

Ist der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit angekommen?

Daten, Fakten und Konsequenzen

Prof. Dr. Gabriele Moos

28. November 2019

Zur Person

Lehrgebiet:

- seit 2000: Professur für Sozialmanagement im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am RheinAhrCampus
- aktuell: Leiterin des Studiengangs Gesundheits- und Sozialmanagement

Kontaktdaten:



Raum: A 219
RheinAhrCampus, Remagen
E-Mail: moos@rheinahrcampus.de
Tel.: 02642 932 312

Arbeitsschwerpunkte (Auswahl):

- Controlling und Wirkungsmessung in NPOs
- Strategisches Management von Sozialunternehmen
- Risikomanagement
- Finanzierung von sozialen Organisationen

Ehrenamtliche Tätigkeit (Auswahl):

- 1. Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Management und Controlling in der Sozialwirtschaft e.V. (DGCS)
- Stellv. Vorsitzende der Kommission Ökonomie des Deutschen Caritasverbandes
- Stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats der St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe in Mayen
- Stellv. Vorsitzende des Verwaltungsrates des Sozialwerk St. Georg e.V. in Gelsenkirchen

Agenda

1. **Fachkräftemangel – Versuch einer Annäherung**
2. Daten und Fakten
3. Konsequenzen

1. Fachkräftemangel - Versuch einer Annäherung

1.1 Datenlage

1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder

1.3 Berufsbild und Stellenbesetzung?

1.1 Datenlage

Ein Witz aus vergangenen Tagen:

Was sagt ein arbeitsloser Sozialarbeiter
zu einem arbeitenden Sozialarbeiter?

„1x Pommes mit Majo bitte.“
(90er-Jahre)



aber:

Statistik IAB: 120 offene Stellen pro hundert arbeitslose Sozialarbeiter

Real: 500 offene Stellen pro hundert arbeitslose Sozialarbeiter (*April 2016*)

Quelle: <https://www.sueddeutsche.de/karriere/soziale-berufe-sozialarbeiter-gefragt-wie-noch-nie-1.3027086-2>, 2016

1.1 Datenlage

„Überraschung! Die gefragtesten Akademiker auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind nicht mehr die Absolventen von technischen oder medizinischen Studiengängen. Nein, die Spitzenposition im Ranking der gefragtesten Akademiker haben 2015 Absolventen von Fächern wie Sozialpädagogik oder Soziale Arbeit übernommen (...)

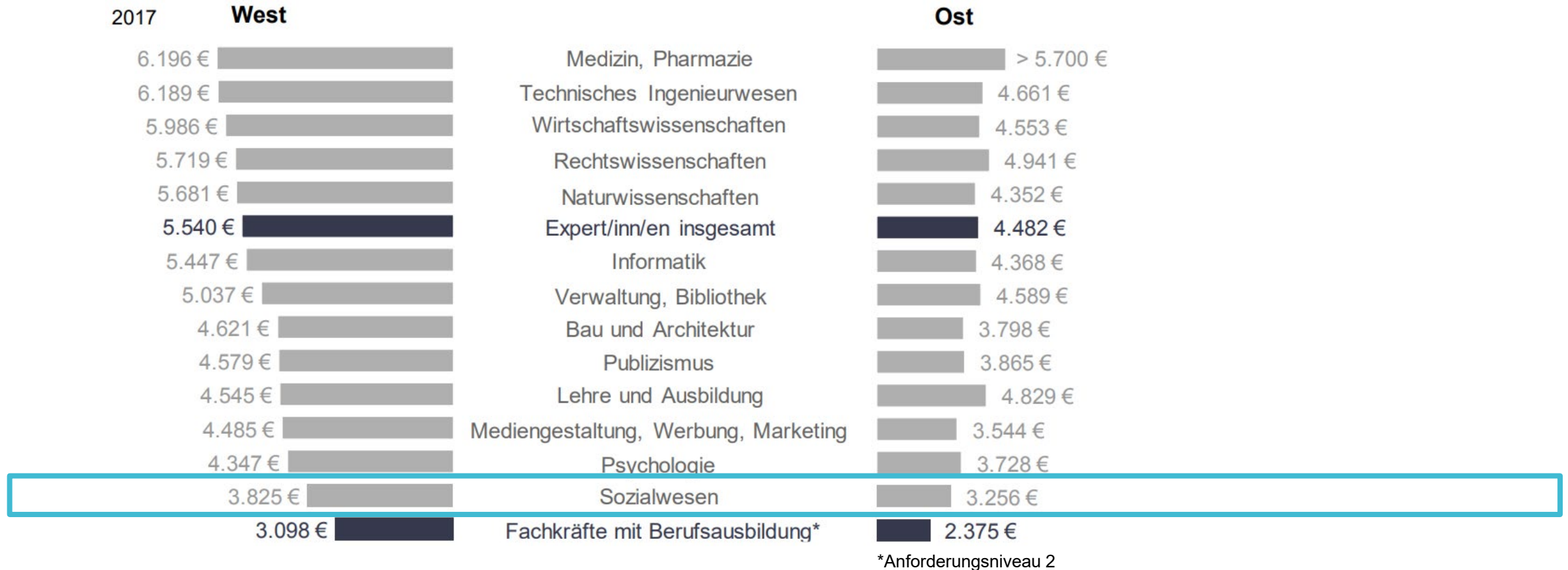
Eine Empfehlung für ein Studium der Sozialen Arbeit ... könne man hingegen aus den Arbeitsmarktdaten nicht ableiten...



Quelle: Die Zeit Nr. 7, 11.2.2016

1.1 Datenlage

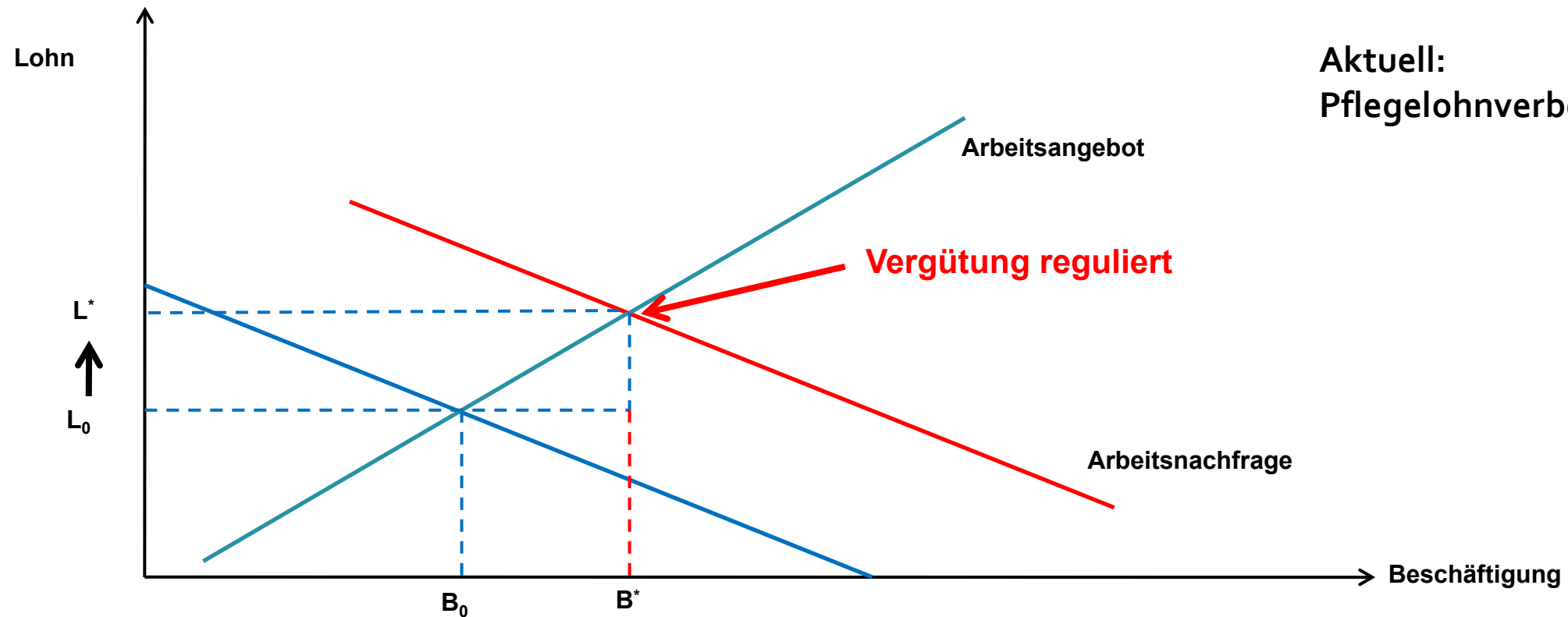
Mittleres Monats-Bruttoentgelt von sozialversicherungspflichtigen vollzeitbeschäftigten Expert/inn/en



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, April 2019, S. 23

1.1 Datenlage

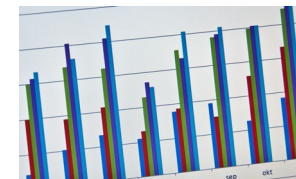
Wenig Flexibilität für steigendes Lohnniveau in der Sozialen Arbeit



Aktuell:
Pflegelohnverbesserungsgesetz

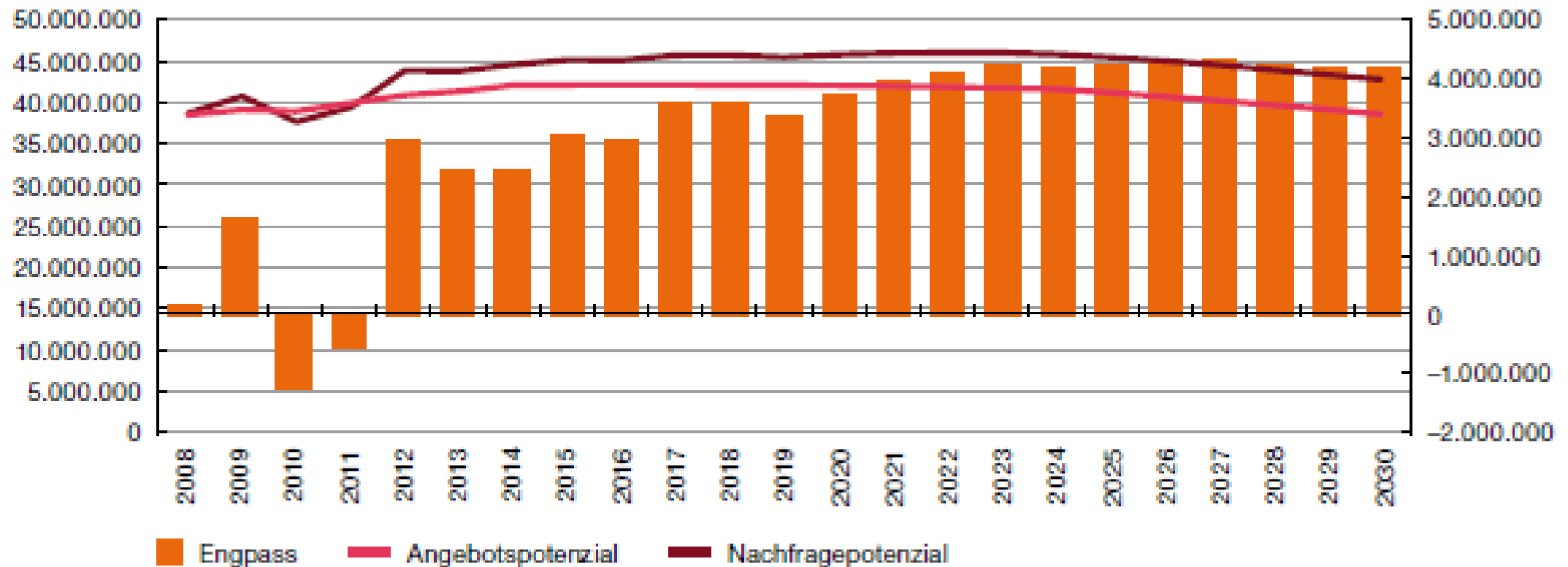
1.1 Datenlage

- Unterschiedliche Indikatoren (z. B. Bestand und die Laufzeit offener Stellen)
- Eine allumfassende Kennzahl zur Messung von einem Fachkräftemangel gibt es nicht
- Verschiedene Quellen: z. B. IAB stellt Engpässe in technischen Berufsfeldern, Bauberufen sowie Gesundheits- und Pflegeberufen fest
- Statistisches Bundesamt Klassifikation: z. B. Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Arztpraxen und anderweitig), Heime und Sozialwesen ohne Heime
- Studien zur Sozialwirtschaft allgemein, Prognosen zum Fachkräftebedarf 2030 (SVR)
- Unternehmensbefragungen (subjektive Einschätzungen)
- Keine Zusammenführung der unterschiedlichen Daten



1.1 Datenlage

Arbeitskräfteentwicklung im Zeitverlauf (gesamter Arbeitsmarkt)



Quelle: pwc, Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, 2018, S. 18

1. Fachkräftemangel - Versuch einer Annäherung -

1.1 Datenlage

1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder

1.3 Berufsbild und Stellenbesetzung?

1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder

Definitionsversuch des DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.)

Soziale Arbeit fördert als **praxisorientierte** Profession und **wissenschaftliche Disziplin** *gesellschaftliche* Veränderungen, *soziale* Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der *Autonomie* und *Selbstbestimmung* von Menschen.

Die *Prinzipien sozialer Gerechtigkeit*, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen.

Soziale Arbeit *befähigt* und *ermutigt* Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein.

Quelle: <https://www.dbsh.de/profession/definition-der-sozialen-arbeit/deutsche-fassung.html>, 27.10.2019

1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder

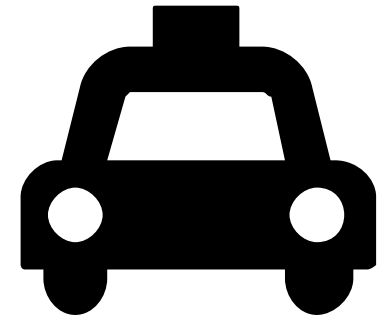
- Ursprünglich: Funktionssystem staatlich organisierter und von staatlichen Institutionen erbrachte gesellschaftliche Hilfen
- In den letzten 30 Jahren: Erweiterung Aufgabenspektrum und Handlungsfelder sowie quantitatives Wachstum erkennbar:
 - 1980: ca. 290.000 Beschäftigte im Sozialen Bereich
 - 2011: ca. 1.302.312 Beschäftigte (Sozialarbeiter, Jugend- und Altenpfleger, Erzieher...)
- Problem: Beschäftigte nach sozialen Handlungsfeldern werden in der Statistik der Agentur für Arbeit nicht gesondert ausgewiesen.

1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder

Steigt ein Sozialpädagoge ins Taxi.

Fragt der Taxifahrer: „*Wo möchten Sie denn hin?*“

Darauf der Sozialarbeiter: „*Egal - ich werde überall gebraucht!*“



2 schwierige Fragen:

Was macht Soziale Arbeit überhaupt?

Was macht eine professionelle Soziale Arbeit aus?

1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder



1.2 Soziale Arbeit und Handlungsfelder

- Steigender Bedarf an sozialer Betreuung und Beratung älterer Menschen oder/und Menschen mit Einschränkungen



- Steigerung der Projekte beim Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulsozialarbeit, Ganztagschulen, Übergang Schule – Beruf

- Steigender Bedarf an Beratung, Betreuung, Begleitung in der Fluchtmigration



1. Soziale Arbeit - Versuch einer Annäherung

1.1 Definition

1.2 Handlungsfelder

1.3 Berufsbild und Stellenbesetzung?

1.3 Berufsbild und Stellenbesetzung?

„Typische“ *Merkmale* des Berufsbildes der Sozialen Arbeit:



1.3 Berufsbild und Stellenbesetzung?

Aushalten der Arbeitsbelastung führt häufig zum...

... „**Burn-out**“



Agenda

1. Fachkräftemangel – Versuch einer Annäherung
- 2. Daten und Fakten**
3. Konsequenzen

2. Daten und Fakten

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

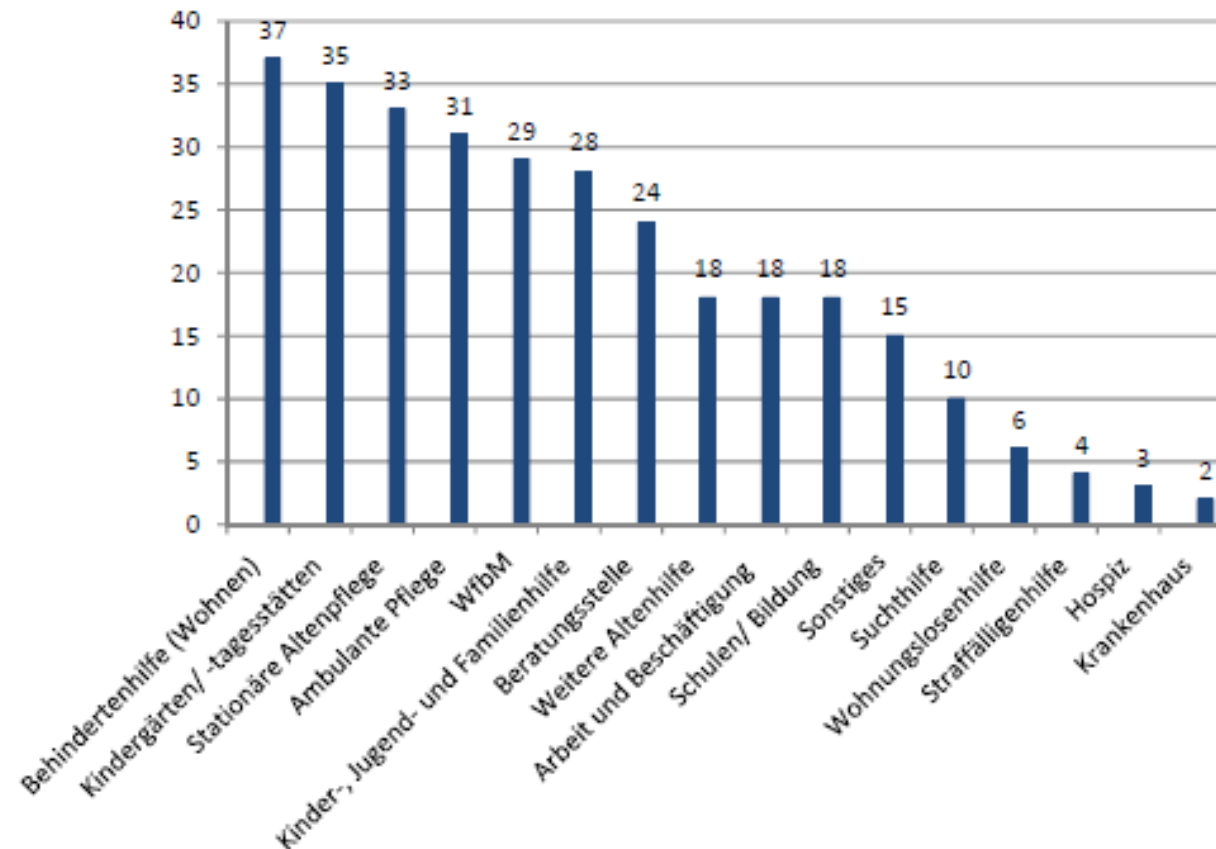
2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft



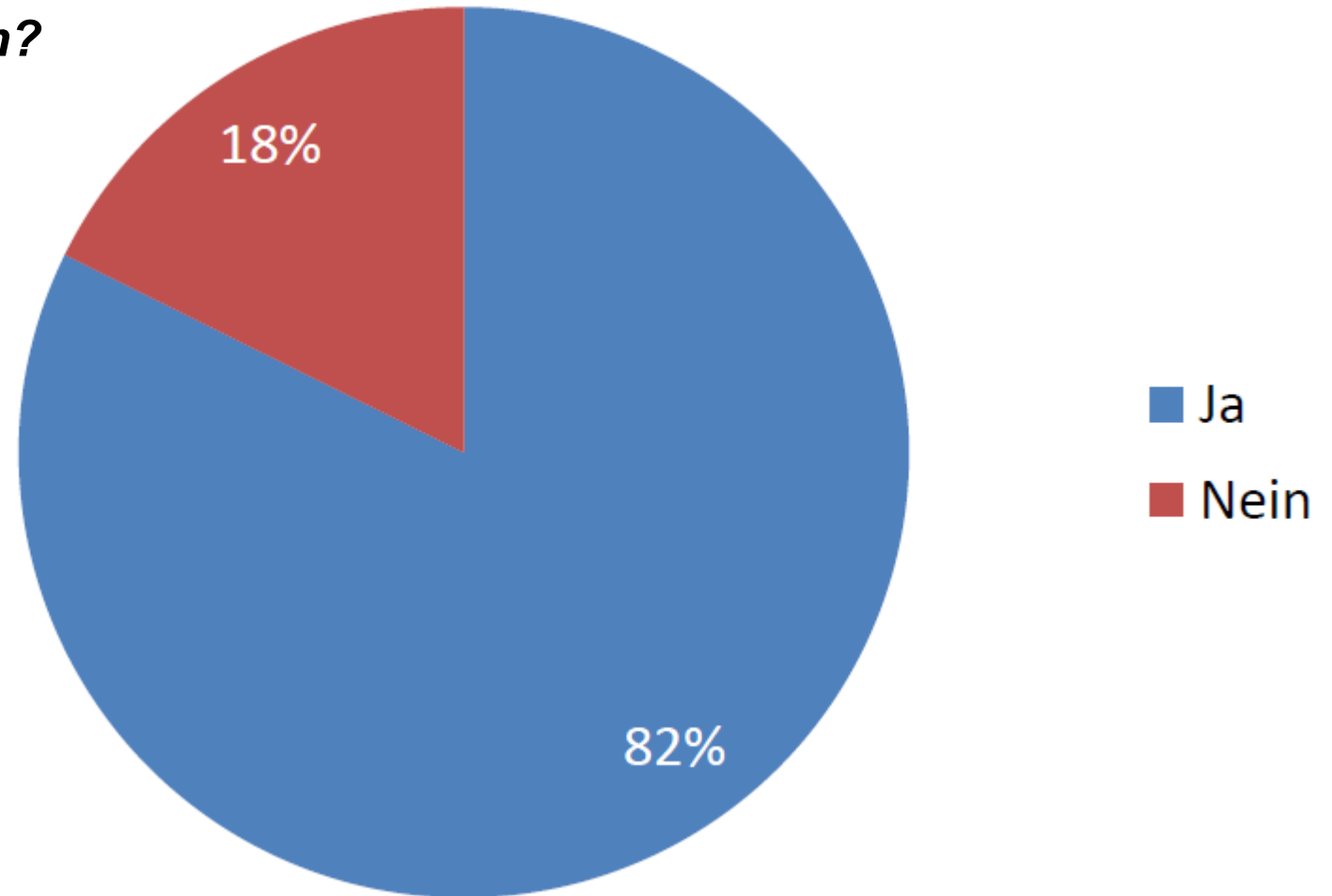
Handlungsfelder der teilnehmenden Unternehmen / Organisationen



Quelle: akquinet business consulting GmbH, Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft, Eine empirische Studie 2012, S. 7

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

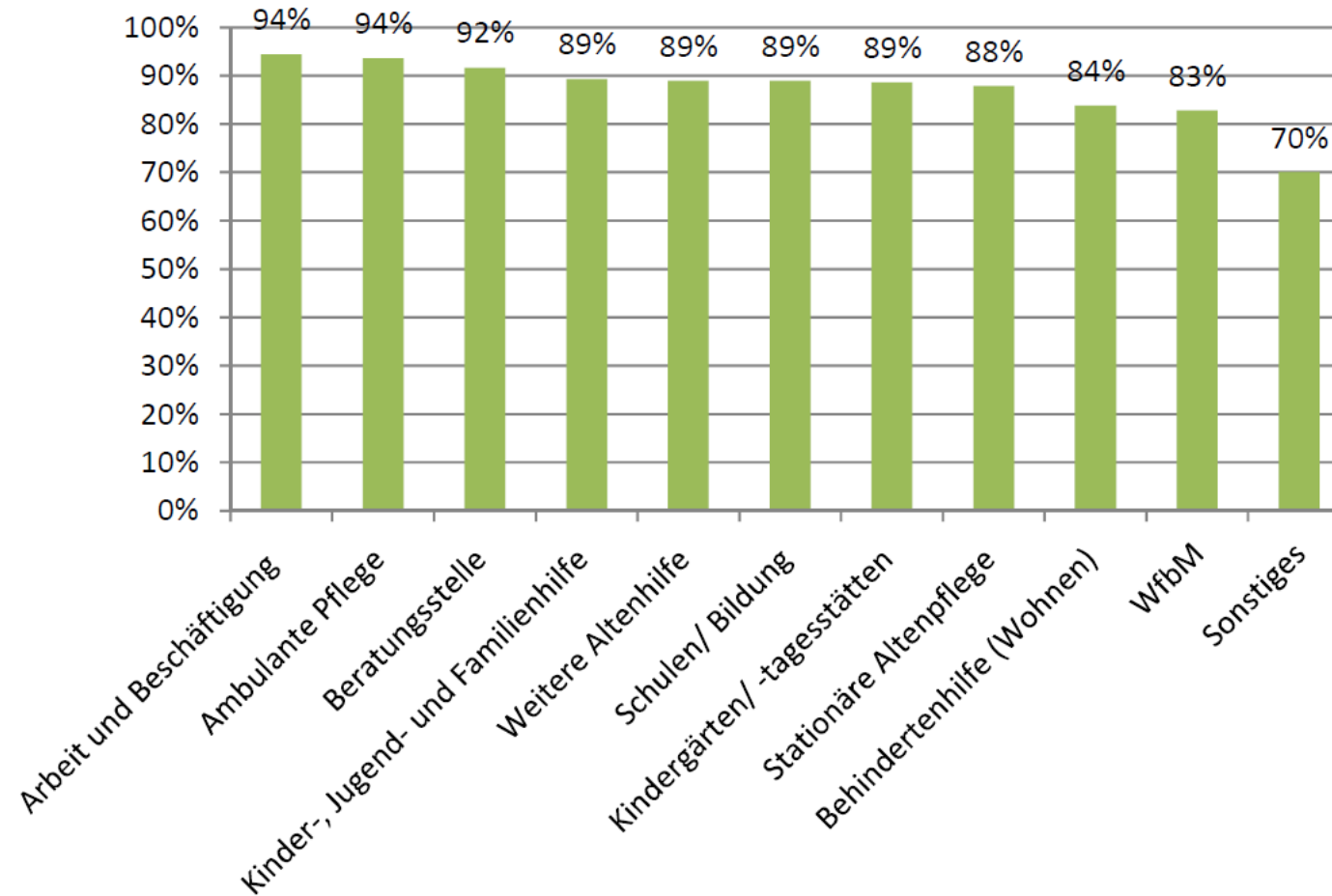
Fachkräftemangel vorhanden?



Quelle: akquinet business consulting GmbH, Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft, Eine empirische Studie 2012, 12

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

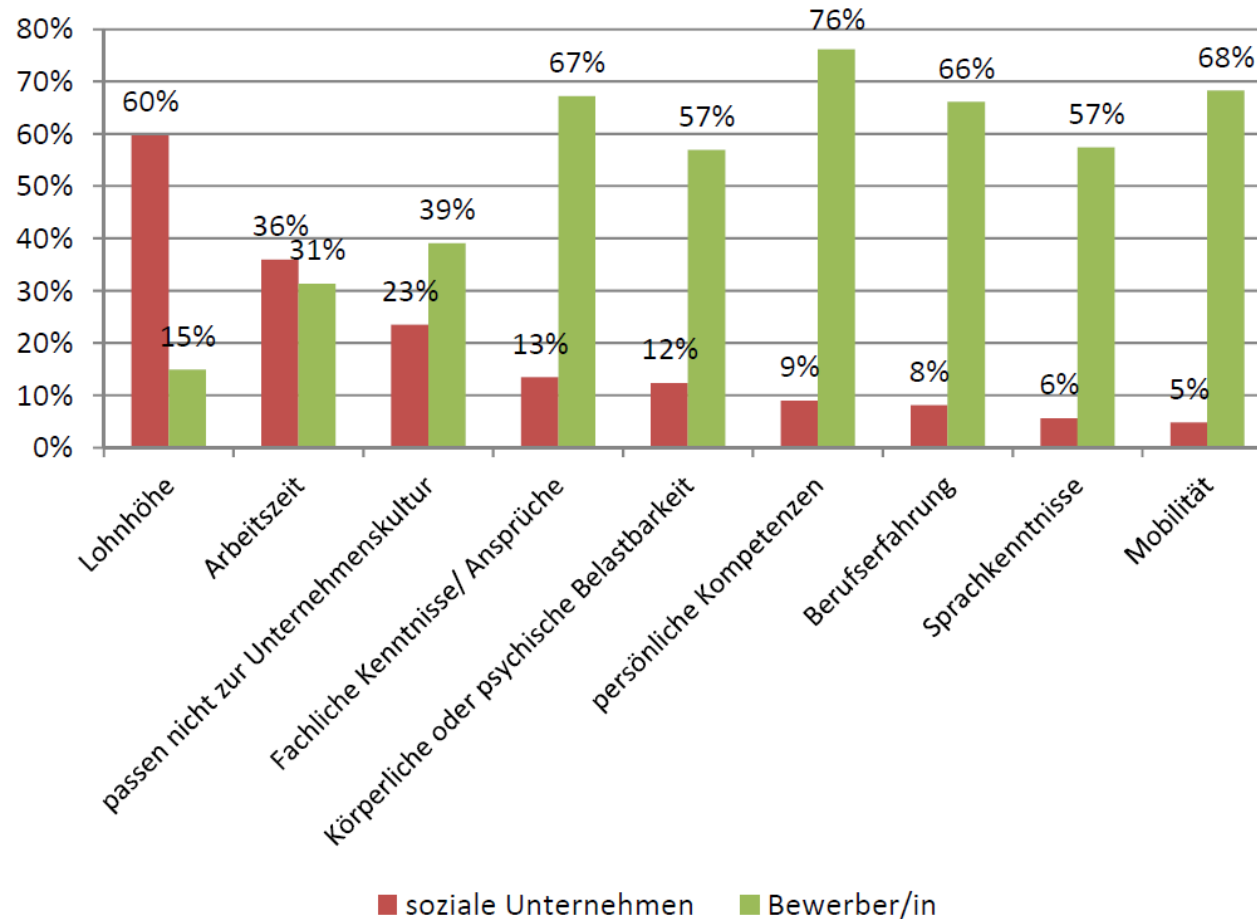
Fachkräftemangel nach Handlungsfeldern



Quelle: akquinet business consulting GmbH, Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft, Eine empirische Studie 2012, 12

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

Verantwortliche für die Probleme bei der Stellenbesetzung



Quelle: akquinet business consulting GmbH, Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft, Eine empirische Studie 2012, 16

2. Daten und Fakten

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

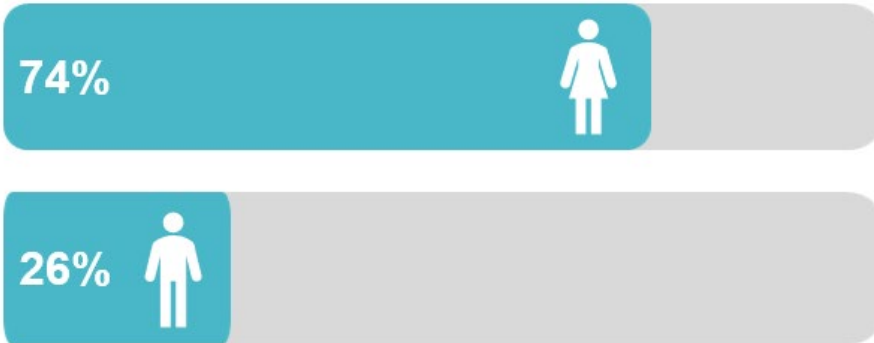
2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik



**Bundesagentur
für Arbeit**

April 2019

2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik



375.000 Erwerbstätige, darunter
74 Prozent Frauen, üben einen Beruf in der Sozialarbeit, Sozialpädagogik, in der Sozialberatung (einschl. Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik) aus oder nehmen in diesem Feld Leitungsaufgaben wahr (2018).
 Entspricht ein Prozent mehr als im Vorjahr.

Der größte Teil ist als Angestellter beschäftigt.
 Nur 6 Prozent als Selbständige.

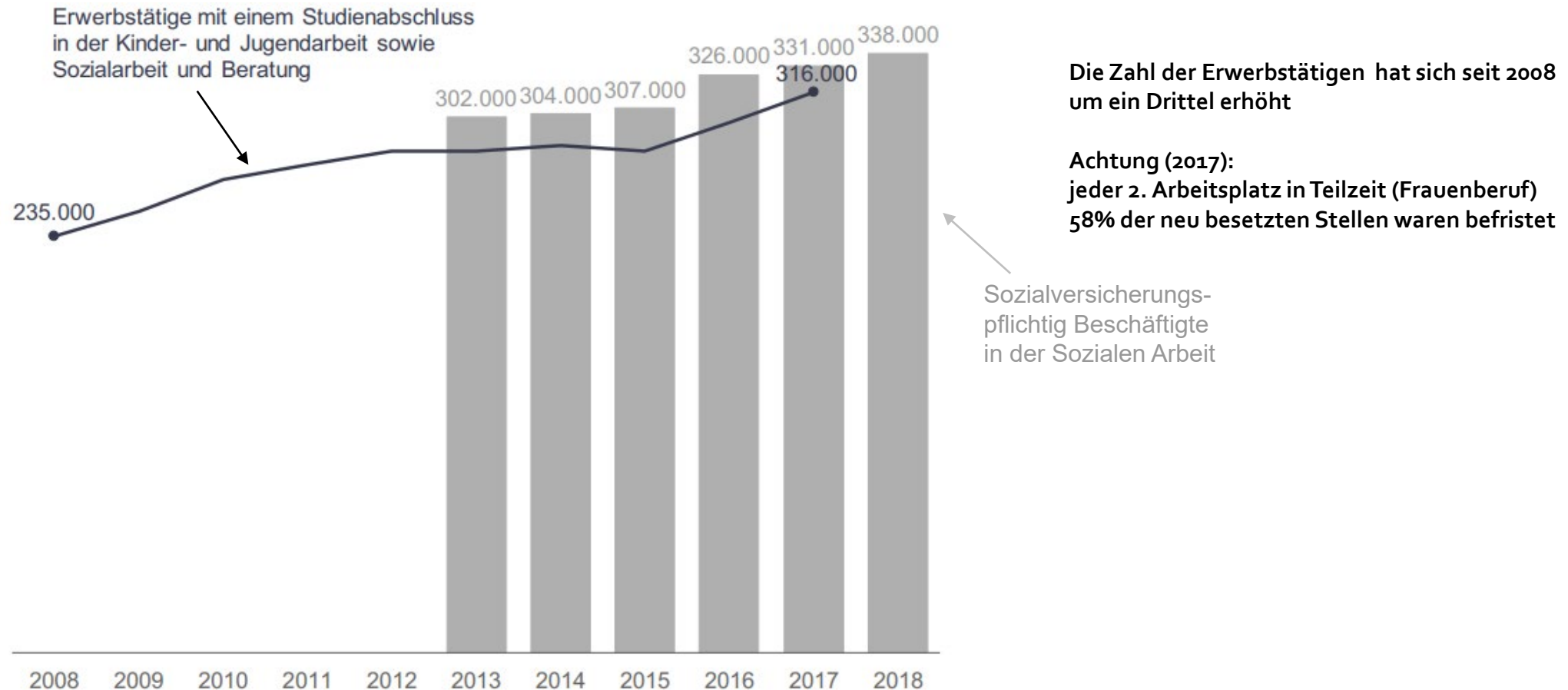


- überwiegender Frauenanteil (74 %)
- überwiegend Angestelltenverhältnis (94 %)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg, April 2019, S. 97 und 99

2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik

Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, April 2019, S. 99

2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik

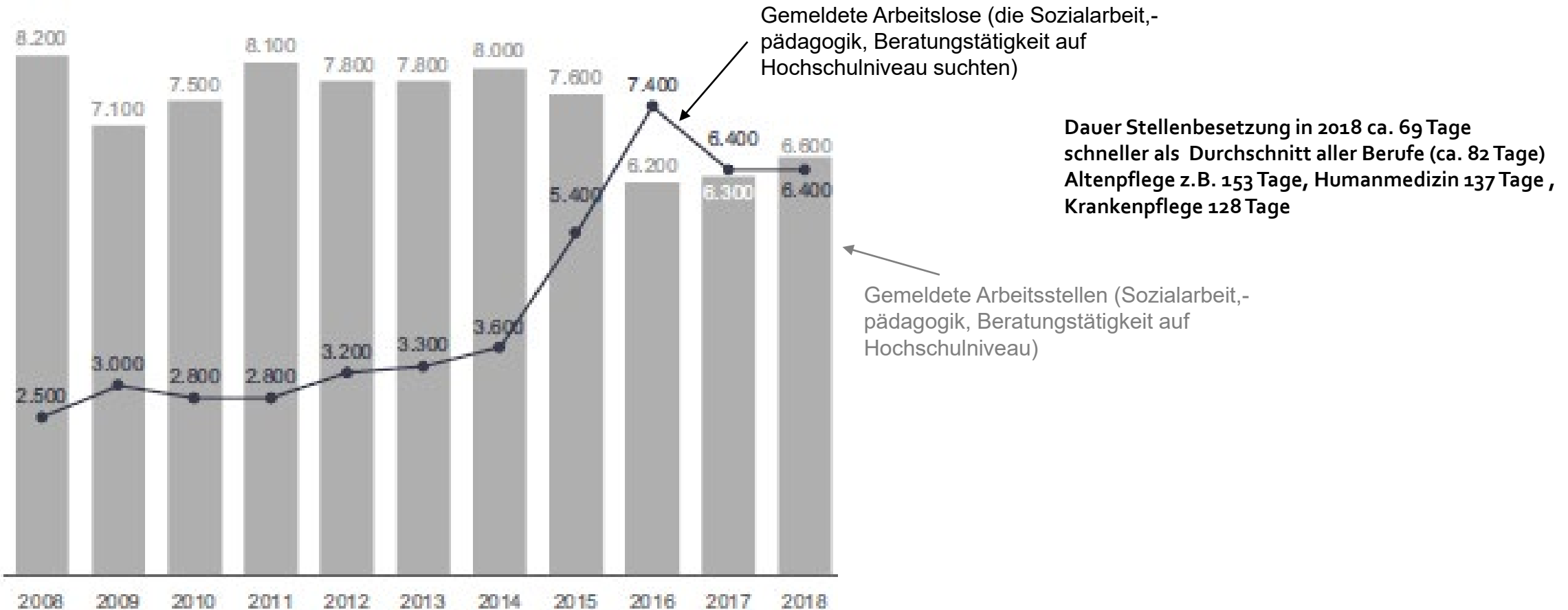
Studienfachbezogene Arbeitslosenquote in Prozent 2018 – Vorjahr 2017

Studienfachrichtung	Arbeitslosenquote	Veränderung zum Vorjahr
Lehramt allgemeinbildende Schulen	1,3	→
Erziehungswissenschaften	1,4	↘
Informatik	1,5	↘
Sozialarbeit, -pädagogik	1,7	↘
Rechtswissenschaften	2,2	↘
Ingenieurwissenschaften	2,2	↘
Psychologie	2,2	↘
Akademiker/innen insgesamt	2,2	↘
Mathematik, Statistik, Physik	2,4	↘
Chemie, Chemieingenieurwesen	2,6	↘
Politikwissenschaften	3,4	↘
Geschichte	4,0	↘
Biologie, Biochemie, Biotechnologie	4,2	↘
Werbung und Marketing	4,5	↘

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, April 2019, S. 29

2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik

Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen im Sozialwesen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, April 2019, S. 99

2. Daten und Fakten

2.1 Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

2.2 Sozialberufe in der Arbeitsmarktstatistik

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

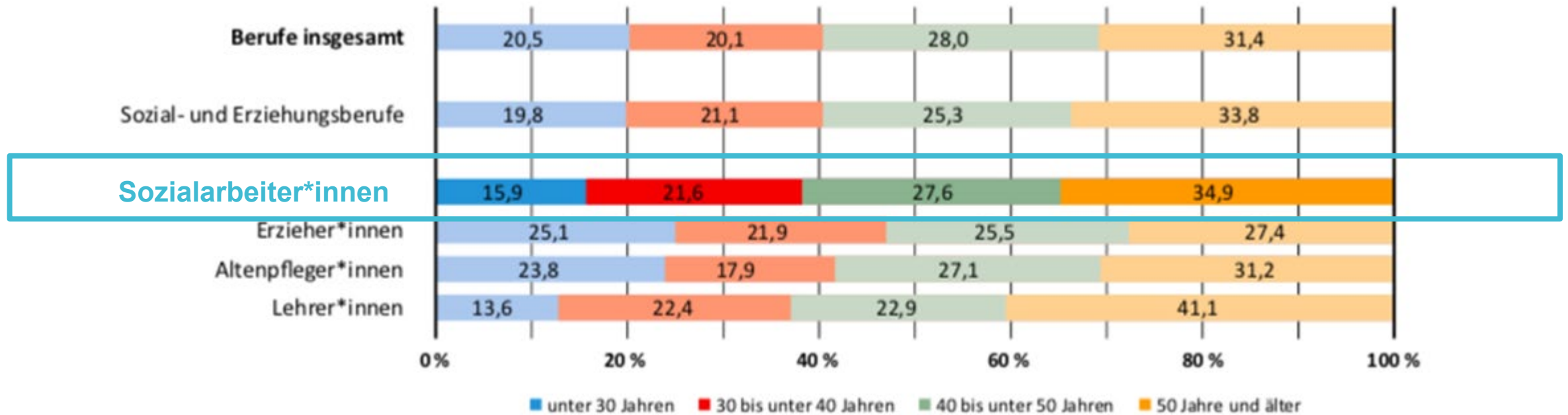
2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit



April 2017

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

Berufsgruppen nach Altersgruppen in Prozent



n = 40.028.193 (gewichtet)

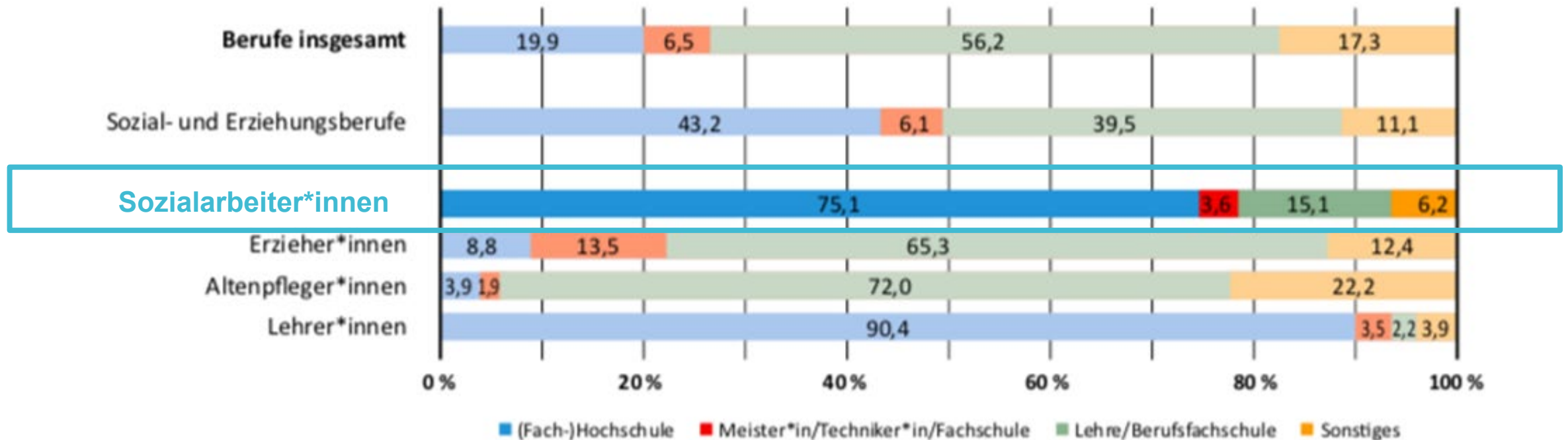
Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen

Merkmal Alter:

- mehr als die Hälfte aller Sozialarbeiter sind über 40 Jahre alt
- Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs in den nächsten 1-2 Dekaden steigt

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

Berufsgruppen nach beruflichem Bildungsabschluss in Prozent



n = 39.867.956 (gewichtet)

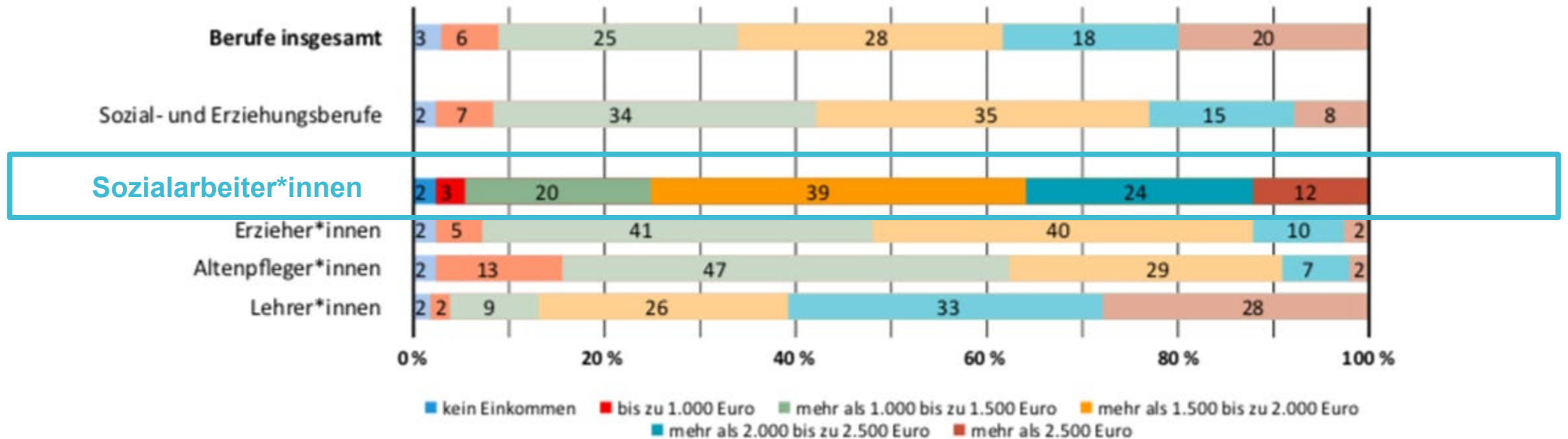
Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen

Merkmal Bildung:

- überwiegend Hochschulabschluss von Sozialarbeitern
- überwiegend akademisch ausgebildete Sozialarbeiter

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

Berufsgruppen nach monatlichem Nettoeinkommen in Prozent



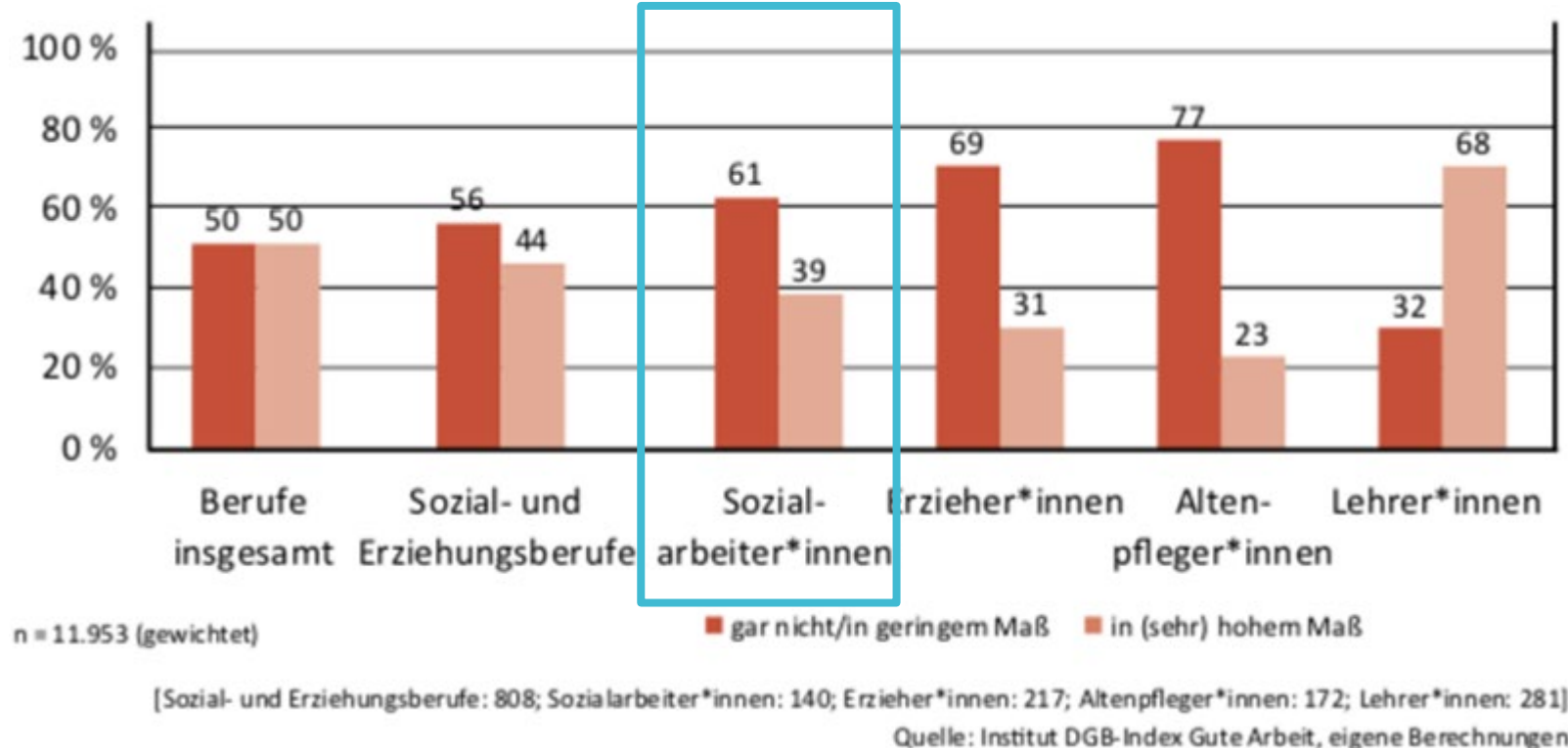
n = 14.022.104 (gewichtet)

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen

Merkmal Vergütung: - nur 12 % verdienen mehr als 2.500 € (Zahlen 2017 höher)
- trotz Vollzeitstelle / trotz akademischer Ausbildung

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

„Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“ (in Prozent)

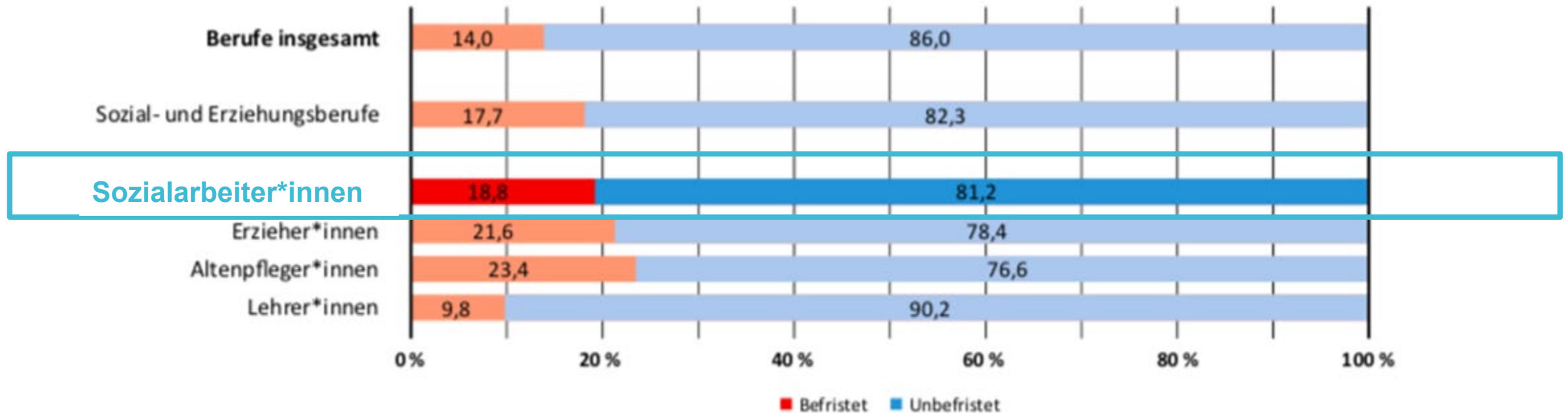


Merkmal Vergütung:

- überwiegend betrachten Sozialarbeiter die Vergütung als nicht angemessen
- Gehalt kann Zeichen vorhandener / fehlender Wertschätzung sein.

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

Berufsgruppen nach Befristung (in Prozent)



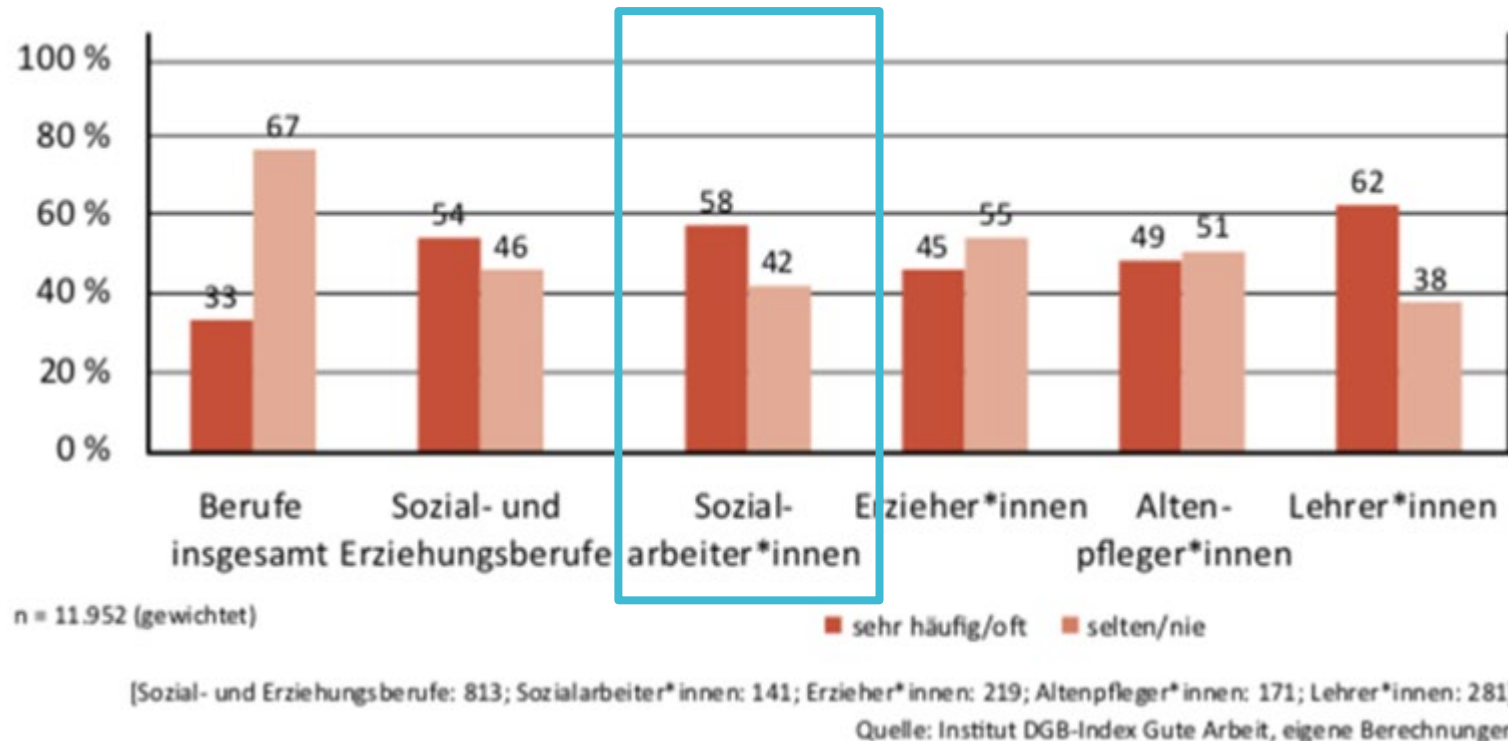
n = 35.561.229 (gewichtet)

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen

Merkmal Befristung: - überwiegende Anteil befindet sich in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen
- Mehrheit hohe Arbeitsplatzsicherheit – Neu besetzte Stellen befristet (2017)

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

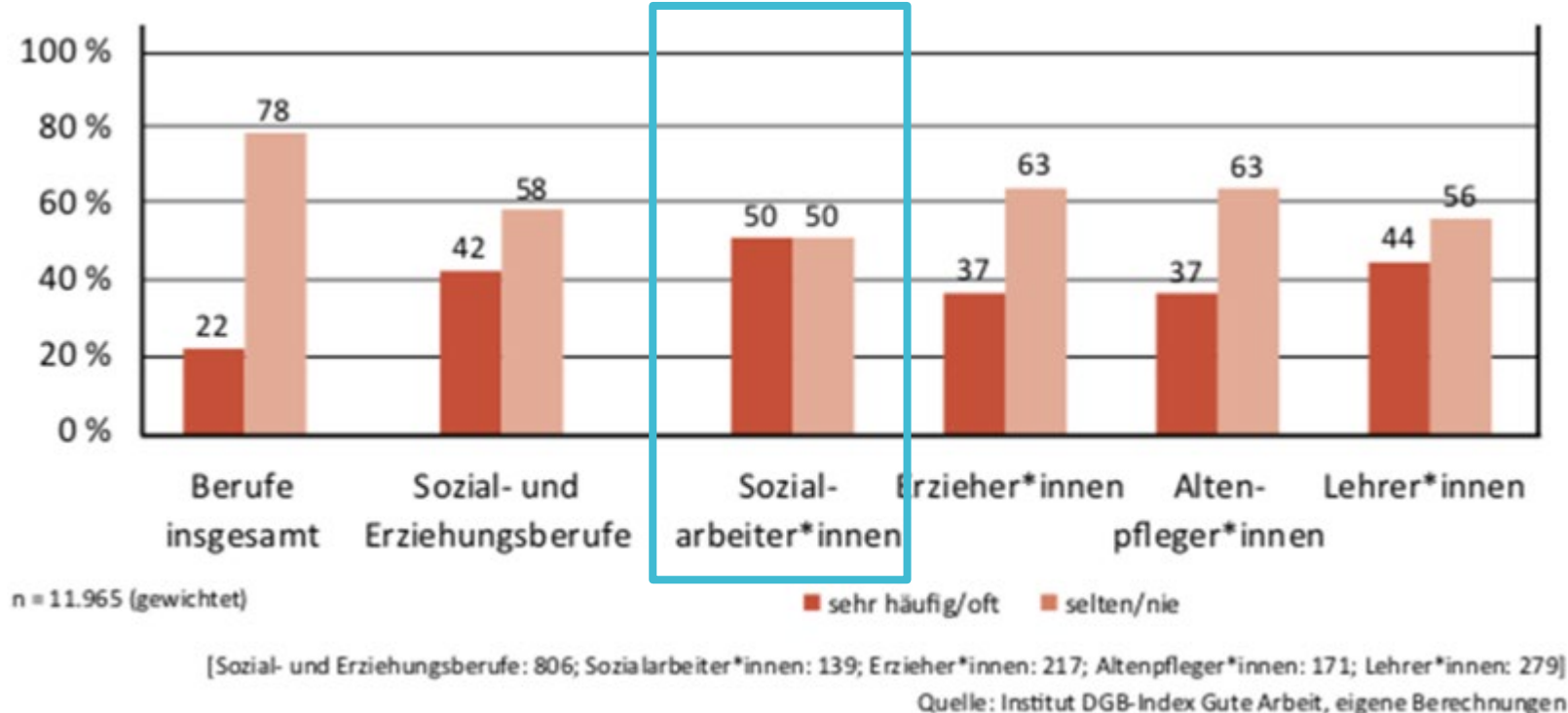
„Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?“ (in Prozent)



Merkmal Anforderung: - 58 % der Sozialarbeiter bestätigen die Fragestellung.
- Arbeitsinhalte werden umfangreicher und komplexer. Gehalt nicht adäquat

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

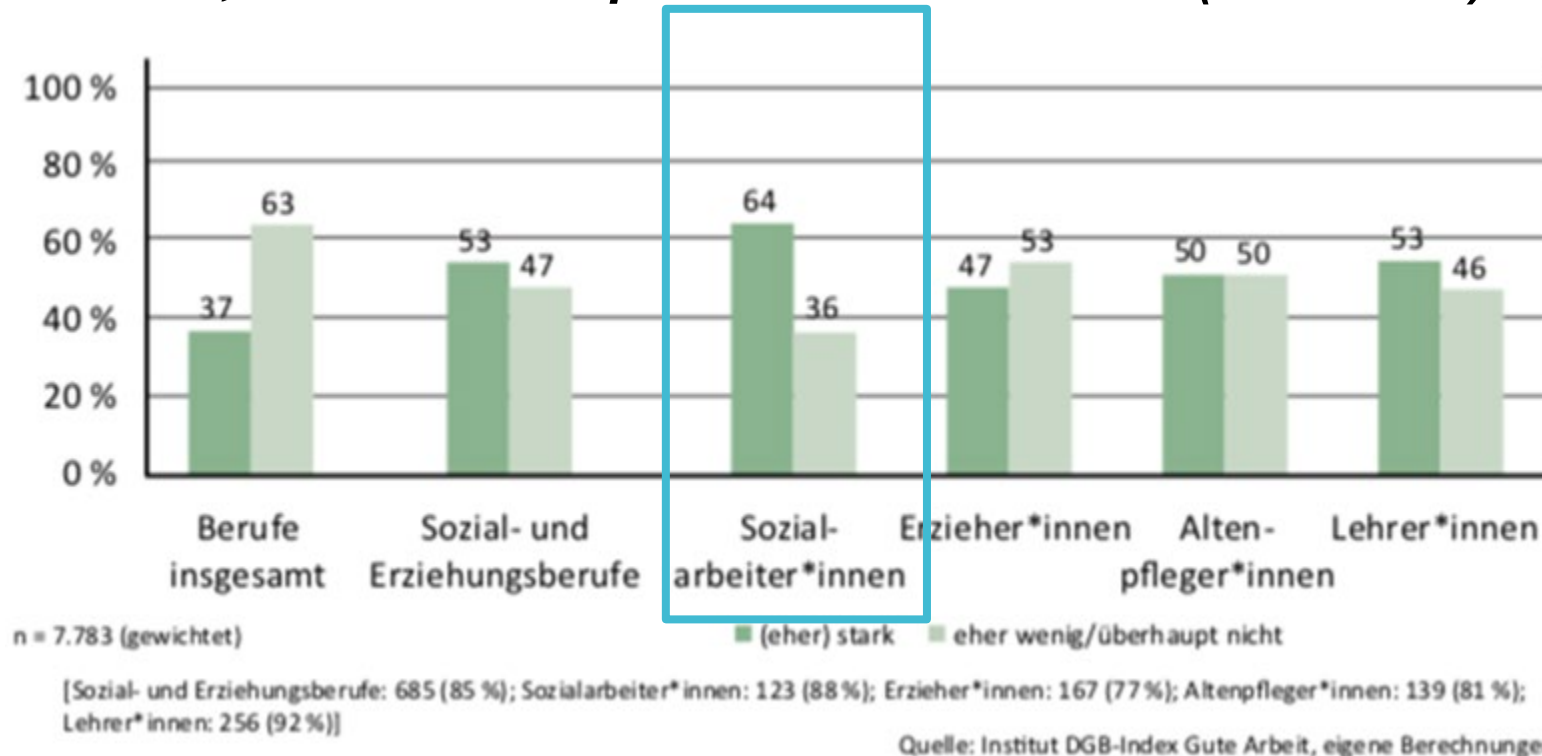
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?“ (in Prozent)



Merkmal Qualität: - 50 % machen Abstriche in der Qualität der Arbeit, um Arbeitspensum zu schaffen
- Schwierig bei Klientenbetreuung und bei Führungsaufgaben

2.3 Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit

„Wie stark belastet Sie, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?“ (in Prozent)



Merkmal Belastung: - über 50 % fühlen sich durch Qualitätsabstriche belastet
- Motivation ist hoch, jedoch kaum umsetzbar → Konsequenzen?

Agenda

1. Fachkräftemangel – Versuch einer Annäherung
2. Daten und Fakten
3. Konsequenzen

3. Konsequenzen

3.1 Komplexe Rahmenbedingungen beachten

3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

3.1 Komplexe Rahmenbedingungen beachten



3.1 Komplexe Rahmenbedingungen beachten



3.1 Komplexe Rahmenbedingungen beachten



Kostenfaktor Personal



Alternde Belegschaft



Fachkräftemangel

3. Konsequenzen

3.1 Komplexe Rahmenbedingungen beachten

3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik



Quelle: BMI und Bundesagentur für Arbeit, 2012, S. 13

3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Anforderungen der Generationen ...Z

- Die spezielle Sozialisation unterschiedlicher Generationen wirkt auf die Anforderungen an Sozialunternehmen als Arbeitgeber.
- Sozialunternehmen müssen ihre Arbeitsbedingungen, Führung und Kultur auf die „kommende“, die „vorhandene“ und die „ausscheidende“ Generation anpassen.

Personalmarketing

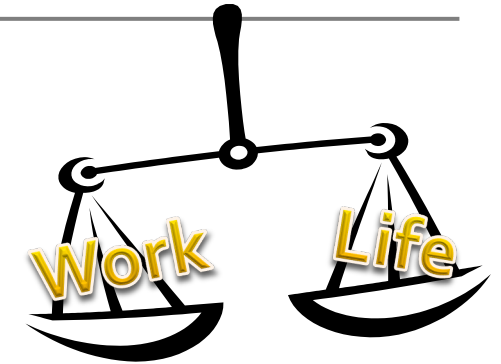
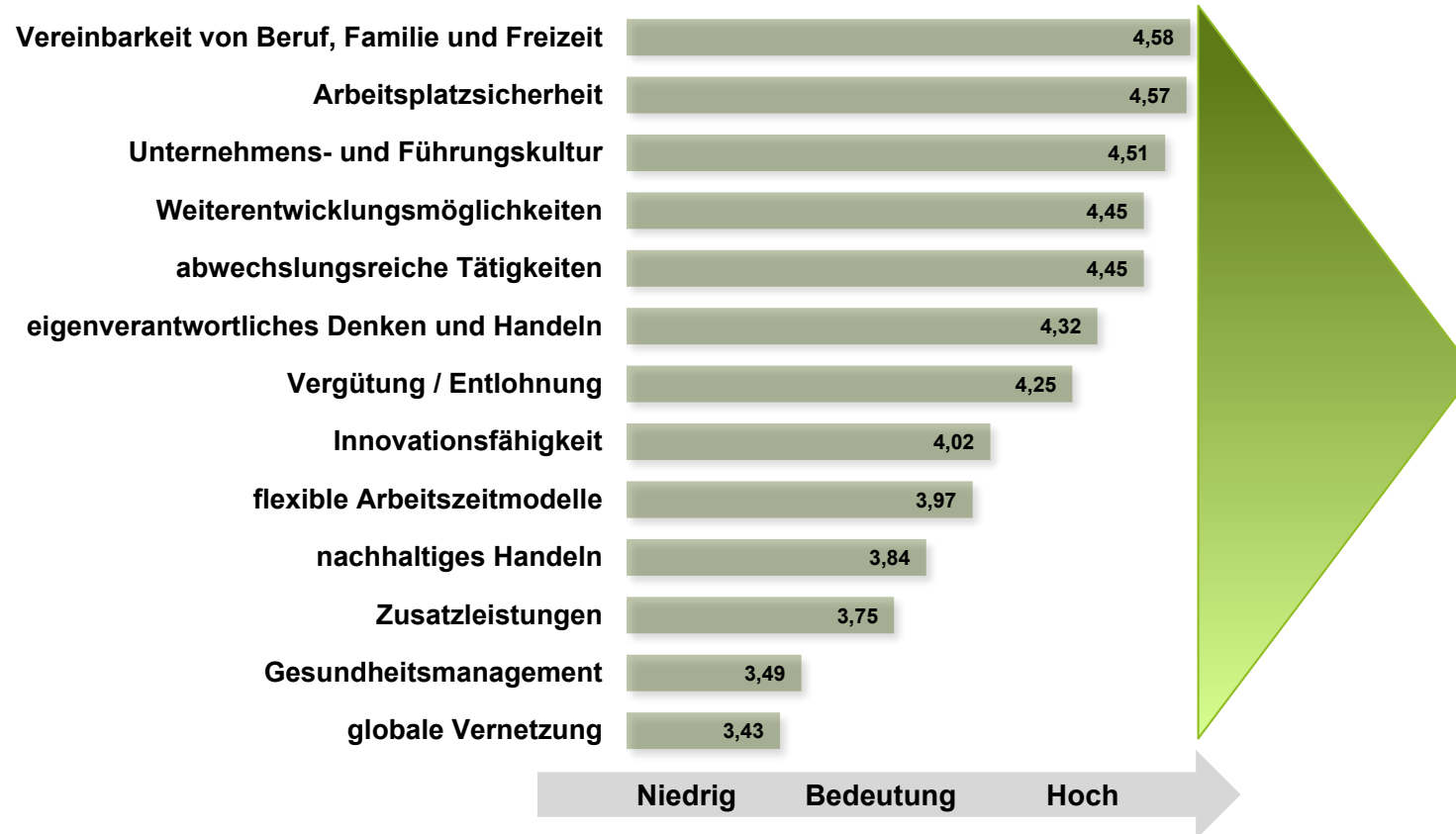
- Erschließung des unausgeschöpften Erwerbspotenzials (nicht berufstätige Frauen, Arbeitslose, ältere Personen, Personen mit Migrationshintergrund...)
- Überbetriebliche Aktivitäten und Kooperationen werden an Bedeutung gewinnen (Cluster und Arbeitsmarktregionen).
- Entscheidungsunsicherheiten bei potenziellen Bewerbern bspw. durch Job-stories abbauen, Stellenanzeigen an Zielgruppe orientieren, Arbeitgeberbewertungsportale

Bindung von potenziellen Fachkräften

- Duale Studiengänge
- Exkursionen / Betriebsbesichtigungen mit Schülern und Studierenden
- Praktikanten-, Werkstudentenprogramme

3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Merkmale attraktiver Arbeitgeber aus Sicht von Studierenden



Gewinnen, Halten und (gut) gehen lassen

- Work-Life-Balance wird wichtiger
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Unternehmens- und Führungskultur
- „Ohne oben geht es nicht“ (Epe, 8.04.2018)

Quelle : Reinemann, Vortrag KMU, Hochschule Koblenz 2015

3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik



Der psychologische Vertrag neben dem juristischen Vertrag



3.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Alltagsgeschäft



Ambidextrie



New Work



Literaturverzeichnis

Akquinet business consulting (2012): Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie 2012, Hamburg, St. Gallen, Berlin

Bundesministerium des Innern und Bundesagentur für Arbeit (2012): Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung, Bonn

Bertelsmann Stiftung (2017): Mittelstand in der digitalen Transformation, Warum der Wandel nur mit einer neuen Arbeitskultur gelingen kann, Gütersloh

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit, Frankfurt am Main

Kubis, Alexander (2019): IAB-Stellenerhebung 1/2019: Weiterhin hoher Bestand an offenen Stellen, In: IAB-Forum 16. Mai 2019, <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-1-2019-weiterhin-hoher-bestand-an-offenen-stellen/>, Abrufdatum: 11. November 2019

PricewaterhouseCoopers (pwc) (2018): Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Prognose und Handlungsstrategien bis 2030

Reinemann, Holger (2015): Fachkräftemangel und Generation Y – Neue Anforderungen an Unternehmen, Koblenz

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg