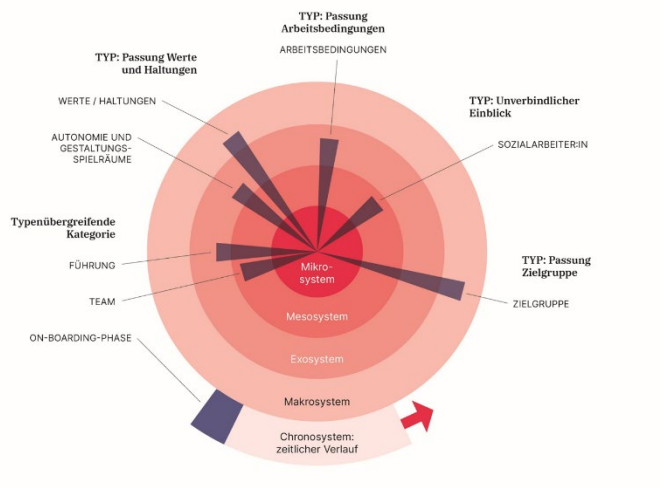
Arbeitgebendenattraktivität im Sozialbereich

Arbeitsmotive und Erwartungen der aktuell jüngsten Generation im Sozialbereich (Germann, 2025)

«Und jetzt stehe ich natürlich vor der Frage, wo möchte ich als nächstes arbeiten, und da hab ich schon gemerkt, dass für mich eine sehr, sehr hohe Priorität eigentlich die Werte haben, die Organisationskultur. Wie arbeiten wir zusammen, was für Mitarbeitende sind da, was ist ihnen wichtig und ja, einfach schon die Haltungen.» (Berta, Pos. 88)



Typenübergreifende Kategorien	Erwartungsmomente der Sozialarbeiter:innen
Führungsverhalten	✓ Unterstützung von den Führungspersonen ✓ Führung auf Augenhöhe ✓ Transparenz und Offenheit der Führungspersonen ✓ Anspruch an hohe Fachlichkeit der Führungspersonen
Ausgestaltung der Teamebene	✓ Unterstützung und Zusammenhalt im Team ✓ Hohe Gewichtung von persönlichen Beziehungen ✓ Offener und wertschätzender Austausch
Autonomie und Gestaltungsspielräume	Autonomie und Gestaltungsspielräume im ✓ … fachlichen, professionellen Handeln mit den Klient:innen (z.B. Methodenwahl) ✓ … im organisationalen Handeln (z.B. Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen)

«Ähm und für mich ist der Job an und für sich gar nicht das Wichtigste gewesen, sondern wirklich die Umstände. Also ich habe mir gesagt, ich will nicht länger als eine Stunde Arbeitsweg haben (...) das passt sonst nicht in mein Lebenskonzept hinein und eigentlich habe ich dann eher nach dem die Stellenportale durchgeschaut.» (Sue, Pos. 17)

Arbeitgebendenattraktivität im Sozialbereich (Germann, 2025)

«Man schaut, was ist gut für die Jugendlichen unabhängig von den Strukturen und dann sucht man Lösungen, um das umzusetzen. Das finde ich wirklich geil.» 28.30 T.W.

Externe Arbeitgebendenattraktivität

- Akquise über die Zufriedenheit der aktuellen Mitarbeitenden
- Einbeziehung der Teammitglieder in den Rekrutierungsprozess
- Grosse Offenheit und Transparenz in Bezug auf Gehalt, Werte, Einblick in die Realität der Arbeit, Offenlegung von Erwartungen und Offenheit in Bezug auf die Schwierigkeiten
- Rekrutierungsprozess individualisieren: Rasche, persönliche Kontaktaufnahme, Prozess individuell gestalten

Interne Arbeitgebendenattraktivität

- Hoher fachlicher Anspruch und sozialarbeiterischer Habitus
- Individuelle Mitarbeitendenführung und Entwicklungsunterstützung der MA
- Selbstverantwortung und Selbstbestimmung als Chance und Herausforderung zugleich
- Gelingender Umgang mit Belastung als Attraktivitätsfaktor
- Hohe Reflexions- und Lernbereitschaft der Führungskräfte

Unterstützende Rahmenbedingungen für professionelles Handeln gelten als Hauptattraktivitätsfaktor.

Melanie German, 2025, melanie.germann@youcount.ch