

Aktuell

Soft Skills auf dem Stellenmarkt des Sozialwesens

Wie wichtig sind *Soft Skills* auf dem Stellenmarkt des Sozialwesens?¹ Welche werden in Stellenausschreibungen am häufigsten gefordert? Antworten auf diese Fragen liefern Stelleninserate und Gespräche mit Personalverantwortlichen.

Text: Sarah Madörin, Jeremias Amstutz, Barbara Beringer, Peter Zängli, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit

«Bei uns zählt, was Sie können, nicht unbedingt, welches Papier Sie besitzen.» Dieser Satz steht in einem Stelleninserat, das im Jahr 2018 auf *sozialinfo.ch* veröffentlicht wurde. Papiere bzw. zertifizierte Ausbildungsabschlüsse belegen die sogenannten *Hard Skills*, also Sachkenntnisse und Fachkompetenzen, die in der Schule oder in der beruflichen Ausbildung erlernt werden. *Soft Skills*, zu denen beispielsweise Persönlichkeitseigenschaften, individuelle Begabungen, Tugenden und Werthaltungen gehören, sind hingegen mehrheitlich fachunspezifisch und nicht mit Zertifikaten belegbar.²

Ausbildungen sind wichtig – *Soft Skills* auch

Das oben zitierte Inserat lässt vermuten, dass Ausbildungsabschlüsse bei Bewerbungen in den Hintergrund rücken und die tatsächlichen Kompetenzen und somit auch *Soft Skills* den Arbeitgebenden wichtiger sind. Bei einem Grossteil der Stellen gehören Ausbildungsabschlüsse jedoch durchaus zu den Grundanforderungen und sind teilweise eine zwingende Voraussetzung für eine Anstellung, wie uns Nicole Fülleemann, Leiterin Dienste bei der Stiftung MBF, erklärt. Dennoch nehmen *Soft Skills* auf dem Stellenmarkt eine sehr wichtige Rolle ein. In der Stiftung MBF wird zum Beispiel ein Bewerber oder eine Bewerberin trotz passendem Ausbildungsabschluss nicht angestellt, wenn sich beim Rekrutierungsverfahren zeigt, dass die gewünschten *Soft Skills* zu wenig ausgeprägt sind. In wissenschaftlichen Diskussionen ist zudem die These breit vertreten, dass ein beschleunigter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandel zu einer Aufwertung von *Soft Skills* in der Arbeitswelt führt.³

Soft Skills in den Stelleninseraten

Auch unsere Auswertungen der Stelleninserate auf *sozialinfo.ch* zeigen, dass *Soft Skills* eine bedeutende Rolle einnehmen: In fast allen Inseraten werden *Soft Skills* genannt, meist eine ganze Reihe davon.⁴ Stelleninserate bilden zwar nicht die gesamte Arbeitsmarktnachfrage ab, enthalten jedoch viele

Angaben zu den Erwartungen, die an die potenziellen Stellensuchenden gestellt werden.⁵ Es ist davon auszugehen, dass diejenigen *Soft Skills* im Inserat aufgeführt werden, die einerseits als wesentlich für die Aufgabenbewältigung und andererseits als nicht selbstverständlich angesehen werden.

In wie viel Prozent der Inserate werden die *Soft Skills* erwähnt?



Welche *Soft Skills* sind besonders wichtig?

In fast der Hälfte der von uns ausgewerteten Stelleninserate werden Belastbarkeit und Teamfähigkeit verlangt. Aber auch Selbstständigkeit, Freude (z. B. an der Arbeit oder an Menschen) und Flexibilität gehören zu den besonders gefragten *Soft Skills*. Beim Erziehungsdepartement Basel-Stadt stellen Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit und Flexibilität Grundanforderungen dar und kommen nahezu in allen Stellenbeschreibungen vor, wie uns Markus Rümmele, Leiter Personal, bestätigt. Auch dass die Mitarbeitenden ihre Arbeit mit Freude angehen, ist für die von uns befragten Personalverantwortlichen wichtig. Unter anderem, weil Freude belastbarer macht: «Die Freude am Beruf, egal in welcher Branche, stärkt Belastbarkeit und fördert eigenes Engagement oder intrinsische Motivation» – so Pascale Steiner von der Stiftung FARO. Eine hohe Belastbarkeit kann sowohl in körperlicher als auch emotionaler und sozialer Hinsicht aufgrund von unregelmässigen Arbeitszeiten gefragt sein, wie Nicole Füllemann feststellt.

Personen, die sich auf Stellen im Sozialwesen bewerben, sollen in vielen Fällen zudem Kommunikationskompetenzen, Organisationstalent, Humor, Sozialkompetenz, Empathie und Interesse mitbringen. Auch verantwortungsbewusste, engagierte und durchsetzungsstarke Personen werden gesucht. Eine gute Ausdrucksfähigkeit und Offenheit werden immerhin noch in etwa zehn Prozent der Inserate gewünscht. •

Fussnoten

1 Dieser Artikel beruht auf dem zehnten Monitor des Stellenmarktes im Sozialwesen der Schweiz.

2 Salvisberg, A. (2010). *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*. Zürich. Seismo.

3 Ebenda.

4 Ausgewertet wurden 300 Stelleninserate, die im Jahr 2018 auf sozialinfo.ch veröffentlicht wurden (je 50 Inserate aus der Behindertenarbeit, Erziehung/Bildung, Jugendarbeit, Sozialhilfe, Arbeitsintegration und dem Kindes- und Erwachsenenschutz).

5 Vgl. Salvisberg, A. (Fussnote 2).

Interview

«Es arbeiten immer noch Menschen»

Interview: Sarah Madörin



Angela Häusermann

arbeitet seit rund 15 Jahren im Personalwesen und ist zurzeit Abteilungsleiterin Personal- und Klientenwesen bei der Stiftung *Orte zum Leben*, die Menschen mit Beeinträchtigung einen Wohn-, Tagesstruktur- oder Arbeitsplatz bietet.

Im Interview verrät sie uns, weshalb *Soft Skills* so wichtig sind.

Welche Rolle spielen *Soft Skills* Ihrer Ansicht nach auf dem Stellenmarkt des Sozialwesens? *Soft Skills* spielen nicht nur im Sozialwesen, sondern auf dem gesamten Arbeitsmarkt eine grosse Rolle. *Hard Skills* wie Fachwissen können angeeignet werden, bei *Soft Skills* ist das anders – häufig hat man sie oder eben nicht. Zudem kann jemand wenig Fachwissen haben, aber dank seinen oder ihren *Soft Skills* gut ins Team passen. Die Chance, dass die Teamkonstellation passt, ist sogar grösser, wenn eine Person die erforderlichen *Soft Skills* besitzt, als wenn jemand ein grosses Fachwissen hat, aber von den *Soft Skills* her nicht passt.



Unsere Resultate haben gezeigt, dass insbesondere Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Flexibilität und Freude in den Stelleninseraten des Sozialwesens häufig nachgefragt werden. Weshalb sind diese Soft Skills so wichtig? Die heutigen Jobs sind sehr abwechslungsreich und unterliegen einem steten Wandel. Wer nicht flexibel ist und mit Freude und Engagement die neuen Herausforderungen annimmt, geht unter. Hinzu kommt, dass die Vorgesetzten die Mitarbeitenden meistens nicht fachlich, sondern organisatorisch führen. Entsprechend wichtig ist es, dass sie selbstständig arbeiten können und sich im Team austauschen.

Wie werden die Soft Skills bei der Personalauswahl im Vergleich zu Ausbildungsabschlüssen gewichtet? Es kommt auf die Situation an: Wenn es sich um eine Einzelstelle handelt, bei der nicht im Team gearbeitet wird, sind die Ausbildungsabschlüsse beziehungsweise das effektive Fachwissen genauso wichtig, wenn nicht sogar etwas wichtiger als die Soft Skills. Ist die Stelle jedoch in ein Team eingebettet, überwiegt die Vorgabe, dass der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin möglichst gut ins Team passt und dementsprechend über die nötigen Soft Skills verfügt.

Was liegt Ihnen in Bezug auf Soft Skills besonders am Herzen? Es arbeiten immer noch Menschen, entsprechend wichtig ist es, dass ein Team harmoniert. Ein hochstudierter Mensch kann unter Umständen keinen Witz erzählen oder Empathie entgegenbringen, was eine harmonisierende Teamarbeit trotz der hohen Fachkompetenz je nachdem vollständig verunmöglichen kann. •

Das ungekürzte Interview sowie weitere Interviews und Berichte lesen Sie auf: www.monitoring-sozialwesen.ch



Kurzmeldungen

Höheres Sozialhilferisiko bereits ab 46 Jahren

Seit zwanzig Jahren vergleichen Schweizer Städte ihre Kennzahlen der Sozialhilfe. Ziel war, vom «Besten zu lernen». Dies führte zur Früherkennung von Trends und zu Innovationen in den städtischen Sozialdiensten, zum Beispiel in der Fallaufnahme oder mit Programmen für spezifische Risikogruppen. In der Langzeitbetrachtung zeigt sich jetzt, dass das Sozialhilferisiko bereits für Personen ab 46 Jahren und für jene ohne Berufsabschluss deutlich zunimmt.

2018 wiesen die 14 am Kennzahlenbericht Sozialhilfe beteiligten Städte stabile oder sinkende Sozialhilfequoten aus. Das Sozialhilferisiko ist jedoch je nach Personengruppe sehr unterschiedlich. Stark betroffen sind Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern, Personen ohne berufliche Qualifikation und zunehmend bereits Personen über 46 Jahre.

● www.staedteinitiative.ch

Ausstellung «Homo migrans. Zwei Millionen Jahre unterwegs»

Das Bernische Historische Museum zeigt bis zum 28. Juni 2020 die Ausstellung «Homo migrans. Zwei Millionen Jahre unterwegs». Die Reise beginnt bei den ersten Menschen in Afrika, geht weiter zum Beginn ihrer Verbreitung über die ganze Welt vor zwei Millionen Jahren und führt bis in die Gegenwart der Schweiz. Ob NeandertalerInnen im Berner Oberland, vertriebene TäuferInnen, italienische GastarbeiterInnen oder Angehörige der Fünften Schweiz: Neben den grossen für die Schweiz prägenden Migrationsbewegungen werden auch Geschichten und Schicksale migrierter Menschen dargestellt. Fünf dokumentierte DNA-Test-Selbstversuche greifen zudem das Trendthema der persönlichen Ahnenforschung auf.

● www.bhm.ch

Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert

Die Arbeitnehmenden in der Schweiz sind unzufriedener mit ihrem Einkommen und sorgen sich zunehmend um ihren Arbeitsplatz. Der Stress und die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu. Ausserdem fehlt einem Teil der Arbeitnehmenden eine echte Unterstützung bei ihren Weiterbildungsbemühungen, wie die diesjährige Ausgabe des «Barometers Gute Arbeit» zeigt.

● www.travailsuisse.ch

Für 72 Stunden im Einsatz

Vom 16. bis 19. Januar 2020 findet die vierte Ausgabe des grössten nationalen Freiwilligenprojekts statt: Die Aktion 72 Stunden. Rund 20 000 Kinder und Jugendliche beteiligen sich. Innerhalb von genau 72 Stunden setzen Jugendgruppen in der ganzen Schweiz 350 eigene gemeinnützige und innovative Projekte um. Ob ein Jugendheim renovieren, ein Iglu bauen oder zusammen mit Menschen mit einer Behinderung ein Theater inszenieren – den Ideen sind keine Grenzen gesetzt.

● www.72h.ch