mit 58 Prozent, und bei Branchenwechsel mit 36 Prozent eher tief.
- Planen die Befragten einen Berufswchsel innerhalb des Sozialbereichs, werden vor allem die Berufe Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin, Sozialpädagoge/Sozialpädagogin oder Leitungsfunktionen anvisiert.
- Möchten die Befragten die Branche wechseln, interessieren sie sich insbesondere für Branchen, die dem Sozialbereich nahestehen, wie den Gesundheitsbereich oder den Bildungsbereich.
- Die Gründe, wieso Befragte in andere Berufe wechseln wollen, liegen insbesondere in intrinsisch-aufgabenorientierten Anreizen, die sie eher den Zielberufen als den aktuellen Berufen zuschreiben. Auch der Lohn wirkt als Anreiz für Berufswchsel, vor allem bei Befragten in Stellen für FABE/AGS
- Befragte, die aus dem Erwerbsleben aussteigen möchten, begründen dies vor allem mit Familienphasen oder der Pensionierung.
- Die Mehrheit der Befragten möchte in Zukunft in einem Teilzeitpensum über 50 Prozent tätig sein (58%), während ein Viertel Vollzeit arbeiten möchte. Für Anstellungen unter 50 Prozent interessieren sich nur gerade acht Prozent der Befragten.
- Gesamthaft wünscht sich ein beträchtlicher Teil der Befragten in Zukunft einen geringeren Beschäftigungsgrad als zum Befragungszeitpunkt.
- Als Gründe für Vollzeitpensen werden vor allem Freude an der Arbeit und finanzielle Aspekte genannt, als Begründungen für Teilzeitanstellungen familiäre Verpflichtungen oder der Wunsch nach genügend Freizeit.
- Die Absichten, in den nächsten fünf Jahren im aktuellen Beruf zu bleiben, sind stark durch die Zufriedenheit mit der aktuellen Stelle beeinflusst, die wiederum in engem Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen stehen. Ausserdem ist die Verbleibsabsicht altersabhängig und bei den 41 bis 55-Jährigen am höchsten, ebenso bei den Befragten mit Kind(ern). Andere individuelle und betriebliche Merkmale zeigen in dieser Analyse keinen eigenständigen Zusammenhang mit den Verbleibsabsichten.



7 LITERATURVERZEICHNIS

- Andreani, T. & Marquis, J.F. (2014): Gesundheitsstatistik 2014. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Becker, R. (2017): Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In Rolf Becker (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, 393-442.
- Benner, P., Tanner, C. A. & Chesla, C. A. (2000): Pflegeexperten: Pflegekompetenz, klinisches Wissen und alltägliche Ethik. Bern: Hans Huber
- BFS (2016). Bildungsabschlüsse, Ausgabe 2016. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.
- BFS (2017). Arbeitsmarktindikatoren 2016. Neuchâtel: BFS.
- BFS (2017). Durchschnittliches Alter der Erwerbsbevölkerung. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE. Neuchâtel: BFS.
- Blöchliger, P. Kurth, E. Kammerer, M. & Frei, I. A. (2014): Häusliche Nachsorge für Wöchnerinnen und Neugeborene durch Hebammen. Eine qualitative Studie zur Perspektive der Mütter. *Pflege: Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe*, 27(2), 81-91.
- B,S,S (2011). Fachkräftesituation im Sozialbereich. Auswertungen anhand des Indikatoren-systems Fachkräftemangel. Schlussbericht. Basel: SAVOIRSOCIAL.
- Dienel, C. (2007): Die Betreuung älterer Familienmitglieder im europäischen Vergleich — Perspektiven einer europäischen Politik für familiäre Pflege. *Berliner Journal für Soziologie*, 17(3), 218-300.
- Eccles, J. S. (2005). Subjective Task Value and the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. In: Elliot, A. & Dweck, C. S. (Hrsg.): *Handbook of Competence and Motivation*. New York: Guilford Publications, 105-121.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S. & North, N. (2012): Nurse turnover: A literature review - an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905.
- Hegney, D., Plank, A. & Parker, V. (2006): Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271-281.
- Heinemann, L., & Rauner, F. (2008): Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. Bremen: FG Berufsbildungsforschung (IBB), Universität Bremen.
- Heinz, W. R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In: Hoerning, E.M. (Hrsg.): *Biographische Sozialisation*. Stuttgart: Lucius & Lucius, 165-186.
- IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016): Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. Olten: SAVOIRSOCIAL.
- Käpplinger, B. (2016): Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. In: Tippelt, R., von Hippel, A. (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Maehr, M. L. & Braskamp, L.A. (1986): *The motivation factor: A theory of personal investment*. Lexington, MA, England: Lexington Books/DC Heath and Com.
- Porfeli, E. J. & Mortimer, J. T. (2010): Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 507-519.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999): Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Salzmann, P., Berweger, S., Bühler, Z. & Sperger, A. (2016): ProCom. Committed to the profession – Berufslaufbahnen von Fachkräften im Bereich Pflege und Betreuung. Wissenschaftlicher Schlussbericht. PHSG, Sankt Gallen; PHZ, Zürich.
- SAVOIRSOCIAL (2017): Bildungssystematik. <http://www.savoirsocial.ch/de/home> (zuletzt aufgerufen am 01.11.2017).



Trede, I., Müller, M. & Neumann, J. (2017a): Erste Befragung der Lernenden Fachfrau/Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen Soziales: Zwischenbericht. Zollikofen, Bern: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J. & Baumeler, C. (2017b): Fachfrau/fachmann Gesundheit – Traumjob oder Zwischenstopp? Neue Resultate zu den Berufs- und Bildungsläufen der Lehrabsolventinnen und –Absolventen. Zollikofen, Bern: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB und OdASanté.