

Akademisierung Sozialer Arbeit

Soziale Arbeit unter Druck

Zu den Auswirkungen des Fachkräftemangels mit Fokus auf das Studium der Sozialen Arbeit

Dagmar Fenninger-Bucher & Gabriele Kronberger

Dagmar Fenninger-Bucher, Gabriele Kronberger. Soziale Arbeit unter Druck. Zu den Auswirkungen des Fachkräftemangels mit Fokus auf das Studium der Sozialen Arbeit. soziales_kapital, Bd. 27 (2023). Rubrik: Sozialarbeitswissenschaft. OGSA.

Printversion: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/781/1465>

Zusammenfassung

Die Praxiskoordination und -lehre in den Studiengängen der Sozialen Arbeit an den österreichischen Fachhochschulen fungiert als Brücke zwischen Lehre und Praxis. In diesem Beitrag werden die Auswirkungen und Implikationen des Fachkräftemangels in der Sozialen Arbeit mit Fokus auf das Studium und die damit verbundenen Entwicklungen untersucht. Aufgrund fehlender statistischer Daten wird der Referenzbereich Pflege zur Verdeutlichung der Situation herangezogen. Weiters werden die Ergebnisse einer Gruppendiskussion mit Praxiskoordinator*innen und Praxislehrenden aus den FH-Bachelorstudiengängen Soziale Arbeit aller neun Bundesländer präsentiert, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet wurde. Eine Frequenzanalyse des Portals Jobverteiler ermöglicht quantitative Aussagen zur Rekrutierung von Studierenden in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit. Die qualitativen Forschungsergebnisse machen zum einen erhöhten Arbeitsstress und Vereinbarkeitsprobleme von Studierenden der Sozialen Arbeit sichtbar und verdeutlichen zum anderen die Belastungen, denen Sozialarbeiter*innen aufgrund des bestehenden Personalmangels in der Praxis ausgesetzt sind. Auch die quantitative Auswertung von Stellenangeboten lässt diesbezügliche Rückschlüsse zu. Abschließend werden Empfehlungen zur Behebung der oben genannten Problematik diskutiert, wie zum Beispiel eine rasch durchzuführende umfassende Evaluierung des Bedarfs an Fachkräften der Sozialen Arbeit in Österreich.

Schlagnworte: Berufsanfänger*innen, Deprofessionalisierung, Fachkräftemangel, Personalsuche, Praxiskoordination, Praxislehre, Studierende, Vereinbarkeitsprobleme

Abstract

Fieldwork coordination and education in social work programs at Austrian universities of applied sciences act as a bridge between education and practice. This article examines the effects and implications of the shortage of social work professionals with a focus on intrinsic developments in study programs. Due to the lack of statistical data, the nursing system is used as a frame of reference to illustrate the situation. Methodically, a group discussion with coordinators and educators from all bachelor programs of universities of applied sciences across the nine federal states is presented by means of a qualitative content analysis. A frequency analysis of the portal "Jobverteiler" allows quantitative statements on the recruitment of students in various fields of social work. The qualitative research results reveal both increased work stress and compatibility problems of social work students, as well as stresses that social workers are exposed to in practice due to the existing shortage of personnel, which is also reflected in the quantitative evaluation of job offers. Finally, recommendations are made to solve the problems discussed above, such as a

comprehensive evaluation of the need for social workers in Austria, which should be carried out as soon as possible.

Keywords: entry-level professionals, deprofessionalization, professional shortage, personnel search, fieldwork coordination, fieldwork education, students, compatibility problems

1 Einleitung

Aktuell bestehen in Österreich keine validen Daten über in der Sozialen Arbeit beschäftigte Fachkräfte oder über den konkreten aktuellen und künftigen Bedarf. Laut einer Schätzung des *Österreichischen Berufsverbandes Sozialer Arbeit* (OBDS 2023), die im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) durchgeführt wurde, kann lediglich festgestellt werden, dass im Erhebungszeitraum 1990–2021 gesamt 42.883 Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen österreichische Ausbildungsstätten für Soziale Arbeit erfolgreich absolviert haben (vgl. OBDS 2023: 11). Von dieser Zahl kann jedoch nicht abgeleitet werden, wie viele Personen tatsächlich im Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind. Die Situation am Arbeitsmarkt ist angespannt, in drei Bundesländern (Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg) gilt Soziale Arbeit (angeführt als „FürsorgerInnen, SozialarbeiterInnen“) als Mangelberuf (vgl. BMAW/BMI/BMEIA o.J.). Mit Blick auf Vergleichswerte aus dem Pflegebereich muss auch in der Sozialen Arbeit von einer Verschärfung des Fachkräftemangels und einer, wenn auch leicht zeitverzögerten, so doch ähnlichen Entwicklung ausgegangen werden. Der vorliegende Beitrag untersucht die Anzeichen eines Fachkräftemangels in der Sozialen Arbeit im Rückgriff auf die Einschätzungen der Praxiskoordination und -lehre in den Bachelorstudiengängen der Sozialen Arbeit an österreichischen Fachhochschulen, da diese als Brücke zwischen Sozialarbeitsstudium und den Praxisfeldern der Sozialen Arbeit fungieren, und fokussiert dabei insbesondere die Situation der Studierenden der Sozialen Arbeit.

Um die Brisanz der Entwicklung der Arbeitssituation und Versorgungslage im Sozialbereich zu verdeutlichen, wird in einem ersten Schritt der bestehende Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen der bislang wenig erforschten Lage im Sozialbereich gegenübergestellt. Im Anschluss daran werden die methodische Vorgehensweise der quantitativ und qualitativ ausgerichteten Forschung dargelegt und deren Ergebnisse aufbereitet. Diese weisen auf eine verschärfte Lage für Studierende, Berufsanfänger*innen und im Sozialbereich beschäftigte Sozialarbeiter*innen hin, was mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Versorgungsqualität und damit auf die Adressat*innen Sozialer Arbeit verknüpft ist.

2 Fachkräftemangel in den Arbeitsfeldern Gesundheit und Soziales

Im Referenzbereich Pflegesektor wird der bestehende Fachkräftemangel seit 2017 statistisch erhoben und daraus können klare Prognosen bis zum Jahr 2030 erstellt werden. Eine Studie der *Gesundheit Österreich* aus dem Jahr 2019, die im Auftrag des BMSGPK erstellt wurde, zeigt bei aktuell rund 127.000 in der Pflege und Betreuung Beschäftigten (100.600 Vollzeitäquivalente) bis zum Jahr 2030 einen Zusatz- und Ersatzbedarf von rund 76.000 zusätzlich benötigten Pflege- und Betreuungspersonen. Der Zusatzbedarf ergibt sich aus der demografischen Entwicklung, der

Ersatzbedarf entsteht aufgrund von Pensionierungen (vgl. Schönherr 2021).

Um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken, wird seitens des BMSGPK im Rahmen einer Pflegereform mit insgesamt 20 Maßnahmen und einem Volumen von einer Milliarde Euro unter anderem ein monatlicher Gehaltsbonus für alle Pflegefachkräfte ausgeschüttet und eine zusätzliche Entlastungswoche eingeführt. Umsteiger*innen und Wiedereinsteiger*innen werden konkret gefördert, Personen in Ausbildung erhalten für die Zeit der Ausbildung/Praktika mindestens 600 Euro monatlich. Zusätzlich wird ab 2023 vom Arbeitsmarktservice ein Pfleigestipendium angeboten, für bestimmte Berufsgruppen kommen Kompetenzerweiterungen zum Tragen und es werden Erleichterungen für Nostrifikationen sowie für die Zuwanderung ausgebildeter Fachkräfte eingeführt (vgl. Schönherr 2021).

Im Gegensatz zur Pflege konnten in der Sozialen Arbeit bislang keine vergleichbaren Bestrebungen ausgemacht werden, der Zuspitzung des Fachkräftemangels und damit einer Versorgungskrise für strukturell benachteiligte Personengruppen auf sozialpolitischer Ebene entgegenzuwirken. Zum aktuellen Zeitpunkt sind trotz finanziell ungünstiger Studien- und Arbeitsbedingungen, einem belastenden Arbeitsalltag, geringer Aufstiegschancen und teilweise fehlender Anerkennung in der öffentlichen Wahrnehmung mehr Bewerber*innen für die Studiengänge der Sozialen Arbeit zu verzeichnen, als Studienplätze angeboten werden können. Im Wissen über den zunehmenden Fachkräftemangel und um dieser Entwicklung zeitgerecht entgegenzuwirken, wurde 2022 seitens der FH-Studiengänge, der *Österreichischen Gesellschaft für Soziale Arbeit* (ogsa) und des *Österreichischen Berufsverbandes für Soziale Arbeit* (OBDS) in einem ersten Schritt gegenüber dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) ein deutlicher Ausbau der Studienplätze gefordert. Im vorliegenden Entwurf des FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplans des BMBWF (2023) wurde jedoch deutlich gemacht, dass aktuell und bis zum Jahr 2025 kein Ausbau der Studienplätze im Bereich der Sozialen Arbeit vorgesehen ist – der Schwerpunkt liegt bei den MINT-Fächern.

Ein Ausbau der Studienplätze wäre eine erste Maßnahme, um dem Fachkräftemangel im Sozialbereich entgegenzuwirken, da damit das Momentum noch ausbildungswilliger Personen wahrgenommen würde, das im Pflegebereich über Jahrzehnte verabsäumt wurde. Zugleich sollten auch im Sozialbereich Planungsschritte hin zu einer Finanzierung von Ausbildung und Praktika und (auch finanziellen) Steigerung der Attraktivität der Berufsfelder in Angriff genommen werden. Denn auch in der Sozialen Arbeit ist der Fachkräftemangel – je nach Arbeitsfeldern und Regionen – bereits sichtbar und wird auch medial thematisiert. So lieferte Gudrun Ostermann vor rund einem Jahr ein Stimmungsbild aus der Sozialen Arbeit in *DerStandard*:

„Der Kinder- und Jugendhilfe droht der Kollaps, Sozialarbeiterinnen klagen über eine wachsende Belastung, es gibt kaum Bewerbungen auf offene Sozialarbeitsstellen, die Personalsuche ist langwieriger und mühsamer – der Fachkräftemangel ist im Bereich der sozialen Arbeit an vielen Ecken spürbar.“ (Ostermann 2022)

Untermuert werden Ostermanns Überlegungen unter anderem durch eine im Jahr 2020 veröffentlichte Studie zum Personalmangel im öffentlichen und sozialen Sektor. An der Studie nahmen 216 Führungskräfte aus den Bereichen Sozialwirtschaft, Gesundheitsdienstleistung und öffentliche Verwaltung teil. Als schwerwiegende Auswirkung des Personalmangels wird hier eine Verdichtung des Arbeitseinsatzes für bestehende Mitarbeiter*innen genannt (41%), und dass es zunehmend schwieriger werde, aktuelle Leistungen abzurufen (28%) oder auch neue Leistungen entwickeln und anbieten zu können (16%) (vgl. Bodenstorfer/Horak 2020: 9). Gesundheitsdienstleister setzen verstärkt monetäre Anreize ein (50%), was für die Sozialwirtschaft nicht in dem Ausmaß leistbar ist (36%) (vgl. ebd.: 15). Hohe Einigkeit (78%) besteht auch in der Wahrnehmung, dass die Personalrekrutierung schwieriger als vor 10 Jahren sei (vgl. ebd.: 9), 92% der befragten Führungskräfte gehen von einer weiteren Verschärfung des Personalmangels aus (vgl. ebd.: 23). Als Gegensteuerung wären unter anderem deutlich flexibilisierte neue Arbeits- und Fördermodelle zu entwickeln, die gerade im Sozialbereich als notwendig erachtet werden, um Vereinbarkeitsprobleme zu reduzieren und Perspektiven zu eröffnen (vgl. Gehrlach/von Bergen/Eiler 2022: 8–9).

Auch im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen der Praxiskoordinator*innen und -lehrenden aller Fachhochschul-Bachelorstudiengänge Sozialer Arbeit in Österreich als Brücke zwischen Praxisstellen und Hochschule werden zunehmend Signale für einen Mangel an Fachkräften wahrgenommen und diskutiert. Die Autorinnen dieses Artikels untersuchen ausgehend von ihrer Tätigkeit als Praxiskoordinatorinnen in Bachelorstudiengängen der Sozialen Arbeit an den Fachhochschulen FH Campus Wien und FH Burgenland die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Studierende der Sozialen Arbeit aus der Perspektive von Praxiskoordinator*innen und -lehrenden. Das methodische Vorgehen orientiert sich am Forschungsinteresse mit der Fragestellung, wie sich der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit auf Studierende der Sozialen Arbeit auswirkt.

Für die Erhebung wurde ein Mixed-Method-Ansatz ausgewählt. Neben einer Literaturrecherche stützt sich der qualitative Teil der Forschung auf eine leitfadengestützte Gruppendiskussion mit Vertreter*innen der öffentlichen österreichischen Fachhochschulen. Dabei interessierte, wie Praxiskoordinator*innen und -lehrende an österreichischen Fachhochschulen die Zusammenarbeit mit Sozialen Organisationen als Praktikumsstellen und deren Personalsituation wahrnehmen und mit welchen Herausforderungen Studierende der Sozialen Arbeit in Bezug auf die Praxis konfrontiert

sind. Ausgehend von der damit verbundenen Hypothese, dass Studierende vermehrt als Fachkräfte eingesetzt werden, bildet eine Frequenzanalyse von Stellenangeboten auf der Plattform *Jobverteiler* über einen Zeitraum von sechs Monaten den quantitativen Teil der Forschung. In diesem Teil wird der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß Studierende der Sozialen Arbeit in Inseraten für Jobs im Sozialbereich angesprochen werden.

3 Gruppendifkussion mit Praxislehrenden

Im Zuge der Praxislehrenden-Vernetzung in den Studiengängen der Sozialen Arbeit der österreichischen Fachhochschulen wurde im April 2023 eine leitfadengestützte Gruppendifkussion nach Flick (2007) mit 20 Teilnehmer*innen durchgeführt. Die teilnehmenden Diskutant*innen sind Praxiskoordinator*innen und -lehrende an öffentlichen Fachhochschulen in Österreich und sie sind in Summe für rund 1000 Studierende pro Jahrgang in Bachelor- und Masterstudiengängen der Sozialen Arbeit zuständig. Es handelt sich daher um eine homogene, reale Gruppe mit einer gemeinsamen Interaktionsgeschichte und bereits entwickelten Handlungsformen (vgl. Flick 2007: 252). Es haben FH-Vertreter*innen aus allen neun Bundesländern an der Gruppendifkussion teilgenommen, alle haben sich mit einer anonymisierten Verwendung der Daten einverstanden erklärt.

3.1 Methodisches Vorgehen

Die Daten wurden mittels Audioaufnahme gesichert und entsprechend der inhaltlich-semanticen Transkription nach Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer (2008) verschriftlicht (GD) sowie mit einer Zeilennummerierung versehen, wodurch eine Fokussierung auf die semanticen Inhalte der Redebeiträge erfolgen kann (vgl. ebd.: 27). Die Analyse folgt methodisch der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring in einem deduktiv-induktiven Wechsel. Die deduktive Herangehensweise umfasst kategorisierende Fragestellungen in zwei Blöcken. Der erste Diskussionsblock ist der Vernetzung, Kooperation und Akquise von adäquaten Praxisstellen und dem bestehenden Wissen über die Personalsituation in der Praxis gewidmet. Im zweiten Block wird der Frage nachgegangen, inwiefern Studierende bereits zu Beginn des Studiums im Sozialbereich beschäftigt sind, direkt aus den Praxislernphasen für Jobs rekrutiert werden und welche Herausforderungen eine Berufstätigkeit im Sozialbereich während des Studiums mit sich bringt.

Der diskussionsanregende und impulsgebende Charakter der Fragestellungen ohne Eingriffe in den sequenzierten Diskussionsverlauf erlaubt eine schrittweise induktive Kategorienbildung aus dem Material heraus, die computergestützt mit dem Softwareprogramm *QCAmap* erfolgt. Der interaktive Charakter des Methodentools folgt dem Ablaufmodell der qualitativen Inhaltsanalyse und stellt dieses sicher (vgl. Mayring 2019: 12–13). Damit verbunden ist eine erste Abstraktion von den

und Subsumtion unter die bereits entwickelten Kategorien sowie eine Kategorienneubildung. Nach der Bearbeitung von 10–15 Prozent des Datenmaterials im ersten Durchgang wird eine Überarbeitung der Kategorien durchgeführt, darauf folgen der vollständige Durchgang der Daten, eine zweite Abstraktion, Auswertung und Hauptkategorienbildung. Als Kodiereinheiten werden Phrasen oder Wortfolgen verwendet, die Kontexteinheiten beziehen sich auf relevante Situationsdarstellungen und Erklärungsmodelle. Die qualitative Inhaltsanalyse arbeitet nicht mit gänzlich offenen, explorativen Verfahren, sondern leitet aus dem übergeordneten Forschungsinteresse die textanalytischen Fragestellungen ab (vgl. ebd.: 3).

3.2 Forschungsergebnisse

3.2.1 Soziale Organisationen erhöhen Akquise-Aktivitäten für Praktikumsstellen

Der Koordinations-, Organisations- und Betreuungsbedarf in den Praxislernphasen der Studierenden wird seitens der Praxiskoordinator*innen und -lehrenden als anhaltend hoch eingeschätzt. Dabei handelt es sich um eine aktive Zusammenarbeit mit Praktikumsstellen, die Organisation von offenen Lehrveranstaltungen, Exkursionen, Practice Days, Praktikumsbörsen und ähnlich ausgerichteten Aktivitäten (vgl. GD: Z65–69). Diese dienen zum einen der Orientierung der Studierenden in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit und zum anderen sind sie der praxisnahen Ausrichtung Sozialer Arbeit als Handlungswissenschaft geschuldet. In diesem Kontext werden auch vermehrt Stellenausschreibungen Sozialer Organisationen an Studierende weitergeleitet (vgl. GD: Z61–63). Zeitgleich wird die Notwendigkeit, Praktikumsplätze zu akquirieren und Studierende bei der Identifizierung geeigneter Praktikumsstellen zu unterstützen, seitens der Praxislehre und -koordination an den Fachhochschulen als abnehmend beschrieben: „Ahm, also ich hab jetzt nicht den Eindruck, dass Akquise notwendig ist.“ (GD: Z50) Dies hängt unter anderem mit einer als neu bewerteten Entwicklung zusammen, nämlich dass soziale Organisationen erhöhte Aktivitäten und offensivere Techniken zur Bewerbung ihrer Praktikumsstellen einsetzen. Die Bereitschaft, in Praktikumsangebote zu investieren, zeigt sich in einer erhöhten Dichte an Angeboten und darin, dass Organisationen an die Fachhochschulen herantreten und die Erstellung eines eigenen Konzepts anbieten, um von Studierenden stärker wahrgenommen zu werden und deren Interesse zu wecken (vgl. GD: Z48–60). Dies beschränkt sich nicht nur auf originäre Sozialarbeitsfelder, sondern erstreckt sich zunehmend auch auf sozialarbeitsnahe Bereiche (vgl. GD: Z81).

Die beschriebene Entwicklung ist damit zu begründen, dass soziale Organisationen in Praktika ein hohes Potenzial für die Jobakquisition sehen und über Praktikumsstellen Bindung

herstellen (vgl. GD: Z78–80). Dies wird unter anderem dadurch evident, dass viele Studierende „sofort und aus dem Praktikum heraus Jobangebote“ (GD: Z81–82) und oftmals die Information erhalten, dass sie „ab Absolvierung von 50% des Studiums angestellt werden können“ (GD: Z152).

3.2.2 „Da sieht man schon die Verzweiflung in der Praxis dahinter“ (GD: Z95–96)

In Zusammenhang mit erhöhten Anfrage- und Angebotsaktivitäten seitens sozialer Organisationen wird auch die Bezahlung von Praktikumszeiten vermehrt thematisiert. Von einzelnen Organisationen wird diese auch bereits angeboten, im Sinne von „wir bezahlen etwas, bitte leitet das weiter“ (GD: Z79). Die Entgeltangebote einzelner Organisationen führen zu einer Ungleichstellung der Praktikumsstellen und mitunter zu Irritationen bei den Studierenden (vgl. GD: Z104–106). Diesbezüglich wird eine bundesweit einheitliche Regelung angeregt (vgl. GD: Z170).

Der erhöhte Druck aufgrund des Personalmangels in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit wird teilweise an die Praxiskoordinator*innen an den Fachhochschulen adressiert und ist mit hohen Erwartungen verbunden. Dies zeigt sich in Bestrebungen, die eigene Organisation in Lehrveranstaltungen präsentieren zu dürfen und vermehrt im Vorwurf, dass zu wenige Sozialarbeiter*innen ausgebildet werden (vgl. GD: Z117–122). Bei geringen Rücklaufquoten auf Jobausschreibungen ist mit Rückfragen zu rechnen, ob Stellenausschreibungen seitens der Fachhochschule tatsächlich weitergeleitet worden sind und ob Studierende hinsichtlich des Arbeitsfeldes oder der Organisation seitens der Fachhochschule negativ beeinflusst würden (vgl. GD: Z141–144).

3.2.3 Besetzung offener Sozialarbeitsstellen erschwert

Als Ursachen für einen erhöhten Personalbedarf in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit werden zum einen die Zunahme an Arbeitsstellen und der Ausbau neuerer Bereiche wie beispielsweise die Schulsozialarbeit und Gewaltpräventionsberatung genannt. Zum anderen werden vermehrt Teilzeitstellen angeboten oder aufgrund persönlicher Anforderungen in Anspruch genommen, wodurch ein erhöhter Personalbedarf und -aufwand entsteht (vgl. GD: Z 221–225): „[D]a wird um jede Stunde gefeilscht.“ (GD: Z273) In manchen Bundesländern sind soziale Organisationen damit konfrontiert, dass die Arbeitsplätze in Nachbarländern wie beispielsweise der Schweiz höher dotiert sind. Angebote aus der Praxis, die diesen Parametern und der bereits beginnenden Pensionierungswelle Rechnung tragen würden, fehlen weitgehend (vgl. GD: Z215–218).

Soziale Organisationen versuchen über Dauerausschreibungen, über Social Media, über Vernetzung und enge Kooperation mit den Fachhochschulen den Personalmangel zu kompensieren

(vgl. GD: 229–236). „Wo früher 20 Bewerbungen waren, sind jetzt null.“ (GD: Z196) Der massive Rückgang an Bewerbungen führt zu laufender Personalsuche, Nachbesetzungen können erst nach einem halben Jahr Suche oder länger durchgeführt werden (vgl. GD: Z276–278). „Als Supervisorin merke ich das in Teams, dass das massiven Druck birgt, einfach auch niemanden nachbesetzen zu können.“ (GD: Z302–303) Diese Entwicklung führt dazu, dass auch Personen mit anderen oder fehlenden Ausbildungen eingestellt werden (vgl. GD: Z263), womit die Gefahr einhergeht, dass professionelle Identität und Berufsethik verlorengehen, die gerade für die Arbeit mit marginalisierten Gruppen von erhöhter Bedeutung ist (vgl. GD: Z289–295). Eine weitere Folge dieser Entwicklung stellt eine erhöhte Personalfuktuation dar; in diesem Zusammenhang fällt der Begriff „Drehtür-System“ (vgl. GD: Z229–234). Dies fußt unter anderem auf der Wahrnehmung, dass sich manche Berufsanfänger*innen bereits nach kurzer Zeit in der Sozialen Arbeit gegen die Profession entscheiden und in ihre Ursprungsberufe zurückkehren. Die Gesamtentwicklung fördert zudem die Konkurrenz zwischen Organisationen (vgl. GD: 244–247).

In hochschwelligem Bereichen wie der Kinder- und Jugendhilfe sind mittlerweile überwiegend Berufsanfänger*innen tätig, weshalb psychische Belastungen und Stressfaktoren zunehmend thematisiert werden (vgl. GD: Z196–199). Zudem kann es durch Unterbesetzung zu „inadäquaten Praktikumsverhältnissen“ (GD: Z237) und zur Qualitätsminderung in der Versorgung kommen, indem auf sozialarbeiterische Berufserfahrung verzichtet werden muss und Praktikant*innen als interimistische Arbeitskräfte eingesetzt werden.

Weitere Implikationen des Fachkräftemangels sind die erschwerten Bedingungen für Weiterentwicklungen und Berufsfelderweiterungen der Sozialen Arbeit. Die Sinnhaftigkeit der Positionierung neuer Projekte wird in Frage gestellt, wenn Jobs nicht besetzt werden und damit Qualität und Versorgung nicht gewährleistet werden können. „Wäre es nicht klüger, solche Konzepte [zum Beispiel sozialgeriatrische Projekte] momentan nicht rauszugeben, zu warten, bis man mehr Sozialarbeiter*innen ausbildet?“ (GD: Z345–346) Zurückhaltung wird in diesem Kontext als sinnvoll und realitätsbezogen identifiziert und ist zugleich mit dem Wissen verbunden, dass es dadurch zu Rückschritten in der Professionalisierung und verminderten Chancen einer umfassenden psychosozialen und kooperativen Arbeit sowie Weiterentwicklung kommen kann (vgl. GD: Z347). Die zunehmende Schwierigkeit der (Nach-)Besetzungen offener Sozialarbeitsstellen führt zur Überforderung der beschäftigten Sozialarbeiter*innen, zu Versorgungsmängeln und -lücken im psychosozialen Bereich, die sich unmittelbar auf Adressat*innen auswirken. Letztlich leistet der Einsatz weniger qualifizierter Arbeitskräfte einer Deprofessionalisierung der Sozialen Arbeit Vorschub, wovon auch Studierende und Berufsanfänger*innen maßgeblich betroffen sind. Die Rolle des Arbeitsmarktservices (AMS) in Bezug auf die Arbeitssuche und -vermittlung von Sozialarbeitsstellen

wird in diesem Zusammenhang als kaum wahrnehmbar beschrieben, da Stellenausschreibungen direkt im Sozialbereich gestreut und über Fachhochschulen (Rekrutierung von Studierenden) sowie über Jobportale, organisationsinterne Websites und Social Media lanciert werden (vgl. GD: Z378–381). Damit ist die Problematik verbunden, dass Fachkräftemangel in einer Branche und die Ausweisung von Mangelberufen über die Meldungen beim AMS definiert wird – während dieses die Personalsituation in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit weder statistisch erfasst noch entsprechend wahrnimmt (vgl. GD: Z440–445).

3.2.4 Studierende und Berufsanfänger*innen in belastendem Arbeitsstress

Der Personaldruck in Einrichtungen der Sozialen Arbeit kann sich für Studierende dahingehend auswirken, dass sie im Zuge der Praktikumszeiten als Arbeitskräfte gesehen und eingesetzt werden. Dies passiert mitunter auf Kosten der Qualität in den Praxislernphasen und kann zu Überforderungssituationen führen (vgl. GD: Z298–302). „Also das ist für die Studierenden, die auch sehr fit sind, frustrierend.“ (GD: Z368–369) Sind die Berührungen mit der Arbeitswelt negativ aufgeladen, kann sich gerade bei jüngeren Studierenden die Intention verstärken, weiter zu studieren und den Arbeitsmarkt noch zu meiden und/oder die Wochenarbeitszeit möglichst gering zu halten (vgl. GD: Z370–371). Es kann auch dazu führen, dass Studierende nach einem absolvierten Praktikum die Wahl der Studienrichtung in Frage stellen, weil sie sich nicht zutrauen, den Arbeitsdruck und das hohe Arbeitspensum unter anhaltendem Personalmangel bewältigen zu können (vgl. GD: Z280–286).

Aufgrund der Praktikumserfahrungen sind Studierende der Sozialen Arbeit über Personalengpässe im Sozialbereich gut informiert. Die angespannte Personalsituation zeigt sich unter anderem auch in der mittlerweile hohen Nebenbeschäftigungsquote im Vollzeitstudium: Vielfach arbeiten Studierende bereits vor Studienbeginn und spätestens nach Absolvierung des Orientierungspraktikums in Sozialeinrichtungen (vgl. GD: Z394–405). Das wirft für sie vermehrt die Sinnfrage nach einem einschlägigen Studium auf, da die Chancen hoch sind, auch ohne entsprechende Ausbildung in den Jobs ihrer Wahl arbeiten zu können (vgl. GD: Z149–150). Diese Frage wird auch vermehrt an Hochschullehrende adressiert: „Warum studiere ich das überhaupt? Ich könnt sowieso einen Job kriegen jetzt.“ (GD: Z:278–279)

Die hohe Beschäftigungsquote im Vollzeitstudium der Sozialen Arbeit ist zurückzuführen auf eine existenzielle Notwendigkeit für Studierende aufgrund allgemeiner erhöhter Lebenserhaltungskosten einerseits und andererseits auf den verstärkten Personaldruck in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit und die damit zusammenhängenden vermehrten Rekrutierungen. Dies wirft neue Spannungsfelder im Studienbetrieb auf:

„Das heißt für uns – und dieses Bild haben wir derzeit in der Vollzeit-Form – immer mehr Studierende, die eigentlich gar nimmer studieren können, weil sie so viel arbeiten. Und wir kommen total ins Strudeln und das fängt schön langsam an: kommissionelle Prüfungen, negative Arbeiten, massenhaft plötzlich Einreichungen bei Anrechnungen auch in der Vollzeit-Form, wo wir jetzt überlegen müssen, wie gehen wir damit um? Und das machts ein bisschen schwierig, [...] dass die Qualität gleich bleibt. Und das macht mir Sorgen.“ (GD: Z152–159)

Auch die Vereinbarkeit von Studium, Job und verpflichtenden Praktika wird von Studierenden zunehmend problematisiert. Eine der aktuell großen Herausforderungen stellt die Finanzierbarkeit des täglichen Lebens dar, die neben dem Studium eine Erwerbstätigkeit notwendig macht und von mehrwöchigen, großteils unbezahlten Praktikumszeiten konterkariert wird. Vielfach kommt es zu Überforderungen aufgrund der Angst, „ich kann mir kein Praktikum leisten, ich muss arbeiten gehen“ (GD: Z483). Studierende thematisieren vermehrt ihr Bedürfnis, ihre private und existenzielle Lebenssituation entsprechend zu berücksichtigen, wodurch die Erfüllung der Mindestanforderungen im Studium erschwert wird. Es wird wahrgenommen, dass sich die genannten Vereinbarkeitsprobleme und Anzeichen von Überforderung während des Studiums in den letzten Jahren verstärkt haben (vgl. GD: Z545–550).

Möglicherweise Pandemie-bedingte Sensibilisierungen und Verunsicherungen hinsichtlich der Selbstwirksamkeit und der Bewältigbarkeit von Herausforderungen verschärfen die Lebenssituation von Studierenden und schwächen ihr Selbstvertrauen in fordernden Praktikumsituationen (vgl. GD: Z537–541). Diese Ausgangssituation bedarf verstärkter Rücksichtnahme im Rahmen der Studiengangs-Organisation und erhöht wiederum das Konfliktpotenzial in Bezug auf die Praktikums- und Berufsanforderungen in der Praxis (vgl. GD: Z567–575, Z577–589).

Während das Wissen, aktuell viele Beschäftigungsmöglichkeiten als Sozialarbeiter*in zu haben, Studierenden der Sozialen Arbeit auch Sicherheit vermitteln kann, birgt der Personaldruck in der Praxis zugleich Gefahren. Der drängende Markt und damit verbundene rasche Einstellungen von Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, bedeuten mitunter unausgereiftes Onboarding, Mentoring und verkürzte Einschulungsphasen (vgl. GD: Z365–367). Sie können dazu führen, dass Neuzugänge „relativ schnell wieder hinausfallen aus diesen Systemen“ (GD: Z365–368). Diese Ausgangssituation führt auch zu raschen Karriereaufstiegen und hoher Verantwortungsübernahme in Leitungspositionen innerhalb kürzester Zeit, die ebenso wie die Kompensation fehlender Mitarbeiter*innen in Überforderung münden kann (vgl. GD: Z201–206). In diesem Zusammenhang

werden Aussagen von Berufsanfänger*innen wie, „Ich mach einen Job für drei Leute, weil es fehlt“ (GD: Z207), zitiert.

4 Analyse von Stellenausschreibungen im „Jobverteiler“

Die Plattform „Jobverteiler“ (*Sozialarbeit.job – Jobangebote fuer SozialarbeiterInnen*) ist ein seit 2004 ehrenamtlich geführter Emailverteiler (ursprünglich nur von DSA für DSA),ⁱ bei dem sich Jobsuchende registrieren können und Jobangebote von Einrichtungen im Sozialbereich per E-Mail an alle registrierten Personen (laut Website sind das seit Bestehen über 7000) weitergeleitet werden. In dieser Forschung geht es nicht darum, die Menge an Jobangeboten im Sozialbereich bzw. die Veränderungen über den untersuchten Zeitraum aufzuzeigen – dafür wären die untersuchten Stellenangebote auch nicht repräsentativ –, sondern darum, mittels Analyse von Jobangeboten die aufgestellte Hypothese zu überprüfen, dass Bachelor-Studierende der Sozialen Arbeit bedingt durch den Fachkräftemangel als mögliche Mitarbeiter*innen angeworben werden.

a. Methodisches Vorgehen

Ausgehend von den im *Jobverteiler* ausgeschriebenen Stellen im Sozialbereich wurde eine Frequenzanalyse anhand des Merkmals „in Ausbildung“ über den Zeitraum von sechs Monaten durchgeführt. Die Jobangebote beziehen sich fast ausschließlich auf Wien und Niederösterreich, vereinzelt auch auf das Burgenland und selten auf Gesamtösterreich. Im untersuchten Zeitraum von 01. Februar 2023 bis 31. Juli 2023 wurden 631 Emails verschickt. Manche Stellenausschreibungen waren auf nicht mehr aktive Websites verlinkt und konnten somit nicht berücksichtigt werden. Wenn eine E-Mail mehrere Jobangebote beinhaltete, wurden alle verwertet. Da sich die Forschung auf Bachelor-Studierende der Sozialen Arbeit bezieht und das Interesse dem Anforderungsprofil gilt, wurden jene Ausschreibungen ausgeschlossen, in denen dezidiert und ausschließlich nach anderen Professionen, wie beispielsweise administrativen Kräften, Trainer*innen mit Lehrabschluss, DPGKP, Jurist*innen oder Hochschullehrenden, gesucht wurde oder die eine sehr spezifische Zielgruppe, z.B. Peerberatung, ansprachen. Letztendlich wurden 634 Stellenangebote einer genaueren Analyse unterzogen. Im Verlauf des Beobachtungszeitraums von sechs Monaten wurden vereinzelt völlig idente Jobangebote gestellt bzw. lancierten manche (sehr große) Träger eher offene Ausschreibungen und bezogen sich nicht auf spezifisch zu besetzende Positionen. Identische Stellenausschreibungen könnten die Hypothese des Fachkräftemangels in der Sozialen Arbeit untermauern, sie können aber auch Aufschluss über die Häufigkeit der Nutzung des *Jobvertailers* einzelner Einrichtungen geben. Für die Überprüfung der Hypothese war das nicht von Belang.

Methodisch besteht die Herausforderung darin, dass eine nicht abgeschlossene Ausbildung

im Anforderungsprofil unterschiedlich bezeichnet wird. Das reicht von „vorzugsweise eine abgeschlossene Ausbildung“, über „Überzahlung bei abgeschlossener Ausbildung“ bis zu „im Ausbildungsfinale“ oder „Student*in der Sozialen Arbeit“. Somit konnte bei der Quantifizierung nicht „losgelöst vom Gegenstand und seiner Bedeutung vorgegangen werden“ (Früh 2017: 41). Viele Ausschreibungen im Sozialbereich richten sich nicht nur an Absolvent*innen eines Studiums Sozialer Arbeit. Trotz der Breite der angesprochenen Professionen erfolgt allerdings eine Differenzierung bei der Einstufung in Kollektivverträge. In dieser Forschung konnten monetäre Unterschiede abhängig von Berufsfeldern und Aufgabengebieten nicht berücksichtigt werden, auch wenn diese Differenzierung ein wichtiger Indikator für die Anerkennung und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit sein kann.

b. Forschungsergebnisse der Frequenzanalyse

Für die Auswertung wurden alle Stellenangebote nicht nur nach Berufsfeld, sondern parallel dazu auf die Bezeichnung der Jobposition hin untersucht. In den 50 Stellenangeboten für Leitungsfunktionen (in unterschiedlichen Hierarchieebenen, auch stellvertretende Leitung, teilweise gekoppelt mit Basisarbeit) werden wenig überraschend keine Bewerber*innen in Ausbildung angesprochen. Dafür richten sich neun Sommerjobs und geringfügige Jobs dezidiert auch an Personen in Ausbildung, wobei überrascht hat, dass eine Trägerorganisation für diese bezahlte Tätigkeit auch gleich eine Praktikumsbestätigung verspricht.

Insgesamt 194 Stellenausschreibungen haben dezidiert nach Sozialarbeiter*innen gesucht (auch wenn vereinzelt auch andere Professionen angeführt wurden), viele davon aus der behördlichen Sozialarbeit, aber auch aus der Wohnungslosenhilfe, dem Zwangskontext oder dem Suchtbereich. In keiner dieser Ausschreibungen wird erwähnt, dass sie sich auch an Personen in Ausbildung richten würden. 54 der untersuchten Angebote sind dem sozialpädagogischen Bereich zuzuordnen. Die Anforderungen sind hier komplexer, was auch die Ausbildungslandschaft der Sozialpädagogik widerspiegelt. Auf der anderen Seite wurde häufig auf die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen in den Kinder- und Jugendhilfegesetzen Bezug genommen. In acht Ausschreibungen wird in unterschiedlicher Formulierung eine nicht abgeschlossene Ausbildung erwähnt. Nicht klar interpretiert werden konnte die Klammer bei „(abgeschlossene) einschlägige Ausbildung“ und wird somit nicht dazu gezählt. Die 88 Jobangebote der Jugendarbeit nennen als Anforderung häufig Aus- und Fortbildungen, verlangen also kein abgeschlossenes Studium der Sozialen Arbeit, in neun wird die Formulierung „in Ausbildung“ bzw. „anderweitige Erfahrungen“ verwendet. Auch hier findet sich eine nicht zuordenbare Bezeichnung mit „(abgeschlossen)“ in Klammer und eine weitere mit „ausreichende Kenntnisse [...] erwünscht“.

In der Auswertung am herausforderndsten waren die 239 Jobangebote mit nicht klaren Berufsbezeichnungen, wie z.B. Berater*in, Betreuer*in, aber auch Coach, Assistent*in etc. Sie waren auch entsprechend breit im Anforderungsprofil, haben unterschiedliche Professionen angesprochen und mögliche Ausbildungen angeführt. Auch wenn es nicht Gegenstand dieser Forschung ist, gab es in dieser Gruppe die stärksten Schwankungen in den angeführten Gehältern und Einstufungen. Die Ergebnisse werden hier geordnet nach Berufsfeldern dargestellt:

- 23 sind der Wohnungslosenhilfe zuzuordnen, davon ist in acht Ausschreibungen die Rede davon, dass eine einschlägige Ausbildung ideal bzw. von Vorteil wäre.
 - In einer der fünf Anzeigen der Stadtteilarbeit werden keine Anforderungen an die Ausbildung gestellt und somit auch Personen in Ausbildung angesprochen.
 - Bei den 72 Anzeigen aus dem Bereich Menschen mit Behinderungen sind 51 von demselben Träger, bei allen stellt die „laufende Ausbildung“ eine mögliche Anforderung dar. Auch von den restlichen 21 sind acht an Personen „in Ausbildung“ als Option adressiert, eine ist ohne konkrete Angaben.
 - Im Bereich Asyl/Migration wird bei manchen von „vorzugsweise eine abgeschlossene Ausbildung“ gesprochen, diese werden nicht als „in Ausbildung“ gewertet. In einer Ausschreibung wird dezidiert „in Ausbildung“ als Option gegeben, zwei weitere richten sich auch an Studierende im 2. Abschnitt mit abgeschlossenen Praktika.
 - Arbeitsmarktpolitischer Kontext: von 46 Jobangeboten ist bei zweien eine abgeschlossene Ausbildung „von Vorteil“ bzw. „erwünscht“, alle anderen verlangen eine abgeschlossene Ausbildung, wenn auch in unterschiedlichen Bereichen.
 - Gewaltschutz: die 11 Angebote für die Arbeit im Frauenhaus (ein Träger) haben alle als Option „oder im Ausbildungsfinale“.
 - 43 Jobs sind aus dem Bereich der Arbeit mit psychisch Erkrankten. Zweimal wird eine Ausbildung als „von Vorteil“ bezeichnet, 24 Ausschreibungen kommen vom selben Träger, der bei 20 ausgeschriebenen Positionen zwar eine Ausbildung verlangt, bei der Entlohnung aber von einer freiwilligen Überzahlung bei einer Ausbildung schreibt.
 - Die restlichen 15 Stellenausschreibungen fallen unter „Sonstige Berufsfelder“; auch wenn sie unterschiedliche Professionen ansprechen, findet sich nirgends „in Ausbildung“ als mögliche Anforderung.
-

Auch wenn durch Frequenzanalysen der Nachweis empirischer Zusammenhänge oft schwach ist (vgl. Schnell/Hill/Esser 2013: 404), zeigen die Ergebnisse, dass Stellenausschreibungen im Sozialbereich durchaus auch Personen in Ausbildung ansprechen. Dies geschieht am häufigsten in der zuletzt untersuchten Kategorie, den nicht klaren Berufsbezeichnungen. Die im dritten Kapitel beschriebenen Ergebnisse der Gruppendiskussion bestätigen dies. Die Frequenzanalyse kann nicht beantworten, ob Bewerbungen von Menschen in Ausbildung bei Einrichtungen, die eine abgeschlossene Ausbildung verlangen, dennoch berücksichtigt werden und lässt außer Acht, dass Personalrekrutierung nicht nur über Stellenausschreibungen läuft, sondern Studierende vielfach im Rahmen ihrer Praktika in Kontakt mit ihren künftigen Arbeitgeber*innen kommen.

5 Fazit

Soziale Arbeit gerät zunehmend unter Druck. Bei weiterhin mangelnder sozialpolitischer Gegensteuerung ist mit einer Reduktion der Leistungsmengen und einer Gefährdung der Versorgung zu rechnen, was insbesondere Randgruppenarbeit betrifft. Weiters ist von einer Deprofessionalisierung auszugehen, wenn Qualitätsstandards redimensioniert bzw. wenn Personen mit nicht einschlägiger Ausbildung in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit eingesetzt werden müssen. Wie die Frequenzanalyse zeigt, sind Stellenausschreibungen hinsichtlich der Qualifikation potenzieller Bewerber*innen oft breit formuliert. Wenngleich unterschiedliche Professionen in einem Team durchaus eine Bereicherung darstellen können, wird es problematisch, wenn durch den Fachkräftemangel die Perspektive der Sozialen Arbeit aus Berufsfeldern verdrängt wird, weil Stellen nur noch mit Personen aus anderen Professionen besetzt werden können (z.B. Jurist*innen in der Erwachsenenvertretung, Psycholog*innen in der psychosozialen Beratung, Absolvent*innen freizeitpädagogischer Ausbildungen in der Jugendarbeit). Auch wenn in Stellenangeboten nur vereinzelt dezidiert in Ausbildung befindliche Personen angesprochen werden, nehmen die Praxislehrenden ein vermehrtes Recruiting durch soziale Einrichtungen während des Studiums wahr, dies trifft auch auf hochschwellige Arbeitsbereiche zu.

Aufgrund der hohen Beschäftigungsrate und der von Arbeitgeber*innen erwarteten Flexibilität geraten Studierende auch in den Vollzeit-BA-Studiengängen zunehmend unter Druck hinsichtlich der Absolvierung der studienspezifischen Leistungserfordernisse. Sichtbar wird dies im Anstieg der Studienunterbrechungen und anhand der Wiederholungen von Studienjahren. Auch die Absolvierung der zeitlich festgelegten und großteils unbezahlten Praktika von durchschnittlich 600 Arbeitsstunden während des BA-Studiums werden von Studierenden der Sozialen Arbeit zunehmend als Belastung und Herausforderung hinsichtlich der Vereinbarkeit mit bestehenden Erwerbsarbeitsverpflichtungen wahrgenommen.

Da Stellenausschreibungen und -vermittlungen meist nicht über das Arbeitsmarktservice, sondern innerhalb der Community, über entsprechende Portale wie den untersuchten Jobverteiler sowie über Websites der sozialen Organisationen und über Fachhochschulen lanciert werden, fehlen statistische Daten über die tatsächliche Dimension des Fachkräftemangels in der Sozialen Arbeit. Die Forderungen nach einem deutlichen Ausbau an Ausbildungsplätzen und einer Attraktivierung der Studien- und Arbeitsbedingungen gehen deshalb vielfach ins Leere. Dies zeigt sich unter anderem auch darin, dass trotz jahrzehntelanger Bestrebungen nach wie vor ein Berufsgesetz für Sozialarbeiter*innen fehlt.

Ausgehend von den Forschungsergebnissen werden die folgenden Empfehlungen ausgesprochen: In einem ersten Schritt sollte der Bedarf an Fachkräften der Sozialen Arbeit, ähnlich wie im Pflegebereich, umfassend evaluiert werden, damit es möglich wird, ergebnisbasiert entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. Dazu braucht es eine Analyse der derzeitigen Besetzung von Stellen im Sozialbereich, um eine mögliche Verdrängung der Profession in manchen Berufsfeldern, oder auch die Ausdifferenzierung nach Qualifikation/Verwendung und die damit oft einhergehende schlechtere Bezahlung sichtbar zu machen. Des Weiteren und unabhängig davon wäre es sinnvoll, sowohl im Rahmen der Arbeitssuche als auch in der Angebotslegung das AMS verstärkt einzubeziehen, da so der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit auch in dieser staatlichen Institution sichtbar gemacht werden kann und Entscheidungsträger*innen Argumentation und Handlungsgrundlage für die künftige Gestaltung des Studiums und der Profession erhalten. In weiterer Folge sollten Studienplätze der Sozialen Arbeit möglichst rasch ausgebaut werden. Darüber hinaus sind Studium und Praktikumszeiten leistbar zu gestalten, um Studierenden die Deckung ihrer Lebenserhaltungskosten zu ermöglichen, wie es im Pflegebereich bereits umgesetzt wird. Abschließend sei auf die Notwendigkeit hingewiesen, auch die finanziellen Bedingungen in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit attraktiver zu gestalten.

Verweise

ⁱ DSA steht für „Diplomierter Sozialarbeiter*in“, eine Bezeichnung für Absolvent*innen einer Sozialakademie, die Ausbildungsform für Sozialarbeit bis zur Einführung der akademischen FH-Studiengänge.

Literaturverzeichnis

BMAW/BMI/BMEIA – Bundesministerium Arbeit und Wirtschaft, Bundesministerium Inneres, Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres (o.J.): Regionale Mangelberufe. [migration.gv.at](https://www.migration.gv.at). <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/regionale-mangelberufe/> (02.09.2023).

BMBWF – Bundesministerium Bildung, Wissenschaft and Forschung (2023): FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplans des BMBWF. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/FH-Entwicklungsplan.html> (02.09.2023).

Bodenstorfer, Martin/Horak, Christian (2020): EY-Studie: Personalmangel im öffentlichen und sozialen Sektor in Österreich. <https://presse.ikp.at/news-ey-studie-personalmangel-im-oeffentlichen-und-sozialen-sektor-in-oesterreich?id=120545&menueid=2186&tab=1&imageid=430603&l=deutsch> (21.08.2023).

Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
Früh, Werner (2017): Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis. 9. Aufl. Konstanz/München: UVK.

Gehrlach, Christoph/von Bergen, Mathias/Eiler, Katharina (Hg.) (2022): Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Wettbewerb. Sozialmanagement und Sozialwirtschaft in einem sich wandelnden Umfeld. Wiesbaden: Springer VS.

Kuckartz, Udo/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, Philipp (2019): Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 20(3). View of Qualitative Content Analysis: Demarcation, Varieties, Developments (qualitative-research.net).

OBDS – Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit (2023): Schätzungen zur Anzahl der Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen in Österreich. <https://obds.at/basisdokumente/> (21.08.2023).

Ostermann, Gudrun (2022): Was gegen die Personalnot in der sozialen Arbeit hilft. In: Der Standard. 06. September 2022. Was gegen die Personalnot in der sozialen Arbeit hilft - Job & Karriere - derStandard.at › Karriere (21.08.2023).

Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2013): Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Aufl. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Schönherr, Daniel (2021): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Studie des SORA-Instituts, beauftragt und hrsg. vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=784> (21.08.2023).

Über die Autorinnen

FH-Prof.in Gabriele Kronberger, MA MSc

gabriele.kronberger@fh-campuswien.ac.at

Praxiskoordination, Lehre und Forschung an der FH Campus Wien; Supervisorin in freier Praxis; Vorstandsmitglied der *Österreichischen Gesellschaft für Soziale Arbeit* (ogsa).

Dagmar Fenninger-Bucher, MA

dagmar.fenninger-bucher@fh-burgenland.at

Hochschullehrende und Praxiskoordinatorin FH Burgenland, Campus Eisenstadt; Nebenberuflich Lehrende FH Campus Wien; Vorstandsmitglied der *Österreichischen Gesellschaft für Soziale Arbeit* (ogsa).
