



**OBS EHB**

SCHWEIZERISCHES  
OBSERVATORIUM  
FÜR DIE BERUFSBILDUNG

# ABGEWANDERT AUS DEM SOZIALBEREICH

**Teil der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von  
verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewähl-  
ten Berufsfeldern des Sozialbereiches**

## **Autorenschaft**

Belinda Aeschlimann  
Isabelle Dauner Gardiol  
Ines Trede  
Jörg Neumann  
Irene Kriesi

## **Auftraggeberin**

Karin Fehr, SAVOIRSOCIAL

Zollikofen, 1. Mai 2018

**SAVOIRSOCIAL**

Schweizerische Dachorganisation  
der Arbeitswelt Soziales



**OBS EHB**

SCHWEIZERISCHES  
OBSERVATORIUM  
FÜR DIE BERUFSBILDUNG



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>MANAGEMENT SUMMARY</b>	<b>3</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS</b>	<b>10</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b>	<b>10</b>
<b>1 EINLEITUNG</b>	<b>11</b>
1.1 Hintergrund und Ziel der Studie	11
1.2 Zentrale Fragestellungen	13
<b>2 STUDIENDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN</b>	<b>14</b>
2.1 Definition Berufsabgewanderte aus dem Sozialbereich	14
2.2 Teil I: Stichprobe und Datenbasis der Online-Befragung	16
2.3 Teil II: Teilstichprobe und Datenbasis der Gruppeninterviews	20
<b>3 GRÜNDE FÜR DAS VERLASSEN DES SOZIALBEREICHS</b>	<b>24</b>
3.1 Bekannte häufige Ursachen für Berufs- und Erwerbswechsel	24
3.2 Beschreibung der Abwanderungsgründe aus Sicht der Befragten	26
3.3 Einschätzung und Bewertung der identifizierten Abwanderungsgründe aus Sicht der Befragten	29
3.3.1 Berufliche Weiterentwicklung	29
3.3.2 Lohn und Weiterbildungsmöglichkeiten; Anerkennung und Personalausstattung	32
3.3.3 Handlungsspielraum und Autonomie	36
3.3.4 Arbeitsklima	38
3.3.5 Gesundheitliche Belastungen	41
3.3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	43
<b>4 TÄTIGKEIT NACH DER ABWANDERUNG</b>	<b>47</b>
4.1 Keine Erwerbstätigkeit	49
4.2 Erwerbstätigkeit	49
4.3 Aus- und Weiterbildung	50
4.4 Tätigkeit nach Abwanderung in Relation zu den Abwanderungsgründen	51
<b>5 AUSBLICK UND DANKSAGUNG</b>	<b>53</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>54</b>



## MANAGEMENT SUMMARY

Frühere Studien zur Situation der Angestellten im Sozialbereich deuteten auf Handlungsbedarf beim Personalerhalt hin. Um dem Mangel an Fachkräften entgegensteuern zu können, ist vertieftes Wissen über deren Ausbildungs- und Erwerbsverläufe notwendig. Daher hat SAVOIRSOCIAL das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB mit einer dreiteiligen Laufbahnstudie beauftragt. Der vorliegende dritte Studienteil beinhaltet die Ergebnisse einer zwischen Juni und November 2017 durchgeführten Befragung von Berufsabgewanderten aus dem Sozialbereich. Es handelt sich um Personen, die in den Arbeitsfeldern der *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen*, *Betreuung von Menschen im Alter*, *Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung* und *gesetzliche Sozialhilfe* ehemals einen Sozialberuf erlernt und/oder ausgeübt haben. Gegenstand der Befragung waren die Motive ihrer Abwanderung und die Tätigkeit davor und danach. Die Abgewanderten wurden für die Befragung über verschiedene Kanäle angesprochen. Die Daten beruhen daher auf einer Gelegenheitsstichprobe von Freiwilligen und können nicht als repräsentativ für den gesamten Sozialbereich eingestuft werden. Verglichen mit den Bildungsabschlüssen der Arbeitnehmenden im gesamten Sozialbereich (IWSB, 2016) sind qualifizierte Fachkräfte, insbesondere der Tertiärstufe, und Führungspersonen überrepräsentiert. Trotzdem ermöglichen die Resultate, die verschiedenen Ausstiegsgründe und das Zusammenspiel von Gründen für den Ausstieg aufzuzeigen. Insgesamt konnten 162 Personen befragt werden, ein Teil davon später nochmals in vertiefenden Gruppeninterviews (19 Personen). Im Folgenden werden die wichtigsten Ausstiegsgründe von den Verfassenden der Studie zusammengefasst und mögliche sich daraus ergebende Herausforderungen für den Sozialbereich aufgezeigt. Die in den Kästen vorgeschlagenen Folgerungen und Empfehlungen sollen der Branche als Diskussionsgrundlage dienen und geben daher nicht notwendigerweise die offizielle Meinung von SAVOIRSOCIAL wieder.

### **In welchen Berufsbereichen und Stellen im Sozialbereich sind abgewanderte Fachkräfte zuletzt tätig gewesen?**

Knapp die Hälfte aller Abgewanderten (44%) war vor der Abwanderung im Bereich der *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen* tätig, je knapp ein Viertel (23%) in der *Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung* respektive der *gesetzlichen Sozialhilfe*, und 10 Prozent in der *Betreuung von Menschen im Alter*. Am häufigsten wurden zuletzt die Berufe Fachfrau/Fachmann Betreuung (24%), Sozialpädagoge/in (25%) und Sozialarbeiter/in (18%) ausgeübt. Diese drei Berufe zählen auch im gesamten Sozialbereich zu den häufigsten Berufen (IWSB, 2016).



Mehr als drei Viertel aller Befragten hat eine passende Qualifikation zu ihrer ehemaligen Stelle, 22 Prozent waren Quereinsteigende. Dieser letzte Sozialberuf wurde im Durchschnitt 5 Jahre ausgeübt, die allgemeine Berufserfahrung im Sozialbereich beläuft sich auf durchschnittlich 11 Jahre. Der höchste Bildungsabschluss ist bei etwa 70 Prozent der Berufsabgewanderten auf Tertiärniveau (A und B), 30 Prozent haben einen Abschluss auf Sekundarstufe II (EFZ, EBA oder äquivalent). Mit 46 Prozent sind ehemalige Führungskräfte im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitnehmenden im Sozialbereich übervertreten. Frauen sind ebenso in der Überzahl, was die Realität im Sozialbereich abbildet (78%). Die Befragten kommen in 42 Prozent der Fälle aus der Romandie, die Restlichen ausschliesslich aus der Deutschschweiz. Die Mehrheit der befragten Berufsabgewanderten besitzen die Schweizer Staatsangehörigkeit (87%) und genau die Hälfte hat Kinder.

## **Welche individuellen und berufsspezifischen Gründe werden für das Verlassen des Sozialbereiches und für die Wahl eines anderen Berufsfeldes genannt?**

Die Ergebnisse zeigen, dass die verschiedenen arbeits- und berufsbedingten Wechselgründe in sechs Gruppen zusammengefasst werden können, aufgeführt in absteigender Bedeutung für den Ausstieg, respektive den Verbleib:

1. Berufliche Weiterentwicklung
2. Lohn und Weiterbildungsbedingungen; Anerkennung und Personalausstattung
3. Handlungsspielraum und Autonomie
4. Arbeitsklima / Zusammenarbeit
5. Gesundheitliche Belastungen
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Ausstiegsgründe unterscheiden sich je nach Geschlecht, Alter und Bildungsstand. Ausstiegsgründe aufgrund eigener beruflicher Entwicklungswünsche rangieren auf der Liste der Gründe ganz oben, allerdings vor allem bei Männern und bei Frauen ohne Kinder. Mangelnder Lohn, fehlende Weiterbildungsmöglichkeit und geringe Anerkennung waren vor allem für nicht tertiär Ausgebildete ein Ausstiegsgrund. Die (zu tiefen) Personalressourcen sind für alle Befragten ein zentrales Thema, ebenso Handlungsspielraum und das Arbeitsklima, respektive die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz. Gesundheitliche Belastungen führten vor allem bei Eltern und Personen im Alter von 30 bis 49 Jahren zum Ausstieg.

Die Interviewdaten zeigen ergänzend dazu die komplexen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Ausstiegsgründen aus beruflichen und persönlichen Motiven auf.



Berufliche Weiterentwicklung wird in zwei Zusammenhängen als Ausstiegsgrund genannt: Einerseits wird sie angeführt, wenn der Eindruck bestand, im Sozialbereich mangelnde berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu haben. Andererseits wird sie im Zusammenhang mit der Unzufriedenheit mit den herrschenden Arbeitsbedingungen beschrieben.

## **Ein Grossteil der Ausstiegsgründe steht im Zusammenhang mit Ressourcenknappheit**

Fast alle berufsbedingten Ausstiegsgründe werden mit (knappen) Personal- und Zeitressourcen in Verbindung gebracht. Dabei werden folgende Haupttendenzen deutlich: Knappe zeitliche und personelle Ressourcen werden mit einer hohen beruflichen Belastung und Überforderung bis zur Erschöpfung und gesundheitlichen Problemen verbunden. Im selben Zusammenhang werden ein schlechtes Arbeitsklima und problematische Teamkonstellationen genannt. Teamkonstellationen werden besonders dann als problematisch erlebt, wenn die Zusammenarbeit von Fachkräften und Quereinsteigenden/Praktikanten unterschiedlicher Qualifikationsstufen unzureichend geregelt ist. Letzteres wird häufig in Verbindung mit mangelnder Führung und Organisation beschrieben.

*=> Um die Personalressourcen besser ausschöpfen und die berufliche Überlastung verringern zu können, wäre eine konsequente Aufgaben- und Verantwortungszuteilung für die verschiedenen Berufe und Qualifikationsprofile anzuregen. Anregungen könnten unter anderem aus Skill- und Grademix Konzepten in Branchen wie dem Pflegebereich entnommen werden.*

## **Zeitmangel für die Betreuung, Passung mit dem Beruf und Handlungsspielraum spielen zusammen**

Knappe zeitliche und personelle Ressourcen werden ausserdem als Ursachen für mangelnde fachgerechte Betreuung genannt. Wird die Betreuung als unzureichend wahrgenommen, beschreiben die Befragten das Gefühl, ihre eigentliche Aufgabe nicht ausüben zu können und sich vom ausgeübten Sozialberuf zu entfremden. Weiterhin nennen die Interviewten unflexible Arbeitsprozesse und insbesondere einen hohen Anteil an Verwaltungsaufgaben als Hinderungsgründe, eine fachgerechte betreuende Arbeit zu leisten. Zudem werden diese Aspekte auch als Ursache für geringe Autonomie und wenig Handlungsspielraum bei der Betreuungsarbeit aufgeführt.

*=> Auf Betriebsebene wäre zu prüfen, ob und wie die Arbeitsprozesse es ermöglichen, dass sich das Betreuungspersonal mit den vorhandenen personellen Ressourcen stärker auf betreuende Aufgaben konzentrieren kann.*



## **Die Führung als Ausstiegsgrund und Prävention zugleich**

Die Führungsebene spielt im Zusammenhang mit den Ausstiegsgründen eine zwiespältige Rolle. Gemäss den Interviewten können Führungspersonen wichtige Ausstiegsgründe wie das Teamklima, den Handlungsspielraum und das Gefühl, dass die geleistete Arbeit anerkannt wird, stark beeinflussen – positiv wie negativ. Allerdings werden Führungsfunktionen in der Sicht der Befragten häufig von nicht für die Führung geeigneten Personen ergriffen. Dies geschehe nicht nur aufgrund eines Mangels an qualifiziertem Personal, sondern auch mangels attraktiver fachlicher Entwicklungsmöglichkeiten. Als unattraktiv wird dabei nicht das quantitative Angebot, sondern die fehlende Lohn- und Karrierewirksamkeit der Weiterbildungen bezeichnet. So würden in der Betreuung gut qualifizierte Personen vor allem deshalb Führungsfunktionen und die entsprechenden Weiterbildungen wählen, da es kaum Möglichkeiten für Fachkarrieren gäbe. Die vorhandenen fachlichen Weiterbildungen im Sozialbereich werden von den Interviewten als wirkungslos für den Lohn und Funktion im Betrieb beschrieben.

*=> Es wäre zu prüfen, inwieweit die bestehenden Angebote der höheren Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung auf berufliche Funktionen in den Betrieben ausgerichtet sind und wie relevant sie für fachliche Berufskarrieren sind.*

## **Zusammenspiel von Arbeitszeiten und beruflicher Belastung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben wird besonders aufgrund der Arbeitszeiten als Ausstiegsgrund thematisiert. Dies betrifft sowohl die Erwerbsausstiege als auch die Wechsel in Berufe ausserhalb des Sozialbereiches. Unregelmässige und lange Arbeitszeiten führen insbesondere in Kombination mit hoher beruflicher Belastung zu Erschöpfung und zum Ausstieg. In Kombination mit zusätzlichen privaten familiären Betreuungsaufgaben kommt es insbesondere dann zum Ausstieg, wenn es nicht gelingt, individuell passende Arbeitszeitlösungen zu finden.

*=> Zu prüfen wäre, ob eine flexiblere Anpassung der Arbeitszeiten bei höheren wie tieferen Beschäftigungsgraden möglich ist, um Ausstiege zu reduzieren.*

## **In welchen Berufen oder ausserberuflichen Tätigkeiten sind die Abgewanderten nach ihrem Ausstieg tätig?**

Die Anschlussstätigkeiten der Abgewanderten direkt nach dem Ausstieg aus dem Sozialbereich wurden offen abgefragt. Sie lassen sich im Wesentlichen auf drei Optionen reduzieren: Die Hälfte geht einer Erwerbstätigkeit ausserhalb des Sozialbereichs nach, 20 Prozent



verfolgen eine Aus- und Weiterbildung ausserhalb des Sozialbereiches und 30 Prozent sind nicht erwerbstätig. Die Art der Anschlussstätigkeit unterscheidet sich je nach Geschlecht, Alter, und zuletzt ausgeübtem Beruf.

Mehr als ein Drittel der ehemaligen Fachfrauen/Fachmänner Betreuung (36%) ging einer Aus- oder Weiterbildung nach, signifikant häufiger als Sozialpädagogen/innen (23%) oder Sozialarbeiter/innen (11%). Diese Unterschiede dürften mit dem jüngeren Alter der Fabe zu erklären sein, denn der Anteil an Aus- und Weiterbildungen nach dem Ausstieg sinkt mit dem Alter: Insgesamt entschied sich mehr als ein Drittel der 19- bis 29- jährigen Befragten (39%) nach dem Ausstieg für eine Aus-/Weiterbildung, während dies bei über 30-Jährigen nur noch durchschnittlich bei 18 Prozent der Fall war. Geschlechtsunterschiede waren dabei nicht zu beobachten.

Es wurde bereits erwähnt, dass die befragten Mütter ihren Ausstieg kaum mit beruflicher Weiterentwicklung begründen. So verwundert das Resultat nicht, dass Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer (35% vs. 15%) nach dem Ausstieg aus dem Sozialberuf einer Tätigkeit ausserhalb des Erwerbslebens nachgehen. Dafür sind Männer – ob mit oder ohne Kinder – nach dem Ausstieg häufiger in der Kategorie ‚Erwerbstätigkeit‘ vorzufinden als Frauen (71% vs. 42%). Der Anteil erwerbstätiger Väter ist ebenfalls grösser als der Anteil erwerbstätiger Mütter.

*=> Die Resultate weisen darauf hin, dass für den Sozialbereich durchaus ein Potenzial besteht, weibliche Fachkräfte und Mütter für das Erwerbsleben zurück zu gewinnen, während Branchenwechslerinnen schwieriger zu erreichen sein dürften. Dabei sollte bei den Anstellungsbedingungen besonders auf individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geachtet werden.*

## **Die soziale Orientierung bleibt konstant**

Die meisten noch erwerbstätigen Befragten nehmen nach dem Ausstieg eine Tätigkeit in einer dem Sozialbereich nahestehenden Branche auf, hauptsächlich im Bildungsbereich. Auch die nicht mehr erwerbstätigen Abgewanderten finden vor allem soziale Aufgaben und engagieren sich beispielsweise in freiwilligen Projekten, um ihr soziales Engagement, das sie einst zum Beruf führte, weiterhin ausleben zu können.

*=> Diese Resultate zeigen, dass Tätigkeiten am und für den Menschen nach wie vor für viele Personen sehr wichtig sind und kaum Grund für die Abwanderung darstellen. Um Berufsausstiege zu vermindern, sollte daher der Fokus vermehrt auf die Betreuungsarbeit gelegt werden. Dieser ist ein zentraler Anziehungspunkt für die Sozialbranche.*



## **Wie unterscheidet sich die Gruppe der Abgewanderten bezüglich ausgewählter beruflicher Merkmale von der Gruppe der Arbeitnehmenden mit und ohne Abwanderungsabsichten?**

Die Studienanlage hat nicht ermöglicht, bestimmte soziodemografische Merkmale wie das Geschlecht oder das Alter von Arbeitnehmenden und Ausgestiegenen zu vergleichen. Gemeinsame oder abweichende Tendenzen in den Gründen für die Abwanderung können aber durchaus aufgezeigt werden.

Insgesamt lässt sich sagen, dass Ausstiegsgründe der hier befragten Abgewanderten weitgehend den gefundenen Einflussfaktoren auf Berufs- und Branchenwechsel der Arbeitnehmendenbefragung (Müller et al., 2017) entsprechen. Die Wechsel erfolgen bei beiden Gruppen häufig in verwandte Berufe wie die Gesundheits- und Ausbildungsberufe. Auch gleichen sich die Tendenzen von sozialen Gruppen: Frauen, insbesondere mit Kindern, und ältere Personen streben häufiger in den Ausstieg aus dem Erwerb. Beschäftigte mit tieferem Qualifikationsniveau wechseln mit höherer Wahrscheinlichkeit in einen neuen Beruf auf höherer Bildungsstufe. Und bei Beschäftigten ohne qualifizierende Ausbildung, inklusive Praktikanten, ist ein höheres Risiko für einen Ausstieg aus dem Sozialberuf und –bereich zu erkennen.

*=> Diese Tendenzen zeigen auf, dass es sich lohnen dürfte, die Massnahmen für den Personalerhalt gezielt auf die Bedürfnisse einzelner Personengruppen auszurichten.*

Gemeinsamkeiten bei den Ausstiegs- und Wechselgründen von aktuell Arbeitnehmenden und bereits Ausgestiegenen gibt es auch bei den Motivationen für den Beruf (Müller et al. 2017). Es zeigen sich bei beiden Befragtengruppen dieselben Motivatoren für den Sozialbereich: Dies sind die für die Arbeit im Sozialbereich bezeichnenden sozialen und altruistischen Aspekte, wie beispielsweise die Arbeit mit betreuten Kindern und Erwachsenen oder Teamarbeit. Beide Befragungen liefern aber auch Hinweise dafür, dass gleichzeitig materielle Anreize, wie der Lohn und Karrieremöglichkeiten, zur Vermeidung von Berufswechseln und -ausstiegen eine Rolle spielen. Beides wird als Zeichen für gesellschaftliche Anerkennung interpretiert. Diese Tendenz ist auch für die Motivationsentwicklung in Gesundheitsberufen belegt (Hegney & al., 2006): Dies bedeutet, dass erstens eine gewisse Kompensation für harte Arbeitsbedingungen und hohes Engagement und Belastung bei der Betreuungsarbeit gesucht wird, und zweitens, dass sich die originären sozialen und intrinsischen Berufsmotivationen nicht grundlegend verändern. Sie werden eher in anderen Feldern gesucht.





*=> Die Resultate zeigen die breite Palette an Handlungsmöglichkeiten auf, die wirksam sein können, um die Personalsituation im Betreuungsbereich zu optimieren. Die Handlungsmöglichkeiten liegen sowohl in sozialen und intrinsischen als auch in extrinsischen Motivationen wie Lohn und Anerkennung und der Gestaltung der Arbeitszeiten.*



## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Einbezug der Berufe von Abgewanderten	15
Tabelle 2:	Übersicht über die individuellen Merkmale der Befragten (N = 162).	17
Tabelle 3:	Übersicht über die beruflichen Merkmale der Befragten vor dem Ausstieg (N = 162).	19
Tabelle 4:	Abgewanderte nach zuletzt im Sozialfeld ausgeübter Beruf	20
Tabelle 5:	Anzahl und Zusammensetzung der durchgeführten Gruppeninterviews	20
Tabelle 6:	Individuelle Merkmale der Befragten der Gruppeninterviews (N = 19)	21
Tabelle 7:	Berufliche Merkmale der Befragten der Gruppeninterviews (N = 19)	22
Tabelle 8:	Wechselgründe für das Verlassen des Sozialbereichs auf Grund der Faktorenanalyse	27
Tabelle 9:	Bedeutung der Wechselgründe für verschiedene Gruppen der Befragten	28

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Gesamtkonzept der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs sowie von Berufsabwandernden	12
Abbildung 2:	Studienkonzeption	14
Abbildung 3:	Rahmenmodell zu Berufswechsel (in Anlehnung an Hasselhorn, Müller & Tackenberg 2003)	25
Abbildung 4:	Ausschnitt des Online-Fragebogens zu den Abwanderungsmotiven	26
Abbildung 5:	Lohn, Anerkennung und Weiterbildung aus Sicht der Befragten (N = 162)	32
Abbildung 6:	Handlungsspielraum und Autonomie aus Sicht der Befragten (N = 162)	36
Abbildung 7:	Arbeitsklima aus Sicht der Befragten (N = 162)	38
Abbildung 8:	Gesundheitliche Belastung aus Sicht der Befragten (N = 162)	41
Abbildung 9:	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben aus Sicht der Befragten (N = 162)	43
Abbildung 10:	Berufliche Weiterentwicklung aus Sicht der Befragten (N = 162)	30
Abbildung 11:	Tätigkeit direkt nach der Abwanderung	47



## 1 EINLEITUNG

### 1.1 Hintergrund und Ziel der Studie

Die Personalsituation im Sozialbereich ist prekär. Dafür verantwortlich ist das im Vergleich mit anderen Branchen überdurchschnittlich hohe Beschäftigungswachstum (IWSB 2016; Kägi et al. 2016). Anlass für diese erhöhte Arbeitskräftenachfrage sind der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung und die Zunahme betreuungsbedürftiger älterer Menschen. Überdies verschärfen auch die hohe Berufsabwanderungsquote und die gewichtige Zahl an Teilzeitbeschäftigten die angespannte Lage (IWSB 2016; Müller et al. 2016). Die einzelnen Berufe und Arbeitsfelder innerhalb des Sozialbereichs sind jedoch in unterschiedlichem Masse von einem (drohenden) Fachkräfteengpass betroffen; insbesondere die Arbeitsfelder der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie der Betreuung von Betagten bedürfen mehr Fachkräfte (IWSB, 2016; Kägi et al. 2016). Die Sicherstellung der Personalressourcen ist ein ernstzunehmendes Thema. Ein vielversprechender Schritt in diese Richtung dürfte die Eindämmung der Berufsabwanderung sein. Die jüngste Befragung von Arbeitnehmenden aus dem Sozialbereich zeigt auf, dass rund 20 Prozent mittelfristig einen Branchenwechsel oder eine Beschäftigung ausserhalb des Erwerbslebens in Betracht zieht (Müller et al. 2017). Berufsabwanderung ist sowohl aus arbeitsmarktlicher als auch aus individueller Sicht höchst ineffizient. Die Finanzierung der Ausbildung von Fachkräften sowie die Investitionen der Betriebe in ihre Mitarbeitenden lohnen sich nur, wenn die Arbeitnehmenden dem entsprechenden Berufsbereich langfristig erhalten bleiben (Seibert 2007; Müller & Schweri 2009). Aus individueller Sicht verlieren die Berufsabwandernden das während der Ausbildung oder während der Berufsjahre angeeignete Humankapital. Studien zeigen ausserdem, dass sich ein Berufswechsel negativ auf das Einkommen und den Status auswirken kann (ebd.). Die Eruiierung von möglichen Massnahmen zur Verringerung der Abwanderungsquote hat daher für die Branche hohe Priorität. SAVOIRSOCIAL hat aus diesem Grund das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) im Rahmen einer dreiteiligen Laufbahnstudie (vgl. Abbildung 1) beauftragt<sup>1</sup>

- *zum einen* vertiefte Kenntnisse über die Bildungs- und Berufsverläufe sowie die Ausbildungs- und Arbeitssituation von angehenden und erwerbstätigen Fachkräften in Sozialberufen sowie nicht formal qualifizierten Mitarbeitenden im Sozialbereich zu gewinnen und
- *zum andern* die Beweggründe von Fachkräften für das Verlassen des Sozialbereichs zu eruiieren.

---

<sup>1</sup> Die Studie wird durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im Rahmen der Projektförderung nach Artikel 54/55 des Berufsbildungsgesetzes mitfinanziert.

Letzteres ist Gegenstand des vorliegenden Berichts: Berufsabwandernde und ihre Motive für die Abkehr vom Sozialbereich. Mittels einer umfassenden quantitativen und einer vertieften qualitativen Befragung haben wir aufschlussreiche Informationen zu den subjektiven Ausstiegsgründen abgewanderter Fachkräfte gewinnen können.

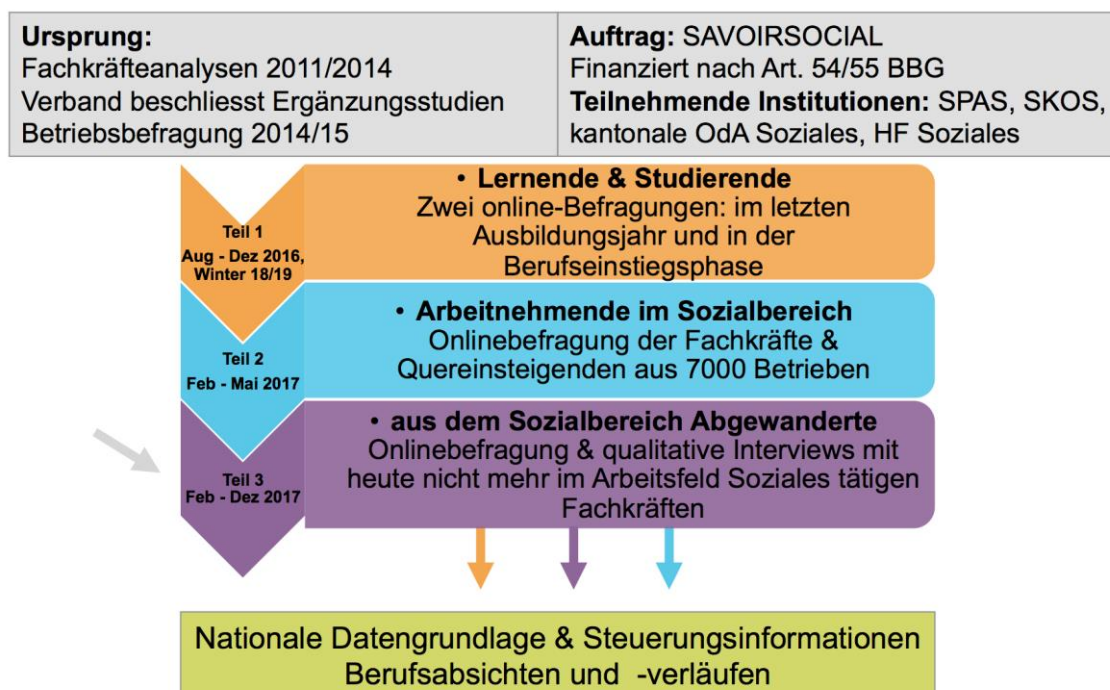


Abbildung 1: Gesamtkonzept der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs sowie von Berufsabwandernden

Die ersten beiden Teile sind nicht Thema dieses Berichts:

*Teil eins* umfasst zwei Befragungen von Lernenden des Berufes „Fachfrau und Fachmann Betreuung EFZ“ und von Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich. Die erste Befragung fand im Jahr 2016 statt (Trede et al. 2017), die zweite ist eineinhalb Jahre nach dem Ausbildungsende (2018/2019) geplant.

*Teil zwei* ist eine Bestandesaufnahme der aktuellen Arbeitssituation der Arbeitnehmenden und untersucht die bisherigen Berufslaufbahnen, die künftigen Berufs- und Bildungsziele sowie die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmotivation der im Sozialbereich tätigen Personen in einer einmaligen Befragung (Müller et al. 2017).

Im Mittelpunkt dieses Berichts steht im Folgenden *Teil drei*. Der thematische Fokus liegt auf den subjektiven Gründen für das Verlassen des Berufsfelds Soziales. Die bereits



durchgeführte Befragung zu den Arbeitnehmenden wird zu Vergleichszwecken punktuell beigezogen. An dieser Stelle verweisen wir auf den umfangreichen Schlussbericht zu Teil zwei der Studie (Müller et al. 2017). Die Befragung der Lernenden und Studierenden wird an ausgewählten Stellen als Informationsergänzung ebenfalls beigezogen (Trede et al. 2017).

## 1.2 Zentrale Fragestellungen

Im vorliegenden Bericht werden die nachfolgend aufgeführten Fragestellungen untersucht, die den Fokus auf die Berufstätigkeit vor bzw. nach der Abwanderung, auf die Motive der Abwanderung, als auch auf die individuellen und berufsspezifischen Merkmale der Abgewanderten im Vergleich zu den derzeitigen Arbeitnehmenden im Sozialbereich richten (EHB, 2015):

1. In welchen Berufsbereichen und Stellen im Sozialbereich sind abgewanderte Fachkräfte zuletzt tätig gewesen?
2. Welche individuellen und berufsspezifischen Gründe werden für das Verlassen des Sozialbereiches und für die Wahl eines anderen Berufsfeldes genannt?
3. In welchen Berufen oder ausserberuflichen Tätigkeiten sind die Abgewanderten nach ihrem Ausstieg tätig?
4. Wie unterscheidet sich die Gruppe der Abgewanderten bezüglich ausgewählter beruflicher Merkmale von der Gruppe der Arbeitnehmenden mit und ohne Abwanderungsabsichten?

Als Abgewanderte bezeichnen wir in unser Studien alle Personen, die zum Untersuchungszeitpunkt nicht mehr einen Beruf im Sozialbereich (mit oder ohne formellen Abschluss) ausübten und daher ebenfalls nicht mehr in einem der vier Arbeitsfelder *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen*, *Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung*, *Betreuung von Menschen im Alter* und *gesetzliche Sozialarbeit* tätig waren (siehe Terminologie Kapitel 2.1).

Der Bericht ist folgendermassen aufgebaut: In Kapitel 2 erläutern wir die Studienkonzeption. In den darauffolgenden Kapiteln stehen die Hauptkenntnisse im Zentrum: Kapitel 3 widmet sich den zentralen Motiven der Abwanderung aus dem Sozialbereich. Kapitel 4 beschäftigt sich mit der beruflichen Situation nach der Abwanderung. Abschliessend folgt der Ausblick in Kapitel 5.

## 2 STUDIENDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN

Zur Beantwortung der Fragestellungen nutzen wir Daten, die im Rahmen des Teilprojekts *Berufsabgewanderte aus dem Sozialfeld* erhoben wurden. Der Untersuchung liegt ein kombiniertes Studiendesign zugrunde, das im Sinne der Triangulation quantitative und qualitative Erhebungsverfahren verknüpft (Flick 2011). In einer ersten Forschungsphase wurden Berufsabgewanderte mit Hilfe eines standardisierten Online-Fragebogens retrospektiv zu ihren Abwanderungsgründen befragt. Im Rahmen einer zweiten Forschungsphase wurden qualitative Gruppeninterviews mit einer selektiven Auswahl von Befragten der ersten Phase durchgeführt (siehe Abbildung 2). Schliesslich wurden für den vorliegenden Schlussbericht alle gewonnenen Erkenntnisse miteinander verknüpft.

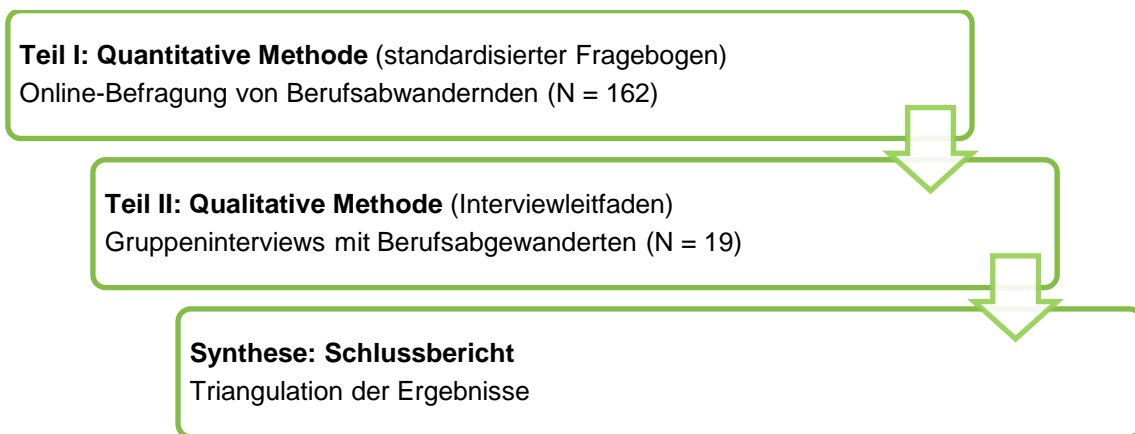


Abbildung 2: Studienkonzeption

Im folgenden Kapitel 2.1. definieren wir die Gruppe der Berufsabgewanderten. Danach charakterisieren wir in Kapitel 2.1 die 162 Berufsabgewanderten, die an der Online-Befragung teilgenommen haben. Schliesslich werden in Kapitel 2.3 die individuellen und beruflichen Merkmale der Interviewteilnehmenden beschrieben.

### 2.1 Definition Berufsabgewanderte aus dem Sozialbereich

Zur Gruppe der Abgewanderten aus dem Sozialbereich zählen nach der hier gültigen Definition alle Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in einem der vier Arbeitsfelder (*Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung, Betreuung von Menschen im Alter und gesetzliche Sozialhilfe*) tätig waren und vor ihrer Abwanderung einen der Berufe (mit oder ohne formellen Abschluss) gemäss der Tabelle 1 ausgeübt haben (SAVOIRSOCIAL, 2017).



Tabelle 1: Einbezug der Berufe von Abgewanderten

Beruf	Bildungsstufe
Fachmann/frau Betreuung EFZ (FABE) Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA (AGS)	Grundbildung – Sekundarstufe II
Soziokulturelle/r Animator/in FH Sozialarbeiter/in FH Heil- und Sonderpädagoge/in FH	Höhere Berufsbildung – Tertiärstufe A
Sozialpädagoge/in HF Kindererzieher/in HF Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF	Höhere Berufsbildung – Tertiärstufe B (Höhere Fachschulen)
Teamleiter/in in sozialen und sozial- medizinischen Institutionen mit eidg. Fachausweis Sozialbegleiter/in mit eidg. Fachausweis Migrationsfachmann/frau mit eidg. Fachausweis Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Mensch mit eidg. Diplom	Höhere Berufsbildung – Tertiärstufe B (Eidg. Berufsprüfungen)
Arbeitsagoge/in Blindenführhundinstructor/in mit eidg. Diplom Dipl. Institutions-, Heim-, Krippenleiter/in	Höhere Berufsbildung – Tertiärstufe B (Höhere Fachprüfungen)

Grundsätzlich werden alle Personen in die Zielgruppe eingeschlossen, die einmal einen solchen Beruf erlernt und/oder ausgeübt haben, aber heute nicht mehr in diesem Beruf tätig sind. Darunter fallen auch ehemalige Praktikant/innen oder Studierende, die die Arbeitstätigkeit im Berufsfeld gar nie aufgenommen haben.

Es zählen *nicht* zu den Abgewanderten:

- Wechselnde der Arbeitsstelle (z.B. in eine andere Institution) oder des Arbeitsfelds (z.B. von der Mütter- und Väterberatung zur sozialpädagogischen Familienbegleitung)
- Personen, die innerhalb des Sozialbereichs ihr Beschäftigungsgrad ändern (z.B. Pensienreduktion)
- Berufsbildende, Praxisverantwortliche oder Teamleitungen in Betrieben des Arbeitsfeldes Soziales (da in der Regel in direkter Betreuungsfunktion)
- Bereichs-, Betriebs- oder Geschäftsleitungen in Betrieben des Arbeitsfeldes Soziales, auch wenn sie keine direkte Betreuungsfunktion mehr ausüben
- Personen, die zwar nicht mehr in ihrem erlernten, aber in einem anderen oder höheren Sozialberuf tätig sind oder diesen gerade erlernen (z.B. ehemalige FABE die ein Studium Sozialpädagogik absolviert haben).

Es zählen zu den Abgewanderten:

- Ehemalige Praktikanten/innen, die mehr als ein Jahr beschäftigt waren



- Lernende, Studierende, die nach mehr als zwei Jahren die Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben
- Nicht mehr im Feld der sozialen Arbeit tätige Berufsfachschullehrpersonen, Administrationspersonal (z.B. Verwaltung, kantonales Amt), logistisches / technisches Personal (z.B. Sicherheitsdienst, technischer Dienst, IT), politische oder wissenschaftliche Funktionen (z.B. Verbandstätigkeit, Forschung) – auch wenn sie sich noch mit Themen des Sozialbereiches befassen.

## 2.2 Teil I: Stichprobe und Datenbasis der Online-Befragung

Die quantitative Befragung der Berufsabgewanderten ist als Querschnittbefragung angelegt. Die grosse Herausforderung einer Befragung von Personen, die aus dem Sozialbereich ausgestiegen sind, ist deren Rekrutierung. Frühere Studien haben gezeigt, dass eine Rekrutierung mit dem Schneeballverfahren für schwierig zu identifizierende und zu rekrutierende Gruppen sehr gut funktioniert, sofern genügend Zeit eingeplant wird, damit sich die Informationen im Feld verbreiten und eine Reaktion auf die Aufrufe erfolgt (z.B. Addor et al. 2015). Daher haben wir die Befragung im März 2017 über einen längeren Zeitraum von insgesamt 7 Monaten via eigens dafür eingerichteter Homepage aufgeschaltet und sind für die Rekrutierung von Berufsabgewanderten folgendermassen vorgegangen: Erstens platzierten wir im Fragebogen der Arbeitnehmenden einen Aufruf nach ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, die das Sozialwesen verlassen haben (Müller et al. 2017). Zweitens fanden zeitgleich und kontinuierlich Rekrutierungsmassnahmen über verschiedene Kanäle statt. Unter anderem wurde der Link zur Befragung der Berufsabgewanderten über Mailings, Newsletter, interne und externe Netzwerke, Schlüsselpersonen in Organisationen der Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen und Inserate verbreitet.

Der Fragebogen war für eine Dauer von 10 Minuten angelegt und konnte online ausgefüllt werden. Er beinhaltete Fragen zur unmittelbar vor der Abwanderung ausgeübten Stelle, zur Stelle oder Tätigkeit, nach der Abwanderung, zu den Abwanderungsgründen und zur Person selbst. Der standardisierte Fragebogen war mit zwei offenen Fragen ergänzt. Die Erste fragte nach dem Hauptmotiv, das rückblickend ausschlaggebend war, um die Tätigkeit im Arbeitsfeld Soziales zu beenden. Bei der zweiten Frage wollten wir wissen, was die betreffende Person direkt nachdem sie den Sozialbereich verlassen hat, gemacht hat. Am Schluss des Fragebogens wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie sich für ein Interview zur Vertiefung der gewonnenen Ergebnisse bereit erklären. Im Falle einer Zustimmung konnten sie ihre Kontaktangaben übermitteln, die uns zur Rekrutierung der Stichprobe für die qualitative Befragung diente (vgl. Kapitel 2.3).

Insgesamt haben schliesslich 230 Berufsabgewanderte an der Befragung teilgenommen, wovon 162 den Fragebogen bis zum Ende ausfüllten. Aufgrund der zuvor beschriebenen



Rekrutierungsstrategie sind diese 162 Teilnehmenden als Gelegenheitsstichprobe<sup>2</sup> zu behandeln. Das heisst, es kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Stichprobe ein repräsentatives Bild aller Abgewanderten aus dem Sozialbereich zeichnet.

Zuerst gehen wir nun auf die individuellen Merkmale der 162 befragten Berufsabgewanderten ein. Das sind Merkmale wie Geschlecht, Alter, Anzahl Kinder und soziale Herkunft. Wie der Tabelle 2 zu entnehmen ist, sind Frauen deutlich öfter vertreten (78%) als Männer (22%). Dieser entspricht dem hohen Anteil von Frauen im Berufsfeld Soziales und zeigt sich auch in anderen Studien (IWSB 2016; Müller et al. 2017).

Tabelle 2: Übersicht über die individuellen Merkmale der Befragten (N = 162)

<b>Individuelle Merkmale</b>	<b>N</b>	<b>Prozente</b>
<i>Geschlecht</i>		
Weiblich	122	78%
Männlich	34	22%
<i>Alter</i>		
19-29	40	25%
30-39	48	30%
40-49	40	25%
50-64	30	20%
<i>Kinder</i>		
Ja	80	50%
Nein	79	50%
<i>Bildungsabschluss auf Tertiämniveau</i>		
Ja	111	70%
Nein	48	30%
<i>Migrationshintergrund</i>		
Schweizer Staatsangehörige	141	90%
Ausländische Staatsangehörige	16	10%

*Anmerkung.* Aufgrund einzelner fehlender Werte entspricht das aufsummierte Total eines Merkmals nicht immer der absoluten Teilnehmendenzahl von 162.

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 39 Jahren (Minimum = 19 Jahre, Maximum = 64 Jahre) und liegt damit leicht unter dem Durchschnitt der Schweizer Erwerbsbevölkerung, das bei 42 Jahren angesiedelt ist (BFS 2017a). Die Befragten verteilen sich relativ ausgeglichen auf die vier Alterskategorien: 25 Prozent sind zwischen 19 und 29 Jahre alt, 31 Prozent zwischen 30 und 39 Jahren, wiederum 25 Prozent sind zwischen 40 und 49 Jahren und rund

<sup>2</sup> Bei einer Gelegenheitsstichprobe ist die Auswahlwahrscheinlichkeit unbekannt bzw. unkontrolliert, da sie aus freiwilligen Personen gebildet wird. Eine Gelegenheitsstichprobe ist nicht repräsentativ und die Ergebnisse dürfen nicht ohne Vorbehalte verallgemeinert werden. Zusätzlich entsprechen Freiwillige im Durchschnitt nicht exakt der Population. Sie unterscheiden sich von der Grundgesamtheit durch eine bessere Ausbildung, eine höhere Selbsteinschätzung des sozialen Status, einem höheren Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und sind überproportional weiblichen Geschlechts (Bortz und Döring, 2006).



19 Prozent entfallen auf Personen, die das 50. Altersjahr überschritten haben. Genau die Hälfte der Befragten hat eines oder mehrere Kinder (50%).

Etwa 70 Prozent der Berufsabgewanderten verfügen über einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe. 30 Prozent können ein EFZ oder EBA vorweisen oder aber haben andere bzw. ausländische Abschlüsse. Die Mehrzahl der Berufsabgewanderten sind Schweizer Staatsangehörige (87%). Diese Zahl liegt über dem schweizweiten Durchschnitt aller Erwerbstätigen von 75 Prozent, entspricht aber den Ergebnissen der Studie vom IWSB (2016) zur Zusammensetzung des Sozialbereichs.

Unter den beruflichen Merkmalen der Befragten werden nun in Tabelle 3 das Arbeitsfeld, die Berufserfahrung, die Verweildauer im letzten Job, die Qualifikation, die Führungsfunktion und die Sprachregion des Arbeitsortes detaillierter betrachtet.

Knapp die Hälfte der Befragten waren vor ihrer Abwanderung im Bereich *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen* tätig (44%; IWSB 2016, 61%), je 23 Prozent in der *Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung* (IWSB 2016, 21%) und der *gesetzlichen Sozialhilfe* und schliesslich noch 10 Prozent in der *Betreuung von Menschen im Alter* (IWSB 2016, 18%). Die Mehrheit der Befragten haben eine passende Qualifikation zu ihrem damals ausgeübten Job, nämlich 78 Prozent. Somit sind 22 Prozent als Quereinsteigende zu bezeichnen. Gemäss der Fachkräftestudie vom IWSB (2016) sind in der Praxis rund 34 Prozent Quereingestiegene tätig. In unserer Stichprobe sind also etwas mehr Fachkräfte vorhanden. Der Hauptgrund für die Überrepräsentation hängt vermutlich mit der Rekrutierungsstrategie über den Fragebogen der Arbeitnehmenden im Sozialbereich zusammen. Dieser Fragebogen wurde ebenfalls öfters von Führungskräften ausgefüllt (Müller et al. 2017).

Dadurch, dass sowohl in der Deutsch- als auch in der Westschweiz zur Befragung aufgerufen wurde, konnte eine beachtliche Zahl von insgesamt 67 Teilnehmenden aus der Romandie erreicht werden (42%). Gemessen an der schweizerischen Gesamtbevölkerung ist die französische Sprachregion, die rund 24 Prozent am Gesamttotal ausmacht (BFS 2018), in unserer Stichprobe markant übervertreten.

Wir haben auch den Wohnort der Teilnehmenden erfragt. Knapp zwei Drittel wohnen in den Kantonen Zürich, Bern, Fribourg und Waadt (insgesamt 63%; 12%, 24%, 9%, 18%). Die restlichen 37 Prozent verteilen sich relativ gleichmässig auf die anderen Kantone der Schweiz.

Tabelle 3: Übersicht über die beruflichen Merkmale der Befragten vor dem Ausstieg (N = 162)

<b>Berufliche Merkmale</b>	<b>N</b>	<b>Prozente</b>
<i>Arbeitsfeld</i>		
Unterstützung von Kindern und Jugendlichen	71	44%
Betreuung von Menschen im Alter	17	10%
Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung	36	23%
Gesetzliche Sozialhilfe	36	23%
<i>Qualifikation</i>		
Fachkraft	126	78%
Quereinsteigende	36	22%
<i>Führungsfunktion</i>		
Ja	74	46%
Nein	87	54%
<i>Berufserfahrung im Sozialbereich in Jahren</i>		
<i>Durchschnittliche Berufserfahrung: 11 Jahre</i>		
Bis 10 Jahre	92	58%
11 bis 20 Jahre	51	31%
21 bis 35 Jahre	17	11%
<i>Dauer letzter Job im Sozialbereich in Jahren</i>		
<i>Durchschnittliche Dauer: 5 Jahre</i>		
Bis 10 Jahre	140	88%
11 bis 20 Jahre	17	11%
Mehr als 20 Jahre	2	1%
<i>Sprachregion des Arbeitsortes</i>		
Deutschsprachig	94	58%
Französischsprachig	67	42%

*Anmerkung.* Aufgrund einzelner fehlender Werte entspricht das aufsummierte Total eines Merkmals nicht immer der absoluten Teilnehmendenzahl von 162.

Betrachtet man die Berufe gemäss Tabelle 4, dann fällt auf, dass vor allem drei Berufe in unserer Stichprobe dominieren: Am häufigsten ist der Beruf Sozialpädagoge/in (25%) vertreten, am zweithäufigsten tritt der Beruf Fachmann/frau Betreuung auf (24%) und an dritter Stelle steht der Beruf des Sozialarbeiters bzw. der Sozialarbeiterin (18%). Die beiden Erstgenannten zählen auch gemäss früherer Studien zu den allgemein häufigsten Berufen innerhalb des Sozialbereichs (IWSB 2016; Müller et al. 2017). Die weiteren Berufe, die in der Stichprobe enthalten sind, verteilen sich prozentual wie folgt: 6% Kindererzieher/in, je 4% Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in, Heil- und Sonderpädagoge/in und Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen, 3% Soziokulturelle Animator/in, je 2% Arbeitsagoge/in und Sozialpädagogische/r Werkstatteleiter/in und 1% Migrationsfachmann/frau. Ausserdem sind 9 Prozent der Kategorie ‚Anderes‘ zugeordnet (z.B. Praktikum, Studium).

Tabelle 4: Abgewanderte nach zuletzt im Sozialfeld ausgeübter Beruf

Zuletzt im Sozialbereich ausgeübter Beruf	N	Prozente
Sozialpädagoge/in	40	25%
Fachfrau/Fachmann Betreuung	39	24%
Sozialarbeiter/in	29	18%
Kindererzieher/in	9	6%
Institutions-/Heim-/Krippenleiter/in	7	4%
Heil- und Sonderpädagoge/in	7	4%
Teamleiter/in in sozial(medizinisch)en Institutionen	6	4%
Soziokulturelle/r Animator/in	4	3%
Arbeitsagoge/in	3	2%
Sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in	3	2%
Migrationsfachmann/frau	1	1%
Anderes	14	9%
Total	162	100%

### 2.3 Teil II: Teilstichprobe und Datenbasis der Gruppeninterviews

Im Anschluss an die erste Forschungsphase wurden im Herbst 2017 mit 19 Berufsabgewanderten, die allesamt an der ersten Forschungsphase teilgenommen haben und sich für ein Anschlussinterview bereit erklärt hatten, leitfadengestützte Gruppeninterviews durchgeführt. Tabelle 5 gibt eine Übersicht über die geführten Gruppeninterviews und ihre Zusammensetzung.

Tabelle 5: Anzahl und Zusammensetzung der durchgeführten Gruppeninterviews

Gr.	Sprach-region	Teilnehmende	Vertretene Berufe	Alter in Jahren
1	D	5	Fachfrau Betreuung, Sozialarbeiterin, Arbeitsagoge, zwei Heil- und Sonderpädagoginnen	37, 43, 48, 60, 61
2	D	4	Fachfrau Betreuung, Sozialarbeiterin, zwei Heil- und Sonderpädagoginnen	22, 39, 52, 53
3	F	4*	Drei Sozialpädagoginnen, Kleinkindererzieherin	33, 34, 37, 42
4	F	5	Fachfrau Betreuung, zwei Kindererzieherinnen, zwei Sozialpädagoginnen	20, 31, 32, 35, 42

*Anmerkung.* \* Eine Teilnehmerin wurde aus terminlichen Gründen einzeln, telefonisch interviewt und anschliessend zur Wahrung der Anonymität unter die Gruppe 3 subsumiert.

Die Gruppeninterviews wurden jeweils von einer Moderatorin geleitet, dauerten durchschnittlich zwei Stunden und wurden per Audioaufnahmegerät aufgezeichnet. Eine weitere Person übernahm die Protokollführung. Die Teilnehmenden erhielten für ihr Mitwirken 20 Franken Aufwandsentschädigung sowie Spesen.

Der Leitfaden für die Interviews orientierte sich an den zentralen Fragestellungen dieser Studie (vgl. Kapitel 1.2) und umfasste die Themen *Arbeit im Sozialbereich vor der Abwanderung*, *Vertiefung der Beweggründe zur Abwanderung* und *Tätigkeit nach der Abwanderung*.

Gemäss der Tabelle 6 zu den individuellen Merkmalen der Befragten liegt der Frauenanteil nahezu bei 100 Prozent, da nur ein Mann an den Gruppeninterviews teilgenommen hat. Des Weiteren waren die Interviewten zwischen 19 und 61 Jahren alt (M = 39.4 Jahre, Standardabweichung<sup>3</sup> = 12.4 Jahre). Rund die Hälfte hat eines oder mehr Kinder (47%). Der Anteil von Personen mit einem Bildungsabschluss auf Tertiärniveau (84%) ist relativ hoch. Alle Interviewten haben die Schweizer Staatsbürgerschaft.

Tabelle 6: Individuelle Merkmale der Befragten der Gruppeninterviews (N = 19)

<b>Soziodemographische Merkmale</b>	<b>N</b>	<b>Prozente</b>
<i>Geschlecht</i>		
Weiblich	18	95%
Männlich	1	5%
<i>Alter</i>		
19-29	3	16%
30-39	8	42%
40-49	3	16%
50-64	5	26%
<i>Kinder</i>		
Ja	9	47%
Nein	10	53%
<i>Bildungsabschluss auf Tertiärniveau</i>		
Ja	16	84%
Nein	3	16%
<i>Migrationshintergrund</i>		
Schweizer Staatsangehörige	19	100%
Ausländische Staatsangehörige	-	-

Wie der Tabelle 7 zu den beruflichen Merkmalen zu entnehmen ist, waren in den Gruppeninterviews Personen aus allen vier Arbeitsfeldern vertreten. Die Mehrheit der Teilnehmenden war jedoch vor ihrem Ausstieg in den Bereichen *Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung* (42%) und *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen* (31%) tätig, jeweils noch 11 bzw. 16 Prozent im Feld der *Betreuung von Menschen im Alter* und der *gesetzlichen Sozialhilfe*. Die passende Qualifikation war in 74 Prozent der Fälle vorhanden. 84 Prozent verfügten über einen tertiären Abschluss, 16 Prozent über einen Abschluss auf Niveau Sekundarstufe

<sup>3</sup> Die Standardabweichung beschreibt die durchschnittliche Abweichung der einzelnen Werte vom Mittelwert; hier +/- 12.4 Jahre.

II. Die Teilnehmenden brachten durchschnittlich 11 Jahre Berufserfahrung im Sozialbereich mit. Die letzte Stelle im Sozialbereich wurde durchschnittlich 4 Jahre ausgeübt, wobei etwas mehr als ein Drittel eine Führungsfunktion inne hatte (37%). Durch gezielte Rekrutierung sowohl im deutsch- als auch im französischsprachigen Landesteil konnten 2 Gruppeninterviews auf Deutsch und 2 auf Französisch realisiert werden.

Tabelle 7: Berufliche Merkmale der Befragten der Gruppeninterviews (N = 19)

<b>Berufliche Merkmale</b>	<b>N</b>	<b>Prozente</b>
<i>Arbeitsfeld</i>		
Unterstützung von Kindern und Jugendlichen	6	31%
Betreuung von Menschen im Alter	2	11%
Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung	8	42%
Gesetzliche Sozialhilfe	3	16%
<i>Qualifikation</i>		
Fachkraft	14	74%
Quereinsteigende	5	26%
<i>Führungsfunktion</i>		
Ja	7	37%
Nein	12	63%
<i>Berufserfahrung im Sozialbereich in Jahren</i>		
Durchschnittliche Berufserfahrung: 11 Jahre		
Bis 10 Jahre	12	63%
11 bis 20 Jahre	4	21%
21 bis 35 Jahre	3	16%
<i>Dauer letzter Job im Sozialbereich in Jahren</i>		
Durchschnittliche Dauer: 4 Jahre		
Bis 10 Jahre	17	89%
11 bis 20 Jahre	2	11%
<i>Sprachregion des Arbeitsortes</i>		
Deutschsprachig	9	47%
Französischsprachig	10	53%

Die Auswertung der verbalen Daten erfolgte auf der Grundlage der Audioaufnahmen und der beinahe wörtlich transkribierten Protokolle der Interviews mittels einer leicht modifizierten Variante der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Dieses Verfahren kombiniert systematisches Vorgehen mit thematischer Offenheit. Zur Analyse des Interviewmaterials wurde ein Kategoriensystem entwickelt, das sich an den unter Kapitel 3.1 beschriebenen Konzepten zu Berufs- und Erwerbswechsel ausrichtete. Die Analyse des vorhandenen Materials erfolgte anschliessend ebenfalls auf der Basis dieses Modells.



## IN KÜRZE:

- Die vorliegende Studie ist eine Querschnittsbefragung von ehemals im Sozialbereich tätigen Personen.
- Ziel der Studie sind vertiefte Erkenntnisse über die Gründe der Abwanderung sowie die Berufssituation vorher und nachher zu gewinnen.
- Zur Zielgruppe der Studie gehören alle ehemals erwerbstätigen Personen aus den Arbeitsfeldern *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Betreuung von Menschen im Alter, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung und gesetzliche Sozialhilfe*.
- Als Abgewanderte gelten alle Personen, die einmal einen Sozialberuf erlernt und/oder ausgeübt haben, aber heute nicht mehr in diesem Beruf tätig sind. Darunter fallen auch ehemalige Berufspraktikantinnen und –praktikanten oder Studierende, die die Arbeitstätigkeit im Berufsfeld gar nie aufgenommen haben.
- Die Studienteilnehmenden wurden zunächst quantitativ befragt (162 Personen), ein Teil davon zusätzlich in vertiefenden Gruppeninterviews (19 Personen). 42 Prozent der Befragten wurden in der Romandie rekrutiert, die restlichen Teilnehmenden in der deutschsprachigen Schweiz.
- Das Durchschnittsalter aller Befragten liegt bei 39 Jahren. Insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer (22%), genau die Hälfte hat zum Befragungszeitpunkt Kinder. Fast alle Berufsabgewanderten besitzen die Schweizer Staatsangehörigkeit (87%)
- 44 Prozent aller Befragter waren vor ihrer Abwanderung im Bereich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen tätig, je 23 Prozent in der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung respektive der gesetzlichen Sozialhilfe, nur 10 Prozent in der Betreuung von Menschen im Alter. Am häufigsten vertreten sind die Berufe Fachmann/frau Betreuung (24%), Sozialpädagoge/in (25%) und Sozialarbeiter/in(18%)
- Etwa 78% aller Befragten hat eine passende Qualifikation für ihre ehemalige Stelle, 22 Prozent waren Quereinsteigende. Etwas weniger als die Hälfte hatte eine Führungsposition ausgeübt (46%).
- Die durchschnittliche Berufserfahrung im Sozialbereich beträgt 11 Jahre, der letzte Beruf im Sozialbereich wurde im Schnitt 5 Jahre ausgeübt.
- Der höchste Bildungsabschluss ist bei etwa 70 Prozent der Berufsabgewanderten auf Tertiärstufe (A und B), 30 Prozent haben einen Abschluss auf Sekundarstufe II (EFZ oder EBA) oder anderes bzw. ausländische Abschlüsse.

### **3 GRÜNDE FÜR DAS VERLASSEN DES SOZIALBEREICHS**

Kapitel 3 hat zum Ziel, die Gründe für das Verlassen des Sozialbereichs - entweder um nicht mehr erwerbstätig zu sein oder um in ein anderes Berufsfeld zu wechseln - zu untersuchen (Fragestellung 2). Dafür haben wir in einem ersten Schritt anhand theoretischer und empirischer Konzepte aus der Literatur mögliche Gründe für die Abwanderung aus einem Beruf bzw. einer Branche zusammengetragen. Diese Recherche diente uns einerseits für die Entwicklung der Befragungsinstrumente (standardisierter Fragebogen und Interviewleitfaden). Andererseits dienten sie als Grundlage für ein Rahmenmodell verschiedener Einflussbereiche, die zu einer Abwanderung führen können.

Im folgenden Kapitel 3.1 stellen wir zuerst das empirisch gestützte Rahmenmodell häufiger Ursachen für einen Wechsel respektive Ausstieg aus dem Beruf und Arbeitsfeld dar. Danach folgen in Kapitel 3.2 die Ergebnisse aus der Online-Befragung für die entsprechenden Einflussbereiche. In Kapitel 3.3 werden diese Einflussbereiche anhand der qualitativen Daten aus den Interviews vertieft analysiert. Das Kapitel schliesst mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Resultate.

#### **3.1 Bekannte häufige Ursachen für Berufs- und Erwerbswechsel**

Die bisherige Forschung zeigt, dass vielfältige und oft miteinander verflochtene Ursachen zu einem Berufswechsel führen können (Richardson et.al. 2007; Dywill et al. 2013). Für die Konzeptionalisierung der relevanten Ursachen für den Sozialbereich stützen wir uns auf Laufbahn- und Arbeitszufriedenheitsstudien aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Dazu gehören insbesondere die Konzepte von Hasselhorn, Müller und Tackenberg (2003), welche im Rahmen einer Laufbahnstudie für den Pflegebereich entwickelt wurden. Die Studie hat in zehn europäischen Ländern die Arbeitssituation von Pflegepersonal und die Ursachen für den vorzeitigen Berufsausstieg untersucht. Weitere Konzepte für den Berufswechsel und –verbleib wurden aus Berufsverlaufsstudien im Sozial- und Gesundheitsbereich hinzugezogen (u.a. Hayes, O'Brien-Pallas et al. 2006; Hayes, Orchard et al. 2006; Hayes et al. 2012; Hess et. al. 2012; Aiken et al. 2014; Lacher et al. 2015).

Abbildung 3 zeigt, gemäss dieser Literatur, die relevanten Einflussbereiche auf. Demnach sind zwei grosse Bereiche von Einflussfaktoren zu unterscheiden, die sich direkt und indirekt auf Wechselabsichten, respektive auf tatsächliche Wechsel von Arbeitnehmenden auswirken können. Dies sind erstens die Arbeitsbedingungen, die die Arbeitnehmenden in den Betrieben antreffen, und zweitens die individuellen Bedingungen und Merkmale seitens der Arbeitnehmenden selbst.



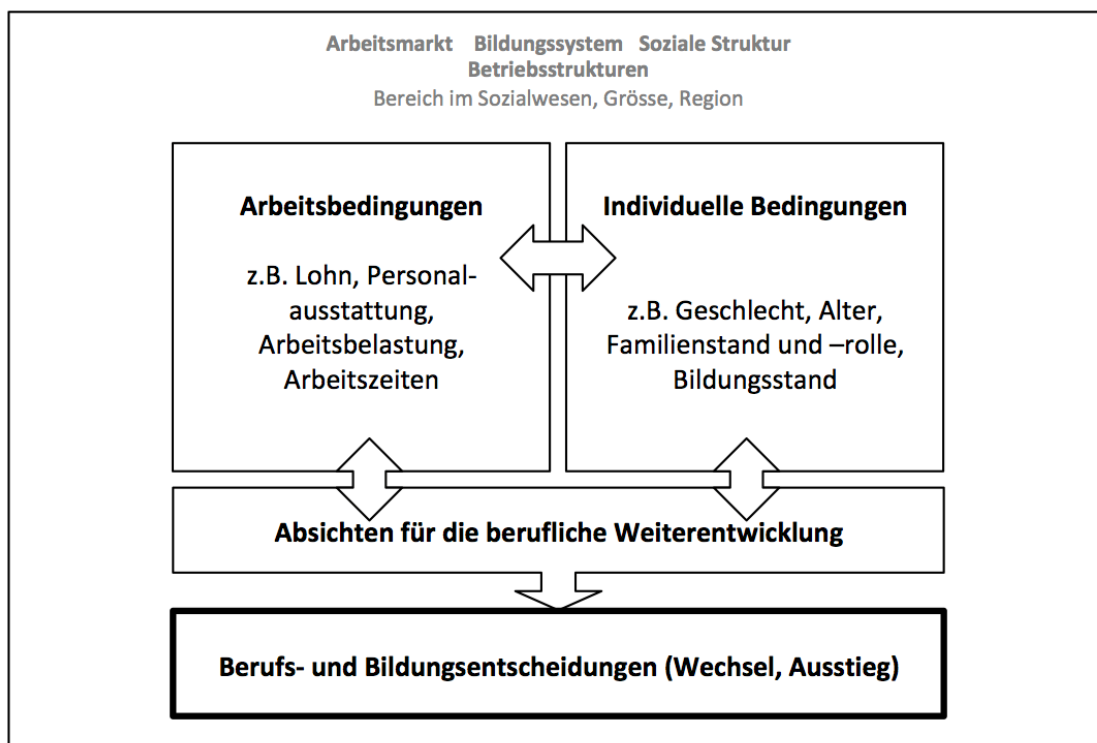


Abbildung 3: Rahmenmodell zu Berufswechsel (in Anlehnung an Hasselhorn, Müller & Tackenberg 2003)

Dabei können individuelle Bedingungen und Arbeitsbedingungen in vielfältigen Kombinationen auf den Verbleib oder Ausstieg aus der Branche einwirken. Dies bedeutet, dass gleiche Bedingungen (z.B. Arbeitszeiten) je nach der jeweiligen individuellen Situation und Konstellation zu unterschiedlichen Entscheidungen über Ausstieg oder Verbleib führen können, weil sie in der jeweiligen Situation subjektiv unterschiedlich interpretiert werden (Lindenberg & Frey 1993). Beispielweise können unregelmässige Arbeitszeiten je nach Alter, Geschlecht und Familienstand unterschiedliche Wirkungen auf die Wechsel- oder Verbleibstendenz in der Branche ausüben.

Als dritter Bereich kommen berufliche Ziele und Absichten hinzu, welche die Arbeitnehmenden in Bezug auf ihre berufliche oder persönliche Weiterentwicklung haben. Darunter fallen allgemeine Wünsche, sich zu verändern und weiter zu entwickeln, sowie konkrete Pläne für die Um- und Weiterqualifizierungen oder Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern.

Im folgenden Kapitel wird beschrieben, welche Aussagen die Befragten in der Online-Befragung zu ihren Abwanderungsgründen aufgrund der Arbeitsbedingungen, individueller Bedingungen und ihrer Ziele für die berufliche Weiterentwicklung machten.

## 3.2 Beschreibung der Abwanderungsgründe aus Sicht der Befragten

Aus insgesamt 26 möglichen Aussagen, die wir aus dem in Kapitel 3.1 dargestellten Rahmenmodell abgeleitet haben, konnten die Abgewanderten auf einer Skala von ‚trifft gar nicht zu‘ (1) bis ‚trifft völlig zu‘ (6) einschätzen, in welcher Weise ein betreffender Grund zur Entscheidung beigetragen hat, abzuwandern (vgl. Abbildung 4).

Inwiefern waren die folgenden Gründe für den Ausstieg aus Ihrem damaligen Beruf als \_\_\_\_\_ zutreffend? (Teil 1)

	trifft gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich fand die Arbeitszeiten zu mühsam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeit war zu belastend, zu viel körperlicher und / oder psychischer Stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich war an einem anderen Beruf interessiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wollte mich beruflich weiterentwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 4: Ausschnitt des Online-Fragebogens zu den Abwanderungsmotiven

Die so gewonnenen Daten wurden danach mittels einer konfirmatorischen Faktoranalyse zu thematischen Gruppen zusammengefasst (z.B. Stevens 2002)<sup>4</sup>. Die Antworten der Befragten zeigen, dass die verschiedenen arbeits- und berufsbedingten Wechselgründe zu sechs Hauptfaktoren zusammengefasst werden können:

1. Berufliche Weiterentwicklung
2. Lohn und Weiterbildungsbedingungen; Anerkennung und Personalausstattung
3. Handlungsspielraum und Autonomie
4. Arbeitsklima / Zusammenarbeit
5. Gesundheitliche Belastungen
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Tabelle 8 zeigt diese sechs Gruppen von arbeitsbedingten Hauptgründen und die dazu gehörenden Einzelitems in der Reihenfolge ihrer Bedeutung für Wechsel auf. Die Ziffern am Ende der Einzelitems enthalten die durchschnittliche Zustimmung zu jedem einzelnen Wechselgrund auf einer Skala von eins bis sechs Punkten. Die Spalte M (Mittelwert) enthält die durchschnittliche Zustimmung zur Gruppe der jeweiligen Einflussfaktoren. Tabelle 9 zeigt Unterschiede in der Bedeutung der einzelnen Wechselgründe zwischen verschiedenen Gruppen

<sup>4</sup> Fünf Gründe konnten keinem der sechs Faktoren zugeordnet werden und sind daher aus den weiteren Analysen ausgeschlossen worden. Es sind die Folgenden: „Ich musste ins Militär / Zivildienst.“ (ø 1.07), „Ich war umgezogen.“ (ø 1.30), „Ich konnte mich nur schlecht mit meinem damaligen Beruf identifizieren.“ (ø 2.67), „Ich erhielt ein interessantes Jobangebot.“ (ø 2.28) und „Ich hatte nicht genügend Karrieremöglichkeiten.“ (ø 3.48).

von Befragten auf. Die grau hinterlegten Bereiche beziehen sich auf statistisch signifikante Unterschiede.

Tabelle 8: Wechselgründe für das Verlassen des Sozialbereichs auf Grund der Faktorenanalyse

<b>Wechselgründe</b>	<b>Mittelwert</b>
<i>Berufliche Weiterentwicklung</i>	3.34
1. Ich wollte mich beruflich weiterentwickeln. (ø 4.20)	
2. Ich war an einem anderen Beruf interessiert. (ø 3.44)	
3. Ich wollte eine Ausbildung/Weiterbildung machen. (ø 2.64)	
<i>Lohn und Weiterbildungsmöglichkeiten; Anerkennung und Personalausstattung</i>	3.11
1. Meine Arbeit wurde nicht genügend anerkannt. (ø 3.66)	
2. Die Entlohnung und/ oder Sozialleistungen waren unbefriedigend. (ø 3.39)	
3. Es herrschte permanent Personalmangel. (ø 3.17)	
4. Ich durfte kaum von Weiterbildungsangeboten profitieren. (ø 2.27)	
<i>Handlungsspielraum und Autonomie</i>	2.93
1. Ich durfte meine Ausbildung und spezifischen Fähigkeiten zu wenig nutzen. (ø 3.32)	
2. Ich hatte kaum Möglichkeiten, mitzuentcheiden. (ø 2.87)	
3. Ich konnte zu wenig selbstständig arbeiten. (ø 2.61)	
<i>Arbeitsklima / Zusammenarbeit</i>	2.88
1. Ich erhielt nicht genügend Unterstützung von den Vorgesetzten. (ø 3.61)	
2. Die Stimmung im Arbeitsteam war schlecht. (ø 3.12)	
3. Die Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeitenden war unbefriedigend. (ø 2.60)	
4. Ich wurde am Arbeitsplatz gemobbt. (ø 2.23)	
<i>Gesundheitliche Belastung</i>	2.74
1. Die Arbeit war zu belastend, zu viel körperlicher und / oder psychischer Stress. (ø 3.65)	
2. Ich war in einem beruflichen Erschöpfungszustand. (ø 2.94)	
3. Die Arbeit hat mich überfordert. (ø 2.26)	
4. Ich hatte gesundheitliche Beschwerden. (ø 2.16)	
<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	2.67
1. Ich wollte mehr Zeit für mein Privatleben. (ø 3.10)	
2. Ich fand die Arbeitszeiten zu mühsam. (ø 2.80)	
3. Ich wollte mich um meine Kinder kümmern (Familienzeit). (ø 2.16)	

Anmerkung. Mittelwerte der Einzelitems in Klammern. Skala von (1) ‚trifft gar nicht zu‘ bis (6) ‚trifft völlig zu‘.

Das höchste Gewicht hat retrospektiv der Einflussfaktor *Berufliche Weiterentwicklung* (M = 3.34). Der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung kann einerseits eine Folge der Arbeitsbedingungen sein, wie in Abbildung 3 dargestellt. Andererseits kann er aber auch von individuellen Merkmalen einer Person beeinflusst sein. Dieser Wechselgrund wird von Personen mit Kindern weniger häufig genannt. (vgl. Tabelle 9).

Die zweitwichtigsten Einflussfaktoren hängen alle mit den Arbeitsbedingungen zusammen: *Zu tiefer Lohn, unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten, mangelnde Anerkennung und eine angespannte Personalsituation* werden, nach dem Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung, am häufigsten als Ausstiegsgrund genannt (M = 3.11). Männer, Personen mit Tertiärabschluss und Personen mit Kindern geben diesen Aspekten weniger Bedeutung im Zusammenhang mit dem Ausstieg als die jeweiligen Gegengruppen. Zudem verlieren diese Gründe mit zunehmendem Alter an Bedeutung.

Tabelle 9: Bedeutung der Wechselgründe für verschiedene Gruppen der Befragten

Individuelle und berufliche Merkmale	Wechselgründe					
	Berufliche Weiterentwicklung	Lohn und Weiterbildungsmöglichkeiten; Anerkennung und Personalausstattung	Handlungsspielraum und Autonomie	Arbeitsklima / Zusammenarbeit	Gesundheitliche Belastung	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
<i>Geschlecht</i>						
Weiblich	3.5(*)	3.2(*)	2.9	2.8	2.9*	2.7
Männlich	3.0	2.8	3.0	3.2	2.3	2.4
<i>Alter</i>						
19-29	3.8	3.9 (Ref.)	2.9	3.1	3.0	2.4 (Ref.)
30-39	3.3	3.0**	2.9	2.7	2.7	3.2*
40-49	3.3	3.1*	3.0	2.8	2.8	2.7
50-64	3.4	2.5***	3.2	3.2	2.5	2.1
<i>Kinder</i>						
Ja	3.1*	2.9*	2.9	2.9	2.4**	3.1***
Nein	3.7	3.4	3.0	2.9	3.1	2.3
<i>Bildungsabschluss auf Tertiärniveau</i>						
Ja	3.3	2.9**	2.9	2.8	2.7	2.7
Nein	3.7	3.6	3.1	3.1	2.9	2.6
<i>Führungsfunktion</i>						
Ja	3.4	3.0	2.7(*)	2.6**	2.6	2.5
Nein	3.4	3.2	3.1	3.2	2.9	2.8

*Anmerkungen.* Ref. = Referenzkategorie; Signifikanzangaben: \*\*\*  $p < 0.001$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$ ; (\*)  $p < 0.1$  (tendenziell signifikant). Die Signifikanzen beziehen sich innerhalb der Merkmale spaltenweise auf die jeweils als Referenz gekennzeichnete Ausprägung. Die Mittelwertunterschiede zwischen den einzelnen Gruppen (z.B. Geschlecht) wurden auf Basis von einfachen Varianzanalysen berechnet.

Lesebeispiel: \*  $p < 0.05$ : Ist ein Wert mit \* gekennzeichnet, liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit für diesen Wert unter 5 Prozent. Der Wert unterscheidet sich damit signifikant vom Wert der Referenzkategorie. Beispielsweise geben Frauen signifikant öfter an aus gesundheitlichen Gründen ausgestiegen zu sein, als Männer.

Der drittwichtigste Grund bezieht sich auf den *Handlungsspielraum und die Autonomie* (M = 2.93), der viertwichtigste auf das *Arbeitsklima* (M = 2.88). Beide Aspekte werden von

Führungskräften seltener als wichtiger Ausstiegsgrund genannt als von Personen ohne Führungsfunktion.

Gesundheitliche Belastungen durch die Arbeit oder durch unspezifische gesundheitliche Beschwerden folgen an fünfter Stelle ( $M = 2.74$ ). Dieser Wechselgrund ist bei Männern und Frauen mit Kindern seltener als bei beiden Geschlechtern ohne Kinder. Das bedeutet, dass gesundheitliche Belastungen als Ausstiegsgrund generell für Eltern weniger häufig genannt werden. Ausstiege aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sind ebenfalls relevant, wenn auch in etwas geringerer Masse ( $M = 2.67$ ). Personen im Alter von 30 bis 49 Jahren sowie jene mit Kindern nennen diesen Wechselgrund häufiger.

Wie oben erwähnt, sind die Zusammenhänge zwischen den arbeitsbedingten und individuellen Bedingungen für Berufswechsel und –ausstiege in der Realität komplex. Von einer Mehrzahl der Befragten wurden mehrere Aspekte der Arbeitssituation für den Ausstieg verantwortlich gemacht. Zudem – wie oben kurz dargestellt – bestehen Wechselwirkungen mit individuellen Merkmalen. Diese zum Teil mehrdimensionalen Zusammenhänge werden im Rahmen des folgenden Kapitels anhand der qualitativen Interviewdaten genauer betrachtet.

### **3.3 Einschätzung und Bewertung der identifizierten Abwanderungsgründe aus Sicht der Befragten**

In diesem Kapitel diskutieren wir die einzelnen Dimensionen der identifizierten Wechselgründe und illustrieren sie – sowie die Zusammenhänge der Dimensionen – anhand der Gruppeninterviews.

#### **3.3.1 Berufliche Weiterentwicklung**

Der Wunsch der Personen, sich beruflich weiter zu entwickeln, und den Beruf zu wechseln bzw. einem Wechselangebot nachzugehen, gehört zu den am häufigsten genannten Abwanderungsgründen. 70 Prozent der Abgewanderten gaben als Grund an, sich beruflich weiterentwickeln zu wollen. 34 Prozent gaben an, sie seien abgewandert, weil sie eine andere Ausbildung oder Weiterbildung machen wollten und 53 Prozent gaben ein Interesse an einem anderen Beruf an (Mehrfachnennungen waren möglich).

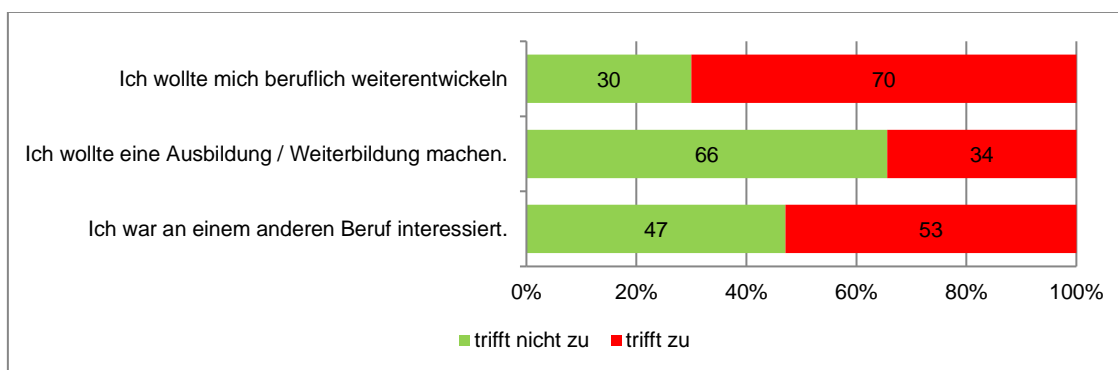


Abbildung 5: Berufliche Weiterentwicklung aus Sicht der Befragten (N = 162)

Wer nach dem Wechsel einen anderen Beruf erlernt oder ausgeübt hat, hat diese Gründe häufiger angeführt, als jene, die nach dem Wechsel erwerbslos waren.

Berufliche Weiterentwicklung: Sehen Arbeitnehmende im Sozialbereich keine Möglichkeit zur Weiterentwicklung, wandert ein Grossteil von ihnen ab. Eine der genannten Gründe besteht darin, dass Führungsfunktionen im Sozialbereich nicht attraktiv seien. Sie werden von den befragten Abgewanderten sehr ambivalent beurteilt: *„Es sind auch Entwicklungsmöglichkeiten die man gar nicht will [...] Also wenn du Sozialpädagogin stationär machst ist das höchste Heimleitung und das ist nicht so attraktiv“* (F1S). Die Interviewte führte weiter aus, dass man in einer solchen Position genauso mit den Bedingungen im Sozialbereich (z.B. Arbeitszeiten, Lohn) konfrontiert ist und dass es sich *„karrieremässig“* (F1S) einfach nicht lohnt. Eine andere abgewanderte Heil- und Sonderpädagogin bemängelte die generell eingeschränkten Karrieremöglichkeiten, die sich einem bieten, wenn man nicht führen möchte: *„Meine Kompetenzen liegen in anderen Bereichen, wenn man nicht führen will (was ich nicht möchte), gibt es eher wenig Karrieremöglichkeiten“* (ID347).

Insofern wären attraktive Fachkarrieren wichtig, um Ausstiege zu verhindern und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich Arbeitnehmende beruflich weiterentwickeln wollen. Fachliche Weiterbildungen scheinen aber selten in Bezug auf Lohn und Funktion im Betrieb wirksam zu sein und werden daher als wenig attraktiv wahrgenommen. Für Personal auf Stufe der höheren Berufsbildung mit dem Diplom einer höheren Fachschule bieten sich daher vor allem Führungsfunktionen an, um einen Karrieresprung zu schaffen. Andere höhere Berufsbildungsabschlüsse wie die Blindenführhundeinstructor/in (HFP) oder dipl. Erlebnispädagoge/-in NDS HF scheinen (noch) wenig bekannt und etabliert zu sein (Müller et al. 2017) und – wie die Interviews zeigen – wenig im Betrieb anerkannt zu sein. Die Alternative, in die Tertiärstufe A an eine Fachhochschule zu wechseln, erfordert auch für die Absolvierenden der höheren Berufsbildung eine Maturität. Zudem ist die Anerkennung bisher erworbener Lernleistungen beim Wechsel von höheren Berufsbildungsabsolventen in das Hochschulsystem kaum etabliert (Baumeler et al. 2014).



Interesse an einem anderen Beruf: Das Interesse an einem anderen Beruf war für gut die Hälfte der Abgewanderten ein Grund abzuwandern. Besonders attraktiv sind das Bildungswesen respektive die Gesundheitsbranche. Weiter werden auch die Wirtschaft und Verwaltung als alternatives Berufsfeld erwähnt. Die Abwanderung in Branchen, die dem Sozialbereich nahestehen erstaunt auf den ersten Blick, da häufig genannte Gründe wie die unregelmässigen Arbeitszeiten zumindest auf die Gesundheitsbranche ebenfalls zutreffen. Welche Vorteile erhoffen sich Ausgestiegene in ihren neuen Branchen? Ein Vergleich mit den Arbeitnehmenden zeigt, dass die Befragten in Zielberufen innerhalb des Sozialbereichs und Zielberufen in anderen Branchen ähnliche Anreize sehen (Müller et al. 2017). Die wichtigsten Anreize für einen Berufswechsel betreffen die Aufgaben im neuen Zielberuf; und zwar wünschen sich die Arbeitnehmenden eine vielfältige und interessante Aufgabe, bei der sie ihre Fähigkeiten einsetzen und dazu lernen können. Die für den Sozialbereich bezeichnenden sozialen und altruistischen Aspekte, wie beispielsweise die Arbeit mit betreuten Kindern und Erwachsenen oder Teamarbeit, werden seltener als Argumente für einen Berufswechsel genannt. Hingegen liefern die Ergebnisse der Arbeitnehmendenbefragung (vgl. Müller et al. 2017) Hinweise dafür, dass auch materielle Anreize wie der Lohn für Berufswechselabsichten eine Rolle spielen. Dies bedeutet, dass sich die originären sozialen und intrinsischen Berufsmotivationen nicht grundlegend geändert haben, sondern eher in neuen Feldern gesucht werden. Allerdings dürfte relativ dazu das Bedürfnis nach einer adäquaten Entlohnung und gesellschaftlicher Anerkennung zunehmen. Diese Tendenz ist auch für die Motivationsentwicklung in Gesundheitsberufen belegt: Eine anfänglich stark sozial-intrinsische Orientierung bleibt grundsätzlich bestehen, während die anfänglich als wenig wichtig eingestufte Aspekte wie Lohn, Karrieremöglichkeiten und Anerkennung für die berufliche Zufriedenheit zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Andere Ausbildung oder Weiterbildung: Nur einzelne Abgewanderte äusserten sich zur Aus- und Weiterbildung als Abwanderungsgrund in den Gruppeninterviews. Eine FABE erzählte, dass sie eigentlich im Sozialbereich bleiben wollte: *„Ich hatte eigentlich ein Angebot zur Ausbildung als Sozialpädagogin erhalten. [...] Wenn ich das gemacht hätte, hätte ich deutlich unter meinem FABE-Lohn verdient während der Ausbildung. [...] Sie haben mir gesagt, wenn man studiert, verdient man ja auch nichts. Das ist einfach so“* (F2A). Verschiedene Gründe haben dann dazu geführt, dass sie abgewandert ist, wobei aber eine Aus- oder Weiterbildung ausserhalb des Sozialbereichs nicht isoliert als Ausstiegsgrund im Vordergrund stand. Das Zitat verdeutlicht, dass finanzielle Anreize und Unterstützung für eine höhere Bildung im Sozialbereich durchaus relevant zu sein scheinen. Um hier Fachkräfte zu halten, wären eine gezielte Unterstützung und Beratung bei der Planung der höheren Berufsbildung seitens der Arbeitgebenden oder Verbänden erforderlich.

Fazit: Generell kann gesagt werden, dass die eigene berufliche Entwicklung auf der Liste der Gründe ganz oben rangiert, allerdings vor allem bei Männern und bei Frauen ohne Kinder.

Berufliche Weiterentwicklung wurde in den Gruppeninterviews in zwei Zusammenhängen als Ausstiegsgrund genannt: Einerseits bezüglich der Wahrnehmung, im Sozialbereich mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten zu haben, und andererseits bezüglich der Unzufriedenheit mit den herrschenden Arbeitsbedingungen.

### 3.3.2 Lohn und Weiterbildungsmöglichkeiten; Anerkennung und Personalausstattung

Die online befragten Berufsabgewanderten nennen besonders die fehlende Anerkennung, die schlechte Entlohnung und die knappen Personalressourcen als wichtige Ausstiegsgründe. Abbildung 5 zeigt, dass 58 Prozent der Befragten angaben, dass ihre Arbeit nicht genügend anerkannt wurde. Je 47 Prozent der Abgewanderten gaben als Grund die Entlohnung bzw. den Mangel an Personal an. Immerhin ein Fünftel der Abgewanderten führte fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten an (23%).

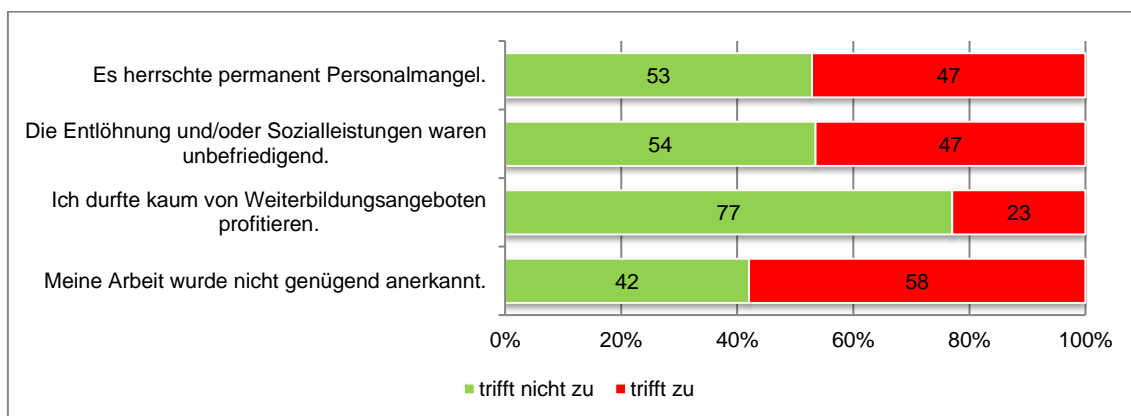


Abbildung 6: Lohn, Anerkennung und Weiterbildung aus Sicht der Befragten (N = 162)

Generell lässt sich sagen, dass diese Abwanderungsgründe mit dem Alter kontinuierlich an Bedeutung verlieren. Dies dürfte mit der Beschäftigungsdauer und Berufserfahrung zunehmend besseren Bedingungen beim Lohn und anderen Anreizen zu erklären sein. Zusätzlich zeigt sich, dass der Bildungsabschluss Einfluss auf die Wahrnehmung der Anstellungsbedingungen hat. Abgewanderte mit Sekundarstufe I oder II Abschluss (inkl. andere bzw. ausländische Abschlüsse) geben deutlich häufiger an (21%) wegen der Anstellungsbedingungen abgewandert zu sein als jene mit Tertiärabschluss (15%). Letzteres dürfte mit unterschiedlichen Bedingungen beim Lohn, der Anerkennung und der Unterstützung von Weiterbildungen zwischen den Bildungsstufen (Sek. II / Tertiär) zu erklären sein, wie die aktuelle Studie zu den aktuell Arbeitnehmenden im Sozialbereich zeigt (Müller et al. 2017).

Personalressourcen und Zeit für die Betreuten: Fehlende Personalressourcen sind ein wichtiger Grund für die Abwanderung. Nahezu in allen Arbeitsfeldern wird das Fehlen an Personal moniert: „Dauernd Personalmangel“ (ID147), „schlechter werdender Betreuungsschlüssel





(ID73), „zu wenig Personal“ (ID229), „genereller Personalmangel“ (ID160), „Verwahrlosung der Klienten durch Mangel der Fachkräfte“ (ID264). Eine abgewanderte Fachfrau Betreuung führt differenziert aus, wie der Sachverhalt Personalmangel zu ihrer Entscheidung zur Abwanderung beitrug: *„Durch den Spardruck wurden die Betreuungspersonen immer wie weniger, gleichzeitig die Kindergruppe grösser (neuer Betreuungsschlüssel). Das war für mich ein grosser Frust. Man konnte kaum oder nicht auf das einzelne Kind eingehen. Es war mit viel Stress verbunden. Es war mehr ein Hütedienst mit Unfallverhütung. Ich konnte die Kinder nicht mehr so betreuen, wie es für mich stimmte oder wie ich es gelernt hatte. Zudem fehlte die Zeit, die Lernenden optimal zu begleiten und auszubilden. Elternarbeit (wichtiger Teil) blieb auch auf der Strecke und das war für mich sehr unbefriedigend“* (ID267). Dieses Zitat zeigt gleich mehrere Dimensionen auf, die mit dem Personalmangel zusammenhängen können: Spardruck, Tätigkeit entspricht nicht den einstigen Ausbildungsinhalten und eingeschränkte Zeit für Aus-/Weiterbildung. Diese drei Punkte wurden von den Befragten der Gruppeninterviews vertieft diskutiert. Der Spardruck wird dabei als einer der Hauptgründe genannt, weshalb das Sozialsystem nicht mehr ‚funktioniere‘: *„Immer restriktivere Vorgaben“* (ID73), *„die stetige Kürzung von Unterstützung von politischer Seite“* (ID274) oder *„wegen dem Spardruck konnte ich meinen Job nicht mehr richtig machen“* (ID236) sind nur drei Aussagen, die den grossen Unmut der Befragten zeigen. Oftmals einhergehend mit dem Spardruck wird die zunehmende Bürokratisierung erwähnt, wie dieses Zitat zeigt: *„Immer Stress, keine Zeit mehr für Klienten! Immer mehr Administration (Formulare ausfüllen bis zum geht nicht mehr). [...] Sehr viel Überzeit, aushelfen, Personal nicht ersetzt, noch mehr aushelfen, Überzeit“* (ID437). Dadurch verändern sich laut den Gruppeninterviewsteilnehmenden die Tätigkeitsfelder bzw. Berufsbilder. Es würden nur noch Ziffern und Zahlen gesehen und nicht mehr der Mensch dahinter. Eine Abgewanderte meint *„mehr Mensch, weniger Papier“* (F11) wäre notwendig, um das Sozialwesen wieder attraktiver zu machen. Das Sozialwesen ist mittlerweile – wie andere Branchen auch – darauf angewiesen, sogenannte Qualitätslabels und –standards einzuführen. Diese Professionalisierung des Feldes wird zwar generell positiv gesehen, allerdings bringt dies die oben genannten Schwierigkeiten mit sich, nämlich weniger Zeit für die Arbeit mit dem Menschen: *„Dort wo ich arbeitete gab es Leute, die kündigten, weil sie fanden, dass es weniger Zeit für Papier braucht, sondern mehr für den Menschen. Da gab es Situationen wo ich das Gefühl hatte es reicht, wenn man in dieser Situation fünf Minuten mit dem Mitarbeiter gesprochen hätte [...], aber diese Zeit hatte er nicht oder hat sich nicht genommen. Aber, das Papier ist ausgefüllt, das ist alles sauber und korrekt gelaufen. Das geht für mich nicht zusammen“* (F1S).

Es fällt auf, dass vor allem mangelnde Zeit angeführt wird, die es verhindert, die eigentliche Arbeit mit den betreuten Personen gut zu machen. Damit wird auch eine zunehmend schlechte Passung mit und eine gewisse Entfremdung vom Wesen des früher erlernten Berufes assoziiert. Wird diese Passung dauerhaft als schlecht wahrgenommen, wird ein



Ausstieg ins Auge gefasst. Dies zeigt die grosse Bedeutung der Betreuungsarbeit und des Kontakts zu den Betreuten für die Attraktivität der Sozialberufe auf. Ein Resultat, dass sich mit den Berufsmotivationen von angehenden und aktuellen Fachkräften deckt: die fachlich und qualitative gute Betreuungsarbeit ist eines der Hauptmotive für die Ausübung des Berufes (Müller et al. 2017; Trede et al. 2017).

Schliesslich wurden auch die eingeschränkten Möglichkeiten für die Ausbildung von Personal angesprochen, die dazu führen können, dass sich Auszubildende zu wenig betreut fühlen und überfordert werden: „Überforderung bzw. zu grosse Anforderungen an mich als Lehrling“ (ID180), hat bei diesem Lernenden FABE zu einem Burnout und schliesslich zur Abwanderung geführt. Das Thema der Überforderung wird später unter den Wechselgründen zur gesundheitlichen Belastung besprochen.

Personalressourcen und Teamklima: Ein Thema das auch mit dem Spardruck zusammenhängt, ist der Anteil von Fachkräften und Quereinsteigenden bzw. Praktikantinnen und Praktikanten. Insbesondere ein hoher Anteil an Praktikanten und Praktikantinnen wird als kritisch bewertet. So zeigt sich in einer aktuellen Umfrage von SAVOIRSOCIAL (2018), dass nur 10 Prozent der Lernenden ihre Ausbildung als Fachfrau/Fachmann Betreuung direkt nach der obligatorischen Schulzeit beginnen. Bei 90 Prozent liegt der Abschluss der obligatorischen Schulzeit schon ein oder mehrere Jahre zurück. Knapp die Hälfte davon haben zuvor ein oder mehrere Praktika in der Betreuung absolviert (48%). Ein abgewanderter Fachmann Betreuung meinte zu diesem Ungleichgewicht: „Ich musste zuerst zwei Jahre lang ein Praktikum absolvieren, um überhaupt eine Stelle zum FABE zu finden. Alle interessierten sich immer nur für Praktikanten, ist ja auch logisch. Sie sind mehr im Betrieb, kosten weniger als die Hälfte und arbeiten genau dasselbe“ (ID328). Wie sich ein hoher Anteil an Praktikanten und nicht qualifiziertem Personal auf die Arbeitszufriedenheit und auf das Teamklima auswirken kann, sollte in Zukunft verstärkt in den Blick genommen werden. Dieser Punkt wird weiter unten nochmals thematisiert (s. Arbeitsklima; Teamkonstellation).

Entlöhnung: Während die Entlöhnung bei der Berufswahl nur eine untergeordnete Rolle spielt (Trede et al. 2017), gewinnt sie nach wenigen Jahren im Berufsfeld Soziales an Bedeutung. Ein Abgewanderte sagte hierzu: „Ich hatte mich das (mit dem Lohn) damals auch nie gefragt, aber es war auch kein Thema. Erst wenn man im Alltag drin ist, sieht man, wie wichtig, dass der Lohn ist“ (F1Si). Die Zufriedenheit mit dem Lohn sinkt vor allem dann, wenn die im Sozialbereich herrschenden Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte (insb. die hohe Verantwortung) mit anderen Branchen verglichen werden und/oder wenn sich die familiäre Situation ändert. Betreffend der Anstellungsbedingungen werden besonders die unregelmässigen Arbeitszeiten und das Missverhältnis von Lohn und Verantwortung hervorgehoben. Eine Abgewanderte gibt zu Protokoll: „Wenn mein Mann zwei Millionen in den Sand setzt sind die einfach weg, wenn ich ein Medikament falsch dosiere ist der Mensch weg. Die Verantwortung



*und der Lohn hält sich nicht die Waage“ (F1E). Im familiären Kontext wird der Lohn relevant, wenn Kinder ins Spiel kommen: „Ein 16 Jähriger, der 800.- Lehrlingslohn hat und nachher 4500.- verdient, denkt ‚wow! Wenn er aber dann ein, zwei, drei ... Kind(er) bekommt und heiratet, reicht’s dann aber nicht mehr“ (F1Si). Interessanterweise sind sich jedoch die Berufsabgewanderten mehrheitlich einig, dass die Entlohnung – auch wenn sie als Abwanderungsgrund angegeben wird – nicht der Ausstiegsgrund Nummer eins war. Wie kurz skizziert wurde, gewinnt die Entlohnung erst im Zusammenspiel mit anderen Wechselgründen an Bedeutung. Für schlechter entlohnte Berufe auf der Sekundarstufe II scheint der Lohn allerdings ein bedeutsames Thema zu sein.*

Weiterbildungsangebot: Wie wir bereits in der Online-Befragung feststellen konnten, hatten die ehemaligen Arbeitnehmenden im Sozialfeld mehrheitlich die Möglichkeit, Weiterbildungen zu machen. In den Gruppeninterviews wurde denn auch oft erwähnt, dass es viele Weiterbildungsangebote in ihrem spezifischen Bereich gab. Allerdings erwähnten die Abgewanderten, dass sich der Besuch von Weiterbildungen nicht im Lohn niederschlug und daher die Motivation für deren Besuch dämpfte: *„Gewisse Kolleginnen von mir haben ein Nachdiplomstudium gemacht, und das hat dann nicht zu einer Gehaltserhöhung geführt, obwohl die jetzt mehr Knowhow hatten. [...] Es war eben nicht lohnwirksam, wenn sich jemand weitergebildet hat.“* (F1S). Ein weiteres Argument, das den Besuch von Weiterbildung hinderte, war die Verfügbarkeit der Zeit. Der Arbeitsalltag der ehemaligen Fachkräfte liess oftmals keinen Platz für den Besuch von Weiterbildungen, und konkrete Weiterbildungsvorhaben scheiterten gemäss den Abgewanderten oftmals an unregelmässigen Arbeitszeiten, kurzfristig erstellten Arbeitsplänen und den geringen Personalressourcen.

Anerkennung: Die fehlende Anerkennung der Arbeit wurde von der Mehrzahl der online Befragten als wichtiger Grund für die Abwanderung angegeben. Auch in den Gruppeninterviews war die Anerkennung ein vieldiskutiertes und daher sehr wichtiges Thema. Dabei wurde zwischen Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie der Gesellschaft unterschieden. Von diesen drei wurde der Anerkennung der Arbeit durch die Vorgesetzten am meisten Beachtung geschenkt. Sie ist auch eng mit der Unterstützung durch die Vorgesetzten verknüpft (s. Arbeitsklima). Besonders schwierig war es beispielsweise für die Abgewanderten, wenn Einsatz geleistet wurde, der über das (vertraglich) Vereinbarte hinausging. Beispielsweise erzählte eine Fachfrau Betreuung in einem Gruppeninterview, dass das gesamte Personal die Arbeit jeden Morgen 15 Minuten vor dem eigentlichen Start aufgenommen hatte, um einen reibungslosen Tagesverlauf gewährleisten zu können. Dies wurde aber von den Vorgesetzten als selbstverständlich betrachtet und nicht anerkannt. Eine andere Berufsabgewanderte äusserte sich wie folgt: *„Ich habe 200% in meine Arbeit investiert [...]. Wenn man danach keine Anerkennung erhält, ist man enttäuscht und man sagt sich, dass man nicht mehr bereit ist sich aufzuopfern. Das war für mich das Zeichen, dass ich den Bereich wechseln musste“* (F3C). Fehlende Anerkennung wurde aber auch unter Berufskolleginnen und -kollegen

diskutiert. Besonders im Arbeitsfeld *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen* wurde die fehlende Anerkennung untereinander problematisch diskutiert: „Als Kindererzieherin, wenn die Direktionsstellen schon besetzt sind, kommen wir nicht mehr weiter [...]. Der Beruf wird nicht wertgeschätzt. [...] Sogar zwischen den Sozialpädagoginnen und den Kindererzieherinnen hören wir: Ach ja mit Kinder arbeiten ist weniger cool!“ (F3M). Die Anerkennung von Berufen in der Kinderbetreuung wird in der Wahrnehmung der Interviewten sowohl in der Gesellschaft als auch im nahen Berufsfeld zu wenig wertgeschätzt und nicht als professionelle Arbeit anerkannt.

Fazit: Insgesamt kann gesagt werden, dass bei den Befragten besonders die erhaltene Anerkennung, die Personalausstattung der Lohn, aber auch die Weiterbildungsmöglichkeiten eine Rolle für die Abwanderungsentscheidung gespielt haben. Gemäss der quantitativen Resultate spielten diese Gründe bei Männern, Personen mit Tertiärabschluss und Personen mit Kindern eine geringere Rolle für den Ausstieg als bei Frauen, Personen ohne Tertiärabschluss und Personen ohne Kinder. Zudem verlieren diese Gründe mit zunehmendem Alter an Bedeutung.

### 3.3.3 Handlungsspielraum und Autonomie

Unter dem Einflussfaktor *Handlungsspielraum und Autonomie* werden Mitentscheidungsmöglichkeiten, Selbstständigkeit und Passung der in der Ausbildung gelernten Fähigkeiten mit dem aktuellen Job subsummiert. In der Abbildung 6 sind die drei Aussagen abgebildet, die den online Befragten zur Einschätzung unterbreitet wurden. Auf den ersten Blick sticht heraus, dass die Hälfte der online Befragten – rund 80 Personen – angaben, dass sie ihre Fähigkeiten an der letzten Stelle vor der Abwanderung zu wenig nutzen konnten (50%). 39 Prozent geben an, dass sie kaum Möglichkeiten hatten mitzuentcheiden. Immerhin noch 27 Prozent waren der Meinung, dass sie zu wenig selbstständig arbeiten konnten.

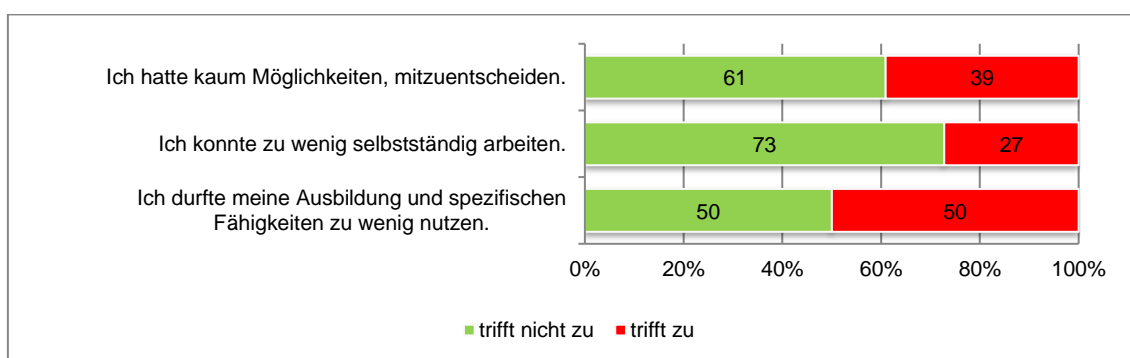


Abbildung 7: Handlungsspielraum und Autonomie aus Sicht der Befragten (N = 162)



Im Folgenden werden die beiden Aspekte Mitentscheidungsmöglichkeiten und Selbstständigkeit diskutiert. Danach wird die Passung der Ausbildungsinhalte (erlernte Fähigkeiten) mit der Stelle vor der Abwanderung näher betrachtet.

Mitentscheidungsmöglichkeiten: Was die Mitentscheidungsmöglichkeiten betrifft, hat gemäss den Berufsabgewanderten in den letzten Jahren eine Veränderung stattgefunden. Die Autonomie bzw. die Gestaltungsfreiheit der Arbeit werden immer stärker eingeschränkt. Eine abgewanderte Sozialarbeiterin sagt hierzu: *„Die Arbeit ist immer fremdbestimmter, immer weniger kann zwischen Klient/in und Sozialarbeiter/in individuell geregelt werden, obschon dies immer mehr nötig wäre“* (F1I). In den Interviews kommt Ohnmacht und Resignation zum Ausdruck, nichts bewegen zu können bzw. kein Gehör zu bekommen: *„Ich hatte damals keine Energie, ich hatte auch das Gefühl der Machtlosigkeit. Die von oben sagten, es seien die von weiter oben und die von weiter oben sagten, es seien die von noch weiter oben. Was willst du da als Arbeiter?“* (F2A). Auch bezüglich der Selbstständigkeit werden in den Gruppeninterviews die vielen Vorgaben angesprochen, die gemäss den Abgewanderten in den letzten Jahren zugenommen haben, so dass kaum mehr Spielraum vorhanden sei, um selbstständig und reflexiv zu denken und zu arbeiten.

Passung Fähigkeiten-Job: Mehrmals wurde in den Gruppeninterviews erwähnt, dass während der Ausbildung Gelerntes im späteren Berufsalltag nicht angemessen eingesetzt werden könne. Bereits erwähnt wurde, dass die Passung der Ausbildung mit dem Berufsalltag/-realität als mangelhaft wahrgenommen wurde, oder die Ausbildungsinhalte nicht angewendet werden konnten, weil die Zeit fehlte und der Arbeitsalltag von Routinearbeit geprägt war. Das Tagesgeschäft dominiert und bietet wenig intellektuelle Stimulation, wie diese junge Fachfrau Betreuung erklärt: *„Für mich war es wirklich die fehlende intellektuelle Stimulation [...] es war so ritualisiert. Man hat immer dasselbe gemacht, es waren immer die gleichen Geschichten, immer dieselben Probleme“* (F4ER). An mehreren Stellen in den Interviews kommt zum Ausdruck, dass diese Ritualisierung im Bereich der Betreuung so stark fortgeschritten sei, dass es keinen Platz mehr für wirklich wichtige Dinge gehabt hätte, wie beispielsweise mit den pflegebedürftigen älteren Menschen an die frische Luft zu gehen. *„Es gab Wochen, da waren sie nicht einmal draussen“* (F2A).

Wenn die Abgewanderten Inputs geben wollten, dann wurden diese oftmals nicht angemessen gehört: *„Ich hatte das Gefühl, dass ich zu mehr fähig war als das was von einer Sozialpädagogin verlangt wurde. Man hatte uns schon Werkzeuge gelehrt, um Situationen zu analysieren, zu verstehen oder zu konzeptualisieren. Die konnte ich jedoch nicht genügend einsetzen, weil mir sehr schnell gesagt wurde, dass dies nicht meine Rolle sei“* (F3M). Damit wurde von den Interviewten angesprochen, dass das Spektrum an fachlichen Interventionsmöglichkeiten für die Betreuung oftmals nicht ausgeschöpft werden konnte, sei es aus

zeitlichen Gründen, aufgrund von Arbeitsroutinen oder Vorgaben, welche Instrumente anzuwenden seien.

Fazit: Im Zusammenhang mit dem Wechselgrund *Handlungsspielraum und Autonomie* können bilanzierend zwei Aspekte hervorgehoben werden. Einerseits spielen dafür vorgegebene Strukturen und (Administrations-)prozesse eine Rolle, die gemäss Angaben der Befragten daran hindern, die eigentliche (Betreuungs-)Aufgabe auszuüben. Andererseits wird mangelnder Handlungsspielraum auf Ressourcenknappheit zurückgeführt, indem sich die Befragten aufgrund mangelnder Zeit in ihrer Autonomie einschränkt fühlten.

### 3.3.4 Arbeitsklima

Das Arbeitsklima hat einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Entscheidung der Abwanderung. Wir haben das Arbeitsklima über den Grad der Unterstützung der Vorgesetzten, der Stimmung im Team, Mobbing und der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden erfasst (vgl. Abbildung 7).

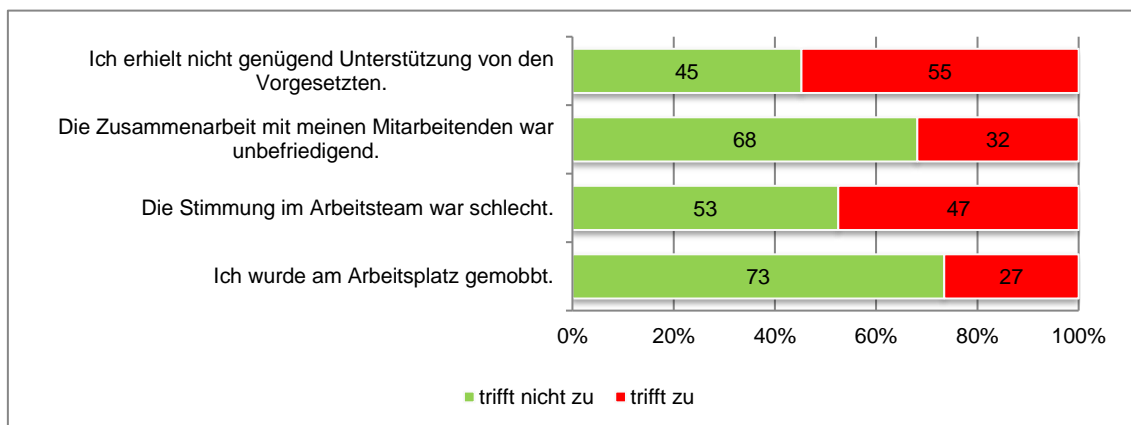


Abbildung 8: Arbeitsklima aus Sicht der Befragten (N = 162)

Der wichtigste Grund der Abwanderung in Bezug auf das Arbeitsklima ist gemäss Angaben der Befragten die fehlende Unterstützung von Vorgesetzten. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten geben an, dass sie zu wenig Unterstützung von ihren Vorgesetzten erhalten haben (55%). 47 Prozent der Befragten geben an, dass die Stimmung im Arbeitsteam schlecht war. Rund ein Drittel bemängelte die Teamarbeit (32%) und ein nicht vernachlässigbarer Prozentsatz (27%) gab an, am Arbeitsplatz gemobbt worden zu sein. Weder zwischen den vier Arbeitsfeldern, noch im Vergleich der Berufsebenen lassen sich Unterschiede in Bezug auf das Arbeitsklima feststellen. Im Folgenden werden wir die vier Teilaspekte detaillierter beschreiben.



Unterstützung von Vorgesetzten: Wir haben die Personen in den Gruppeninterviews gefragt, was rückblickend ihr bedeutendstes Motiv für die Beendigung ihrer Tätigkeit im Arbeitsfeld Soziales war. Das Thema Führung kam dabei häufig zur Sprache. Bei einer Mehrzahl der per Gruppeninterview Befragten dominierte ein negativ konnotiertes Bild der Führungspersonen im Sozialbereich, wie das folgende Zitat verdeutlicht: „*Viele, die in Führungspositionen [hier: Gruppenleitung] gekommen sind, sind entweder sehr anpassbare Mitarbeiter/innen, die das ‚beten‘, was ihnen vorgekaut wurde und den Druck von oben nach unten einfach weitergeben, oder die, die die Arbeit an der Front nicht mehr machen wollten*“ (F1S).

Als weiterer Punkt wird der mangelnde Einsatz von Vorgesetzten für die Basis genannt. Wurde die Unterstützung von den Befragten als zu gering wahrgenommen, so wirkte sich das auch auf ihr persönliches Befinden aus, wie dieses Zitat verdeutlicht: „*Weil wir die Unterstützung gar nicht bekamen oder teilweise nicht wollten [...], und wir als Team haben uns sehr alleine gelassen gefühlt und ich mich als Einzelperson auch - das fand ich schwer*“ (F1V). Eine Abgewanderte fügte an: „*Und wenn man gegen weiter oben (hier: Institutionenleitung) gefragt hat, haben sie gesagt: ‚Jaja, das haben wir auch schon so gemeldet bekommen und jetzt müssen wir schauen wie wir das lösen‘. Aber scheinbar war das die Antwort seit Jahren*“ (F2A).

Die befragten Abgewanderten fühlten sich nicht ernst genommen und ‚von oben‘ zu wenig unterstützt, und führen dies als Ausstiegsgrund an. Dabei wurde auch die Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen kritisiert, was beispielsweise in folgenden Zitat zum Ausdruck kommt: „*Die Mehrzahl der Direktoren und Kadermitglieder versuchen Freunde oder ‚Unterworfene‘ nachzuziehen, [...] danach unterstützen sie sich und bleiben auf ihrem Sessel kleben, auch wenn sie die Arbeit gar nicht interessiert. So gibt es viele parasitäre und untalentierte Personen, die schlecht führen und das Personal schlecht behandeln. Wo ich arbeitete gab es ein solches mafiöses System*“ (F1Si).

Diese Worte verdeutlichen, dass Transparenz und Professionalität bei der Führung für die Mitarbeitenden von hoher Bedeutung ist, insbesondere in Bezug auf Selektionsprozesse. Besonders in kleineren Institutionen ohne professionelles Human Resource Management wäre es wichtig, in dieser Hinsicht eine höchstmögliche Transparenz und Professionalität zu schaffen.

Im Folgenden werden die beiden Aspekte *Stimmung im Team* und *Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden* gemeinsam unter der Thematik *Teamkonstellation* diskutiert. Die Interviewdaten zeigen, dass sowohl die Stimmung in einem Team als auch die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden stark von der Teamkonstellation abhängen.

Teamkonstellation: In den Gruppeninterviews waren Teamprobleme hauptsächlich dann ein Thema, wenn es um die Zusammensetzung der Teams ging. Hierbei können wir aufgrund





der Daten auf zwei Aspekte hinweisen: Einerseits das Geschlechterverhältnis und andererseits das Bildungsniveau. Bezüglich des Geschlechterverhältnisses ist bekannt, dass der Sozialbereich überwiegend Frauen beschäftigt und Männer in der Unterzahl sind (IWSB, 2016). Dieses Missverhältnis führt gemäss den Aussagen der Interviewteilnehmenden öfters zu Reibereien'. Die Mehrheit der Interviewten war sich einig, dass ein geschlechtergemischtes Team eher für ein entspanntes Arbeitsklima sorgt.

Der zweite Aspekt, der Einfluss auf die Stimmung im Team hat, ist das Verhältnis von Fachkräften und Quereinsteigenden. Für den Sozialbereich kennzeichnend ist die vergleichsweise hohe Zahl an Quereinsteigenden (34%; IWSB 2016). Eine Abwandernde bemerkt hierzu: *„Es gab ein Hierarchieproblem. Teamkonstellationen mit einer geringen Anzahl an ausgebildeten Fachkräften und verhältnismässig vielen Quereinsteigenden bergen gemäss den Abgewanderten oftmals Konfliktpotenziale. Das folgende Zitat verdeutlicht diese Problematik eingehend: „Diese Geschichte mit FABE, HBB-Absolventen, FH-Absolventen, Leute ohne Ausbildung ist ein Horror im sozialen Bereich. Man weiss nicht, wie man es machen soll, dass diejenigen, die mehr Diplome haben, qualifiziertere Arbeiten ausführen. Manchmal kann man ihnen ein paar Stunden freischaufeln. In der Regel macht man aus ihnen ‚bonnes poires‘ oder kleine Chefs, denen man dann sagt: ‚Du wirst die Planung verwalten, was schon nicht mehr Arbeit mit den Kindern bedeutet. Selten gibt es Institutionen, in welchen höhergebildete Personen ihre Kompetenzen in der täglichen pädagogischen Arbeit einsetzen können. Dies bedeutet schlussendlich, dass alle dasselbe tun, aber nicht alle gleich bezahlt werden“ (F4D).* Diese Resultate zeigen auf, dass ein hoher Anteil an nicht qualifizierten Personen auf die Ausstiege aus dem Sozialberuf Einfluss nehmen kann.

Auf Massnahmen für Teamkonstellation sollte gemäss den Interviewaussagen mehr Wert gelegt werden. Die Interviewdaten zeigen, dass gute Teamkonstellationen auch einen präventiven Charakter in Bezug auf eine Abwanderung haben können: *„Ich fand die Intervision und kollegiale Beratung immer sehr fruchtbar, ich konnte auch immer sehr viel mitnehmen. Von dem her wäre das nie ein Grund gewesen“ (F11).* Oder eine andere Abgewanderte sagte hierzu: *„Ich hatte sehr viel Glück und ein sehr engagiertes Team“ (F2A).*

Mobbing: Mobbing – in der Wahrnehmung der Befragten eine extreme Ausprägung eines für eine Person negativen Teamklimas – wurde auch als Grund für den Ausstieg genannt. Ein Drittel der befragten Abgewanderten (27%) gibt an, schon selbst von Mobbing betroffen gewesen zu sein. Auch in den Interviews erzählten drei Personen, aus ihrer letzten Stelle gemobbt worden zu sein. Dabei wurde von Mobbing seitens unterschiedlichen Hierarchiestufen berichtet: Einmal war es die Vorgesetzte, ein andermal das Team bzw. eine Einzelperson.

Fazit: Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf den Wechselgrund Arbeitsklima sagen, dass insbesondere ungünstige Teamkonstellationen Einfluss auf die Entscheidung zur



Abwanderung nehmen. Dies hauptsächlich dann, wenn die Zusammenarbeit von Fachkräften und Quereinsteigenden/Praktikanten unterschiedlicher Qualifikationsniveaus unzureichend geregelt ist – was häufig in Verbindung mit mangelnder Führung und Organisation der Fall war.

### 3.3.5 Gesundheitliche Belastungen

Bei den *gesundheitlichen Bedingungen* sind vier hauptsächliche Ausstiegsgründe zu erkennen. Diese Motive sind in abnehmender Wichtigkeit in Abbildung 8 illustriert. Eine zu hohe physische und psychische Arbeitsbelastung führte in 55 Prozent der Fälle dazu, Ausstiegsgeanken zu hegen. Eng damit verknüpft gaben 46 Prozent der Befragten an, sich in einem beruflichen Erschöpfungszustand befunden zu haben. Weniger einflussreich auf die Entscheidung waren unspezifische gesundheitliche Beschwerden (26%) und die Arbeitsüberforderung (22%). Nachfolgend werden die vier Aspekte detailliert beschrieben.

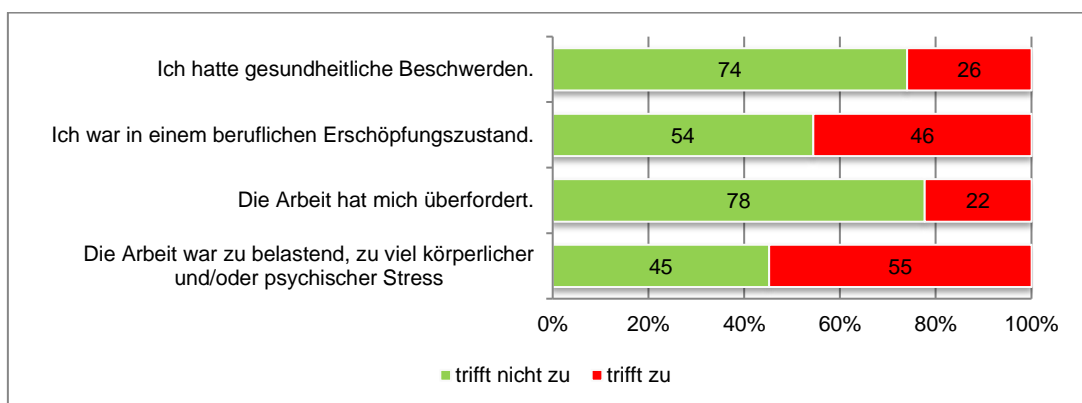


Abbildung 9: Gesundheitliche Belastung aus Sicht der Befragten (N = 162)

Physische und psychische Arbeitsbelastung und Stress: Mehr als die Hälfte der befragten Personen gab an, dass die Arbeit zu belastend war, und dass sie zu viel körperlichen und/oder psychischen Stress erlebten. Aspekte, die in Zusammenhang mit der körperlichen Belastung genannt werden, sind die ständige Bewegung und die Notwendigkeit, Personen transferieren zu müssen. Letzteres ist vor allem in den Arbeitsfeldern *Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung* und *Betreuung von Menschen im Alter* oftmals Teil des Arbeitsalltags. Zusätzlich kommt die Belastung durch wenig Pausenzeit zum Ausdruck, wie dieses Zitat einer Abgewanderten FABE verdeutlicht: „*Du arbeitest neun Stunden durch und in diesen neun Stunden hast du Dauerstress. Du hast keinen Moment, wo du dich hinsetzen kannst. Nicht mal am Mittag hast du Zeit, um ruhig mit den Bewohnern zu essen. Und das hat mich einfach extrem angefangen zu belasten. Ich bin auch eine mit sehr hohen Ansprüchen an mich selber [...]. Am Morgen habe ich immer gedacht, wie streng es wohl am Tag werden wird, und was alles dazwischen kommen wird, und ich habe angefangen mir einen grossen Druck zu*

*machen und musste daher eine Zeit auch zu einem Psychologen“ (F2A). Obwohl die Arbeit an sich kaum als Ausstiegsgrund diskutiert und die Arbeit im Sozialbereich von den Abgewanderten gemeinhin als ‚Berufung‘ bezeichnet wurde, fanden die Interviewten die Arbeit vor allem dann psychisch belastend, wenn sie komplexen Arbeitssituationen ausgesetzt waren. Dies war beispielweise der Fall, wenn Gewaltsituationen vorkamen oder wenn Kinder und Jugendliche mit komplexen Familiengeschichten betreut wurden. Diese Belastung, welche die Berufsabgewanderten spürten, potenzierte sich, wenn zusätzliche Stressoren dazu kamen und die Abgewanderten merkten, dass sie den betreuten Kindern oder Erwachsenen nicht mehr gerecht werden konnten: „Das hat bei mir einfach zu viel Stress ausgelöst in Form, dass meine Belastung zu gross war, um diesen Leuten das zu geben, was sie brauchen. Weil ich war auch schon von zu Hause mit den eigenen Kindern zu ausgebrannt auf diesem Niveau“ (F1E). Die psychische und physische Arbeitsbelastung wurde auch im Zusammenhang mit anderen Aspekten wie fehlende Wertschätzung der Vorgesetzten, fehlende finanzielle Mittel, unregelmässige Arbeitszeiten oder die Zusammenarbeit mit Ungelernten erwähnt.*

Beruflicher Erschöpfungszustand: Wenn die Arbeitsbelastung und der Stress längere Zeit andauern, berichten die Abgewanderten vom Gefühl einer „grossen Müdigkeit“ (ID94) oder einer „emotionalen Erschöpfung“ (ID117). Bei knapp der Hälfte aller Befragten war dieser generelle Erschöpfungszustand einer der Gründe für den Ausstieg aus dem Sozialbereich. In den Gruppeninterviews konnten wir allerdings feststellen, dass die Erschöpfung oft eher eine Folge der Arbeitsbedingungen als eine eigenständige Ursache für den Ausstieg war. Beispielsweise führten die unregelmässigen Arbeitszeiten über die Jahre hinweg zu Erschöpfung: „Dieser Bereich [Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung] ist psychisch ziemlich erschöpfend [...]. Es ist kompliziert abzuschalten. Nach 10, 15 Jahren im Betrieb kann man ziemlich erschöpft sein, wenn man im selben Bereich bleibt“ (F3D). Auch länger andauernde Überforderung bei der Arbeit kann dabei eine Rolle spielen. Die Antworten der Befragten zeigen, dass es oft ein Zusammenspiel von mehreren Aspekten war: „Überforderung bzw. zu grosse Anforderungen an mich als Lernende, Unstimmigkeiten im Team und schlechte Zusammenarbeit, vor allem mit Berufsbildnern führten dazu, dass ich kurz vor dem Abschluss der Ausbildung ein Burnout hatte“ (ID180).

Gesundheitliche Beschwerden: Stress, Überforderung und/oder berufliche Erschöpfung können gesundheitliche Beschwerden auslösen (Koch et al. 2015). Sie können auch durch physische Belastungen entstehen. Die Daten zeigen jedoch nicht, welche gesundheitlichen Beschwerden tatsächlich vorlagen und ob sie eine direkte Konsequenz der Arbeitsbelastung waren. Vereinzelt wurden Beschwerden wie Rückenprobleme oder psychologische Probleme genannt. Eine Berufsabgewanderte gab an, dass sie die Auszeit nutzte, die sie aufgrund gesundheitlicher Beschwerden nehmen musste, um Abstand zu gewinnen und den definitiven Entschluss zu fassen, das Berufsfeld Soziales zu verlassen. Es gab auch Personen, die abgewandert sind, um einer Erkrankung vorzubeugen: „Ein Grund den Job zu verlassen war,

dass es einfach zu streng war, ich wäre nicht gesund geblieben. Es war einfach zu viel Gewalt, es war brutal streng“ (F2S).

Fazit: Die psychische und physische Belastung als Wechselgrund ist in vielen Fällen bedingt durch die schwierigen Arbeitsbedingungen. Der Ausstieg führt in diesem Zusammenhang tendenziell öfter in die Nicht-Erwerbstätigkeit.

### 3.3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* bzw. Privatleben ist insbesondere bei Berufen mit unregelmässigen Arbeitszeiten ein zentrales Thema im Zusammenhang mit dem Berufsverbleib (Hasselhorn et al. 2003; Hayes, O'Brien-Pallas et al. 2006). Dies gilt auch für die hier Befragten, die Abwanderungsgründe wie ‚mehr Zeit für das Privatleben‘ (43%), ‚geregeltere Arbeitszeiten‘ (39%) und ‚mehr Familienzeit‘ (22%) als Ausstiegsgründe anführen (vgl. Abbildung 10). Unter ihnen sind besonders häufig Personen mit Kindern.

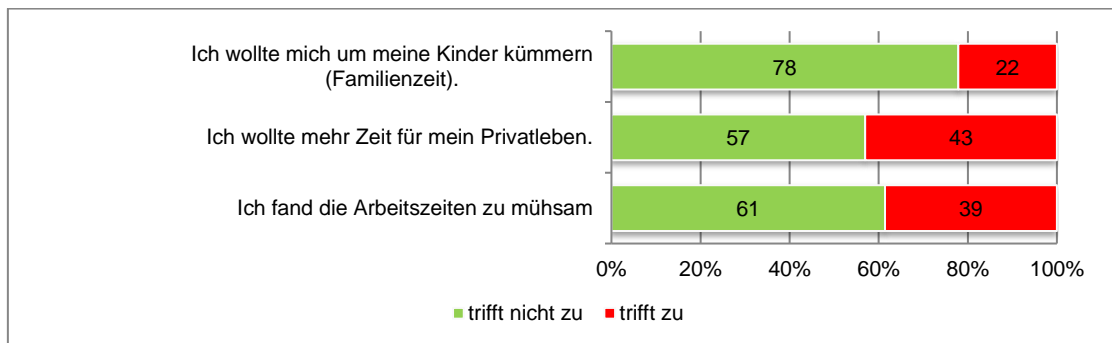


Abbildung 10: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben aus Sicht der Befragten (N = 162)

Dass rund 40 Prozent aller Befragten sagen, dass sie sich mehr Zeit für das Privatleben wünschten und/oder die Arbeitszeiten zu mühsam fanden, kann auch mit einem generellen Wertewandel in der Gesellschaft oder mit einer stärkeren Orientierung an der Freizeit zu erklären sein (z.B. Pfeil 2016). Viele Zitate deuten aber darauf hin, dass sich eine Anstellung im sozialen Bereich oftmals schlecht mit dem Privatleben vereinbaren lässt.

Mehr Zeit für das Privatleben/Gewichtung der Freizeit: Zu Beginn der Berufstätigkeit überwiegt die Freude am Beruf. Aspekte wie unregelmässige Arbeitszeiten haben keine grosse Bedeutung. Dies ändert sich, wenn die Familie an Bedeutung gewinnt, wie die Abgewanderte verdeutlicht: „*Mehr Zeit für das Privatleben haben, war für mich ausschlaggebend*“ (F3S). Dieses Bedürfnis teilten mehrere Teilnehmende der Gruppendiskussionen. Der Wunsch nach mehr Zeit für Familie und Kinder ist in der Alterskategorie der 30- bis 39-Jährigen am ausgeprägtesten (58%). Andere, die (noch) keine eigene Familie hatten, wünschten sich aber genauso häufig mehr Zeit für das Privatleben, was aber oftmals nicht mit der aktuellen Jobsituation zu vereinbaren war.



Arbeitszeitregelung: „Dauererreichbarkeit verbunden mit unregelmässigen Arbeitsdiensten, keine Feierabende wochentags, trotz vieler Ferien, Nachtdienst zählt nicht voll, nur Pauschale keine Präsenzzeit, vor Ort auf ‚Pikett‘ mit Gegensprechanlage geschlafen. Dann am Morgen direkt ab 6 weiterschaffen und nicht nach Hause“ (F1S). Diese Schilderung einer Abgewanderten verdeutlicht, dass ihre Arbeit im Sozialbereich nichts mit geregelten Arbeitszeiten zu tun hatte. Andere Abgewanderten bestätigten diese Problematik: „Arbeitszeiten nicht familienkompatibel“ (ID159) oder „aufgrund der Arbeitszeiten kein Sozialleben mehr“ (ID236). Während bei Lernenden FABE und Studierenden HF die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kaum zu den wichtigen Berufswahlmotiven gehört (Trede et al. 2017), ist diese Berufsmotivation gemäss den Abgewanderten wichtig. Die quantitativen Daten der befragten Ausgestiegenen zeigen, dass Frauen im Alter von 30 bis 40 Jahren mit Kindern die Arbeitszeiten am ‚mühsamsten‘ finden. Diese Gruppe von Abgewanderten könnte gemäss den Aussagen der Abgewanderten im Berufsfeld gehalten werden, wenn die Anstellungsbedingungen punkto Flexibilität und Teilzeitarbeit geändert würden. Denn bis dato sind „Teilzeitstellen rar“ (ID285). Eine Berufsabgewanderte betont, dass Verbesserungspotenzial bestehe, bezüglich der Möglichkeit, in reduziertem Arbeitspensum zu arbeiten: „Auf der anderen Seite sind gerade die Personen in einem Teilzeitpensum, die wenige Stunden pro Tag arbeiten jene, die weniger krank sind und weniger Ausfälle haben. Sie brennen weniger aus und haben mehr Spass“ (F1E). Ob ein Teilzeitpensum eine geeignete Massnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, dürfte davon abhängen, inwieweit sich die Beschäftigten ein reduziertes Arbeitspensum finanziell leisten können oder ihnen dies ermöglicht wird. Für einige dürfte es tatsächlich schwierig werden, denn die Resultate der Arbeitnehmendenbefragung zeigen auf, dass oft aus finanziellen Motiven Vollzeit gearbeitet wird (Müller et al. 2017).

Familienzeit: In den meisten Fällen rückt die Familie in den Vordergrund, wenn eigene Kinder ein Thema werden. Einige Abgewanderte setzten sich bereits vor der Familienplanung mit der zukünftigen Vereinbarkeit auseinander und stellten frühzeitig fest, dass Familie und Beruf schwierig zu kombinieren sein würden; weshalb sie sich für eine Kündigung entschieden. Andere kündigten erst (einige Zeit) nach der Geburt des Kindes bzw. der Kinder, wie dieses Zitat zeigt: „Ich hatte die Kinder zuhause und es war nicht vereinbar mit den Dienstzeiten. Das andere war die Inflexibilität vom ganzen Aufbau dieses Sozialwesens. Wir hatten so gute Ideen mit Halbtagsarbeit und Hausfrauen wieder hineinnehmen. Aber das scheiterte an den Finanzen und an der Flexibilität der Heime. Und diese Ohnmacht, man wüsste wie, aber man kann nicht. So ist es schade“ (F1E). Dabei spielten in manchen Fällen nicht nur die unregelmässigen Arbeitszeiten eine Rolle, sondern auch die Tatsache, dass man sich im Falle der Kinderbetreuung um fremde Kinder kümmert, während sich um die eigenen jemand anderes kümmert. Die Überschneidung der Arbeitsbereiche war ebenfalls ein Thema. Hatten



Berufsabgewanderte zu Hause schulpflichtige Kinder und bei der Arbeit eine gleiche Altersgruppe zu betreuen, konnte das zu Abnützungserscheinungen führen.

Fazit: Bilanzierend kann zum Wechselgrund *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* gesagt werden, dass er in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitszeiten und sonstigen privaten Betreuungspflichten steht. Für Personen im Alter von 30 bis 49 Jahren sowie für jene mit Kindern führt dieser Wechselgrund häufiger in den Ausstieg, und zwar tendenziell in die Nicht-Erwerbstätigkeit.

## IN KÜRZE:

Die arbeits- und berufsbedingten Wechselgründe können zu sechs Gruppen zusammengefasst werden, aufgeführt in absteigender Bedeutung für den Ausstieg aus dem Sozialbereich:

1. Berufliche Weiterentwicklung ausserhalb des Sozialbereichs
  2. Lohn und Weiterbildungsbedingungen; Anerkennung und Personalausstattung
  3. Fehlender Handlungsspielraum und Autonomie
  4. Arbeitsklima / Zusammenarbeit
  5. Gesundheitliche Belastungen
  6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Wechselgrund 1: Ausstiegsgründe aufgrund eigener beruflicher Entwicklungswünsche rangieren auf der Liste der Gründe ganz oben (vor allen bei Personen ohne Kinder). Allerdings spielt hier eine Rolle, dass diese indirekt auch durch mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen ausgelöst werden können. Wer sich beruflich entwickeln will, findet sich nach dem Ausstieg tendenziell in der Aus- und Weiterbildung wieder.
  - Wechselgrund 2: Mangelnder Lohn, Weiterbildungsmöglichkeit und Anerkennung waren vor allem für nicht tertiär Ausgebildete ein Ausstiegsgrund. Mangelnde Personalressourcen spielen eine Rolle für verschiedene weitere Ausstiegsgründe:
    - Für eine zu hohe berufliche Belastung und Überforderung, und für ein schlechtes Arbeitsklima.
    - Für mangelnde Zeit für die fachgerechte Betreuung, was wiederum zum Gefühl einer schlechten Passung der eigenen Ausbildung mit der Berufsrealität führt.
  - Wechselgrund 3: Mangelnde Personalressourcen sind auch Anlass für eine berichtete geringe Autonomie und wenig Handlungsspielraum. Im Zusammenhang mit diesem Ausstiegsgrund spielt der Eindruck eine wichtige Rolle, aufgrund vorgegebener Strukturen und (administrativer) Prozesse seine eigentliche Aufgabe nicht ausüben zu können.



- Wechselgrund 4: Ein Grund für ein schlechtes Arbeitsklima wird einerseits in der Zusammensetzung der Betreuungsteams gesehen und andererseits in Verbindung mit mangelnder Führung und Organisation beschrieben.  
Die Führungspersonen spielen in der Wahrnehmung der Befragten generell eine wichtige Rolle bei den Ausstiegen. Einerseits beeinflussen gemäss den Interviewten die Führungspersonen stark das Teamklima, den Handlungsspielraum und das Gefühl, anerkannt zu werden – was alles gewichtige Ausstiegs- oder Verbleibsründe sind. Andererseits werden Führungskarrieren im Sozialbereich als zwiespältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten beschrieben, die mangels attraktiver fachlicher Weiterbildungsalternativen gewählt würden. Zudem führe eine schlechte Passung mit der Führungsfunktion später in den Berufsausstieg.
- Wechselgrund 5: Gesundheitliche Belastung (physisch und psychisch) hängt stark mit den Arbeitsbedingungen zusammen. Dieser Wechselgrund führt tendenziell in die Nicht-Erwerbstätigkeit.
- Wechselgrund 6: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht in engem Zusammenhang mit den Arbeitszeiten. Für Personen im Alter von 30 bis 49 Jahren und für jene mit Kindern führt eine schlechte Vereinbarkeit häufiger in den Ausstieg, und zwar in die Nicht-Erwerbstätigkeit.

## 4 TÄTIGKEIT NACH DER ABWANDERUNG

Im Folgenden wird die Fragestellung 3 der Studie beantwortet, welche die Anschlussstätigkeiten nach dem Ausstieg aus dem Sozialbereich thematisiert. Als Datengrundlage zur Beantwortung dieser Fragestellung dienen sowohl die Aussagen der Online-Befragung als auch die Ausführungen der Teilnehmenden der Gruppeninterviews.

Die Frage nach der Anschlussstätigkeit war in beiden Befragungen offen gewählt, so dass die Befragten ohne vorgegebene Kategorien antworten konnten. Die Antworten fielen entsprechend vielfältig aus (z.B. Firmengründung, Auslandsaufenthalt, Wechsel in die Verwaltung, Frühpensionierung, Militärdienst). Die Textantworten wurden in drei Kategorien zusammengefasst: Diese geben die hauptsächliche Anschlussstätigkeit wieder. Dies sind: 1. Erwerbstätigkeit, 2. Aus- und Weiterbildung<sup>5</sup> und 3. Keine Erwerbstätigkeit.

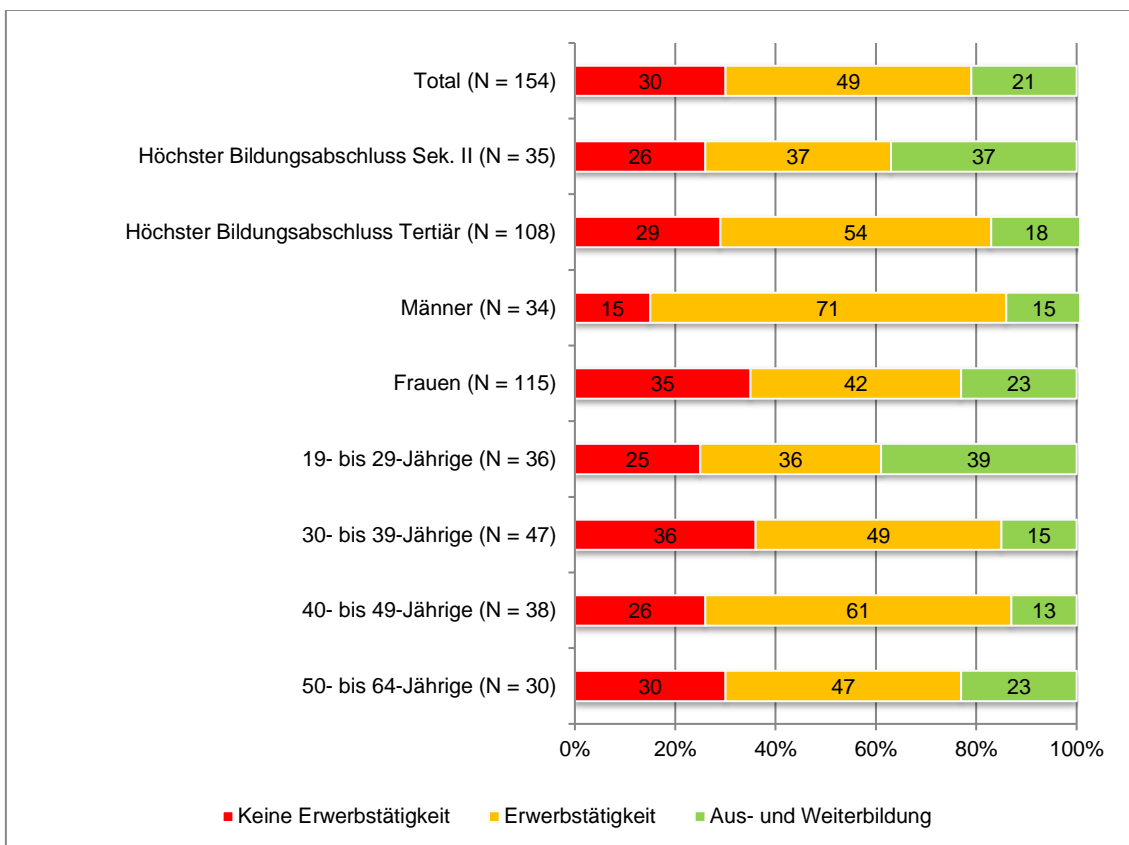


Abbildung 11: Tätigkeit direkt nach der Abwanderung

Anmerkung. Aufgrund einzelner fehlender Werte entspricht das aufsummierte Total eines Merkmals nicht immer der absoluten Teilnehmendenzahl von 162.

<sup>5</sup> Eine geringe Anzahl Abwandernde haben zwei oder mehr Tätigkeiten auf- oder ausgeführt, die sie direkt nach dem Ausstieg gemacht haben. Hier wurde von uns die erstgenannte Tätigkeit codiert und kategorisiert. Beispielsweise haben wir „Ferien und Sommerjob an einer Bar“ (ID270) als ‚keine Erwerbstätigkeit‘ codiert. Studium und nebenbei arbeiten wurde als ‚Aus- und Weiterbildung‘ codiert.

Abbildung 11 zeigt die Verteilung der drei Kategorien für alle Befragten sowie aufgeschlüsselt nach dem höchsten Bildungsabschluss, Geschlecht und Alter.

Die Verteilung der drei Kategorien der Anschlussstätigkeit unterscheidet sich nicht nach dem früheren Arbeitsfeld. Betrachten wir die drei häufigsten Berufe in der Stichprobe - Sozialpädagoge/in, Fachmann/frau Betreuung und Sozialarbeiter/in separat, zeigt sich aber, dass Fachmänner/frauen Betreuung im Vergleich zu den anderen beiden Berufen signifikant öfter eine Aus- oder Weiterbildung als Anschlussstätigkeit wählen (36%), während die Sozialpädagogen/innen nur in 23 und die Sozialarbeiter/innen nur in 11 Prozent der Fälle eine Aus-/Weiterbildung in Angriff nehmen. Dies dürfte mit dem Bildungsniveau und damit einhergehend mit dem unterschiedlichen Altersdurchschnitt in den untersuchten Berufen zu tun haben. Die ausgestiegenen Fachfrauen und Fachmänner Betreuung sind durchschnittlich deutlich jünger ( $M = 27.7$  Jahre) und befinden sich daher eher noch am Beginn ihrer Berufskarriere. Folglich dürften ihre Ambitionen für eine höhere Bildung generell stärker ausgeprägt sein (Müller et al. 2017; Trede et al. 2017). Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagog/innen sind hingegen durchschnittlich älter ( $M = 44.1$  Jahre;  $M = 40.1$  Jahre) und haben bereits ein tertiäres Bildungsniveau erreicht (vgl. Kapitel 2.2). Bei ihnen würden Ausbildungen vor allem der Umorientierung dienen.

Das Alter steht auch unabhängig vom Beruf in einem signifikanten Zusammenhang mit der Häufigkeit von Aus-/Weiterbildung. Jüngere Abgewanderte (Alterskategorie 19 bis 29 Jahre) wählten nach ihrem Ausstieg im Vergleich zu ihren älteren Berufskolleginnen und -kollegen signifikant häufiger eine Aus-/Weiterbildung. So wählten 39 Prozent der 19- bis 29-jährigen Befragten nach ihrem Ausstieg eine Aus-/Weiterbildung, während sich die über 30-Jährigen bis zum Pensionsalter durchschnittlich in 18 Prozent der Fälle für eine Aus-/Weiterbildung entschieden.

Weiter lassen sich in Bezug auf das signifikante Unterschiede finden. Frauen sind bedeutend öfter in der Kategorie ‚keine Erwerbstätigkeit‘ vertreten, Männer sind hingegen in der Kategorie ‚Erwerbstätigkeit‘ überrepräsentiert. Männer, die nach dem Ausstieg weiterhin erwerbstätig sind, haben signifikant öfter Kinder, während Frauen in dieser Situation signifikant öfter angeben, keine Kinder zu haben. Dieser Sachverhalt hängt mit den immer noch vorherrschenden traditionellen Familienmodellen in der Schweiz zusammen, in denen der Mann das Haupteinkommen erzielt und die Frau die Kinderbetreuungsaufgaben übernimmt und nur teilweise oder gar nicht am Erwerbsleben teilnimmt (Fortin 2005; BFS 2017b). Das Alter steht für alle anderen individuellen und beruflichen Merkmale (vgl. Kapitel 2.2 und 2.3) konnte kein systematischer Zusammenhang mit der Tätigkeit nach der Abwanderung festgestellt werden. Im Folgenden werden die drei vorgestellten Kategorien detaillierter umschrieben.



#### 4.1 Keine Erwerbstätigkeit

Beinahe ein Drittel der Abgewanderten (30%) geht unmittelbar nach dem Ausstieg aus dem Sozialbereich einer Tätigkeit nach, die ausserhalb des Arbeitsmarktes bzw. des Aus- und Weiterbildungsbereichs liegt. Diese Kategorie beschreibt nicht-berufliche Tätigkeiten wie Familienpausen oder längere Auszeit/Ferien. Ausserdem werden Erholungsphasen nach einem Burnout genannt. Weitere Nennungen in dieser Kategorie sind die Frühpension, der Wegzug ins Ausland oder vereinzelt auch die Arbeitslosigkeit. Mengenmässig überwiegt die Familienpause als meistgenannte Tätigkeit in dieser Kategorie. Eine Abgewanderte gibt wie folgt Auskunft: *„Ich machte ein Jahr Familienpause, jedoch nur weil Familie und Beruf nicht vereinbart werden konnten“* (ID285). Bei Männern werden familiäre Aufgaben hingegen kaum für den Erwerbsausstieg genannt. Als zweithäufigste Tätigkeit wurde Auszeit bzw. Ferien genannt: *„langer Auslandaufenthalt“* (ID158), *„Weltreise“* (ID274) oder *„Sabbatical“* (ID441). Schliesslich wurde die Erholung an dritter Stelle genannt. Sie wird in den meisten Fällen mit der Gesundheit assoziiert: *„Pause, um mich gesundheitlich zu erholen“* (ID340), *„direkt danach war ich erst mal platt“* (F1V) oder *„Rehabilitation von einem Burnout“* (ID342) sind Beispiele für diese Kategorie. Danach gibt es einige Einzelnennungen, die zwar auch in die Kategorie ‚nicht erwerbstätig‘ fallen, auf die aber an dieser Stelle nicht weiter eingegangen wird.

#### 4.2 Erwerbstätigkeit

Von den 162 Befragten der Online-Befragung ist knapp die Hälfte (49%) direkt nach der Abwanderung einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, die ausserhalb des Sozialbereichs liegt. Dabei zeigte sich, dass der Bildungsbereich am meisten Abgewanderte abschöpft. Der Kommentar einer Heil- und Sonderpädagogin verdeutlicht dies: *„Die Bildung ist finanziell viel besser bezahlt, obwohl man eigentlich dasselbe macht. Also, ob man diese Kinder betreut oder unterrichtet ist ähnlich, aber es wird ganz unterschiedlich bezahlt. [...] Es ist der Wahnsinn“* (F1S). Offensichtlich ist der Bildungsbereich für Abgewanderte attraktiv und zieht Personen aus dem Sozialbereich an, wie auch das folgende Zitat verdeutlicht: *„Unterricht an einer Klasse mit verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schüler mit Klassenlehrfunktion, 13 Wochen Ferien, gute Entlohnung“* (ID421). Von dieser Abwandernden werden monetäre Aspekte und die unterrichtsfreie Zeit als Vorteil gegenüber dem Sozialwesen angesehen. Die beiden Personen führen an, dass der Wechsel eine logische Konsequenz sei. Ein solcher nahtloser Wechsel kann in den meisten Fällen nur dann gemacht werden, wenn der früher ausgeführte Sozialberuf (hier: Heil- und Sonderpädagoge/in) auch in der Bildungsbranche existiert. Deshalb hängt es von der Vorbildung ab, ob ein nahtloser Wechsel in den Bildungsbereich möglich ist. Insbesondere für die Absolvierenden der Tertiärstufe B (Kinderbetreuung HF, Sozialpädagogik HF oder sozialpädagogische Werkstatteleitung HF) verlangt der Übergang in die pädagogischen Hochschulen eine hohe Investition, sofern sie keinen Maturitätsabschluss vorweisen können. Recherchen haben ergeben, dass bereits erworbene Lernleistungen



insbesondere der Absolvierenden der HF Kinderbetreuung von den pädagogischen Hochschulen kaum anerkannt werden.

Oftmals fällt auf, dass Personen in ihren Erstberuf zurückkehren und dem Sozialbereich den Rücken kehren. „*Ich bin in meinen angestammten Beruf als Bauzeichner EFZ zurückgekehrt*“ (ID189), „*Wiedereinstieg als Lehrerin*“ (ID73) oder „*Detailhandelsfachfrau – zurück zu meiner Erst-Ausbildung*“ (ID289). Ebenfalls zeigt sich eine beträchtliche Zahl an Abgewanderten, die selbständig werden: „*Eigene Firma im Getränkebereich aufgebaut.*“ (ID425), „*Eintrag meiner Einzelfirma ins Handelsregisteramt. Nun als Coach- und Organisationsberaterin BSO tätig*“ (ID190)“ und einige Personen, die ohne detaillierte Informationen „*selbstständig*“ (z.B. ID356) oder „*Unternehmensgründung*“ (z.B. ID448) angegeben haben. Was zwar nur einmal erwähnt wurde, dem unserer Meinung nach dennoch Beachtung geschenkt werden sollte, ist die Tatsache, dass die Abwanderung nicht in jedem Fall als Einschnitt erlebt wird, sondern als logische Folge der Weiterentwicklung bzw. als Karriereschritt: „*Ich habe 100 Prozent als Koordinatorin bei der Organisation der Arbeitswelt Soziales und als Chefexpertin weitergearbeitet. Es hat in dem Sinn keinen Unterbruch gegeben, es war einfach die logische Folge in meiner Karriere*“ (ID146). Diese Art von Abwanderung ist in unserer Definition als Spezialfall deklariert, weil immer noch im Feld Soziales gearbeitet wird, allerdings in administrativer bzw. politischer Funktion.

### 4.3 Aus- und Weiterbildung

Schliesslich findet sich knapp ein Fünftel der Abgewanderten direkt nach ihrem Ausstieg in einer Aus- oder Weiterbildung wieder (21%), was einem späteren Berufswechsel in eine andere Branche nahezu gleichkommt. Auch in dieser Kategorie fallen die Antworten vielfältig aus, dennoch sind einige Tendenzen feststellbar. So sind die Richtungen Bildung, Gesundheit und Privatwirtschaft beliebt. Wie oben bereits erwähnt, sind diese Wechsel häufig nicht nahtlos möglich, insbesondere wenn noch Zugangsberechtigungen wie eine Maturität erworben werden müssen. Dieser Aspekt wurde in den Interviews jedoch nicht näher thematisiert, und auch online nicht erhoben. Im Bildungsbereich sind es vor allem diverse Ausbildungen in Richtung Lehrtätigkeit (oftmals ohne Stufe und Arbeitsbereich genauer zu benennen), das Studium Erziehungswissenschaft oder die Ausbildung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, die öfter genannt werden. Weitere Ausbildungen werden meist nur einmalig erwähnt, wie ein „*Master in Distance Education*“ (ID199) oder ein „*Master in Geschichte und Französisch*“ (ID383). Im Bereich der Gesundheit sind es Ausbildungen wie „*Pflegefachfrau HF*“ (ID128) oder „*Rettungssanitäter HF*“ (ID225), die nach dem Ausstieg ergriffen werden. Anziehungskraft besitzt auch der Bereich Wirtschaft und Administration. Hier sind es Tätigkeiten wie der Besuch der „*Handelsschule*“ (ID256), ein „*berufsbegleitendes KV*“ (ID159), eine „*Ausbildung in Betriebsökonomie*“ (ID384) oder eine „*Finanzausbildung*“ (ID174), die gewählt werden. Weitere genannten Ausbildungen, die nicht in die drei Bereiche fallen, sind

beispielsweise die Ausbildung als Fotograf/in, IT-Ausbildungen, Kommunikationsstudium, landwirtschaftliche Ausbildungen sowie Aus- und Weiterbildungen, die von den Abwandernden nicht näher definiert werden (z.B. „*Studium*“ (ID272)). Was bei allen Abgewanderten erkennbar ist, sind die Hartnäckigkeit und das Engagement, das sie an den Tag legen, um eine gute Anschlusslösung zu finden: *„Ich habe mir einen Studienplatz gesucht und werde mich weiterbilden, um attraktiv für andere Bereiche zu werden. Leider sind meine Ausbildungen, Studien, Weiterbildungen alle im Bereich des Sozialwesens. Daher ist es etwas schwierig sich erst einmal auf das Spielbrett zu bringen. Aber ich bin bereit klein anzufangen und mich durch Fleiss und Motivation weiterzuentwickeln“* (ID254).

Fazit: Bilanzierend kann zu den Tätigkeiten unmittelbar nach der Abwanderung festgehalten werden, dass ein Grossteil der Ausgestiegenen dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben, indem sie direkt eine Stelle in einer anderen Branche annehmen, sich selbstständig machen oder eine Aus- und Weiterbildung in Angriff nehmen. Job-Magnete als solches konnten nicht ausgemacht werden. Es fällt auf, dass die Bereiche Bildung, Gesundheit und Privatwirtschaft für die Ausgestiegenen am attraktivsten zu sein scheinen. Dies dürfte auch mit der inhaltlichen Nähe von Bildung und Gesundheit zum Sozialbereich zu tun haben. Aufgrund der Maturitätsbedingung ist dabei davon auszugehen, dass der Wechsel nicht nahtlos erfolgt, sondern weitere Investitionen in die eigene Bildung erfordert.

#### **4.4 Tätigkeit nach Abwanderung in Relation zu den Abwanderungsgründen**

Mithilfe von statistischen Analysen, die den gemeinsamen Einfluss mehrerer Einflüsse auf die Ausstiegsentscheidungen berücksichtigen, wurde eruiert, ob es eigenständige signifikante Zusammenhänge einzelner Einflussfaktoren gibt (multivariate Regressionsmodelle, vgl. Bortz & Döring 2006). Diese Analyse ergab kein auffälliges Muster. Dies bedeutet, dass – unter Berücksichtigung aller Merkmale – kein systematischer eigenständiger Zusammenhang zwischen den Ausstiegsoptionen und den einzelnen individuellen und beruflichen Merkmale sowie den Wechselgründen besteht. Tendenziell ist erkennbar, dass Abgewanderte ohne anschliessende Erwerbstätigkeit häufiger die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ausstiegsgrund nannten als diejenigen, die einer Erwerbstätigkeit nachgingen oder solche, die eine Aus- und Weiterbildung absolvierten. In letzterer Gruppe waren bedeutend weniger Personen vertreten, die berufliche Belastung als Ausstiegsgrund verantwortlich machten, dafür umso mehr Personen, die berufliche Weiterentwicklung als zentrales Abwanderungsmotiv nannten.



## IN KÜRZE:

49 Prozent gehen nach der Abwanderung einer Erwerbstätigkeit nach, 21 Prozent verfolgen eine Aus- und Weiterbildung und 30 Prozent sind nicht erwerbstätig.

Die Anschlussoption der Aus- und Weiterbildung unterscheidet sich altersabhängig. Mehr als ein Drittel der 19- bis 29- jährigen Befragten (39%) entschied sich für eine Aus- und Weiterbildung, während bei den über 30-Jährigen durchschnittlich noch 18 Prozent eine Aus-/Weiterbildung in Angriff nahmen.

Frauen sind bedeutend öfter in der Nicht-Erwerbstätigkeit, Männer häufiger in der Kategorie ‚Erwerbstätigkeit‘ vorzufinden. Die meisten Befragten nehmen eine Tätigkeit in einer dem Sozialbereich nahestehenden Branche auf, hauptsächlich im Bildungsbereich.

Nicht-Erwerbstätigkeit als Ausstiegsoption steht sehr oft im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus- und Weiterbildungen machen diejenigen, die sich beruflich weiterentwickeln wollen und nicht jene, die beruflich belastet sind.



## 5 AUSBLICK UND DANKSAGUNG

Der Sozialbereich benötigt in Zukunft mehr personelle Ressourcen (z.B. Kägi et al. 2016). Bereits in früheren Fachkräftestudien wurde jedoch festgestellt, dass das Berufsfeld Soziales von einer beträchtlichen Berufsabwanderungsquote geprägt ist (Degen et al. 2016; IWSB 2016). Neben den angehenden Fachkräften – den Lernenden und Studierenden – und den aktuell Arbeitnehmenden sind ehemalige Fachkräfte und Quereinsteigende des Sozialbereiches eine wichtige Informationsquelle für mögliche Massnahmen, mit denen der Verbleib in der Branche gefördert werden kann. Diese Teilstudie hat die Perspektive der letztgenannten Gruppe untersucht. Aufgrund der Auswahl der Studienteilnehmenden mittels Gelegenheitsstichprobe ist zu berücksichtigen, dass die befragten Abgewanderten nicht zwingend alle Abgewanderten aus dem Sozialbereich repräsentieren. Mithilfe einer standardisierten Befragung und Gruppeninterviews konnten wir jedoch eine Informationsbasis schaffen, die es ermöglicht, wichtige Ausstiegsgründe von verschiedenen Personalgruppen aufzuzeigen. Damit die Branche Massnahmen zum Personalerhalt erarbeiten kann, sollten alle drei Perspektiven – die der Lernenden und Studierenden HF, der aktuell Arbeitnehmenden, sowie der Ausgestiegenen - einbezogen werden.

Wir danken allen beteiligten Berufsabgewanderten dafür, dass sie dem Aufruf für die Online-Befragung gefolgt sind. Auch den Teilnehmenden der Gruppeninterviews sprechen wir unseren herzlichen Dank aus. Ohne ihr engagiertes Mitwirken wäre die Realisierung dieser Studie nicht möglich gewesen.

**LITERATURVERZEICHNIS**

- Addor, V., Jeannin, A., Morin, D., Lehmann, P., Jeanneret, F. R., & Schwendimann, R. (2015). How to identify and recruit nurses to a survey 14 and 24 years after graduation in a context of scarce data: lessons learnt from the 2012 nurses at work pilot study on nurses' career paths. *BMC health services research*, 15(1), 120.
- Aiken, L.H., Sloane, D.M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., Diomidous, M., Kinnunen, J., Kózka, M., Lesaffre, E., McHugh, M.D., Moreno-Casbas, M.T., Rafferty, A. M., Schwendimann, R., Scott, P.A., Tishelman, C., Van Achterberg, Th., & Sermeus, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Lancet*, 383,1824–1830.
- Baumeler, C., Dannecker, K., & Trede, I. (2014). Höhere Berufsbildung in der Schweiz. Expertenbericht Arbeitsdokument Geschäftsstelle SWIR (Band 2). Bern: SWIR.
- BFS (2017a). Arbeitsmarktindikationen 2016. Neuchâtel: BFS.
- BFS (2017b). Erwerbsquote der Frauen – Anteil der 15 bis 64-jährigen Frauen an der gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung, in Vollzeitäquivalenten. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/monitoring-legislaturplanung/indikatoren/erwerbsquote-frauen.html> (Zugriff 28.02.2018).
- BFS (2018). Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Anzahl Hauptsprachen und Sprachregion. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/sprachen-religionen.assetdetail.4242771.html> (Zugriff 02.02.2018).
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Degen, K., Ragni T., Bieri, D., & Marti, S. (2016). *Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatoren-system zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage*. Bern: SECO.
- Dywili, S., Bonner A., & O'Brien L. (2013). Why do nurses migrate? – a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 21, 511-520.
- EHB (2015). *Offerte SavoirSocial*. Bern: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.
- Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (4. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.



- Fortin, N. M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 416–438.
- Hasselhorn, H. M., Müller, B. H., & Tackenberg, P. (2003). Working Conditions and Intent to Leave the Profession among Nursing Staff in Europe. Report No 7. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H.K., North, N., & Stone P.W. (2006). Nurse turnover: A literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 237–263.
- Hayes, L.J., Orchard, C.A., McGillis Hall, L., Nincic, V., O'Brien-Pallas, L., & Andrews, G. (2006). Career Intentions of Nursing Students and New Nurse Graduates: A Review of the Literature. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 3, 1–14.
- Hayes, L., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan J., Hughes, F., Laschinger, H.k., & North, N. (2012). Nurse Turnover: A Literature Review – An Update. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 887–905.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281.
- Hess N., Jepsen D., & Dries N. (2012). Career and employer change in the age of the boundaryless? *Career. Journal of Vocational Behaviour*, 81, 280-288.
- IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016). Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. Olten: SA-VOIRSOCIAL.
- Kägi, W., Kaiser, B., Knecht, D., & Lobsiger, M. (2016). Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 16. Basel und Luzern: B, S, S.
- Koch, S., Lehr, D., & Hillert, A. (2015). Burnout und chronischer beruflicher Stress. Göttingen: Hogrefe.
- Lacher, S., De Geest, S., Denhaerynck, K., Trede, I., & Ausserhofer, D. (2015). The Quality of Nurses' Work Environment and Workforce Outcomes From the Perspective of Swiss Allied Healthcare Assistants and Registered Nurses: A Cross-Sectional Survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 47, 458-467.
- Lindenberg, S., & Frey, B. S. (1993). Alternatives, Frames, and Relative. Prices: A Broader View of Rational Choice Theory. *Acta Sociologica*, 36, 191-205.



- Mayring, Ph. (2015). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz.
- Müller, M., Trede, I., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017). Arbeitnehmende im Sozialbereich. Bericht im Auftrag von SAVOIRSOCIAL. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB; Olten: SAVOIRSOCIAL.
- Müller, B., & Schweri, J. (2009). Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 31, 199-227.
- Pfeil S. (2016). Das Generationenkonzept und seine Relevanz für das Personalmanagement. In: Werteorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generationen. Schriftenreihe der HHL Leipzig Graduate School of Management. Wiesbaden: Springer.
- Richardson P.W., Watt, H., & Tsyvaer N. (2007). What motivates people from business-related careers to change to teaching? In: MF. Ozbilgin & A. Malach-Piner (Eds.), Career choice in management and entrepreneurship – A research companion (2019-239). Edward Elgart Press.
- SAVOIRSOCIAL (2017). Bildungssystematik. <http://www.savoirsocial.ch/de/home> (Zugriff 01.11.2017).
- SAVOIRSOCIAL (2018). Ergebnisse Umfrage bei Lernenden Fachfrau/Fachmann Betreuung im 1. Ausbildungsjahr zur Ausbildungs- und Arbeitssituation vor Lehrbeginn. Herbst 2017. Olten: SAVOIRSOCIAL.
- Seibert, H. (2007). Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. IAB-Kurzbericht, No. 1. IAB: Nürnberg: IAB.
- Stevens, J. (2002). Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences. Mahwah: Erlbaum.
- Trede, I., Müller, M., & Neumann, J. (2017): Erste Befragung der Lernenden Fachfrau/Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen Soziales: Zwischenbericht. Zollikofen, Bern: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB; Olten: SAVOIRSOCIAL.