

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

Fachkommentar von Fränzi Zimmerli

Geschäftsleiterin von SAVOIRSOCIAL, Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich

Was haben Berufsbildung und Fachkräftemangel miteinander zu tun?

SAVOIRSOCIAL hat eine Vision: Alle Menschen, die Dienstleistungen von Fachpersonen der sozialen Berufe in Anspruch nehmen, sollen eine professionelle Begleitung bekommen, die auf Selbstbestimmung und Teilhabe abzielt und die Menschenwürde achtet. Dafür braucht es ausgebildete Fachpersonen!

Damit sind wir mitten im Thema. Der Fachkräftemangel beschäftigt seit einiger Zeit viele soziale Institutionen, Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Die Suche nach Lernenden gestaltet sich aufwändiger als noch vor zehn Jahren. Die freien Stellen können manchmal nicht fristgerecht besetzt werden. Sozialarbeitende finden rasch eine neue Stelle, wenn sie die bisherige verlassen. Man liest Schlagzeilen wie zum Beispiel «Der Fachkräftemangel ist erst der Anfang» oder «Rekordwerte in der Schweiz beim Arbeitskräftemangel».

Die Fachkräfteknappheit beschäftigt uns bei SAVOIRSOCIAL seit längerer Zeit. Bereits im Jahr 2016 haben wir eine Fachkräftestudie im Sozialbereich durchgeführt und eine Bildungsbedarfsprognose erarbeitet. Ein paar Jahre danach haben wir die Laufbahnen von Arbeitnehmenden im Sozialbereich untersucht und uns dabei gefragt, wieso Menschen mit einer Ausbildung im Sozialbereich das Berufsfeld verlassen, während andere im Beruf verweilen.

Seit 2016 hat sich die Situation verändert. Wir hören Erfahrungsberichte, dass die Fluktuation des Personals so hoch ist wie noch nie, dass Lehrstellen nicht besetzt werden können, dass Absolvent*innen einer sozialen Ausbildung gar nie im Sozialbereich arbeiten, sondern diesem nach der Ausbildung den Rücken kehren. Diese Hinweise nehmen wir ernst: Aktuell führen SAVOIRSOCIAL und die SASSA (Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit in der Schweiz) eine neue Fachkräftestudie durch. Wir wollen wissen, wie sich die Situation wirklich präsentiert in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Sozialbereichs.

Fachkräftemangel – welche Massnahmen wirken wann?

Es ist mir ein Anliegen, kurz auf den Begriff Fachkräftemangel einzugehen:

Der Begriff «Fachkräftemangel» ist in der Öffentlichkeit und in den Medien weit verbreitet. Ökonomisch gesehen, existiert der Begriff kaum. Wir sprechen von einem Mangel, wenn Stellen unbesetzt bleiben und dadurch die Angebote nicht aufrechterhalten werden können. Wenn hingegen die Stellenbesetzung länger als gewohnt dauert, oder Kompromisse bei der Qualifikation des Personals eingegangen werden müssen, sprechen wir von Fachkräfteknappheit.

Mir persönlich ist diese Unterscheidung wichtig, da Knappheit und Mangel je unterschiedliche Massnahmen zur Behebung brauchen und auch andere Instanzen dafür zuständig sind.

Was klar ist: Wenn als Lösung gegen eine Knappheit oder einen Mangel mehr Personen ausgebildet werden oder neue Ausbildungen geschaffen werden sollen, dann dauert es ein paar Jahre, bis die Wirkung spürbar ist. SAVOIRSOCIAL hat 2016 darauf reagiert, dass viele Arbeitnehmende in der Arbeitsagogik «nur» über ein Branchenzertifikat und nicht über einen eidgenössischen bzw. anerkannten Abschluss verfügten. Gemeinsam mit den relevanten Verbänden haben wir eine neue Berufsprüfung entwickelt, die 2021 das erste Mal durchgeführt wurde. Seither steigt die Anzahl Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld.

Massnahmen im Berufsmarketing hingegen sind schneller umsetzbar und in der aktuellen Fachkräftesituation eine sehr wichtige Aufgabe von SAVOIRSOCIAL. Als Beispiel nenne ich gerne die von uns entwickelte Informationsplattform «[sozialeberufe.ch](https://www.sozialeberufe.ch)». Sie hat zum Ziel, Berufsinteressierte und ihre Influencer (Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatungen) mit konkreten Informationen zum Einstieg in den Sozialbereich zu bedienen und ihnen eine übersichtliche Orientierung über die vielfältigen Möglichkeiten im Sozialbereich zu geben.

Es nützt jedoch wenig, wenn wir Menschen mit Marketingmassnahmen für eine Ausbildung im Sozialbereich gewinnen können, diese dann aber nach der Ausbildung den Sozialbereich verlassen. Hier haben beispielsweise die sozialen Institutionen Handlungsspielraum: Sie können sich als attraktive Arbeitgebende präsentieren und (potenziellen) Arbeitnehmenden angemessene Rahmenbedingungen bieten. Aber auch andere Akteur*innen wie Arbeitgebendenverbände, kantonale Aufsichts- und Bewilligungsbehörden oder die Sozialpolitik müssen mit neuen Ideen und Massnahmen

dafür sorgen, dass die ausgebildeten Fachkräfte länger im Beruf verweilen. Wir vermuten, dass die Abwanderungsquote höher ist als noch vor 10 Jahren.

Dass die ausgebildeten Menschen langfristig im Bereich tätig sind, ist auch in Anbetracht der Qualität und Kontinuität für die Klient*innen begrüssenswert.

Ein anderer wichtiger Aspekt der Fachkräftethematik ist die Perspektive der Arbeitnehmenden. Eine Person mit Fachausbildung hat – im Vergleich zu einer Hilfskraft – die Möglichkeit, sich innerhalb des Sozialbereichs weiterzubilden (beispielsweise von der FaBe zur dipl. Gemeindeganimatorin HF oder vom dipl. Kindheitspädagogen zum eidg. dipl. Berater Frühe Kindheit). Ich bin überzeugt, dass sich die vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten positiv auf die Verweildauer der Arbeitnehmenden im Berufsfeld auswirken.

Eine Protagonistin des Films sagt sinngemäss, sie habe das Gefühl, dass alle Arbeitskräfte, unabhängig ihrer beruflichen Qualifikation oder Eignung, im Sozialbereich eingesetzt werden. Der Frage, ob dem so ist und ob das ein Problem darstellt, werde ich in den nächsten Abschnitten nachgehen.

Fachkräftemangel und Berufsbildung: Wie müssen sich die Ausbildungen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels verändern?

Es ist die ständige Aufgabe von SAVOIRSOCIAL, dafür zu sorgen, dass die Ausbildungen im Sozialbereich den aktuellen Entwicklungen entsprechen. An dieser Stelle möchte ich auf zwei Aspekte eingehen: Auf die Datenlage und die Modularisierung als ein möglicher Lösungsansatz.

Datenlage

Um die richtigen Massnahmen ergreifen zu können, braucht es Informationen und Wissen über die effektive Situation. Wie präsentiert sich die Fachkräftesituation in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern des Sozialbereichs? Ist ein Arbeitsfeld ganz besonders von der Knappheit betroffen? Oder sind es vor allem Institutionen in ländlichen Gebieten, die sogar einen Mangel aufweisen? Wie steht es um diejenigen Regionen, in denen viele Grenzgänger*innen arbeiten? Braucht es in Zukunft mehr FaBe oder mehr tertiär ausgebildete Fachkräfte? Wir hoffen, dass wir durch die erwähnte Fachkräftestudie ein differenziertes Bild der aktuellen Situation erhalten. Auf dieser Grundlage können wir und andere Akteur*innen dann Massnahmen ableiten, die eine möglichst nachhaltige Wirkung erzielen.

Lösungsansätze

SAVOIRSOCIAL diskutiert mögliche Lösungsansätze. Die Flexibilisierung der Ausbildungen ist dabei ein Thema, das häufig angesprochen wird. Aus Sicht der Arbeitnehmenden oder Studierenden ist die Flexibilisierung, also die Möglichkeit auf ganz unterschiedlichen Pisten einen Abschluss zu erreichen, eine gute Sache. Für die Ausbildungsinstitutionen birgt sie aber auch die Gefahr, dass eine Institutionsleitung oder ausbildungsverantwortliche Person vor lauter Angeboten die Übersicht verliert. Und sich eher davor hütet, flexible Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten.

Im Moment sehen wir grosses Potenzial in der sogenannten Modularisierung der bestehenden Ausbildungen. Das bedeutet, dass es zwar vorgegebene Ausbildungswege gibt, diese aber zeitlich den individuellen Bedürfnissen angepasst werden können. Im Kanton Luzern besteht beispielsweise die Möglichkeit für Erwachsene, die Ausbildung zur Fachperson Betreuung EFZ modular zu besuchen. Die Teilnehmenden arbeiten in einer sozialen Institution und besuchen verschiedene Unterrichtsmodule in der Berufsfachschule. Jedes Modul wird mit einem Qualifikationsverfahren abgeschlossen, sodass am Ende der Ausbildung, also nach Abschluss aller Module, nur noch die praktische Abschlussprüfung absolviert wird. Die schriftliche Abschlussprüfung zu den Berufskennnissen entfällt, bzw. wird durch die Modulabschlüsse ersetzt. Das scheint mir im Moment eine sehr gute Alternative zum bisherigen Standard zu sein und ist für andere Kantone und ev. für die Ausbildungen an den höheren Fachschulen in einer angepassten Form auch denkbar.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, den Zugang, also die Zulassungskriterien, zu den Ausbildungen anzupassen. Bei der beruflichen Grundbildung könnten erwachsene Personen, die mindestens 20 Jahre alt sind, in jedem Fall eine verkürzte Lehre absolvieren. Das Alter wäre dabei die einzige Voraussetzung. Auch bei den Ausbildungen HF wäre es eine Möglichkeit, ab einem gewissen Alter die Bildungsgänge verkürzt anzubieten (3'600 anstatt 5'400 Lernstunden).

Vielleicht denken Sie nun: Wieso machen wir das nicht schon lange? Diese Veränderungen brauchen Zeit. In der Berufsbildung gibt es - anders als in der Tertiärstufe A - striktere Gesetze und Regulierungen. Diese müssten für die genannten Lösungsansätze gelockert werden. Gleichzeitig muss gut darauf geachtet werden, dass die Berufstitel und die Ausbildungsqualität geschützt werden. Insofern müssen wir bei der Lösungsfindung zwischen Qualitätssicherung und Erleichterung der Ausbildungszugänge die Chancen und Risiken sorgfältig abwägen.

Braucht es überhaupt mehr Fachkräfte? Können wir nicht auch einfach mehr Quereinsteigende und Assistenzpersonal in die Soziale Arbeit holen?

Brauchen Fachkräfte der Sozialen Arbeit sowie der Betreuung und Begleitung von Menschen überhaupt eine Fachausbildung? Können wir das Fachkräfteproblem nicht einfach lösen, indem wir mehr Zivildienstleistende, mehr Freiwillige, mehr Assistenzpersonal beschäftigen?

Die Protagonist*innen im Film machen sich zu Recht Gedanken über Fachlichkeit und Profession in der Sozialen Arbeit. Gerne greife ich einige ihrer Gedanken auf.

Soziale Arbeit sowie Betreuung und Begleitung von Menschen sind Arbeitsfelder, deren Arbeitnehmende eine fachliche Ausbildung brauchen, weil sie eine Verantwortung für andere Menschen tragen. Je nach beruflichem Setting verändert sich aber dieser Anspruch. Wenn beispielsweise eine einzelne Fachperson aufsuchende Sozialarbeit im Quartier betreibt, braucht sie unbedingt eine Fachausbildung. Auf einer Wohngruppe für Menschen mit Beeinträchtigung arbeitet man im Team. Da ist es möglich, dass nicht alle Arbeitnehmenden über eine Fachausbildung verfügen. Und so funktioniert denn auch die Branche. Es gibt beispielsweise Vorgaben dazu, wie der Betreuungsschlüssel in einer Institution sein muss und welche Arbeitnehmenden zum Betreuungsschlüssel gerechnet werden. Im Moment ist es so, dass in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit eine Fachkräftequote von 50% verlangt und finanziert wird. Ob diese Quote richtig ist, müssen wir diskutieren und in einen Zusammenhang mit der gesellschaftlich gewünschten Betreuungsqualität setzen. In der aktuellen Situation ad hoc neue und viel kürzere Ausbildungen anzubieten oder die Fachkräftequote herunterzusetzen, erscheint mir nur sehr kurzfristig eine Lösung zu sein. Die Belastung der ausgebildeten Fachkräfte könnte dadurch nochmals steigen und die Abwanderung befördern. Ich sehe die Lösung eher bei flexibleren Arbeitsmodellen in den Institutionen, der konsequenten Qualifizierung von unausgebildetem Personal und der Entwicklung (Beispiel Modularisierung) der bestehenden Ausbildungen.

Soziale Arbeit sowie Betreuung und Begleitung von Menschen ist eine Profession, das ist keine Frage. Im Moment ist es politisch und gesellschaftlich gewünscht, dass auch Arbeitnehmende ohne spezifische Qualifikation im Sozialbereich arbeiten können. Die Zusammenarbeit mit unqualifizierten Mitarbeitenden ist somit Teil der Profession und sollte entsprechend in den Ausbildungen gelehrt werden. Arbeitgeber und Ausbildungsstätten sollen dem Thema Skill- und Grademix Aufmerksamkeit schenken und die Arbeitnehmenden entsprechend ausbilden. Parallel dazu braucht es eine Kooperation von Arbeitgebenden, kantonalen Behörden und Arbeitnehmendenverbänden, um die Arbeitsbedingungen zu diskutieren und zu entwickeln.

Die Ausgangsfrage lautete: Muss sich die Ausbildung(slandschaft) im Sozialbereich hinsichtlich des Fachpersonenmangels verändern?

Die Fachkräfteknappheit verlangt nach Entwicklungen. Förderliche Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Verweildauer der Fachpersonen müssen geschaffen werden. Die Ausbildungsmodelle müssen auf die aktuellen Bedürfnisse der Quereinsteigenden, der Jugendlichen und der Fachpersonen angepasst werden. Berufsinteressierte brauchen übersichtliche und ehrliche Informationen über das Berufsfeld. Arbeitgebende brauchen Know-how zu den Ausbildungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeitenden.

Wir müssen aber zwingend auch gesellschaftliche Entwicklungen und sich ändernde Bedürfnisse aufnehmen. Dies verlangt einen gesellschaftlichen Diskurs über die Anerkennung der Profession der Sozialen Arbeit: welche Qualität wollen wir in der Betreuung und Begleitung von Menschen? Die politischen Debatten werden die Antworten liefern, die schliesslich zu gesetzlichen Vorgaben zu Betreuungsschlüssel und Fallbelastung werden. Diesen Diskurs können wir nicht als Branche allein führen, aber wir sind mitverantwortlich den Diskurs anzustossen und Argumente und Lösungen einzubringen. Und dann – vor dem Hintergrund der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – können wir die Ausbildungen (Zulassung, Kompetenzen, Modelle) gestalten.