

Agogis Impuls: Zwischen Fach und Person – Muss sich die Ausbildung im Sozialbereich hinsichtlich des Fachpersonenmangels verändern?

Daniela Wirz, MSc Soziale Arbeit, Leiterin Fachstelle Praxiskooperationen und internationale Beziehungen, ZHAW Soziale Arbeit

«Empathisch, humorvoll, an Menschen und deren Entwicklung interessiert»

Der Film beginnt mit einer Aufzählung der klassischen Eigenschaften und Interessen, die man im Sozialbereich tätigen Menschen zuschreibt. Eigenschaften und Interessen, die – so hoffe ich doch – aber auf einen breiten Teil der Gesellschaft zutreffen. Mittels des Handwerkvergleichs betont der Protagonist Jan Copes die Wichtigkeit eines fachlichen Fundaments, einer fundierten Ausbildung, was zur eigentlichen Frage des Films lenkt: Zwischen Fach und Person - Muss sich die Ausbildung im Sozialbereich hinsichtlich des Fachpersonenmangels verändern? Doch lässt sich diese Frage über das Abwägen von Fachlichkeit und Person oder persönlichen Eigenschaften und Talenten beantworten? Was hat der Fachpersonenmangel mit der Ausbildung zu tun? **Wie definiert man Fachpersonenmangel eigentlich?** Und was meinen wir, wenn wir von Fachlichkeit sprechen?

«Spezialisierungen schaffen, kürzere Studiengänge und einfachere Zugänge ermöglichen»

Natürlich hat die Akademisierung in den Ausbildungen im Sozialbereich Zugänge verschärft und somit für gewisse Personen erschwert. Sie ermöglicht gleichzeitig aber auch die Herausbildung einer eigenen Disziplin, also eigener Forschung, die Qualifikation von für komplexe Fallarbeit und Analysen kompetente Fachpersonen sowie von professionseigenen Führungskräften, die in entscheidenden Positionen mitbestimmen können, wie Soziale Arbeit gemacht wird.

An der ZHAW Soziale Arbeit bieten wir einen generalistischen Studiengang auf Bachelor- und Masterstufe an. Gemäss diesem Verständnis bildet der Bachelorabschluss die berufsbefähigende, übergreifende Grundlage, in welcher die reflexive Persönlichkeitsentwicklung ein Schwerpunkt darstellt und die Profilierungsmöglichkeiten in den Bereichen Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Soziokultur bietet. Nach diesem Verständnis sind fachliche Vertiefungen, handlungsfeldspezifische Nachqualifikationen oder weiterführende Ausbildung nach Bachelor-Abschluss nicht nur möglich, sondern eine logische Folge. Dazu kommt, dass das Durchschnittsalter der Studierenden über die letzten fünfzehn Jahre gesunken ist. Ausbildungsabsolvent:innen haben nach dem Abschluss in der Regel viele Jahre der Berufstätigkeit vor sich. Hier sind sowohl Bildungsinstitutionen als auch Arbeitgeber:innen gefordert: Im Sinne des Lifelong Learning-Gedankens braucht es attraktive und zeitgemässe Formate, um sich zu relevanten Themen mit Aktualitätsbezug weiterzubilden. Gleichzeitig braucht es seitens der Arbeitgeber:innen proaktive und moderne Personalentwicklungsstrategien, entsprechende Freiräume und mit den entsprechenden (Entscheidungs-)Kompetenzen versehende Stellen, um fachliche Qualifikationen auch in der Praxis einzusetzen. Es ist also beidseitig gefordert, Karrieren – und die müssen längst nicht mehr hierarchisch sein – zu fördern und als Tätigkeitsfeld langfristig attraktiv zu sein.

Es möchten oder können aber nicht alle im Sozialbereich Tätigen oder für eine Tätigkeit im Sozialbereich talentierten Personen eine (fachlich fundierte) Karriere verfolgen. Delia Zanollo wünscht sich im Film mehr Orientierung an praktisch ausgewiesenen Handlungskompetenzen sowie mehr Individualität und Melanie Fink betont, dass gerade auch die Sichtweise von Menschen mit sehr viel Lebenserfahrung die fachliche Perspektive anreichern und neue Blickwinkel erschliessen kann. Diese Gedanken sind wichtig und angezeigt, da aufgrund der Alterung der Bevölkerung die Anzahl der Personen, die zukünftig in eine

klassische Ausbildung im Sozialbereich einsteigen, nicht einfach grösser wird. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht stellt sich also die Frage, welche Ressourcen bislang noch nicht genutzt werden. Man kann hier zum Beispiel an zugewanderte Personen oder an die Beteiligung der Adressat:innen, also Erfahrungsexpert:innen, denken. Die konkreten Personengruppen und ihren jeweiligen Weiterbildungs- oder Qualifikationsbedarf gälte es gemeinsam mit den Bildungsinstitutionen und Praxisorganisationen zu eruieren, um passende und barrierefreie Formate zu schaffen. Dass dies bisher wenig gemacht wird, mag an mangelnden Ressourcen und der Angst vor einer Deprofessionalisierung liegen. Die Gefahr einer Deprofessionalisierung besteht jedoch auch, wenn nicht reagiert und in Ausbildungen beziehungsweise andere Qualifikationsformate integriert wird. Dies zeigt sich bereits heute: in bestimmten Bereichen der Sozialen Arbeit findet man zunehmend un(ter)qualifiziertes Personal oder Angebote müssen aufgrund fehlender Fachpersonen geschlossen werden. Es scheint auch wichtig und sinnvoll, in den einzelnen Handlungsfeldern und Aufträgen, mitunter auch auf der konkreten Ebene der Arbeit gebenden Institutionen und bestehenden Teams, über Skill- und Grademix-Konzepte nachzudenken: Für welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten braucht es welche Fähigkeiten? Von wem können oder müssen diese Aufgaben übernommen werden? Und wie setzt man Personen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Qualifikationshintergründen möglichst zielführend, gegenseitig entlastend und somit im besten Fall ressourcenschonend ein?

«Feld ist jung und dynamisch und darf sich verändern»

Eine wichtige Feststellung, welche Delia Zanollo zum Ende des Films macht. Das Feld muss sich sogar stetig verändern und weiterentwickeln, da sich ja auch die Gesellschaft, die gesellschaftlichen Herausforderungen und somit die Adressat:innen beziehungsweise ihre Bedürfnisse nach sozialen Dienstleistungen verändern. Folglich wandeln sich – wenn auch nicht immer grundlegend – die Anforderungen an Sozialarbeitende und auch an die Institutionen, welche Fachpersonen ausbilden. Eine gute Verständigung zwischen Praxis, Dach- und Berufsverbänden und Bildungsinstitutionen ist unabdingbar, will man zielführende und nachhaltige Entwicklungen fachlich fundiert anstossen.

Thomas Polleti erwägt KI und KI-gestützte Tools als Möglichkeit, auch Personen ein Studium zu ermöglichen, welche die Voraussetzung nicht per se erfüllen oder als Chance, die Ausbildungs- und Studiengänge zu vereinfachen. KI bei Zukunftsüberlegungen für den Sozialbereich mitzudenken, erscheint immens wichtig. Wir sollten nicht verpassen, die Chancen von KI in einer Mensch-ergänzenden, aus professioneller Sicht wohl seltenstes Mensch-ersetzenden Rolle in der Sozialen Arbeit mitzudenken. Dies einerseits, um den Arbeitsalltag zu vereinfachen und somit Ressourcen zu sparen, die mehr für die direkte Interaktionsebene eingesetzt werden können, und andererseits, um die Qualität sozialer Dienstleistungen zu erhöhen und Chancengerechtigkeit zu fördern (z.B. durch den Einsatz von online Übersetzungshilfen). Die Auseinandersetzung braucht es also nicht allein deshalb, um das Potenzial für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung zu erkennen und somit mehr Personen zu qualifizieren. Den Bildungsinstitutionen kommt insbesondere auch die Aufgabe zu, die Studierenden beziehungsweise Auszubildenden für einen reflektierten Umgang mit KI-Tools zu sensibilisieren und sie für die Antizipation von Fortschritten aber auch Gefahren beim Einsatz von KI in der Ausübung Sozialer Arbeit zu befähigen.

Fachpersonenmangel – quo vadis?

Bedient man sich der Definition, nach welcher ein Fachpersonenmangel dann vorliegt, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region kleiner ist, als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgebenden, drängt sich die bereits angedeutete Auseinandersetzung mit der Bezeichnung «passend qualifiziert» auf. Für nachhaltige Entscheidungen und Entwicklungen ist massgebend, nicht nur die Symptome des Fachpersonenmangels zu kennen, sondern auch Wissen über die Ursachen zu generieren. Und dies sowohl für die Bildungs- als auch die Praxisinstitutionen. Unbestritten

ist, dass sich die Fachpersonensituation seit der letzten Fachkräftestudie von SAVOIRSOCIAL (2016)¹ verändert hat, und dies anders, als die Untersuchung vermuten liess. Aktuell stehen die einzelnen Arbeitsfelder im Sozialbereich vor unterschiedlichen Herausforderungen – und alle suchen nach Lösungen. Um strategische Entscheidungen für Entwicklungen in der Berufs- und Hochschulbildung im Sozialbereich auf evidenzbasierter Grundlage zu fällen, wollen SAVOIRSOCIAL und die SASSA (Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz) in ihrer gemeinsamen, bis Ende 2024 laufender Studie² Steuerungswissen erarbeiten. Dies sowie eigene, lokal und thematisch fokussiertere Projekte wie zum Beispiel «Lösungsansätze zum Fachkräftemangel im Sozialbereich»³ an der ZHAW Soziale Arbeit, werden wichtige Stossrichtungen für Entwicklungen sowohl seitens Ausbildungs- als auch seitens der Praxisinstitutionen geben.

Will man dem Fachpersonenmangel (im Sozialbereich) begegnen, braucht es auf unterschiedlichen Ebenen Massnahmen und es zeigen sich vor allem im Gemeinsamen die Chancen.

¹ <https://www.savoirsocial.ch/de/das-tun-wir/daten-hintergruende/studien/fachkraeftestudie-2016>

² <https://www.savoirsocial.ch/de/das-tun-wir/daten-hintergruende/studien/fachkraeftesituation-im-sozialbereich-2024>

³ <https://www.zhaw.ch/de/forschung/forschungsdatenbank/projektdetail/projektid/7001/>