

Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft: Empirische Befunde zu Ursachen und Handlungsbedarfen

Vorschlag für einen Vortrag für den INAS Kongress 2020 in Bern (Panel 3)

Der in immer mehr Regionen erkennbare Fachkräftemangel im Bereich der Sozialen Berufe wird von der Sozialwirtschaft bereits länger wahrgenommen, mittlerweile aber auch in Politik und Öffentlichkeit diskutiert und zwar sowohl in Österreich und der Schweiz als auch in Deutschland. Ein Teil des Fachkräftemangels ist auf zusätzliche Bedarfe aufgrund demographischer und gesellschaftlicher Veränderungen zurückzuführen (steigende Zahl älterer Pflegebedürftige, Ausbau der Kindertagesbetreuung, steigende Bedarfe im Bereich Hilfen zur Erziehung, gestiegene Zahl von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund etc.). Als Folge dieser Veränderungen ist die Zahl der Beschäftigten im sozialen Dienstleistungssektor in den letzten Jahren erheblich angestiegen: allein die deutschen Wohlfahrtsverbände verzeichnen mittlerweile fast zwei Mio. Beschäftigte.

Zusätzlich zu dieser erhöhten Nachfrage nach Fachkräften wird aus der Praxis aber auch von einer erheblichen Fluktuation in den sozialen Berufen berichtet, welche auf verschiedene Ursachen zurückgeführt werden kann: aufgrund der gestiegenen Arbeitskräftenachfrage insbesondere nach gut qualifizierten Krankenpflegern_innen und Altenpflegern_innen, aber auch Sozialarbeiter_innen/Sozialpädagogen_innen kommt es in diesen Berufsfeldern häufiger zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes, wobei manche den erlernten Beruf sogar ganz aufgeben und sich beruflich neu orientieren. Ein wichtiger Grund für diese Entwicklungen ist sicherlich, dass ein erheblicher Anteil der Fachkräfte überlastet ist. Neben die physischen Belastungen, die insbesondere in der Alten- und Krankenpflege häufig auftreten, tritt der psychische Druck, welcher sich nicht zuletzt auch in erheblichen Fehlzeiten niederschlägt (vgl. für einen Überblick über den Forschungsstand Henn et al. 2017). Die Personalrekrutierung und -bindung wird bei einer insgesamt sehr guten Arbeitsmarktlage und dem im Vergleich zu anderen Branchen immer noch relativ niedrigen Gehaltsniveau somit zunehmend schwieriger. Zusammenfassend lassen sich für die Ursachen des Fachkräftemangels jenseits gesteigener Bedarfe aufgrund gesellschaftlicher und demographischer Entwicklungen folgende Thesen formulieren:

These 1: Der Ausstieg aus sozialen Berufen bzw. die zunehmende Belastungswahrnehmung beruht auf zunehmenden Diskrepanzen zwischen ursprünglichen Arbeitsorientierungen und erlebten Arbeitsrealitäten (vgl. hierzu auch Badura et al. 2018).

These 2: Die mittlerweile alle gesellschaftlichen Bereiche erfassende Ökonomisierung (Schimank/Volkman 2017) erreicht auch Studierende, Auszubildende und Beschäftigte in sozialen Berufen. Eine stärkere Bedeutung finanzieller Aspekte bei der Berufswahl führt zum Attraktivitätsverlust der Sozialen Berufe

Diese Thesen werden mittels Befragungsdaten überprüft, die im Rahmen einer standardisierten Online Befragung zwischen Dezember 2018 und März 2019 erhoben werden. Befragt werden sowohl Beschäftigte als auch Auszubildende und Studierende Sozialer Berufe in Deutschland. Zum Zeitpunkt der Einreichung dieses Abstracts liegen knapp 900 vollständig ausgefüllte Online Fragebögen vor. Im Rahmen des Vortrages werden zentrale Ergebnisse der Befragung, insbesondere im Hinblick auf die oben skizzierten Thesen, vorgestellt und hinsichtlich ihrer Bedeutung für Ausbildungsstätten, Hochschulen und berufliche Praxis diskutiert.

Literatur:

Badura, Bernhard et al. (2017): Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit - Ursachen, Prävention, Bewältigung, Wiesbaden: Springer.

Henn, Sarah/Lochner, Barbara/Meiner-Teubner, Christiane (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit, Frankfurt: GEW.

Schimank, Uwe/Volkman, Ute (2017): Das Regime der Konkurrenz: Gesellschaftliche Ökonomisierungsdynamiken heute, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.