



Berner  
Fachhochschule

## Verlaufsstudie

Studium und Berufseinstieg  
in der Sozialen Arbeit



# Wie attraktiv ist die Sozialhilfe als Arbeitsfeld?

Das Image der Sozialhilfe im Licht von Karrierezielen und  
professionellen Identitäten der Studierenden

---

**Roger Pfiffner und Thomas Matti**

Autoren: Roger Pfiffner und Thomas Matti

Projekt: Alle Daten stammen aus der Verlaufsstudie der Berner Fachhochschule, in der Studierende und Studienabgänger\*innen zu verschiedenen Zeitpunkten zur Berufswahl sowie zum Studium und Berufseinstieg befragt werden. [Mehr Info](#)

Projektteam: Prof. Dr. Matthias Riedl, Prof. Dr. Roger Pfiffner, Ninja Burgener, Friedli Fabienne und Thomas Matti

Bern, Oktober 2021

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Theoretische Grundlagen und Hypothesen	7
2.1 Definition Arbeitgeber- und Arbeitsfeldattraktivität	7
2.2 Praxisausbildung und Arbeitsfeldattraktivität	7
2.3 Karriereziele und Arbeitsfeldattraktivität	9
2.4 Identität und Arbeitsfeldattraktivität	10
3 Forschungsdesign	13
3.1 Daten	13
3.2 Variablen	13
3.3 Datenanalyse	14
4 Ergebnisse	16
4.1 Praktika in der Sozialhilfe	16
4.2 Karriereziele von Studierenden	17
4.3 Rollenidentitäten von Studierenden	18
4.4 Die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe im Vergleich	21
4.5 Für wen die Sozialhilfe ein attraktives Arbeitsfeld darstellt	23
5 Diskussion	26
6 Literaturverzeichnis	30

## Zusammenfassung

In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach Fachkräften der Sozialen Arbeit stetig gestiegen und die Gewinnung von qualifiziertem Personal zu einer der zentralen Herausforderungen für Organisationen des Sozialwesens geworden. Um den benötigten Nachwuchs erfolgreich rekrutieren zu können, sind auch Sozialdienste gefordert, sich auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Aufgrund der steigenden Bedeutung der Sozialhilfe als letztes Auffangnetz der sozialen Sicherung wird in Zukunft mehr Personal benötigt.

Ausgehend von dieser Herausforderung untersucht die vorliegende Studie, wie attraktiv die Sozialhilfe als Arbeitsfeld für den Nachwuchs der Sozialen Arbeit ist. Die Auswertung zeigt auf Basis der Befragungsdaten von 266 Studienabgänger\*innen an der Berner Fachhochschule, wie attraktiv die Sozialhilfe im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit ist, gemessen an den Bewerbungsabsichten der Befragten. Die Studie geht ausserdem der Frage nach, welche spezifischen Merkmale und Erwartungen die Studienabgänger\*innen aufweisen, die sich für eine Stelle in der Sozialhilfe interessieren bzw. das Arbeitsfeld eher meiden wollen. Primär interessiert uns in diesem Zusammenhang, wie sich die unterschiedlichen Karriereziele der Studienabgänger\*innen und ihre professionellen Identitäten auf die Bewerbungsabsichten auswirken. Schliesslich wird untersucht, welchen Einfluss die Absolvierung eines Praktikums in der Sozialhilfe auf deren Attraktivität ausübt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Sozialhilfe im Attraktivitätsranking an sechster Stelle von insgesamt 17 untersuchten Arbeitsfeldern liegt. Damit gehört sie zwar nicht mehr zum attraktivsten Drittel der Arbeitsfelder, ihr Attraktivitätswert liegt aber dennoch über dem Durchschnitt aller Arbeitsfelder. Besonders attraktiv ist die Sozialhilfe bei Studierenden, die bereits ein Praktikum auf einem Sozialdienst absolviert haben und daher über konkrete Erfahrungen in dieser Arbeitsumgebung aufweisen. Das sind rund ein Drittel aller Studierenden. Auch für Studierende, die sich für ein Masterstudium interessieren, nach dem Studium einen höheren Beschäftigungsgrad anstreben, hohen Wert auf eine gute Work-Life-Balance legen und sich mit dem Kontrollaspekt im professionellen Mandat identifizieren können, ist die Sozialhilfe als Arbeitsfeld attraktiver. Intrinsisch motivierte Studienabgänger\*innen, die in erster Linie nach einer interessanten und selbstbestimmten Tätigkeit streben, meiden dagegen die Sozialhilfe eher. Dasselbe trifft zu für Studierende, bei denen das Ziel der Integration von Klient\*innen ein wichtiger Bestandteil ihres professionellen Selbstkonzepts ist. Anscheinend sehen die beiden letztgenannten Gruppen wenig Möglichkeiten, ihre Orientierungen im Arbeitsfeld der Sozialhilfe zu realisieren.

Wir schliessen aus diesen Ergebnissen, dass die Sozialdienste auf dem Arbeitsmarkt nicht optimal positioniert sind, um ihre Ziele zu erreichen. Die Verantwortlichen auf strategischer Ebene sollten mehr in ein positives «Branchenimage» investieren und nach Möglichkeiten suchen, wie sie Berufseinsteiger\*innen besser von einer Tätigkeit in der Sozialhilfe überzeugen können, die mehrheitlich intrinsisch motiviert sind und sich primär mit Rollenkonzeptionen Sozialer Arbeit identifizieren, welche die persönliche Beratung, die Hilfe zur Integration und wichtige Koordinationsaufgaben im Sozialwesen in den Mittelpunkt stellen.

# 1 Einleitung

Neue und instabilere Beschäftigungs- und Familienstrukturen haben ab den 1970er Jahren zu neuen sozialen Risiken (z.B. prekäre Arbeitsverhältnisse, Langzeitarbeitslosigkeit, Scheidung und Armut bei Alleinerziehenden) geführt, die durch die traditionellen Sozialversicherungssysteme bis heute nur unzureichend abgesichert sind (Esping-Andersen, 1999, S. 148). Als Folge davon hat die öffentliche Sozialhilfe als letztes Auffangnetz der sozialen Sicherung in den letzten dreissig Jahren an Bedeutung gewonnen. Und die gegenwärtige Corona-Krise macht erneut deutlich, wie wichtig ein solides soziales Sicherungssystem in Zeiten der Unsicherheit ist. Letztes Jahr wurden die Sozialdienste zu wichtigen Anlaufstellen für Menschen, die aufgrund des Lockdowns im Frühjahr in Not geraten sind (Galladé, 2020). Die Prognosen der Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS, 2020) gehen zudem davon aus, dass die Sozialhilfequote bis ins Jahr 2022 ansteigen wird und zusätzliche Sozialhilfebeziehende unterstützt werden müssen. Demzufolge wird die Bedeutung der Sozialhilfe also weiter zunehmen, genauso wie der Bedarf nach qualifiziertem Fachpersonal, das den zunehmenden Bedarf nach wirtschaftlicher und persönlicher Hilfe decken muss.

Die Personalsituation in der Sozialhilfe ist aber seit einigen Jahren angespannt. Viele Sozialdienste müssen einen erheblichen Aufwand in die Personalrekrutierung investieren und können trotzdem nicht alle freien Stellen fristgerecht oder mit den geeigneten Kandidaten besetzen (Knapfer, Vogel, & Affolter, 2005; Pfiffner, 2019a; Rimmel & Näpfl, 2011). Mehrere Entwicklungen sprechen dafür, dass diese Rekrutierungsprobleme in den nächsten Jahren eher zu- als abnehmen werden. Zum einen wird der Fachkräftebedarf aufgrund einer erhöhten Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen weiter steigen (Brenke, Schlaak, & Ringwald, 2018; Giesecke, 2012); zum anderen wird bis ins Jahr 2030 voraussichtlich mehr als ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Rente gehen (Detemple & Höhn, 2018; Stern et al., 2019). Das Angebot von 35- bis 44-jährigen Arbeitskräften nimmt aufgrund der demographischen Alterung in den meisten Industrieländern ab (Ritz & Sinelli, 2011, S. 4). Diese Kombination aus einer steigenden Nachfrage und einem sinkenden Angebot wird auch den Wettbewerb um Fachkräfte der Sozialen Arbeit (oder martialischer ausgedrückt: den «War for Talents») in naher Zukunft deutlich intensivieren.

Für die Sozialdienste bedeutet der zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte im Sozialbereich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber in Erscheinung treten müssen, um den steigenden Arbeitskräftebedarf zu decken. Sie sind in hohem Masse auf einen motivierten Nachwuchs angewiesen, der mit den Anforderungen im Umgang mit hohen Fallzahlen, Mehrfachproblematiken bei Klient\*innen, dem Dilemma von Hilfe und Kontrolle, sowie mit den komplexen politisch-administrativen Rahmenbedingungen kompetent umgehen kann. Eine hohe Arbeitgeberattraktivität sichert ihnen einen entscheidenden Vorteil bei der Besetzung offener Stellen mit geeigneten Fachkräften und bei ihrer längerfristigen Bindung an die Organisation (Giesecke, 2012; Pfiffner, 2016; Pfiffner, 2017b). Die Frage ist aber, wie gut dies den Sozialdiensten gegenwärtig gelingt.

Die Beschäftigung in einem Sozialdienst kann aufgrund des breiten Spektrums an Aufgaben, der zunehmenden Fallkomplexität und einer erheblichen Fallbelastung als anspruchsvoll charakterisiert werden (Müller de Menezes, 2012, S. 36ff.). Ausserdem hat das Image der

Sozialhilfe in den letzten Jahren stark gelitten. In den Schweizer Print- und Online-Medien dominiert eine einseitige und meist simplifizierende Berichterstattung, die primär auf Fälle von Sozialhilfemissbrauch fokussiert sowie auf die diesbezüglich unterstellte Ohnmacht der Sozialdienste (Rosenberger et al., 2019). Vor dem Hintergrund steigender Kosten und längerer Bezugsdauern verstärkt auch die Politik den Druck auf die Sozialdienste. So wird teilweise moniert, dass in den Sozialdiensten die angeblich verbreitete Abhängigkeitskultur unter den Klient\*innen geduldet wird und Professionelle der Sozialen Arbeit eher Interessen der «Sozialindustrie» als jene der Allgemeinheit verfolgen. Auf der anderen Seite sind viele Mitarbeitende von Sozialdiensten unzufrieden mit der gesellschaftlichen Anerkennung ihrer Arbeit (Pfiffner, 2017a). Ihre Tätigkeiten im Sozialdienst nehmen viele Beschäftigte trotzdem als vielseitig und sinnstiftend wahr, was die Arbeitszufriedenheit erhöht (Pfiffner, 2017a). Was aber denken die Studierenden über eine Beschäftigung in einem Sozialdienst? Ist die Sozialhilfe vor dem genannten Hintergrund (noch) ein attraktives Arbeitsfeld für sie? Welche Faktoren motivieren oder demotivieren sie, eine Stelle im Bereich der Sozialhilfe anzunehmen. Genau solche Fragen wollen wir mit unserer Analyse klären.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit, gemessen an den Bewerbungsabsichten von Studierenden kurz vor ihrer Diplomierung. 266 Studienabgänger\*innen wurden im Rahmen der Verlaufsstudie der Berner Fachhochschule zu ihren Karrierezielen, zu ihrer professionellen Identität, den Erfahrungen während der Praxisausbildung sowie den Arbeitsfeldpräferenzen online befragt. Ziel der darauf aufbauenden Analyse war, das Image der Sozialhilfe als Arbeitsfeld beim Nachwuchs in der Sozialen Arbeit empirisch zu erfassen und zu erklären, für welche Studierende die Sozialhilfe eine besonders hohe bzw. tiefe Arbeitsfeldattraktivität aufweist. Dafür wurden die Zusammenhänge zwischen den individuellen Eigenschaften, Erfahrungen und Erwartungen der Studierenden und der wahrgenommenen Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe anhand statistischer Verfahren überprüft. Die so gewonnenen Erkenntnisse sollen den Arbeitgebern im untersuchten Arbeitsfeld aufzeigen, wie sie von potenziellen Stellenbewerber\*innen wahrgenommen werden und welche Faktoren das Bewerbungsverhalten des Nachwuchses beeinflussen.

Erkenntnisleitend für die Untersuchung waren folgende drei Forschungsfragen:

1. Wie attraktiv ist das Arbeitsfeld der Sozialhilfe für den Nachwuchs der Sozialen Arbeit im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern?
2. Welche Merkmale und Erwartungen weisen die Studienabgänger\*innen auf, die sich für eine Stelle in der Sozialhilfe interessieren bzw. das Arbeitsfeld meiden wollen?
3. Erhöht die Absolvierung eines Praktikums in einem Sozialdienst die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe?

Der Bericht ist folgendermassen aufgebaut: In Kapitel 2 werden zuerst die theoretischen Grundlagen und unsere Hypothesen dargelegt. Eine Beschreibung der methodischen Vorgehensweise findet sich in Kapitel 3, gefolgt von den Ergebnissen in Kapitel 4. Der Bericht schliesst mit einer Diskussion der Resultate und den Implikationen unserer Forschung.

## 2 Theoretische Grundlagen und Hypothesen

### 2.1 Definition Arbeitgeber- und Arbeitsfeldattraktivität

Studierende der Sozialen Arbeit haben – zumindest gegen Ende ihres Studiums - bestimmte Vorstellungen von den Arbeitsfeldern im Sozialbereich (z.B. Sozialhilfe) und von den darin tätigen Organisationen (z.B. Sozialdienste). Diese Vorstellungen festigen sich in den fachlichen Auseinandersetzungen während dem Studium, in einer studienbegleitenden Beschäftigung, oder mit den Erfahrungen, die die Studierenden während den Praktika sammeln. Auch der Austausch mit Bekannten und Mitstudierenden, gesellschaftliche Vorstellungen, Medienberichte oder gezielte Arbeitgeberimage-Massnahmen können die Wahrnehmung eines Arbeitsfeldes («Branchenimage») oder einer Organisation als Arbeitgeber («Arbeitgeberimage») durch Studierende positiv wie negativ beeinflussen und zur Herausbildung bestimmter Jobpräferenzen beitragen.

Arbeitgeberattraktivität kann nach Berthon et al. (2005, S. 151; Übersetzung der Autoren) als «die wahrgenommenen Vorteile, die ein potentieller Arbeitnehmer in der Tätigkeit für eine spezifische Organisation sieht» verstanden werden. Dieses arbeitgeberbezogene Vorstellungsbild resultiert aus einer positiven Bewertung des Arbeitgeberimages durch mögliche Bewerber\*innen (Bruhn, Batt, & Flückiger, 2013, S. 65). Je positiver sich das Image einer Organisation darstellt, desto mehr positive Merkmale oder Stärken werden mit ihr verbunden, desto grösser ist der wahrgenommene Nutzen einer entsprechenden Tätigkeit und desto eher gilt die Organisation bei potenziellen Mitarbeitenden als der bevorzugte Arbeitgeber. Ähnlich verhält es sich mit der Attraktivität eines Arbeitsfeldes: Bewerber\*innen assoziieren mit einem attraktiven Arbeitsfeld mehr Vorteile als mit einem unattraktiven Feld. Nach Möglichkeit entscheiden sie sich daher für ein möglichst attraktives Betätigungsfeld. So kann das Vorstellungsbild einer Person über das ganze Arbeitsfeld («Branchenimage») auch die Wahrnehmung der Arbeitgeber in diesem Feld beeinflussen. Stellensuchende wollen sich mit den Aufgaben, Zielen und Arbeitsweisen eines Arbeitgebers identifizieren. Das fällt ihnen bei einem positiven Branchenimage deutlich einfacher.

### 2.2 Praxisausbildung und Arbeitsfeldattraktivität

Wichtig ist zu verstehen, dass es sich beim Image eines Arbeitsfeldes oder eines Arbeitgebers nicht um einen objektiv wahren Sachverhalt handeln muss. Bei Studienabgänger\*innen, die eine Stelle suchen, erfolgt die Beurteilung eines Arbeitsplatzes anhand einer Vielzahl von verschiedenen Informationen. Nicht alle beruhen dabei auf tatsächlich gesammelten Erfahrungen, sondern auch auf ungesicherten Vorstellungen und Vermutungen bezüglich einer Organisation oder Stelle (Bruhn et al., 2013, S. 63). Entsprechend kann sich das Image aus richtigen und falschen Vorstellungen zusammensetzen.

Besonders an der praxisorientierten Ausbildung in Sozialer Arbeit ist aber, dass die Praxisausbildung (i.d.R. in Form von zwei sechsmonatigen Praktika) ein konstitutives Element des Bachelorstudiums ist (Flock & Willgerroth, 2012). Die berufspraktischen Ausbildungselemente sollen den Studierenden ermöglichen, die im Studium kennengelernten

Theorien und Ansätze auf ihre praktische Umsetzung hin zu überprüfen, Methoden und Instrumente in der Praxis einzuüben sowie die professionelle Berufsidealität zu schärfen (vgl. Harmsen, 2014, S. 63 und 65; Merten, 2014, S. 14; Schulze-Krüdener & Homfeldt, 2002, S. 116). Die Studierenden sammeln in diesem Rahmen also eigene und sehr konkrete Erfahrungen mit der Berufspraxis in einem bestimmten Arbeitsfeld; den Auftrag, die Ziele und Arbeitsweisen der Organisationen lernen sie genauso kennen wie die damit verbundenen Herausforderungen für die sozialarbeiterische Tätigkeit. In den Praktika wird die Arbeitswirklichkeit unmittelbar erlebbar (Harmsen, 2014, S. 62ff.). Es ist deshalb davon auszugehen, dass die berufspraktischen Ausbildungselemente in generalistisch angelegten Ausbildungsstrukturen die Vorstellungen der Studierenden über ein Arbeitsfeld massgeblich prägen und sie bei der Suche nach persönlich passenden Arbeitsfeldern unterstützen (Harmsen, 2011, S. 207f.). Für die Arbeitgeber stellt die Praxisausbildung gleichzeitig eine Chance dar, das Interesse der Studierenden am betreffenden Arbeitsfeld zu festigen und von einem längerfristigen Arbeitsverhältnis nach dem Studium zu überzeugen. Die Frage ist einfach, wie gut ihnen das tatsächlich gelingt.

Studierende der Sozialen Arbeit weisen in der Regel eine starke Praxisorientierung auf, d.h. sie interessieren sich in erster Linie für anwendungsbezogene Studienformate und -inhalte (Salustowicz, Neuser, & Klinkmann, 1985), während die theoretische Wissensvermittlung an den Hochschulen gerne kritisiert wird (Schulze-Krüdener & Homfeldt, 2002). Studierende wünschen sich daher oftmals mehr oder längere Praxiselemente in der Ausbildung (Harmsen, 2014, S. 63 und 68), auch weil sie diese als bedeutsam für die eigene professionelle Entwicklung einschätzen (Harmsen, 2011, S. 201). Studien belegen auch, dass die Mehrheit der Absolvent\*innen eines Hochschulstudiums in Sozialer Arbeit in einem Arbeitsbereich oder Arbeitsfeld beschäftigt sind, in dem sie bereits ein Praktikum absolviert haben (Flock & Willgeroth, 2012, S. 31). Andererseits ist dokumentiert, dass Studierende im Praktikum durchaus auch ambivalente oder sogar frustrierende Erfahrungen machen können, die bis zum Abbruch des Praktikums führen können, z.B. wenn sie von der Quantität oder Komplexität der Aufgaben überfordert sind, von den Vorgesetzten und im Team wenig Unterstützung bekommen oder sich fachliche Defizite bei sich selbst eingestehen müssen (Reitemeier & Frey, 2012). Harmsen (2014, S. 89) berichtete, dass die Theorieferne der Praxis bei einem Teil der Studierenden einen ambivalenten Eindruck hinterlassen kann. Allerdings ist nicht bekannt, wie häufig dies vorkommt und ob es diesbezüglich Unterschiede je nach Arbeitsfeld gibt.

Zusammengenommen spricht der (begrenzte) Forschungsstand eher dafür, dass die Studierenden mehrheitlich positive Erfahrungen während dem Praktikum machen. Wir gehen deshalb davon aus, dass eine Praxisausbildung im Feld der Sozialhilfe die Wahrnehmung des Branchenimages positiv beeinflusst und schliesslich die Bewerbungsintentionen für eine Stelle in einem Sozialdienst erhöht. Unsere erste Hypothese lautet daher:

H<sub>1</sub>: Die Absolvierung einer Praxisausbildung in der Sozialhilfe steht in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe.



## 2.3 Karriereziele und Arbeitsfeldattraktivität

Theorien und Konzeptionen des Person-Environment Fit (Judge & Bretz, 1992; Kristof, 1996; Schneider, 1987) legen nahe, dass Stellensuchende die Charakteristiken und Vorteile eines Jobs oder eines Arbeitgebers primär aus Sicht ihrer persönlichen Bedürfnissen, Werte und Fähigkeiten beurteilen. Stellensuchende streben nach einer möglichst hohen Kongruenz zwischen ihren persönlichen Eigenschaften und den Merkmalen einer Organisation (engl. «person-organization fit») oder einer Stelle (engl. «person-job fit»). In anderen Worten: Die Beurteilung einer Stelle erfolgt nicht allein auf Basis des wahrgenommenen Images eines Arbeitsfeldes oder Arbeitgebers, sondern stets auch vor dem Hintergrund der subjektiven Bedeutung, die die Ausprägung dieses Images für die Person hat. Individuen entscheiden sich nach Kristof (1996, S. 4) für eine Arbeitsumgebung, die am ehesten ihren Erwartungen (z.B. in Bezug auf den Lohn oder bestehende Entwicklungsmöglichkeiten) und Fähigkeiten entspricht (engl. «demands-abilities fit») oder ihre Wünsche und Bedürfnisse am besten befriedigt (engl. «Needs-Supplies Fit»). In diesem Sinne ist eine hohe Passung bzw. Kompatibilität von Person und Organisation dann gegeben, wenn «a) wenigstens eine der beiden Parteien etwas bietet, was der andere benötigt, b) beide grundlegende gemeinsame Merkmale teilen, oder c) beides der Fall ist“ (Kristof 1996, S. 4 f.; Übersetzung der Autoren).

Welche Faktoren sind nun aber bedeutsam, wenn Stellensuchende die Vor- und Nachteile eines Arbeitgebers beurteilen? Antworten darauf geben uns eine Vielzahl an empirischen Studien, die sich mit Karrierezielen von (angehenden) Mitarbeitenden und der Attraktivität von Arbeitgebern befasst haben (Berthon et al., 2005; Bruhn et al., 2013; Lake, 2015; Lievens, Decaestecker, Coetsier, & Geirnaert, 2001; Lohaus & Rietz, 2015; Pfiffner, 2017b, 2019b; Ritz, 2011; Ruthus, 2013). Zusammenfassend lassen sich auf dieser Basis mindestens fünf zentrale Karriereziele identifizieren, welche in einem Zusammenhang mit der Attraktivitätswahrnehmung bzw. Anziehungskraft von Arbeitsstellen stehen:

1. gute Arbeitsbedingungen (attraktive Arbeitszeitmodelle, ausgewogene Work-Life-Balance, hohe Arbeitsplatzsicherheit),
2. abgemessene Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten,
3. attraktives Stellenprofil (interessante, vielfältige und herausfordernde Tätigkeiten),
4. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten,
5. Selbstständigkeit und Entscheidungsmöglichkeiten,

Für den Sozialbereich gibt es bisher wenig empirische Evidenz zur Attraktivität verschiedener Stellen und zu den Determinanten, welche die Anziehungskraft von Arbeitsfeldern und Arbeitgebern bei Studierenden begründen. Die existierenden Studien von ausserhalb des Sozialbereichs zeigen aber, dass die oben genannten Karriereziele für junge Leute in unterschiedlichen Studienrichtungen und für Beschäftigte in verschiedenen Branchen relevant sind, wenngleich mit Unterschieden. Es ist damit davon auszugehen, dass die genannten Karriereziele auch für Studierende der Sozialen Arbeit eine Rolle spielen und mitentscheidend sind für ihre Jobpräferenzen. Die zweite Hypothese lautet daher:

H<sub>2</sub>: Die individuellen Karriereziele der Studierenden stehen in Zusammenhang mit der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe.

## 2.4 Identität und Arbeitsfeldattraktivität

Neben dem spezialisierten Fachwissen und einem gemeinsamen Berufskodex ist die geteilte professionelle Identität ein wesentliches Element einer Profession (Freidson, 2001; Hupe & van der Krogt, 2013). Im berufsbefähigenden Hochschulstudium in Sozialer Arbeit sollen sich die Studierenden deshalb nicht nur theoretisches Erklärungswissen und professionelle Handlungskompetenzen aneignen, sondern auch eine professionelle Identität, die sie mit anderen Mitgliedern der Profession teilen (Becker-Lenz, Busse, Ehlert, & Müller-Hermann, 2012; Busse & Ehlert, 2012, S. 85f.). Mit einer professionellen Identität ist hier das Selbstverständnis der angehenden Sozialarbeiter\*innen gemeint, das sie — im Laufe des vorberuflichen Sozialisationsprozesses — durch eine Auseinandersetzung und Identifikation mit ihrer zukünftigen Berufsrolle und den dazugehörigen Anforderungen verinnerlichen (Hogg, Terry, & White, 1995, S. 256).

Die allmähliche Herausbildung einer professionellen Identität ist für angehende Sozialarbeiter\*innen aus verschiedenen Gründen ein schwieriger und unsicherer Prozess (Harmsen, 2014). Denn die Studierenden stossen — im klassischen Studiensetting an den Hochschulen genauso wie in den Praktika — auf eine Sozialer Arbeit, die ihren professionellen und disziplinären Wesenskern immer noch sucht und seit jeher um eine klare Identität ringt (Becker-Lenz et al., 2012, S. 19f.). So gibt es verschiedene Konzeptionen Sozialer Arbeit, die jeweils unterschiedliche Philosophien, Rollen und Aufgaben hervorheben (Asquith, Clark, & Waterhouse, 2005; Mackay & Zufferey, 2015; Staniforth, Fouché, & O'Brien, 2011). Dazu kommen mögliche Diskrepanzen zwischen den curricularen Leitvorstellungen mit ihrem eher idealtypischen Verständnis von Professionalität, den professionellen Rollen- oder Selbstverständnissen in der Praxis und den lebensweltlichen Vorstellungen und Handlungsorientierungen auf Seiten der Studierenden (Becker-Lenz et al., 2012, S. 23; Busse & Ehlert, 2012, S. 86; Schallberger, 2012). Die Studierenden lernen in ihrer Ausbildung daher divergente, sich teilweise sogar konkurrenzierende Konzeptionen, Paradigmen und Leitvorstellungen Sozialer Arbeit kennen. Mit der Rolle einer Sozialarbeiterin, eines Sozialarbeiters sind stets auch verschiedenartige Erwartungen und Vorstellungen eines angemessenen Verhaltens verbunden, nicht zuletzt aufgrund der grossen Heterogenität institutioneller Aufträge, Einbindungen und Abhängigkeiten sozialer Arbeit (Becker-Lenz et al., 2012, S. 23). Für Studierende der Sozialen Arbeit bedeutet dies, dass sie sich mit verschiedenen Vorstellungen Sozialer Arbeit identifizieren und sich darin unterscheiden können, in welchem Ausmass sie diese Vorstellungen in ihr Selbstkonzept einbeziehen. Institutionalisierte Rollenerwartungen und -verständnisse können unterschiedlich interpretiert und verinnerlicht werden. Das Ergebnis dieser unterschiedlichen Interpretationen der eigenen Rolle resultieren dann in verschiedenen Selbstverständnissen bzw. Rollenidentitäten (Stets & Burke, 2000). Gemäss Identitätstheorie ist es auch möglich, dass ein einzelnes Individuum mehrere Identitäten ausbildet, die von unterschiedlicher Bedeutung für sein individuelles Selbstverständnis sind (Stryker, 1968).

Verschiedene Autoren haben versucht, die heterogenen Philosophien, Rollen und Aufgaben innerhalb der Sozialen Arbeit zu klassifizieren und verschiedene Rollenkonzeptionen von Sozialarbeitenden zu unterscheiden (Asquith et al., 2005; Dominelli, 2002, 2009; Payne,

2005, 2006). Die einflussreiche Typologie von Payne (2006, S. 12 - 20) unterscheidet beispielsweise drei verschiedene, aber miteinander verbundene Rollen sozialer Arbeit, in denen alle Diskurse zur Sozialen Arbeit verortet werden können:

- **Fallbearbeitung und Beratung** («therapeutic view»): Soziale Arbeit wird hier als ein Prozess der Interaktion und gegenseitigen Beeinflussung verstanden, durch den die Klient\*innen allmählich Kontrolle über ihre Gefühle, Verhaltensweisen und Lebensbedingungen (zurück)gewinnen. Soziale Arbeit hilft dieser Perspektive zufolge mit gezielten Interventionen, welche die persönliche Entwicklung von Individuen fördern und das Wohlbefinden von Individuen und kleinen Gruppen steigern sollen. Die Beratung und Unterstützung soll personenzentriert sein und die «Hilfe zur Selbsthilfe» ermöglichen. Die Beziehungsgestaltung ist dafür zentral.
- **Beförderung des Sozialen Wandels** («transformational view»): Grundlegend für diese Rollenkonzeption ist die Ansicht, dass zuerst die gesellschaftlichen Strukturen verändert werden müssen, bevor armen und unterdrückten Menschen geholfen werden kann. Soziale Arbeit übt hier eine kritische und emanzipatorische Rolle aus, welche die ungleiche Verteilung von Macht und Ressourcen in Frage stellt und für mehr Gleichheit und soziale Gerechtigkeit kämpft. Ihre Aktionen zielen darauf ab, Individuen zu helfen und strukturelle Veränderungen zu erreichen.
- **Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung** («social order view»): Soziale Arbeit wird hier als soziale Dienstleitung im wohlfahrtsstaatlichen Kontext verstanden. Sie hilft bei der Absicherung sozialer Risiken und unterstützt Individuen in schwierigen Lebenssituationen, damit sie Stabilität erlangen und besser mit den sich stellenden Umwelanforderungen umgehen können. Sozialarbeit dient dieser Konzeption zufolge der Aufrechterhaltung der bestehenden sozialen Ordnung (mit sozialer Marktwirtschaft und Rechtsstaat). Die Hilfe wird auf Grundlage klar definierter Kriterien geleistet. Integration stellt ein wichtiges Ziel dar, genauso wie die Verbesserung der interdisziplinären Zusammenarbeit im wohlfahrtsstaatlichen Hilfesystem.

Wichtig ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass sich die drei Typen in der Realität nicht gegenseitig ausschliessen. Vielmehr handelt es sich um Rollenkonzeptionen, die konstitutiv sind für die Soziale Arbeit. Studierende können sich aber unterschiedlich stark mit ihnen identifizieren und sie auf vielfältige Weise miteinander kombinieren, wodurch sie eine unterschiedliche Bedeutung für ihre professionelle Identität bekommen. Dadurch können sich die angehenden Sozialarbeitenden auch in zwei zentralen Aspekten der Sozialen Arbeit unterschiedlich positionieren: auf dem Kontinuum zwischen Hilfe und Kontrolle sowie beim Fokus auf den individuellen versus den sozialen Wandel.

Die Ausprägung der Wissenschaftsorientierung in der Sozialen Arbeit kommt in der obenstehenden Typologie dagegen zu wenig zum Ausdruck. Wichtig ist dieser Aspekt, weil das Hochschulstudium in Sozialer Arbeit beabsichtigt, «**wissenschaftlich reflektierende Praktiker\*innen**» hervorzubringen, die genauso über wissenschaftlich fundiertes Erklärungswissen verfügen wie über praktisch anwendbare Handlungskompetenzen (Busse & Ehlert, 2012, S. 90). Untersucht man daher die professionelle Identität von angehenden Sozialarbeiter\*innen, ist zu berücksichtigen, dass sie praxis- bzw. wissenschaftsorientierte

Konzeptionen Sozialer Arbeit möglicherweise unterschiedlich stark verinnerlicht haben können.

Die Theorie legt nun nahe, dass professionelle Identitäten in Form von Selbstkonzepten eine zentrale Rolle bei berufsbezogenen Entscheidungen spielen. Individuen versuchen im Bestreben nach Selbstentfaltung und Selbstverifikation, das eigene Selbstkonzept zu verwirklichen und in Übereinstimmung mit dem eigenen Rollenverständnis zu handeln (Bühler, 2007; Stets & Burke, 2000; Stryker, 1968). So gesehen dient das Selbstkonzept als kognitiver Rahmen zur Verarbeitung von Informationen und zur Beurteilung von Handlungen und Sachverhalten (Martin, 1977). Auch ein Berufs-, Arbeitsfeld- oder Arbeitgeberimage wird demzufolge vor dem Hintergrund des eigenen Selbstkonzepts bewertet. Gottfredson (1981) zeigt dies am Beispiel geschlechterspezifischer Selbstkonzepte. Nach ihr sind solche geschlechterspezifischen Selbstkonzepte eine bedeutende Ursache für die verschiedenen Berufswünsche von Männern und Frauen sowie für ihre unterschiedlichen Berufswege. Individuen können sich aber mehreren sozialen Gruppen zugehörig fühlen und neben der Geschlechtsidentität noch andere Teilidentitäten ausbilden (Eddleston & Veiga, 2006, S. 437f.). Angesichts des hohen Stellenwerts der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft ist in diesem Zusammenhang insbesondere das Selbstverständnis bezogen auf die eigene Berufsrolle zu nennen. Wir gehen davon aus, dass das Verständnis der eigenen Rolle als Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter ebenfalls einen Einfluss auf berufsbezogene Entscheidungen hat. Insbesondere nehmen wir an, dass Individuen bei der Arbeitsplatzauswahl nach Selbstverifikation, d.h. nach einer möglichst grossen Kongruenz zwischen Selbstverständnis und beruflicher Tätigkeit streben und deshalb ein Arbeitsfeld und einen Arbeitgeber präferieren, das oder der am besten zu ihrer professionellen Identität passt. Somit lautet unsere dritte Hypothese:

H<sub>3</sub>: Die professionellen Identitäten der Studierenden stehen in Zusammenhang mit der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe.

## 3 Forschungsdesign

### 3.1 Daten

In der Schweiz gibt es sieben Fachhochschulen, welche insgesamt 7'858 Studierende auf eine Tätigkeit in der Sozialen Arbeit vorbereiten (Bundesamt für Statistik, 2021). Die folgenden Analysen basieren auf Daten einer Onlinebefragung von Studierenden des Bachelorstudiengangs in Sozialer Arbeit an der Berner Fachhochschule. Die Befragung ist Teil einer Verlaufsstudie, in der Studierende zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu verschiedenen Aspekten des Studiums und des Berufseinstiegs befragt werden. Die für den vorliegenden Bericht verwendeten Daten beziehen sich auf Studierende, die zwischen Herbstsemester 2017 und Herbstsemester 2021 die Abschlussprüfung bestanden haben und kurz vor der Diplomierung und dem anschliessenden Berufseinstieg standen. Alle Studierenden erhielten in einem Gratulationsschreiben der Studiengangsleitung zum bestandenen Studium eine Information zur Befragung. Die eigentliche Einladung zur Teilnahme erfolgte sieben Tage später per E-Mail. Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und die Befragung anonym, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Von den 444 kontaktierten Personen haben 270 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Beendigungsquote beträgt somit 60.8%, was ein guter Wert darstellt. Ausgeschlossen von der Untersuchung wurden vier Personen, die keine Absicht hatten, später im Berufsfeld der Sozialen Arbeit tätig zu sein. Die definitive Stichprobe umfasst daher 266 Studierende. Der Anteil an Frauen beträgt 75.6%, was ziemlich genau dem Geschlechteranteil aller Studierenden in der Sozialen Arbeit entspricht (BFS 2021). Durchschnittlich sind die Absolvent\*innen 28.3 Jahre alt, wobei das Alter von 22 bis 52 Jahre reicht.

### 3.2 Variablen

Zur Erhebung der Praktikaerfahrung konnten die Studierenden ihre Tätigkeit im Praxismodul dem am besten entsprechenden Arbeitsfeld zuordnen. Zur Auswahl standen 17 verschiedene Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit<sup>1</sup> in Anlehnung an die Typologie von Husi und Villiger (2012). Es erfolgte eine unabhängige Erhebung für das erste und zweite Praxismodul. Für die Regressionsanalysen wurde die Variable in eine Dummy-Variable mit den Ausprägungen 1 («mindestens 1 Praktikum in der Sozialhilfe») und 2 («kein Praktikum in der Sozialhilfe») rekodiert.

Zur Erfassung der Karriereziele wurden den Studierenden 17 mögliche Erwartungen an die künftigen Arbeitgeber vorgelegt, deren persönliche Bedeutung sie auf einer Skala von 1 („gar nicht wichtig“) bis 5 („sehr wichtig“) zu bewerten hatten. Die Items wurden anhand einer explorativen Faktorenanalyse mit Promax-Rotation auf fünf distinkte Dimensionen reduziert und anschliessend mit der Berechnung des Cronbachs Alpha ( $\alpha$ ) auf ihre interne Konsistenz

<sup>1</sup> Altersarbeit, Arbeitsintegration und Berufliche Massnahmen; Behindertenhilfe; Betriebliche Sozialarbeit; Drogenhilfe; Familienberatung und Begleitung; Gemeinwesenarbeit und Quartierarbeit; Kirchliche Sozialarbeit und Sozialdiakonie; Migrationsarbeit; Offene Kinder- und Jugendarbeit; Kindes- und Erwachsenenschutz; Opferhilfe; Schulsozialarbeit; Soziale Arbeit im Gesundheitswesen; Sozialhilfe; Stationäre Kinder- und Jugendhilfe; Strafvollzug und Bewährungshilfe.

geprüft. Folgende Karriereziele konnten so identifiziert werden: Das Bedürfnis nach *Arbeitsplatzsicherheit* ( $\alpha = .73$ ), *Erfolg im Arbeitsleben* (gutes Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten, Projekt- oder Personalverantwortung;  $\alpha = .70$ ), *fachliche und persönliche Weiterentwicklung* ( $\alpha = .78$ ), *interessante und selbstbestimmte Arbeit* ( $\alpha = .64$ ) und *Work-Life-Balance* (Teilzeitarbeit; attraktiver Arbeitsort, regelmässige Arbeitszeiten; Balance von Beruf und Freizeit;  $\alpha = .61$ ).

Die Erhebung der Rollenidentitäten erfolgte anhand von zwei Itembatterien. In der ersten bewerteten die Studierenden 26 verschiedenen Aussagen, bei denen es darum ging, wie sie persönlich ihre Rolle als Sozialarbeiter\*in definieren. Die Antwortoptionen lagen zwischen 1 („stimme gar nicht zu“) und 5 („stimme voll zu“). In der zweiten Itembatterie mussten die Studierenden auf derselben Antwortskala vier Aussagen zur Bedeutung der Wissenschaft für die Soziale Arbeit beurteilen. Die Faktorenstruktur wurde wiederum explorativ mit einer Faktorenanalyse mit Promax-Rotation ermittelt. Im Unterschied zur theoretisch postulierten Vier-Faktoren-Lösung (vgl. S. 11 und 12) ergab diese Analyse nach Eigenwertkriterium sechs Faktoren bzw. Teilidentitäten: *Wissenschaftlich reflektierende Praktiker\*in* ( $\alpha = .79$ ), *Fallbearbeiter\*in und Berater\*in* ( $\alpha = .70$ ), *Koordinator\*in* ( $\alpha = .65$ ), *Integrierer\*in* ( $\alpha = .61$ ), *Advokat\*in des Sozialen Wandels* ( $\alpha = .86$ ) und *Agent\*in der sozialen Kontrolle* ( $\alpha = .77$ ). Insofern legt unser Datenmaterial nahe, dass das Selbstkonzept «Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung» weiter ausdifferenziert und in drei separate Teilidentitäten (Koordinator\*in, Integrierer\*in und Agent\*in der sozialen Kontrolle) unterteilt werden kann.

Zur Ermittlung der Arbeitsfeldattraktivität gaben die Studierenden die Wahrscheinlichkeit einer Bewerbung mit 1 («sehr unwahrscheinlich») bis 5 («sehr wahrscheinlich») in den oben genannten 17 Arbeitsfeldern an. Der Vergleich der Attraktivität verschiedener Arbeitsfelder im deskriptiven Teil dieser Arbeit (Kapitel 4.4) basiert auf dieser Variablen. Zur Überprüfung der Hypothesen mittels Regressionsanalysen wurde für die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe eine Skala mit zwei weiteren Items («Ich wäre gerne einmal in der Sozialhilfe tätig», «Eine Tätigkeit in der Sozialhilfe wäre höchstens eine Notlösung für mich.»<sup>2</sup>) gebildet. Der Skalenwert entspricht dem arithmetischen Mittelwert der drei verwendeten Items.

Als Kontrollvariablen für die Regressionsanalysen berücksichtigten wir das Alter, das Geschlecht und die Abschlussnote im Bachelorstudium ( $M = 5.1$ ;  $SD = 0.24$ ). Zudem wurden die Studierenden gefragt, wie hoch die Chance (von «1 = sehr tief» bis «5 = sehr hoch») sei, dass sie irgendwann den Master in Sozialer Arbeit machen. Der Mittelwert ( $M$ ) beträgt 2.6 ( $SD = 1.05$ ). Die fünfte Kontrollvariable misst den gewünschten Beschäftigungsgrad nach dem Studium. Hier zeigt sich, dass die grosse Mehrheit der Studierenden (77.6%) mindestens 70% oder mehr arbeiten möchte.

### 3.3 Datenanalyse

Zuerst erfolgt eine deskriptive Darstellung der interessierenden Sachverhalte zur Praxisausbildung, zu den Karrierezielen und zu den professionellen Rollenidentitäten mit prozentualen Verteilungen, Mittelwerten ( $M$ ) und Standardabweichungen ( $SD$ ). Vereinzelt

<sup>2</sup> Das negativ formulierte Item wurde für die Analyse umgepolt.

werden Zusammenhänge zwischen zwei Merkmalen anhand des Korrelationskoeffizienten ( $r$ ) nach Pearson dargestellt. Dieser deskriptive Teil beschreibt ausserdem die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit.

Daneben umfasst die Datenanalyse eine Prüfung der postulierten Zusammenhänge in den Hypothesen 1 bis 3. Zur Ermittlung statistisch relevanter Einflussfaktoren auf die Arbeitsfeldattraktivität wurde eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt. Die interessierenden Variablen(gruppen) wurden dabei schrittweise bzw. in Blöcken eingeführt und vier separate Regressionsmodelle geschätzt. Durch einen Vergleich der Modelle lässt sich abschätzen, wie viel Varianz die jeweiligen Variablengruppen erklären.

Mit dem ersten Block wurden die Kontrollvariablen aufgenommen und die Assoziation der Praxisausbildung mit der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe untersucht (Modell 1). Durch den Einbezug der Kontrollvariablen ist es möglich, die Inhomogenität der Einheiten in der Stichprobe hinsichtlich dieser Merkmale statistisch zu kontrollieren. In den angegebenen (standardisierten) Regressionskoeffizienten sind die Einflüsse der Kontrollvariablen daher stets neutralisiert. Im zweiten Modell wurden die Zusammenhänge zwischen den Karrierezielen der Studierenden und der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe geprüft. Danach wurden in Modell 3 die Rollenidentitäten aufgenommen. Schliesslich wurde ein vollständiges Modell (4) mit allen Einflussfaktoren geschätzt.



## 4 Ergebnisse

### 4.1 Praktika in der Sozialhilfe

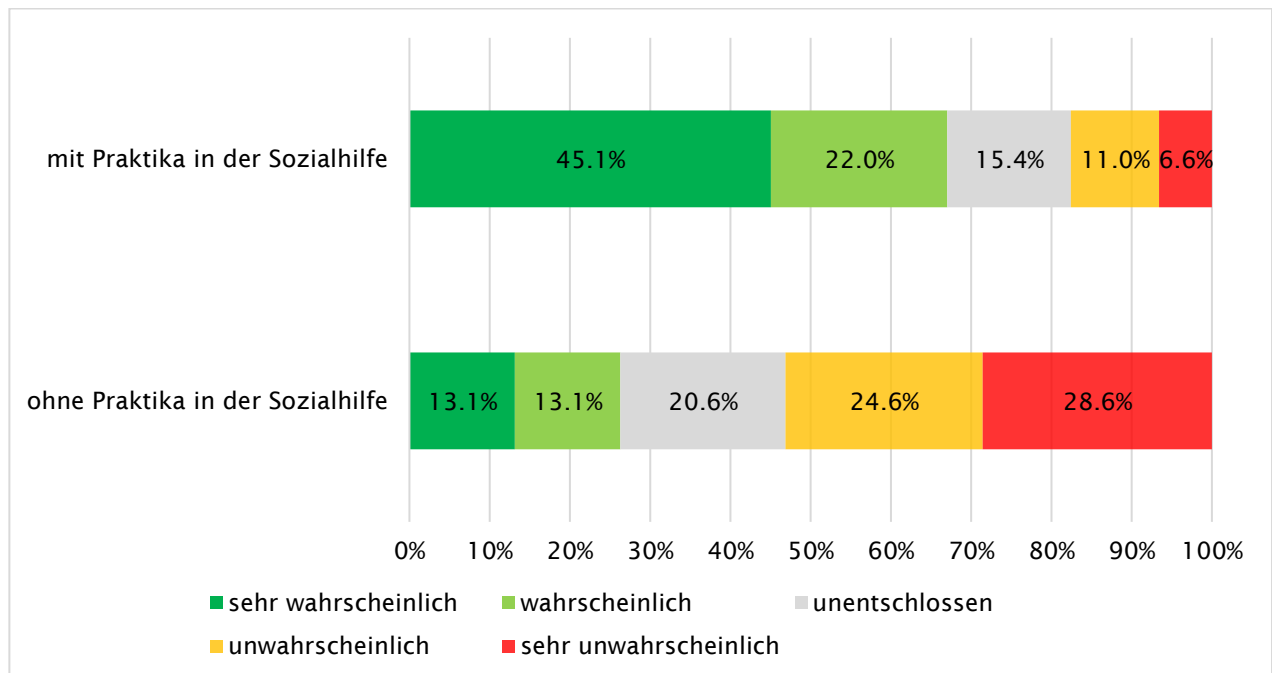
Ausgangspunkt für die Untersuchung der Attraktivität der Sozialhilfe stellt die Frage dar, wie viele Studierende bereits praktische Arbeitserfahrungen in der Sozialhilfe sammeln konnten. Im Laufe des Studiums an der Berner Fachhochschule werden zwei Praktika von 5- bis 6-monatiger Dauer absolviert. Den Studierenden steht es dabei frei, für welche Arbeitsfelder sie sich entscheiden. Grundsätzlich sollten die beiden Praktika aber nicht im gleichen Arbeitsfeld absolviert werden. In allen unter Kapitel 3.2 beschriebenen Arbeitsfeldern besuchten die Studierenden Praktika. In der Sozialhilfe absolvieren 7.9% der Studierenden ihr erstes Praktikum, was der vierthöchste Wert darstellt. Im Schnitt sind das 7 Praktika pro Jahr. Die meisten Praktika werden in der offenen Kinder- und Jugendarbeit geleistet (22.9%), gefolgt von der stationären Kinder- und Jugendhilfe (13.9%) und der Behindertenhilfe (12.0%). Am wenigsten Praktika werden in der Opferhilfe (0.8%), der betrieblichen Sozialarbeit (1.1%) und der Schulsozialarbeit (1.1%) absolviert.

Beim zweiten Praktikum ändert sich die Verteilung nach Arbeitsfeld markant. In der Sozialhilfe werden nun mit 27.4% die mit Abstand am meisten Praktika absolviert. Dies entspricht durchschnittlich 24.3 Praktika pro Jahr. Daraus lässt sich erkennen, dass sich ein Praktikum in der Sozialhilfe typischerweise für höhersemestrige Studierende eignet. Dies ist einerseits auf die Empfehlung zurückzuführen, das Modul Sozialhilfe vorgängig zum Praktikum besucht zu haben. Andererseits liegt es wohl auch an den Sozialdiensten, die Studierende mit mehr Erfahrungen bevorzugen, da die Arbeit auf einem Sozialdienst einiges an Vorwissen bedarf. Die ebenfalls oft gewählten Arbeitsbereiche für das zweite Praktikum sind Arbeitsintegration (10.9%), Behindertenhilfe (7.9%), Kindes- und Erwachsenenschutz (7.1%) und Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (7.1%). Bis auf die Behindertenhilfe sind diese Arbeitsbereiche der Sozialhilfe nahe. Es gibt Überschneidungen bezogen auf die Organisation, die Klientel und die Aufgabenbereiche. Selten werden die zweiten Praktika in den Arbeitsfeldern Kirchliche Sozialarbeit (1.1%), Altersarbeit (1.5%), Familienberatung und Familienbegleitung (1.5%) und Migrationsarbeit (1.9%) absolviert.

Die Ergebnisse zeigen, dass Praktikumsplätze in der Sozialhilfe beliebt sind bei den Studierenden. Über beide Praktika gesehen ist die Sozialhilfe der Arbeitsbereich, wo die meisten Einsätze geleistet werden (gefolgt von der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der stationären Kinder- und Jugendhilfe). Mehr ein Drittel (34.2%) aller Studierenden hat bereits praktische Arbeitserfahrung in der Sozialhilfe gesammelt. Viele von ihnen konnten sich demnach bereits ein Bild davon machen, was die Arbeit in einem Sozialdienst bedeutet. Aber ziehen Sie nach dem Studium auch eine Beschäftigung im Arbeitsfeld der Sozialhilfe in Betracht?

Für 40.2 Prozent aller Studienabgänger\*innen ist es (sehr) wahrscheinlich, dass sie sich später für eine Stelle in der Sozialhilfe bewerben werden. Deutlich grösser ist dieser Anteil aber bei den Studierenden, die bereits ein Praktikum in der Sozialhilfe gemacht haben, wie Abbildung 1 zu entnehmen ist. Für 45.1 Prozent von ihnen ist es sehr wahrscheinlich und für weitere





**Abbildung 1: Bewerbungsabsichten für eine Stelle in der Sozialhilfe (in %)**

22.0 Prozent ist es wahrscheinlich, dass sie sich nach dem Studium für eine Stelle in der Sozialhilfe bewerben werden. Zusammengenommen zieht es also fast zwei Drittel ins Arbeitsfeld der Sozialhilfe. Für 17.6 Prozent ist es dagegen (sehr) unwahrscheinlich, dass sie sich nach einem Praktikum in der Sozialhilfe auch für eine reguläre Anstellung in diesem Bereich bewerben werden. 15.4 Prozent sind noch unentschlossen.

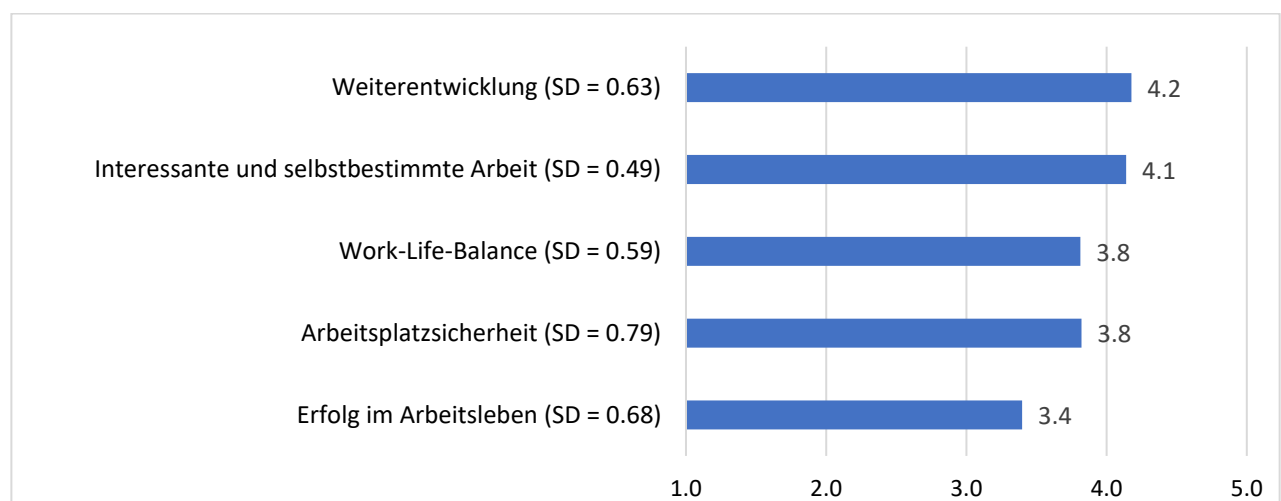
#### 4.2 Karriereziele von Studierenden

Als nächstes soll ein Blick darauf geworfen werden, was die Studienabgänger\*innen im Übergang ins Berufsleben antreibt und was sie von ihren zukünftigen Arbeitgebern erwarten. Die Abbildung 2 zeigt die durch eine Faktorenanalyse identifizierten Karriereziele und ihre Bedeutung für die Studierenden.

An erster Stelle stehen der Wunsch nach fachlicher und persönlicher Entwicklung sowie das intrinsische Bedürfnis der Studierenden auf eine interessante, herausfordernde und selbstbestimmte Arbeit. Diese Karriereziele werden im Durchschnitt mit einem Skalenwert von 4.2 respektive 4.1 bewertet, was darauf hinweist, dass beide als wichtig erachtet werden. Das trifft besonders für die Frauen zu. Für sie hat sowohl eine interessante Arbeit ( $M = 4.2$ ) als auch das Bestehen von Entwicklungsmöglichkeiten ( $M = 4.3$ ) einen signifikant höheren Stellenwert als für die Männer ( $M = 4.0$ ). Ausserdem gibt es zwischen den beiden Karrierezielen einen signifikant positiven Zusammenhang: Je mehr Wert eine Person auf interessante und herausfordernde Tätigkeiten legt, desto eher verfolgt sie oder er das Ziel, sich fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln ( $r = .450$ ;  $p < 0.01$ ). Die Arbeit wird von den Befragten also auch als Mittel zur Weiterentwicklung gesehen. Die Standardabweichung zeigt ferner, dass die Antworten in Bezug auf eine interessante und selbstbestimmte Arbeit homogener sind ( $SD = 0.49$ ) als hinsichtlich dem Wunsch nach Entwicklung ( $SD = 0.63$ ).

Ausserdem erwarten die Studierenden von den zukünftigen Arbeitgebern Möglichkeiten zur Realisierung einer guten Work-Life-Balance. Eine gute Balance von Beruf und Freizeit – insbesondere durch Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, regelmässige Arbeitszeiten, einen attraktiven Arbeitsort in der Nähe des Wohnorts – ist für Studienabgänger\*innen eher wichtig bis wichtig, genauso wie eine hohe Arbeitsplatzsicherheit. Für beide Karriereziele beträgt der durchschnittliche Skalenwert 3.8. Geschlechterunterschiede sind keine zu erkennen. Die grösste Streuung ist in den Antworten der Studierenden bezüglich der Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit zu beobachten (SD = 0.81). Vor allem Personen mit einer starken Erfolgs- und/oder Entwicklungsorientierung wünschen sich gleichzeitig auch ein hohes Mass an Arbeitsplatzsicherheit ( $r = .419$  bzw.  $r = .385$ ;  $p < 0.01$ ). Sicherheit und Beständigkeit sehen sie anscheinend als Voraussetzung dafür an, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Die Standardabweichung (SD = 0.79) weist aber darauf hin, dass eine hohe Arbeitsplatzsicherheit von unterschiedlicher Bedeutung für die einzelnen Studierenden ist.

Nur teilweise wichtig ist den Befragten, dass sie einmal Erfolg im Arbeitsleben haben werden. Einem guten Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten sowie Projekt- und Personalverantwortung haben sie mit einem Skalenwert von 3.4 die geringste Bedeutung zugesprochen. Wichtiger als Erfolg in diesem Sinne ist den Studierenden eine interessante und selbstbestimmte Tätigkeit, die sie oftmals als Grundlage für eine fachliche und persönliche Entwicklung ansehen. Studierende mit einer ausgeprägten Entwicklungsorientierung legen aber deutlich mehr Wert auf Erfolg im Arbeitsleben ( $r = .465$ ;  $p < 0.01$ ) als Studierende mit einer schwachen Entwicklungsorientierung.



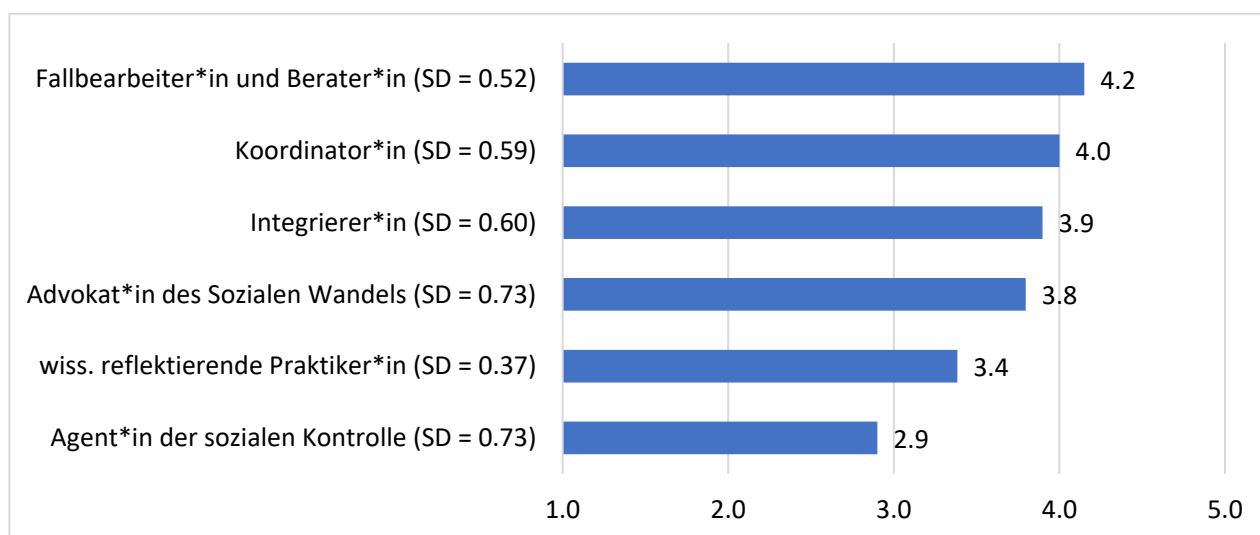
**Abbildung 2: Karriereziele von Studierenden der Sozialen Arbeit (Mittelwert)**

### 4.3 Rollenidentitäten von Studierenden

Im Folgenden ist von Interesse, wie die in Kapitel 2.3 beschriebenen Rollenkonzeptionen von den zukünftigen Sozialarbeiter\*innen verinnerlicht wurden und welche Bedeutung sie für ihr professionelles Selbstkonzept haben. Die zuvor durchgeführte Faktorenanalyse hat ergeben, dass sechs eigenständige Faktoren bzw. Teilidentitäten unterschieden werden können (vgl.

Kapitel 3.3). Sie verweisen auf Teile des professionellen Selbstkonzeptes, die bei allen Studierenden der Sozialen Arbeit angelegt, von den einzelnen Personen aber unterschiedlich stark verinnerlicht sind. Abbildung 3 zeigt, wie stark die verschiedenen Rollenidentitäten im Durchschnitt der befragten Studierendenschaft ausgeprägt sind.

Die professionelle Rollenidentität «Fallbearbeiter\*in und Berater\*in» ist am stärksten ausgeprägt (M = 4.2). Ihr liegt das zentrale Rollenkonzept zugrunde, nach dem die persönliche Hilfe für Klient\*innen eine Schlüsselkomponente der Sozialen Arbeit ist. Sie ist eng verbunden mit der Vorstellung, dass Sozialarbeitende Individuen oder kleinen Gruppen bei der Entwicklung von wichtigen Fähigkeiten und Verhaltensweisen unterstützen, die sie zu eigenständigen Problemlösungen befähigen. Empowerment, Hilfe zur Selbsthilfe, Respekt vor der Person und Wahrung ihrer Autonomie sind zentrale Grundsätze, die mit dieser Rollenidentität verbunden sind. Die Identität «Fallbearbeiter\*in und Berater\*in» weist als einzige einen signifikanten Geschlechterunterschied auf. Bei den Frauen (M = 4.2) ist die Ausprägung stärker als bei den Männern (M = 3.9).



**Abbildung 3: Rollenidentitäten von Studierenden der Sozialen Arbeit (Mittelwert)**

Ebenfalls hohe Bedeutung haben die Rollenidentitäten «Koordinator\*in» (M = 4.0) und «Integrierer\*in» (M = 3.9). Beide basieren auf einem ähnlichen Grundverständnis Sozialer Arbeit, das die Erbringung sozialer Dienstleistung zur Absicherung vor sozialen Risiken sowie zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der bestehenden sozialen Ordnung betont. Hilfe und Unterstützung zielen auf eine gerechte Gesellschaft, in der Menschen Hilfe und Unterstützung in schwierigen Lebensbedingungen erhalten. Trotz des ähnlichen Verständnisses orientieren sich die beiden Rollenidentitäten an unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Der/Die «Koordinator\*in» versteht das Vermitteln von Klient\*innen zu spezialisierten Fachstellen und das Koordinieren von Hilfsangeboten und verschiedenen Akteuren als seine oder ihre zentrale Aufgabe. Die enge interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen hat oberste Priorität, selbst wenn dadurch weniger Zeit für den direkten Kontakt mit der Klientel zur Verfügung steht. Der/Die «Integrierer\*in» sieht das Ziel dagegen

in der Integration von Klient\*innen in den Arbeitsmarkt und das gesellschaftliche Leben. Betroffene Personen werden insofern unterstützt, dass sie die notwendigen Voraussetzungen haben, um vollständig an der Gesellschaft teilnehmen und teilhaben zu können, wofür die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Umwelt und den Fähigkeiten der Klientel verbessert wird. Studierende, die sich mit dieser Rollenkonzeption identifizieren, sehen sich häufiger auch als «Fallbearbeiter\*in und Berater\*in» ( $r = .360$ ;  $p < 0.01$ ). Der Zusammenhang zwischen den beiden Rollenidentitäten «Integrierer\*in» und «Koordinator\*in» ist mit  $r = .221$  ( $p < 0.01$ ) eher schwach ausgeprägt.

Die Rollenidentität «Advokat\*in des Sozialen Wandels» hat mit einem durchschnittlichen Skalenwert von 3.8 die vierthöchste Bedeutung. Studierende mit dieser Rollenidentität identifizieren sich mit einer kritischen und politisch agierenden Sozialen Arbeit, die Unterdrückung und Diskriminierung jeder Art (Rassismus, Sexismus, Homophobie und ökonomische Ausbeutung) bekämpft und sich dabei für soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Menschenrechte einsetzt. Ziel ist ein gesellschaftlicher Wandel und die Überwindung der herrschenden Machtverhältnisse. Allerdings können sich Studierende, die sich für eine Veränderung der Gesellschaft einsetzen, durchaus auch mit einer Rolle identifizieren, die eine individuelle Unterstützung und die Integration von Klient\*innen in die Gesellschaft bezweckt. Es gibt einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen den Identitätsskalen «Advokat\*in des Sozialen Wandels» und «Fallbearbeiter\*in und Berater\*in» ( $r = .265$ ;  $p < 0.01$ ) bzw. «Integrierer\*in» ( $r = .192$ ;  $p < 0.01$ ). Die Identität «Advokat\*in des Sozialen Wandels» weist eine höhere Standardabweichung ( $SD = 0.73$ ) auf als jene der/des «Fallbearbeiter\*in und Berater\*in» ( $SD = 0.53$ ). Das bedeutet, dass die Meinung der Befragten hier stärker streuen.

Die zweitletzte Rollenidentität ist mit einem durchschnittlichen Wert von 3.4 die «wissenschaftlich reflektierende Praktiker\*in». Dieses Grundkonzept spricht sich für die Anwendung von wissenschaftlichen Theorien und Modellen in der Praxis und für eine Orientierung der Ausbildung an Wissenschaft und Sozialarbeitsforschung aus. Ausserdem werden Kenntnisse von Theorien und Modelle wichtiger erachtet als Persönlichkeit und Erfahrung. Eine hohe Ausprägung dieser Rollenidentität korreliert positiv mit der Identität «Fallbearbeiter\*in und Berater\*in» ( $r = .234$ ;  $p < 0.01$ ) und hat einen, obwohl nur schwachen, negativen Zusammenhang mit dem Alter der Personen ( $r = -.130$ ;  $p = 0.04$ ). Das heisst, ältere Personen schätzen die Bedeutung von Wissenschaft für die Soziale Arbeit tendenziell etwas weniger wichtig ein als jüngere. Grundsätzlich herrscht aber über den Stellenwert der Wissenschaft grosse Einigkeit bei den Befragten, wie die geringe Standardabweichung zeigt ( $SD = 0.37$ ).

Die Rollenidentität mit der geringsten Verbreitung ist die/der «Agent\*in der Sozialen Kontrolle», die nur teilweise Bedeutung für das Selbstkonzept der Studierenden hat ( $M = 2.9$ ). Das zugrundeliegende Rollenkonzept knüpft Hilfe und Unterstützung an klar definierte Kriterien und beinhaltet die Erfüllung gewisser Kontrollaufgaben des Staates. Diesem Verständnis nach setzt sich die Soziale Arbeit für einen effizienten und sparsamen Einsatz von finanziellen Mitteln ein sowie für die Bekämpfung von Missbrauch des Sozialsystems. Die

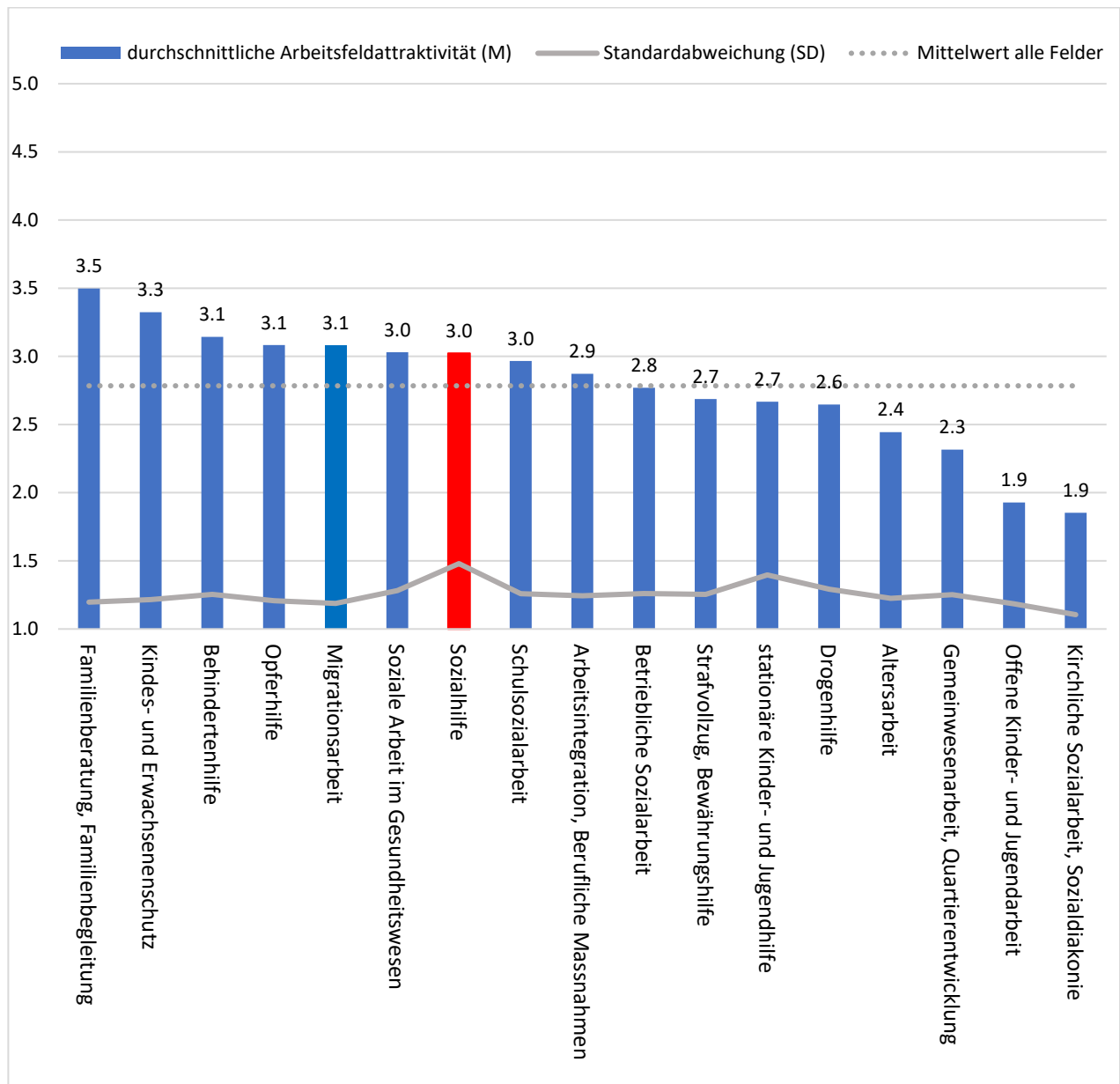
Personen, die sich mit der Rolle der «Agent\*in der Sozialen Kontrolle» stärker identifizieren, messen auch den Rollen der «Integrierer\*in» ( $r = .336$ ;  $p < 0.01$ ) und «Koordinator\*in» ( $r = .297$ ;  $p < 0.01$ ) eine höhere Bedeutung im eigenen Selbstkonzept zu. Dies ist insofern nachvollziehbar, da sich diese Rollenidentitäten unter der im Theoriekapitel 2.4 beschriebenen Rolle «Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung» subsumieren lassen können. Bei dieser Identität ist die Standardabweichung wieder grösser ( $SD = 0.73$ ) und die Meinungen gehen stärker auseinander.

#### 4.4 Die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe im Vergleich

Kurz vor der Diplomierung haben drei Viertel der Studierenden (77.1%) eine klare Vorstellung davon, in welchem Bereich Sie nach Abschluss des Studiums erwerbstätig sein wollen. Die Mehrzahl der Befragten (65.4%) ist auch zuversichtlich, dass sie eine gute Stelle findet, die ihren Interessen und Qualifikationen entspricht. Etwa ein Drittel (28.9%) ist diesbezüglich unsicher und die übrigen 5.6% sind (eher) pessimistisch.

In welchem Arbeitsfeld sehen die Studierenden nun aber am ehesten ihre berufliche Zukunft? Die Abbildung 4 auf der nächsten Seite gibt darauf eine Antwort. Sie zeigt die durchschnittliche Attraktivität der verschiedenen Arbeitsfelder, gemessen an der Wahrscheinlichkeit, mit der die Studierenden im entsprechenden Feld eine Bewerbung in Betracht ziehen. So gesehen liegt die Sozialhilfe mit einem durchschnittlichen Attraktivitätswert ( $M$ ) von 3.0 an sechster Stelle. Damit gehört sie zwar knapp nicht mehr zum attraktivsten Drittel der Arbeitsfelder, aber sie liegt über dem Mittelwert aller Arbeitsfelder ( $M = 2.8$ ). Die Sozialhilfe erhält von den Studierenden denselben Attraktivitätswert wie die Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. In Anteilen ausgedrückt heisst das, dass es für knapp einen Viertel der Studierenden (24.1%) sehr wahrscheinlich und für einen weiteren Sechstel (16.2%) wahrscheinlich ist, dass sie sich für eine Stelle im Feld der Sozialhilfe bewerben werden. Für vier von zehn Studierenden kommt also eine Tätigkeit in der Sozialhilfe in Frage. 18.0% sind unsicher und für die restlichen 41.3% schliessen dies (eher) aus.

Studierende mit Bewerbungsintentionen im Feld der Sozialhilfe, interessieren sich gleichzeitig auch für eine Stelle in den Bereichen des Kindes- und Erwachsenenschutzes ( $r = 0.497$ ,  $p < 0.001$ ), Betriebliche Sozialarbeit ( $r = .494$ ,  $p < 0.001$ ) und Arbeitsintegration ( $r = .326$ ,  $p < 0.001$ ). Hingegen kommen für diese Studierende Stellen in den Arbeitsfeldern stationären Kinder- und Jugendhilfe ( $r = -.360$ ,  $p < 0.001$ ) und offene Kinder und Jugendarbeit ( $r = -.376$ ,  $p < 0.001$ ) kaum in Frage.



**Abbildung 4: Attraktivität der Arbeitsfelder in der Sozialen Arbeit (Mittelwert)**

Das Arbeitsfeld, das am attraktivsten bewertet wurde, ist die Familienberatung und Familienbegleitung ( $M = 3.5$ ), gefolgt vom Kindes- und Erwachsenenschutz ( $M = 3.3$ ). Ebenfalls zum attraktivsten Drittel aller Arbeitsfelder in der Sozialen Arbeit gehören die Behindertenhilfe, die Opferhilfe sowie die Migrationsarbeit (alle  $M = 3.1$ ). Wenig attraktiv sind aus Sicht der Studierenden die Drogenhilfe ( $M = 2.6$ ), die Soziale Arbeit im Altersbereich ( $M = 2.5$ ), die Gemeinwesenarbeit und Quartierentwicklung ( $M = 2.3$ ). Die offene Kinder- und Jugendarbeit sowie die kirchliche Sozialarbeit bleiben mit einem tiefen durchschnittlichen Attraktivitätswert von 1.9 deutlich hinter den anderen Arbeitsfeldern zurück.

Auffällig ist (vgl. nochmals Abbildung 1), dass die Antworten zur Attraktivität der Sozialhilfe als Arbeitsfeld die grösste Streuung aufweisen ( $SD = 1.5$ ). Das bedeutet, dass bei keinem anderen Arbeitsfeld die Meinungen der Studierenden so stark auseinander gehen, wie dies in Bezug auf die Sozialhilfe der Fall ist. Wie diese unterschiedlichen Einschätzungen erklärt werden können, wird im Folgenden untersucht.

#### 4.5 Für wen die Sozialhilfe ein attraktives Arbeitsfeld darstellt

Angesichts der festgestellten Unterschiede in Bezug auf die Attraktivität der Sozialhilfe als zukünftiges Arbeitsfeld der Studierenden, stellt sich die Frage, wie diese Unterschiede zu erklären sind und welche Studienabgänger\*innen die Bewerbung für eine Stelle in der Sozialhilfe am ehesten in Betracht ziehen und welche weniger. Antworten darauf geben die Ergebnisse der Regressionsanalysen in Tabelle 1. Dargestellt sind die ursächlichen marginalen Einflüsse der interessierenden Merkmale auf die wahrgenommene Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe, wenn die jeweils anderen Merkmale konstant gehalten werden. Die Merkmale mit einem signifikant positiven oder negativen Einfluss sind mit fetter Schrift gekennzeichnet. Die Stärke des jeweiligen Zusammenhangs wird mit dem Regressionskoeffizienten (B) angezeigt.

Zur Überprüfung der interessierenden Zusammenhänge wurden vier OLS-Regressionsmodelle gerechnet. Das erste Modell (Tabelle 1, Spalte 2) schätzt den Einfluss der Praxisausbildung unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen. Gemäss dem adjustierten Determinationskoeffizienten erklären diese Variablen zusammen etwa 23 Prozent der Varianz ( $\text{adj. } R^2 = 0.227$ ). Die Variablen Alter und Geschlecht haben keinen Einfluss auf die Beurteilung der Arbeitsfeldattraktivität. Die Leistung im Studium, gemessen an der Abschlussnote, steht in einem signifikant negativen Zusammenhang mit der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe. Je höher die Abschlussnote der Studierenden, desto geringer nehmen sie die Attraktivität wahr und desto weniger ziehen sie eine Bewerbung in Betracht ( $B = - .117, p < 0.05$ ). Der Zusammenhang ist allerdings nur schwach ausgeprägt und verschwindet ganz, wenn weitere Variablen ins Modell aufgenommen werden (vgl. Modelle 3 und 4). Wer dagegen ein Masterstudium stärker in Betracht zieht, nimmt die Sozialhilfe etwas attraktiver wahr ( $B = .150, p < 0.01$ ). In ähnlichem Ausmass steigt die Attraktivität, wenn die Studierenden nach ihrer Ausbildung einen höheren Beschäftigungsgrad wünschen ( $B = .181, p < 0.01$ ). Mit Abstand am grössten ist aber der Einfluss der Praxisausbildung. Wer bereits ein Praktikum in der Sozialhilfe absolviert hat, beurteilt das Arbeitsfeld deutlich positiver als solche, die das Praktikum in einem anderen Bereich gemacht haben ( $B = .846, p < 0.01$ ).

Welche Rolle spielen nun die Karriereziele der Studierenden? Gemäss Model 2 (Tabelle 1, Spalte 3) erklären die Karriereziele, zusammen mit den Kontrollvariablen, 17 Prozent der Varianz in der abhängigen Variablen ( $R^2 = 0.170$ ). Insbesondere die intrinsischen Arbeitsmotive der Studierenden wie das Streben nach einer interessanten und selbstbestimmten Arbeit haben einen signifikant negativen Einfluss auf die Arbeitsfeldattraktivität. Je wichtiger ihnen diese Aspekte sind, desto weniger ziehen sie eine Bewerbung für eine Stelle in der Sozialhilfe in Betracht ( $B = - .259, p < 0.01$ ). Umgekehrt sieht es beim Wunsch auf eine gute Work-Life-Balance aus. Er steht in einen signifikant positiven Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Arbeitsfeldattraktivität ( $B = .187, p < 0.01$ ). Arbeitsplatzsicherheit, Erfolg im Arbeitsleben sowie persönliche und fachliche Entwicklung haben keine statistisch relevante Erklärungskraft.

Die Rollenidentitäten erklären zusammen mit den Kontrollvariablen rund 22 Prozent der Varianz in der Attraktivitätsskala ( $R^2 = 0.222$ ). Die Rollenidentitäten tragen damit stärker zur Erklärung der Arbeitsfeldattraktivität bei als die Karriereziele. Der stärkste Einfluss geht gemäss Modell 3 (Tabelle 1, Spalte 4) von der Teilidentität «Agent\*in der sozialen Kontrolle»

aus. Je mehr sich die Studierenden mit dieser Rolle identifizieren – die durch Kontrollaufgaben und klar definierte Leistungskriterien zur Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung beiträgt – desto attraktiver ist für sie eine Beschäftigung in der Sozialhilfe ( $B = .419, p < 0.01$ ). Der zweitstärkste Zusammenhang besteht mit der Teilidentität «Integrierer\*in». Je stärker das Ziel der Integration von Klient\*innen in den Arbeitsmarkt und in das gesellschaftliche Leben im Selbstkonzept einer Person verankert ist, desto tiefer ist die Attraktivität der Sozialhilfe ( $B = -.247, p < 0.05$ ). Auch eine stärkere Identifikation als «Advokat\*in des sozialen Wandels», die oder der nach sozialem Wandel, Gerechtigkeit und Menschenrechte strebt, senkt die Attraktivität der Sozialhilfe ( $B = -.142, p < 0.05$ ), wenngleich nur geringfügig. Die Teilidentität «Kordinator\*in» ( $B = .118, p < 0.05$ ) und «wissenschaftlich reflektierte(r) Praktiker\*in» ( $B = .128, p < 0.05$ ) haben einen positiven, aber ebenfalls nur schwachen Einfluss auf die wahrgenommene Arbeitsfeldattraktivität. Die Teilidentität «Fallbearbeiter\*in/ Berater\*in» weist keinen statistisch signifikanten Einfluss aus.

**Tabelle 1: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe**

	Attraktivität Sozialhilfe			
	Modell 1 B (SD)	Modell 2 B (SD)	Modell 3 B (SD)	Modell 4 B (SD)
<b>Kontrollvariablen</b>				
Alter	0.055 (0.055)	0.047 (0.057)	0.039 (0.056)	0.018 (0.052)
Geschlecht (m)	0.055 (0.118)	-0.132 (0.129)	-0.087 (0.123)	-0.080 (0.117)
Studienleistung (Abschlussnote)	<b>-0.117**</b> (0.059)	<b>-0.111**</b> (0.060)	-0.064 (0.057)	-0.049 (0.053)
Beabsichtigtes Masterstudium	<b>0.150***</b> (0.056)	<b>0.135**</b> (0.060)	<b>0.155**</b> (0.062)	<b>0.118**</b> (0.059)
Erwünschter Beschäftigungsgrad	<b>0.181***</b> (0.055)	<b>0.170***</b> (0.058)	<b>0.099***</b> (0.056)	<b>0.100**</b> (0.056)
<b>Praxisausbildung</b>				
Mindestens 1 Praktika in der Sozialhilfe	<b>0.846***</b> (0.115)			<b>0.636***</b> (0.112)
<b>Karriereziele</b>				
Arbeitsplatzsicherheit		0.099 (0.067)		0.030 (0.061)
Erfolg im Arbeitsleben		0.119 (0.069)		-0.026 (0.063)
Entwicklung		0.049 (0.073)		0.035 (0.069)
Interessante und selbstbestimmte Arbeit		<b>-0.259***</b> (0.065)		<b>-0.237**</b> (0.064)
Work-Life-Balance		<b>0.187***</b> (0.062)		<b>0.132**</b> (0.057)



**Tabelle 1: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe (Fortsetzung)**

	Attraktivität Sozialhilfe			
	Modell 1 B (SD)	Modell 2 B (SD)	Modell 3 B (SD)	Modell 4 B (SD)
<b>Identitäten</b>				
Fallbearbeiter*in/Berater*in			-0.058 (0.061)	-0.017 (0.060)
Advokat*in des sozialen Wandels			<b>-0.142**</b> (0.061)	-0.056 (0.059)
Agent*in der sozialen Kontrolle			<b>0.419***</b> (0.061)	<b>0.289**</b> (0.064)
Koordinator*in			<b>0.118**</b> (0.059)	0.091 (0.059)
Integrierer*in			<b>-0.247**</b> (0.062)	<b>-0.196**</b> (0.060)
Wissenschaftlich reflektierte(r) Praktiker*in			<b>0.128**</b> (0.058)	0.100 (0.061)
N	266	266	265	265
adjustiertes R <sup>2</sup>	0.227	0.170	0.222	0.341
Standardfehler der Residuen	0.879 (df = 259)	0.911 (df = 255)	0.881 (df = 253)	0.810 (df = 247)
F Statistik	13.964***	6.443***	7.857***	9.046***

\*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01

Im vierten Regressionsmodell ( $R^2 = 0.341$ ) wird nun der Einfluss aller Kontrollvariablen und Prädiktoren gleichzeitig geschätzt. Dadurch werden allfällige Störfaktoren für die Hypothesenüberprüfung neutralisiert. Es zeigt sich, dass die Absolvierung der Praxisausbildung in der Sozialhilfe den signifikant positiven Effekt auf die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe beibehält ( $B = .636$ ,  $p < 0.01$ ). Die erste Hypothese kann dadurch klar bestätigt werden.

Die zweite Hypothese postulierte einen Zusammenhang zwischen Karrierezielen und Arbeitsfeldattraktivität. Das Modell 4 zeigt, dass zwei Karriereziele - «Interessante und selbstbestimmte Arbeit» sowie «Work-Life-Balance» - einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe ausüben. Die erste Teilidentität hängt negativ ( $B = -.237$ ,  $p < 0.05$ ) und letztere positiv ( $B = .132$ ,  $p < 0.05$ ) mit der Attraktivität zusammen. Dadurch kann auch die zweite Hypothese bestätigt werden. Die anderen Karriereziele - Arbeitsplatzsicherheit, Erfolg im Arbeitsleben sowie persönliche und fachliche Entwicklung - haben jedoch keinen statistisch relevanten Einfluss.

Die Ergebnisse von Modell 4 zeigen schliesslich, dass zwei der sechs Rollenidentitäten einen statistisch relevanten Einfluss auf die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe haben, wenn alle anderen Variablen konstant gehalten werden. Für den/die «Agent\*in der sozialen Kontrolle» beträgt der Regressionskoeffizient  $B = .289$  ( $p < 0.05$ ) und für die Identität «Integrierer\*in»  $B$

= -.196 ( $p < 0.05$ ). Die Teilidentitäten wirken in die entgegengesetzte Richtung. Die anderen Identitäten verlieren dagegen ihren statistisch relevanten Einfluss, wenn die anderen Variablen ebenfalls berücksichtigt werden. Trotzdem kann die Hypothese 2 bestätigt werden. Dafür spricht auch, dass das Modell 3 einige Erklärungskraft aufweist.

## 5 Diskussion

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist geprägt von der Kombination aus einer steigenden Nachfrage und einem sinkenden Angebot an Beschäftigten, was den Wettbewerb um Fachkräfte in der Sozialen Arbeit intensiviert (Pffner & Matti, 2021). In solchen Zeiten ist es wichtig, dass Organisationen des Sozialwesens als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Allerdings liegen bisher kaum Studien vor, die aufzeigen, wie attraktiv die verschiedenen Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit sind und welche Arbeitgeber einen strategischen Vorteil bei der Personalbeschaffung haben. Vor diesem Hintergrund wurde in diesem Bericht untersucht, wie attraktiv das Arbeitsfeld der Sozialhilfe aus Sicht von Studienabgänger\*innen ist und nach welchen Kriterien sie die Attraktivität beurteilen. Die dadurch gewonnenen Ergebnisse geben wichtige Hinweise darauf, wie die Sozialdienste auf dem Arbeitsmarkt positioniert sind und wo die Stärken und Schwächen ihres Arbeitgeberimages liegen.

Die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe genauer zu beleuchten, ist aus mehreren Gründen interessant. Zum einen hat die Sozialhilfe offensichtlich ein Imageproblem. Politisch sind die finanziellen Unterstützungsleistungen umstritten, die Leistungen wurden wiederholt gekürzt und die mediale Berichterstattung ist mehrheitlich kritisch (Rosenberger et al., 2019). Viele Armutsbetroffene verzichten auf Sozialhilfe, da sie sich vor Stigmatisierung fürchten (Hümbelin, 2016). Zweifel kommen daher auf, ob die Sozialhilfe unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihren verfassungsmässigen Auftrag überhaupt noch erfüllen kann (Niederberger, 2020). Zum anderen ist die Sozialhilfe ein zentrales Arbeitsfeld für den Nachwuchs in Sozialer Arbeit. Allein im Kanton Bern werden für die Sozialhilfe schätzungsweise 320 bis 360 Vollzeitäquivalente eingesetzt.<sup>3</sup>

Die Attraktivität der Sozialhilfe wird von den Absolvent\*innen im Vergleich mit anderen Arbeitsfeldern leicht überdurchschnittlich bewertet und rangiert – zusammen mit der Sozialen Arbeit im Gesundheitswesen – an sechster von sieben untersuchten Positionen. Unsere Studie weist auch darauf hin, dass die Praxisausbildung eine zentrale Rolle für die Attraktivität der Sozialhilfe spielt. Viele Studierenden (34.2%) haben im Rahmen eines Praktikums eine konkrete Vorstellung von der Tätigkeit in der Sozialhilfe bekommen und mehrheitlich positive Erfahrungen dabei gemacht. Die Resultate bestätigen unsere Hypothese, dass die Absolvierung einer Praxisausbildung in der Sozialhilfe positiv mit der Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe assoziiert ist. Wer konkrete Berufserfahrungen in der Sozialhilfe aufweist, zieht eine Bewerbung eher in Betracht als Studierende ohne diese Erlebnisse. Für fast zwei Drittel der Studienabgänger\*innen ist es (sehr) wahrscheinlich, dass sie sich nach einem Praktikum

<sup>3</sup> Der zuständigen Verwaltungseinheit im Kanton Bern (GSI) liegen keine exakten Daten zum Total der Stellen oder Stellenprozent vor. Unsere Schätzung beruht auf der Annahme, dass im Kanton Bern pro 80 bis 100 Dossier etwa eine Vollzeitstelle eingesetzt wird. Im Jahr 2020 gab es im Kanton Bern total 28'900 laufende Fälle.

in der Sozialhilfe auch für eine reguläre Anstellung in diesem Bereich bewerben werden. Das ist ein deutlich höherer Anteil als in der Offenen Kinder und Jugendarbeit, wo fast ebenso viele Praktika absolviert werden. Trotzdem verfolgt der verbleibende Drittel nach Absolvierung eines Praktikums in der Sozialhilfe eine andere Berufskarriere. Die Gründe für diese Beobachtung konnten wir im Rahmen unserer Studie nicht untersuchen. Offen bleibt auch die Frage, ob dieser Anteil mit noch attraktiveren Praktika gesenkt werden könnte oder ob es dazu andere Massnahmen bräuchte. Diese Fragen sollten durch die zukünftige Forschung beantwortet werden. Da unsere Studie auf Querschnittsdaten beruht und damit keine Kausalitäten klären kann, können wir nicht mit Sicherheit sagen, ob die Absolvierung einer entsprechenden Praxisausbildung die Attraktivität der Sozialhilfe erhöht oder – umgekehrt – ob Studierende, für die die Sozialhilfe als Arbeitsfeld attraktiver ist, eher die Praxisausbildung dort machen. Nichtsdestotrotz ist davon auszugehen, dass die Praktika ein zentraler Ansatzpunkt zur Sicherstellung des benötigten Nachwuchses sind. Unsere Ergebnisse legen in diesem Zusammenhang auch nahe, dass es für (polyvalente) Sozialdienste Sinn macht, wenn ihre Praktikant\*innen sowohl Aufgaben in der Sozialhilfe als auch im Kindes- und Erwachsenenschutz übernehmen können. Für die Studierenden gehört der Kindes- und Erwachsenenschutz zu einem der attraktivsten Arbeitsfelder überhaupt.

In den Augen der Studierenden gibt es interessantere Tätigkeitsfelder als die Sozialhilfe. Ein Blick auf die attraktivsten Arbeitsfelder wie Kindes- und Erwachsenenschutz, Opferhilfe und Familienberatung zeigt aber, dass diese weniger für den Berufseinstieg geeignet sind. Die hohen Anforderungen in diesen Bereichen verlangen in der Regel einiges an Berufserfahrung und Spezialisierung. Somit wird die Sozialhilfe besonders als Einstiegsjob interessant. Gleichzeitig kann sie als Sprungbrett für spätere Wunschstellen betrachtet werden. Dies dürfte eine Erklärung dafür sein, dass die mittlere Anstellungsdauer in einem Sozialdienst mit 4 bis 6 Jahren relativ kurz ist (Pffifner, 2021, S. 90). Für viele Sozialdienste stellt sich damit auch die Frage, wie sie ihre Beschäftigten langfristig an die Organisation binden können. Ansatzpunkte sind gemäss der vorliegenden Studie die Förderung der Weiterentwicklung oder eines Masterstudiums, ein attraktives Stellenprofil mit interessanter personenbezogener (Fall-) Arbeit sowie Raum für wichtige Koordinations- und Integrationsaufgaben.

Unter den Studierenden variieren die Auffassungen zur Attraktivität der Sozialhilfe stärker als in allen anderen Bereichen. Dies legt nahe, dass sich ein ganz spezifischer Typ von Sozialarbeiter\*in für die Sozialhilfe interessiert. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Personen mit Bewerbungsabsichten für eine Stelle in der Sozialhilfe bestimmte Karriereziele verfolgen und eine bestimmte Rollenidentität aufweisen. Das kann dazu führen, dass sich im Arbeitsfeld der Sozialhilfe spezifische Organisationskulturen mit typischen Werten und Normen herausbilden (vgl. Schneider, 1987). So ist die Sozialhilfe besonders für Absolvent\*innen interessant, die ein Masterstudium in Betracht ziehen, einen höheren Beschäftigungsgrad wünschen und/oder viel Wert auf eine gute Work-Life-Balance legen. Mit der Sozialhilfe verbinden sie – wahrscheinlich im Vergleich mit anderen Arbeitsfeldern, wo unregelmässige Nacht- und Wochenenddienste keine Seltenheit sind und Institutionen teilweise sehr dezentral gelegen sein können – einen attraktiven Arbeitsort, regelmässige Arbeitszeiten und eine gute Balance von Beruf und Freizeit. Hingegen wirkt die Sozialhilfe eher unattraktiv für diejenigen, die hohen Wert auf den Inhalt der Tätigkeit selbst legen, also eine interessante, herausfordernde

und selbstbestimmte Arbeit suchen. Solche intrinsisch motivierten Personen zieht es in die Familienberatung oder die Schulsozialarbeit. Die Sozialhilfe ist dagegen eher für extrinsisch motivierte Personen attraktiv. An dieser Stelle sei allerdings nochmals erwähnt, dass es sich hierbei um Einschätzungen von Studierenden handelt, die sich nicht zwingend mit den tatsächlichen Begebenheiten und Arbeitsbedingungen decken. Dennoch scheint es für die Verantwortlichen der Sozialhilfe eine Überlegung wert zu sein, wie sie das Arbeitsfeld für intrinsisch motivierte Sozialarbeitende attraktiver machen können. Unseres Erachtens ist dies dadurch möglich, dass die persönliche Hilfe gestärkt wird. Sie ist, wie wir in der vorliegenden Studie nachgewiesen haben, der zentrale Bezugspunkt im Selbstkonzept der meisten Sozialarbeitenden.

In Übereinstimmung mit unserer dritten Hypothese zeigt sich, dass das Bewerbungsverhalten der Studienabgänger\*innen auch mit ihren professionellen Identitäten zusammenhängt. Gemäss unseren Resultaten haben die Rollenidentitäten eine noch grössere Erklärungskraft als die Karriereziele. So lässt sich beobachten, dass je mehr sich eine Person als «Agent\*in der sozialen Kontrolle» sieht, desto eher bewirbt sie sich für eine Stelle in der Sozialhilfe. Sozialarbeitende müssen sich für eine Tätigkeit in der Sozialhilfe mit einer Sozialen Arbeit identifizieren können, die sich für einen effizienten und sparsamen Einsatz von finanziellen Mitteln einsetzt, den Missbrauch des Sozialsystems bekämpft und Hilfeleistungen an vorgegebene Richtlinien und Kriterien knüpft. Obwohl dies den Zielen des Gesetzgebers entspricht, ist dieser Sachverhalt aus professioneller Sicht nicht unproblematisch. Für die Sozialberatung lassen die gesetzlichen Grundlagen nämlich einen erheblichen Ermessensspielraum zu. Wird dieser Bereich zu einseitig durch soziale Kontrollhandlungen gefüllt, widerspricht dies der Verpflichtung zum Einhalten des Triplemandats gemäss dem Berufskodex der Sozialen Arbeit (Fuchs et al., 2020, S.120). Beim Nachwuchs sind solche Aspekte der sozialen Kontrolle daher umstritten. In der professionellen Identität junger Sozialarbeitenden spielen sie auch eine untergeordnete Rolle. Das reduziert den Pool an potenziellen Stellenbewerber\*innen. Insofern lässt sich empirisch nachweisen, dass die Reformbestrebungen der letzten Jahre, die zu Leistungskürzungen und einem restriktiveren Auftrag für die Sozialdienste geführt haben, die Arbeitsfeldattraktivität der Sozialhilfe bei jungen Sozialarbeitenden tendenziell reduzieren.

Dazu kommt, dass die Sozialhilfe wenig attraktiv ist für Absolvent\*innen, bei denen das Ziel der Integration ein zentraler Bestandteil ihres professionellen Selbstkonzepts darstellt. Dieser negative Zusammenhang zwischen der Identität «Integrierer\*in» und der Arbeitsfeldattraktivität ist besonders bei Studierenden zu beobachten, die bereits ein Praktikum in der Sozialhilfe absolviert haben. Dieses interessante Ergebnis wirft Fragen auf, zumal die Integration ein wichtiges Ziel der Sozialhilfe darstellt. Eine naheliegende Erklärung ist, dass «Integrierer\*innen» die Sozialhilfe als zu wenig integrativ wahrnehmen und primär als armutsverwaltende Institution ansehen. Denkbar ist auch, dass die Integrationsprogramme für Sozialhilfebezüger – deren Wirksamkeit in der Fachwelt kontrovers diskutiert wird (vgl. Aeppli & Ragni, 2009; Neuenschwander et al., 2018) – vom Nachwuchs kritisch und als zu wenig effektiv betrachtet werden. Schliesslich könnte ein Grund dafür sein, dass «Integrierer\*innen» die Sozialhilfe eher meiden, dass sie für einen Teil der Klient\*innen (z.B. Langzeitarbeitslose ohne Berufsbildung, Menschen mit Sucht-problematiken,

Alleinerziehende) geringe Chancen zur Integration sehen. Auf jeden Fall sind solche Bedenken stärker ausgeprägt, wenn Absolvent\*innen bereits über konkrete Arbeitserfahrungen im Arbeitsfeld der Sozialhilfe verfügen. Das weist darauf hin, dass Studierende während des Praktikums in der Sozialhilfe oftmals den Eindruck gewinnen, dass Integration im Rahmen der Sozialhilfe eher schwierig zu erreichen ist oder nicht ausreichend Priorität hat.

Wir schliessen aus diesen Ergebnissen, dass die Sozialdienste auf dem Arbeitsmarkt nicht optimal positioniert sind, um ihre Ziele zu erreichen. Die Verantwortlichen auf strategischer Ebene sollten mehr in ein positives «Branchenimage» investieren und nach Möglichkeiten suchen, wie sie Berufseinsteiger\*innen besser von einer Tätigkeit in der Sozialhilfe überzeugen können, die mehrheitlich intrinsisch motiviert sind und sich primär mit Rollenkonzeptionen Sozialer Arbeit identifizieren, welche die persönliche Beratung, die Hilfe zur Integration und wichtige Koordinationsaufgaben im Sozialwesen in den Mittelpunkt stellen. Aus fachlicher Sicht sind das auch Voraussetzungen, die zu einer hohen Wirksamkeit sozialer Dienstleistungen beitragen.

## 6 Literaturverzeichnis

- Aeppli, D., & Ragni, T. (2009): Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezüger ein Privileg? Analyse der Einflussfaktoren der kurz- und mittelfristigen Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt von Neuzugängern in die Sozialhilfe der Jahre 2005 und 2006. Publikation zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 28, Bern: SECO.
- Asquith, S., Clark, C., & Waterhouse, L. (2005). The role of the social worker in the 21st century - a literature review. Edinburgh: Scottish Executive Education Department.
- Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G., & Müller-Hermann, S. (2012). Einleitung: Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität als Elemente von Professionalität im Studium Sozialer Arbeit. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert, & S. Müller-Hermann (Hrsg.), Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit (S. 9-31). Wiesbaden: Springer VS.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172.
- Brenke, K., Schlaak, T., & Ringwald, L. (2018). Sozialwesen: Ein rasant wachsender Wirtschaftszweig. *DIW-Wochenbericht*, 16, S. 305-315. Abgerufen von [http://dx.doi.org/10.18723/diw\\_wb:2018-16-1](http://dx.doi.org/10.18723/diw_wb:2018-16-1).
- Bruhn, M., Batt, V., & Flückiger, B. (2013). Aufbau von Arbeitgeberattraktivität - Identifikation der Determinanten und empirische Überprüfung. *Die Unternehmung*, 67(1), 62-82.
- Bundesamt für Statistik (2021). Fachhochschulen: Studierende an der Fachhochschule [Website]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hochschulen/fachhochschulen.html>
- Busse, S., & Ehlert, G. (2012). Die allmähliche Heraus-Bildung von Professionalität im Studium. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert, & S. Müller-Hermann (Hrsg.), Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit (S. 85-110). Wiesbaden: Springer VS.
- Bühler, C. (2007). Zwischen Flexibilität und Resignation. Berufliche Identität junger Erwerbstätiger. In J. Mansen & H. Kahlert (Hrsg.), Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation (S. 33-47). Weinheim: Joventa.
- Detemple, P., & Höhn, A. (2018). Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. Prognose und Handlungsstrategien bis 2030. Abgerufen von <https://www.pwc.de/de/offentliche-unternehmen/pwc-fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-dienst.pdf>
- Dominelli, L. (2002). *Feminist social work theory and practice*. London: Palgrave.
- Dominelli, L. (2009). *Introducing Social Work*. Cambridge: Polity Press.
- Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2006). Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: The role of gender self-schema. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 437-445.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Flock, W., & Willgerroth, B. (2012). Die Bedeutung der berufspraktischen Ausbildung. Zentrale Ergebnisse einer bundesweiten Absolventinnen- und Trägerbefragung zur Berufseinmündung. *Sozial Extra*, 36, 29-33.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The third logic*. London: Polity Press.
- Fuchs, G., Abbas, M., Studer, M., Koschmieder, N., Pärli, K., Meier, A., Blanchet, N., & Ruch, M. (2020). Rechtsberatung und Rechtsschutz von Armutsbetroffenen in der Sozialhilfe. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 18/20. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Galladé, N. (2020). Lehren für die Sozialhilfe aus der Corona-Krise. *ZESO - Zeitschrift für Sozialhilfe*, 3(20), 5.
- Giesecke, H. (2012). Sozialarbeit - ein Berufsfeld mit Zukunft? *Sozial Extra*, 3/4, 29-31.



- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of counseling psychology*, 28(6), 545-579.
- Hamsen, T. (2011). Die Konstruktion professioneller Identität im Studium der Sozialen Arbeit. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert, & S. Müller (Eds.), *Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit* (S. 195-210). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Harmsen, T. (2014). *Professionelle Identität im Bachelorstudium Soziale Arbeit. Konstruktionsprinzipien, Aneignungsformen und hochschuldidaktische Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
- Hümbelin, O. (2016). Nichtbezug von Sozialhilfe: Regionale Unterschiede und die Bedeutung von sozialen Normen. Eine Registerdaten basierte Analyse für den Kanton Bern. Universität Bern, Working Paper No. 21. Abgerufen von <https://boris.unibe.ch/94881/1/Huembelin-2016-NonTakeUp.pdf>
- Hupe, P., & van der Krogt, T. (2013). Professionals dealing with pressures. In M. Noordegraaf & B. Steijn (Eds.), *Professionals under pressure* (S. 55-72). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Husi, G. & Villiger, S. (2012). *Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation*. Luzern: Interact.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Knupfer, C., Vogel, U., & Affolter, K. (2005). Erwartungen der Arbeitsgebenden an das sozialarbeiterisch tätige Personal in der Sozialhilfe und die Berufsausbildungen. Bern: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lake, S. (2015). Karriereziele und Erwartungen an den Arbeitgeber von Studierenden und jungen Berufstätigen: Umfrageergebnisse 2008 bis 2013. In M. Hartmann (Hrsg.), *Rekrutierung in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt. HR-Aufgaben optimal vernetzen* (S. 29-46). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Lievens, F., Decaestecker, C., Coetsier, P., & Geirnaert, J. (2001). Organizational attractiveness for prospective applicants: A person-organisation fit perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 30-51.
- Lohaus, D., & Rietz, C. (2015). Arbeitgeberattraktivität. Der Stellenwert von Bekanntheit und Labels in der frühen Rekrutierungsphase. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 59(2), 70-84.
- Mackay, T., & Zufferey, C. (2015). 'A who doing a what?': Identity, practice and social work education. *Journal of Social Work*, 15(6), 644-661.
- Martin, H. R. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2), 63-78.
- Merten, U. (2014). Praxisausbildung in der Sozialen Arbeit - delegierte Verantwortung im Ausbildungsprozess. In C. Roth & U. Merten (Hrsg.), *Praxisausbildung konkret. Praxisausbildung im Studium der Sozialen Arbeit - delegierte Verantwortung an die Praxis*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Müller de Menezes, R. (2012). *Soziale Arbeit in der Sozialhilfe. Eine qualitative Analyse von Fallbearbeitungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuenschwander, P., Fritschi, T., Oesch, T., & Jörg, R. (2018). *Wirksamkeit von Integrationsprogrammen in der Sozialhilfe. Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung*. Bern: Berner Fachhochschule.
- Niederberger, L. (2021, 25. Juni). Eine Regulierung auf Bundesebene würde Basis unseres Sozialwesens stärken. *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen von <https://www.nzz.ch/meinung/mit-einer-regulierung-auf-bundesebene-die-basis-unseres-sozialwesens-staerken-ld.1627967?reduced=true>

- Payne, M. (2005). *Modern social work theory* (Third edition ed.). Basingstoke Palgrave Macmillan.
- Payne, M. (2006). *What is professional social work?* Chicago: Lyceum Books.
- Pfiffner, R. (2016). Jeder achte Mitarbeitende ist aktiv auf Stellensuche. *Zeitschrift für Sozialhilfe*, 2, 28-29.
- Pfiffner, R. (2017a). Lust oder Frust? Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in Sozialen Diensten. *SozialAktuell*, 1/2017, 30-31.
- Pfiffner, R. (2017b). Wie zufrieden sind Berufseinsteigende in der Sozialhilfe? *impuls*, 1/2017, 23-25.
- Pfiffner, R. (2019a). Arbeitsmotive von Sozialarbeitenden – und wer am besten in einen Sozialdienst passt. In M. W. Fröse, B. Naake, & M. Arnold (Hrsg.), *Führung und Organisation. Neue Entwicklungen im Management der Sozial- und Gesundheitswirtschaft* (S. 331-349). Wiesbaden: Springer VS.
- Pfiffner, R. (2021). Was für eine Führungsposition im Sozialdienst spricht. Eine Studie zur Arbeitssituation und beruflichen Beanspruchung von Führungskräften in der Schweiz. *Zeitschrift für Sozialpädagogik*, 1/2021, 83-99.
- Pfiffner, R., & Matti, Thomas (2021). Arbeitgeber- und Arbeitsfeldattraktivität aus Sicht von Studierenden der Sozialen Arbeit. Wie Karriereziele ihre Präferenzen beeinflussen. *TUP - Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, Ausgabe 2, 2021, 125 - 133.
- Reitemeier, U., & Frey, C. (2012). "Dass man erstmal sieht, wie arbeitet man wirklich". *Das Praktikum in der Sozialen Arbeit in der Erfahrungsperspektive der AbsolventInnen. Sozial Extra*, 36(1-2), 34-38.
- Rimmele, S., & Näpfli, N. (2011). *Kleine und mittelgrosse Sozialdienste im Fokus: Organisation, Leistungserbringung und Perspektiven. Bericht zuhanden des praxispartners SKOS und der Kommission für Technologie und Innovation KTI*. Luzern: Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Ritz, A. (2011). Erwartungen junger Talente an ihre Arbeitgeber. In A. Ritz & N. Thom (Hrsg.), *Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten* (S. 59-66). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Ritz, A., & Sinelli, P. (2011). *Talent Management - Überblick und konzeptionelle Grundlagen*. In A. Ritz & N. Thom (Hrsg.), *Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Rosenberger, N., Dreesen, P., Krasselt, J., Klopfenstein, N., Bubenhofer, N., Kehl, K., & Gabriel, R. (2019). Linguistische Diskursanalyse zu "Sozialhilfe". Abgerufen von [https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/ueber\\_das\\_department/publikationen/studien-und-analysen/linguistische-diskursanalyse-zur-sozialhilfe.html](https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/ueber_das_department/publikationen/studien-und-analysen/linguistische-diskursanalyse-zur-sozialhilfe.html)
- Ruthus, J. (2013). *Employer of Choice der Generation Y. Herausforderungen und Erfolgsfaktoren zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Salustowicz, P., Neuser, H., & Klinkmann, N. (1985). *Die Ausbildung in der Sozialen Arbeit. Kritik und Perspektiven. Bielefelder Beiträge zur Ausbildungsforschung und Studienreform. Band 4*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Schallberger, P. (2012). Habituelle Prädispositionen auf Seiten der Studierenden und die Gestaltung von Studiengängen der Sozialen Arbeit. Einige kursorische Überlegungen. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert, & S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit* (S. 69-84). Wiesbaden: Springer VS.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schulze-Krüdener, J., & Homfeldt, H. G. (2002). Mehr Wissen – mehr Können? Zur Professionalität der Fachkräfte der Sozialen Arbeit zwischen Ausbildung, Wissenschaft und Praxis. In J. Schulze-Krüdener, H. G. Homfeldt, & R. Merten (Hrsg.), *Grundlagen der Sozialen Arbeit. Mehr Wissen – mehr Können? Soziale Arbeit als Disziplin und Profession. Band 5*. (S. 88-124). Hohengehren: Schneider Verlag.



- SKOS. (2020). Corona-Epidemie. Aktuelle Lage und zukünftige Herausforderungen für die Sozialhilfe. Abgerufen von <https://skos.ch/themen/sozialhilfe-und-corona/herausforderungen-fuer-das-soziale-system>
- Staniforth, B., Fouché, C., & O'Brien, M. (2011). Still doing what we do: Defining social work in the 21st century. *Journal of Social Work*, 11(2), 191-208.
- Stern, S., Klier, J., Kirchherr, J., Pethö-Schramm, A. M., Susnjara, I., Ohloff, T., & Sönmez, N. A. (2019). Die Besten, bitte: Wie der öffentliche Sektor als Arbeitgeber punkten kann. Abgerufen von [https://www.mckinsey.de/~ /media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2019/2019-04-03%20die%20besten%20bitte/20190402\\_die%20besten%20bitte\\_studie%20fachkrftemangel%20offentlicher%20sektor.ashx](https://www.mckinsey.de/~ /media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2019/2019-04-03%20die%20besten%20bitte/20190402_die%20besten%20bitte_studie%20fachkrftemangel%20offentlicher%20sektor.ashx)
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance. *Journal of Marriage and the Family*, 4(1), 558-564.