

Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für die Soziale Arbeit

Internationale Praxistagung

Corina Lustenberger, dipl. Sozialarbeiterin MA Studentin
Simon Gutknecht, dipl. Sozialarbeiter MA Student
Melanie Germann, Dozentin HSA FHNW

28. Juni 2024



Übersicht

- Check - In
- Gründe für den Fachkräftemangel und die Erwartungen der jungen Generation von Sozialarbeitenden
- Projekt Kompass
- Interaktiver Teil in zwei bis drei Gruppen
- Gemeinsamer Abschluss; 2 – 3 Teaser für das Plenum



A) Ausgangslage Fachkräftemangel



Gesellschaftliche
Entwicklungen

Demografische
Entwicklungen

Demografische Entwicklung

„Die Gen Z hat die Macht der Demografie auf ihrer Seite. Unternehmen werden nicht vermeiden können, auf ihre Vorstellungen von Arbeit einzugehen.“ (Scholz & Grotefend, 2019)

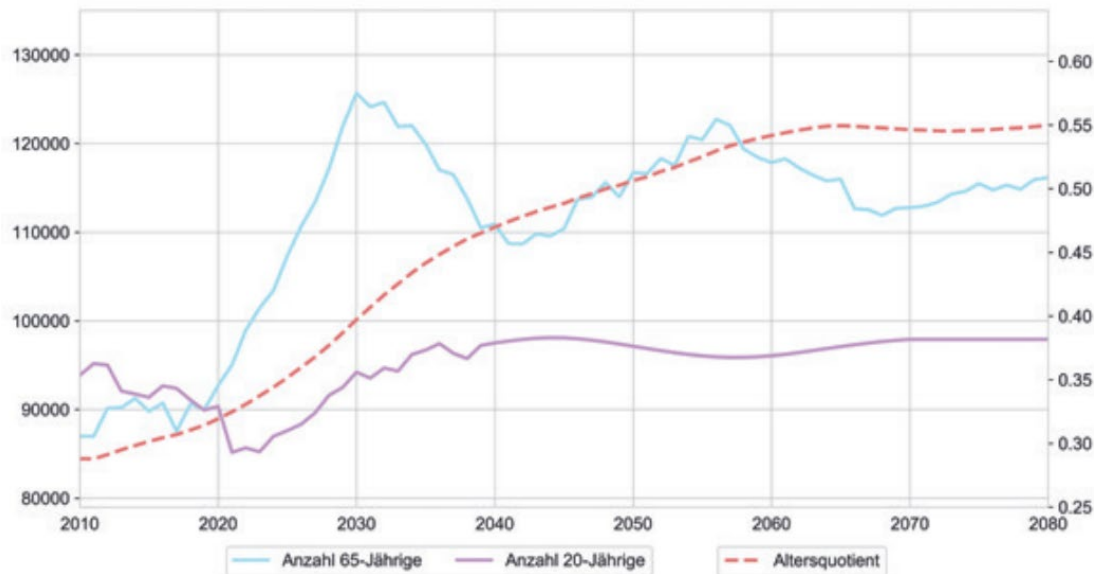


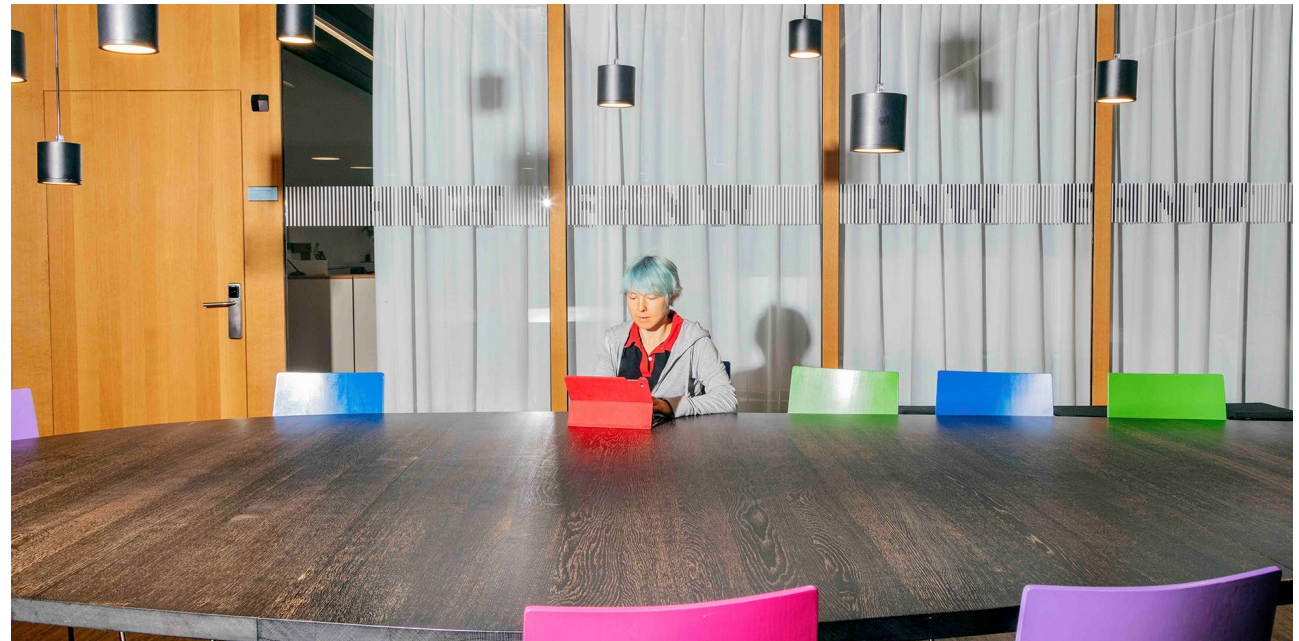
Abbildung 1: Anzahl 20-Jährige, Anzahl 65-Jährige und Altersquotient (Anzahl über 64-Jährige / Anzahl 20–64-Jährige) in der Schweiz, 2010–2080. Quellen: Bundesamt für Statistik: STATPOP und Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2020–2050 (Referenzszenario).

- Doppelt so viele Pensionierungen wie Neueintritte in den Arbeitsmarkt.
- Jüngste Generation auf dem Arbeitsmarkt arbeitet deutlich häufiger Teilzeit als die älteste Generation.
- Komplexe Verflechtung ausgelöst durch den demografischen Wandel
- Branchenspezifische Unterschiede
- Inklusions-Effekte: Diversität und Inklusion mehr als ein «Nice to have»

Gesellschaftliche Entwicklungen

- Digitalisierung
- Transformation der Arbeitswelt
- Wandel von Werten und Normen
- Entwicklungen im Migrationsbereich
- Politische Entwicklungen

Die Hälfte der befragten Führungskräfte findet, dass 20% der Aufgaben schon heute automatisierbar wären. Die befragten Angestellten nehmen 20% der von ihnen verrichteten Arbeiten als unnötig wahr. (Samochowicz, Bauer, Neumüller, 2023; S.4)



B) Kritischer Blick auf das Generationenkonzept

- Vermeidung von plakativen Zuschreibungen
- Alters- und Periodeneffekte unterscheiden
- Transdisziplinäres und transnationales Durchdringen des Generationenbegriffs

Generationen- und Zukunftsforscher:innen sprechen den Wertorientierungen junger Erwachsener in hohem Masse Bedeutung zu, wenn es darum geht, strukturelle und gesellschaftliche Entwicklungen zu prognostizieren. Zum anderen zeigen sich in mehreren Studien **signifikante Unterschiede zum arbeitsbezogenen Verhalten dieser Generation** im Vergleich zu den vorangehenden Generationen (Einramhof-Florian, 2022b; Hurrelmann & Albrecht, 2015; Maas, 2019, 2022)

Generation Z (jünger als Jahrgang 95):
Gut ausgebildet, hohe Anforderungen und niedrige Frustrationstoleranz resp. gute Abgrenzungsmechanismen



C) Generation Z in der Arbeitswelt: Blitzlichter aus der Forschung I

Organisationale Rahmenbedingungen

Moderne Ausstattung und Kommunikationskultur, Flexibilität im Arbeitsalltag, feste Arbeitszeiten (keine 24/7 Verfügbarkeit), Möglichkeit für Teilzeitarbeit, klare Strukturen und ein sicherer Arbeitsplatz, flache Hierarchien, Corporate Social Responsibility, Diversitätskonzepte, betriebliches Gesundheitsmanagement, gerechter Lohn

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Klare Trennung von Berufs- und Privatleben
Denn „sie definieren sich nicht nur über die Arbeit“ (Maas, 2019a, 2019b, S. 22).

Gestaltung der Arbeit

Kreativität und eigene Ideen einbeziehen, Sinnvermittlung, Gestaltungsfreiraum, Arbeit, die Spass macht



Blitzlichter aus der Forschung II

Einflussfaktoren auf die Motivation

Selbstverwirklichung, angenehmes Betriebs- und Arbeitsklima, Wertschätzung und Anerkennung, hohes Bindungsbedürfnis (affektives Commitment), zeitnahe und konstruktives Feedback, *Ablehnen* von (Führungs-) Verantwortung und wiederkehrenden, administrativen Aufgaben, Nähe und Beziehung zur Führungskraft

Führungsstil

Partizipativer Führungsstil, Coach und Berater:in in einer Person

Kommunikation

Formlos, Du, respektvoll, wertschätzend, auf einer Augenhöhe, informell und persönlich

Quellen: Dimock, 2019; Einramhof-Florian, 2022a; Hurrelmann & Albrecht, 2020; Maas, 2019, 2022; Scholz & Grotefend, 2019; Stewart, 2023).





Aktuelle Forschung: Erwartungen und Arbeitsmotive der jungen Berufseinsteigenden im Sozialbereich (Germann, 2024)

Relevant für alle (übereinstimmend mit den vorher referierten Ergebnissen)

- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Mitgestaltungsmöglichkeiten; ernst genommen werden
- Als Mensch gesehen werden; persönliche Beziehungen
- Führung auf Augenhöhe
- Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Arbeitsbedingungen: Teilzeit;
- Gute Begleitung in der Einführungszeit
- Gerechter Lohn

Typus 1 (Makroebene)

Politisch engagiert – selbst und als Erwartung an die Arbeitgebenden

Typus 2 (Mesoebene)

Passende, d.h. auf die persönliche Lebenssituation abgestimmte
Arbeitsbedingungen

Typus 3 (Mikroebene)

Spezifische **Zielgruppe** (z.B. junge Erwachsene) im Fokus

Impulse für die Praxisausbildung

Fokus Rekrutierungsprozess

- Fahrplan war gestern – Flexibilität im Rekrutierungsprozess → Zeit, Einblick, Beteiligte im Rekrutierungsprozess etc.
- Einblick ermöglichen – Hospitationen in den Modulen einbauen
- Netzwerke und Reputation der Organisation mitdenken → **Attraktive Ausbildungsmöglichkeiten/Praktika** = erhöht die Chancen genügend qualifizierte Mitarbeitende zu finden



Impulse für die Praxisausbildung



- **Kulturelle Aspekte:** Wertschätzung, Anerkennung, Fehlerkultur; Feedback-Kultur
- **Strukturelle Aspekte:** flache Hierarchien; Struktur wichtig; Flexibilität im Hinblick auf die Freizeit
- **Führungsaspekte/ Praxisausbildende:** Feedback-Kultur; Coach; persönliche Beziehung; als Mensch gesehen werden
- **On-boarding Phase** sorgfältig gemeinsam planen; viel investieren in die ersten Tage
- **Angebote** zu betrieblichem Gesundheitsmanagement sowie Umgang mit Vielfalt entwickeln

Interaktiver Teil

- A) Resonanz und Fragen aus dem Input Teil
- B) Diskussion: Wo ergeben sich für die Organisationen aus diesen Ergebnissen Herausforderungen und wo Chancen?
- C) Arbeitgebendenattraktivität erhöhen: Grenzen und Möglichkeiten?



Literatur

Wird separat abgegeben