

SOZIALE ARBEIT UNTER DRUCK, FACHKRÄFTEMANGEL UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF DAS STUDIUM

Dagmar Fenninger-Bucher
Gabriele Kronberger

STUDIERENDE AM WORT

AUS DEM PRAKTIKUM IN DEN JOB (15 WST.)



AUFBAU



Zugang der Autorinnen

aktuelle Situation in
Österreich

Forschungsergebnisse

- qualitativ
Gruppendiskussion
- quantitativ Frequenzanalyse
"Jobverteiler"

Diskussion der
Ergebnisse

ZUGANG DER AUTORINNEN

Hochschullehrende

- FH Campus Wien
- FH Burgenland

Koordinatorinnen Praxislernphasen

- Praktiker*innen
- Studierende

ogsa Vorstand

- Disziplin
- Fachlicher Diskurs und Vernetzung



AKTUELLE SITUATION IN ÖSTERREICH



METHODISCHES VORGEHEN GRUPPENDISKUSSION

Leitfadengestützte Gruppendiskussion (Flick 2007)

- Praxiskoordinator*innen, Praxislehrende
- 20 Teilnehmer*innen
- Audioaufnahme
- Inhaltlich-semantische Transkription nach Kuckartz (2008)

2 Diskussionsblöcke

- Vernetzung, Kooperation u. Akquise von Praxisstellen; Personalsituation
- Arbeitsverhältnisse von Studierenden im Sozialbereich; Jobrekrutierung in Praxislernphasen; Herausforderungen

Auswertung

- Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring mittels QCAMAP
- deduktiv-induktiver Wechsel

QUALITATIVE ERGEBNISSE GRUPPENDISKUSSION I

PERSONALDRUCK IN DER PRAXIS



Erhöhter Personalbedarf Soziale Arbeit

Zunahme an Arbeitsstellen und Ausbau neuerer Bereiche (Schulsozialarbeit, Gewaltpräventionsberatung etc.)

Vermeehrt Teilzeitstellen

“Angebote [...], die diesen Parameter und der bereits beginnenden Pensionierungswelle Rechnung tragen würden, fehlen weitgehend (GD: Z215-218)



Unbesetzte Stellen als Folge

„Wo früher 20 Bewerbungen waren, sind jetzt null.“ (GD: Z196)

Es bringt massiven Druck, „einfach auch niemanden nachbesetzen zu können.“ (GD: Z302)

“Da sieht man schon die Verzweiflung in der Praxis dahinter“ (GD: Z95-96)



Versuche, Personalmangel entgegenzuwirken

Dauerausschreibungen

Social Media

Vernetzung

Kooperation mit Fachhochschulen (GD: Z229-236)

QUALITATIVE ERGEBNISSE GRUPPENDISKUSSION I

JOBFAKTOR PRAKTIKUM



Soziale Organisationen erhöhen Akquiseaktivitäten für Praktikumsstellen

erhöhte Dichte an Angeboten

Investitionen, um Interesse zu wecken (Konzepte, Flyer etc.)

Intensivierte Kontaktwahrung mit FH-Departments

Ver mehrt auch "sozialarbeitsnahe" Felder (GD: Z81)



Jobangebote für Studierende

Information, dass sie "ab Absolvierung von 50% des Studiums angestellt werden können". (GD: Z152)

Viele Studierende erhalten „sofort und aus dem Praktikum heraus Jobangebote“ (GD: Z81-82)



Bezahlung von Praktikumszeiten vermehrt thematisiert

"Wir bezahlen etwas, bitte leitet das weiter". (GD: Z79)

QUALITATIVE ERGEBNISSE GRUPPENDISKUSSION II

PRAKTIKANT*INNEN IM ARBEITSSTRESS



Überforderungssituationen

„Durch Unterbesetzung kommt es zu inadäquaten Praktikumsverhältnissen (GD: Z237)

“Also das ist für die Studierenden, die auch sehr fit sind, frustrierend (GD: Z368-369)



Zweifel bei Studierenden

Fallweise wird nach Praktikum die Wahl der Studienrichtung in Frage gestellt, weil das Zutrauen fehlt, Arbeitsdruck und –pensum unter anhaltendem Personalmangel bewältigen zu können (GD: Z280-286)



Frage nach Ausbildungsnotwendigkeit

„Warum studiere ich das überhaupt? Ich könnt sowieso einen Job kriegen jetzt.“ (GD: Z278-279)

QUALITATIVE ERGEBNISSE GRUPPENDISKUSSION III

VEREINBARKEITSPROBLEME JOB UND VOLLZEITSTUDIUM



Hohe Beschäftigungsquote im Vollzeitstudium

Existenzielle Notwendigkeit für Studierende & verstärkter Personaldruck

Es gibt „immer mehr Studierende, die eigentlich gar nimmer studieren können, weil sie so viel arbeiten.“ (GD: Z152-153)



Erwerbstätigkeit mit Praktikumszeiten kaum vereinbar

Studierende sagen: „Ich kann mir kein Praktikum leisten, ich muss arbeiten gehen“ (GD: Z483)



Konfliktpotenzial in der Studiengangsorganisation

Erfüllung der Mindestanforderungen im Studium erschwert (GD: Z549)

Überforderungssymptome und mangelndes Selbstvertrauen in Bewältigung der Herausforderungen für Studierende (GD: Z537-541)

Verstärkte Rücksichtnahme und Ausnahmeregelungen im Studium gefordert (GD: Z549-550)

QUALITATIVE ERGEBNISSE GRUPPENDISKUSSION V AUSWIRKUNGEN FÜR BERUFSANFÄNGER*INNEN



Unausgereiftes Onboarding,
Mentoring und verkürzte
Einschulungsphasen

Kann dazu führen, dass Neuzugänge "relativ schnell wieder
hinausfallen aus den Systemen" (GD: Z365-368)



Rasche Karriereaufstiege, hohe
Verantwortungsübernahme in
Leitungspositionen

„innerhalb kürzester Zeit“ (GD: Z202)



Kompensation fehlender
Mitarbeiter*innen kann in
Überforderung münden

„Ich mach einen Job für drei Leute, weil es fehlt“ (GD: Z207)

ANALYSE VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- Plattform „Jobverteiler“ (Sozialarbeit.job – Jobangebote fuer SozialarbeiterInnen)
- ehrenamtlich geführter Emailverteiler seit 2004
- seit Bestehen über 7000 Jobangebote
- Jobangebote beziehen sich fast ausschließlich auf Wien und Niederösterreich, vereinzelt auch auf das Burgenland und selten auf Gesamtösterreich
- Hypothese: Bachelor-Studierende der Sozialen Arbeit werden bedingt durch den Fachkräftemangel als mögliche Mitarbeiter*innen angeworben.

METHODISCHES VORGEHEN

- Frequenzanalyse anhand des Merkmals „in Ausbildung“
- untersuchter Zeitraum: 01. Februar 2023 bis 31. Juli 2023 (sechs Monate)
- Nach Bereinigung Analyse von 634 Stellenangeboten
- Herausforderung: unterschiedliche Bezeichnungen für „nicht abgeschlossene Ausbildung“, z.B.:
 - „vorzugsweise eine abgeschlossene Ausbildung“
 - „Überzahlung bei abgeschlossener Ausbildung“
 - „im Ausbildungsfinale“
 - „Student*in der Sozialen Arbeit“
- Analyse nach Bezeichnung Jobposition oder Berufsfeld

ERGEBNISSE DER FREQUENZANALYSE I

Stellenausschreibungen für:

- Leitungsfunktionen (in unterschiedlichen Hierarchieebenen), n=50
- keine Bewerber*innen in Ausbildung angesprochen
- Sommerjobs und geringfügige Jobs, n=9 – richten sich dezidiert an Personen in Ausbildung (eine Trägerorganisation verspricht für diese bezahlte Tätigkeit eine Praktikumsbestätigung)
- Sozialarbeiter*innen (dezidiert so genannt), n=194 - keine Bewerber*innen in Ausbildung angesprochen
- Sozialpädagogischen Bereich, n=54 - Anforderungen spiegeln Komplexität der Ausbildungslandschaft, oft mit Bezug auf gesetzliche Bestimmungen, trotzdem:
 - 8 erwähnen nicht abgeschlossene Ausbildung
- Jugendarbeit, n=88 - Anforderung häufig Aus- und Fortbildungen, abgeschlossenes Studium der Sozialen Arbeit wird nicht verlangt
 - 9 mit Formulierung „in Ausbildung“ bzw. „anderweitige Erfahrungen“

ERGEBNISSE DER FREQUENZANALYSE II

239 Jobangebote mit nicht klaren Berufsbezeichnungen (z.B. Berater*in, Betreuer*in, Coach, Assistent*in), breit im Anforderungsprofil, unterschiedliche Professionen angesprochen

unterschiedliches Wording

- keine Anforderungen an die Ausbildung
- „einschlägige Ausbildung ideal“ bzw. „von Vorteil“
- ‚laufende Ausbildung‘
- „in Ausbildung“
- „Studierende im 2. Abschnitt mit abgeschlossenen Praktika“
- abgeschlossene Ausbildung ‚von Vorteil‘ bzw. ‚erwünscht‘
- „im Ausbildungsfinale“
- Ausbildung ‚von Vorteil‘;
- „freiwillige Überzahlung bei einer Ausbildung“

FORSCHUNGSERGEBNISSE DER FREQUENZANALYSE

- Stellenausschreibungen im Sozialbereich sprechen auch Personen in Ausbildung an
- am häufigsten bei den nicht klaren Berufsbezeichnungen
- nicht beantwortet wird:
 - Berücksichtigung von Bewerbungen von Menschen in Ausbildung bei Einrichtungen, die eine abgeschlossene Ausbildung verlangen
 - Ausmaß der Personalrekrutierung im Rahmen der Praktika („Studierende in Ausbildung“)

STUDIERENDE AM WORT

BELASTUNGEN (25 WST.)



FAZIT

Ohne Gegensteuerung Gefahr von

- Reduktion der Leistungsmengen
- Gefährdung der Versorgung
- Deprofessionalisierung durch Verdrängung der Sozialen Arbeit
- vermehrten Studiumsabbrüchen und –unterbrechungen

Empfehlungen

- Erhebung Fachkräftebedarf
- Ausbau von Studienplätzen
- Studium und Praktikumszeiten leistbar gestalten
- finanzielle Bedingungen in der Sozialen Arbeit verbessern

LITERATUR

- BMAW/BMI/BMEIA – Bundesministerium Arbeit und Wirtschaft, Bundesministerium Inneres, Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres (o.J.): Bundesweite Mangelberufe. migration.gv.at. <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> (18.06.2024).
- BMBWF – Bundesministerium Bildung, Wissenschaft and Forschung (2023): FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplans des BMBWF. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/FH-Entwicklungsplan.html> (02.09.2023).
- BMBWF – Bundesministerium Bildung, Wissenschaft and Forschung (2024): BM Martin Polaschek: „Massive Steigerung des FH-Ausbaus“ - Start der Ausschreibung für 700 zusätzliche FH-Plätze 2025/26. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Aktuelles/fh-ausbau.html> (23.06.2024)
- Bodenstorfer, Martin/Horak, Christian (2020): EY-Studie: Personalmangel im öffentlichen und sozialen Sektor in Österreich. <https://presse.ikp.at/news-ey-studie-personalmangel-im-oeffentlichen-und-sozialen-sektor-in-oesterreich?id=120545&menueid=2186&tab=1&imageid=430603&l=deutsch> (21.08.2023).
- Gehrlach, Christoph/von Bergen, Mathias/Eiler, Katharina (Hg.) (2022): Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Wettbewerb. Sozialmanagement und Sozialwirtschaft in einem sich wandelnden Umfeld. Wiesbaden: Springer VS.
- OBDS – Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit (2023): Schätzungen zur Anzahl der Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen in Österreich. <https://obds.at/basisdokumente/> (21.08.2023).
- Ostermann, Gudrun (2022): Was gegen die Personalnot in der sozialen Arbeit hilft. In: Der Standard. 06. September 2022. [Was gegen die Personalnot in der sozialen Arbeit hilft - Job & Karriere - derStandard.at › Karriere](https://www.derstandard.at/story/3000000000000000000/0) (21.08.2023).

WEITERFÜHRENDER ARTIKEL:

soziales_kapital

Dagmar Fenninger-Bucher, Gabriele Kronberger. Soziale Arbeit unter Druck. Zu den Auswirkungen

des Fachkräftemangels mit Fokus auf das Studium der Sozialen Arbeit. soziales_kapital, Bd. 27 (2023).

Rubrik: Sozialarbeitswissenschaft. ogsa.

Printversion: <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/781/1464>

DISKUSSION DER ERGEBNISSE

