

neue. praxis

Zeitschrift für
Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik

BEITRÄGE

Sebastian Wen/Sabrina Schmidt

Die Arbeitszufriedenheit von Fachkräften
im Sozialwesen und ihre Determinanten
(S. 404-420)

mehr auf www.neue-praxis-shop.de

Sebastian Wen/Sabrina Schmidt

Die Arbeitszufriedenheit von Fachkräften im Sozialwesen und ihre Determinanten

1 Einleitung

Zunehmender
Fachkräfte-
bedarf

Die Berufe des Sozialwesens sind in einer angespannten Personalsituation. Ihre Beschäftigtenzahl wächst und erreicht seit geraumer Zeit immer neue Maxima (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022: 2.7 - 1). Gleichzeitig unterliegt der Berufszweig mit der kontinuierlichen Akademisierung (vgl. Prausa, 2017) sowie dem Ausbau vorhandener und neuer Arbeitsfelder tiefgreifenden Veränderungen, die den Bedarf an (hoch-)qualifizierten Fachkräften zusätzlich erhöhen. Die gesellschaftliche Alterung und die hohe Neigung zur Teilzeitbeschäftigung insbesondere von Frauen reduzieren jedoch das schon gegenwärtig kaum zu deckende Fachkräftepotenzial weiter (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber, 2021: 3). Die fachlich einschlägigen Studierendenzahlen steigen zwar (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022: 2.7 - 2), sie tragen dem prognostizierten Mehrbedarf jedoch nicht ausreichend Rechnung. Bereits heute stammen die beiden Berufe mit der größten Fachkräftelücke aus dem Sozialwesen: So liegt an erster Stelle die ›Sozialarbeit und Sozialpädagogik‹, gefolgt von der ›Kinderbetreuung und -erziehung‹ (vgl. Hickmann/Koneberg, 2022: 2).

Bedeutung
hoher
Arbeitszufrie-
denheit

Eine Strategie, diesem Trend entgegenzutreten und den Personalbedarf weitestgehend zu sichern, ist es, die entsprechenden Arbeitsfelder möglichst attraktiv zu gestalten, um die Fluktuation und Abwanderung in andere Berufsweige niedrig zu halten sowie neue Fachkräfte zu gewinnen und vorhandenes Personal zu binden. Ein wichtiger Indikator für ein attraktives Berufsfeld ist eine hohe Arbeitszufriedenheit (AZ)¹. Beschäftigte mit hoher AZ zeigen eine erhöhte Bindung gegenüber ihrem Arbeitgeber (exemplarisch Felfe/Six, 2006), sie sind leistungsfähiger (exemplarisch Riketta, 2008) und zeigen ein organisationsdienlicheres Verhalten im Arbeitskontext (exemplarisch Ilies et al., 2009). Derartige Zusammenhänge sind jedoch nicht nur wegen des zunehmenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften relevant, sondern auch oder vorrangig mit Blick auf die Erkenntnis, dass eine verlässliche und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen Fachkräften und Adressat*innen als zentrale Einflussgröße für den Erfolg und die Wirkung eines sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Hilfeprozesses gilt (vgl. Albus et al., 2010: 157 f.). Vor diesem Hintergrund wird in diesem Beitrag die AZ unter Fachkräften im Sozialwesen² in den Fokus gerückt. Auf Basis repräsentativer Daten wird untersucht, wie zufrieden die Erwerbstätigen im Sozialwesen in Deutschland sind und unter welchen Bedingungen eine hohe AZ in diesem Berufszweig am ehesten realisiert

1 Aus Platzgründen wird der Terminus »Arbeitszufriedenheit« im Folgenden mit »AZ« abgekürzt. Lediglich in Überschriften und an zentralen Stellen wird der Begriff ausgeschrieben.

2 In diesem Beitrag wird das Sozialwesen gemäß der von der Bundesagentur für Arbeit entwickelten und in der Klassifizierung der Berufe von 2010 dargelegten Berufsgruppe »831 Sozialwesen« definiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2011: 295 f., siehe auch Kapitel 3.2 in dieser Studie).