

INTEGRAS Thema

FACHKRÄFTE MANGEL

Herausforderungen und
Lösungsansätze in der
Kinder- und Jugendbetreuung

Fachmagazin
01/2024

Fachverband Sozial-
und Sonderpädagogik
Association professionnelle
pour l'éducation sociale
et la pédagogie spécialisée

Inhalt

3 Editorial

Fokus: Fachkräftemangel

4 Herausforderungen und Lösungsansätze im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendbetreuung

6 Wenn Fachkräfte fehlen, leiden auch Kinder und Jugendliche

10 Wir brauchen ein gemeinsames politisches Engagement!
Kommentar von Tobias Bockstaller, Avenir Social

11 Gespräch mit Miriam Halter, Co-Präsidentin Careleaver Schweiz

12 «Institutionen von Grund auf erneuern»: Gespräch mit Olivier Mottier, Leiter Foyer de Salvan

Für die Praxis

14 Tipps & Tools

Aus dem Verband

16 Integras-Tagungen 2023

Aus der Forschung

18 Bericht Equals: Zufriedenheit von Kindern und Jugendlichen mit Partizipationsmöglichkeiten

20 Fachkräftemangel als Potenzial gesellschaftlicher Erneuerung:
Ein Beitrag von Amanda Groschke und Susanne Sander, Futuri:sta e.V.

24 Studien & Projekte

Meinung

26 Was können Sozial- und Sonderpädagog*innen – insbesondere Institutionen und deren Leitungen – tun, um Inklusion sicherzustellen? Kommentar von Karin Huber, netzwerk avanti

Liebe Leser*innen

Der Fachkräftemangel stellt in der Kinder- und Jugendhilfe eine der grössten Sorgen dar. Mitglieder berichten regelmässig von der Schwierigkeit, Personal zu rekrutieren bzw. dieses zu halten. Oft müssen sie in den sauren Apfel beissen und Personen einstellen, die nicht die passende Ausbildung und Erfahrung mitbringen, weil sie sonst ohne Personal dastünden.

Wenn nicht genügend bzw. nicht genügend qualifiziertes Personal gefunden werden kann, leidet die Fachlichkeit. Konkret bedeutet das für das bestehende Personal mehr Druck und Stress, wenn es quantitativ und qualitativ Lücken auffangen muss, und das in einem Bereich, der ohnehin schon fordernd ist. Letzten Endes beeinträchtigt das nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, wie verschiedene Studien zeigen, sondern auch das Wohlergehen der jungen Menschen. Das ist vor allem kritisch, wenn es wie bei unseren Mitgliedern um Kinder und Jugendliche geht.

Welche Gründe führen zu einer mangelhaften Mitarbeitendenversorgung? Wo können Organisationen, Leitungspersonen, Verwaltung und Politik ansetzen, um Lösungen zu finden? Integras hat für das aktuelle THEMA mit verschiedenen Expert*innen aus Praxis und Forschung gesprochen und stellt Wege aus dem Fachkräftemangel vor, damit unsere Mitglieder auch weiterhin ihre Arbeit in einer guten fachlichen und ethischen Qualität erbringen können.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre!



Lorène Métral & Meryem Oezdirek



Lorène Métral
Co-Geschäftsführerin Integras



Meryem Oezdirek
Co-Geschäftsführerin Integras

Herausforderungen und Lösungsansätze im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendbetreuung

Die Kinderrechte sind in internationalen Abkommen festgelegt und garantieren Kindern das Recht auf Bildung, Betreuung und Schutz. Diese Rechte sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass Kinder in sicheren und förderlichen Umgebungen aufwachsen können. Allerdings sehen wir uns heute mit einem wachsenden Problem konfrontiert, das die Umsetzung dieser Kinderrechte gefährdet: dem Fachkräftemangel im ausserfamiliären Bereich.

Meryem Oezdirek
Co-Geschäftsführerin Integras

Aufgrund der hohen Brisanz des Themas beschäftigte sich die Nationale Fachkommission von Integras mit den Ursachen des Fachkräftemangels. Diese Perspektive ermöglichte eine eingehende Analyse der strukturellen und systemischen Faktoren, die zum Fachkräftemangel beitragen. Dabei wurden insbesondere die aktuellen Herausforderungen in verschiedenen Feldern und Regionen beleuchtet. Bei einer differenzierteren Analyse wird deutlich, dass der ausserfamiliäre Bereich spezifischen Herausforderungen gegenübersteht. Dieses Arbeitsfeld ist heutzutage mit erhöhten Anforderungen an die Rolle, Aufgaben und Funktionen des Fachpersonals konfrontiert. Die Anforderungen an das Fachpersonal sind vielfältiger und anspruchsvoller geworden. Es braucht heute Fachkräfte, die neben pädagogischem Wissen auch

Kenntnisse in Bereichen wie Medikation, psychische Erkrankungen, Behinderungen und Digitalisierung mitbringen. Dabei nimmt die administrative und koordinative Arbeit mit Schulen, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB), Therapieeinrichtungen und anderen Schnittstellen zu.

Hohe Anforderungen

Neben der alltäglichen Begleitung sind Fachkräfte in Wohngruppen auch darauf angewiesen, beratend Familien und Angehörige zu unterstützen. Dieses Anforderungsprofil ist mehrschichtig und anspruchsvoller geworden, in Zeiten des Fachkräftemangels jedoch für einige Organisationen nicht mehr tragbar. Wir beobachten



«Das Anforderungsprofil ist mehrschichtig und anspruchsvoller geworden, in Zeiten des Fachkräftemangels jedoch für einige Organisationen nicht mehr tragbar.»



zudem, dass es insbesondere für Berufseinsteigende schwierig ist, diesen Anforderungen gerecht zu werden, so dass sie sich nach einem Praktikum nicht für weiterführende Stellen bewerben.

Insbesondere stellt die Nationale Fachkommission fest, dass eine Ausbildung auf Universitäts-, Höherer Fachschul- (HF) oder Fachhochschulstufe (FH) diese spezifischen Kompetenzen nicht ausreichend vermittelt bzw. vermitteln kann. Dies betont aus unserer Sicht die Dringlichkeit einer Neubetrachtung der Ausbildungsrichtlinien. Innovative Ansätze, welche die sich wandelnden Anforderungen reflektieren, sind vonnöten, um sicherzustellen, dass Fachkräfte im ausserfamiliären Bereich bestmöglich auf ihre vielfältigen Aufgaben vorbereitet sind. Nur durch eine umfassende und zeitgemässe Ausbildung kann langfristig dem Fachpersonalmangel und seinen vielschichtigen Auswirkungen wirkungsvoll begegnet werden. Aufgrund der Dringlichkeit braucht es eine Flexibilisierung der Ausbildungsgänge und kurzfristige Sofortstrategien, wie beispielsweise im Bereich der Schule, den vorübergehenden Einsatz von Personen ohne Lehrdiplom im Kanton Zürich. Es bedarf jedoch auch der Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten. Hier sind nicht nur die Organisationen, sondern auch die Kantone gefordert, Massnahmen auszuarbeiten. Dabei ist es jedoch zentral, die Qualität in der Begleitung von Kindern und Jugendlichen aufrechtzuerhalten und den Organisationen die hierzu nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitsbedingungen in den Blick nehmen

Die Organisationen stehen jedoch weiterhin vor einem strukturellen Problem: den Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang beobachtet die Nationale Fachkommission auch eine Abwanderung aus dem Feld. Die schlechten Arbeitsbedingungen, der zunehmende Druck, die Verdichtung von Aufgaben und Verantwortungen führen bei den Fachpersonen zu einer Überlastung, welche in vielen Fällen mit einer Kündigung einhergeht. Die institutionellen und kantonalen Realitäten müssen berücksichtigt werden, um flexible und inklusive Arbeitsmodelle in Einrichtungen zu schaffen. Bei wem liegt aber die Verantwortung, die Situation zu verändern? Einerseits müssen die Heime innovative Modelle entwickeln, welche die Perspektive der Arbeitnehmenden stärker berücksichtigen. Ohne ein Zusammenspiel zwischen den Heimen, Ämtern und der Ausbildung entstehen jedoch keine nachhaltigen Lösungen. Die Gefahr, die bei kurzfristigen Lösungen entsteht, ist die einer

De-Professionalisierung. Dem muss entschieden entgegengewirkt werden.

Einfluss auf Kinder und Jugendliche

Zentral ist jedoch, welchen Einfluss die aktuelle Situation auf Kinder und Jugendliche hat. Der Fachkräftemangel beeinflusst unmittelbar die Qualität der Dienstleistungen, die Kinder und Jugendliche in Anspruch nehmen. Ihr Recht auf Bildung, Schutz und Betreuung ist gefährdet, wenn qualifiziertes Personal fehlt.

Im ausserfamiliären Bereich dürfen wir die Rechnung nicht ohne die Kinder und ihre Angehörigen machen. Wenn nach wie vor, zum Beispiel an Schulen, zu wenig Fachpersonal vorhanden ist, das im Schulalltag unterstützt, kann die Qualität von Bildung nicht gewährleistet werden. Im schlimmsten Fall, wie im Kanton Waadt, müssen Heime schliessen. Handlungsbedarf besteht aus unserer Sicht in höchstem Masse. Wir gehen davon aus, dass bei einer Verschärfung der Situation der Kinderschutz nicht mehr gewährleistet werden kann. Ohne geeignete Massnahmen gerät die Situation im Kinderschutz in eine bedrohliche Negativspirale: Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Organisationen früher oder später nur noch in der Lage sind, Kinder und Jugendliche mit besonders tiefem Betreuungsbedarf aufzunehmen und zu betreuen. Währenddessen warten junge Menschen mit hohem Betreuungsbedarf auf entsprechende Unterstützung oder werden nicht ihrem Bedarf entsprechend betreut. Wir befürchten, dass der Fachkräftemangel letztendlich dazu führt, dass das Wohl vulnerabler junger Menschen weiter gefährdet wird, sowohl von denen, die bereits betreut werden, als auch von denen, die noch Unterstützung erhalten sollen.

Ein schnelles Handeln erfordert also nicht nur eine sozialpartnerschaftliche Aushandlung. Die Kantone bzw. der Staat sind gefordert, schnellstmöglich für das Wohl der Kinder zu sorgen. Es bedarf zudem einer überkantonalen Vernetzung im ausserfamiliären Bereich. Die Kantone müssen die Schliessung weiterer Heime verhindern. Wenn niedrigere Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und mangelnde Anerkennung dazu führen, dass Fachpersonen den Beruf wechseln, leidet am Schluss der junge Mensch, da die Kontinuität und Stabilität der Betreuung nicht gewährleistet wird. Qualität in Bildung, Erziehung und Schutz hat seinen Preis.

Wenn Fachkräfte fehlen, leiden auch Kinder und Jugendliche

Im Oktober 2023 musste in Lausanne ein Kinder- und Jugendheim wegen Personalmangel schliessen. Nach diversen Kündigungen konnten keine neuen Mitarbeitenden gefunden und der Betrieb konnte nicht mehr aufrechterhalten werden. Bereits zwei Jahre habe das Inter Val unterbesetzt gearbeitet, so der Leiter des Vereins MDJ, Christophe Berthet, zu RTS. Grund seien die niedrigen Löhne und die Arbeitsbelastung. Aufgrund des Personalmangels im Kanton Waadt werden Dutzende Jugendliche bereits temporär in Spitälern oder anderen Kantonen platziert, berichtete RTS. Der Fachkräftemangel belastet aber nicht nur die Leitung und die Mitarbeitenden, sondern auch unmittelbar die Kinder und Jugendlichen.

Rosen Ferreira
Fachmitarbeiter*in Integras

Im Sommer 2023 führte die Fachhochschule Westschweiz eine Studie durch zum Fachkräftemangel im Sozialbereich in der Romandie. Über die Hälfte der Betriebe gab an, Schwierigkeiten bei der Personalsuche zu haben, 16 % meldeten sogar zurück, keinerlei qualifizierte Bewerbungen erhalten zu haben. Besonders betroffen zeigten sich kleine Betriebe sowie stationäre Einrichtungen. Der Kanton Waadt ist hierbei besonders betroffen. Nur 20 % der teilnehmenden Institutionen gaben an, keinen Fachkräftemangel zu erfahren. Auch wenn in anderen Kantonen das Problem des Fachkräftemangels im sozialen Bereich vielleicht weniger sichtbar sein mag als im Kanton Waadt, so kennen doch viele Institutionen das Problem, Personal zu rekrutieren bzw. dieses zu halten.

Welche Gründe gibt es neben der Arbeitsbelastung und den Löhnen? Die Nationale Fachkommission von Integras setzte sich 2023 vertieft mit diesem Thema auseinander. In der Praxis stellten sich laut Fachkommission Probleme wie fehlende Fachlichkeit, eine hohe Fluktuation und veränderte Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Hinblick auf Work-Life-Balance, die mit den Anforderungen bestehender Strukturen kollidieren. Die Komplexität und der Anspruch der Arbeit sei stark gestiegen. Die Ausbildung hingegen sei oft zu generalistisch und vermittele nicht die nötigen Kompetenzen für die Arbeit in stationären Einrichtungen, befand die Nationale Fachkommission in einem Arbeitspapier. Es sei daher auch wichtig herauszufinden, ob die Fachkräfte während der Ausbildung jene Kompetenzen erwerben würden, die sie in der Praxis benötigen.

Einrichtungen und Kantone müssen sich der Frage stellen, welche Veränderungen es im Bereich der ausserfamiliären Betreuung braucht, um die Attraktivität des Feldes zu verbessern und den Bedürfnissen von Mitarbeitenden entgegenzukommen. Ausgehend von diesen Befunden formulierte die Fachkommission zwei Haupthypothesen: Einerseits stehe dem Stellenbedarf zu wenig geeignet ausgebildetes Fachpersonal gegenüber; andererseits seien bestimmte Bereiche innerhalb der sozial- und sonderpädagogischen Arbeit für Mitarbeitende nicht (mehr) attraktiv. «In der Sozialpädagogik haben die verschiedenen Möglichkeiten, den Beruf auszuüben, zugenommen. Insbesondere im ambulanten Bereich gibt es vermehrt Stellen, welche von den Arbeitszeiten her oft den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden eher entsprechen», so Nicole Baracchi, Leiterin Koordination und Entwicklung der Institution Bachtelen und Mitglied der Nationalen Fachkommission. Dies bestätigt auch Ricardo Mourgine, Leiter der Fondation de Serix: «Die Arbeitszeiten in den stationären Einrichtungen sind

einfach weniger attraktiv als im ambulanten Bereich. Die Arbeit in Tageseinrichtungen oder in der Schulsozialarbeit ist von den Zeiten her weniger anspruchsvoll und entspricht vielen Mitarbeitenden mehr.» Um diese Hypothesen auch wissenschaftlich zu prüfen, plant Integras zusammen mit SavoirSocial 2024 eine Studie, um ein differenziertes «Big picture» der Situation zu bekommen. Diese Daten sollen insbesondere den Kantonen Aufschluss geben über die Situation und die Grundlage für politische Lösungen darstellen.

Bessere Arbeitsbedingungen, mehr Attraktivität

Die Arbeitsbedingungen in stationären Einrichtungen des Sozialbereichs sind auch bei den Gewerkschaften ein Thema. Im Herbst 2023 starteten der VPOD und Avenir Social im Kanton Zürich gemeinsam eine Petition, um die Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe zu verbessern. Sie kritisieren, dass die Arbeit in diesem Bereich zu einem grossen Teil vom Arbeitsgesetz (ArG) ausgenommen sei. Für die betroffenen Arbeitnehmer*innen gälten Schutzbestimmungen bzgl. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Bereitschaftsdienst oder Pausen nicht. Lange Dienste und unbezahlte Nachtpräsenz sowie eine grosse Flexibilität bei Dienstverschiebungen führten dazu, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nicht gewährleistet sei, und dies in einer Branche, in welcher insbesondere Frauen, Lesben, inter, nichtbinäre und agender Personen (FLINTA) einen Grossteil der Beschäftigten ausmachten. Hier seien Politik und Verwaltung in der Pflicht, die Arbeitsbedingungen über eine bessere Finanzierung zu verbessern.

Diesen Befund teilt auch die Leiterin des Kinder- und Jugend-Departments des Kanton Waadt, Manon Schick: «Man muss Wege finden, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu erlauben. Personen, die in Institutionen arbeiten, die 365

«Man muss Wege finden, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu erlauben.»



Tage und 24 Stunden am Tag offen sind, arbeiten oft nachts, am Wochenende und an Feiertagen. Man muss die Arbeitsbedingungen verbessern, damit dieser Beruf für den Nachwuchs interessant bleibt.» Angesprochen auf die prekäre Situation im Kanton Waadt fügt sie hinzu: «Manche Kantone haben mehr Schwierigkeiten als andere, darunter auch der Kanton Waadt; die kantonalen Löhne liegen unter dem Niveau anderer Kantone in der Romandie. Daher verlassen viele Fachpersonen die Waadt, um in benachbarten Kantonen zu arbeiten. Um die Situation in diesem Sektor zu verbessern, hat die kantonale Regierung jährlich neu zusätzlich 15 Mio. Franken vorgesehen.» Der VPOD Waadt begrüsst diesen ersten Schritt, fordert aber neben dieser ersten Lohnmassnahme Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Der Fachkräftemangel betrifft auch Kinder und Jugendliche

Nicht nur die Mitarbeitenden selbst leiden unter dem Fachkräftemangel, wenn sie aufgrund einer dünnen Personaldecke immer wieder kurzfristig einspringen oder längere Arbeitstage in Kauf nehmen müssen, auch Kinder und Jugendliche leiden unter dem Fachkräftemangel. Fluktuation im Personalstamm und eine hohe Arbeitsbelastung führen dazu, dass Fachmitarbeitende die so wichtige Beziehungs- und Entwicklungsarbeit kaum noch nachhaltig leisten können. Nicole Baracchi bestätigt dies: «Fachpersonen – und somit Beziehungen – wechseln häufiger. Es kommt öfter vor, dass Mitarbeitende «kurz» nach Aufnahme der Arbeit wieder

kündigen. Zum Teil sind die Teams eine Zeitlang unterbelegt, was dazu führt, dass Dienste z. B. in 2er- statt 3er-Belegung geführt werden müssen, womit die Kinder und Jugendlichen weniger direkte Aufmerksamkeit erhalten. Gewisse entlastende Momente, wie zum Beispiel regelmässige Einzelsituationen für die Kinder, können dann zeitweise nicht durchgeführt werden.» Auch die Verwaltung ist sich dieses Problems bewusst. Manon Schick: «Kinder und Jugendliche, die Schutzmassnahmen benötigen, befinden sich in einer schwierigen Situation. Man muss ihnen einen stabilen Rahmen geben. Es ist ja schon nicht einfach, die Familie zu verlassen und in einer Institution zu leben. Wenn dann noch das Personal jedes halbe Jahr wechselt, wird es schwierig.» Besonders prekär ist die Situation im Bereich der Begleitung und Unterbringung von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten (MNA), wie ein Projekt der Universität Zürich im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 76 im August 2023 konstatierte. So könnten sich laut Studie Fachkräfte, die mit Personalmangel, knappen Finanzen und umfangreichen Berichtspflichten konfrontiert sind, nur begrenzt auf die Probleme und Wünsche junger Geflüchteter einlassen und ihnen bei alltäglichen Herausforderungen nicht immer zur Seite stehen. Die Berücksichtigung des Kindeswohls, insbesondere die Partizipation der jungen Geflüchteten, gerät dabei leider in den Hintergrund.

Besonders drastisch bleibt auch die SRF-Recherche von November 2023 im Gedächtnis, in der gezeigt wurde, dass sechs Kantone regelmässig Jugendliche in Gefängnissen platzieren, weil deren KESB keinen anderen Platz findet. Vor allem Mädchen seien betroffen, da es für sie weniger Plätze gibt. Dies widerspreche der Kinderrechtskonvention, so die Präsidentin der Nationalen Antifolterkommission, Martina Caroni zu SRF. Das übergeordnete Kindesinteresse, als Kinder und Jugendliche behandelt zu werden, werde nicht beachtet. Der Fachkräftemangel trägt dazu bei, denn kein Personal bedeutet keine Plätze.

Häufiger Personalwechsel sorgt für Instabilität

Wenn das Personal immer wieder wechselt oder ausfällt, untergräbt dies das Bedürfnis der Kinder nach Stabilität. Was sind Gründe für die hohe Fluktuation im Sozialbereich? Sozialinfo.ch und die FHNW Soziale Arbeit sind dieser Frage im Herbst 2022 im Rahmen des Forschungsprojekts «Nachhaltige Rekrutierung im Sozialwesen» nachgegangen. Arbeitnehmende und Neueinsteiger*innen aus dem Sozialwesen wurden online befragt, warum sie ihre Stelle gewechselt haben. Die qualitative Erhebung ergab im Bereich der Organisation unter anderem Gründe wie zu wenig personelle Ressourcen (zu geringer Betreuungsschlüssel, zu hohe Fallbelastung), komplizierte administrative Abläufe, aber auch die Infrastruktur wurde bemängelt (keine Einzelbüros, fehlende Rückzugsorte zur Erholung). Kritisiert wurden auch das Arbeitsklima und zu wenig Vertrauen in die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Weitere organisationsbezogene Gründe, die Stelle zu wechseln, waren starre Vereins- und Organisationsstrukturen sowie lange Entscheidungswege. Im Bereich des Personalwesens wurden tiefe Löhne genannt, aber auch mangelnde berufliche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und – wie auch schon andernorts gehört – die Arbeitszeiten. Lange und unregelmässige Arbeitszeiten, unter anderem Nacht- und Pikettdienste, seien belastend für Mitarbeitende, auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Bei den Rahmenbedingungen wurden Personalmangel und fehlende Ressourcen genannt. Die Mitarbeitenden würden aufgerieben zwischen den Ansprüchen von Klient*innen, Staat und der eigenen Fachlichkeit, die sich teilweise sogar widersprechen. Dem Druck lägen oft politische Einflussfaktoren wie Sparmassnahmen im Sozialwesen, aber auch hoher Leistungsdruck, unzureichende Konzepte im Kinderschutz oder kantonale Vorgaben zugrunde, die eine Auftrags Erfüllung verunmöglichen würden.

Der Fachkräftemangel ist ein Teufelskreis. Er verschärft die gegenwärtige Lage zusätzlich, indem der Druck auf das verbleibende Personal wächst, was wiederum weitere Wechsel oder Ausstiege zur Folge hat. Dem entgegenzuwirken sei laut der Studie auch volkswirtschaftlich geboten. Der Arbeitsmarkt habe mit 15'000 Betrieben und über 100'000 Mitarbeitenden eine beachtliche Grösse; die hohe Fluktuation treibe staatliche Ausgaben z.B. im Bereich der Bildung, aber auch der Leistungserbringung in die Höhe. Dass wesentlich öfter Arbeitnehmende kündigen als umgekehrt, gebe Hinweise auf Problemursachen und Handlungsbedarf.

Vereinbarkeit von Beruf mit Familie – und Gesundheit

Knackpunkt für einen Verbleib in der Institution seien die ersten zwei bis drei Jahre, so Nicole Baracchi. Hier zeige es sich, ob die Fachpersonen sich am Arbeitsplatz wohl fühlten und ob Tätigkeit und Institutionskultur ihren Vorstellungen und Ansprüchen entsprächen. «Sind diese Anfangsjahre vorbei, bleiben sie oft eine Weile, bis entweder die Familien- oder Karrierefrage ins Spiel kommt», so Baracchi. «Die Aufstiegsmöglichkeiten in unseren Bereichen sind beschränkt und die Arbeit in der stationären Sozialpädagogik oft nur beschränkt kompatibel mit einer Jungfamilie. Dies sind dann wiederum die Momente, in welchen die Fachpersonen sich beruflich anderweitig orientieren.» Dies belegt auch die Studie «Abgewandert aus dem Sozialbereich» der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB von 2018. Sie fand heraus, dass



gesundheitliche Belastungen vor allem bei Eltern zum Ausstieg führten, insbesondere bei Müttern. Ein Teil wechselte in eine andere Branche, so die Studienautor*innen, andere stiegen ganz aus dem Erwerbsleben aus. Interessant sei aber, dass ein Grossteil von ihnen auch nach dem Ausstieg im Sozialbereich tätig sei. Sie engagierten sich beispielsweise in freiwilligen Projekten, um sich weiterhin sozial einzubringen. Die Autor*innen ziehen daraus den Schluss, dass es das Potenzial gibt, Fachkräfte mit Elternpflichten zurückzugewinnen. Dafür müssten jedoch Lösungen gefunden werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Dies bedeutet auch, in die Gesundheit der Mitarbeitenden zu investieren. Eine Sotomo-Arbeitsmarktstudie im Auftrag der Versicherung AXA zeigt, dass Arbeitsausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen in KMU seit 2022 um 20 % zugenommen haben. Mehr als 30 % der Arbeitnehmenden fühlten sich emotional erschöpft. Dies wird in besonderem Masse auf die Arbeit im Sozialbereich zutreffen, aufgrund dessen Anforderungen und der schwierigen Personalsituation. Auch die repräsentative Travailsuisse-Umfrage «Barometer Gute Arbeit 2023» zeigt, dass der Fachkräftemangel starke Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden hat. Nur 12 % gaben an, am Ende eines Arbeitstages nicht emotional erschöpft zu sein. Stress sei das grösste Gesundheitsrisiko für Arbeitnehmende, so Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse.

Worüber in der Schweiz bisher noch kaum gesprochen wird, sind die Folgen der Pandemie auf den Fachkräftemangel. Gemäss dem nationalen Statistikbüro Grossbritanniens litten Ende Mai 2022 fast 2 Millionen Personen unter Long Covid, also 3 % der Bevölkerung, was gemessen an epidemiologischen Studien, die von mindestens 10 % aller Erkrankten ausgehen, eine eher konservative Zahl ist. 72 % der Betroffenen seien eingeschränkt durch diese Erkrankung, 21 % davon stark. Die Arbeitsmarktstudie schätzt, dass eine von zehn Personen mit Long Covid aufhören musste zu arbeiten. Viele andere blieben lange krankgeschrieben. Kumuliert

«In der SRF-Recherche von 11/2023 wurde gezeigt, dass sechs Kantone regelmässig Jugendliche in Gefängnissen platzieren, weil deren KESB keinen anderen Platz findet [...] Der Fachkräftemangel trägt dazu bei, denn kein Personal bedeutet keine Plätze.»

führe das zu einem Ausfall von 110'000 Arbeitnehmenden und Einkommensverlusten von £ 1.5 Mrd. im Jahr, so die Studienautor*innen, wobei bestimmte Branchen stärker betroffen seien als andere. Ähnliche Befunde gibt es auch aus den USA und Kanada. Dort veröffentlichte Dr. Mona Nemer, leitende wissenschaftliche Regierungsberaterin, im März 2023 einen Bericht, wonach 10 bis 20 % der erkrankten Personen an Long Covid litten. Die Analyse der sozio-ökonomischen Wirkung von Long Covid zeige auch in anderen Ländern einen bedeutenden Effekt auf den Arbeitsmarkt, aber auch auf Gesundheitskosten und das Bruttoinlandsprodukt, so Dr. Nemer. Für Europa und die Schweiz gibt es noch keine Erhebungen dazu. Klar ist jedoch, dass der Effekt nicht unterschätzt werden darf. Zusammen mit der demografischen Entwicklung stellt die Pandemie einen Faktor dar, der die Arbeitsmarktsituation weiter verschärft.

Viele Gründe, viele Lösungen?

Gründe für den Fachkräftemangel gibt es viele, wie Praxis und Forschung belegen. Die gute Nachricht ist, dass es für viele der Ursachen Lösungen gibt, die in der Hand von Institutionen und Politik liegen. Hierzu müssen gemeinsam Veränderungen angegangen werden. Insbesondere im Bereich zeitgemässer Arbeitsbedingungen, die Raum für Erwerbs- und Sorgearbeit lassen, braucht es innovative Ansätze. Bessere Löhne und interessante Entwicklungsmöglichkeiten fördern den Verbleib im Berufsfeld, erfordern von Seiten der Politik aber eine angemessene Ressourcenausstattung. Dazu gehören auch Massnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung. In Fachkräfte zu investieren, ist auch eine Anlage in die Generation von morgen. Denn im Vordergrund steht, Kindern und Jugendlichen mit Bedarf nach Unterstützung ebenjene in einer guten fachlichen Qualität zukommen zu lassen. Nur mit genügend Fachkräften ist das nachhaltig möglich.



Wir brauchen ein gemeinsames politisches Engagement!

Ein Kommentar von Tobias Bockstaller, Avenir Social

Aus der Sicht von AvenirSocial sind die Gründe für die aktuelle Fachkräftesituation an verschiedenen Orten zu suchen. Als Berufsverband fokussieren wir auf die Arbeitsbedingungen. Diese beeinflussen die Fachkräftesituation entscheidend. Führen doch ungenügende arbeitsrechtliche Grundlagen dazu, dass sich viele Fachpersonen nach der Ausbildung entscheiden, an Orten mit besseren Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Besonders betroffen davon scheint die stationäre Kinder- und Jugendhilfe zu sein. Dort arbeiten überdurchschnittlich viele Fachpersonen mit einer sozialpädagogischen Ausbildung, die von den meisten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind. Was praktisch ist für die Kantone – sie sparen dadurch viel Geld, weil sie für Nacht- und Pikettdienste nicht den vollen Lohn und die volle Zeit bezahlen müssen – ist umso problematischer für die betroffenen Fachpersonen.

Während sich die Soziale Arbeit in den letzten Jahrzehnten langsam, aber stetig weiter professionalisiert hat und die Arbeitsbereiche aufgrund des demografischen Wandels diverser geworden sind, bleiben die arbeitsrechtlichen Grundlagen, die einen direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben, unverändert. So gelten für Sozialpädagog*innen in stationären Einrichtungen weiterhin Gesetze, die in den 1980er Jahren ausgearbeitet wurden.

Für Sozialpädagog*innen ist es oft unmöglich, Vollzeit zu arbeiten. Dies, weil sie Pikettdienste leisten müssen, für die sie nur eine tiefe Pauschale erhalten und keine Arbeitszeit aufschreiben können. Gekoppelt mit den sehr langen Schichten, führt dies dazu, dass ein



Tobias Bockstaller ist seit 2019 Verantwortlicher Fachliche Grundlagen bei AvenirSocial, dem Berufsverband für Soziale Arbeit Schweiz.

Teil der Arbeitszeit unbezahlt geleistet werden muss. Diese Arbeitssituation ist mitunter der Grund, warum so viele Fachpersonen psychisch an ihre Grenzen kommen. Rund ein Drittel der Fachpersonen ist Burn-out-gefährdet, wie eine Studie von AvenirSocial und der FHNW 2021 aufzeigte.

Es ist also höchste Zeit, diese problematische Situation zu verändern, endlich alle Fachpersonen dem Arbeitsgesetz zu unterstellen und damit ihren Gesundheitsschutz zu garantieren! Um dies zu erreichen, engagiert sich AvenirSocial auf verschiedenen Ebenen. Wir stehen am Anfang eines langen politischen Prozesses, den wir nur gemeinsam mit möglichst allen betroffenen Fach-, Branchenverbänden und Gewerkschaften beschreiten können. AvenirSocial will diese Organisationen an einen Tisch bringen und ein gemeinsames Vorgehen festlegen. Es muss mit Widerstand auf politischer Ebene gerechnet werden, da diese Änderung zu höheren Kosten und zu einer Verschiebung der Kompetenzen führen wird. Umso wichtiger ist es, gemeinsam mit fachlich fundierten Argumenten aufzutreten.

Für AvenirSocial ist es entscheidend, Fachpersonen und die Organisationen in der Praxis zu sensibilisieren und zu organisieren. Neben dem politischen Druck brauchen wir auch Druck auf die Geldgebenden aus der Praxis. AvenirSocial ruft alle Institutionen im Bereich der Sozialen Arbeit auf, ihre zur Profession gehörende politische Verantwortung wahrzunehmen und ihren Handlungsspielraum für möglichst gute Arbeitsbedingungen zu nutzen. Konkrete Ideen dazu zeigen wir in unserer Broschüre zu Handlungsmöglichkeiten für Organisationen auf.

Fachkräftemangel aus Sicht von Kindern und Jugendlichen

Rosen Ferreira im Gespräch mit Miriam Halter

Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf den Alltag von ausserfamiliär betreuten Kindern und Jugendlichen aus?

Sie haben zum Teil provisorische Bezugspersonen und lassen sich deshalb nicht auf eine enge Beziehung ein. Das führt dazu, dass die Kinder und Jugendlichen unsicher sind und ihre dringenden Themen nicht ansprechen. Der Fachkräftemangel greift jedoch bereits vor der Platzierung. Kinder und Jugendliche haben eine Wartezeit, erfahren eine Selektion und müssen hohe Voraussetzungen erfüllen, um einen Platz zu erhalten. So gibt es spürbar weniger Möglichkeiten, dringende Situationen zu entschärfen oder auch Partizipation zu leben. Wenn die Kinder und Jugendlichen sich nicht wohl fühlen in einer Institution und keine geeigneten Plätze vorhanden sind, kann die Wohnsituation nicht geändert werden. Ihr Mitspracherecht bei der Platzierung wird noch mehr eingeschränkt.

Welche Folgen hat das?

Kinder und Jugendliche lernen langfristig, dass sie nicht in die Gesellschaft passen, dass niemand für sie zuständig ist. Sie werden begleitet von Instabilität und lernen nicht, gesunde, langfristige Beziehungen aufzubauen. Kürzlich gab es eine Aussage im SRF-Gefängnis-Beitrag: «Sie haben wenigstens ein Dach über dem Kopf». Der grösste Teil dieser Kinder und Jugendlichen wachsen bei psychisch kranken, suchtkranken oder gewalttätigen Eltern auf oder sind gar verwaist. Wenn die Gesellschaft in diesen wichtigen Entwicklungsjahren keinen Halt bietet, müssen diese mehrfach belasteten Kinder und Jugendlichen noch mehr Schlaufen ziehen, um erfolgreich im Erwachsenenleben anzukommen, mit Bildungsmöglichkeiten über die Grundbildung hinaus, einem intakten sozialen Netzwerk und ohne Schulden. Wer wünscht sich das nicht für das eigene Kind?

Was muss sich ändern?

Es braucht weitere, bedürfnisorientierte Angebote. Wir sind uns dessen bewusst, dass es kantonale Vorgaben mit Betreuungsschlüsseln gibt. Diese sollten jedoch überdacht werden. Auch fragen wir uns, welche Anpassungsmöglichkeiten es bei sozialpädagogischen Ausbildungen gibt. Wir hören, dass die Arbeitszeiten belastend sind. Kinder und Jugendliche können aber nicht «heruntergefahren» werden wie ein PC. Es braucht mehr Personen, die für diese Arbeit zugelassen werden, und individuelle Anstellungsmöglichkeiten – denn nur gesundes, stressfreies Personal kann Kinder und Jugendliche in diesen aussergewöhnlichen Situationen begleiten.



Miriam Halter
Co-Präsidentin Careleaver Schweiz

Institutionen von Grund auf erneuern

Wie viele andere Institutionen muss auch die AGAPÉ (Association genevoise d'actions préventives et éducatives) sich den Herausforderungen des Fachkräftemangels und des gesellschaftlichen Wandels stellen. Integras hat sich mit Olivier Mottier, Leiter des Foyer de Salvan, über die in den letzten Jahren entwickelten Strategien in den Bereichen Pädagogik und Management unterhalten.

Rosen Ferreira im Gespräch mit Olivier Mottier

Wie stellt sich die Lage bezüglich des Personalmangels bei Ihnen dar?

Wir spüren seit einigen Monaten gewisse Schwierigkeiten bei der Personalsuche. Vor allem aber stellen wir ein zunehmendes Desinteresse für die Arbeit in Internaten und Heimen fest.

Welches könnten die Gründe dafür sein?

Einerseits sind die Lehrgänge zu allgemein gehalten; sie bereiten die Fachpersonen nicht genügend auf die sozialmedizinische und psychologische Dimension der Begleitung von Minderjährigen in schwierigen Lebenssituationen vor. Ausserdem passen unsere Strukturen je länger je weniger zu den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen. Wir müssten unsere Heime dringend desinstitutionalisieren, die Logik der grossen Institutionen verlassen und dafür modulare Strukturen entwickeln. Und schliesslich sind wir noch einer Pädagogik des 20. Jahrhunderts verhaftet, die heute nicht mehr funktioniert. Die Gesellschaft hat sich derart gewandelt, dass die jungen Menschen nicht mehr auf diese hierarchische Pädagogik ansprechen. Dies ist einer der Gründe, die bei Sozialpädagog*innen Gefühle von Hilflosigkeit und Inkompetenz hervorrufen und die Attraktivität der Arbeit in Internaten schmälern.

Wie gehen Sie als Leiter mit diesen Herausforderungen um?

Ich habe viel in die interne Bildung investiert. Unser Personal hat Zugang zu individueller Bildung oder Supervision. Zudem erfolgt aktuell eine Bildung der ganzen Institution in Neurowissenschaften. Vor 12 Jahren haben wir uns ein gewagtes Ziel gesteckt: Wir wollten zwei Achsen, die Pädagogik und das Management, von Grund auf ändern. Dazu haben wir zum einen angesichts der Ineffizienz unserer pädagogischen Praxis beschlossen, unsere gesamte Funktionsweise zu überarbeiten. Andererseits haben wir eine neue Leitungsform aufgegleist, gestützt auf das Konzept des situationsbezogenen Managements und die Organisationstheorie von Eric Berne.

Heute bleibt vor allem noch Arbeit bei den Strukturen. Es ist nicht mehr möglich, 32 Jugendliche mit dem gleichen Profil zu begleiten. Die Zukunft gehört den kleinen Strukturen, die sich agil an die Bedürfnisse der Jugendlichen und ihrer Familien anpassen. Diese neuen modularen Angebote müssen sowohl ambulant wie stationär arbeiten können, mit externen Partner*innen wie professionellen Familien oder Pflegefamilien. Dies brächte klar eine bessere Abstimmung der angebotenen Leistungen auf die Bedürfnisse der Leistungsempfänger*innen und würde dank der Vielfalt der Aufgaben auch zu einer neuen Attraktivität des Berufsfeldes beitragen.

Wie hat das Personal auf die Veränderungen reagiert?

Die ersten vier Jahre waren schwierig mit vielen Abgängen und Widerstand gegen den Veränderungsprozess. Heute möchte die Mehrheit des Personals allerdings nicht mehr in die alten Verhältnisse zurück. Es ist in unseren Augen einer der Erfolge dieser Neuorientierung, dass die meisten Mitarbeitenden in unserer Einrichtung bleiben wollen, obschon die Arbeit mit Schwierigkeiten verbunden ist.

Welches waren die Hürden auf diesem Weg?

Die grösste Hürde ist die Angst vor der Veränderung, die zweitgrösste die Trägheit der Kinderschutzpolitik. Die kantonalen und



eidgenössischen Behörden wünschen von uns Innovation. Wenn wir aber innovativ sind und etwa etwas Neues wagen wollen, erhalten wir nur zögerlich Unterstützung. Beispiel: Organisierte «Fluchten». Dank diesem innovativen Konzept, das vom gesamten Netz mitgetragen wurde, konnte eine unserer Jugendlichen ihre Risikofreude und ihre Rastlosigkeit so weit kanalisieren, dass sie seit nun 16 Monaten nicht mehr weggelaufen ist. Leider ist dies eine Ausnahme unter den funktionierenden Innovationen. In den meisten Fällen muss man Vorprojekte, Projekte, 30-seitige Dokumente abliefern und das Ganze muss von einer Vielzahl Stellen genehmigt werden. Erschwert wird alles durch die oft fehlenden finanziellen Ressourcen und den Anspruch auf eine Nullrisikogesellschaft. Damit verschleppt die behördliche Trägheit die nötigen Anpassungen an die heutigen Bedürfnisse.

Wie liessen sich die strukturellen Rahmenbedingungen verbessern?

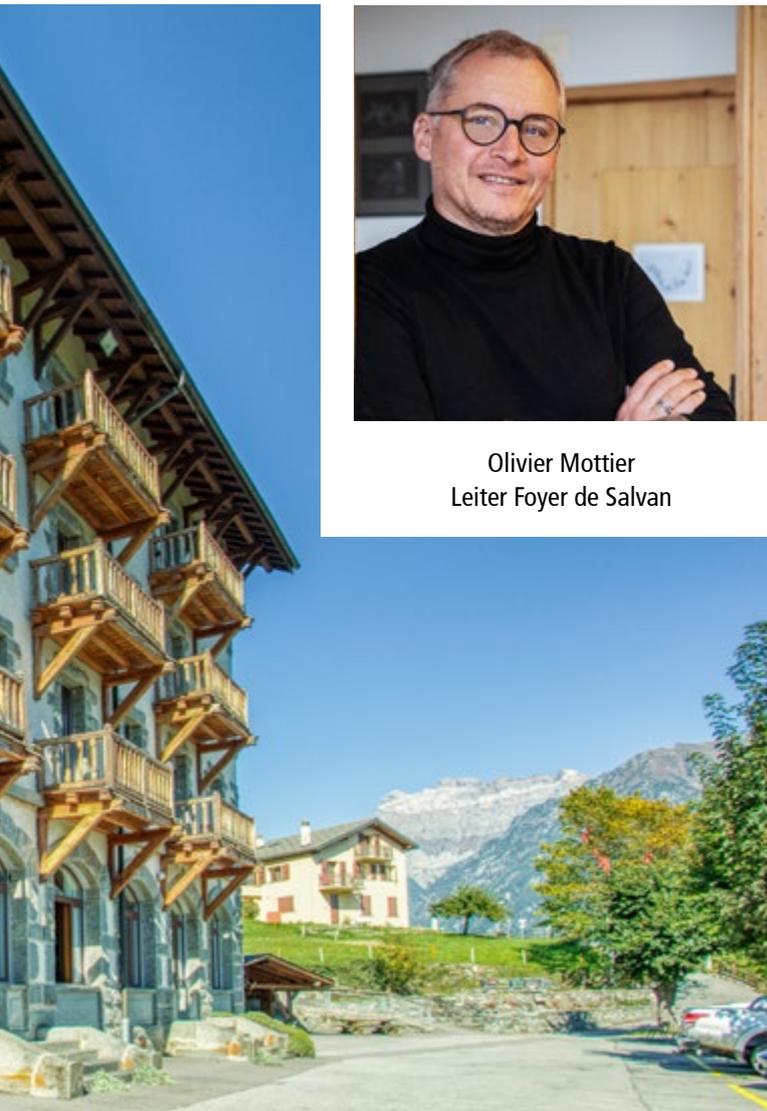
Die Stimme der Jugendlichen, der Familien und der Fachpersonen müsste gehört werden, um Politik, Wissenschaft, Bildungsinstitutionen und alle, die mit sozialer Ungleichheit konfrontiert sind, zu sensibilisieren. Vom Standpunkt der Sozialen Arbeit aus muss die Welt der Institutionen von Grund auf erneuert werden, um mit den immensen Veränderungen der letzten 50 Jahre Schritt halten zu können.

Genau das gehört zu den Aufgaben von Integras: Die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen aufzuzeigen. Können Sie Empfehlungen abgeben für andere Organisationen?

Integras vertritt die Bedürfnisse der Familien, der Kinder und Jugendlichen und der Careleaver sehr gut. Dies ist meiner Ansicht nach ein guter Weg. Ein anderer ist die Schaffung kollektiver Intelligenz durch Gruppen von Sozialpädagog*innen, die unsere Berufsrealität und die Bedürfnisse der Jugendlichen sichtbar machen und dafür sorgen, dass dies bis in die Politik vordringt. Wir müssen aus unseren Silos ausbrechen, um die gesellschaftlich hergestellte soziale Ungleichheit anzuprangern. Und schliesslich müssen sich Sozialpädagog*innen wie auch Ärzt*innen unbedingt die Mittel geben, um ihren Auftrag zu erfüllen: Dazu gehören die Grundausbildung, aber auch interne Bildung und Weiterbildung. Sozialpädagog*innen sind Care-Expert*innen. Unsere Praxis basiert auf familienähnlichen Beziehungen. Wir besitzen ein kostbares Gut, das nur wenige Fachpersonen haben: Alltag und Zeit. Es braucht ein neues Verständnis unserer Arbeit, insbesondere bezüglich einer Ethik der Care-Arbeit und im Hinblick auf neue Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften, der Bindungstheorie, der Traumaforschung. Wir sollten uns nicht durch andere Wissenschaftszweige definieren lassen, sondern eine eigene echte Wissenschaft der Sozialpädagogik aufbauen. Keine geringe Aufgabe!



Olivier Mottier
Leiter Foyer de Salvan



Tipps & Tools



Buch: «Partizipation in stationären Erziehungshilfen»

Die Kinder- und Jugendhilfe hat den Auftrag, Partizipation von Kindern und Jugendlichen zu fördern. Der im Juni 2023 erschienene Band beleuchtet unterschiedliche Anlässe, Ziele, Strukturen und Formen sowie Herausforderungen von Partizipation in der Kinder- und Jugendhilfe. Mit einem Beitrag von Lorène Métral, Co-Geschäftsleiterin von Integras.

PDF-Download, kostenlos:

Im Buchhandel, ca. CHF 25:



Buch: «No to Racism» – Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur

Wie gelingt es, rassismuskritisch zu unterrichten und eine Schule zu gestalten, die sensibel für Rassismus ist? Das Grundlagenbuch «No to Racism» hilft, ein vertieftes Verständnis von Rassismus an Schulen zu bekommen. Anhand konkreter Beispiele zeigen die Autor*innen und Rassismus-expert*innen Rahel El-Maawi, Mani Owzar und Tilo Bur Handlungsmöglichkeiten auf. Das Lehrmittel liefert Hintergrundwissen und bietet viele Praxis-Beispiele. Für Lehrkräfte, aber auch die Kinder- und Jugendarbeit essentiell!

Im Buchhandel, CHF 37:



Neue Unterrichtsmaterialien: Recht auf eine saubere, grüne, gesunde und nachhaltige Umwelt

Die Klimakrise ist auch eine Kinderrechtskrise: Kinder und Jugendliche sind stark betroffen von den Folgen des Klimawandels. Ihr Recht auf eine gesunde Umwelt ist gefährdet. Das aktuelle Unterrichtsmaterial zur Förderung der Umsetzung und Bekanntmachung der Kinderrechte widmet sich deshalb diesem Thema. Auch Integras hat wieder daran mitgearbeitet.

Sprachen: Deutsch, Französisch, Italienisch.

PDF-Download, kostenlos:



Die neue Kinderrechte-App KIDIMO ist online!

Mit dem Online-Tool lernen Kinder ihre Rechte spielerisch kennen. Denn: Nur wer seine Rechte kennt, kann sie auch verteidigen und ist so besser geschützt. Auch wir sind stolzer Partner des Projekts, das unter der Leitung der OST – Ostschweizer Fachhochschule partizipativ mit über 170 Kindern und einem Netzwerk an Fachorganisationen entwickelt wurde. Mit einem selbst gestalteten Avatar erkunden Kinder in drei thematischen Welten ihre Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte. Sprachen: Deutsch, Französisch, Italienisch.



KIDIMO-App, kostenlos:



Buch: Familien mit trans* und nicht-binären Kindern – Orientierung für Eltern, Jugendliche und Fachkräfte

Das Buch gibt Anregungen und Hilfestellungen für die Begleitung von trans*geschlechtlichen und nicht-binären Kindern und Jugendlichen. Es beschreibt die Lebenssituation von trans* Kindern und Jugendlichen sowie deren Familien und stellt die aktuellen fachlichen Diskurse in Psychologie, Pädagogik, Ethik und Medizin allgemeinverständlich dar. Fachkräfte erhalten eine Übersicht über fachliche und rechtliche Rahmenbedingungen sowie eine Orientierung in der Versorgung und damit Handlungssicherheit.

Im Buchhandel, ab CHF 31.50:



E-Book: Strategien im Umgang mit Antisemitismus und Hassrede auf TikTok

Die Bildungsstätte Anne Frank bietet ein kostenloses E-Book zum Thema „Safer TikTok – Strategien im Umgang mit Antisemitismus und Hassrede auf TikTok« an. Es liefert Hintergrundwissen, analysiert die unterschiedlichen Erscheinungsformen und diskutiert Möglichkeiten, aktiv zu werden. Das E-Book richtet sich insbesondere an alle, die im pädagogischen Kontext mit TikTok zu tun haben.

PDF-Download, kostenlos:



Buch: Digitale Beratung in der Sozialen Arbeit

Beratung in der Sozialen Arbeit findet immer häufiger digital statt. Diese kompakte Einführung stellt dar, welche Chancen digitale Angebote in der Beratung bieten. Im Fokus stehen die aktuell am meisten verbreiteten Formen via Video, E-Mail, Messenger, Chat und Telefon. Diese finden entweder ausschliesslich digital statt oder werden als sog. Blended Counseling mit der Beratung vor Ort kombiniert. Das Buch liefert konkrete Ansätze, wie Menschen digital niedrigschwellig angesprochen und professionell beraten werden können.

Im Buchhandel, ab CHF 25:





Murten-Tagung 2023, 28.-29. Sept. 2023, Murten

Murten-Tagung 2023

Institutionelle Autorität in der Krise

Wie können wir die Krise der Autoritätspersonen in Institutionen meistern? Was oder wodurch legitimiert sich Autorität in der heutigen Gesellschaft? Wie können wir Kindern und Jugendlichen weiterhin einen sicheren Rahmen zur Verfügung stellen? Rund 50 Expert*innen haben an der diesjährigen Murten-Tagung vom 28. und 29. September 2023 verschiedene Antworten auf diese Fragen aufgezeigt.

Um auf die Frage der Autorität eingehen zu können, muss man sich zuerst der eigenen Vorstellungen und Voreingenommenheit bewusst werden. Auch sollte man sich dem Thema Autorität gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen annähern und mit ihnen zusammen Hierarchie- und Entscheidungsfindungsstrukturen sowie die institutionsinterne Kultur beleuchten.

Autorität ist die Möglichkeit, Menschen zu einer Handlung zu bewegen, ohne sie dazu zu zwingen. Die Schwierigkeit besteht darin, ein Gleichgewicht zu finden, das stärker zur Zusammenarbeit einlädt als zur Konfrontation. «Bienveillance» bedeutet, für das Gegenüber da zu sein. Wir können fünf Autoritätsformen herausfiltern, wobei nur die letzte mit der heutigen Gesellschaft vereinbar ist: Autorität durch Macht, durch Wissen, durch Charisma, durch Werte und schliesslich durch Erfahrung. Zwar vertragen sich die Kinderrechte und die heutige Jugendkultur mit gewissen Autoritätsformen (durch Macht, durch Werte...) schlecht, sie sind aber durchaus vereinbar mit Autorität, die auf Erfahrung, Bindung und Vertrauen beruht. Vertrauen ist der Schlüssel zur Akzeptanz von Autorität. Dies erfordert Verlässlichkeit, Loyalität und Transparenz, aber auch den Einbezug der Rückmeldungen der Kinder und Jugendlichen.



Zu den Referaten
der Tagung



Brunnen-Tagung 2023, 15.-17. Nov. 2023, Brunnen

Brunnen-Tagung 2023

Always on – Herausforderungen durch digitale Lebenswelten: Auf der Gratwanderung zwischen Schutz und Selbstbestimmung

Die Digitalisierung prägt den pädagogischen Alltag seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie. In Heimen wurden neue Kommunikationsmittel, Tools und Kommunikationskonzepte erprobt. Integras widmete sich vom 15. bis 17. November 2023 auf der Tagung in Brunnen den Herausforderungen, besonders der Gratwanderung zwischen Schutz und Selbstbestimmung.

Der Aufschwung festigt die digitale Dimension als zentrale Lebenswelt junger Menschen. André Weßel (Medienpädagogik, TH Köln) betonte in seinem Einstiegsreferat: «Medienkommunikation ist fester Bestandteil in den Lebenswelten junger Menschen.» So gelten heute «Akku und WLAN» als Grundbedürfnisse von Jugendlichen. Studien zeigen, dass digitale Lebenswelterfahrungen zentral sind für das Wohlbefinden und die Lebensqualität. Mit einem gelungenen Perspektivwechsel berichtete Dr. Marion Pomey (ZHAW Soziale Arbeit) aus der Lebenswelt von Jugendlichen. So ermöglichen digitale Medien im ausserfamiliären Kontext Autonomie und dank gemeinsamer digitaler Räume den Kontakt zu Freund*innen und Familie.

Gefahren wie sexuelle Belästigung und Grooming wurden im Workshop kritisch diskutiert. Sie bestehen auch bei guten Medienkompetenzen. Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Fachpersonen und Jugendlichen ist dabei entscheidend, denn grundlegende Verbote verhindern, dass junge Menschen sich bei solchen Grenzerfahrungen an Fachpersonen wenden. Ergänzend warf Raphael Freuler (Geschäftsleiter Jugendarbeit.digital) ein, dass die Medienkompetenz von Jugendlichen zu stärken ist, um sie auf ein selbständiges Leben vorzubereiten. Hier sind Leitungspersonen gefordert, sich auf diese Logiken einzulassen. Insbesondere digitale Partizipation erfordert Ressourcen, Zugänge und Fähigkeiten, wie Prof. Oliver Steiner (Dozent, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW) abschliessend resümierte.



Zu den Referaten
der Tagung



SAVE THE DATE 2024

20.03.2024: Tagung Sonderpädagogik
29.05.2024: Tagung PACH Integras
26.–27.09.2024: Murten-Tagung
12.–14.11.2024: Brunnen-Tagung

Weitere Informationen im Integras-Newsletter.
Anmeldung unter www.integras.ch

Tagung Sonderpädagogik 2023, 10. Mai 2023, Bern

Tagung Sonderpädagogik 2023

Türöffner und Fallen in Bildungsgeschichten: Durch biografische Erzählungen das eigene Bewusstsein schärfen

«Wenn ein Mensch seine Geschichte erzählen kann, wird er Teil einer Gesellschaft. Wem man nicht zuhört, der existiert nicht», zeigte Katja Vanini De Carlo im Einstiegsreferat auf. Aber gerade im sonderpädagogischen Bereich gibt es viele Menschen, welche dies nicht ohne Unterstützung tun können. Es ist deshalb eine zentrale Aufgabe der Fachpersonen, genau hinzuhören und Möglichkeiten zu finden, wie biografische Fähigkeiten unterstützt werden können. Zum Beispiel mit der Methode des Erzählcafés, welche die Teilnehmenden am Nachmittag kennenlernen konnten.

Ihre eigene Bildungsgeschichte hat Nicole von Moos aus ihrer professionellen Perspektive fachlich eingeordnet. Sie hat Fachpersonen dazu ermutigt, Kindern «Freiheit zu ermöglichen durch das Akzeptieren von gewissen Risiken», denn (auch) Menschen mit einer Beeinträchtigung haben das Recht zu scheitern. Deutlich wurde in ihrem Referat auch, welche besondere Rolle Eltern von Kindern mit einer Beeinträchtigung haben: Als «Löwenmütter» und «Herzenväter» sind sie wesentliche Partner*innen für die Gestaltung der Bildungsgeschichte ihres Kindes.

Wie in schwierigen Entscheiden ein Einbezug auf Augenhöhe gelingen kann, zeigten Judith Adler und Karin Zingg aus dem Projekt SEGEL auf. Gemeinsam mit den Tagungsteilnehmenden gingen sie der Frage nach, wie sonderpädagogische Fachpersonen Bildungsgeschichten verantwortungsbewusst mitgestalten können:

Indem wir zuhören, lernen, ausprobieren, scheitern dürfen, dranbleiben, gemeinsam und auf Augenhöhe.



Zu den Referaten
der Tagung

Tagung Fremdplatzierung 2023

Kinder und Jugendliche zwischen Heim und Psychiatrie – Nahtstellen in der ausserfamiliären Betreuung

Am 8. März 2023 fand in Bern die Tagung Plattform Fremdplatzierung statt. Thema war die Vielfalt der Schnittstellen, darunter die Zusammenarbeit von Heimen mit Psychiater*innen, sozialpädagogischen Familienbegleitungen, dem Kinderschutz und den Medien. Das Mass an psychischen Erkrankungen von Kindern und Jugendlichen, die ausserfamiliär platziert werden, ist seit Jahren besorgniserregend. Dies stellt die stationäre Heimerziehung vor Herausforderungen.

Neben Inputs aus der Forschung stellten auch Behördenmitglieder ihre Praxis für die Schnittstellenarbeit vor. Die Workshops am Nachmittag setzten sich dann u. a. mit konkreten Mitteln für die Stärkung psychisch kranker Kinder und Jugendlicher auseinander. Es wurde betont, dass eine ganzheitliche Unterstützung auch das erweiterte Umfeld der Kinder, einschliesslich Lehrkräfte, Therapeut*innen, Hausarzt*innen und Fachpersonen aus dem sozialen Umfeld, einbeziehen muss.

Für einen Dialog sind Regelungen für Verantwortlichkeiten, Rollen und Aufgaben in der Schnittstellenarbeit notwendig. Der Austausch von Erfahrungen, Wissen und Perspektiven zwischen Fachpersonen ist entscheidend für eine effektive Betreuung. Fortbildungen sollen die Kompetenzen der Beteiligten stärken und eine gemeinsame Basis für die Zusammenarbeit schaffen. Innovative Ansätze zur Veränderung der Rolle von Heimen wurden diskutiert, wobei die Frage im Raum stand, wer in der Lebenswelt der Adressat*innen zentral für einen positiven Unterbringungsverlauf ist. Die Bedeutung von Schnittstellen zwischen Heimen, Peers und Angehörigen wurde betont. Es wurde jedoch auch auf das Fehlen zeitlicher und finanzieller Ressourcen hingewiesen, was das Kindeswohl gefährdet. Integras bekräftigte sein Engagement für interdisziplinäre Arbeit, um die optimale Versorgung betroffener Kinder und Jugendlicher sicherzustellen.



Zu den Referaten
der Tagung

Bericht Equals: Zufriedenheit mit Partizipationsmöglichkeiten

Wie zufrieden sind die jungen Menschen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe mit ihren Partizipationsmöglichkeiten? Diese Übersicht ist eine knappe Zusammenfassung des gleichnamigen Artikels von Schröder, Jenkel, Binder, Boonmann & Schmid (2023), welchen Sie neben weiteren anderen interessanten Beiträgen im Buch *Partizipation in stationären Erziehungshilfen: Perspektiven, Bedarfe und Konzepte in der Schweiz* kostenlos herunterladen können.

Buch «Partizipation in stationären Erziehungshilfen: Perspektiven, Bedarfe und Konzepte in der Schweiz»

Buch-Download, kostenlos:



Fragestellung

1. Wie bewerten die jungen Menschen ihre eigenen Partizipationsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Bereichen, welche die aktuelle Unterbringung betreffen?
2. Wie bewerten die jungen Menschen die einzelnen Aspekte der eigenen Partizipationsmöglichkeiten (siehe Abbildung)?
3. Welche Einflussvariablen (z.B. Alter, Geschlecht, psychische Belastungen) haben auf die Bewertungen der Partizipationsmöglichkeiten einen Einfluss?

Methode

Stichprobe: 463 junge Menschen im Alter von 7.8 bis 22.5 Jahren ($M = 15.4$, $SD = 2.2$) aus 15 offenen Institutionen.

Instrumente: Die Fragen zur Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten entstammen dem für EQUALS entwickelten Zufriedenheitsfragebogen, der insgesamt 56 unterschiedliche Aspekte der Platzierung erfasst. Psychische Belastungen wurden mit dem Youth Self Report (YSR; Achenbach 1990) oder dem Young Adult Self Report (YASR; Achenbach 1991) erhoben.

Analysen: Gepaarte t-Tests (Fragestellungen 1 und 2), multivariate allgemeine lineare Modelle (Fragestellung 3). Das Signifikanzniveau wurde jeweils auf $\alpha = 0.05$ festgelegt.

Ergebnisse

1. Neben den globalen Bewertungen zur Platzierung sowie des Eintritts fiel die Zufriedenheit mit den eigenen Partizipationsmöglichkeiten am geringsten aus. Der Unterschied zu den übrigen Bereichen (z.B. Team, Wohnen & Leben, Schule & Ausbildung) war statistisch signifikant.

2. Innerhalb der Partizipationsmöglichkeiten fielen insbesondere diejenigen Fragen auf, welche die Beteiligungsmöglichkeiten während der Übergänge des Eintritts und des Austritts betreffen. Die in der Abbildung augenscheinlichen Unterschiede waren statistisch signifikant.
3. Je älter die jungen Menschen waren, desto unzufriedener waren sie mit ihren Möglichkeiten zur Mitbestimmung/Mitgestaltung. Je grösser die selbstberichteten psychischen Belastungen, desto unzufriedener waren die jungen Menschen mit den Standort-/Hilfeporgesprächen. Die jeweilige Einrichtung war der stärkste Prädiktor für die erlebte Partizipation. Sie hatte auf alle Bewertungen deutliche Effekte.

Schlussfolgerungen

Die Umsetzung des Partizipationsrechts des Kindes nach Art. 12 UN-Kinderrechtskonvention ist für alle jungen Menschen weiter voranzutreiben. Gerade mit dem 3. Befund wird deutlich, dass die Umsetzung dieses Rechts noch sehr stark einrichtungsabhängig ist und somit noch keinen einheitlichen Standard darstellt. Im Weiteren gibt es Hinweise, dass die Partizipationsmöglichkeiten insbesondere in Bezug auf die sensiblen Phasen der Übergänge – Partizipation beginnt bereits schon vor dem Eintritt – und für psychisch besonders belastete junge Menschen noch weiter ausgebaut werden könnten.

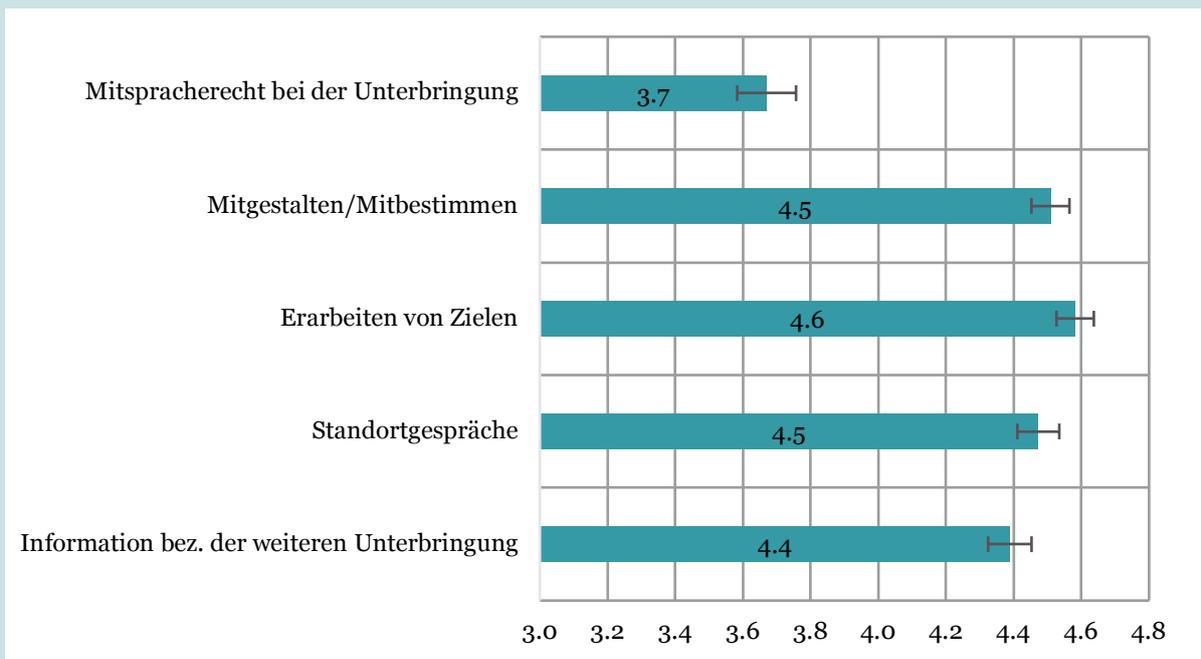


Abbildung: Durchschnittliche Zufriedenheitsbewertungen nach den einzelnen Fragen zur Bewertung der eigenen Partizipationsmöglichkeiten. (Die Skala reicht von 1 = sehr unzufrieden bis 6 = sehr zufrieden, die Fehlerbalken beziehen sich auf den Standardfehler (SE)).

EQUALS macht sich für ausserfamiliär untergebrachte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene und diejenigen, welche für diese wertvolle Arbeit leisten, stark.

EQUALS wird in Zusammenarbeit mit Integras und teilnehmenden Institutionen am Zentrum Liaison und aufsuchende Hilfen der UPK Basel Klinik für Kinder und Jugendliche (UPKKJ) kontinuierlich weiterentwickelt.

www.equal.ch



Fachkräftemangel als Potenzial gesellschaftlicher Erneuerung

Es herrscht ein Arbeits- sowie Fachkräftemangel: Dies wird unser Alltag bleiben. Betroffen sind in Deutschland vor allem Berufe in den Bereichen Soziale Arbeit, Erziehung und Pflege¹, die inzwischen zur Gruppe «systemrelevanter Berufe²» zählen.

Ein Beitrag von Amanda Groschke und Susanne Sander, Futuri:sta e.V.

«Nichts ist so beständig wie der Wandel.»

Heraklit von Ephesus, 535-475 v. Chr.

Wandel ist eine Konstante des Lebens, er sorgt fortwährend für Veränderungen und Entwicklung. Wir sehen den Fachkräftemangel als Chance – nämlich dann, wenn qualifizierte Fachkräfte ein rares Gut sind und ihr Wert steigt. Erkennen Führungskräfte den darin liegenden Gestaltungsraum, kann endlich ernst gemacht werden mit Work-Life-Balance, Chancengleichheit und Diversität. Der Fachkräftemangel ist auch eine Einladung an alle, Arbeit im Kern neu zu denken. Hier liegt das Potenzial für eine Erneuerung der Gesellschaft und dafür setzen wir uns als Futurist*innen ein. In diesem Beitrag fokussieren wir, wie Führungskräfte im sozialen Bereich den Aufgabenbereich Nr. 1, Personalgewinnung und Personalbindung, erfolgreich meistern können.

Führungskräfte als «Change Maker»

Der Wettkampf um die ausgebildeten Fachkräfte kann angesichts der demografischen Entwicklung nicht gewonnen werden. Deshalb erscheint das Lamentieren über Diversität in der Berufswelt rückwärtsgerichtet und nicht mehr zeitgemäss. Wir können uns das «Unter uns» bleiben schlicht nicht mehr leisten. Menschen, die da sind und arbeiten können/wollen, darunter «Niedrigqualifizierte», Geflüchtete, Zuwander*innen, sollen eine Chance erhalten, auch wenn sie teilweise nicht über die erforderlichen schulischen und sprachlichen Qualifikationen verfügen. Vor diesem Hintergrund sind die wichtigsten Kompetenzen, die Führungskräfte heute brauchen, aus unserer Sicht: Flexibilität, Offenheit, Kreativität und der Mut, neue Wege zu gehen. Unter dem Motto «Macht passend, was nicht passend erscheint» gilt es, erfindungsreich zu sein, Talente zu identifizieren und ihnen den Weg ins System zu eröffnen.

Mutige Führungskräfte weisen uns den Weg

In Deutschland gibt es das Fachkräftegebot. § 72 SGB VIII regelt, dass in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nur ausgebildete

Fachkräfte eingesetzt werden dürfen³. Doch erlauben manche Bundesländer Ausnahmen, wenn Einrichtungen/Träger/Schulen nachweisen, keine Fachkräfte gefunden zu haben. Ein Praxis-Beispiel, wie weitsichtige Führungskräfte dies nutzen, um neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen: Die Hoffbauer Stiftung bildete eine Kenianerin, die als Geflüchtete ohne Zeugnisse gekommen war, mit Zustimmung des Ministeriums zunächst zur Sozialassistentin und dann zur staatlich geprüften Erzieherin aus. Mit diesem Präzedenzfall gelang der Nachweis, dass Schulabschlüsse nicht das alles entscheidende Kriterium für eine erfolgreiche Ausbildung sind⁴.

Neue Talente finden

Führungskräfte könnten Profile der Fähigkeiten erstellen, die Menschen im jeweiligen Bereich benötigen, um Adressat*innen optimal zu unterstützen und zu begleiten. Wenn diese Profile abgestimmt sind, kann die kreative «Talentsuche» beginnen. So könnten z. B. regelmässige Schnuppertage in Einrichtungen stattfinden, an denen Menschen den Arbeitsalltag vor Ort kennenlernen und die Einrichtungen geeignete Menschen identifizieren können. Denkbar sind auch (bezahlte) Praktika, in denen erste Eindrücke vertieft werden, und niedrigschwellige Fortbildungsangebote, die mit einem Zertifikat enden. Dann hätten auch die Teilnehmer*innen etwas davon, die nicht in die engere Auswahl gekommen sind.

Fachkräfte erfolgreich und langfristig binden

Auch wenn das Gehalt stimmen muss: Geld und Position sind nicht mehr die entscheidenden Anreize für Arbeitnehmer*innen, um zu kommen oder zu bleiben. Wesentlich ist heute, Mitarbeiter*innen Raum zu geben, sich mit ihrer gesamten Persönlichkeit in ihren Arbeitsbereich einzubringen und diesen mitgestalten zu können. Dann leisten sie gerne einen Beitrag, solange das Arbeiten Freude macht und genug Zeit für andere Interessen/Familie etc. bleibt. Das führt dazu, dass Führungskräfte es eher mit Teilzeitkräften zu tun haben, die Wert auf flexible Arbeitszeiten legen und sich nicht langfristig an einen Arbeitgeber binden wollen. Sich diese veränderten Bedürfnisse bewusst zu machen, birgt die Chance, das eigene Führungsverhalten entsprechend auszurichten. Kommunikation wird zu einem entscheidenden Schlüssel. Gespräche mit den Mitarbeiter*innen darüber, wie es ihnen geht, was sie brauchen, welche Interessen und Belastungen sie neben dem Berufsalltag haben – und auf diese Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Sei es durch die Anpassung des Dienstplans, die Anerkennung und den Ausgleich aussergewöhnlicher Belastungen und – immer wichtiger – auch Träume und Wünsche in oder neben der Berufstätigkeit zu ermöglichen⁵.

● Interessen und Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen im Wandel

- Arbeit aus Pflichtgefühl und als Gegenleistung für finanzielle Sicherheit
- Bereitschaft herausfordernde Situationen durchzustehen, um Arbeitsplatz nicht zu gefährden
- Anerkennung in Form von Gehalt und Position/ Einfluss
- langjährige Bindung an Arbeitgeber*innen
- Akzeptanz auch von Führungskräften, deren Führungsstil nicht geschätzt wird



● Interessen und Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen im Wandel

- Arbeit als Teil der eigenen Weiterentwicklung
- alle 2-5 Jahre Berufs-/Arbeitgeberwechsel
- Teams, in denen das Arbeiten Spaß macht
- Führungskräfte müssen durch ihr Verhalten Mitarbeiter*innen überzeugen
- Sinnvollen Beitrag leisten



- Zeit und Verständnis für eigene Interessen, Freunde, Familie, Hobbys
- Anerkennung dahingehend als Person mitgestalten zu können

Den Wandel adressieren

Wandel findet nicht nur im Berufsleben statt. Veränderungen machen Angst und verunsichern. Damit haben Führungskräfte eine weitere wichtige Aufgabe: Die Mitarbeiter*innen durch diese Veränderungen durchzutragen, ihnen Sicherheit und Zuversicht zu vermitteln und sie auf neuen Wegen mitzunehmen. Wenn es gelingt, die Mitarbeiter*innen zu Partner*innen und Mitgestalter*innen des Wandels zu machen, ist viel gewonnen.

De-Professionalisierung versus neue Professionalisierung

Sobald eine Öffnung des Fachkräftegebots bspw. in der Kinder- und Jugendhilfe oder für Quereinsteiger*innen in akademische und Ausbildungsberufe thematisiert wird, kommt sofort das Argument der De-Professionalisierung. Schauen wir kurz zurück, was hinter der Idee der Professionalisierung steckt. Dabei geht es vor allem um eine finanzielle Einstufung von Tätigkeiten. Je akademischer die Ausbildung, desto höher ist der Gehaltsanspruch und das gesellschaftliche Ansehen. Das war in der Vergangenheit gerade in sog. Frauenberufen eine Errungenschaft. Aber diese Professionalisierung hat auch Schattenseiten, wenn Menschen zwar über die entsprechende Ausbildung verfügen, ihre Motivation jedoch das sichere Gehalt und die Absicherung sind und weniger das Wohl der Adressat*innen.

Es geht gerade nicht darum, als Führungskraft jede*n zu nehmen oder zu behalten. Im Gegenteil: Führungskräfte sollten den Fachkräftemangel für eine neue Professionalisierung nutzen, orientiert an den Bedürfnissen der Adressat*innen, und sich dafür einsetzen, neben der fachlich akademischen Qualifikation die sozialen, kommunikativen Fähigkeiten höher zu gewichten.

Wir geben zu, die Herausforderungen an Führungskräfte sind immens, aber in ihren Händen liegt auch die grosse Chance, den Wandel der Arbeit in ihrem jeweiligen Berufsfeld zu gestalten und auf den Weg zu bringen.



Amanda Groschke
M.A. Sozialwissenschaften,
ist Mitgründerin und -vorständin
von Futur:ista e. V.



Susanne Sander
Diplompolitologin,
ist ebenfalls Gründungsmitglied
von Futur:ista e. V.

1. Vgl. Hickmann/Kroneberg, 2022, S. 1

2. Vgl. Schrenker et al., 2021, S. 1-2

3. Bundesministerium der Justiz Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163) § 72 Mitarbeiter, Fortbildung. Online verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72.html [letzter Zugriff am: 1.10.2023]

4. Susanne Sander als ehem. Leiterin des Deutschen Institut für Community Organizing (DICO, <https://www.dico-berlin.org>), ein Institut der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, begleitete diesen Prozess in Kooperation mit der Hoffbauer Stiftung (<https://www.hoffbauer-stiftung.de>).

5. In „The Big Five for Life« beschreibt John Strelecky in den Sachbuch-Abschnitten Konzepte und Prinzipien guter Führung, und in den Roman-Abschnitten untermauert er die Theorie mit Emotionen. Die Kernbotschaft lautet: Arbeit darf nicht nur Mittel zum Zweck sein – sie muss selbst zum Zweck und zum Ziel werden.



«Wenn es gelingt, die Mitarbeiter*innen zu Partner*innen und Mitgestalter*innen des Wandels zu machen, ist viel gewonnen.»

Studien & Projekte

Projekt «Pflegekinder – next generation»

Das Projekt «Pflegekinder – next generation» zielt darauf ab, die Bedingungen, unter denen Pflegekinder in der Schweiz aufwachsen, langfristig zu verbessern. Das Projekt analysierte dafür erstmals umfassend in einer nationalen Studie die Situation der Pflegekinder, um jene Faktoren zu finden, die für einen erfolgreichen Lebenslauf von Pflegekindern von Bedeutung sind.

Nach drei Jahren intensiver Arbeit präsentierte das Forschungsteam am 21. November 2023 in Bern die Ergebnisse. Integras war zusammen mit PACH, dem BSV, der KOKES und der SODK unter dem Patronat der Palatin-Stiftung zusammen mit verschiedenen Schweizer Fachhochschulen wie der ZHAW, der OST, der HES und der Uni Fribourg mit von der Forschungspartie. Zu den Bereichen «Partizipation von Pflegekindern», «Gute Begleitung von Pflegeverhältnissen» und «Vergleich von kantonalen Strukturen» wurden ausgehend von den Analysen Empfehlungen ausgesprochen, u. a. eine Revision der PAVO, welche die Partizipation des Kindes in den Mittelpunkt stellt, und eine Unterstützung der Eltern, deren Kinder fremdplatziert werden, vor allem in der Deutschschweiz. Eine wichtige Grundlagenarbeit für Verwaltung und Verbände!



Zu den
Studien

Studienprojekt zur Arbeitseinstiegs- und Berufssituation von Diplomand*innen der HETSL

Laufen wir bei der Ausbildung neuer Fachkräfte nicht Gefahr, dass diese nicht im Beruf verbleiben in einer Branche, die seit langem mit fehlender Anerkennung kämpft und deren Arbeitsbedingungen als hart gelten? Werden die frisch Ausgebildeten ihre Stellen nicht nach kurzer Zeit wieder aufgeben, wie dies im Pflegebereich geschieht? Oder den Kanton verlassen, um in eine Region mit mutmasslich besseren Arbeitsbedingungen zu wechseln? Dies sind Fragen, die sich anlässlich der Vorbereitungsarbeiten zur Konferenz für Sozialfragen im Kanton Waadt herauskristallisierten. Um sie zu beantworten, beauftragte die Hochschule für Soziale Arbeit und Gesundheit Lausanne zwei erfahrene Forscher*innen der Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg, Alida Gulfi und Riccardo Milani, mit der Durchführung einer Studie, deren Resultate im Dezember 2023 veröffentlicht wurden.



Zur Studie
(in Französisch)

Hausbesuche im Kindes- und Erwachsenenschutz

Hausbesuche ermöglichen den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden Einblicke in die Wohnverhältnisse und die Lebenswelten von Betroffenen. Gleichzeitig stellen sie ein Eindringen in deren Privatsphäre dar. Wie solche Hausbesuche umgesetzt werden, hat eine Forschungsgruppe der Fachhochschule Nordwestschweiz für zwei Zeiträume untersucht, 1960-1980 sowie in der Gegenwart 2000 und 2021. Hatten die Hausbesuche in der Vergangenheit vor allem Kontrollcharakter, variiert die Praxis in den Kantonen und Regionen heutzutage stark, je nach Abklärungsauftrag. Neben der Studie hat die Forschungsgruppe einen Leitfaden zur Reflexion von Hausbesuchen entwickelt. Er dient der Vor- und Nachbereitung von Hausbesuchen im Rahmen von Abklärungen im Kindes- und Erwachsenenschutz.



Zu Studie
und Leitfaden



«Careleaver Support im Kanton Zürich» – zweijähriges Pilotprojekt zur Unterstützung von Careleavern

Mit Unterstützung von Unternehmen und Verbänden haben Careleaver Schweiz, die ZHAW, PACH und Integras ein Starter-Paket aus Infos und Goodies geschnürt, um jungen Careleavern zwischen 18 und 25 Jahren Begleitung und Unterstützung für ein inklusives und selbständiges Leben zu bieten, wenn sie aus dem Heim austreten. Die zweijährige Pilotphase im Kanton Zürich wurde erfolgreich abgeschlossen; Careleaver aus dem Kanton Zürich können das Starter-Paket unter support@careleaver.ch oder unter Tel. 079 530 19 96 bestellen.

Nun soll das Projekt auf die gesamte Schweiz ausgedehnt werden. Koordiniert wird es zukünftig vom Verein Careleaver Schweiz; Integras wird es als Mitglied des Soundingboards begleiten.

Explorative Studie zu den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes der Sozialen Arbeit

Die Studie wurde von den vier Hochschulen für Soziale Arbeit der Fachhochschule Westschweiz in Auftrag gegeben und im Frühjahr bei deren Partner*innen der Praxisausbildung durchgeführt. Ziel war es, die Schwierigkeiten zu erkennen, denen soziale Institutionen in der Romandie bei der Suche nach Personal auf Hochschulniveau begegnen.

Die Resultate zeigen, dass 53,2 % der befragten Institutionen von Problemen bei der Personalrekrutierung berichten und dass 16,3 % von ihnen einen akuten Fachkräftemangel beklagen, da sie auf ihre Stellenausschreibung hin keine Person mit Hochschulabschluss anstellen konnten. Allein für das Jahr 2022 sind es 277 ausgeschriebene Stellen, die nicht mit einer Fachperson mit HS-Diplom besetzt werden konnten.

Der im Rahmen dieser Studie geschaffene Indikator für den Fachkräftemangel wurde anderen Variablen gegenübergestellt, etwa mit der Grösse der Institution, der Art der angebotenen Leistungen und der kantonalen Verteilung. Aus den Resultaten geht hervor, dass kleinere Institutionen stärker vom Fachkräftemangel betroffen zu sein scheinen. Aufgefächert auf die fünf definierten Profile der befragten Institutionen zeigt sich, dass die Bereiche Behinderung und Armut am stärksten betroffen sind. In der Gesamtschau über alle Profile sind es die stationären Institutionen, die am stärksten mit Rekrutierungsschwierigkeiten zu kämpfen haben.



Zur Studie
(in Französisch)

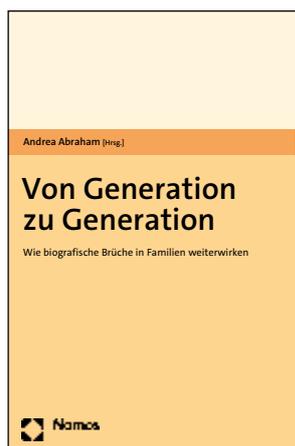
Von Generation zu Generation: Wie biografische Brüche in Familien weiterwirken

Wie wirken sich fürsorgliche Zwangsmassnahmen auf die Kinder betroffener Menschen aus? Auf der Grundlage biografischer Interviews beschreibt dieser Sammelband die Folgen von Gewalterfahrungen für die Zweitgeneration und deren Anstrengungen, eine Betroffenheit in der dritten Generation zu verhindern. Über die schädigenden Auswirkungen auf die Nachkommen war bislang in der Schweiz nichts bekannt. Die Autor*innen des Sammelbandes haben über drei Jahre hinweg gemeinsam geforscht und mit Konzepten und Methoden aus der Sozialen Arbeit, Sozialpädagogik, Sozialanthropologie, Bildungssoziologie und Psychologie die transgenerationale Weitergabe fremdplatzierungsbezogener Traumata analysiert. Integras hat die Erstellung des Sammelbands unterstützt. Er kann auf der Homepage des Verlags kostenfrei als PDF heruntergeladen werden.

Das Buch gibt es im Buchhandel ab CHF 65.



PDF-Download
(kostenlos)



Was können Sozial- und Sonderpädagog*innen – insbesondere Institutionen und deren Leitungen – tun, um Inklusion sicherzustellen?

Im Frühling 2023 lancierten Selbstvertretende, Organisationen und engagierte Vertreter*innen aus der Zivilgesellschaft zusammen die Inklusionsinitiative. Ihr Ziel ist die Verankerung der Behindertenrechte in der Verfassung.

*Ein Kommentar von Karin Huber,
Co-Geschäftsleiterin bei netzwerk avanti*

So soll die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz von Politik und Behörden endlich verwirklicht werden. Konkret sollen die Rechte von Menschen mit Behinderungen in einem zusätzlichen Artikel (Art. 8a BV) geregelt werden, der «das Gesetz» dazu verpflichtet, im Rahmen der Verhältnismässigkeit für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu sorgen.

Als selbstvertretende Organisation von FLINTA mit Behinderungen und chronischen Krankheiten unterstützt das netzwerk avanti die Forderungen der Inklusionsinitiative. Die Inklusionsinitiative ist eine von zahlreichen Bemühungen der Behindertenbewegung in den vergangenen Jahren, dass Menschen mit Behinderungen endlich zu ihrem Recht auf Gleichstellung kommen. Ein Artikel in der Bundesverfassung wird dafür allerdings nicht ausreichen. Denn mit der rechtlichen Gleichstellung allein lässt sich Inklusion nicht verwirklichen.

Damit Inklusion Realität wird, muss in der Gesellschaft ein tiefgreifender Kulturwandel stattfinden. Menschen mit Behinderungen müssen von der Mehrheitsgesellschaft respektiert und als gleichwertig und gleichberechtigt anerkannt werden. Es braucht eine Behindertenhilfe, die auf Selbstbestimmung und Autonomie ausgerichtet ist. Menschen mit Behinderungen wissen selbst, wie sie leben möchten und welche Unterstützung sie dafür brauchen.



Karin Huber ist Juristin und arbeitet seit 2021 als Co-Geschäftsleiterin bei netzwerk avanti. Sie ist Mitglied des Initiativkomitees der Inklusionsinitiative und in der Behindertenbewegung aktiv.

Assistenz ist in vielen Fällen eine wichtige Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Dafür braucht es unter anderem Unterstützungspersonen, die Gleichberechtigung in einem umfassenden Sinn verstehen. Kein Bereich darf davon ausgenommen sein, selbstbestimmte Sexualität und reproduktive Rechte gehören ebenso dazu wie inklusive Arbeitsplätze und ein hindernisfreies Bildungssystem.

Inklusion, wie wir sie wollen, beginnt dort, wo es für die Mehrheitsgesellschaft «aufwändig» und vielleicht sogar unbequem wird. Wenn jede Schule und jeder Kindergarten mit einer Rampe ausgestattet ist und der Elternabend mit Gebärdensprache verdolmetscht wird. Wenn es in den Wohnheimen als Standard Doppelbetten für die Bewohner*innen gibt und ihre Privatsphäre respektiert wird. Wenn auch FLINTA mit Behinderungen ab und zu in Führungspositionen anzutreffen sind. Wenn Menschen mit Behinderungen in politische Ämter und ins Parlament gewählt werden. Wenn Menschen mit Behinderungen in den Schulbüchern, in den Medien und überhaupt überall sichtbar sind. Wenn Menschen mit und ohne Behinderung zusammen Spass haben, Konzerte besuchen und aktiv sind. Es braucht mehr positiv besetzte Bilder von Menschen mit Behinderungen. Fachpersonen wie Heil- und Sozialpädagog*innen können durch ihre Arbeit viel zu diesem Wandel beitragen, indem sie ein selbstbewusstes und selbstbestimmtes Bild von Menschen mit Behinderungen fördern.

Herausgeberin

Integras, Fachverband Sozial- und Sonderpädagogik,
Pfungstweidstrasse 16, 8005 Zürich
Tel. 044 201 15 00, integras@integras.ch
www.integras.ch

Redaktion

Rosen Ferreira, Meryem Oezdirek

Mitarbeit

Tobias Bockstaller, Margrit Egger, Amanda Groschke,
Karin Huber, Nils Jenkel, Lorène Métral, Susanne Sander

Fotografie

Eva Linder (Cover und andere), Lea Jullien (Murten-Tagung).
Herzlichen Dank an das Sozialpädagogische Zentrum Gfellergut
als Foto-Location.

Korrektur & Übersetzung

Bettina Gisler, Anne Delord

Layout

Annatina Sidler, designsia.ch

Druck

Druckerei Printoset GmbH, Flurstrasse 93, 8047 Zürich

Auflage

500 Ex. Deutsch, 250 Ex. Französisch

INTEGRAS Thema



Fachverband Sozial-
und Sonderpädagogik
Association professionnelle
pour l'éducation sociale
et la pédagogie spécialisée