

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

Fachkommentar von Patrizia Supino

Geschäftsbereichsleiterin HR & Kommunikation, MAS Human Capital Management ZHAW

Würden Sie Ihr Dach von einem Profi renovieren lassen oder von einer Person, der ein handwerkliches Geschick hat? Die Antwort liegt wohl auf der Hand ... andererseits ... vielleicht hat die handwerklich begabte Person wirklich ein gutes Händchen, sie verlangt deutlich weniger Geld und vielleicht genügt ihre "Expertise" auch für die nächsten paar Jahre, bis man sich ein neues Dach leisten kann ...

In der Betreuung von Mitmenschen ist Fachlichkeit unerlässlich, da der gesunde Menschenverstand zwar wichtige Impulse liefern kann, aber allein nicht ausreicht, um den komplexen Bedürfnissen und Herausforderungen gerecht zu werden.

Viele Gründe sprechen für eine Fachlichkeit – dass diese unerlässlich ist, bin ich überzeugt. Wie weit es eine "Akademisierung" der Berufe benötigt, sei dahingestellt. Weshalb aber eine Expertise bei der Arbeit mit Menschen in besonderen Lebenssituationen unerlässlich ist, zeigt sich in den folgenden Gründen:

Komplexität der Anforderungen: Die Herausforderungen, mit denen man in der sozialen Arbeit konfrontiert ist, werden immer komplexer. Nicht nur die individuellen Lebenssituationen der Menschen sind vielschichtiger, sondern man ist direkt konfrontiert mit gesellschaftlichen Problemen wie Armut, Migration, Diskriminierung, Gewalt und psychische Gesundheit. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, benötigt man als Fachperson fundiertes Wissen, methodische Kompetenz und spezialisierte Fähigkeiten.

Qualitätssicherung: Eine fachliche Professionalisierung trägt zur Qualitätssicherung in der Sozialen Arbeit bei. Durch die Anwendung von wissenschaftlich fundierten Methoden und theoretischem Wissen können bessere und nachhaltigere Ergebnisse in der Arbeit mit Klienten erzielt werden.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit: Im Kontext der interdisziplinären Zusammenarbeit, z. B. mit Psychologen, Ärzten, Juristen, IV-Stellen, Lehrer oder andern Anspruchsgruppen, ist es wichtig, dass die Fachperson der sozialen Arbeit ihre fachliche Expertise klar definieren und einbringen können. Dies stärkt die Position der Sozialen Arbeit in interdisziplinären Teams und verbessert die Zusammenarbeit.

Anerkennung als eigenständige Profession: Durch die Professionalisierung gewinnt die Soziale Arbeit als eigenständige Disziplin und Profession an gesellschaftlicher Anerkennung. Dies hilft, die Bedeutung und den Wert der Arbeit, die geleistet wird, besser sichtbar zu machen und politisch sowie gesellschaftlich mehr Unterstützung zu erhalten.

Die Akademisierung bestimmter Berufsfelder verschärft den Fachkräftemangel, da sie Zugangshürden schafft und praxisorientierte Ausbildungswege vernachlässigt.

Einige Teilnehmende im Film befürchten, dass die Akademisierung den Zugang für einige potenzielle Anwärter bzw. für diejenigen, die nur ein Fachgebiet erlernen wollen und nicht das ganze Studium – aus zeitlichen, finanziellen, aber auch praktischen Gründen – bewältigen können, verwehrt wird. Und dies würde dann zwangsläufig auch zum Fachkräftemangel führen, weil die Ausbildung zu lang und zu mühsam ist.

Um diese These zu vertiefen, können wir bei einem fachverwandten Beruf schauen, deren Akademisierung und dessen Fachkräftemangel schon länger im Fokus der Öffentlichkeit sind - dies nicht

zuletzt aufgrund der Coronakrise. Der Pflegeberuf wird seit Jahren von der Wissenschaft eng begleitet und die Frage der Versorgung (mit allen entsprechenden Faktoren, wie Geburtenrückgang, Überalterung, Zuwanderung usw.) werden untersucht und Massnahmen laufend empfohlen. Schon im Jahre 2012 wurde zum Beispiel aufgezeigt, dass ein Grund des Fachkräftemangels im frühzeitigen und vor allem definitiven Berufsaustritt liegt – im Jahr 2012 lag dieser bei fast 50 % (Nationalen Versorgungsberichten zum Gesundheitspersonal der Schweiz, OBSAN, 2012). Dies hiess, dass fast jede zweite Person den Pflegeberuf vor der ordentlichen Pensionierung verliess. Diese Botschaft rief damals alle Akteure im Bereich des Gesundheitswesens – mit dem Bewusstsein, dass der Babyboomer-Pensionierungswelle noch bevorstand – auf den Plan. Nebst der Ausbildungsintensivierung der Kantone, der Verpflichtung der Betriebe zur Ausbildung haben auch viele Arbeitgebende wie Spitäler, Heime und Spitex an ihrer Arbeitsattraktivität gearbeitet und verschiedene spannende Projekte zu Arbeitszeitmodellen, Entlohnung, Work-Life-Balance gestartet.

Die Bemühungen haben Früchte getragen – der Nationale Versorgungsbericht von OBSAN aus dem Jahre 2021 zeigt eindrücklich, dass die Berufsaustritte deutlich abgenommen haben und – dies ist für uns interessant – bei Personen im Gesundheitsberufe mit einer tertiären Ausbildung (also HF/FH) der Anteil der vorzeitigen Berufsaustritte neu nur noch bei 28 % liegt.

Vielleicht kann man diese Verhältnisse nun auch auf die soziale Arbeit übertragen. Auch wenn hier nicht bekannt ist (bzw. der Autorin nicht), wie die Berufsaustritte sich in diesem Berufszweig zeigen, könnte auch hier eine Akademisierung diesem vorbeugen und so zu einem kleinen Teil den Fachkräftemangel entkräften und für die Ausbildung sprechen. Viele Studien sind noch in Arbeit, die unsere Frage beantworten können – spannend wird die Studie zur "Fachkräftesituation im Sozialbereich 2024" sein, die von SavoirSocial zusammen mit SASSA durchgeführt wird bis Ende 2024.

Viele Institutionen in der Schweiz sind stark an bewährten, aber veralteten Strukturen orientiert und scheuen sich davor, innovative Ansätze und moderne Technologien in ihre Arbeitsweisen zu integrieren.

Die FHNW hat im Auftrag von Sozialinfo im Jahr 2022 in einer Studie zur Frage durchgeführt, warum die Personen die Stelle wechseln bzw. den Beruf verlassen. Hier ein paar Auszüge, die auch auf die Problematik der eher "statisch" wahrgenommen Institutionen hinweist:

Führung: Bezüglich der Führung erwähnen Mitarbeitende fehlende Fach-, Führungs- und Sozialkompetenzen seitens der Führungspersonen sowie geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte als Motivatoren für einen Stellenwechsel. Weiter werden fehlende Transparenz, nicht zielführende Kommunikation oder ständige Eingriffe in die Arbeitsweise als Anstoss für einen Stellenwechsel.

Kontrolle: Unzureichendes Qualitätsmanagement, Inkongruenz im Leitbild und gelebter Kultur, Angebote, die nicht den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten entsprechen, werden als Austrittgründe genannt. Mitarbeitende ziehen Bilanz ihrer Arbeit und stellen sich die Frage, wie sinnvoll ihre Tätigkeit in Bezug auf den Zweck ist.

Rahmenbedingungen: Wichtig sind die Rahmenbedingungen. Genannt wurden etwa Fusionen von Organisationen, ein Mangel an Austausch und Vernetzung mit anderen kleineren stationären Organisationen oder fehlende Supervision. Genannte Gründe, die dem Sozialbereich immanent sind, sind Personalmangel, fehlende Ressourcen oder Spannungsfelder der teils divergierenden Ansprüche von Klienten und Klientinnen, Staat und der eigenen Fachlichkeit (Tripelmandat). Letzteres wird als «nervenaufreibend» beschrieben. Es gibt aber auch politische Einflussfaktoren wie Sparmassnahmen im Sozialwesen, hoher Leistungsdruck, unzureichende Konzepte im Kinderschutz oder kantonale Vorgaben, die eine Auftragserfüllung verunmöglichen würden.

Diese Gründe zeigen auf, dass sich noch einiges bewegen muss im Bereich der sozialen Arbeit, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Ausbildung ist nur ein kleiner Teil davon. Im Film wird auch die Frage gestellt, ob man im Studium und im Berufsleben nicht auch mehr auf moderne Hilfsmittel setzen

kann wie KI. Und persönlich erlebe ich auch die Welt in der sozialen Arbeit oft noch als etwas schüchtern und zurückhaltend, man versteckt sich gerne hinter Rahmenbedingungen, wie z.B. der Befürchtung, dass die Digitalisierung "unmenschlich" ist und nicht zur Arbeit mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen passt.

In der sozialen Arbeit spielt Fachlichkeit eine zentrale Rolle, da sie die Grundlage für professionelles Handeln und fundierte Entscheidungen im Berufsalltag bildet. Aber bringt die Akademisierung den gewünschten Unterschied in der Begleitung von Menschen?

Wenn wir wieder die Pflege zum Vergleich heranziehen, ist der Unterschied in den verschiedenen Funktionen klar abgebildet: Person mit einer Ausbildung EFZ hat den Fokus auf den pflegerischen Teil, die Pflegefachperson HF/FH auf den medizinischen Teil der Pflege. Die Verantwortungsbereiche wie Kompetenzen sind klar und für alle Teilnehmenden nachvollziehbar. Dieser Unterschied ist z.B. in der Betreuung von Menschen nicht immer gleich ersichtlich, sollte aber – wenn man schon drei zusätzliche Jahre investiert – auch in der Arbeit/Rolle/Verantwortung bemerkbar sein (und nicht nur monetär). Trotzdem soll hier festgehalten werden, dass es nicht das Ziel sein soll, durch die Akademisierung eine unnötige Verkomplizierung des Berufsalltags einzuführen, indem theoretische Konzepte im Vordergrund stehen. Sondern es solle sinnvolle, aber klare Abgrenzungen zwischen den Funktionen entstehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus meiner Sicht eine fundierte Ausbildung in der sozialen Arbeit wichtig ist. Diese Weiterbildung muss aber klar auch in der Praxis den Wert und die Anerkennung finden und auch zu neuen Berufsbildern führen.

Wichtig ist, dass die Akteure im sozialen Bereich zusammenarbeiten – die Ausbildung kann nur erfolgreich sein, wenn die Ausbildungsstätte die Bedürfnisse der Arbeitswelt kennt. Der Austausch und die Zusammenarbeit sind wichtig, aber es müssen auch Taten daraus resultieren. Die Aufgabe endet für Arbeitgebende nicht bei der Ausbildung. Für den Personalerhalt, den Verbleib im Beruf sind wir (mit)verantwortlich. Wir müssen kreativ sein, innovative und spannende Ideen umsetzen und in die Mitwirkung, Mitgestaltung, Kultur und Führung investieren – und nicht jede Massnahme kostet per se viel Geld. Auch hier ist die Vernetzung zwischen den Akteuren eminent wichtig, um Ideen zu entwickeln, Möglichkeiten auszuloten, Karrierewege zu bauen - ohne Angst zu haben vor der Konkurrenz. Von der Zusammenarbeit können wir alle gewinnen – die Mitarbeitenden, die Klientinnen und Klienten, die Arbeitgebende und wir als Gesellschaft.