



**Soziale Arbeit**  
**Master**

## **Evaluation 2013–2019**

**Masterstudiengang in Sozialer Arbeit**  
**BE/LU/SG/ZH**

## **Zusammenfassung und Ausblick**

Esther Forrer Kasteel, ZHAW

November 2013

## Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Design der Teilstudien .....	3
2	Masterabsolventinnen und -absolventen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt.....	3
3	Das Studium und dessen Curriculum werden aus der Retrospektive positiv beurteilt.....	4
4	Die Kernkompetenzen werden bestätigt und sind gefragt .....	4
5	Fazit.....	4

*Die drei Teilstudien, die im Längsschnitt von 2013 bis 2019 durchgeführt werden, stehen im Zeichen der Qualitätssicherung und -entwicklung des konsekutiven Masters in Sozialer Arbeit der Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich. Übergeordnetes Ziel der Teilstudien ist zum einen, mehr über die Praxisrelevanz des Studienangebots zu erfahren, und zum andern, eine empirisch fundierte Grundlage zur Weiterentwicklung des Studienangebots zu erhalten. Aus den drei Teilstudien lässt sich zum ersten Erhebungszeitpunkt 2013 bilanzieren, dass die Studierenden auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und dass mehrheitlich eine gute Passung zwischen im Master erworbenen und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen besteht.*

## 1 Hintergrund und Design der Teilstudien

Die Studie umfasst die drei Teilstudien «Ehemaligenbefragung», «Inserate-Screening» und «Expertenbefragung» und bezieht damit unterschiedliche Perspektiven mit ein, was eine breit abgestützte und solide Grundlage zur Analyse und zu einer allfälligen Weiterentwicklung des Studienangebots schafft.

Auftraggeberin der Studie ist die Studiengangleiterin Prof. Wiebke Twisselmann, die Prof. Dr. Esther Forrer Kasteel, Leiterin der Abteilung Master der ZHAW, mit der Gesamtleitung betraute. Geführt und umgesetzt werden die einzelnen Teilprojekte von den Teilprojektleiterinnen Christina Dietrich (Ehemaligenbefragung), Annina Tischhauser (Inserate-Screening) sowie Prof. Dr. Anna Maria Riedi und Prof. Karin Werner (Expertenbefragung). In zwei der drei Teilstudien waren weitere Mitarbeitende der Abteilung Master der ZHAW beteiligt. Ihnen allen sei an dieser Stelle ganz herzlich gedankt für ihre umsichtige, sorgfältige und termingerechte Durchführung der einzelnen Teilstudien.

Jede der drei Teilstudien richtet den Fokus auf einen je spezifischen Aspekt. Legt die Ehemaligenbefragung ihr Augenmerk auf den Berufseinstieg der Masterabsolventinnen und -absolventen sowie auf deren Einschätzung des Studiengangangebots aus der Retrospektive, wird mit dem Inserate-Screening der Frage nachgegangen, ob und in welchen Berufsfeldern Stellen für Masterabsolventinnen und -absolventen ausgeschrieben werden. Die Expertenbefragung wiederum fokussiert auf aktuelle und potenzielle Arbeitgebende der Absolventinnen und Absolventen.

## 2 Masterabsolventinnen und -absolventen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt

Alle drei Teilstudien kommen übereinstimmend zum Schluss, dass die Absolventinnen und Absolventen des Kooperationsmasters auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. In den Monaten August bis September 2013 konnten auf dem einschlägigen deutschschweizer online-Stellenmarkt genau 100 Stellen ermittelt werden, die mit den Ausgangskompetenzen der Masterabsolventinnen und -absolventen korrespondierten. Den Masterabsolventinnen und -absolventen scheint gemäss Ehemaligenbefragung der Berufseinstieg insgesamt gelungen zu sein. Zudem konnte in der Expertenbefragung allgemein eine grosse Zufriedenheit mit den Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen festgestellt werden. Die Masterabsolventinnen und -absolventen werden demnach – selbst in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, in welchen ein Masterabschluss nicht explizit nachgefragt wird – als fachliche Bereicherung erlebt. In allen drei Teilstudien tritt zu Tage, dass meist nicht explizit ein Master in Sozialer Arbeit gefragt wird. Es wird entweder generell ein Masterabschluss, unabhängig von seiner disziplinären Herkunft, erwartet, oder Fachpersonen der Sozialen Arbeit, unabhängig vom Grad ihres Abschlusses. Im Inserate-Screening konnte keine ausgeschriebene Stelle ermittelt werden, in welcher explizit ein Master in Sozialer Arbeit gefragt worden ist. Sowohl bei der Expertenbefragung als auch bei den Stelleninseraten wird deutlich, dass im Bildungsbereich sowie bei Behörden- und Verwal-

tungsstellen auf Ebene Kanton und Bund Fachpersonen gesucht werden, die einen konsekutiven Masterabschluss mitbringen, jedoch nicht zwingend in der Profession der Sozialen Arbeit. Umgekehrt suchen laut Expertenbefragung Bildungsinstitutionen bzw. Fachhochschulen im Fachbereich Soziale Arbeit nach konsekutiven Masterabschlüssen in Sozialer Arbeit, stellen jedoch (mangels Angebot) nach wie vor auch Mitarbeitende mit Abschlüssen aus den Bezugswissenschaften an.

### 3 Studierende beurteilen Studium und Curriculum aus der Retrospektive positiv

Gut 90 Prozent der Absolventinnen und Absolventen geben an, dass sie dieses Studium wieder wählen würden. Zudem werden die grundsätzliche Ausrichtung des Curriculums, die zunehmende Wissenschaftlichkeit der Ausbildung und die Herangehensweise an die Aufgaben im Beruf positiv beurteilt. Ebenso erhält die Möglichkeit der akademischen Weiterentwicklung durchgängig gute Noten. Die Hälfte der Studierenden gibt an, dass sie sich eine Weiterführung ihrer akademischen Karriere im Rahmen eines PhD-Studiums durchaus vorstellen könne, und einige haben diesbezüglich bereits konkrete Anstrengungen unternommen. Auch dieser Befund kann als Indiz einer positiven Bilanzierung des Masters in Sozialer Arbeit interpretiert werden.

### 4 Die Kernkompetenzen werden bestätigt und sind gefragt

Die Kernkompetenzen, die dem Master in Sozialer Arbeit zugrunde liegen, werden durch die Inserate sowie die Expertinnen und Experten vollumfänglich bestätigt. Seitens der Ehemaligen werden zwar teils Diskrepanzen zwischen im Studium entwickelten und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen geltend gemacht. Laut Expertenbefragung sind die Kernkompetenzen aber klar, verständlich und übersichtlich. Die Expertinnen und Experten heben die Kernkompetenz «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» als besonders zentral hervor, die Kernkompetenzen «Analysieren und Bewerten», «Entwickeln und Problemlösen» sowie «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» beurteilen sie ebenfalls als zentral. In den Stelleninseraten werden diese vier Kompetenzen am häufigsten nachgefragt, allerdings mit einer etwas anderen Gewichtung. Die Kernkompetenzen «Forschen und Evaluieren» sowie «Profession und Disziplin weiterentwickeln» werden in allen drei Teilstudien je nach Handlungsfeld unterschiedlich stark gewichtet. Insbesondere Kompetenzen zur komplexen Problemlösung und zur adressatengerechten Kommunikation sind gemäss Ehemaligen im Beruf stärker nachgefragt, als sie sich diese im Studium aneignen konnten. Die Expertinnen und Experten hingegen fordern in diesem Zusammenhang spezifische Kompetenzen, wie sie in einem generalistischen Studiengang konzeptionell jedoch nicht vorgesehen sind.

### 5 Fazit

Mit den drei Teilstudien erhärtet sich zum ersten Erhebungszeitpunkt 2013 empirisch, dass die Studierenden des Kooperationsmasters auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Die Kernkompetenzen werden als wichtig erachtet und grundsätzlich bestätigt. Das Curriculum bzw. dessen grundsätzliche Ausrichtung wird seitens der Ehemaligen bestätigt. Es wird als attraktiv, hilfreich für zukünftige berufliche Schritte und zusätzlich als persönlicher Gewinn angesehen. In allen drei Teilstudien wird deutlich, dass die Kombination von Masterabschluss (Studienstufe) und Sozialer Arbeit kaum bzw. nicht nachgefragt wird. Vor diesem Hintergrund lässt sich vermuten, dass Akteurinnen und Akteure im Arbeits-

feld der Sozialen Arbeit über die zwei Studienstufen noch immer nicht genügend informiert sind. Ferner zeigt sich, dass die Differenzierung des Praxisfeldes der Sozialen Arbeit aufgrund von zwei unterschiedlichen Studienstufen (Bachelor und Master) bislang noch wenig stattgefunden hat. Gleichwohl wird das Kompetenzprofil mehrheitlich bestätigt. Differenzielle Auswertungen legen allenfalls nahe, dass bei der Gewichtung der einzelnen Kernkompetenzen sowie bei der inneren Ausdifferenzierung einzelner Kernkompetenzen noch Denkarbeit geleistet werden muss. Ergebnisse aus der Expertenbefragung geben beispielsweise den Hinweis, dass das Verständnis bzw. die Auslegung der Kompetenz «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» noch geschärft werden sollte. Bezüglich nachgefragter Kompetenzen, die im Master bisher nicht erworben werden konnten, drängt sich aufgrund der vorliegenden Ergebnisse keine Erweiterung auf.



**Soziale Arbeit**  
**Master**

## **Evaluation 2013–2019**

**Masterstudiengang in Sozialer Arbeit**  
**BE/LU/SG/ZH**

### **Teilstudie I** **Ehemaligenbefragung**

Christina Dietrich, ZHAW  
Susanne Mueggler, ZHAW  
Vera Schumacher, ZHAW

November 2013



## Abstract

Im Rahmen der ersten Erhebung für das Teilprojekt I der Studiengangevaluation wurde auf die erste Kohorte der Absolventinnen und Absolventen seit Beginn des Masterstudiengangs in Sozialer Arbeit fokussiert. In einem Zeitraum von zwei Monaten wurden 33 Personen online mittels standardisiertem Fragebogen zu ihrem Masterstudium sowie ihrem Berufseinstieg nach der Ausbildung befragt. Ziel der Studie ist, Praxisrelevanz und Entwicklungschancen des Studiengangs aus der Perspektive der Absolventinnen und Absolventen zu erforschen. Die meisten der Absolventinnen und Absolventen (85 %) sind mit einem Erstabschluss in Sozialer Arbeit in den Studiengang aufgenommen worden und verfolgen mit der Wahl des Masterstudiums das Ziel, ihr Wissen zu erweitern sowie ihre Berufschancen zu verbessern. Den Absolventinnen und Absolventen ist der Berufseinstieg mehrheitlich gut gelungen, die Befragten sind zufrieden und empfinden ihre Anstellung nach dem erlangten Abschluss meist als angemessen. Was die im Studium vermittelten Kompetenzen betrifft, so existiert in der Wahrnehmung der Befragten teilweise ein beträchtlicher Unterschied zwischen der Nachfrage und dem Ausmass ihrer Aneignung einzelner Teilkompetenzen. Eine grössere Nachfrage scheint es gemäss Absolventinnen und Absolventen bei Kompetenzen im Bereich komplexer Problemlösung oder adressatengerechter Kommunikation zu geben. Dafür besitzen sie im wissenschaftlichen Bereich mehr Kompetenzen als bisher nachgefragt sind. Bezüglich mancher Teilkompetenzen, etwa der Problemlösung im interdisziplinären Bereich oder wenn es um die eigene Profession geht, stellen sie aber auch eine gute Übereinstimmung zwischen Nachfrage und Aneignung von Kompetenzen fest. Der Grossteil der Absolventinnen und Absolventen ist mit dem Studium zufrieden, zieht daraus sowohl einen persönlichen wie auch einen beruflichen Nutzen und würde das Studium wieder wählen.



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>9</b>
1.1	Teilprojekt I, Ehemaligenbefragung.....	9
1.1.1	Auftrag.....	9
1.1.2	Zielsetzung.....	9
1.1.3	Fragestellung.....	10
1.2	Evaluationsdesign.....	11
1.2.1	Datenerhebung.....	11
1.2.2	Erhebungsinstrument.....	11
1.2.3	Auswertungsverfahren.....	12
<b>2</b>	<b>Ergebnisse der Evaluation</b> .....	<b>13</b>
2.1	Profil der Absolventinnen und Absolventen.....	13
2.1.1	Demografisches.....	13
2.1.2	Abschlüsse vor der Masterausbildung.....	13
2.1.3	Praktische Erfahrung in einem Feld der Sozialen Arbeit.....	14
2.2	Motive für die Studienwahl und die Einstellung zum Beruf.....	14
2.2.1	Motive für die Studienwahl.....	15
2.2.2	Prioritäten im Beruf.....	15
2.3	Einstieg in den Beruf.....	17
2.3.1	Anstrengungen für die Jobsuche.....	17
2.3.2	Schwierigkeiten bei der Stellensuche.....	18
2.3.3	Aktuelle Erwerbstätigkeit.....	18
2.3.4	Inhaltliche Schwierigkeiten beim ersten Job.....	22
2.4	Masterabschluss und Berufstätigkeit.....	23
2.4.1	Verlangter Abschluss.....	24
2.4.2	Einschätzung der Erwerbssituation.....	24
2.4.3	Nachfrage und Aneignung von Kompetenzen.....	27
2.5	Die Sicht auf das Studium ein Jahr danach.....	28
2.5.1	Eckdaten zum Studium.....	29
2.5.2	Einschätzung der Studienwahl.....	30
2.5.3	Unerfüllte Erwartungen.....	30
2.5.4	Ausblick Doktorat.....	31
2.6	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.....	32
2.6.1	Profil.....	32
2.6.2	Gründe für die Studienwahl und Berufsprioritäten.....	32
2.6.3	Berufseinstieg.....	32
2.6.4	Abschluss und Beruf.....	33
2.6.5	Kompetenzen.....	33
2.6.6	Rückblick auf die Ausbildung.....	33

<b>3</b>	<b>Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....</b>	<b>35</b>
<b>4</b>	<b>Literatur.....</b>	<b>37</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>39</b>

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Alter bei Studienabschluss .....	13
Tabelle 2: Praktische Tätigkeit im Vorfeld des Masterstudiums.....	14
Tabelle 3: Was ist Ihnen persönlich wichtig im Beruf? .....	16
Tabelle 4: Anstrengungen zur Jobsuche.....	17
Tabelle 5: Zeitraum für die Anstrengungen zur Jobsuche .....	18
Tabelle 6: Erwerbstätigkeit .....	19
Tabelle 7: Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit (Monate) .....	19
Tabelle 8: Erwerbstätigkeit – Art der Institution.....	20
Tabelle 9: Erwerbstätigkeit – Position .....	21
Tabelle 10: Inhaltliche Schwierigkeiten im Beruf.....	23
Tabelle 11: Hochschulabschluss gefragt.....	24
Tabelle 12: Hochschulabschluss X Verlangte Fachrichtung – Kreuztabelle.....	24
Tabelle 13: Angemessene Anstellung.....	25
Tabelle 14: Zufriedenheit im Beruf .....	26
Tabelle 15: Kompetenzen: Einschätzungen zur Nachfrage und Aneignung – Wilcoxon-Rangtest .....	27
Tabelle 16: Abschlusssemester .....	29
Tabelle 17: Studiendauer .....	29
Tabelle 18: Gesamtnote im Master in Sozialer Arbeit.....	29
Tabelle 19: Studium nützt für berufliche Schritte.....	30
Tabelle 20: Fortsetzung der akademischen Laufbahn .....	31

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitspensum kategorisiert.....	20
Abbildung 2: Bruttojahreseinkommen .....	22



# 1 Einleitung

Der vorliegende Bericht «Teilstudie I, Ehemaligenbefragung» enthält die Ergebnisse einer ersten Etappe der Längsschnittstudie zu den Absolventinnen und Absolventen des Kooperationsmasters in Sozialer Arbeit der Fachhochschulen Bern (BFH), Luzern (HSLU), St. Gallen (FHSG) und Zürich (ZHAW).

Die Teilstudie I, Ehemaligenbefragung, bildet zusammen mit der Teilstudie II, Inserate-Screening, und der Teilstudie III, Befragung von Experten und Expertinnen, die Evaluation 2013–2019 Masterstudiengang in Sozialer Arbeit BE-LU-SG-ZH». Es handelt sich um eine grosse Evaluation des Masters in Sozialer Arbeit, den die vier Hochschulen anbieten.

Die dreiteilige Evaluation wurde im Kontext der Qualitätssicherung und der Qualitätsentwicklung des Masterstudiengangs sowie im Hinblick auf die Umsetzung der Empfehlung zur Praxisrelevanz aus dem Akkreditierungsverfahren von der Leitung des Studiengangs beschlossen. Frau Prof. Wiebke Twisselmann, Studiengangleiterin des Kooperationsmasters, beauftragte Frau Prof. Dr. Esther Forrer Kasteel, Leiterin Masterstudiengang Standort Zürich (ZHAW), mit der Leitung des gesamten Evaluationsprojekts.

## 1.1 Teilprojekt I, Ehemaligenbefragung

### 1.1.1 Auftrag

Hauptziel aller Teilstudien ist das Bereitstellen einer empirischen Grundlage zur Überprüfung der Praxisrelevanz des Studiengangs sowie zur Weiterentwicklung des Angebots. Für die Ehemaligenbefragung lautet der Auftrag, die Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs ab Beginn des Angebots bis 2015 flächendeckend zu befragen. Das Forschungsdesign ist eine Längsschnittstudie mit Datenerhebung in vier (Abschluss-)Kohorten, Kohorte 1 und 2 werden je dreimal, Kohorte 3 zweimal, und Kohorte 4 einmal befragt. Die Studie ist für den Zeitraum von März 2013 bis März 2019 angelegt. Die Berichterstattung ist erstmals im Anschluss an die Erstbefragung 2013 im November 2013 (der vorliegende Bericht) sowie im Anschluss alle zwei Jahre vorgesehen. Der Schlussbericht ist für Oktober 2019 geplant.

In Abgrenzung zur Evaluation «Studiengang ganz», direkt nach Abschluss des Studiums, werden in die Ehemaligenbefragung keine detaillierten Fragen zum Studiengang aufgenommen. Die Retrospektive bezieht sich auf die Studienwahl, die Wirkung des Studiums für weitere berufliche Schritte sowie auf Fragen zur Aneignung von Kompetenzen. Auf eine Verknüpfung der beiden erwähnten Evaluationen wird aus Datenschutzgründen verzichtet.

### 1.1.2 Zielsetzung

Mittels der Ehemaligenbefragung soll die Praxisrelevanz des Masterangebots sowie allfälliger Entwicklungsmöglichkeiten aus der Perspektive der Absolventinnen und Absolventen geprüft werden. Diese Ziele werden über die Einschätzung der Ehemaligen zu ihrem Berufseinstieg, über eine retrospektive Einschätzung zum Studiengang sowie über einen Vergleich von im Studiengang erworbenen mit im Berufsleben geforderten Kompetenzen erfasst. Um die Ergebnisse dieser langfristig angelegten Studie besser interpretieren zu können bzw. um allfällige Gründe für die Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen zu erschliessen, soll zudem erfasst werden, wer aktuell die Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs sind.

Durch das Längsschnittdesign sollen zu einem späteren Zeitpunkt auch Aussagen zur Berufslaufbahn möglich werden. In der Folge können Schlüsse zur Berufsperspektive von Absolventinnen und Absol-

venten gezogen werden. Interessant wird die Frage sein, ob sich das Profil der Absolventinnen und Absolventen in den sechs Jahren ab dem Start des Studiengangs verändert.

### 1.1.3 Fragestellung

Entsprechend der Zielsetzung werden in der Studie Fragestellungen in folgenden fünf Bereichen aufgenommen: Als Erstes soll ein Bild vom Profil der Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit gezeichnet werden. Dabei werden Merkmale der Absolventinnen und Absolventen und ihre Zugangsvoraussetzungen analysiert. In einem zweiten Schritt geht es um die Motive für die Wahl des Studiengangs und die Einstellung der Absolventinnen und Absolventen zum Beruf. Drittens soll der Übergang von der Ausbildung in den Beruf in den Blick genommen werden. Hier interessieren die Jobsuche, die aktuelle Erwerbstätigkeit sowie allfällige inhaltliche Probleme im Beruf. Darauf soll viertens geprüft werden, ob der Abschluss Master in Sozialer Arbeit mit der beruflichen Tätigkeit korrespondiert. Dafür werden Anforderungen bezüglich der belegten Stelle und Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen zu ihrer beruflichen Position berücksichtigt. Zum Schluss wird ein Blick zurückgeworfen und nach dem Nutzen des Ausbildungsgangs für die Absolventinnen und Absolventen gefragt. Die Fragen der fünf Blöcke lauten entsprechend:

#### *Profil der Absolventinnen und Absolventen*

- Wer sind die Absolventinnen und Absolventen der ersten Abschlusskohorte des Masterstudiengangs in Sozialer Arbeit?
- Welches sind die Grundlagen für ihre Zulassung?

#### *Motive für die Studienwahl und Einstellung zum Beruf*

- Was sind die Motive der Absolventinnen und Absolventen für die Aufnahme des Studiums?
- Was ist ihnen wichtig im Beruf?

#### *Übergang von der Ausbildung in den Beruf*

- Wie gelingt den Absolventinnen und Absolventen des Masterstudienganges der Berufseinstieg nach Abschluss der Ausbildung?
- Welche Anstrengungen wurden zur Jobsuche unternommen? Gab es dabei Schwierigkeiten und worauf führen die Befragten diese zurück?
- Wo und in welchen Funktionen sind die Absolventinnen und Absolventen tätig?
- Wo traten bei der ersten Tätigkeit Schwierigkeiten inhaltlicher Art auf?

#### *Masterabschluss und Berufstätigkeit*

- Wie zufrieden sind die Absolventinnen und Absolventen mit ihrer beruflichen Tätigkeit nach Abschluss des Studiengangs?
- Wie gut passt der Abschluss mit der aktuellen Tätigkeit zusammen?
- Wie gut stimmen ihre im Studium erworbenen Kompetenzen mit den in der Praxis gefragten Kompetenzen überein?

#### *Rückblickende Einschätzung des Studiums rund ein Jahr nach Abschluss – Ausblick*

- Welches sind die Merkmale der ersten Abschlusskohorte bezüglich Studium und Abschluss?
- Wie schätzen die Absolventinnen und Absolventen den Nutzen ihres Studiums für ihre beruflichen Schritte ein?
- Wie beurteilen sie ihre Studienwahl? Welche Erwartungen wurden nicht erfüllt?
- Können sich Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs auch eine Fortsetzung der akademischen Laufbahn vorstellen?

## 1.2 Evaluationsdesign

### 1.2.1 Datenerhebung

Für die Befragung wurden alle Absolventinnen und Absolventen seit Einführung des Studiengangs bis Frühlingsemester 2012 angeschrieben. Insgesamt wurden 47 Personen kontaktiert, in einem ersten Schritt durch die Studiengangleiterin mit der Beschreibung des Vorhabens und der Bitte um Teilnahme. Darauf wurden die interessierenden Personen per Mail zur Online-Befragung eingeladen. Um einen hohen Rücklauf zu erreichen, wurde zweimal nachgefragt. Die Befragung lief über einen Zeitraum von zwei Monaten. 41 Personen loggten sich mindestens einmal in die Befragung ein, davon acht ohne teilzunehmen. Die bereinigte Rücklaufquote umfasst mit 33 Personen 70 Prozent, was als sehr gut bezeichnet werden darf. In der Folge wird die Stichprobe bzw. mit die jeweils gültigen Antworten pro Item «N = 33» angegeben, Anteile mit bestimmtem Antwortverhalten werden mit «n» bezeichnet.

### 1.2.2 Erhebungsinstrument

Zur Entwicklung des Erhebungsinstruments wurden zahlreiche Publikationen zu Absolventenbefragungen im deutschsprachigen Raum konsultiert: eine Absolventenbefragung an 18 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften aus Baden-Württemberg (Statistisches Landesamt 2012), eine Studie zu beruflichen Erfahrungen von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge (Kirstein et al. 2012), eine Absolventenstudie des Sächsischen Kompetenzzentrums für Bildungs- und Hochschulplanung der Technischen Universität Dresden (KfBH 2010) sowie eine Studie zur Arbeitsmarktbefähigung von Bachelorstudierenden des Stiftverbands für die Deutsche Wissenschaft (Briedis et al. 2011).

Einbezogen wurden weiter zwei Schweizer Studien: «Von der Hochschule ins Berufsleben» des Bundesamts für Statistik, eine Längsschnittstudie von 1998 bis 2015 mit sieben Kohorten von Absolventinnen und Absolventen sowie zwei Befragungszeitpunkten pro Kohorte (vgl. z.B. BFS 2009). Daraus wurde insbesondere das Instrument der Erstbefragung 2007 für die Abschlusskohorte 2006 (BFS 2009c) einbezogen, da von dieser Kohorte bereits ein Zwischenbericht (BFS 2009) existiert und auch die Zweitbefragung 2011 (BFS 2012) abgeschlossen ist. Entsprechend sind beide Instrumente geprüft und es liegt ein Schlussbericht (BFS 2013) vor. Ausserdem wurde als zweite Schweizer Studie diejenige zur «Berufseinmündung der Absolventen und Absolventinnen der Fachhochschulen Nordwestschweiz» (Sommerfeld et al. 2004) berücksichtigt, eine umfassende Studie zu den Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule für Soziale Arbeit beider Basel, der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz, der Fachhochschule beider Basel Nordwestschweiz sowie der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, Technik-Wirtschaft-Soziales.

Das Instrument für die Befragung der ersten Kohorte der Ehemaligenbefragung wurde schliesslich am Studiengang orientiert und entsprechend der Fragestellung und Zielsetzung des Auftrags massgeblich auf Basis der zwei letztgenannten Studien aus der Schweiz entwickelt, welche sich zumindest teilweise mit Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen beschäftigen, die dem hier untersuchten vergleichbar sind.

Für die Fragen nach den Kompetenzen stützt sich das Instrument auf die im Studiengang vermittelten Kompetenzen 1 «Interdisziplinäre Zusammenarbeit», 2 «Profession und Disziplin weiterentwickeln», 3 «Analysieren und Bewerten», 4 «Entwickeln und Problemlösen», 5 «Forschen und Evaluieren» sowie 6 «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen». Aus jeder Kompetenzgruppe wird den Befragten eine Auswahl der operationalisierten Detailkompetenzen vorgelegt und nach deren Bedeutung für den von ihnen ausgeübten Beruf sowie dem Ausmass der Aneignung dieser Kompetenzen im Master in Sozialer Arbeit gefragt. Problemlösungskompetenzen wurden ausserdem im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg thematisiert, indem nach Schwierigkeiten beim Lösen bestimmter Probleme gefragt wurde.



Das in dieser Studie verwendete Erhebungsinstrument für die Erstbefragung der ersten Kohorte ist so aufgebaut, dass die Antwortenden schrittweise aus der Gegenwart zurück zum Studium geführt werden. Zuletzt folgen die demografischen Fragen.

1. Aktuelle Erwerbstätigkeit
2. Einschätzung der Kompetenzen
3. Berufseinstieg nach dem Masterstudium
4. Rückblick auf das Masterstudium
5. Einstieg ins Masterstudium
6. Demografisches

Code für die Zuordnung der Nachbefragung

Für die Zweitbefragung ist geplant, die Fragen des ersten und zweiten Blocks vollständig zu wiederholen. Aus den Blöcken drei bis sechs werden einzelne Items weiter verwendet.

### 1.2.3 Auswertungsverfahren

Die Daten wurden mit SPSS, Version 21, analysiert. Die einzelnen Blöcke wurden vorerst deskriptiv dargelegt und interpretiert. Da erst die Erhebung einer Kohorte und damit einer Stichprobe mit einer relativ geringen Fallzahl vorliegt, können aktuell noch keine Gruppenvergleiche durchgeführt werden. Solche Auswertungen sind ab der zweiten Erhebung sowie für die Analyse des gesamten Samples geplant.

Mit Hilfe von Kreuztabellen wurde nach Zusammenhängen durch gemeinsam auftretende Ausprägungen und Merkmale gesucht. Der statistische Nachweis solcher Zusammenhänge konnte bisher ebenfalls aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht erbracht werden. Es ist zu erwarten, dass solche Analysen nach Abschluss der Erhebung ebenfalls möglich sind.

Zu den Kompetenzen wurden die Absolventinnen und Absolventen zweimal befragt, einmal nach einer Einschätzung zu den erlangten Kompetenzen und einmal zu den im Beruf gefragten Kompetenzen. Um zu prüfen, für welche Items diesbezüglich ein signifikanter Unterschied besteht, wurde der nicht-parametrische Wilcoxon-Test für abhängige Gruppen angewendet. Der Wilcoxon-Test ist das geeignete Testverfahren bei kleiner Stichprobe sowie fehlender Normalverteilung. Es handelt sich dabei um einen Rangtest. Die Berechnung der Teststatistik basiert auf der Bildung einer Rangreihe aus Paardifferenzen (vgl. dazu Bortz 2005; Brosius 2004; Hirsig 2001).

## 2 Ergebnisse der Evaluation

### 2.1 Profil der Absolventinnen und Absolventen

In diesem Abschnitt geht es um die Absolventinnen und Absolventen der ersten Kohorte des Studiengangs, ihre persönlichen Merkmale, ihre Qualifikationen vor der Masterausbildung und insbesondere um die Voraussetzungen, mit welchen das Masterstudium in Angriff genommen wurde. Hierzu wurden die Absolventinnen und Absolventen in überwiegend geschlossenen Fragen zu ihren soziodemografischen Merkmalen sowie ihren früheren Abschlüssen und zu weiteren Zulassungsvoraussetzungen befragt. Die entsprechenden Fragestellungen lauten:

- Wer sind die Absolventinnen und Absolventen der ersten Abschlusskohorte des Masterstudiengangs in Sozialer Arbeit?
- Welches sind die Grundlagen für ihre Zulassung zum Studium

#### 2.1.1 Demografisches

Von den insgesamt 33 befragten Personen sind 70 Prozent Frauen (n = 23) und folglich nur 30 Prozent Männer (n = 10). Sie waren bei Abschluss des Masters mindestens 25-jährig und maximal 49-jährig. Die Kategorisierung nach Altersklassen zeigt, dass mehr als ein Drittel den Master noch vor oder bei Erreichen des 30. Geburtstags abschloss. Die Befragten, die den Master zwischen dem 31. und dem 35. Altersjahr abschlossen, machen mit rund 26 Prozent die zweithäufigste Altersklasse aus.

**Tabelle 1: Alter bei Studienabschluss**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen- te	Kumulierte Pro- zente
Gültig	Bis 30 Jahre	11	33,3	35,5	35,5
	31–35 Jahre	8	24,2	25,8	61,3
	36–40 Jahre	5	15,2	16,1	77,4
	41–45 Jahre	4	12,1	12,9	90,3
	Über 45 Jahre	3	9,1	9,7	100,0
	Gesamt		31	93,9	100,0
Fehlend	System	2	6,1		
Gesamt		33	100,0		

Nahezu die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen (n = 15) sind ledig, die verheirateten und in eingetragener Partnerschaft lebenden Absolventinnen und Absolventen (n = 15) stellen ebenfalls annähernd die Hälfte dar und nur wenige (n = 3) sind geschieden. Der grösste Teil der Absolventinnen und Absolventen lebt in einer Partnerschaft mit (n = 14) oder ohne Kinder (n = 11).

#### 2.1.2 Abschlüsse vor der Masterausbildung

Die Absolventinnen und Absolventen brachten diverse Vorbildungen mit, welche ihnen den Zugang zum Master ermöglichten. Die deutliche Mehrheit der Befragten, nämlich 85 Prozent (n = 28), verfügt über einen Bachelor in Sozialer Arbeit oder eine Vorgängerausbildung. Die übrigen Absolventinnen und Absolventen sicherten sich ihren Zugang zum Master mit einem Abschluss in den Disziplinen Erziehungswissenschaften/Pädagogik, Politikwissenschaft oder Heilpädagogik. Zwei Personen machten keine Angaben dazu. Die Befragten haben den Bachelor mit einer Durchschnittsnote von 5,3 abgeschlossen, wobei die höchste Abschlussnote eine 5,9 war und die tiefste eine 4,9. Diese Abschlüsse absolvierte die Mehrheit der Befragten (n = 26) an einer schweizerischen Fachhochschule. Die Restlichen (n = 6) teilen sich auf in je zwei Personen, die ihren Abschluss an einer Universität in der

Schweiz und an einer ausländischen Fachhochschule erworben haben, sowie in je eine Person, die ihr Studium an einer Universität im Ausland bzw. an einer anderen Hochschule abschloss.

### 2.1.3 Praktische Erfahrung in einem Feld der Sozialen Arbeit

Eine weitere Bedingung für den Masterabschluss in Sozialer Arbeit ist eine praktische Erfahrung in einem Feld der Sozialen Arbeit von mindestens einem Jahr, was rund 1500 Stunden entspricht. Davon muss rund die Hälfte, 800 Stunden, bereits für die Zulassung absolviert sein. Absolventinnen und Absolventen eines Bachelors in Sozialer Arbeit in der Schweiz haben diese Bedingung mit ihrem Abschluss bereits erfüllt, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger müssen sich explizit darum bemühen.

Der grösste Teil der ersten Kohorte (n = 27) hatte bereits vor Studienantritt mehr als ein Jahr praktische Erfahrungen gesammelt, weitere vier Befragte verfügten bei Studienbeginn über die geforderten 1500 Stunden Erfahrung. Nur eine Person hatte lediglich das Minimum von 800 Stunden Berufspraxis in einem sozialarbeiterischen Kontext vorzuweisen und musste die übrigen Stunden während des Studiums beibringen.

Es interessierte nun, in welcher Form und in welchen Arbeitsfeldern die Absolventinnen und Absolventen diese Bedingung erfüllt haben. Knapp zwei Drittel der Befragten (n = 20) erlangten die benötigte Erfahrung tatsächlich im Rahmen des Bachelorstudiums. Drei Viertel aller Befragten (n = 24) konnten teils zusätzlich zu den gewonnenen Erfahrungen aus den Praxismodulen noch aufgrund von Anstellungen vor dem Master und/oder während des Masters weiteres berufspraktisches Erfahrungswissen sammeln. Vier Personen hatten sich explizit zwecks Aufnahme in den Master eine Arbeitsstelle bzw. ein Praktikum gesucht, um die praktische Erfahrung für das Studium zu erlangen. Weitere fünf Personen gaben an, früher auch Freiwilligenarbeit geleistet zu haben.

**Tabelle 2: Praktische Tätigkeit im Vorfeld des Masterstudiums**

	N		Anzahl	Gültige Prozente
	Gültig	Fehlend		
Soziales	31	2	31	100,0
Gesundheit	31	2	2	6,5
Bildung	31	2	3	9,7
Kultur	31	2	0	0
Entwicklungszusammenarbeit	31	2	1	3,2
Anderes Gebiet	31	2	0	0

Alle Antwortenden (N = 31) waren für ihre Tätigkeit im Bereich Soziales beschäftigt. Einzelne gaben zusätzlich an, im Bereich Gesundheit, Bildung oder in der Entwicklungszusammenarbeit tätig gewesen zu sein.

## 2.2 Motive für die Studienwahl und die Einstellung zum Beruf

Die Beweggründe der Absolventinnen und Absolventen, welche dazu führten, das Programm des Masters in Sozialer Arbeit zu absolvieren, sind vielseitig. Teilweise findet man sie bei persönlichen Bedürfnissen der befragten Personen, teilweise in ihrer Einstellung zum Beruf der Sozialen Arbeit, teilweise aber auch in ihrer Vorstellung über eine Erwerbstätigkeit im Allgemeinen. Um diesen Beweggründen auf die Spur zu kommen, wird folgenden Fragen nachgegangen:

- Was sind die Motive der Absolventinnen und Absolventen für die Aufnahme des Studiums?
- Was ist ihnen wichtig im Beruf?

In neun vorwiegend geschlossenen Items auf einer vierstufigen Skala wurde die Motivation zur Aufnahme des Studiums erfragt. Aufgrund der Auswertung dieser Fragen kann das Profil der Absolventinnen und Absolventen der ersten Abschlusskohorte geschärft dargestellt werden.

In 25 geschlossenen Items mit Antwortmöglichkeiten auf einer vierstufigen Skala wurden die Absolventinnen und Absolventen dazu befragt, was ihnen persönlich wichtig ist im Beruf. Die angesprochenen Themen berührten Inhalte, Anstellungsbedingungen, Freiräume, Art der Tätigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten.

Zu beiden Themen wurde die 4er-Skala gewählt, da es sich um die Einschätzung zu einer persönlichen Entscheidung bzw. Haltung handelte und sich die Antwortenden so entsprechend klar zustimmend oder ablehnend positionieren konnten. Die Ergebnisse werden in Prozentzahlen referiert, wo es der Darstellung eines Items dient. Für den Überblick über die Kohorte sind ansonsten die Mittelwerte aufschlussreich.

### 2.2.1 Motive für die Studienwahl

Von besonderer Bedeutung für die Studienwahl und den erfolgreichen Abschluss sind die Motive. Insbesondere diejenigen intrinsischer<sup>1</sup> Natur wie etwa Interesse, Begabung oder Horizonterweiterung gelten als Beweggründe für ein Studium als relevant (vgl. BFS 2009a). Ähnliches geht aus der Befragung des Deutschen Hochschulinformationssystems (HIS), hervorgeht, nämlich dass sich 90 Prozent der befragten Erstsemestrigen des Wintersemesters 2000/2001 aufgrund fachlicher Interessen für ihr Studium entschieden und 85 Prozent mit der Motivation, ihre persönlichen Neigungen und Begabungen entfalten zu können (vgl. Caspar, 2002). Dies bestätigen auch die Auswertungen der ersten Abschlusskohorte des hier untersuchten Masterstudienganges. So erhält, wenngleich die Motive für das Studium sehr breit gefächert sind, das intrinsische Ziel, das eigene Wissen auszubauen und Zusammenhänge besser zu verstehen, mit 84 Prozent die grösste Zustimmung. Zählt man auch die Personen dazu, die dem Punkt eher zustimmen, liegt die Zustimmung diesbezüglich bei 100 Prozent. Das nächstwichtigste Motiv ist die Verbesserung der Berufschancen: Diesem stimmten 52 Prozent der Befragten ganz und weitere 26 Prozent eher zu. Drei Vierteln der Antwortenden erscheint zudem das Angebot des Kooperationsmasters attraktiv. Den Vorschlag «Das Angebot des Kooperationsmasters (z.B. eine Vertiefungsrichtung) hat mich gelockt» fanden 23 Prozent als Motivation für die Aufnahme des Studiums ganz zutreffend, für weitere 53 Prozent war er eher zutreffend. Ausserdem wird der Master von der Mehrheit als logische Fortsetzung der Erstausbildung zum Bachelor gesehen: Für 30 Prozent trifft das ganz, für weitere 37 Prozent eher zu. Eine wissenschaftlichere Ausrichtung im Beruf sucht rund die Hälfte, allerdings nur gerade 7 Prozent fanden das ganz zutreffend. Eher weniger (mit einem Mittelwert von 2 oder tiefer) zogen die Argumente, dass die Aufgaben im Beruf zusätzliche Kompetenzen fordern, dass das Studium für eine Richtungsänderung genutzt wird oder dass man zu den Ersten gehören möchte, die einen Masterabschluss erreichen. Die geringste Zustimmung erhielten damit die klar extrinsisch ausgerichteten Motive.

Weiter wurden in qualitativen Antworten folgende Motive ergänzt: die (intrinsisch) motivierte Freude am Lernen und an der Weiterentwicklung sowie die grundsätzliche Perspektivenerweiterung. Ebenso wurde ein klar extrinsischer Beweggrund genannt: die kostengünstige Weiterbildung. Bei diesen Motiven handelt es sich um Einzelnennungen.

### 2.2.2 Prioritäten im Beruf

Der absolut wichtigste Faktor im Beruf stellt mit 80 Prozent Zustimmung das Arbeitsklima dar. Die bei der Studienwahl festgestellte tendenzielle Fokussierung auf intrinsische Faktoren zeigt sich auch teilweise darin, wie die Absolventinnen und Absolventinnen priorisieren, was ihnen im Beruf wichtig ist.

<sup>1</sup> Intrinsische Motivation, auch Primärmotivation genannt, ist eine internal bestimmte Motivation, bei der die Handlung auf innerpsychischen Anreizen gründet (vgl. dazu BFS 2009a oder Heckhausen und Heckhausen 2006).

Eine sinnvolle Tätigkeit ausüben zu können, hat für 71 Prozent der Absolventinnen und Absolventen eine hohe Priorität. Auch ein hohes Bedürfnis nach Autonomie, anspruchsvoller Tätigkeit und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance zeichnet die Befragten aus. So priorisieren ebenfalls 71 Prozent den Wunsch, selbständig zu arbeiten und immer wieder Herausforderungen zu haben, während Teilzeitarbeitsmodelle mit einer Zustimmung von 68 Prozent bei den Befragten ebenfalls hoch im Kurs stehen.

**Tabelle 3: Was ist Ihnen persönlich wichtig im Beruf?**

	N		Mittelwert	Standard- abwei- chung	Minimum	Maximum
	Gültig	Fehlend				
In einem guten Arbeitsklima tätig zu sein, ist ...	31	2	3,81	0,402	3	4
Eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben, ist ...	31	2	3,68	0,541	2	4
Immer wieder neue Herausforderungen zu haben, ist ...	31	2	3,68	0,541	2	4
Selbständig arbeiten zu können, ist ...	31	2	3,65	0,608	2	4
Fachliche Weiterentwicklung ist ...	31	2	3,65	0,486	3	4
(Auch) Teilzeit arbeiten zu können, ist ...	31	2	3,61	0,615	2	4
Wissen und Erkenntnisse in der Praxis umsetzen zu können, ist ...	30	3	3,47	0,571	2	4
Verantwortung zu übernehmen, ist ...	31	2	3,45	0,506	3	4
Die Arbeitszeit selbst einteilen zu können, ist ...	31	2	3,42	0,620	2	4
Persönliche Interessen und Beruf vereinbaren zu können, ist ...	31	2	3,42	0,672	2	4
In einem Team zu arbeiten, ist ...	31	2	3,32	0,653	2	4
Beruf und Familie gut vereinbaren zu können, ist ...	31	2	3,29	0,864	1	4
Kreativ arbeiten zu können, ist ...	31	2	3,19	0,792	2	4
Viel Kontakt mit anderen Menschen zu haben, ist ...	31	2	3,16	0,638	2	4
Ein gutes Einkommen zu haben, ist ...	31	2	3,13	0,562	2	4
Eine für die Allgemeinheit nützliche Tätigkeit auszuüben, ist ...	31	2	3,13	0,806	1	4
Anderen Menschen zu helfen, ist ...	31	2	3,03	0,706	1	4
Viel Freizeit zu haben, ist ...	31	2	2,90	0,790	1	4
In der Nähe arbeiten zu können, ist ...	31	2	2,87	0,806	1	4
Eine berufliche Karriere zu machen, ist ...	31	2	2,65	0,755	1	4
Die Möglichkeit, wissenschaftlich tätig zu sein, ist ...	31	2	2,65	0,877	1	4
Einen angesehenen Beruf auszuüben, ist ...	31	2	2,52	0,677	1	4
Eine vorwiegend praktische Tätigkeit auszuüben, ist ...	30	3	2,43	0,817	1	4
Andere Menschen zu führen, ist ...	31	2	2,39	0,882	1	4
Eine Vorgesetztenfunktion auszuüben, ist ...	31	2	2,16	0,779	1	4

Das intrinsisch angelegte Motiv, anderen Menschen zu helfen, ist nicht bedeutungslos geworden, liegt aber etwas tiefer auf der Prioritätenliste: Gut 50 Prozent stimmen ihm teilweise (45 %) oder ganz (7 %) zu.

Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit wollen nicht mehr vorwiegend praktische Tätigkeiten ausführen. Für über die Hälfte ist das nicht oder eher nicht wichtig. Die Schlusslichter auf der Prioritätenliste der Befragten bilden jedoch das Streben nach einer Vorgesetztenfunktion und das Streben nach personeller Führungsverantwortung. Gerade mal 6 bzw. 6,5 Prozent stimmen diesen Motivationen zu. Beide erreichen einen Mittelwert von unter 2,5, erfahren also im Durchschnitt keine Zustimmung. Einen Überblick über die Prioritäten im Beruf gibt Tabelle 3. Sie zeigt die Mittelwerte aller Antworten. Da die Skala von 1 bis 4 geht, ist ein Mittelwert von 2,5 neutral, ab einem Mittelwert von 3 sieht man eine klare Zustimmung.

## 2.3 Einstieg in den Beruf

Um zu analysieren, wie Absolventinnen und Absolventen des Masterstudienganges der Einstieg ins Berufsleben gelingt, wurden ihre Stellensuche, ihre berufliche Tätigkeit nach dem Abschluss, die damit verbundenen Funktionen und Rahmenbedingungen sowie allfällige Schwierigkeiten beim Einstieg in den Blick genommen. Die entsprechend zu bearbeitenden Fragen lauten:

- Wie gelingt den Absolventinnen und Absolventen des Masterstudienganges der Berufseinstieg nach Abschluss der Ausbildung?
- Welche Anstrengungen wurden zur Jobsuche unternommen? Gab es dabei Schwierigkeiten und worauf führen die Befragten das zurück?
- Wo und in welchen Funktionen sind die Absolventinnen und Absolventen tätig?
- Wo traten bei der ersten Tätigkeit Schwierigkeiten inhaltlicher Art auf?

### 2.3.1 Anstrengungen für die Jobsuche

Vorerst wurden die Absolventinnen und Absolventen nach Anstrengungen gefragt, welche sie unternommen hatten, um eine Stelle zu finden (vgl. Tabelle 4). 30 Personen machten Angaben zu ihren Bemühungen um die Stellensuche. Neun Personen (30 % der Antwortenden) hatten den Berufseinstieg während des Studiums vorbereitet. Sie gaben an, vor dem Abschluss mit der Suche angefangen zu haben. Die Stellensuche dauerte bei diesen Personen im Durchschnitt 6,5 Monate. Weitere sechs Personen (20 %) suchten während durchschnittlich 6,2 Monaten nach dem Studienabschluss eine Stelle.

**Tabelle 4: Anstrengungen zur Jobsuche**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe vor dem Studienabschluss mit der Suche begonnen.	9	27,3	30,0	30,0
	Ich habe nach dem Studienabschluss mit der Suche begonnen.	6	18,2	20,0	50,0
	Ich habe die vor dem Abschluss ausgeübte Erwerbstätigkeit bis heute fortgesetzt.	7	21,2	23,3	73,3
	Mir wurde eine Stelle angeboten.	8	24,2	26,7	100,0
	Gesamt	30	90,9	100,0	
Fehlend	-77	1	3,0		
	0	2	6,1		
	Gesamt	3	9,1		
Gesamt		33	100,0		

Ein knappes Viertel arbeitete an der vorher ausgeübten Stelle weiter, während wiederum einem Viertel eine Stelle angeboten wurde. Zum Zeitpunkt der Befragung seit dem Studienabschluss hat sich niemand selbständig gemacht. Drei Personen machten keine Angaben zu Anstrengungen zur Jobsuche.

**Tabelle 5: Zeitraum für die Anstrengungen zur Jobsuche**

	N		Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
	Gültig	Fehlend				
Ich habe vor dem Studienabschluss mit der Suche begonnen. Dauer der Suche ca. ___ Monate	8	25	6,50	3,295	1	12
Ich habe nach dem Studienabschluss mit der Suche begonnen. Dauer der Suche ca. ___ Monate	6	27	6,17	5,776	2	15

### 2.3.2 Schwierigkeiten bei der Stellensuche

Von den Personen, die eine Stelle gesucht hatten, gaben vier an, Schwierigkeiten bei dieser Suche gehabt zu haben. Das ist mit 12 Prozent der gesamten Stichprobe eine geringe Zahl. Trotzdem lohnt es sich, diese Fälle etwas genauer anzuschauen. Gefragt nach den möglichen Gründen, gaben einzelne Personen das Alter oder die Nationalität an, zwei von vier nennen fehlende Berufserfahrung und die aktuelle Stellensituation, drei von vier dachten, der «falsche Studienabschluss» könne der Grund für Schwierigkeiten sein. Keine Gründe hingegen sind gemäss den Befragten das Geschlecht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Abschlussnote, fehlende Zusatzkenntnisse (z.B. EDV, Sprachen) oder die Wirtschaftslage.

Ein Blick zurück auf die Zeit des Studiums zeigt: Die Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit waren bereits während der Ausbildung grösstenteils beruflich tätig, und zwar in einem Feld der Sozialen Arbeit. 26 Personen (79 %) gaben an, permanent einer solchen Tätigkeit nachgegangen zu sein, drei Personen (9 %) taten dies phasenweise und nur gerade vier Personen (12 %) waren während des Studiums nicht in einem Feld der Sozialen Arbeit tätig. Vier Personen gingen ausserdem permanent sowie drei Personen phasenweise einer anderen Erwerbstätigkeit nach. Eine einzige Person ging während des Studiums keiner Erwerbstätigkeit nach. Über die gesamte Studienzeit gesehen war der grösste Teil der erwerbstätigen Studierenden – 15 Personen (47 %) – in einem Pensum zwischen 61 und 80 Prozent tätig, weitere neun Personen (28 %) arbeiteten in einem Pensum zwischen 41 und 60 Prozent. Fünf Personen waren geringfügig berufstätig bis zu einem Pensum von 40 Prozent. Drei Personen waren in einem Pensum von über 80 Prozent berufstätig.

Die Kreuztabelle zeigt zwar in Einzelfällen ein gemeinsames Auftreten von z.B. Schwierigkeiten bei der Stellensuche und der Berufstätigkeit während des Studiums. Aufgrund der wenigen Antworten kann aber statistisch kein Zusammenhang zwischen diesen oder anderen Merkmalen nachgewiesen werden. Dies kann sich möglicherweise ändern, wenn Daten über mehrere Abschlusskohorten vorliegen.

### 2.3.3 Aktuelle Erwerbstätigkeit

Von den 33 Absolventinnen und Absolventen waren zum Zeitpunkt der Befragung 30 Personen erwerbstätig, sechs davon übten mehrere Tätigkeiten aus. Zwei Personen waren nicht erwerbstätig, hatten aber noch im gleichen Jahr (2013) eine Stelle zugesichert bekommen, eine Person war auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit (Tabelle 6). Betrachtet man die Erwerbslosenzahl zum Zeitpunkt der Befragung, zählt also die zwei Personen mit zugesicherter Stelle dazu, so ist sie mit drei Personen oder rund 9 Prozent der Befragten relativ hoch, betrachtet man nur die eine Person, die auf der Suche ist, so entspricht das rund 3 Prozent der Befragten und liegt unter der Erwerbslosenquote vergleichba-

rer Studien. Angesichts der kleinen Fallzahl sind diese Zahlen jedoch mit Vorsicht zu geniessen. Zum Vergleich zwei Zahlen aus dem Bericht des BFS 2013: Die darin untersuchten Personen mit einem Master-, Lizentiats- oder Diplomabschluss der Universität waren ein Jahr nach dem Abschluss von einer Erwerbslosenquote von 4,8 Prozent betroffen, von den Personen mit Abschlüssen von Fachhochschulen waren 3,5 Prozent betroffen (BFS 2013).

**Tabelle 6: Erwerbstätigkeit**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig Ich übe eine Erwerbstätigkeit aus.	24	72,7	72,7	72,7
Ich übe mehrere Erwerbstätigkeiten aus.	6	18,2	18,2	90,9
Ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit.	1	3,0	3,0	93,9
Mir wurde aber definitiv eine Stelle /ein Auftrag zugesichert.	2	6,1	6,1	100,0
Gesamt	33	100,0	100,0	

Von den 30 aktuell erwerbstätigen Personen gab nur eine Person an, befristet beschäftigt zu sein, machte jedoch keine Angaben dazu, für wie lange sie beschäftigt sein würde.

Die erwerbstätigen Personen waren zum Zeitpunkt der Erhebung im Durchschnitt über zweieinhalb Jahre, nämlich 32 Monate, an der aktuellen Stelle beschäftigt (Tabelle 7).

**Tabelle 7: Dauer der aktuellen Erwerbstätigkeit (Monate)**

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
Erwerbstätigkeit, Dauer der Anstellung (Monate)	30	1	144	31,77	37,645
Gültige Werte (Listenweise)	30				

43 Prozent der Absolventinnen und Absolventen arbeiteten seit höchstens einem Jahr an der angegebenen Stelle, weitere 27 Prozent seit einem bis zwei Jahren und zwei Personen (7 %) seit zwei bis drei Jahren. Die übrigen sieben Personen hatten die aktuelle Position seit drei bis zwölf Jahren inne.

Bezogen auf das Abschlussjahr, das ja für diese Kohorte variiert, bedeutet das, dass rund ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen die aktuelle Stelle schon vor dem Studienabschluss innehatte. Die übrigen fanden die Stelle mit oder nach dem Abschluss.

70 Prozent der Absolventinnen und Absolventen waren im Sozialbereich tätig, 17 Prozent im Bildungsbereich und eine Person (3,3 %) im Gesundheitsbereich. Drei Personen gaben folgende anderen Bereiche an: Politik, Kunsttherapie sowie eine Kombination aus Bildung und Sozialem (Prävention und Medienbildung).

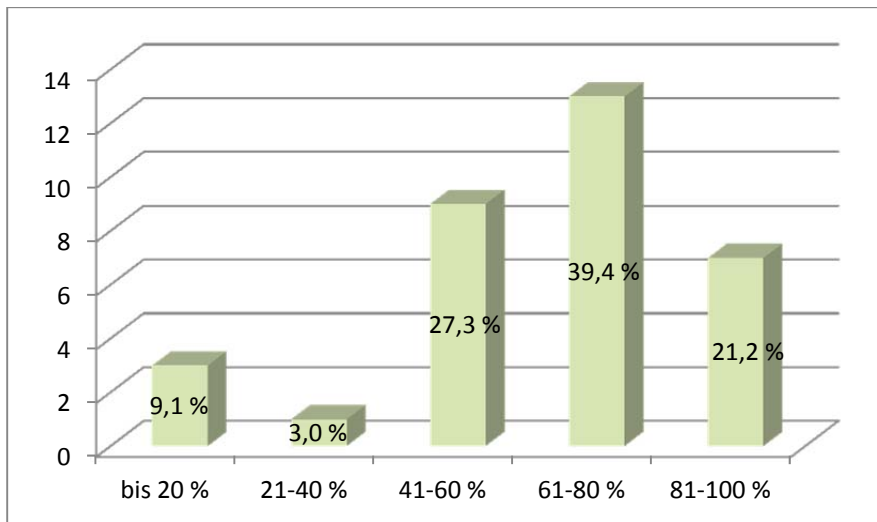
Von den 33 Absolventinnen und Absolventen konnte gut die Hälfte, nämlich 18 Personen, um den Abschluss herum oder innerhalb von zwölf Monaten danach eine neue Stelle antreten, während 14 Personen oder 40 Prozent an einer bereits früher belegten Stelle blieben. Nur eine Person war ein Jahr nach dem Abschluss noch auf Stellensuche.

#### *Arbeitspensum*

Von den erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen waren vier Personen (12 %) geringfügig bis zu einem Pensum von 40 Prozent beschäftigt und neun Personen oder ein gutes Viertel zu 41 bis 60 Prozent. Der grösste Anteil – 13 Personen (39 %) – war in einem grossen Pensum von 61 bis 80 Prozent tätig. Die restlichen sieben Personen (21 %) waren praktisch vollzeitbeschäftigt (Abbildung 1).



**Abbildung 1: Arbeitspensum kategorisiert**



Gut drei Viertel der Antwortenden oder 23 Personen sind zufrieden mit ihrem Arbeitspensum. Sieben Personen geben an, ein anderes Wunschpensum zu haben. Zwei Personen möchten ihr Pensum auf 70 – 80 Prozent senken, die anderen 5 möchten es erhöhen. Hier gibt es die Wünsche von 40, 60 oder 70 Prozent auf 80 Prozent zu erhöhen. Die Tatsache, dass die meisten Änderungswünsche im 20-Prozent-Bereich liegen, zeigt, dass zwar nicht immer die ideale Stelle zu finden ist, die Einschränkungen anscheinend aber nicht schwerwiegend sind.

*Art der Institution*

Aus Sicht der Anbieter des Masterstudiengangs ist es interessant zu wissen, in welche Institution die Absolventinnen und Absolventen mit ihrem Abschluss hingelangen. Ein gutes Drittel (37 %) der Berufstätigen arbeitet in der Verwaltung, 17 Prozent an einer Hochschule, 10 Prozent in der Privatwirtschaft und nochmals 30 Prozent bei privaten Institutionen (NGOs, Vereine, Stiftungen). Eine Person gibt als Arbeitgeber eine andere Bildungsinstitution an und ebenfalls eine Person betreibt eine eigene Firma mit Kunden aus unterschiedlichen Bereichen (Tabelle 8).

**Tabelle 8: Erwerbstätigkeit – Art der Institution**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Verwaltung	11	33,3	36,7	36,7
	Hochschule	5	15,2	16,7	53,3
	Privatwirtschaft	3	9,1	10,0	63,3
	Nichtregierungsorganisation (NGO), Verein, Stiftung	9	27,3	30,0	93,3
	Andere Institution, bitte angeben:	2	6,1	6,7	100,0
	Gesamt	30	90,9	100,0	
Fehlend	-77	3	9,1		
Gesamt		33	100,0		

Bezüglich der Institution interessierte, ob in bestimmten Arbeitgeberinstitutionen ein bestimmter Abschluss häufiger nachgefragt wird als in anderen. Sichtbar wird eine Tendenz, dass in Hochschulen ein Masterabschluss und in der Verwaltung ein Bachelorabschluss verlangt wird. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann diesbezüglich keine statistisch abgesicherte Aussage gemacht werden. Weiter

wurde geprüft, ob die gemäss Absolventinnen und Absolventen stark nachgefragten Kompetenzen an bestimmten Institutionen gehäuft erwartet werden. Ein solcher Zusammenhang konnte anhand der vorliegenden Daten nicht nachgewiesen werden.

#### *Position – Funktion*

Gefragt nach der Position in der aktuellen Haupterwerbstätigkeit gibt der grösste Teil – zwölf Personen oder 40 Prozent – an, mit Facharbeit beschäftigt zu sein (wissenschaftliche Mitarbeit, Assistenz oder Stabsfunktion). Ein knappes Drittel oder neun Personen geben an, eine leitende Stelle oder die stellvertretende Leitung innezuhaben. Je eine Person hat eine Projektleitungs- bzw. eine Dozentenstelle inne (Tabelle 9).

**Tabelle 9: Erwerbstätigkeit – Position**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Leitung	8	24,2	26,7	26,7
	Stellvertretende Leitung	1	3,0	3,3	30,0
	Projektleitung	1	3,0	3,3	33,3
	Fachmitarbeit (wissenschaftliche Mitarbeit, Assistenz, Stabsfunktion)	12	36,4	40,0	73,3
	Dozentur	1	3,0	3,3	76,7
	Andere Position, bitte angeben:	7	21,2	23,3	100,0
	Gesamt	30	90,9	100,0	
Fehlend	-77	3	9,1		
Gesamt		33	100,0		

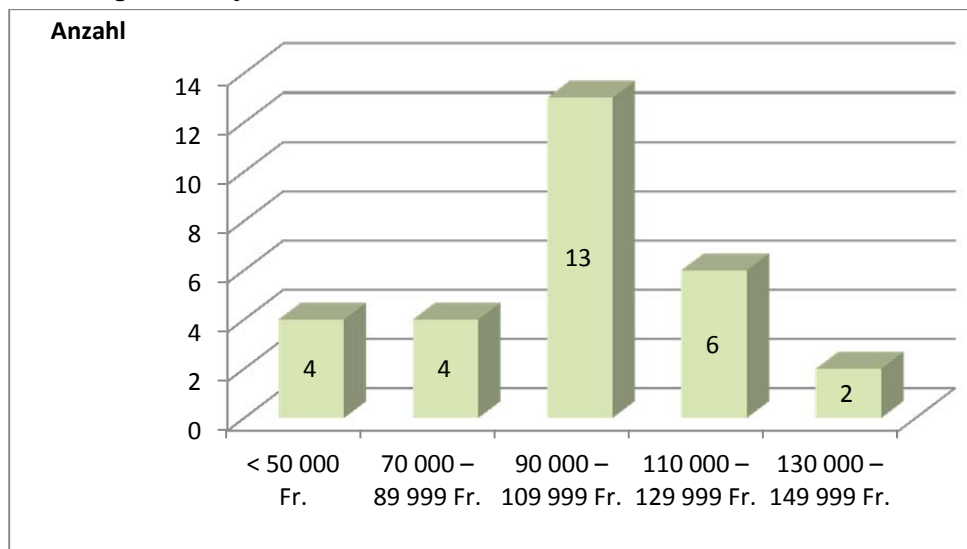
Unter «Andere Position» werden Fallmanagerin (1), Mitarbeiterin (3), Jugendbeauftragter (1) sowie Sozialarbeiterin/Sozialberaterin (2) erwähnt. Sieben der neun Personen mit Leitungsfunktion sind zwischen vier und zehn Personen unterstellt, einer Person sind 20, einer 25 Personen unterstellt.

#### *Einkommen*

Die Absolventinnen und Absolventen wurden gebeten, ihr Einkommen brutto und hochgerechnet auf 100 Prozent anzugeben. Eine Person machte keine Angaben zum Einkommen, die übrigen Erwerbstätigen gaben ihr Bruttoeinkommen an (Abbildung 2).

Da einige Werte mit weniger als 30 000 Franken Jahreseinkommen besonders tief ausfielen, wurde geprüft, ob es sich um ein Missverständnis bei der Art der Angabe handeln könnte. Tatsächlich arbeiteten die drei betreffenden Personen in einem Teilzeitpensum zwischen 60 und 80 Prozent. Es ist deshalb möglich, dass diese wenigen Personen den Lohn entweder nicht brutto und/oder nicht auf 100 Prozent berechnet haben. Andere Studien belegen allerdings, dass es gerade unter Hochschulabsolventinnen und -absolventen diese geringen Einkommen gibt, insbesondere wenn nach dem Abschluss Praktikumsplätze belegt werden (vgl. etwa BFS 2010).

Abbildung 2: Bruttojahreseinkommen



Verglichen mit anderen Studien erscheint das errechnete Durchschnittseinkommen von etwa 93 000 Franken pro Jahr eher hoch zu sein. In der Absolventenstudie des Bundesamts für Statistik bewegte sich das Bruttojahreseinkommen von Absolventinnen und Absolventen eines Universitätsmasters, FH- oder PH-Diploms des Jahres 2006 ein Jahr nach Abschluss z.B. zwischen 74 000 und 78 100 Franken. Fünf Jahre später war es auf Werte zwischen 85 800 und 94 000 Franken angestiegen (BFS 2013). Allerdings sind der Zeitraum von sechs Jahren seit der damaligen Befragung sowie die häufiger auftretenden Praktikumlöhne bei Absolventinnen und Absolventen von Universitäten, welche sich auf das Durchschnittseinkommen auswirken können, bei der Einschätzung des Einkommens zu beachten. Trotzdem scheinen die Anfangslöhne in der Sozialen Arbeit bereits auf Bachelorstufe eher hoch auszufallen, wie z.B. die Studie zur Beschäftigungssituation der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Sozialen Arbeit FH 2009 belegt (Berufsberatung.ch 2009), was sich hier offenbar fortsetzt.

#### 2.3.4 Inhaltliche Schwierigkeiten beim ersten Job

Um zu erfassen, wie leicht oder wie schwer sich Absolventinnen und Absolventen mit dem Berufseinstieg tun, wurden sie danach befragt, in welchem Ausmass ihnen die nachfolgenden Kompetenzen zur Problemlösung beim Berufseinstieg Schwierigkeiten bereiteten. Das Ausmass der Schwierigkeiten mit Problemlösungsstrategien kann gleichzeitig als Indikator für das Gelingen des Berufseinstiegs gesehen werden. Die Auswahl der Kompetenzen wurde in Anlehnung an ein Instrument der Studie zur Berufseinmündung (Sommerfeld et al. 2004) sowie unter Einbezug der im Studiengang vermittelten Kompetenzen, insbesondere der Kompetenz 4 «Entwickeln und Problemlösen», festgelegt.

Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 bis 5 einschätzen, in welchem Ausmass sie beim Berufseinstieg mit den angegebenen Problemlösungsstrategien Schwierigkeiten hatten. 1 bedeutet keine Schwierigkeiten, 5 grosse Schwierigkeiten. Der Mittelwert 3 ist entsprechend der mittlere Wert, der vermutlich von Befragten gewählt wird, die keine klare Meinung dazu haben. Die angebotene Mittelkategorie kann verhindern, dass eine Aussage zum Item verweigert wird.

Die Absolventinnen und Absolventen zeigen beim Berufseinstieg gemäss eigenen Angaben kaum Schwierigkeiten bezüglich Problemlösung, sie verfügen gemäss eigener Einschätzung offenbar über eine hohe Problemlösungskompetenz. Die Mittelwerte ihrer Antworten reichen von 1,57 bis 2,18 und liegen damit klar im positiven Bereich (keine Schwierigkeiten). Am ehesten traten Schwierigkeiten bei der Anwendung komplexer oder unbekannter Methoden, bei der Anwendung von Theorien auf konkrete Probleme sowie im Umgang mit komplexen Problemen, welche mehrere Lösungsvarianten zulassen.

sen, auf. Die positive Einschätzung der Absolventinnen und Absolventen deutet auf einen gelungenen Berufseinstieg hin (Tabelle 10).

**Tabelle 10: Inhaltliche Schwierigkeiten im Beruf**

	Keine Schwierigkeiten	2	3	4	Grosse Schwierigkeiten	Mittelwert
Problemlösungsprozess in Einzelschritte aufteilen	50,0 %	42,9 %	7,1 %	0,0 %	0,0 %	1,57
Relevante Aspekte eines Problems erkennen	53,6 %	35,7 %	10,7 %	0,0 %	0,0 %	1,57
Unterschiedliche Perspektiven auf ein Problem einbeziehen	48,1 %	44,4 %	7,4 %	0,0 %	0,0 %	1,59
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	42,9 %	50,0 %	7,1 %	0,0 %	0,0 %	1,64
Notwendige Schlüsse aus Erfahrungen mit Problemlösungen ziehen	39,3 %	53,6 %	7,1 %	0,0 %	0,0 %	1,68
Notwendige Wissensgrundlagen zu einem Problem beschaffen	39,3 %	46,4 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %	1,75
Wissenschaftliche Analyse eines Problems	28,6 %	53,6 %	17,9 %	0,0 %	0,0 %	1,89
Analysiertes Problem einer Bewertung unterziehen	25,0 %	60,7 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %	1,89
Umgang mit Problemen, die nur kooperativ mit Nichtfachleuten lösbar sind	30,8 %	46,2 %	23,1 %	0,0 %	0,0 %	1,92
Wissenschaftliche Problemlösungsmethoden anwenden	25,0 %	60,7 %	10,7 %	0,0 %	3,6 %	1,96
Neue/ungewohnte Problemlösungen suchen	28,6 %	46,4 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %	1,96
Umgang mit offenen Problemen, die eine Vielzahl von Lösungen zulassen	18,5 %	63,0 %	14,8 %	3,7 %	0,0 %	2,04
Wissenschaftliche Theorien auf konkrete Probleme anwenden	28,6 %	42,9 %	21,4 %	3,6 %	3,6 %	2,11
Anwendung von Methoden und Techniken, die fortlaufendes Lernen gewährleisten	25,0 %	42,9 %	21,4 %	10,7 %	0,0 %	2,18

Insgesamt kann von einem gelungenen Berufseinstieg ohne grosse Schwierigkeiten gesprochen werden. Von den 33 Absolventinnen und Absolventen konnte gut die Hälfte, nämlich 18 Personen, um den Abschluss herum oder innerhalb von zwölf Monaten danach eine neue Stelle antreten, während 14 Personen oder 40 Prozent an einer bereits früher belegten Stelle blieben. Nur eine Person war ein Jahr nach dem Abschluss noch auf Stellensuche.

## 2.4 Masterabschluss und Berufstätigkeit

Bisher wurde analysiert, wie Absolventinnen und Absolventen ihren Berufseinstieg bewältigt hatten und welcher Tätigkeit sie aktuell nachgehen. Nun geht es darum zu prüfen, ob die Tätigkeit den befragten Personen entspricht, ob ihr Abschluss gefragt war und wie die Übereinstimmung zwischen erworbenen und benötigten Kompetenzen aussieht. Entsprechend soll folgenden Fragen nachgegangen werden:

- Wie zufrieden sind die Absolventinnen und Absolventen mit ihrer beruflichen Tätigkeit nach Abschluss des Studiengangs?
- Wie gut passt der Abschluss mit der aktuellen Tätigkeit zusammen?
- Wie gut stimmen ihre im Studium erworbenen Kompetenzen mit den in der Praxis gefragten Kompetenzen überein?

### 2.4.1 Verlangter Abschluss

Für die aktuelle Position wurde in 24 Fällen oder bei 80 Prozent der Personen ein Abschluss in Sozialer Arbeit und in sechs Fällen ein Abschluss in keinem speziellen Studienfach verlangt. Was das Abschlussniveau angeht, so wurde in 90 Prozent der Fälle ein Hochschulabschluss verlangt, davon in sechs Fällen (20 %) ein Masterabschluss. Zu einem grösseren Teil (15 Fälle oder 50 %) wurde jedoch lediglich ein Bachelorabschluss verlangt. In weiteren sechs Fällen (20 %) wurde die Stufe des Hochschulabschlusses nicht definiert. Schliesslich bleiben noch drei Fälle (10 %), in denen kein Hochschulabschluss verlangt wurde (Tabelle 11).

**Tabelle 11: Hochschulabschluss gefragt**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Masterabschluss	6	18,2	20,0	20,0
	Bachelorabschluss	15	45,5	50,0	70,0
	Stufe nicht definiert	6	18,2	20,0	90,0
	Es wurde kein Hochschulabschluss verlangt.	3	9,1	10,0	100,0
	Gesamt	30	90,9	100,0	
Fehlend	-77	3	9,1		
Gesamt		33	100,0		

Die Ergebnisse zeigen, dass mit 90 Prozent Nachfrage nach einem Hochschulabschluss die Tertiärisierung der Ausbildung in der Arbeitswelt angekommen ist, hingegen deutet die eher geringe Nachfrage nach einem Masterabschluss in Sozialer Arbeit darauf hin, dass dieser Abschluss bei Arbeitgebenden noch wenig bekannt oder wenig präsent ist. Immerhin zeigt die Kreuztabelle zu Hochschulabschluss und Fachrichtung (Tabelle 12), dass für fünf oder sechs Stellen, für die ein Masterabschluss verlangt wurde, auch ein Abschluss in Sozialer Arbeit gefordert war.

**Tabelle 12: Hochschulabschluss X Verlangte Fachrichtung – Kreuztabelle**

		Verlangte Fachrichtung		Gesamt
		in Sozialer Arbeit	Nein, es wurde kein Studienfach verlangt	
Hochschulabschluss	Masterabschluss	5	1	6
	Bachelorabschluss	14	1	15
	Stufe nicht definiert	4	2	6
	Es wurde kein Hochschulabschluss verlangt.	1	2	3
Gesamt		24	6	30

### 2.4.2 Einschätzung der Erwerbssituation

Von Interesse ist nun, ob die Absolventinnen und Absolventen auf der einen Seite mit ihrer Anstellung in Bezug auf ihre neue Qualifikation zufrieden sind, ob sie diese also als angemessen ansehen, und auf der anderen Seite, ob sie auch mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Die Absolventinnen und Absolventen wurden mittels vier Items auf einer Skala von 1 bis 5 gefragt, inwieweit sie ihre aktuelle Erwerbstätigkeit nach dem Masterabschluss als angemessen empfinden (1 = überhaupt nicht, 5 = in hohem Masse).

Im Durchschnitt tun sie das: Die Mittelwerte der Antworten liegen in allen vier Items klar über der Mittelkategorie 3, nämlich zwischen 3,28 und 3,45. Am besten passen die übertragenen Aufgaben zum Abschluss (Mittelwert 3,55). Am schlechtesten scheint das Matching zwischen Stelle und Ausbildung

in Bezug auf die erworbenen fachlichen Qualifikationen zu sein, aber auch hier liegt der Mittelwert mit 3,28 klar über dem unentschiedenen mittleren Wert 3 (Tabelle 13).

**Tabelle 13: Angemessene Anstellung**

	N		Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
	Gültig	Fehlend				
In Bezug auf die Ihnen übertragenen Aufgaben	29	4	3,55	1,121	1	5
In Bezug auf Ihre berufliche Position	29	4	3,34	1,143	1	5
In Bezug auf Ihr Einkommen	29	4	3,31	1,072	1	5
In Bezug auf Ihre im Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen	29	4	3,28	1,131	1	5

Unentschieden über die Angemessenheit ihrer Erwerbstätigkeit nach dem Masterabschluss sind über alle vier Items gesehen 21 bis 35 Prozent (Mittelposition), angemessen finden sie 41 bis 48 Prozent und nicht angemessen 20 bis 30 Prozent der Antwortenden.

### *Zufriedenheit*

Die Absolventinnen und Absolventen wurden gefragt, wie zufrieden sie mit der aktuellen Erwerbssituation sind. Dafür wurden sie zur Zufriedenheit zu 24 Themen befragt (vgl. Tabelle 14). Die Befragten schätzen die Zufriedenheit auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = gar nicht zufrieden, 5 = sehr zufrieden) ein. Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit ist noch um einiges grösser als diejenige bezüglich Angemessenheit der Anstellung. Die Mittelwerte liegen mit einer Ausnahme für alle Items über 3,5, in fünf Fällen gar über 4.

Mit Abstand oben aus schwingt das Item zur Autonomie. Damit ist man sehr zufrieden (Mittelwert 4,38), gefolgt von der Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, dem Arbeitsklima sowie der Möglichkeit, etwas Nützliches für die Allgemeinheit zu tun. Überall liegen die Mittelwerte über 4. Am wenigsten zufrieden ist man mit den Aufstiegsmöglichkeiten. Bei einem Mittelwert 3 genau in der Mitte und einem Drittel der Antwortenden, die auch genau diese Kategorie wählten, scheint man entweder die Aufstiegsmöglichkeiten nicht zu sehen oder sie nicht zu beachten. Weitere etwas weniger zufriedenstellende Faktoren (alle mit Mittelwert zwischen 3,5 und 3,6 trotzdem im Durchschnitt noch positiv bewertet) sind harte Anstellungsbedingungen wie: «die erreichte berufliche Position», «das Einkommen», «die Lohnperspektive». Aber auch mit «der Möglichkeit, im Studium erworbene Kompetenzen umzusetzen» ist man im Durchschnitt etwas weniger zufrieden.

Für die aktuelle Anstellung insgesamt liegt der Mittelwert bei fast 4 auf der Skala von 1 bis 5, es handelt sich also um eine beruflich sehr zufriedene Kohorte.

**Tabelle 14: Zufriedenheit im Beruf**

	N		Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
	Gültig	Fehlend				
Mit dem Ausmass an Autonomie	29	4	4,38	.728	2	5
Mit der Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung	29	4	4,17	1,136	1	5
Mit den Möglichkeiten, eigene Ideen zu entwickeln	29	4	4,14	0,789	2	5
Mit dem Arbeitsklima	29	4	4,10	0,772	2	5
Mit den Möglichkeiten, Nützliches für die Allgemeinheit zu tun,	29	4	4,03	0,731	3	5
Mit der aktuellen Anstellung/Tätigkeit insgesamt	29	4	3,97	0,944	2	5
Mit meiner konkreten Tätigkeit / meinen Aufgaben	29	4	3,93	0,799	2	5
Mit dem Ausmass an Freude, den die Arbeit bereitet	29	4	3,93	0,799	2	5
Mit der/dem Vorgesetzten (Unterstützung, Anleitung etc.)	28	5	3,89	0,916	2	5
Mit dem Anspruchsniveau meiner Arbeit	29	4	3,86	0,915	2	5
Mit dem Arbeitgeber / der Institution / dem Betrieb (Philosophie)	29	4	3,86	1,026	2	5
Mit der Zusammenarbeit in der Institution	29	4	3,86	0,953	2	5
Mit dem Informationsfluss, um die eigene Arbeit erledigen zu können	28	5	3,79	1,031	2	5
Mit dem Ansehen/Image meines Arbeitgebers	29	4	3,79	0,861	1	5
Mit weiteren Anstellungsbedingungen (unbefristet/befristet, Ferien, Sozialleistungen etc.)	29	4	3,79	1,048	1	5
Mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	29	4	3,76	1,154	1	5
Mit dem Ausmass an Leistungsdruck	29	4	3,72	1,131	1	5
Mit den Chancen zur beruflichen Weiterqualifizierung	29	4	3,66	1,045	2	5
Mit der Arbeitsplatzumgebung (Lärm, Klima, Arbeitsräume etc.)	29	4	3,62	1,083	1	5
Mit der erreichten beruflichen Position	29	4	3,59	1,018	2	5
Mit dem Einkommen	29	4	3,55	0,783	2	5
Mit der Lohnperspektive	29	4	3,55	1,021	2	5
Mit der Möglichkeit, im Studium erworbene Kompetenzen umzusetzen	29	4	3,52	1,022	1	5
Mit den Aufstiegsmöglichkeiten	29	4	3,00	1,254	1	5

### 2.4.3 Nachfrage und Aneignung von Kompetenzen

Ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation ist zweifellos eine Passung zwischen den Anforderungen einer Aufgabe und den Kompetenzen, welche die damit beauftragte Person mitbringt. Den Absolventinnen und Absolventen wurde eine Liste von Kompetenzen vorgelegt und sie hatten zu beurteilen, in welchem Ausmass die erwähnten Kompetenzen an ihrer aktuellen Stelle gefragt waren (Mittelwert I) sowie in welchem Ausmass sie sich die gleichen Kompetenzen im Studium aneignen konnten (Mittelwert II). Die Antwortskala ist eine 5-teilige Likert-Skala, sie reicht von 1 = gar nicht gefragt/angeeignet bis 5 = in hohem Masse gefragt/angeeignet. Anhand der Mittelwerte lässt sich beobachten, wo sich die Absolventinnen und Absolventen für die Aufgaben ihrer Arbeit gut gerüstet fühlen und wo sie die Anforderungen höher einstufen als das Ausmass der Aneignung der Kompetenzen im Masterstudiengang.

**Tabelle 15: Kompetenzen: Einschätzungen zur Nachfrage und Aneignung – Wilcoxon-Rangtest**

	Einschätzung zur Nachfrage und Aneignung		Wilcoxon-Test <sup>2</sup>	
	Mittelwert I gefragt	Mittelwert II angeeignet	Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
6 Adressatengerecht auftreten und präsentieren	4,67	2,53	-4,412 <sup>c3</sup>	0,000
6 Anspruchsvolle Inhalte adressatengerecht vermitteln	4,47	2,73	-4,246 <sup>c</sup>	0,000
3 Aufgaben- und problembezogene relevante Fakten sammeln und systematisieren	4,43	3,53	-3,338 <sup>c</sup>	0,001
3 Komplexe Problemlagen erkennen und den Bedarf an Interventionen aufzeigen	4,30	3,50	-3,425 <sup>c</sup>	0,001
1 Logiken anderer Disziplinen nachvollziehen und anerkennen	3,67	3,03	-2,297 <sup>c</sup>	0,022
3 Bewertung/Güterabwägung in multidisziplinären Kontexten vornehmen und begründen	3,20	2,90	-1,143 <sup>c</sup>	0,253
4 Notwendige Wissensgrundlagen zu einem Problem beschaffen	4,17	4,10	-0,136 <sup>c</sup>	0,892
1 Bei komplexen interdisziplinären Problemstellungen den Beitrag der eigenen Disziplin vertreten	3,73	3,90	-0,564 <sup>b</sup>	0,572
2 Einen Beitrag leisten zu förderlichen Rahmenbedingungen für die Profession	3,33	3,53	-0,904 <sup>b</sup>	0,366
2 Methoden der Sozialen Arbeit analysieren, reflektieren und weiterentwickeln	3,20	3,80	-2,018 <sup>b</sup>	0,044
4 Eine soziale Dienstleistung, ein Projekt oder eine Organisationsstruktur empirisch evaluieren	2,73	3,63	-2,811 <sup>b</sup>	0,005
5 Qualitative und quantitative Forschungsergebnisse kritisch beurteilen und für die Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit nutzen	3,10	4,03	-3,211 <sup>b</sup>	0,001
6 Wissenschaftliche oder Fachtexte verfassen	3,07	4,10	-3,155 <sup>b</sup>	0,002
5 Forschungsprojekte planen und durchführen, dabei ausgewählte Methoden anwenden	2,53	3,63	-2,734 <sup>b</sup>	0,006
2 Theorien der Sozialen Arbeit analysieren und kritisch reflektieren	2,83	4,17	-3,835 <sup>b</sup>	0,000

<sup>2</sup> Da die Variablen nicht normalverteilt sind, wurde zur Analyse des Unterschieds der Einschätzungen der nichtparametrische Wilcoxon-Test zum Vergleich zwei verbundener Stichproben gewählt (vgl. dazu auch 1.2.3 Auswertungsverfahren). Die Einschätzungen der Befragten dazu, wie gefragt Kompetenzen im Beruf sind bzw. in welchem Ausmass sie sich Kompetenzen angeeignet haben, sind gemäss dem Test für die meisten Items signifikant unterschiedlich. Mit zwei Ausnahmen erreichen alle signifikanten Unterschiede das Signifikanzniveau  $p \leq 0,01$ .

<sup>3</sup> Wilcoxon-Rangtest: b. Basiert auf negativen Rängen, c. Basiert auf positiven Rängen



Insgesamt lässt sich sagen, dass sich die Absolventinnen und Absolventen kompetent fühlen, in den meisten Fällen liegt die durchschnittliche Einschätzung, ob sie sich die Kompetenzen im Studium angeeignet hatten (Mittelwert II), bei 3,5 oder höher, also über der neutralen Mitte 3.

Die beste Übereinstimmung zwischen angeeigneten und gefragten Kompetenzen sehen die Absolventinnen und Absolventen bei den Kompetenzen «Notwendige Wissensgrundlagen zu einem Problem beschaffen», «Bei komplexen interdisziplinären Problemstellungen den Beitrag der eigenen Disziplin vertreten», «Einen Beitrag leisten zu förderlichen Rahmenbedingungen für die Profession» sowie «Bewertung/Güterabwägung in multidisziplinären Kontexten vornehmen und begründen». In allen vier Kompetenzen ist der Unterschied zwischen den Mittelwerten gering. Es sind denn auch die Items, bei denen mit dem Wilcoxon-Test kein signifikanter Unterschied in den Einschätzungen nachgewiesen werden kann (Tabelle 15, mittlerer Kasten).

Sehr gefragt und im Studium eher wenig angeeignet wurden gemäss Wahrnehmung der Absolventinnen und Absolventen zwei Kompetenzen, die zur Kernkompetenz 6 «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» gehören (vgl. zu den Kernkompetenzen auch 1.2.2 letzter Abschnitt). Es sind die Kompetenzen «Adressatengerecht auftreten und präsentieren» sowie «Anspruchsvolle Inhalte adressatengerecht vermitteln». Das sind auch die zwei einzigen Kompetenzen, die sich die Absolventinnen und Absolventen im Durchschnitt eher nicht angeeignet haben, wo also die Einschätzungen einen Mittelwert von unter 3 erreichen. Bei zwei Kompetenzen aus der Gruppe 3 «Analysieren und Bewerten» wird ebenfalls eine beträchtlich höhere Nachfrage als Aneignung gesehen.

Ein eher umgekehrtes Ungleichgewicht ist für die Items zu wissenschaftlichen Kompetenzen auszumachen: Umfassende Aneignung sehen die Befragten bei «Theorien der Sozialen Arbeit analysieren und kritisch reflektieren», «Wissenschaftliche oder Fachtexte verfassen» sowie «Qualitative und quantitative Forschungsergebnisse kritisch beurteilen und für die Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit nutzen». Bezüglich aller drei Kompetenzen ist die Nachfrage in der Arbeit signifikant kleiner als die Aneignung im Studium. Bei zwei weiteren Kompetenzen im Bereich Fach- und Methodenkompetenz bietet sich ein ähnliches Bild mit signifikantem Unterschied in den Einschätzungen<sup>4</sup> (Tabelle 15).

## 2.5 Die Sicht auf das Studium ein Jahr danach

An dieser Stelle geht es zuerst darum, die technischen Daten zum Masterabschluss für die erste Kohorte zu beleuchten: Wann haben die Befragten ihre Abschlüsse gemacht, wie lange haben sie studiert, gab es Unterbrüche und mit welcher Note erfolgte der Abschluss? Danach wird die Rückblende der Absolventinnen und Absolventen auf ihre Studienwahl sowie ihre Einschätzung des Nutzens ihres Studiums aufgenommen. Abschliessend wird ein Ausblick auf potenzielle Weiterqualifizierung vorgenommen. Die Fragen für diesen Abschnitt lauten:

- Welches sind die Merkmale der ersten Abschlusskohorte bezüglich Studium und Abschluss?
- Wie schätzen die Absolventinnen und Absolventen den Nutzen ihres Studiums für die ihre beruflichen Schritte ein?
- Wie beurteilen sie ihre Studienwahl? Welche Erwartungen wurden nicht erfüllt?
- Können sich Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs auch eine Fortsetzung der akademischen Laufbahn vorstellen?

<sup>4</sup> Da die Variablen nicht normalverteilt sind, wurde zur Analyse des Unterschieds der nichtparametrische Wilcoxon-Test zum Vergleich abhängiger Gruppen gewählt (vgl. dazu auch 1.2.3). Die Einschätzungen der Befragten dazu, wie gefragt Kompetenzen im Beruf sind bzw. in welchem Ausmass sie sich Kompetenzen angeeignet haben, sind gemäss dem Test signifikant unterschiedlich. Mit zwei Ausnahmen erreichen alle signifikanten Unterschiede das Signifikanzniveau  $p \leq 0,01$ .

### 2.5.1 Eckdaten zum Studium

Die Abschlusssdaten der ersten Kohorte von Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs bilden bereits die stetige Zunahme der Studierenden ab.

**Tabelle 16: Abschlussemester**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	FS 2010	2	6,1	6,5	6,5
	HS 2010/11	2	6,1	6,5	12,9
	FS 2011	6	18,2	19,4	32,3
	HS 2011/12	9	27,3	29,0	61,3
	FS 2012	12	36,4	38,7	100,0
	Gesamt	31	93,9	100,0	
Fehlend	System	2	6,1		
Gesamt		33	100,0		

Die Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2010–2012 haben im Durchschnitt 5,9 Semester studiert. Etwa ein Drittel benötigte sechs Semester, ein knappes Drittel weniger, ein gutes Drittel mehr (vgl. Tabelle 17).

**Tabelle 17: Studiendauer**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	3 Semester	1	3,0	3,2	3,2
	4 Semester	6	18,2	19,4	22,6
	5 Semester	2	6,1	6,5	29,0
	6 Semester	11	33,3	35,5	64,5
	7 Semester	8	24,2	25,8	90,3
	8 Semester	3	9,1	9,7	100,0
	Gesamt	31	93,9	100,0	
Fehlend	-77	2	6,1		
Gesamt		33	100,0		

27 Personen (oder 82 %) aller Befragten haben das Studium nie unterbrochen, eine Person hat ein Auslandssemester absolviert, drei Personen haben aus anderen Gründen unterbrochen, davon zwei aus gesundheitlichen Gründen, und eine Person hat ein Quartal zugunsten von Ferien ausgelassen. Zwei Personen machten zu Studienunterbrüchen keine Angaben.

**Tabelle 18: Gesamtnote im Master in Sozialer Arbeit**

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Meine Gesamtnote im Master in Sozialer Arbeit	24	5.00	5.90	5.2679	.23268
Gültige Werte (Listenweise)	24				

24 Personen gaben ihre Abschlussnote des Masterstudiums an, neun Personen machten dazu keine Angaben. Die Noten liegen zwischen 5,00 und 5,90, der Mittelwert für die 24 Personen, die dazu Angaben machten, liegt bei 5,27.

## 2.5.2 Einschätzung der Studienwahl

Die Absolventinnen und Absolventen wurden gefragt, in welchem Ausmass ihr Masterstudium für berufliche Schritte nützlich sei. In diesen Fragen wurde eine 5er-Skala (1 überhaupt nicht – 5 in hohem Masse) gewählt, um den Befragten die neutrale Mittelkategorie zu ermöglichen.

**Tabelle 19: Studium nützt für berufliche Schritte**

	N		Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
	Gültig	Fehlend				
Für meine persönliche Entwicklung	31	2	4,39	1,054	0	5
Für meine zukünftige Karriere	29	4	4,17	0,848	2	5
Um neue, anspruchsvollere Aufgaben wahrzunehmen	28	5	4,07	1,016	0	5
Um eine neue, anspruchsvollere Anstellung zu finden	27	6	3,78	1,219	0	5
Um in interdisziplinären Teams mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Professionen auf Augenhöhe zu argumentieren	29	4	3,72	1,192	0	5
Um mich im Rahmen der Erwerbstätigkeit weiterzubilden	25	8	3,44	1,325	1	5
Um meine gegenwärtigen Aufgaben wahrzunehmen	27	6	3,04	1,400	0	5
Für den Berufseinstieg in der Sozialen Arbeit (für Umsteigerinnen und Umsteiger)	12	21	2,00	1,477	0	5

Wie bei der Motivation zum Studium sehen die Absolventinnen und Absolventen auch hier in der persönlichen Entwicklung sowie im Nutzen für die zukünftige Karriere den grössten Gewinn aus dem Studium. Ausserdem sehen sie das abgeschlossene Studium in hohem Ausmass als nützlich an, um anspruchsvollere Aufgaben wahrzunehmen. Nur mittlere Zustimmung – mit einem Mittelwert von nahezu 3 – erhält die Aussage, dass das Studium nützlich sei, um gegenwärtige Aufgaben wahrzunehmen. Dieser Umstand lässt etwas aufmerken, sind die Befragten mit Tätigkeiten beschäftigt, welche sie auch ohne den Masterabschluss ausgeübt hätten? Umsteigerinnen und Umsteiger sowie weitere Personen, die sich damit auseinandersetzen, halten in ihren wenigen Antworten das Masterstudium für den Quereinstieg in die Sozialen Arbeit für nicht sehr nützlich.

Die Absolventinnen und Absolventen wurden gefragt, ob sie das Masterstudium in Sozialer Arbeit wieder wählen würden, wenn sie nochmals vor der Wahl stünden. 30 Personen oder 91 Prozent stimmten zu. 19 davon sagten ja, ihre Erwartungen würden erfüllt. Elf sagten ja, obwohl nicht alle Erwartungen erfüllt würden. Zwei Personen sagten, sie würden es eher nicht mehr wählen, da das Studium die Erwartungen nur teilweise erfüllt habe. Eine Person würde das Studium nicht mehr wählen, da ihre Erwartungen nicht erfüllt worden seien.

## 2.5.3 Unerfüllte Erwartungen

Zu den Erwartungen, welche im Studium nicht erfüllt wurden, konnten die Befragten in einer qualitativen Frage Stellung beziehen. Teilweise war man mit der Tiefe der vermittelten Inhalte sowie dem Anteil theoretischen Wissens nicht zufrieden. Dreimal wurde in diesem Zusammenhang die Forschungsausbildung genannt: Man fand sie nicht ganzheitlich oder auf zu tiefem Niveau und vermisste die Anwendung an echten Projekten. Eine Person fand die Auseinandersetzung mit sozialen Problemen (in einigen Modulen) als zu wenig tiefgreifend empfunden. Eine Person erlebte die Enttäuschung, dass ihre gewünschte Vertiefungsrichtung mangels Nachfrage nicht angeboten wurde.

Mehrfach genannt wurde ausserdem das Bedürfnis nach weiteren Themen im Curriculum: Betriebswirtschaft und Managementbereich, explizit genannt wurde Personalführung, Aufbau von Organisationen etc. Eine Person vermisste die Lehre und Entwicklung von Beratungsmethoden der Sozialen Arbeit.

Letztlich waren mehrere Personen über die eröffneten Berufschancen ernüchtert. Man beklagte, dass es kaum Stellen für Masterabsolventinnen und -absolventen gebe bzw. der Abschluss nicht nachgefragt werde. Man empfand die Stellensuche als harzig. Eine Person hatte die gewünschte Stelle an einer Hochschule noch nicht gefunden.

#### 2.5.4 Ausblick Doktorat

Für 20 Personen oder rund 60 Prozent der Absolventinnen und Absolventen war die Fortsetzung der akademischen Laufbahn eine Option, drei davon hatten sich tatsächlich um eine Doktorandenstelle bemüht, eine mit Erfolg. Ein Drittel (11 Personen) lehnte die Fortsetzung der akademischen Laufbahn ab, und zwei Personen nahmen keine Stellung dazu.

**Tabelle 20: Fortsetzung der akademischen Laufbahn**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	Kommt für mich nicht in Frage.	11	33,3	35,5	35,5
	Kommt für mich eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in Frage.	17	51,5	54,8	90,3
	Ich bin gerade dabei, mich um eine Doktorandenstelle zu bewerben, die Antwort steht noch aus.	1	3,0	3,2	93,5
	Ich habe mich um eine Doktorandenstelle beworben, es hat aber nicht geklappt.	1	3,0	3,2	96,8
	Ich habe mit einem Doktorat bereits begonnen oder werde das in Kürze tun.	1	3,0	3,2	100,0
	Gesamt	31	93,9	100,0	
Fehlend	-77	2	6,1		
Gesamt		33	100,0		

## 2.6 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

### 2.6.1 Profil

Die erste Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit ergibt folgendes Bild: Sieben von zehn Absolventinnen und Absolventen sind Frauen. Bei Studienabschluss waren die Absolventinnen und Absolventen durchschnittlich 35 Jahre alt und lebten in einer Partnerschaft. Der grösste Teil der ersten Kohorte hatte bereits einen Erstabschluss in Sozialer Arbeit, es waren nur einzelne Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus anderen Disziplinen zu verzeichnen. Diese kamen aus den Disziplinen Erziehungswissenschaften, Heilpädagogik und Politikwissenschaften.

Entsprechend der Zusammensetzung der Absolventinnen und Absolventen bezüglich Disziplin ist es auch nicht überraschend, dass die Mehrheit der Befragten über eine grössere praktische Erfahrung in einem Feld der Sozialen Arbeit verfügte, als dies die Aufnahme des Studiums erforderte. Nur wenige der Befragten mussten sich um diese Erfahrung explizit für die Aufnahme ins Studium bemühen.

### 2.6.2 Gründe für die Studienwahl und Berufsprioritäten

Die Hauptmotive für die Studienwahl sind gemäss den Absolventinnen und Absolventen, das eigene Wissen zu erweitern und die eigenen Berufschancen zu verbessern. Ausserdem scheint der Kooperationsmaster an sich ein Anziehungspunkt zu sein, beispielsweise aufgrund der Vertiefungen (die in der Frage erwähnt werden). Ob noch weitere Aspekte des Studiengangs besonders attraktiv sind, kann nicht schlüssig beantwortet werden.

Die Absolventinnen und Absolventen setzen die Prioritäten bezüglich Beruf auf unterschiedlichen Ebenen an. So steht an der Spitze das Arbeitsklima vor einer sinnvollen Tätigkeit und gelebter Autonomie in einem herausfordernden Umfeld. Immer noch wichtig sind schliesslich Teilzeitmodelle. Eher weniger wichtig sind Karriere faktoren wie Vorgesetztenfunktion oder Führungsverantwortung.

### 2.6.3 Berufseinstieg

Auch wenn einzelne Personen die Jobsuche als anstrengend und zäh beschrieben und offenbar wenige genau passende Profile ausgeschrieben wurden, hatten die Absolventinnen und Absolventen mit durchschnittlich sechs Monaten nicht besonders lang, um eine Berufstätigkeit zu finden. Es sprachen denn auch nur einzelne Personen von Schwierigkeiten bei der Stellensuche. Teilweise wurde hier eine fehlende Passung zwischen Masterabschluss und Ausschreibung der Stellen als Grund gesehen. Die grosse Mehrheit der ersten Kohorte war denn auch zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig oder hatte eine Arbeit in Aussicht. Nur eine Person war auf der Suche. Ein Drittel der Befragten arbeitete in der Verwaltung, etwas weniger bei Nichtregierungsorganisationen, Vereinen und Stiftungen. Der Anteil der in Hochschulen und in der Privatwirtschaft Beschäftigten ist weniger als halb so gross.

Was die Funktionen betrifft, so war der grösste Teil mit Facharbeit (wissenschaftliche Mitarbeit, Assistenz, Stabsfunktionen) beschäftigt, ein etwas kleinerer Teil mit Leitungsfunktionen und Einzelne mit Projektleitung, Dozentur oder anderem. Das durchschnittliche Jahreseinkommen der Masterabsolventinnen und -absolventen in Sozialer Arbeit liegt höher als das vergleichbarer Gruppen, welche in Absolventenbefragungen des Bundesamts für Statistik beschrieben werden BFS (2010).

Den Absolventinnen und Absolventen scheint der Berufseinstieg insgesamt gelungen zu sein. Weder bekundeten sie grosse Mühe, eine Tätigkeit zu finden, noch traten inhaltlich wesentliche Schwierigkeiten auf, wie die Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen zu Problemlösungsstrategien im Beruf ausdrücken.

#### 2.6.4 Abschluss und Beruf

Zwar wird gemäss den Absolventinnen und Absolventen ihre Disziplin auf dem Stellenmarkt sehr nachgefragt, jedoch eher selten kombiniert mit einem Abschluss auf Masterniveau. Trotzdem empfinden die Absolventinnen und Absolventen ihre Anstellung im Durchschnitt als angemessen, sowohl bezüglich übertragener Aufgaben als auch bezüglich Position, Einkommen und ihrer fachlichen Qualifikation.

Entsprechend hoch fällt auch die Zufriedenheit aus, und zwar sowohl allgemein als auch in Bezug auf bestimmte Bedingungen der Erwerbstätigkeit. Besonders zufrieden ist man mit dem Ausmass an Autonomie, mit der Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, mit den Möglichkeiten, eigene Ideen zu entwickeln, mit dem Arbeitsklima sowie mit den Möglichkeiten, Nützliches für die Allgemeinheit zu tun. Am schlechtesten überhaupt werden die Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf beurteilt. Ausserdem ist man mit der Möglichkeit, erworbene Kompetenzen umzusetzen, dem Einkommen und der Lohnperspektive etwas weniger zufrieden. Die Beurteilung fällt aber im Durchschnitt immer noch positiv aus.

#### 2.6.5 Kompetenzen

Was die im Studium zu vermittelnden Kompetenzen angeht, so existiert in der Wahrnehmung der meisten Absolventinnen und Absolventen eine grosse Diskrepanz zwischen der Aneignung der Kompetenzen im Studium und der Nachfrage danach im Beruf, die auch statistisch signifikant ist. Einige Kompetenzen sind in höherem Mass gefragt, als sie angeeignet wurden, über andere verfügen die Absolventinnen und Absolventen gemäss eigener Einschätzung in höherem Ausmass, als sie im Beruf nachgefragt werden.

Der beste Fit – die Nachfrage und Aneignung decken sich fast – ergibt sich gemäss Einschätzung der Absolventinnen und Absolventen bei vier Einzelkompetenzen, welche einer je unterschiedlichen Kernkompetenz zugeordnet werden: Bewertung/Güterabwägung in multidisziplinären Kontexten vornehmen und begründen – Notwendige Wissensgrundlagen zu einem Problem beschaffen – Bei komplexen interdisziplinären Problemstellungen den Beitrag der eigenen Disziplin vertreten – Einen Beitrag leisten zu förderlichen Rahmenbedingungen für die Profession.

Insbesondere die wissenschaftlichen und forschungstechnischen Kompetenzen scheinen in der Berufswelt der Sozialen Arbeit gemäss den Absolventinnen und Absolventen (noch) nicht sehr gefragt zu sein. Bezüglich Kompetenzen im Bereich komplexerer Problemlösung wie auch im Bereich adressatengerechter Kommunikation nehmen die Befragten hohe Anforderungen wahr, sie konnten sich dieselben Kompetenzen während der Ausbildung im Masterstudiengang hingegen nicht in gleichem Masse aneignen.

#### 2.6.6 Rückblick auf die Ausbildung

Die Abschlüsse haben seit Beginn des Studiengangs jährlich zugenommen. Die Absolventinnen und Absolventen studieren im Durchschnitt sechs Semester bis zum Abschluss, die meisten unterbrechen nie, nur eine Person hat ein Auslandssemester absolviert. Die Absolventinnen und Absolventen empfinden ihr Studium insbesondere als nützlich für ihre berufliche Entwicklung, ihre Karriere sowie ihr Bedürfnis, anspruchsvollere Aufgaben wahrzunehmen. Etwas weniger dient es den Befragten für die Wahrnehmung aktueller Aufgaben oder die berufliche Weiterbildung. Die Absolventinnen und Absolventen nehmen das Studium hingegen nicht als besonders hilfreich für den Einstieg in einen Beruf der Sozialen Arbeit für Umsteigerinnen und Umsteiger wahr.

Der grösste Teil der Absolventinnen und Absolventen würde den Master in Sozialer Arbeit wieder wählen. Einzelne Personen würden das nicht mehr tun, da ihre Erwartungen nur teilweise oder nicht erfüllt wurden.

Unerfüllte Erwartungen gab es etwa in der Tiefe einzelner Inhalte, teilweise in fehlenden Themen, z.B. im Managementbereich. Einzelne Befragte waren über ihre Berufschancen ernüchert.

Die zunehmende Wissenschaftlichkeit der Ausbildung wie auch der Herangehensweisen an die Aufgaben im Beruf sowie die Möglichkeiten einer akademischen Weiterentwicklung scheinen bei den Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit gut angekommen zu sein, wie manche geäußerte Bedürfnisse, aber auch die sich zugeschriebenen erworbenen Kompetenzen nahelegen. Dies äussert sich auch darin, dass immerhin für gut die Hälfte der Befragten auch eine Fortsetzung der akademischen Karriere durch ein Doktorat in vorstellbar ist und einige diesbezüglich auch schon Anstrengungen unternommen haben. Für ein Drittel ist ein Doktorat jedoch keine Option.

### 3 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Bei den Absolventinnen und Absolventen der ersten Kohorte handelt es sich um eine vorwiegend intrinsisch motivierte Personengruppe, die mit dem Studium ihr eigenes Wissen ausbauen und Zusammenhänge verstehen wollte. Diese Gruppe ist mit dem Studium sowie der aktuellen beruflichen Tätigkeit weitgehend zufrieden, hat den Berufseinstieg grösstenteils geschafft, empfindet die eigene Stelle als dem Abschluss angemessen und sieht sich nicht mit allzu grossen Schwierigkeiten im Beruf konfrontiert.

→ Aus diesen Umständen kann geschlossen werden, dass der Studiengang insgesamt attraktiv ist und eine zufriedenstellende berufliche Tätigkeit unterstützt. Das Konzept kann insgesamt als erfolgreich angesehen werden.

Der Berufseinstieg erfordert von den Absolventinnen und Absolventen etwas Kreativität, die Ausschreibung der Stellen korrespondiert nicht notwendigerweise mit dem Profil der Absolventinnen und Absolventen. Ein Masterabschluss ist noch nicht sehr häufig gefragt. Erst in einzelnen Fällen sind tatsächlich Soziale Arbeit und Masterabschluss gefragt. Ausserdem wird von den Absolventinnen und Absolventen eine Diskrepanz bezüglich nachgefragter und angeeigneter Kompetenzen wahrgenommen.

→ Das Verständnis für den Masterabschluss sowie die zu erwartenden Kompetenzen könnten durch einen Ausbau der Kommunikation und Kooperation zwischen Hochschulen und Praxis unterstützt und damit könnte eine Annäherung zwischen Absolventinnen bzw. Absolventen und Arbeitgebenden gefördert werden.

Die zu Tage getretenen Diskrepanzen zwischen angeeigneten und im Beruf gefragten Kompetenzen erregen insbesondere dort Aufmerksamkeit, wo das Ausmass der wahrgenommenen Nachfrage dasjenige der Aneignung übersteigt. Dies ist bezüglich der Kernkompetenzen „Darstellen, Vermitteln und Überzeugen“ sowie „Analysieren und Bewerten“ der Fall. Solche Einschätzungen lohnen sich im Auge zu behalten.

→ Sollten nachfolgende Kohorten diese Einschätzung teilen, könnte es sinnvoll sein, darauf zukünftig in der Modulausgestaltung des Studiengangs grössere Aufmerksamkeit zu legen. Vorstellbar wäre, einzelne Kompetenzen curricular verstärkt zu verankern.

Ein beträchtlicher Teil der Studierenden arbeitet noch an der gleichen beruflichen Stelle wie während des Studiums. Ob diese Anstellung mit Veränderungen bei den Aufgaben oder der Funktion einhergeht, geht aus den Daten nicht hervor. Gleichzeitig lassen die Probleme einzelner bei der Stellensuche sowie Bemerkungen der Befragten zum Stellenangebot und zu den Stellenausschreibungen den Schluss zu, dass sich die Studierenden im Eigenmarketing auf dem Arbeitsmarkt unsicher fühlen. Mit zunehmender Fallzahl soll dieser Umstand erneut geprüft werden, um Hinweise darauf zu finden, ob es ein Phänomen bestimmter Absolventinnen und Absolventen darstellt oder ob allenfalls Barrieren im Arbeitsmarkt in Frage kommen.

→ Letztlich könnte diesem Phänomen sowohl in Form oben beschriebener Einflussnahme auf Teile des Arbeitsmarkts oder aber durch gezielte Unterstützung der Studierenden im Rahmen der Ausbildung begegnet werden.





## 4 Literatur

- Berufsberatung.ch (2009): Die Beschäftigungssituation der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Sozialen Arbeit FH 2009. Gesehen am 15.3.2013 unter:  
[http://www.berufsberatung.ch/dyn/bin/33939-33945-1-h4\\_k12\\_sozial\\_arbeit.pdf](http://www.berufsberatung.ch/dyn/bin/33939-33945-1-h4_k12_sozial_arbeit.pdf)
- BFS (2009a): Studienfachwahl und Hochschulwahl. Motivationale Aspekte. 15 Bildung und Wissenschaft 1030-0900. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- BFS (2009b): Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung 2007. 15 Bildung und Wissenschaft 500-0900. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- BFS (2009c): Von der Hochschule ins Berufsleben. Fragebogen für die Absolventen und Absolventinnen mit einem Master-, Lizentiats- oder Diplomabschluss einer Schweizer Hochschule. Fragebogen Erstbefragung 2007. Gesehen am 15.3.2013 unter:  
[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen\\_quellen/blank/blank/bha/02.parsys.47598.downloadList.33007.DownloadFile.tmp/lizd200807.pdf](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/bha/02.parsys.47598.downloadList.33007.DownloadFile.tmp/lizd200807.pdf)
- BFS (2010): Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung 2009. 15 Bildung und Wissenschaft 540-0901. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- BFS (2012): Panelbefragung Prüfungsjahrgang 2006. Fragebogen Zweitbefragung. Gesehen am 15.3.2013 unter:  
[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen\\_quellen/blank/blank/bha/02.parsys.43854.downloadList.87383.DownloadFile.tmp/fragebogenzb2011dt.pdf](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/bha/02.parsys.43854.downloadList.87383.DownloadFile.tmp/fragebogenzb2011dt.pdf)
- BFS (2013): Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2011. 15 Bildung und Wissenschaft 500-1101. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- Bortz, Jürgen (2005): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (6. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Briedis, Kolja; Heine, Christoph; Konegen-Grenier, Christiane; Schröder, Ann-Katrin (2011): Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen. Essen: Stiftverband für die Deutsche Wissenschaft.
- Brosius, Felix (2004): SPSS 12. Bonn. mitp-Verlag.
- Caspar, R. (2002). Bestimmungsfaktoren der Studienwahlentscheidung. Bericht des Landesinstituts für Erziehung und Unterricht. o. O.
- Heckhausen, Jutta & Heckhausen, Heinz (2006). Motivation und Handeln. Berlin: Springer.
- Hirsig, René (2001). Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften: Eine Einführung im Hinblick auf computergestützte Datenanalysen mit SPSS für Windows: Band 1 (3. Auflage). Zürich: Seismo.
- KfBH (2010): Studium und Berufseinstieg: Ergebnisse der ersten Sächsischen Absolventenstudie. Dresden: Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung (KfBH). Technische Universität Dresden.
- Kirstein, Nicole; Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Haderlein, Ralf (2012): Von der Hochschule an die Kita. Berufliche Erfahrungen von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF). München: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI).
- Sommerfeld, Peter; Gredig, Daniel; Streuli, Elisa; Baumgartner, Edgar; Fabian, Carlo; Niederer, Ruedi; Nieuwenboom, Wim (2004): Berufseinmündung der Absolventen und Absolventinnen der Fachhochschulen Nordwestschweiz. Basel, Olten, Brugg: Fachhochschule für Soziale Arbeit bei der Basel, Fachhochschule Solothurn, Fachhochschule Aargau.
- Statistisches Landesamt (2012): Ergebnisse der Absolventenbefragung 2011 an 18 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und einer Kunsthochschule in Baden-Württemberg. Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt.

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

## **Departement Soziale Arbeit Master**

Auenstrasse 4  
Postfach  
CH-8600 Dübendorf 1

Telefon +41 58 934 88 47

[www.sozialarbeit.zhaw.ch](http://www.sozialarbeit.zhaw.ch)



**Soziale Arbeit**  
**Master**

## **Evaluation 2013–2019**

**Masterstudiengang in Sozialer Arbeit**  
**BE/LU/SG/ZH**

### **Teilstudie II**

## **Stelleninserate-Screening**

Annina Tischhauser, BFH, HSLU, FHSG, ZHAW  
Vera Bärswyl, ZHAW

November 2013



## Abstract

Zur Überprüfung der Nachfrage nach Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit auf dem Arbeitsmarkt wurde in den Monaten August und September 2013 auf acht einschlägigen Online-Stellenportalen ein Inserate-Screening durchgeführt. Die Frage, ob Stellen, für die der Master qualifiziert, auch ausgeschrieben sind, konnte dabei klar mit Ja beantwortet werden: Im Untersuchungszeitraum fanden sich genau 100 Stelleninserate, die aufgrund einer mehr oder weniger ausgeprägten Übereinstimmung mit dem Masterprofil als relevant für Absolventinnen und Absolventen bezeichnet werden können.

Die daran anschließende Fragestellung, nämlich inwiefern die in den Stelleninseraten geforderten Kompetenzen mit den Ausgangskompetenzen des Masters in Sozialer Arbeit übereinstimmen, wurde anhand eines Kriterienrasters untersucht, das auf der Grundlage des Kompetenzprofils des Masters in Sozialer Arbeit entwickelt worden war. Hier zeigte sich, dass einige Kernkompetenzen des Masterprofils besonders gefragt sind: «Entwickeln und Problemlösen» sowie «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen».

Die Untersuchung der gefragten, im Masterprofil aber fehlenden Kompetenzen zeigte, dass Arbeitgebende zwar vielfältige zusätzliche Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten abfragen (so z.B. eine Managementausbildung oder Führungserfahrung), dass deren Erwerb im Rahmen eines generalistischen Studiengangs aber nicht zu erwarten ist.

# Inhaltverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Vorgehen Teilstudie II – Inerate-Screening</b> .....	<b>7</b>
2.1	Definition und Abfrage von Online-Stellenportalen.....	7
2.2	Entwicklung Kriterienraster .....	7
2.3	Definition Übereinstimmung mit Masterprofil.....	8
<b>3</b>	<b>Ergebnisse Inerate-Screening 2013</b> .....	<b>9</b>
3.1	Übereinstimmung mit Masterprofil.....	9
3.2	Gesuchter Abschluss .....	9
3.3	Arbeitsfelder .....	10
3.4	Institutionsformen.....	10
3.5	Übereinstimmung Positionen.....	11
3.6	Verbindung der Erhebungskategorien: ausgewählte Ergebnisse im Arbeitsfeld «Soziales» .....	11
3.6.1	Arbeitsfeld «Soziales» in Verbindung mit «Abschluss» und «Institutionsform» .....	11
3.6.2	Arbeitsfeld «Soziales» in Verbindung mit «Übereinstimmung» und «Institutionsform» .....	11
3.7	Verortung der ausgeschriebenen Stellen im Kompetenzprofil des Masters.....	12
3.8	Streuung der Inerate auf den Online-Stellenportalen .....	13
<b>4</b>	<b>Schlussfolgerungen</b> .....	<b>14</b>
	<b>Literatur</b> .....	<b>16</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>17</b>
Anhang 1:	Kompetenzprofil des Masters .....	17
Anhang 2:	Beispielinerate.....	18

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Definition Übereinstimmung mit Masterprofil.....	8
Tabelle 2: Übereinstimmung Profil MSc.....	9
Tabelle 3: Gesuchter Abschluss.....	10
Tabelle 4: Arbeitsfelder.....	10
Tabelle 5: Institutionsformen .....	10
Tabelle 6: Positionen .....	11
Tabelle 7: Kompetenzen.....	12
Tabelle 8: Stellenportale.....	13



# 1 Einleitung

Im Zuge der Qualitätssicherung und -entwicklung haben die Verantwortlichen des Masters in Sozialer Arbeit vereinbart, eine Studiengangevaluation 2013–2019 durchzuführen. Diese besteht aus drei Teilstudien: einer Ehemaligenbefragung, dem vorliegenden Inerate-Screening und einer Befragung von Expertinnen und Experten. Auftraggeberin der Gesamtstudie ist Studiengangleiterin Wiebke Twisselmann. Esther Forrer, Leitung Master Standort Zürich, hat die Projektleitung inne.

Im Folgenden wird in Kapitel 1 das Vorgehen im Rahmen der Teilstudie II erläutert. In Kapitel 2 werden die Ergebnisse des Inerate-Screenings 2013 und in Kapitel 3 die Erkenntnisse sowie die Schlussfolgerungen präsentiert.

## 2 Vorgehen Teilstudie II – Inserate-Screening

Im Rahmen der Auftragsstudie der Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz (SASSA) von Künzi, Fritschi, Hüttner & Oesch wurde 2007 bereits ein Inserate-Screening von master-relevanten Stellen durchgeführt. Wie im Folgenden dargestellt, wurde das vorliegende Screening neu konzipiert. Es schliesst methodisch nicht an jene Bedarfsanalyse an, weshalb die Resultate auch keinem Quervergleich unterzogen werden.

### 2.1 Definition und Abfrage von Online-Stellenportalen

Gemäss Studienführer des Masters in Sozialer Arbeit qualifiziert der Studiengang für Linien- und Stabsfunktionen bei Sozial- und Gesundheitsdepartementen, im Bildungswesen, in öffentlichen sozialen Diensten, Stiftungen, Non-Profit-Organisationen oder Unternehmen mit Schwerpunkt Corporate Social Responsibility (vgl. Studienführer, 2013). In einem ersten Schritt wurden die Online-Stellenportale der Deutschschweiz definiert, die den aktuellen Stellenmarkt in diesen Bereichen abdecken:

- sozialinfo.ch
- cinfo.ch
- alpha.ch
- kampagnenforum.ch
- jobwinner.ch
- publicjobs.ch
- stellensuche.ch
- sozjobs.ch

Abgefragt wurde eine möglichst breite Auswahl von Stellen in verschiedenen Positionen der obgenannten Arbeitsfelder oder -bereiche.

### 2.2 Entwicklung Kriterienraster

Um die gesammelten Inserate systematisch auf die Passung mit dem Profil der Absolventinnen und Absolventen zu untersuchen, wurde auf der Grundlage des Kern- und Teilkompetenzprofils des Masters in Sozialer Arbeit (vgl. Anhang 1) ein Kriterienraster erstellt, das die Inserate nach folgenden formalen und inhaltlichen Kriterien ordnet<sup>1</sup>. Hierfür wurde die im Master in Sozialer Arbeit übliche Berufsfeldsystematik (vgl. Studienführer, 2013) weiter aufgeschlüsselt:

- Stellenbezeichnung
- Arbeitsort/Stellenprozent/befristet
- Gesuchter Abschluss
- Kategorisierung des Abschlusses (Master- oder Uni/HS-Abschluss; Master in Sozialer Arbeit; HF- oder FH-Abschluss / tertiär; anderes / nicht definiert)
- Quelle (Stellenportal)
- Arbeitsfeld (Soziales, Gesundheit, Bildung, Kultur, Entwicklungszusammenarbeit)
- Institutionsform (Verwaltung, Bildungsinstitution, Heime/Kliniken, Privatwirtschaft, NGOs/Vereine/Stiftungen)
- Position (Leitung, stv. Leitung, Projektleitung, Fachmitarbeit [wiss. Mitarbeit / Assistenz / Stabsstelle], Dozentur, Gruppenleitung)
- Übereinstimmung Kern- und Teilkompetenzen Master in Sozialer Arbeit (Interdisziplinäre Zusammenarbeit; Profession und Disziplin weiterentwickeln; Analysieren und Bewerten; Entwickeln und Problemlösen; Forschen und Evaluieren; Darstellen, Vermitteln und Überzeugen)
- Gefragte Kompetenzen, die nicht im Master erworben werden können

<sup>1</sup> Die Auswertungstabelle des Inserate-Screenings ist nur in der elektronischen Version des Berichtes einsehbar.

Spezifische Aufgaben und Anforderungen, die eng mit dem thematischen Profil der ausgeschriebenen Stelle zusammenhängen und/oder nicht in einer Ausbildung erworben werden können (wie «Interesse an juristischer Arbeit», «aufgestellte Persönlichkeit») wurden im Kriterienraster nicht erfasst. Sämtliche Inserate sind jedoch auf ILIAS abgelegt und können bei Bedarf in voller Länge zum Lesen des Rasters hinzugezogen werden.

## 2.3 Definition Übereinstimmung mit Masterprofil

Die Kriterien für eine hohe, mittlere oder tiefe Übereinstimmung mit dem Masterprofil wurden wie folgt definiert:

**Tabelle 1:** Definition Übereinstimmung mit Masterprofil

Übereinstimmung hoch:	Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit o.Ä. / unspezifizierter Hochschulabschluss. Thematisch passendes Profil und masternahe Kompetenzen, evtl. auch Berufserfahrung und/oder Erfahrung in Forschung und Lehre. <i>Beispiel: Jugendbeauftragte/r (Inserat Nr. 71)</i>
Übereinstimmung mittel:	Hochschulabschluss in verwandten Gebieten der Geistes- und Sozialwissenschaften (Soziologie, Erziehungswissenschaft, Psychologie, Ethnologie) oder unspezifiziert, mit thematisch evtl. passendem Profil und einigen masternahen Kompetenzen. <i>Beispiel: Projektleiter/in ad interim, Stiftung Kinderschutz Schweiz (Inserat Nr. 25)</i>
Übereinstimmung tief:	(Hochschul-)Abschluss in Sozialer Arbeit o.Ä. / unspezifizierter Abschluss. Stelle weist durch wenige masternahe Kompetenzen Potenzial auf für MSc SA, richtet sich aber eher an andere Profile (z.B. Bachelor in Sozialer Arbeit oder Personen mit kaufmännischem/betriebswirtschaftlichem Hintergrund). <i>Beispiel: Leiter/in Sozialamt / AHV-Zweigstelle (Inserat Nr. 57) oder Sozialpädagoge/-in als Hortleiter/in (Inserat Nr. 12)</i>

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening

Weil sich während der Auswertung zeigte, dass masternahe Kompetenzen häufig zusammen mit Führungserfahrung gefragt sind, wurden zusätzlich Stellen unter der Kategorie «Übereinstimmung hoch, aber Führungserfahrung vorausgesetzt» erfasst:

Übereinstimmung hoch, aber Führungserfahrung vorausgesetzt:	Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit o.Ä. / unspezifizierter Hochschulabschluss. Masternahe Kompetenzen, Berufserfahrung und Führungserfahrung vorausgesetzt. <i>Beispiel: Abteilungsleiter/in Asyl- und Flüchtlingswesen / Sozialhilfe (Inserat Nr. 36)</i>
---	---

Wenn im Inserate-Text keine oder kaum Aussagen zu gefragten Kompetenzen zu finden waren, wurde die Übereinstimmung aufgrund der Stellenbezeichnung und der zu erwartenden Aufgaben ermittelt.

### 3 Ergebnisse Inserate-Screening 2013

In den Monaten August und September 2013 sind auf den genannten Stellenportalen aufgrund der möglichst breit programmierten Suchbefehle 554 Inserate eingegangen (teils bei mehreren Portalen gleichzeitig). Beide Monate erwiesen sich als etwa gleich ergiebig.

#### 3.1 Übereinstimmung mit Masterprofil

Genau 100 der Stellen konnten einer der vier Kategorien «Übereinstimmung hoch», «hoch mit Führungserfahrung», «mittel» oder «tief» zugeordnet werden und sind demnach relevant für Absolventinnen und Absolventen des Masters in Sozialer Arbeit. Die restlichen Inserate entsprachen keiner dieser Übereinstimmungskategorien bzw. waren fachfremd oder adressierten eindeutig Bachelorabsolventinnen und -absolventen.

34 der 100 relevanten Stellen wird eine hohe Übereinstimmung mit dem Masterprofil zugeschrieben, fast ebenso vielen eine hohe Übereinstimmung, die aber Führungserfahrung voraussetzt (31). Ein weiteres Drittel der Stellen weist eine mittlere oder tiefe Übereinstimmung mit dem Masterprofil auf.

**Tabelle 2:** Übereinstimmung Profil MSc

Übereinstimmung Profil MSc SA	Anzahl Inserate
Hoch	34
Hoch, aber Führungserfahrung vorausgesetzt	31
Mittel	11
Tief	24
Total	100

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening

#### 3.2 Gesuchter Abschluss

Arbeitgebende umschreiben den gesuchten Abschluss oder die gesuchten Abschlüsse sehr unterschiedlich, weshalb zur Erfassung folgende Kategorisierung der Abschlüsse vorgenommen wurde:

- Abschlüsse, die als «Master- oder Uni/HS-Abschluss» zusammengefasst werden können,
- Abschluss «Master in Sozialer Arbeit»,
- Abschlüsse, die entweder mit «HF- oder FH-Abschluss» (also auch Bachelor) oder allgemeiner mit «tertiär» zu bezeichnen sind,
- und schliesslich «andere» sowie «nicht definierte» Abschlüsse.

Der «Master in Sozialer Arbeit» wird als Abschluss kein einziges Mal abgefragt. Die Auswertung zeigt vielmehr, dass relevante Stellen am häufigsten in der Kategorie «HF- oder FH-Abschluss» bzw. «tertiär» ausgeschrieben sind (57). Bei gut einem Drittel der Inserate ist ein Master- oder allgemeiner ein Uni- oder Hochschulabschluss gefragt; bei diesen Inseraten ist auch die grösste Übereinstimmung mit dem Masterprofil festzustellen.

**Tabelle 3:** Gesuchter Abschluss

Gesuchter Abschluss	Anzahl Inserate	Übereinstimmung hoch
HF- oder FH-Abschluss / tertiär	57	13
Master- oder Uni/HS-Abschluss	37	19
andere / nicht definierte Abschlüsse	6	2
Master in Sozialer Arbeit	0	0
Total	100	34

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening

### 3.3 Arbeitsfelder

Die Untersuchung der Arbeitsfelder zeigt, dass vor allem der soziale Bereich relevante Stellen ausschreibt (72, wobei diese je zu etwa gleichen Teilen eine hohe Übereinstimmung, eine hohe Übereinstimmung, aber Führungserfahrung vorausgesetzt oder eine tiefe Übereinstimmung mit dem Masterprofil aufweisen). In der Entwicklungszusammenarbeit fallen immerhin 15 Stellen an, davon 11 im Ausland. Im Bereich Bildung waren es im Untersuchungszeitraum unter 10, in den Bereichen Kultur und Gesundheit gar keine Stellen. 6 Stellen befinden sich an den Schnittstellen Bildung/Gesundheit oder Soziales/Gesundheit.

**Tabelle 4:** Arbeitsfelder

Arbeitsfeld/Bereich	Anzahl Inserate	hoch	hoch FE	mittel	tief
Soziales	72	23	22	3	24
Entwicklungszusammenarbeit	15	9	2	4	0
Bildung	7	2	2	3	0
Soziales/Gesundheit	5	0	5	0	0
Bildung/Gesundheit	1	0	0	1	0
Kultur	0	0	0	0	0
Gesundheit	0	0	0	0	0
Total	100	34	31	11	24

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening

### 3.4 Institutionsformen

Die meisten Inserate (46) wurden von NGOs, Vereinen oder Stiftungen ausgeschrieben und betreffen häufig Stellen mit hoher Übereinstimmung oder hoher Übereinstimmung, aber Führungserfahrung vorausgesetzt (19 und 14 Inserate). Ähnlich viele relevante Stellen fallen in der Verwaltung an, hier wurden aber 16 mit tiefer Übereinstimmung gezählt, die an der Schnittstelle zum Bachelorprofil zu verorten sind. Auf Bildungsinstitutionen, Heime und Kliniken sowie die Privatwirtschaft entfallen nur 12 Inserate.

**Tabelle 5:** Institutionsformen

Institutionsform	Anzahl Inserate	hoch	hoch FE	mittel	tief
NGOs, Vereine und Stiftungen	46	19	14	7	6

Verwaltung	42	13	12	1	16
Bildungsinstitution	7	2	0	3	2
Heime und Kliniken	4	0	4	0	0
Privatwirtschaft	1	0	1	0	0
Total	100	34	31	11	24

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening

### 3.5 Übereinstimmung Positionen

Mehr als die Hälfte der relevanten Inserate (54) betreffen Stellen auf Leitungsebene. Interessant und mit Blick auf Masterabsolventinnen und -absolventen besonders hervorzuheben ist, dass lediglich bei 30 dieser 54 Leitungsstellen explizit Führungserfahrung vorausgesetzt wird.

20 Inserate adressieren Fachmitarbeitende (wissenschaftliche Mitarbeit, Assistenz, Stabsstellen) und 15 Inserate Projektleitende. Hier sind die häufigsten hohen Übereinstimmungen zu finden; Führungserfahrung wird kaum verlangt. Positionen in Gruppenleitungen (vor allem im Bereich tiefe Übereinstimmung vertreten), stv. Leitung und Dozentur sind kaum relevant.

**Tabelle 6:** Positionen

Positionen	Anzahl Inserate	hoch	hoch FE	mittel	tief
Leitung	54	9	30	4	11
Fachmitarbeit	20	15	0	2	3
Projektleitung	15	9	1	5	0
Gruppenleitung	9	1	0	0	8
Stv. Leitung	2	0	0	0	2
Dozentur	0	0	0	0	0
Total	100	34	31	11	24

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening

### 3.6 Verbindung der Erhebungskategorien: ausgewählte Ergebnisse im Arbeitsfeld «Soziales»

#### 3.6.1 Arbeitsfeld «Soziales» in Verbindung mit «Abschluss» und «Institutionsform»

Insgesamt wird bei 20 der 73 Stellen aus dem Arbeitsfeld «Soziales» ein Masterabschluss gewünscht (keinmal ein Master in Sozialer Arbeit), wobei sich dieser Bedarf an Masterabschlüssen auf die Institutionsformen «Verwaltung» (13-mal) und «NGOs, Vereine und Stiftungen» (7-mal) beschränkt.

#### 3.6.2 Arbeitsfeld «Soziales» in Verbindung mit «Übereinstimmung» und «Institutionsform»

Auch bei den 23 der 73 Stellen im Arbeitsfeld «Soziales», die eine «hohe Übereinstimmung» mit dem Masterprofil aufweisen, sind lediglich die Institutionsformen «Verwaltung» (13-mal) und «NGOs, Vereine und Stiftungen» vertreten (10-mal).

### 3.7 Verortung der ausgeschriebenen Stellen im Kompetenzprofil des Masters

In den 100 Inseraten wurden pro Inserat durchschnittlich je zwei- bis dreimal Fähigkeiten und Kenntnisse abgefragt, die sich den Kernkompetenzen des Masters in Sozialer Arbeit zuordnen lassen (241-mal). In vielen Inseraten wurden mehrere Punkte genannt, die einer Kernkompetenz zugeordnet werden können. So wird in Inserat Nr. 46 beispielsweise eine ganze Reihe an Anforderungen gestellt, die Kompetenzen im Bereich «Entwickeln und Problemlösen» erfordern, nämlich «Weiterentwicklung des Kurs- und Veranstaltungsangebots», «Entwicklung, Aufbau und Realisierung neuer Angebote» sowie «Erfahrung im Projektmanagement». Daneben nennt das Inserat die Aufgabe «Evaluation» (der Kernkompetenz «Forschen und Evaluieren» zuzuordnen) und mehrere Stichworte im Bereich «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» (nämlich «kommunikativ und verhandlungssicher [sein]», «Sicherheit im schriftlichen und mündlichen Ausdruck»).

Im Rahmen der Kernkompetenzen «Entwickeln und Problemlösen» sowie «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» werden am häufigsten Stichworte genannt (in 77 resp. 71 Inseraten jeweils ein oder mehrere Stichworte). Wie im obgenannten Beispiel bereits ersichtlich, sind in der vorliegenden Studie der Kernkompetenz «Entwickeln und Problemlösen» sämtliche der sehr unterschiedlichen Beschreibungen untergeordnet, die sich auf Projektarbeit beziehen (Entwickeln von Projekten, Projekterfahrung, Projektmanagement, Projektleitung etc.). Das Mastercurriculum bietet zwar keine eigentliche Projektmanagement- oder Projektleitungsausbildung, Masterabsolventinnen und -absolventen haben aber im Rahmen des Studiums (besonders in den Projekt- und Masterthesis-Modulen) verschiedentlich Gelegenheit, Projektarbeitskompetenzen aufzubauen.

Auch die Kernkompetenz «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» ist mit 55 Inseraten deutlich vertreten (wobei darunter wohl häufig «interprofessionelle Zusammenarbeit» zu verstehen ist). Sind in einem Inserat Kompetenzen in einem oder mehreren dieser drei genannten Kernkompetenzfelder gefragt, weisen die Stellen konsequenterweise häufig eine hohe Übereinstimmung oder eine hohe Übereinstimmung, aber Führungserfahrung vorausgesetzt auf.

«Forschen und Evaluieren» sowie «Analysieren und Bewerten» sind mit 18 und 15 Inseraten weit weniger, aber etwa gleich häufig gefragt. Kaum gefragt sind Kompetenzen im Bereich «Profession und Disziplin weiterentwickeln», und auch spezifisches Masterfachwissen wird selten abgefragt.

Fast in jedem Inserat sind Kompetenzen gefragt, die nicht im Master erworben werden können. Hier fallen besonders die Führungs- bzw. Managementkompetenzen ins Gewicht. Weitere gefragte Kompetenzen liegen in den Bereichen der Betriebswirtschaft oder spezifischer Weiterbildungen wie z.B. Beratung und Coaching.

Wie in 1.3 erwähnt, wurden in einigen Inseraten keine oder fast keine Angaben gemacht, die auf gewünschte Ausgangskompetenzen schliessen lassen. Hier wurden die Stellen aufgrund der Stellenbezeichnung und der zu erwartenden Aufgaben ins Kriterienraster eingeteilt.

**Tabelle 7:** Kompetenzen

Kompetenzen	Nennung Inseraten	in hoch	hoch FE	mittel	tief
Entwickeln und Problemlösen	77	31	26	9	12
Darstellen, Vermitteln und Überzeugen	71	32	23	8	13
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	55	20	18	7	10
Forschen und Evaluieren	18	13	1	4	0
Analysieren und Bewerten	15	9	4	2	0
Profession und Disziplin weiterentwickeln	1	1	1	0	0
Fachwissen	4	2	2	0	0

Total	241	108	75	30	35
-------	-----	-----	----	----	----

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening (pro Inserat wurden z.T. mehrere Teil- oder Kernkompetenzen genannt, deshalb hier das Total von 241)

### 3.8 Streuung der Inserate auf den Online-Stellenportalen

Auf dem in der Sozialen Arbeit wohl bekanntesten Informations- und Stellenportal *sozialinfo.ch* waren mit 49 Inseraten nur knapp die Hälfte der 100 relevanten Stellen auffindbar. Bei *alpha.ch* (Online-Kadermarkt), *cinfo.ch* (Jobbörse der internationalen Zusammenarbeit) und *publicjobs.ch* (Portal für Stellen bei Bund, Kantonen, Gemeinden und öffentlichen Betrieben) sind je knapp ein Fünftel der Inserate zu finden. Bei *jobwinner.ch* (einer der grösseren, generalistischen Online-Jobbörsen) und *sozjobs.ch* (Stellenmarkt für den sozialen Bereich und Gesundheitsberufe des Dachverbands Curaviva) waren 11 und 9 der Inserate aufgeschaltet. *kampagnenforum.ch* (Portal für Kampagnen und Stellen im sozialen und internationalen Bereich) und *Stellensuche.ch* (wenig etabliertes Stellenportal für soziale Berufe und Berufe in der öffentlichen Verwaltung) lieferten mit 3 bzw. 2 Inseraten kaum Ergebnisse.

**Tabelle 8:** Stellenportale

Stellenportal	Anzahl Inserate
Sozialinfo	49
Publicjobs	18
Alpha	17
Cinfo	15
Jobwinner	11
Sozjobs	9
Kampagnenforum	3
Stellensuche	2
Total	124

Quelle: Auswertungstabelle Inserate-Screening (die 100 Inserate wurden teilweise auf mehreren Portalen gleichzeitig aufgeschaltet, deshalb hier das Total von 124)



## 4 Schlussfolgerungen

In den Monaten August und September 2013 wurden auf dem einschlägigen Deutschschweizer Online-Stellenmarkt genau 100 Stellen ermittelt, die für Masterabsolventinnen und -absolventen relevant sind.

Auf das ganze Jahr hochgerechnet können so rund 600 relevante Stellen erwartet werden, denen – im Jahr 2013 – 18 Absolventinnen und Absolventen des Kooperationsmasters gegenüberstehen. Diese Zahl an Absolventinnen und Absolventen wird in den nächsten Semestern sprunghaft ansteigen und mindestens den aktuellen jährlichen Neueintritten entsprechen (zurzeit über 80 Personen, Tendenz steigend). Zusätzlich entlässt auch die FHNW Masterabsolventinnen und -absolventen auf den Deutschschweizer Arbeitsmarkt. Dennoch kann die Nachfrage, zumindest zurzeit, als beachtlich eingeschätzt werden. Tatsächlich sind also Stellen, für die der Master qualifiziert, auch ausgeschrieben.

Die Analyse der Stelleninserate hat jedoch gezeigt, dass Absolventinnen und Absolventen nicht mit ihrem Masterabschluss in Sozialer Arbeit adressiert werden. Die ausgeschriebenen relevanten Stellen (auch jene aus dem sozialen Bereich) richten sich vielmehr an ein sehr breites Spektrum von (Fach-)Hochschul- und Universitäts-Absolventinnen und -Absolventen diverser Fachrichtungen oder aber – noch häufiger – an Fachleute der Sozialen Arbeit, die keinen Master absolviert haben müssen, obwohl masternahe Kompetenzen gefragt sind. Deshalb wird es in vielen Fällen an den Absolventinnen und Absolventen selbst sein, bei der Stellensuche Kreativität zu zeigen (auch, was den Einbezug verschiedener Stellenportale betrifft) und ihre Passung mit ausgeschriebenen Stellen auszuweisen.

Auf der Arbeitgebendenseite lassen die Ergebnisse darauf schliessen, dass der Masterabschluss in Sozialer Arbeit und dessen Profil nach wie vor nur unzureichend bekannt sind. Zumindest im Bereich der Sozialen Arbeit wäre zu hoffen, dass Arbeitgebende künftig um die Fachpersonen mit Masterabschluss wissen, die ihren ausgeschriebenen Stellen häufig sehr gut entsprechen, und dass diese Stellen präziser sowie vor allem mit dem zutreffenden Abschluss ausgeschrieben werden, damit die Lohn- und Laufbahnrelevanz garantiert ist.

Auffallend ist, dass ein beachtlicher Teil der 100 Stellen, nämlich 31, für Masterabsolventinnen und -absolventen hoch relevant sind, aber Führungserfahrung voraussetzen. Einem solchen Profil entsprechen eher die älteren und berufserfahreneren Masterabsolventinnen und -absolventen. Bei Erhalt des Diploms waren bisher gut ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen 35 bis 56 Jahr alt; dieser Anteil wird in Zukunft aber sinken, da immer mehr jüngere Personen das Studium beginnen.

Der Bereiche Soziales und – mit einigem Abstand – auch die Entwicklungszusammenarbeit schreiben am häufigsten relevante Stellen aus, oft in Leitungspositionen, wobei Führungserfahrung nicht immer Voraussetzung dafür ist. Nebst Leitungs- sind auch Fachmitarbeitsstellen (wissenschaftliche Mitarbeit, Assistenz, Stabsstellen) und Projektleitungsstellen erfreulich häufig zu finden. Diese weisen grösstenteils eine hohe Übereinstimmung mit dem Masterprofil auf; Führungserfahrung wird hier selten vorausgesetzt. Der Bildungsbereich hatte im Untersuchungszeitraum nur wenige relevante Stellen ausgeschrieben.<sup>2</sup>

Betreffend Institutionsformen ist deutlich geworden, dass Masterabsolventinnen und -absolventen in der Verwaltung sowie in NGOs, Vereinen und Stiftungen die besten Chancen haben.

Untersucht man die Stellen im Bereich Soziales etwas genauer, können einige zusätzliche Aussagen generiert werden: Insgesamt wird hier nur bei knapp einem Drittel der relevanten Stellen ein Masterabschluss gewünscht (keinmal ein Master in Sozialer Arbeit!), wobei sich dieser Bedarf auf die Verealtung sowie NGOs, Vereine und Stiftungen beschränkt. Auch bei dem knappen Drittel an Stellen im Bereich Soziales, die eine hohe Übereinstimmung mit dem Masterprofil aufweisen, sind lediglich die

<sup>2</sup> Im Gegensatz zu diesem Befund sind 9 der 57 heutigen Absolventinnen und Absolventen im Bildungsbereich (genauer: an einer der vier Fachhochschulen der Kooperation) angestellt (16%).

Institutionsformen Verwaltung sowie NGOs, Vereine und Stiftungen vertreten. Heime und Kliniken, Bildungsinstitutionen sowie die Privatwirtschaft treten nicht oder kaum in Erscheinung.

Die Beantwortung der Frage, inwiefern die in den Stelleninseraten erforderten Kompetenzen mit unseren Ausgangskompetenzen übereinstimmen und welche Kompetenzen fehlen, erfolgt mit einem gewissen Interpretationsspielraum: Häufig sind in den Inseraten Fähigkeiten, Kenntnisse oder auch nur Stichworte genannt, die sich lediglich implizit einer Kernkompetenz zuordnen lassen. Dennoch entsteht insofern ein klares Bild, als dass die Kernkompetenzen «Entwickeln und Problemlösen», «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» sowie, mit etwas Abstand, auch «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» in den Inseraten sehr häufig und relativ explizit genannt werden und sich die Stichworte dazu gleichen («weiterentwickeln», «konzeptionell arbeiten», «interdisziplinär zusammenarbeiten» sowie z.B. «gewandt und kommunikativ auftreten und verhandeln»). Ebenfalls klar wird, dass Projektarbeitskompetenzen (zugeordnet der Kernkompetenz «Entwickeln und Problemlösen») besonders gefragt sind. «Forschen und Evaluieren» sowie «Analysieren und Bewerten» werden etwa gleich häufig, aber weit seltener abgefragt; Inserate, die diese Kompetenzen explizit abfragen, weisen dafür grösstenteils eine hohe Übereinstimmung mit dem Masterprofil auf. Für die Stellensuche nicht relevant sind Kompetenzen im Bereich «Profession und Disziplin weiterentwickeln» und spezifisches Fachwissen, das im Master vermittelt wird.

Die Analyse der Kompetenzen, die gefragt sind, aber im Master nicht erworben werden können, weist weniger auf Defizite im Mastercurriculum hin (es werden kaum Kompetenzen genannt, die in einem generalistischen Studiengang zu erwarten sind), sondern lässt vielmehr darauf schliessen, dass (auch) Masterabsolventinnen und -absolventen je nach Interesse und Laufbahngestaltung zusätzliche Weiterbildungen in den Bereichen Führungskompetenz, Management und Betriebswirtschaft in Angriff nehmen und eine je nach Stelle auch passende Berufserfahrung vorweisen müssen.

## Literatur

Künzi, Kilian, Fritschi, Tobias, Hüttner, Eveline & Oesch, Tom. (2007). *Nachfrageanalyse «konsekutiver Master in Sozialer Arbeit»*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG. Unveröffentlichte Auftragsstudie.

Master in Sozialer Arbeit BE\_LU\_SG\_ZH (2013). Studienführer. Abgerufen am 04.11.2013 ter [http://www.masterinsozialerarbeit.ch/studienfuehrer\\_msa](http://www.masterinsozialerarbeit.ch/studienfuehrer_msa)

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

## **Departement Soziale Arbeit Master**

Auenstrasse 4  
Postfach  
CH-8600 Dübendorf 1

Telefon +41 58 934 88 47

[www.sozialarbeit.zhaw.ch](http://www.sozialarbeit.zhaw.ch)



**Soziale Arbeit**  
**Master**

## Evaluation 2013–2019

Masterstudiengang in Sozialer Arbeit  
BE/LU/SG/ZH

### Teilstudie III Expertinnen- und Expertenbefragung

Anna Maria Riedi, ZHAW  
Karin Werner, ZHAW

November 2013



# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>7</b>
1.1 Der Studiengang Master in Sozialer Arbeit BE/LU/SG/ZH .....	7
1.1.1 Konzept des Studiengangs.....	7
1.1.2 Ergebnisse von Vorstudien betreffend Einschätzungen von Arbeitgebenden .....	7
1.2 Fragestellung und Vorgehen der Evaluation, Teilprojekt III.....	8
1.2.1 Auftrag .....	8
1.2.2 Fragestellung und Zielsetzung der Evaluation .....	8
1.2.3 Vorgehen der Evaluation: Sample, Leitfadeninterviews, Auswertung etc. ....	8
<b>2 Ergebnisse der Evaluation</b> .....	<b>11</b>
2.1 Ergebnisse .....	11
2.1.1 Typisierung der befragten Personen und ihrer Institutionen .....	11
2.1.2 Aktuelle Stellenprofile und Stellenangebote .....	15
2.1.3 Einschätzungen zum Kompetenzprofil .....	18
2.1.4 Konkrete Erfahrungen mit Kompetenzen bei Masterabsolvent/innen .....	22
2.1.5 Weiteres.....	24
2.2 Diskussion und Interpretation .....	25
2.2.1 Zu den Typisierungen der befragten Personen und Institutionen .....	25
2.2.2 Zu Stellenprofilen und Stellenangeboten .....	26
2.2.3 Zu den Einschätzungen zum Kompetenzprofil.....	27
2.2.4 Zu den konkreten Erfahrungen mit Kompetenzen von Masterabsolvent/innen .....	29
2.2.5 Weiteres.....	30
<b>3 Schlussfolgerungen</b> .....	<b>32</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>34</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>35</b>
Anhang 1: Leitfaden .....	35
Anhang 2: Übersicht Kompetenzprofil.....	37

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Funktion der Befragten nach Führungsstufe (in absoluten Zahlen, N = 16) .....	12
Tabelle 2: Anzahl befragte Institutionen nach Berufsfeld (N = 16).....	13
Tabelle 3: Angebote der befragten Institutionen (Mehrfachnennungen möglich) .....	14
Tabelle 4: Erwünschtheit resp. Voraussetzung des Masterabschlusses nach Berufsfeld (N = 16).....	15
Tabelle 5: Durch Praxis geprägte Perspektive und Sensibilität für Soziale Arbeit.....	17
Tabelle 6: Angestellte Masterabsolvent/innen und Masterstudierende (Mehrfachnennungen möglich) .....	22



# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Höchster Bildungsabschluss der Befragten (N = 16) .....	12
Abbildung 2: Anzahl befragte Institutionen nach öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Form (N = 16) .....	13
Abbildung 3: Anzahl befragte Institutionen nach Sitz oder Wirkungskreis (N = 16).....	14
Abbildung 4: Kompetenzprofil aus dem Masterflyer «Gute Perspektiven für Fachleute der Sozialen Arbeit» .....	18

## Abstract

Im Rahmen der vorliegenden Evaluation, Teilprojekt III, wurden im Zeitraum von Mai bis Oktober 2013 sechzehn potenzielle und aktuelle Arbeitgebende (Expertinnen und Experten) in der Deutschschweiz mittels eines Interviewleitfadens befragt. Mit der Expertenbefragung wurden sowohl die Praxisrelevanz des Studiengangs als auch die Kompatibilität der erworbenen Kompetenzen mit den Erwartungen der Arbeitgebenden erkundet. Die Befragungen fanden in folgenden Berufsfeldern statt: Behörden- und Verwaltungsstellen, öffentliche Soziale Dienste, Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs sowie Bildungsinstitutionen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Kompetenzen des Masters für Arbeitgebende klar und verständlich sind. Als sehr wichtig bzw. wichtig eingestuft werden die Kompetenzen «Entwickeln und Problemlösen», «Analysieren und Bewerten», «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» sowie «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen». Die Befragten (ausser Bildungsinstitutionen) messen der Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln» eine etwas weniger zentrale Bedeutung bei. Die Kompetenz «Forschen und Evaluieren» gewichten sie unterschiedlich. Über die fünf Kernkompetenzen hinaus wird den Selbst- und Sozialkompetenzen eine grosse Bedeutung beigemessen.

Gemäss der Einschätzung der Befragten bringen die Master-Absolvent/innen die ausgeschilderten Kompetenzen mit, wenn auch in individuell unterschiedlicher Ausprägung. Zudem wird betont, dass Organisationen von Master-Absolvent/innen profitieren können, da diese qualitativ mit mehr fachlichem Know-how ausgestattet sind als Bachelor-Absolvent/innen.

# 1 Einleitung

## 1.1 Der Studiengang Master in Sozialer Arbeit BE/LU/SG/ZH

Der Master in Sozialer Arbeit ist ein Kooperationsstudiengang der Fachhochschulen Bern (BFH), Luzern (HSLU), St. Gallen (FHSG) und Zürich (ZHAW). Er wird seit Herbstsemester 2008 angeboten.

### 1.1.1 Konzept des Studiengangs

Die Studierenden können den Studiengang im Anschluss an ein Bachelorstudium – mit Vorteil Bachelor of Science oder Bachelor of Arts in Social Work – im Vollzeitmodus (mind. 3 Semester) oder im Teilzeitmodus belegen, wobei in jedem Semester ein Wechsel der Studienvariante möglich ist. Sie schliessen mit einem Master of Science in Social Work ab (90 ECTS-Punkte). Ein ausführlicher Studienführer (siehe 2013b) ist verfügbar.

### 1.1.2 Ergebnisse von Vorstudien betreffend Einschätzungen von Arbeitgebenden

In der Planungsphase von Master-Studiengängen an Schweizer Fachhochschulen gab die Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz (SASSA) eine Nachfrageanalyse in Auftrag. Die Studie von Künzi, Fritschi, Hüttner & Oesch (2007) untersuchte die mögliche Nachfrage auf dem Bildungs- wie auch auf dem Arbeitsmarkt. Die Nachfrageanalyse bestand aus einem Screening von Inseraten und einer Befragung von Vertreter/innen aus dem Arbeits- und Bildungsmarkt. Die Befragung ergab folgende Ergebnisse (vgl. ebd., S. 30):

- Alle Betriebe verfügen über Stellen für Hochschulabgänger/innen, für die ein Diplom in Sozialer Arbeit oder ein Abschluss in einer anderen Disziplin der Sozial- und Geisteswissenschaften vorgesehen ist.
- Kenntnisse über die Möglichkeit eines Masterabschlusses auf FH-Stufe sind vorhanden, Masterdiplome benötigen jedoch einige Zeit, bis sie sich auf dem Arbeitsmarkt etabliert haben.
- Die Befragten vermuten, dass ein Masterdiplom für Stellen im Bereich von fachlichen Leitungs- und Stabsfunktionen sowie von wissenschaftlicher Mitarbeit geeignet wäre, für Stellen des mittleren Kadern (Teamleitung) und für betriebliche Sozialarbeit könnte ein Masterdiplom von Nutzen sein; für Stellen in der einzelfallbezogenen Sozialarbeit wäre das Masterdiplom jedoch eher ein Nachteil (Lohnansprüche, weniger starke Praxisorientierung).
- Als geeignet scheinen folgende Berufszweige: öffentliche Verwaltungen auf allen Ebenen, NPOs im Sozial- und Gesundheitsbereich, Beratung und betriebliche Dienstleistungen, Selbstständigkeit.
- Die Erschliessung von neuen Berufsfeldern durch die Masterabgänger/innen wird von den Befragten aus dem Arbeitsmarkt eher skeptisch und von den Befragten aus dem Bildungsmarkt eher positiv beurteilt.
- Die Befragten aus dem Arbeitsmarkt werten folgende Kompetenzen als hoch: Fähigkeit zur Problemlösung und Übernahme von Entwicklungsaufgaben, Projektleitungskompetenz, Kommunizieren mit anderen Akademiker/innen. Wenig wichtig werden Forschungskompetenzen eingeschätzt, was mit den Einschätzungen der Befragten aus dem Bildungsmarkt korrespondiert, welche das Masterdiplom für Tätigkeiten in Lehre und Forschung als nicht ausreichend einstufen.

## 1.2 Fragestellung und Vorgehen der Evaluation, Teilprojekt III

### 1.2.1 Auftrag

Im Zuge der Qualitätssicherung und –entwicklung des Master-Studiengangs sowie im Zuge der Erfüllung der Empfehlung 3 «Konzept Praxisrelevanz» der Akkreditierung haben die Verantwortlichen des Masters in Sozialer Arbeit vereinbart, eine dreiteilige Studiengangevaluation durchzuführen. Diese Gesamtevaluationsstudie besteht aus folgenden drei Teilstudien: Ehemaligenbefragung, Inserate-Screening und Expert/innenbefragung. Mittels aller drei Teilstudien soll im Kern die Praxisrelevanz des Studiengangs empirisch überprüft werden. Konzeptionell schliessen die drei Teilstudien an die damals zur Entwicklung des Curriculums von Künzi et al. (2007) erstellte Studie an und führen diese weiter. Die Studiengangleiterin, Wiebke Twisselmann ist die Auftraggeberin der Gesamtevaluationsstudie. Esther Forrer Kasteel hat die Gesamtprojektleitung.

### 1.2.2 Fragestellung und Zielsetzung der Evaluation

Hauptziele der drei Teilstudien sind die Überprüfung der Praxisrelevanz des Studiengangs sowie die Generierung von empirischen Grundlagen zur Weiterentwicklung des Studiengangs. Zudem fokussiert jede der drei Teilstudien auch auf weitere spezifische Erkenntnisinteressen. Mit der *Ehemaligenbefragung* soll mehr über den Berufseinstieg unserer Absolventinnen und Absolventen sowie über ihre Einschätzung unseres Studienangebots aus der Retrospektive in Erfahrung gebracht werden. Mit dem *Inserate-Screening* soll überprüft werden, ob und in welchen Berufsfeldern Stellen für unsere Master-Absolvent/innen ausgeschrieben werden bzw. inwiefern die in den entsprechenden Stelleninseraten erfragten Kompetenzen mit den Ausgangskompetenzen unseres Studiengangs korrespondieren. Schliesslich soll mit der *Expert/innenbefragung* die Sicht aktueller und potenzieller Arbeitgebender der Absolvent/innen erfasst werden und damit also die Sicht der «Abnehmerinnen und Abnehmer».

Gegenstand des vorliegenden Berichtes ist die Expertenbefragung resp. die Befragung von potenziellen und aktuellen Arbeitgebenden. Mit der Expert/innenbefragung soll nebst der Praxisrelevanz des Studiengangs auch die Kompatibilität der erworbenen Kompetenzen mit den Erwartungen der Arbeitgebenden erkundet werden. Die Befragung wird erstmals 2013 durchgeführt. Nach Möglichkeit wird die Mehrheit der Befragten 2016 und 2019 erneut befragt, so dass Aussagen im Längsschnitt gemacht werden können. Nebst den bisher Befragten werden bei den Folgerhebungen auch weitere Personen in die Befragung einbezogen.

### 1.2.3 Vorgehen der Evaluation: Sample, Leitfadeninterviews, Auswertung etc.

Für das Untersuchungssample wurden 16 potenzielle und aktuelle Arbeitgebende in der Deutschschweiz ausgewählt.

Vom Studiengangsekretariat wurden uns Angaben zu den aktuellen Arbeitgebenden von Studierenden sowie Absolvent/innen zugänglich gemacht. Die Mitglieder der Programmleitung und die Studiengangleitung wurden angefragt, ob aus ihrer Sicht bestimmte (weitere) Arbeitgebende angefragt werden sollten. Aus diesen Informationen wurde ein Ausgangssample zusammengestellt und je nach Annahme oder Ablehnung der Interviewanfrage entsprechend weiter ergänzt (siehe z.B. Truschkat, Kaiser & Reinartz, 2005).

Der Masterstudiengang gibt auf seiner Homepage an, dass Masterabsolvent/innen sich für folgende Berufsfelder qualifizieren (vgl. 2013a)<sup>1</sup>:

1. Sozial- und Gesundheitsdepartemente von Bund, Kantonen und Gemeinden
2. Mittlere und grössere öffentliche soziale Dienste
3. Stiftungen, Verbände, Vereine und weitere Non-Profit-Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen sowie in der Entwicklungszusammenarbeit
4. Wirtschaftsunternehmen mit Schwerpunkt Corporate Social Responsibility
5. Bildungsstätten des Sozial-, Gesundheits- und Schulbereichs
6. Internationale Organisationen

Unsere Auswahl der möglichen Arbeitgebenden hat sich an dieser Berufsfeldsystematik orientiert. Allerdings wurden keine Befragungen im Berufsfeld 4 *Wirtschaftsunternehmen mit Schwerpunkt Corporate Social Responsibility* und im Berufsfeld 6 *Internationale Organisationen* durchgeführt. In der Samplingsuche zeigte sich, dass diese Bereiche ausserordentlich spezifisch sind. Keine Masterstudierenden oder -absolvent/innen gaben für die Studiengangsstatisik entsprechende Arbeitsplätze an und die Evaluierenden konnten keine geeigneten potenziellen Arbeitgebende in diesem Bereich finden.

Die Expert/innenbefragung erfolgte mit leitfadengestützten Telefoninterviews (siehe Anhang 1). Eine Person wünschte eine mündliche Befragung vor Ort.

Die Fragen des Leitfadens orientierten sich an folgenden Inhalten:

- Einschätzung der Praxisrelevanz der Ausgangskompetenzen sowie des im Studium erworbenen Fachwissens
- Fehlende Kompetenzen
- Handlungsbedarf bezüglich Praxisrelevanz des Studiums
- An Mitarbeitende empfohlene Aus- und Weiterbildungen und Stellenwert des Masters

Die Interviews wurden protokolliert. Die Auswertung des Datenmaterials erfolgte gemäss der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Schaffer (vgl. 2009, S. 151). Diese gilt unter den qualitativen Inhaltsanalysen als die gebräuchlichste Form. Ziel der strukturierenden Inhaltsanalyse ist es, «bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern und unter vorher festgelegten (theoretischen) Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen» (Schaffer, 2009, S. 151). Die Analyse erfolgt sowohl kategoriengeleitet (vorher festgelegte Kategorien, die entlang des Leitfadens entwickelt wurden) als auch gegenstandsbezogen aus dem Material abgeleitet (In-vivo-Kategorien) (vgl. ebd.). Sie lässt sich so unterscheiden von der zusammenfassenden und der explizierenden Inhaltsanalyse (vgl. ebd.).

Das gewählte qualitative Daten-Auswertungsverfahren ermöglicht es, Merkmale allenfalls auch Muster oder gar Typisierungen zu eruieren. Qualitative Auswertungsverfahren machen jedoch keine Aussagen zur statistischen Verteilung eines Merkmals oder zu statistischen Zusammenhängen zwischen den Merkmalen. Insofern kommt den Einzelvoten die Bedeutung einer merkmalsgenerierenden Funktion zu. Mit dem gewählten Vorgehen wurde eine möglichst grosse Bandbreite (Repräsentanz) an Einschätzungen erhoben und analysiert.

<sup>1</sup> Allerdings ist hier anzufügen, dass die sechsteilige Berufsfeldsystematik nur auf der Homepage zu finden ist, der Studienführer des Masterstudienganges erwähnt nur (1) Sozial- und Gesundheitsdepartemente, (2) öffentliche Soziale Dienste, (3) Stiftungen und Non-Profit-Organisationen sowie (4) Wirtschaftsunternehmen mit Schwerpunkt Corporate Social Responsibility (vgl. Master in Sozialer Arbeit BE\_LU\_SG\_ZH, 2013b, S. 8). Anstelle von (4) Wirtschaftsunternehmen haben wir Bildungsinstitutionen für das Sampling aufgenommen (dies entspricht dem fünften Berufsfeld auf der Master-Homepage).

Die Gespräche dauerten zwischen 15 und 55 Minuten. Die Evaluation wurde in der Zeit von Mai 2013 bis Oktober 2013 durchgeführt.

Die Befragten konnten angeben, ob sie eine Namensnennung resp. eine Nennung ihrer Institution oder ausdrücklich eine Anonymisierung wünschten. Einige der Befragten wünschten eine Anonymisierung<sup>2</sup>. Folgende Befragte waren mit der Erwähnung ihrer Institution einverstanden: VOJA (Verband offene Kinder- und Jugendarbeit Kanton Bern), zkj (Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime), Verein Tipiti, Berufs- Fach- und Fortbildungsschule Bern, Amt für Soziale Sicherheit Kanton Solothurn, AJB Süd (Amt für Jugend und Berufsberatung, Region Süd), Sozialdienst Münchenbuchsee, AOZ (Asylorganisation Zürich), akzent Prävention und Suchttherapie, EBGB (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen). Wir bedanken uns bei allen Institutionen und Organisationen, die sich für eine Befragung zur Verfügung gestellt haben.

<sup>2</sup> Die Institutionen der Befragten sind wie folgt zu charakterisieren: stationäre Einrichtung (Heim), Sozialberatung in psychiatrischer Klinik, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde KESB sowie Fachhochschulen mit Masterstudiengang in Sozialer Arbeit.

## 2 Ergebnisse der Evaluation

### 2.1 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt. Kapitel 2.1.1 nimmt eine Typisierung der befragten Personen und ihrer Institutionen vor. Sofern möglich werden nominal quantifizierte Angaben gemacht, auf Prozentwerte wird konsequent verzichtet, da  $N < 30$ . In Kapitel 2.1.2 erfolgt die Zusammenstellung der Ergebnisse hinsichtlich der aktuellen Stellenprofile und Stellenangebote in den befragten Institutionen. Kapitel 2.1.3 referiert die Einschätzungen der befragten Personen zum Kompetenzprofil des Masterstudienganges. In Kapitel 2.1.4 werden die Angaben zu den konkreten Erfahrungen der befragten Personen mit den Kompetenzen von Masterabsolvent/innen dargelegt. Kapitel 2.1.5 beschliesst die Darstellung der Ergebnisse mit den Angaben der befragten Personen zu weiteren Themenfeldern, welche im Leitfaden nicht aufgenommen wurden, oder zu eigenen Aussagen, welchen diese Personen am Schluss des Interviews nochmals ein ganz besonderes Gewicht geben wollten.

#### 2.1.1 Typisierung der befragten Personen und ihrer Institutionen

In diesem Kapitel erfolgen zunächst Angaben zu den befragten Personen und anschliessend Angaben zu den Institutionen, in denen die befragten Personen tätig sind oder die sie repräsentieren. Die Angaben werden soweit möglich in typisierter oder kategorisierter Form dargestellt. Einzelne Angaben erfolgen beschreibend (nicht typisierend) als Aufzählungen.

Die Beschreibung resp. die Typisierung der Befragten richten sich nach ihrer Funktion in der angefragten Institution, nach ihrer Ausbildung resp. ihren Ausbildungen (Mehrfachnennungen möglich) und nach ihrem höchsten Bildungsabschluss.

##### **Funktion der Befragten**

Die Befragten geben als aktuelle Funktion an:

- Amtschefin/Amtschef, Geschäftsleitung oder Vizedirektorin/Vizedirektor
- Mitglied Geschäftsleitung
- Abteilungs- oder Bereichsleitung (mit und ohne GL-Mitgliedschaft)
- Vereins-, Verbands- oder Stiftungspräsidium
- Mitglied Vorstand mit besonderem Ressort

Die Funktionsbezeichnungen der interviewten Personen sind jedoch nicht immer deckungsgleich hinsichtlich ihrer tatsächlichen Entscheidungskompetenz, da die Betriebe und Unternehmen unterschiedliche Organigramme aufweisen. Eine Bereichsleitung kann in der Verantwortungshierarchie ganz oben oder auch eher in der Mitte angesiedelt sein. Daher wird eine Zuteilung auf vorerst zwei Führungsstufen vorgenommen. Acht der Befragten können auf Führungsstufe 2 angesiedelt werden und acht auf Führungsstufe 1. Die Zuteilung auf Führungsstufe 1 erfolgt, wenn ersichtlich ist, dass umfassende abschliessende Entscheidungskompetenzen bei Anstellungen vorhanden sind, z.B. Departementsleitung, Amtschefin oder Amtschef, Vereinspräsidium, Geschäftsleitung. Die Zuteilung auf Führungsstufe 2 erfolgt, wenn ersichtlich ist, dass Entscheidungskompetenzen bei Anstellungen nicht in jedem Fall abschliessend vorhanden sind, z.B. Mitglied Stab, Mitglied Vorstand, Abteilungsleitung etc.

**Tabelle 1: Funktion der Befragten nach Führungsstufe (in absoluten Zahlen, N = 16)**

	Amtschef/in, Geschäftslei- tung	Vereins-, Verbands- oder Stiftungspräsi- dium	Abteilungs- oder Bereichs- leitung	Mitglied Vorstand mit besonderem Ressort	Mitglied Stab
Führungs- stufe 1	<b>7</b>	<b>1</b>			
Führungs- stufe 2			<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

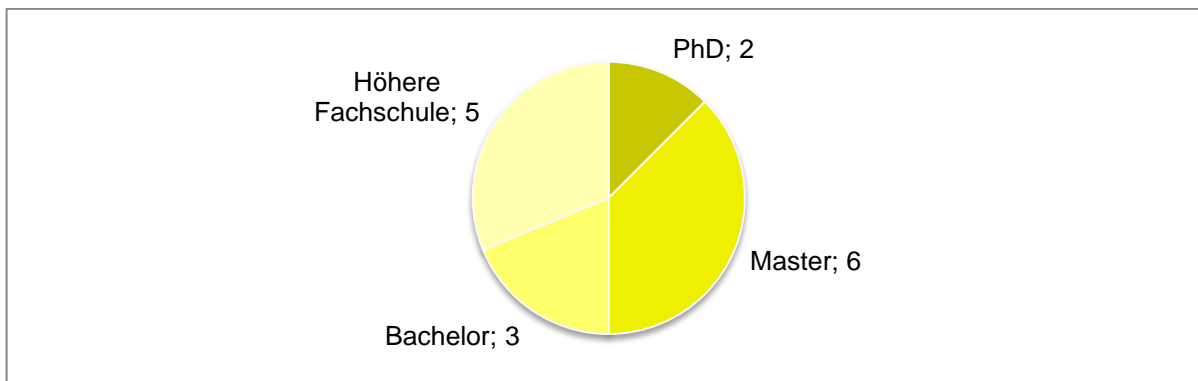
**Ausbildung der Befragten**

Von den 16 Befragten geben insgesamt zehn an, dass sie eine Ausbildung im Bereich der Profession oder Disziplin Soziale Arbeit abgeschlossen haben (Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Heimerziehung oder Master/Lizenziat in Sozialer Arbeit/Sozialwissenschaften). Als eigene berufliche Herkunft werden im Weiteren angegeben (Mehrfachnennungen möglich):

- Sozialarbeit oder Sozialpädagogik (vormalige Diplomabschlüsse der Schulen für Soziale Arbeit oder der Höheren Fachschulen sowie BSc/BA-Fachhochschulabschlüsse)
- Heimerzieher/innen-Diplom
- Sozialwissenschaftliches Lizenziat (lic. phil.), universitärer Master in Sozialer Arbeit (Freiburg i. Üe.) oder konsekutiver Master in Sozialer Arbeit (USA)
- Juristin/Jurist, lic. iur. oder Dr. iur.
- Nationalökonomin oder Nationalökonom, Dipl.-Oec., lic. rer. oec., lic. rer. pol.
- Heilpädagogin/Heilpädagoge
- Primarlehrerin/Primarlehrer
- Kaufmännischer Lehrabschluss (KV-Abschluss)
- Gemeindeschreiberdiplom
- Finanzverwaltungsdiplom
- Abschluss Weiterbildungsmaster, MAS- und diverse CAS-Abschlüsse

Von den 16 Befragten weisen zwei als eigenen höchsten Bildungsabschluss die PhD-Stufe aus, sechs die Masterstufe, drei die Bachelorstufe und fünf die Stufe Höhere Fachschule (altrechtliche Diplome in Sozialer Arbeit oder kaufmännische Ausbildungsgänge).

**Abbildung 1: Höchster Bildungsabschluss der Befragten (N = 16)**





Die Beschreibung resp. die Typisierung der befragten Institutionen erfolgt nach der Berufsfeldsystematik des Masterstudiengangs, nach der rechtlichen Form der Institution, nach ihrem geografischen Sitz resp. ihrem hauptsächlichlichen Wirkungskreis sowie nach ihren Angeboten.

### Berufsfeld der befragten Institutionen

Die erste Typisierung orientiert sich an der auf der Master-Homepage unter «Profil» aufgeführten Systematik zu Berufsfeldern<sup>3</sup>, für welche sich Masterabsolvent/innen qualifizieren können (vgl. 2013a).

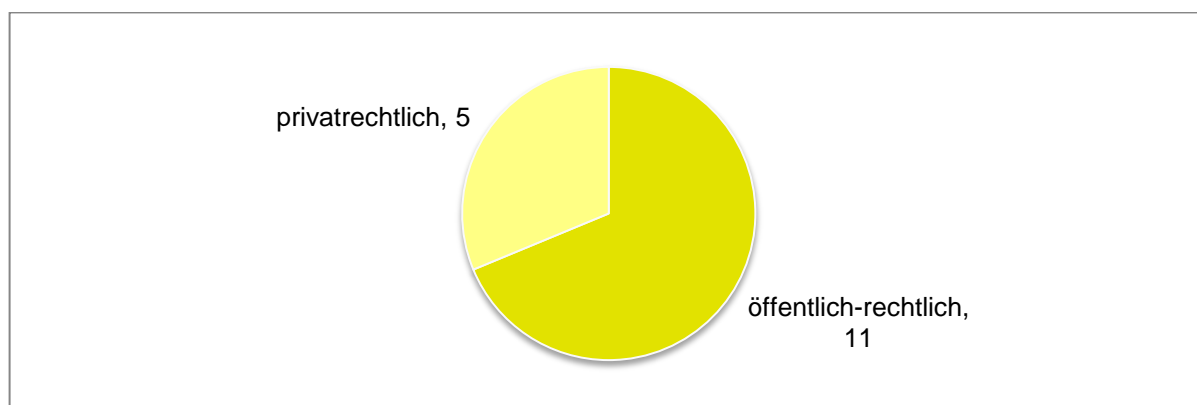
**Tabelle 2: Anzahl befragte Institutionen nach Berufsfeld (N = 16)**

Felder	Behörden- und Verwaltungsstellen von Bund, Kantonen, Gemeinden	Öffentliche Soziale Dienste	Stiftungen, Verbände, Vereine, NPOs	Bildungsinstitutionen
<b>Anzahl Institutionen</b>	3	4	5	4

Im ersten Feld, das wir «Behörden- und Verwaltungsstellen von Bund, Kantonen und Gemeinden» nennen und in das wir auch die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden einbeziehen, befinden sich drei Institutionen; im zweiten Feld (öffentliche Soziale Dienste), bei dem sowohl mittlere als auch grössere Soziale Dienste befragt wurden, finden sich vier Institutionen; im dritten Feld (Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs) finden sich sechs Institutionen, von denen aber keine aus dem Bereich Entwicklungszusammenarbeit stammt, und im vierten Feld (Bildungsinstitutionen) finden sich vier Institutionen, welche auf der Stufe Fachhochschule (FH) oder Höhere Fachschule (HF) angesiedelt sind.

Etwa zwei Drittel der befragten Institutionen haben eine öffentlich-rechtliche, rund ein Drittel eine privatrechtliche Form.

**Abbildung 2: Anzahl befragte Institutionen nach öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Form (N = 16)**

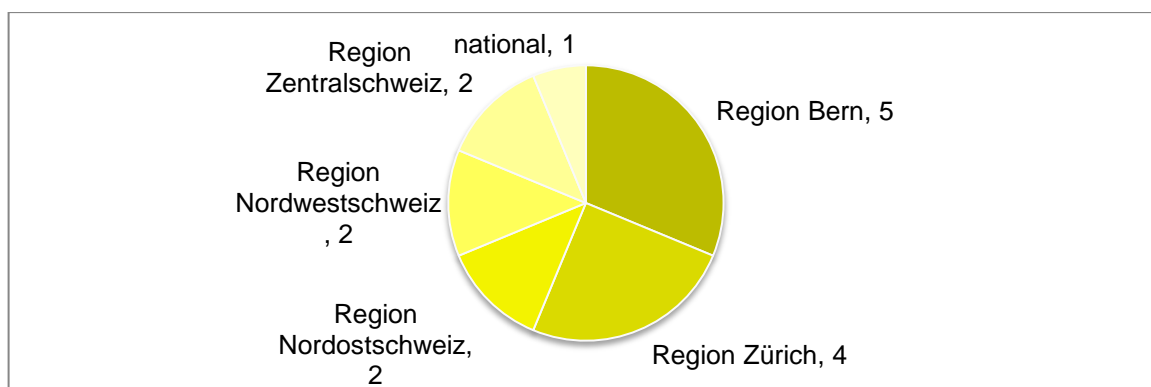


<sup>3</sup> Einschränkungen dazu siehe Kapitel 1.2.3

### Sitz bzw. Wirkungskreis der befragten Institutionen

Die befragten Institutionen verteilen sich nach Massgabe ihres Sitzes resp. ihres Wirkungskreises wie folgt auf die im Masterstudiengang vertretenen Hochschulregionen: fünf auf die BFH (Region Bern), vier auf die ZHAW (Region Zürich), je zwei auf die FHSG (Region Nordostschweiz) und die HSLU (Region Zentralschweiz). Dazu kommen zwei Institutionen aus dem Wirkungskreis der FHNW (Region Nordwestschweiz) und eine Institution mit einem klar nationalen Wirkungskreis.

Abbildung 3: Anzahl befragte Institutionen nach Sitz oder Wirkungskreis (N = 16)



### Angebote der befragten Institutionen

Bezüglich der Angebote der befragten Institutionen lässt sich eine breite Palette im ambulanten, im halbstationären und im stationären Bereich finden. Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokultur sind dabei vertreten. Ebenso weisen die Institutionen sowohl direkt klientenzentrierte Angebote als auch nicht direkt klientenzentrierte Angebote aus.

Tabelle 3: Angebote der befragten Institutionen (Mehrfachnennungen möglich)

Klientenzentrierung	Angebote
<b>direkt klientenzentrierte Angebote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzliche Sozialhilfe (Unterstützung in den Bereichen Wohnen, Arbeit, Finanzen, Recht, Freizeit, soziales Umfeld)</li> <li>• Klinische Sozialarbeit, Beratung</li> <li>• Wohnen (stationär), Wohnintegration, Wohngruppen</li> <li>• Arbeitsintegration</li> <li>• Bildung (Sonderschulen)</li> <li>• Gemeinwesenarbeit, Jugendarbeit, Soziokultur</li> <li>• Kindertagesbetreuung</li> <li>• Pflegekinderplatzierungen</li> <li>• Erziehungsberatung / Familienberatung / Mütter- und Väterberatung</li> <li>• Berufs(wahl)information</li> <li>• Alimentenhilfe</li> <li>• Schulsozialarbeit</li> <li>• Suchtprävention</li> <li>• Stationäre und halbstationäre Suchttherapie</li> </ul>

**nicht direkt klienten-zentrierte Angebote**

- Begleitung von Amtsstellen
- Abklärungen für Amtsstellen, Behörden
- Dienstleistungen für Dritte (insb. durch spezifische Fachstellen)
- Bildung/Ausbildung im Bereich Sozialwesen (Stufe HF und FH)
- Forschung und Entwicklung
- Fort- und Weiterbildungsangebote für Fachpersonen (Prävention, Intervention etc.)
- Unterstützung und Begleitung für Institutionen bei Finanzhilfen

**2.1.2 Aktuelle Stellenprofile und Stellenangebote**

Hinsichtlich der aktuellen Stellenprofile und Stellenangebote wollten wir wissen, ob die Institutionen über Stellen verfügen, bei welchen ein Masterabschluss in Sozialer Arbeit explizit erwünscht ist. Falls ja, wollten wir uns diese Stellen näher beschreiben lassen (Was sind das für Stellen? Wie lauten sie? Etc.). Wo keine Stellen mit explizit erwünschtem Masterabschluss vorhanden sind, wollten wir wissen, ob derartige Stellen in Zukunft geplant resp. für die Institution denkbar seien (Was müsste sich ändern? Was wären mögliche und sinnvolle Tätigkeitsgebiete? Etc.).

**Tabelle 4: Erwünschtheit resp. Voraussetzung des Masterabschlusses nach Berufsfeld (N = 16)**

		Berufsfelder				Total
		Behörden- und Verwaltungsstellen von Bund, Kantonen, Gemeinden	Öffentliche Soziale Dienste	Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs	Bildungsinstitutionen	
Masterstellen	Master erwünscht oder zwingend	2	0	0	4	<b>6</b>
	Master nicht zwingend vorgesehen	1	3	6	0	<b>10</b>

Es zeigt sich, dass verschiedene Institutionen aus den Berufsfeldern Behörden- und Verwaltungsstellen von Bund, Kantonen und Gemeinden sowie Bildungsinstitutionen (FH- und HF-Stufe) Stellen ausschreiben, für die ein Masterabschluss vorgesehen ist. Es zeigt sich jedoch auch, dass damit nicht zwingend auch ein Master in Sozialer Arbeit gemeint ist.

In beiden oben erwähnten Berufsfeldern sind Masterabschlüsse ab einer gewissen Funktionsstufe stark erwünscht bis zwingend. Aus Sicht einer kantonalen Amtsstelle formuliert heisst dies: «Wir sind auf der Ebene Kanton grundsätzlich auf der Linie, dass man eher Masterabsolventinnen und -absolventen anstellt.» (Int. M). Die Abschlüsse müssen aber in den Behörden- und Verwaltungsstellen selten zwingend aus dem Bereich Sozialer Arbeit sein – und in den Bildungsinstitutionen Sozialer Arbeit arbeiten im Stab oft auch Inhaberinnen und Inhaber eines Masters in Ökonomie bzw. Betriebswirtschaft oder Jura etc.

Fachhochschulen geben an, dass sie bevorzugt Master in Sozialer Arbeit anstellen möchten, denn die «Vision wäre, dass das Dozierenden-Team künftig im Kernbestand massgeblich aus Master in

Sozialer Arbeit besteht» (Int. B). Sie müssen aber feststellen, dass diese Abschlüsse «auf dem Markt noch zu wenig vorhanden sind» (Int. A). Daher suchen Fachhochschulen in ihren Stellenausschreibungen «gelegentlich auch einfach einen Master in Sozialwissenschaften mit dem Zusatz, dass ein Bezug zu Sozialer Arbeit vorhanden sein muss» (Int. A).

Hingegen zeigt sich, dass die von uns befragten Institutionen aus den Berufsfeldern allgemeine Soziale Dienste sowie Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs durchgehend keine Stellen ausschreiben, für welche explizit ein Masterabschluss erwünscht oder gar zwingend wäre. Die Institutionen geben jedoch an, dass «alle Stellen mit Fachpersonen in Sozialer Arbeit besetzt werden müssen» (Int. D, Int. E) resp. dass «sie alle eine Ausbildung in Sozialer Arbeit haben müssen» (Int. F). Im Unterschied zu den Verwaltungsstellen und den Bildungsinstitutionen suchen diese Institutionen keine Masterabschlüsse, aber zwingend einen fachlichen Abschluss in Sozialer Arbeit – je nach Arbeitsfeld wird teilweise anstelle von Sozialer Arbeit auch explizit Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Soziokultur resp. Jugendarbeit genannt.

Die befragten Personen bezeichnen den Aufgabenbereich denn auch als «sehr praxisorientiert» (Int. E), als «operative Ebene (...) ohne Grundlagenarbeit» (Int. O) oder als «Stellen mit Praxisbezug, im Bereich Asyl oder Sozialhilfe, dort wo es noch mehr Fronterfahrung braucht» (Int. M).

Befragte Personen, welche in einer öffentlich-rechtlichen Institution arbeiten, ordnen Masterstellen denn auch intuitiv oder wissend eine Verwaltungsstufe höher an: «Könnte mir vorstellen, dass es [der Masterabschluss, Anm. d. A.] für die Behörde, also die Behördentätigkeit, noch gut wäre (...) oder allenfalls auch in der Sozialdirektion, in der Verwaltung, wo man mehr konzeptionell arbeitet.» (Int. E). Oder: «In der Zentrale gibt es rund vierzig bis fünfzig Mitarbeiter, die die verschiedenen Fachbereiche abdecken, Grundlagen erarbeiten, die Produkte designen. Dort sind sicher am meisten solcher Leute [mit Masterabschluss, Anm. d. A.] beheimatet.» (Int. O).

Quer zu ihrer Aufstellung in der Frage, ob Masterstellen vorhanden resp. zwingend vorgesehen sind, vertreten sowohl Personen aus Bildungsinstitutionen als auch Personen aus Stiftungen, Vereinen, Verbänden und NPOs ein Argument, welches so in den Berufsfeldern Verwaltung/Behörden oder Soziale Dienste als Argument nicht zu finden ist. Es geht um die Vorstellung, wonach für Soziale Arbeit eine gute Ausbildung allein nicht genügt. Es braucht eine bestimmte persönliche Reife oder eine bestimmte Sensibilität resp. eine durch Praxis in Sozialer Arbeit geprägte Selbststeuerung und Optik. Die folgende Tabelle (Tabelle 5) zeigt als tendenzielles Muster die unterschiedliche Zustimmung betreffend *Masterabschluss zwingend* und *spezielle Reife/Optik* erwünscht.

**Tabelle 5: Durch Praxis geprägte Perspektive und Sensibilität für Soziale Arbeit**

	<b>Berufsfelder</b>			
	Behörden- und Verwaltungsstellen von Bund, Kantonen, Gemeinden	Öffentliche Soziale Dienste	Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs	Bildungsinstitutionen
<b>spezifische Anforderungen</b>	nein	nein	ja  Persönlichkeit Reife	ja  Durch Praxis in Sozialer Arbeit geprägte Selbststeuerung und Optik  Sensibilität und Habitus in Bezug auf Soziale Arbeit als Disziplin und Profession
<b>Masterstellen explizit erwünscht oder zwingend</b>	ja	nein	nein	ja

In den Institutionen mit mehrheitlich direkt klientenbezogenen Angeboten stehen Aspekte wie Persönlichkeit oder Reife im Vordergrund: «Es sind immer zwei Sachen ausschlaggebend, das eine ist die Persönlichkeit, das andere die Ausbildung.» (Int. K). Oder: «Der persönliche Aspekt, die Reife, ist für uns enorm wichtig. Sie diskriminiert bei der Anstellung, denn die Ausbildung ist nur ein Teilindikator für die Eignung für unsere Stellen.» (Int. G).

Bei den Bildungsinstitutionen geht es eher um Aspekte der besonderen Selbststeuerung, Optik, Sensibilität oder des besonderen Habitus:

«Promotion ist im Vergleich zum Praxisbezug nachrangig. Praxisbezug ist mehr als Selbstkompetenz, das heisst im Vergleich zu den Mastern in Psychologie, Jura oder Soziologie, dass die Angestellten eine durch die Praxis geprägte Selbststeuerung, Optik und Perspektive haben. Sie wissen im Gegensatz zu anderen Berufspersonen, was ein Beratungsgespräch mit einem selber macht, was es heisst, diesen Beruf auszuüben, wie er einen selber fordert, verändert und über die Jahre Abschleifeffekte auftreten. Sie haben Grenzüberschreitungen ihrer Klientel erlebt und wissen, was das mit ihnen macht.» (Int. B).

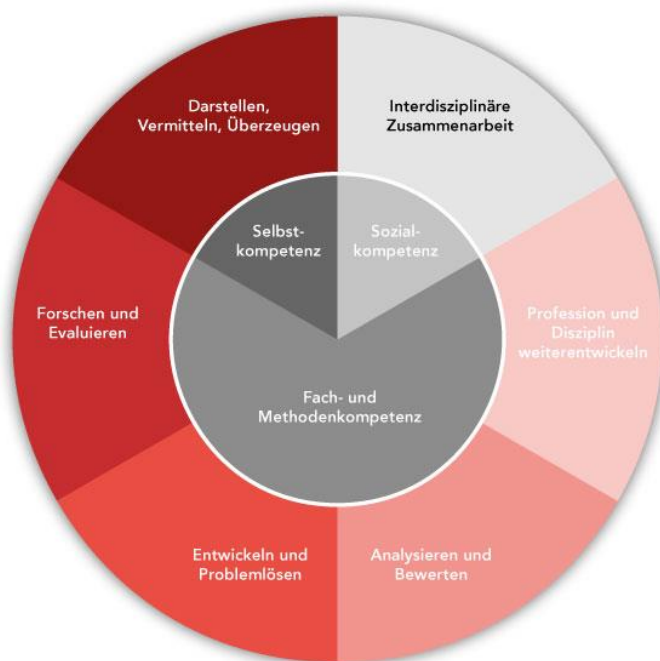
«Sie [die Masterabsolvent/innen, Anm. d. A.] haben nicht nur ein Wissen über Profession und Disziplin der Sozialen Arbeit, sie haben eine Sensibilität und ein Bewusstsein, dass es richtig ist, dort dran zu arbeiten und weiterzugehen. (...) Es ist eine breite, umfassende Kompetenz, die ihre Motivation auch antreibt. Es ist im Prinzip ein Habitus in Bezug auf Soziale Arbeit als Disziplin und Profession und in dem Sinne eine Werthaltung.» (Int. A).

### 2.1.3 Einschätzungen zum Kompetenzprofil

#### Generelle Einschätzung des Kompetenzprofils

Die Interviewpartner/innen wurden danach gefragt, ob die Masterkompetenzen ganz allgemein gesehen verständlich formuliert sind. Dazu wurde ihnen vorgängig der Flyer «Gute Perspektiven für Fachleute der Sozialen Arbeit – das Wichtigste in Kürze» elektronisch zugestellt. Der Flyer enthält die folgende grafische Darstellung der Kernkompetenzen des Masters. Das ausführliche Kompetenzprofil des Masters aus dem Studienführer befindet sich in Anhang 2.

Abbildung 4: Kompetenzprofil aus dem Masterflyer «Gute Perspektiven für Fachleute der Sozialen Arbeit»



Die Kompetenzen des Masters sind gemäss Einschätzung der Befragten grundsätzlich klar, verständlich und übersichtlich dargestellt. Ein Befragter weist darauf hin, dass insgesamt aufgrund des Kompetenzprofils nicht klar erkennbar sei, ob es sich um eine generalistische Ausbildung handle oder ob Absolvent/innen und Absolventen aufgrund der besuchten Vertiefungsrichtungen des Masters schon Spezialist/innen seien.

#### Gewichtung der verschiedenen Kernkompetenzen

Die Interviewpartner/innen wurden gefragt, inwiefern die einzelnen Kernkompetenzen des Masters für die Leistungserbringung ihrer Institution relevant sind beziehungsweise welche Bedeutung sie den verschiedenen Kompetenzen zuschreiben.

Die **Kompetenz «Interdisziplinäre Zusammenarbeit»** wird als sehr wichtige Kompetenz gesehen. Befragte von Behörden- und Verwaltungsstellen von Bund, Kantonen und Gemeinden und solche

aus den Berufsfeldern allgemeine Soziale Dienste sowie Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs betrachten die Kompetenz, sowohl mit internen als auch mit externen Partnern interdisziplinär zusammenzuarbeiten, als unabdingbar, um ihren Auftrag erfüllen zu können. «Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist die zentrale Basis für die Soziale Arbeit.» (Int. F). Oder: «Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist wichtig! Intern und extern. Intern mit Juristen, extern mit vielen beteiligten Institutionen, Arbeitgebern, Schulen, Ärzten etc.» (Int. E).

Auch die **Kompetenz «Analysieren und Bewerten»** wird als sehr wichtig hervorgehoben, wobei betont wird, dass es sich dabei, zusammen mit der Kompetenz «Entwickeln und Problemlösen», um das eigentliche «Kerngeschäft» der Sozialen Arbeit handelt. «Und damit werden Analysieren, Bewerten, Entwickeln und Problemlösen zum absoluten Kerngeschäft der Sozialpädagogik. Das ist ja aber auch schon im Bachelor so.» (Int. G). Eine andere befragte Person formuliert es so: «Analysieren und Bewerten ist unsere tägliche Arbeit, das ist sehr wichtig.» (Int. E).

Die **Kompetenz «Entwickeln und Problemlösen»** wird als sehr wichtige Kompetenz des Masters in Sozialer Arbeit eingeschätzt. Ergänzt und spezifiziert wird dies mit dem Hinweis darauf, dass die Konzeptentwicklung im Zusammenhang mit der Entwicklung von neuen Angeboten zentral sei, damit neue Angebote von Sozialarbeitenden und nicht von anderen Disziplinen entwickelt würden. «Da wir dem Markt ausgesetzt sind, müssen wir auch immer wieder Konzepte entwickeln und Offerten schreiben.» (Int. J). Eine andere Ergänzung fokussiert darauf, dass vor allem Mitarbeitende in Stabsstellen in der Lage sein sollten, Grundlagen und Konzepte zu erarbeiten. Angemerkt wird auch, dass die allgemein formulierte Kompetenz «Entwickeln und Problemlösen» noch spezifiziert werden könne. Vor allem das konzeptionelle Arbeiten könne im Rahmen des Kompetenzprofils noch stärker hervorgehoben bzw. akzentuiert werden. «Auf jeden Fall sollte das Ausbildungskonzept darauf hin überprüft werden, ob die Masterstudierenden genügend unterstützt und ausgebildet werden in konzeptionellem Denken und Arbeiten. Es wäre wünschenswert, diese Kompetenz des konzeptionellen Denkens und Arbeitens im Kompetenzprofil noch expliziter zu machen.» (Int. N).

Die **Kompetenz «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen»** wird ebenfalls als sehr wichtig bzw. wichtig eingeschätzt, und es werden spezifische Kontexte genannt, in denen diese Kompetenz im Rahmen der Arbeitstätigkeit zum Tragen kommt. Es wird zum Beispiel auf die Präsentation von neuen Angeboten hingewiesen: «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen ist wichtig, zum Beispiel bei Auftritten gegenüber Behörden. Zum Beispiel bei der Entwicklung von neuen Angeboten und der Präsentation dieser Angebote gegenüber von Behörden.» (Int. K). Aber auch gegenüber Klientinnen und Klienten der Sozialen Arbeit oder bei Präsentationen im Team müsse man überzeugend auftreten können. Weiter wird darauf hingewiesen, dass die Kompetenz ergänzt werden könne um die Dimension des Verhandels. «Es fehlen vielleicht noch die Verhandlungskompetenzen als Ergänzung zur Kompetenz «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen.» (Int. Q). Dabei werden Verhandlungen mit Geldgebern bzw. Verantwortlichen für Kostengutsprachen genannt. Erwähnt wird auch, dass sich die Kompetenz «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» nicht nur auf mündliche Präsentationssituationen beziehen dürfe, sondern dass im Master auch gelernt werden solle, sich schriftlich überzeugend und adressatengerecht auszudrücken.

Die Einschätzungen zur **Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln»** unterscheiden sich bei den befragten Institutionen in auffälliger Weise. Dieser Kompetenz messen die Befragten der Behörden- und Verwaltungsstellen sowie diejenigen aus den Sozialen Diensten und den Stiftungen, Verbänden, Vereinen und NPOs eine (etwas) weniger grosse bzw. weniger zentrale Bedeutung bei als den vorgängig genannten Kompetenzen. Ein Befragter meint: «Profession und Disziplin weiterentwickeln ist nicht das Zentrale.» (Int. K). Auch wird betont, dass die Entwicklung dieser Kompetenz nicht nur an die Ausbildung delegiert werden könne: «Profession und Disziplin weiterentwickeln: Jeder muss sich selbst durch seine Erfahrung und durch den Austausch im Team weiterentwickeln.»

(Int. D). Zudem wird erwähnt, dass im Rahmen der Gesamteinstitution zwar ein gewisser Rahmen für die Entwicklung von Disziplin und Profession gegeben sei, wie etwa die Beteiligung an Fachtagungen mit eigenen Beiträgen, dass jedoch insgesamt wenig Ressourcen dafür zur Verfügung stünden. In einem auffälligen Gegensatz dazu stehen die Einschätzungen der befragten Bildungsinstitutionen zur Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln», welche sich allerdings erst im Rahmen der Einschätzungen zu den vorhandenen Kompetenzen bei den Masterabsolvent/innen zeigen (siehe nächstes Kapitel). Die dort geäußerten Einschätzungen zeigen, dass die Bildungsinstitutionen der Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln» eine sehr hohe Bedeutung beimessen.

Die **Kompetenz «Forschen und Evaluieren»** wird generell als weniger bedeutsam eingeschätzt als die übrigen Kompetenzen, wobei hier sehr unterschiedliche Einschätzungen geäußert werden und auch verschiedene Differenzierungen vorgenommen werden. «Forschen und Evaluieren ist nicht unsere Arbeit. Natürlich evaluieren wir auch Arbeitsprozesse, aber da geht es eher um Reflexion.» (Int. E). Zudem wird betont, dass Masterabsolvent/innen nicht unbedingt selbst forschen können müssten, dass sie jedoch Forschungsberichte lesen, verstehen und Umsetzungen ableiten können sollten. «Forschungsprojekte zu planen und durchzuführen, dies ist ein extrem hoher Anspruch. Hingegen sollten die Master eher Evaluationsofferten einholen, lesen und beurteilen wie auch Forschungsergebnisse lesen und kritisch beurteilen können. Sie sollten auch das ganze wissenschaftstheoretische Wissen haben, also verstehen, wie wir überhaupt zu Erkenntnissen kommen. Sie sollten über solche Fragen reflektieren können.» (Int. G). Weiter wird unterschieden zwischen der Kompetenz Forschen und der Kompetenz Evaluieren: «Das Forschen ist bei uns weniger wichtig, aber Evaluation ist hingegen wieder sehr wichtig.» (Int. C).

**Selbst- und Sozialkompetenzen:** Die Befragten weisen darauf hin, dass die Selbst- und Sozialkompetenzen wichtig seien und bei einem Stellenantritt als Voraussetzung erwartet würden, wohingegen spezifische Fach- und Methodenkompetenzen grundsätzlich auch nachgeholt werden könnten. «Weitere spezifische Fachkenntnisse müssen on the job erworben werden.» (Int. C). Die Arbeitgebenden gehen davon aus, dass bestimmte Fach- und Methodenkompetenzen bei Masterstellen erst feldspezifisch und im Rahmen des konkreten Arbeitsfeldes erworben werden können. Weiter wird betont, dass Fach- und Methodenkompetenzen zwar wichtige Voraussetzungen für eine Anstellung seien, ohne entsprechende Selbst- und Sozialkompetenzen aber wirkungslos bleiben könnten. Sozial- und Selbstkompetenzen könnten sogar ausschlaggebend sein für die Anstellung: «Sozial- und Selbstkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die bei uns bei der Anstellung diskriminieren, denn alle haben eine gute Fach- und Methodenkompetenz. Für uns ist die Sozial- und Selbstkompetenz daher wichtig respektive matchentscheidend.» (Int. G).

### **Zusammenfassung Wichtigkeitsbeurteilung der Kompetenzen**

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild: Die Kompetenzen «Entwickeln und Problemlösen», «Analysieren und Bewerten», «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» und «Darstellen, Vermitteln und Überzeugen» werden von allen befragten Institutionstypen als sehr wichtig bzw. wichtig eingestuft. Der Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln» wird von den Befragten der Behörden- und Verwaltungsstellen und denjenigen aus Sozialen Diensten sowie aus Stiftungen, Verbänden, Vereinen und NPOs eine weniger grosse bzw. weniger zentrale Bedeutung beigemessen als den vorgängig genannten Kompetenzen.

Die Entwicklung der Profession wird nicht als zentrale Kernkompetenz betrachtet, die Bedeutung wird hier eher im mittleren Bereich gesehen. Es wird grundsätzlich begrüßt, wenn sich Profession und Disziplin weiterentwickeln, bei den meisten Institutionen ist dies jedoch nicht der primäre Auftrag. Diese Einschätzung wird von den Bildungsinstitutionen jedoch nicht geteilt. Sie beurteilen diese Kompetenz als sehr wichtig, wie das nachfolgende Kapitel zeigen wird.

Weniger wichtig ist aus Sicht der Befragten (wiederum mit Ausnahme der Bildungsinstitutionen) die Kompetenz «Forschen und Evaluieren», wobei hier spezifiziert wird, dass Absolvent/innen nicht



zwingend eigene Forschungsprojekte durchführen können müssten. Sie sollten jedoch in der Lage sein, Forschungsfragen und Evaluationen in Auftrag zu geben sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse kritisch zu beurteilen.

Über die fünf Kernkompetenzen hinaus wird den Selbst- und Sozialkompetenzen eine grosse Bedeutung beigemessen. Diese werden bei den Masterabsolvent/innen bei Stellenantritt vorausgesetzt, wohingegen davon ausgegangen wird, dass gewisse handlungsfeldspezifische Fach- und Methodenkompetenzen immer auch noch on the job erworben werden müssen.

### **Fehlende Kompetenzen**

Die Befragten geben vereinzelt auch Hinweise auf fehlende Kompetenzen im Masterprofil bzw. machen auf zusätzliche Inhalte aufmerksam, die ins Curriculum aufgenommen werden sollten.

**Projektleitung und Konzeptentwicklung:** Es wird vermutet, dass die Kompetenz zur Projektleitung und Konzeptentwicklung, welche im Masterprofil nicht explizit ausgedeutet ist, unter den Kernkompetenzen «Entwickeln und Problemlösen» sowie «Analysieren und Bewerten» subsumiert ist. Trotzdem wird darauf hingewiesen, dass die Kompetenz zur Projektleitung und Konzeptentwicklung im bestehenden Masterprofil noch expliziter ausgewiesen werden könne. «Projekte zu leiten, ist eine sehr wichtige und gefragte Kompetenz im Sozialdienst, zum Beispiel zur Schaffung von neuen Angeboten.» (Int. L).

**Didaktische Kompetenzen:** Von den befragten Bildungsinstitutionen weisen zwei darauf hin (Int. P und Int. B), dass im Master keine didaktischen Kompetenzen erworben werden könnten, obwohl der Master in Anspruch nehme, auch auf Stellen im Bildungsbereich vorzubereiten. Die Forderung nach dem Erwerb didaktischer Kompetenzen im Rahmen des Masterstudiums wird allerdings gleichzeitig auch kritisch hinterfragt und ambivalent betrachtet, da die verschiedenen Bildungsinstitutionen wiederum sehr spezifische Anforderungen an die methodisch-didaktische Ausbildung der eigenen Dozierenden stellen, welche mit dem Masterstudium wohl kaum abgedeckt werden können.

**Management- bzw. Führungskompetenzen:** Es wird darauf hingewiesen, dass Managementkompetenzen im konsekutiven Master fehlen. Auch wenn der Master keine spezialisierte Führungsausbildung sei, sollten trotzdem bestimmte Managementkompetenzen angestrebt werden, wie etwa kostenbewusstes Denken etc. Dass im Kompetenzprofil des Masters keine Führungskompetenzen ausgedeutet sind, wird damit erklärt, dass die Fachhochschulen die eigenen Weiterbildungen im Bereich Führung und Management nicht konkurrenzieren möchten. Es wird jedoch angeregt, zu überlegen, ob künftig nicht auch Management- bzw. Führungskompetenzen ins Masterprofil aufzunehmen sind: «Jetzt wo Bund, Kantone und Arbeitgeber immer weniger an die Weiterbildung bezahlen, die Teilnehmerzahlen zurückgehen, ob man den konsekutiven Master in Sozialer Arbeit nicht mehr [stärker, Anm. d. A.] propagieren müsste und dazu auch Führung als Kompetenz anbieten.» (Int. B).

In Ergänzung zu den Anmerkungen bezüglich fehlender Kompetenzen wird zudem auf folgende Inhalte hingewiesen, welche im Rahmen des Masterstudiums vermittelt werden sollten.

**Qualitätsmanagement:** Es wird gewünscht, dass Wissen zum Thema Qualitätsmanagement vermittelt wird, da Fragen zum Qualitätsmanagement heute in vielen Organisationen der Sozialen Arbeit aktuell seien und es eine Vielzahl an Zertifizierungsanbietern auf dem Markt gebe. «Da sollten sich Sozialpädagogen auch auskennen. In einigen Kantonen kann man aus einer Liste von Zertifizierern

auswählen, andere Kantone haben andere Bewilligungspflichtverfahren. Welche Modelle sind da zu forcieren? Was muss man dazu als Sozialpädagoge wissen?» (Int. G).

**Sozialversicherungsrecht:** Ergänzend und vertiefend zur Bachelorstufe sollten die Masterstudierenden das Wissen im Sozialversicherungsrecht vertiefen. «Ich merke bei den Mitarbeitern, die mit dem Bachelor in der Sozialarbeit tätig sind, da würde ich noch etwas mehr Kompetenzen in Bezug auf Sozialversicherungen und Sozialversicherungsrecht erwarten.» (Int. Q).

**Verwaltungsrecht:** Verwaltungsrecht wird als Inhalt ebenfalls gewünscht, damit Absolvent/innen die grundsätzliche Arbeitsweise und die Verfahren von öffentlichen Behörden verstehen. «Im Master müssten dazu Fälle gelöst werden, Falllösungen auf verwaltungsrechtlicher Stufe. Verwaltungsrecht ist keine Wissensfrage, es ist ein zentrales Hilfsmittel, es ist der Hammer, um den Nagel einzuschlagen. Man muss die grundsätzliche Arbeitsweise von öffentlichen Behörden verstehen. Konkret: Man muss öffentlich-rechtliche Prozessabläufe kennen: Wie komme ich zu einer Verfügung? Wie setze ich rechtliche Grundlagen im Einzelfall um? Etc.» (Int. M).

#### 2.1.4 Konkrete Erfahrungen mit Kompetenzen bei Masterabsolvent/innen

##### **Masterstudierende oder Masterabsolvent/innen angestellt**

Die Interviewpersonen wurden gefragt, ob sie in ihren Institutionen zurzeit Masterabsolvent/innen in Sozialer Arbeit angestellt haben oder auch Masterstudierende, also Personen, welche sich neben der beruflichen Tätigkeit noch im Masterstudium befinden.

Acht von 16 befragten Institutionen haben Master-Absolvent/innen in Sozialer Arbeit angestellt. Vier Institutionen haben zurzeit Masterstudierende angestellt. Weitere vier Institutionen haben weder Masterstudierende noch Absolvent/innen in Sozialer Arbeit angestellt und zwei Befragte wissen nicht mit Sicherheit, ob in ihrer Institution Masterabsolvent/innen arbeiten oder nicht.

**Tabelle 6: Angestellte Masterabsolvent/innen und Masterstudierende (Mehrfachnennungen möglich)**

	Studierende des Masters in Sozialer Arbeit	Absolvent/innen des Masters in Sozialer Arbeit	keine	weiss nicht
Anzahl Institutionen	4	8	4	2

##### **Konkrete Erfahrungen mit Masterabsolvent/innen**

Diejenigen, welche in ihrer Institution bereits Masterabsolvent/innen und/oder Studierende des Masters in Sozialer Arbeit beschäftigen, wurden gefragt, ob die Masterabsolvent/innen die im Kompe-

tenzprofil ausgewiesenen Kernkompetenzen auch tatsächlich mitbrächten bzw. in welcher Ausprägung diese vorhanden seien. Zum Teil führten die Interviewpartner/innen an dieser Stelle auch eher generell aus, was der Gewinn für die Institution sei, wenn Masterabsolvent/innen angestellt sind.

**Generelle Einschätzung zu den Kompetenzen:** Gemäss der Einschätzung der Befragten bringen die Masterabsolvent/innen die ausgeschilderten Kompetenzen mit, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, wie das von derjenigen Institution (Int. N) beurteilt wird, die bereits sechs Masterabsolvent/innen angestellt hat. Es wird generell betont, dass man als Organisation von Masterabsolvent/innen profitieren könne, da es sich um Personen handle, welche sich qualitativ mit mehr fachlichem Know-how in die Organisation einbrächten als Bachelorabsolvent/innen. «Es ist ein sehr vives Publikum. (...) Die sind immer sehr offen für andere Sichtweisen und Erfahrungen. Ich habe immer gute Erfahrungen gemacht.» (Int. C). Allerdings wird auch zu bedenken gegeben, dass letztlich offenbleibt, ob die Masterausbildung dazu geführt hat oder ob «das eh die Leute sind, die vielleicht auch ohne diese Ausbildung Überdurchschnittliches bringen würden» (Int. H).

**Hohe Reflexionsfähigkeit:** Hervorgehoben wird die hohe Reflexionsfähigkeit der Masterabsolvent/innen, wie folgende Aussage zeigt: «Bei einem Masterabsolventen habe ich relativ selbständige und im Stoff sattelfeste Leute und es ist auch die Reflexion vorhanden.» (Int. M).

**Ausgeprägtes konzeptionelles Denken:** Es wird darauf hingewiesen, dass bei den Masterabsolvent/innen das konzeptionelle Denken ausgeprägter vorhanden sei als bei Bachelorabsolvent/innen.

**Fähigkeit für Theorietransfer:** Eine weitere Stärke von Masterabsolvent/innen sei der Umgang mit verschiedenen theoretischen Ansätzen und die Fähigkeit den «Transfer zu machen zwischen ganz konkreten Fragestellungen aus der sozialarbeiterischen Praxis und dann auch den Bezug herstellen zu können zu theoretischen Fragen und Konzepten» (Int. N).

**Ausgeprägtes Professions- und Disziplinverständnis:** Stark hervorgehoben wird von allen befragten Bildungsinstitutionen das ausgeprägte Professions- und Disziplinverständnis, welches Masterabsolvent/innen mitbrächten; die nachfolgenden Aussagen veranschaulichen dies: «Ganz deutlich ist ihr ausgesprochenes Verständnis von Profession und Disziplin.» (Int. N). «Die bringen ein Bewusstsein mit für die Soziale Arbeit als Wissenschaft und Profession, und zwar in einem ausgeprägten Mass. (...). Sie haben nicht nur ein Wissen über Profession und Disziplin. Sie haben eine Sensibilität und ein Bewusstsein, dass es richtig ist, dort dran zu arbeiten und weiterzugehen.» (Int. A).

Dieses ausgeprägte Professionsverständnis kann manchmal in der Zusammenarbeit mit Dozierenden anderer Disziplinen beinahe hinderlich werden, wie die folgende Aussage schildert: «Sie haben als Einzige ein ausgeprägtes Professionsverständnis. Aber das ausgeprägte Professionsverständnis für Soziale Arbeit kann auch hinderlich sein, wenn man merkt, dass die übrigen Lehrpersonen von einem solchen Professionsverständnis weit entfernt sind bzw. vom eigenen Professionsverständnis gefangen sind, z.B. Dozierende mit einem psychologischen oder erziehungswissenschaftlichen Hintergrund.» (Int. P).

**Forschungskompetenzen:** Die Einschätzungen zu den Forschungskompetenzen fallen bei den befragten Bildungsinstitutionen unterschiedlich aus. Es wird darauf hingewiesen, dass die Masterabsolvent/innen die Forschungskompetenzen im Rahmen ihrer Tätigkeit unmittelbar anwenden könnten (Int. A). Andere sind der Ansicht, dass es hilfreich sei, wenn jemand, der nach dem Masterstudium in der Forschung arbeiten möchte, diesen Kompetenzbereich während des Studiums durch den Besuch der entsprechenden Wahlmodule und die Wahl der Masterthesis (Forschungsarbeit) akzentuiere (Int. N).

**Methodisch-didaktische Kompetenzen:** Zwei befragte Bildungsinstitutionen (Int. N, Int. P) weisen darauf hin, dass Personen, welche nach Abschluss des Masterstudiums in der Lehre tätig sein wollen, sich ergänzend dazu methodisch-didaktische Kompetenzen erwerben müssten. «Hier braucht es eine gute Zusatzqualifikation in methodisch-didaktischen Kompetenzen. Es ist aber richtig, dass man sich das ausserhalb des Masterstudiums noch aneignen muss, genauso wie auch Führungskompetenzen in zusätzlichen Weiterbildungsangeboten erworben werden müssen. Der konsekutive Masterstudiengang muss nicht alle Kompetenzen abdecken.» (Int. N).

### 2.1.5 Weiteres

Bei jedem Interview erhielten die Befragten gegen Schluss die Möglichkeit zu ergänzenden Feststellungen oder weiteren Akzentuierungen. Einige der Befragten nutzten diesen Befragungsteil nicht, andere bekräftigten einzelne, bereits geäusserte Statements aus dem vorhergehenden Gespräch und wiederum andere nutzten das Angebot, um noch nicht Angesprochenes aufzunehmen. So äusserten sie beispielsweise Vermutungen zum Bedarf, zur Relevanz und zu den Chancen nach Masterabschlüssen in der beruflichen Praxis Sozialer Arbeit. Des Weiteren wurde auf die verwirrende und als unübersichtlich erlebte Vielfalt der Aus- und Weiterbildungsabschlüsse auf FH-Stufe hingewiesen. Ebenso wurden Bedenken geäussert, dass der Masterstudiengang Quereinsteiger/innen zu einem attraktiven, schnellen Abschluss in Sozialer Arbeit ver helfe, dabei aber die Fachpersonen in Sozialer Arbeit mit einer breiten Grundausbildung und durch Praxisanleitende begleitete Praxiserfahrung aus den Augen verlieren könne. Die einzelnen Statements aus der Abschlussequenz der Interviews werden nachfolgend ausführlicher dargelegt.

#### **Vermutungen zum Bedarf der Organisationen Sozialer Arbeit**

Es wurden Vermutungen zum Bedarf gemacht: «Ich könnte mir vorstellen, dass die Praxis noch mehr Kompetenzen im konzeptionellen, organisatorischen Bereich wünscht.» (Int. A). Ebenso zur Akzeptanz des Masters bei Organisationen im Berufsfeld: «Der Master wurde im Gegensatz zum Bachelor nicht aus der Praxis heraus gebildet (ehemalige Fürsorgekurse etc.), sondern ist eher intrinsisch von den Hochschulen selber her motiviert entstanden.» (Int. B).

#### **Zu Relevanz und Chancen eines Masterabschlusses**

Am Ende des Interviews kam es auch zu Versuchen, nochmals zu klären, weshalb der Masterabschluss für die Organisation nicht von hoher Relevanz ist: «Wir sind nicht binnendifferenziert. Du kannst bei uns nicht Sozialpädagogin erster oder zweiter Klasse sein. (...) Wenn sich einer weiterentwickeln will, dann kommt er schneller weiter (...) wenn er noch Führungsausbildung (...) als wenn er den Master of Science macht und nachher das Gleiche weitermacht, nur besser.» (Int. G). Angesprochen ist damit die Tatsache, dass in bestimmten Berufsfeldern der Sozialen Arbeit der Ausbildungsgrad (BSc oder MSc) finanziell und funktionsmässig keinen Unterschied im beruflichen Alltag macht resp. für die Einzelne oder den Einzelnen keinen Unterschied bringt.

Andere weisen jedoch in dieser Schlussequenz mit Nachdruck darauf hin, dass sich zwar für die Einzelne oder den Einzelnen in der Institution nicht direkt ein Mehrwert (z.B. höhere Gehaltsstufe, Funktionsanstieg) ergebe, aber die Institution von einem Masterstudierenden resp. einer Masterabsolventin/er sehr profitiere, auch wenn sie oder er eventuell bald einmal auf eine finanziell und funktionsmässig adäquatere Stelle weiterzieht: «Lieber jemanden nur drei, vier Jahre hier haben, in seinen saftigsten Jahren, wo er wirklich motiviert ist, etwas bringt und auch eine Entwicklung da ist, als einfach die Zeit abhocken und hoffen, es gehe mal vorbei.» (Int. H).

Und nochmals andere resümieren abschliessend, dass ihnen Masterabsolvent/innen eher länger erhalten bleiben als Absolvent/innen von Führungsausbildungen: «Und Personen, die einen Master in Management machen, die wollen dann auch sofort eine Leitungsstelle und gehen, während dem

Masterstudierende auch noch eine Weile bleiben.» (Int. I). Dieser Argumentation stehen aber gerade auch gegenteilige Einschätzungen gegenüber: «Könnte mir vorstellen, jemanden mit einem Masterabschluss für eine der beiden Bereichsleitungen bei uns anzustellen.» (Int. Q).

Während die einen also die beruflichen Möglichkeiten von Masterabsolvent/innen in diesem Abschlussteil eher skeptisch bis verhalten optimistisch einschätzen, geben sich andere völlig überzeugt, dass es auch in der Sozialen Arbeit vermehrt Fachpersonen braucht, «welche grössere Zusammenhänge sehen und artikulieren können. Am Beispiel der Adoption. Adoption muss man im Zusammenhang mit der Entwicklungszusammenarbeit sehen.» (Int. K).

### **Zur Vielfalt der Ausbildungsabschlüsse**

Abschliessend wurden auch Bedenken formuliert, beispielsweise hinsichtlich der unübersichtlichen Vielfalt der Ausbildungsabschlüsse und damit verbunden mit der Frage, für welche Kompetenzen sie stehen: «Als ich den Flyer gesehen habe, habe ich gedacht, aha, wieder etwas Neues, habe mich auch ertappt bei der Überlegung, wächst jetzt da die Unübersichtlichkeit (...) immer mehr? (...) Gefahr, dass die Abschlüsse zum Teil für die Arbeitgeber zu wenig griffig, zu wenig fassbar sind!» (Int. O).

### **Ausbildung für Quereinsteiger/innen oder für eigene Berufsleute fördern?**

Und auch auf ein weiteres Anliegen wurde abschliessend aufmerksam gemacht: Der Master solle anstelle der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus anderen Bachelorstudiengängen vermehrt auf HF-Absolvent/innen setzen und ihnen einen Zugang zum Studium verschaffen, «ohne dass sie diese noch x Zusatzschlaufen machen lassen. Natürlich nicht direkt nach Studienabschluss, aber mit entsprechender Berufserfahrung und Weiterbildung sollte das möglich sein.» (Int. P). Die befragte Person fände es sehr problematisch, wenn ein Masterstudium in Sozialer Arbeit bald zur Hälfte von z.B. Soziologiestudierenden absolviert würde, die keinerlei Praxiserfahrung hätten, und eben nicht hauptsächlich von Fachpersonen der Sozialen Arbeit. In ähnlicher Form äussert sich in dieser Abschlussequenz eine andere befragte Person: «Da die Praxiskenntnisse in Sozialer Arbeit aus dem Bachelor sehr zentral sind (Was macht der Klient mit und in mir?), ist es nicht nur günstig, wenn man disziplinfremde Bachelors in den Masterstudiengang Soziale Arbeit aufnimmt – wir würden bei einer Anstellung in unserer Organisation je nach Stellenprofil darauf schauen, ob zuerst ein Bachelor in Sozialer Arbeit oder etwas anderes abgeschlossen wurde.» (Int. B).

## **2.2 Diskussion und Interpretation**

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse kurz zusammengefasst und diskutiert. Die Diskussion erfolgt entlang der Kapitelstruktur bei den Ergebnissen (vgl. Kapitel 2.1): Typisierungen der Befragten, Stellenprofil und Stellenangebote, Kompetenzprofil Master sowie Kompetenzen der Masterabsolvent/innen.

### **2.2.1 Zu den Typisierungen der befragten Personen und Institutionen**

Die **Typisierungen** sind nicht als direkte Ergebnisse der Evaluation zu verstehen. Sie sollen jedoch die strukturellen Gemeinsamkeiten und die Unterschiede der befragten Personen und Institutionen sichtbar machen:

Einerseits dient dies der **kontrollierenden und erklärenden Interpretation** der Ergebnisse aus den Interviews. Es zeigte sich beispielsweise, dass gewisse Aussagemuster bei speziellen Typen unter den befragten Institutionen vorkommen, bei anderen nicht, beispielsweise Aussagen zur Frage, ob

die Institution für gewisse Stellen Masterabschlüsse zwingend vorsieht. Es wurde jedoch sehr zurückhaltend mit derartigen Zuordnungen umgegangen, da entsprechend dem gewählten Forschungszugang die Ergebnisse aufgrund einer *Sample-Auswahl* (qualitatives Verfahren) und nicht aufgrund einer *Stichprobenziehung* (quantitatives Verfahren) erhoben wurden.

Andererseits können diese Typisierungen aber auch für eine nächste Sample-Auswahl dienlich sein. Allenfalls möchte man dem einen oder anderen Aspekt mehr Gewicht geben, den einen oder anderen Aspekt in der Sample-Auswahl zusätzlich berücksichtigen. Die Auftraggeberin kann so die **gewünschte Repräsentanz** (nicht zu verwechseln mit Repräsentativität) des Feldes für eine Folgeevaluation gezielter festlegen.

Hinsichtlich der Auswahl der **Institutionen nach Berufsfeld** scheint es uns hingegen sinnvoll, dass mindestens alle vier von uns hier verwendeten Berufsfelder berücksichtigt werden. Ebenso war es uns ein Anliegen, dass alle vier Fachhochschulregionen des Kooperationsmasters im Sample vertreten sind. Aufgrund des Absolvent/innen-Korpus haben wir in der Vorauswahlphase über deutlich mehr Institutionen aus den Regionen BFH und ZHAW verfügt als aus den Regionen FHSG und HSLU. Wir gehen davon aus, dass sich dieses Bild in der nächsten Erhebung ausgeglichener zeigt und auch mehr Institutionen auf nationaler Ebene (Bundesstellen, nationale Dachverbände, internationale Organisationen etc.) dazukommen.

Die **Angebotsübersicht** zeigt, dass die von uns befragten Institutionen sowohl im Bereich der stationären und der halbstationären wie auch der ambulanten Angebote eine breite Palette abbilden. Allerdings fällt auf, dass beispielsweise aus dem forensischen Bereich (Straf- und Massnahmenvollzug) oder aus dem Bereich der gerontagogischen Sozialen Arbeit keine Institutionen befragt wurden.

Im Weiteren fällt auf, dass zwar **öffentlich-rechtliche wie auch privatrechtliche Institutionen** befragt wurden. Darunter befindet sich jedoch keine Institution aus dem näheren Umfeld von Diakonie, Caritas oder einer anderen religionsgebundenen Sozialen Arbeit.

### 2.2.2 Zu Stellenprofilen und Stellenangeboten

Bei den **Behörden- und Verwaltungsstellen** von Bund, Kantonen und Gemeinden sind sowohl Institutionen dabei, die über Stellen verfügen, bei denen ein Masterabschluss zwingend ist, als auch Institutionen, die über keine Stellen verfügen, bei denen ein Masterabschluss zwingend vorgesehen ist. Nicht überraschend angesichts der unterschiedlichen Funktionen resp. der überhaupt möglichen Nähe zur Klientel sind Stellen, für welche kein Masterabschluss zwingend vorgesehen ist, tendenziell auf Ebene Gemeinde/Region zu finden. Auf Ebene Kanton sind Stellen tendenziell sowohl mit als auch ohne Masterabschluss zu finden und auf Ebene Bund sind für die Stellen in der Regel zwingend Masterabschlüsse vorgesehen. Allerdings spielt die disziplinäre Herkunft eine deutlich untergeordnete Rolle.

Sowohl **Öffentliche Soziale Dienste** als auch **Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs** haben in unserem Sample durchgehend keine Stellen, für die zwingend ein Masterabschluss vorgesehen ist. Dennoch haben einige von ihnen sehr gute Erfahrungen mit Master-Absolvent/innen gemacht. Diese werden für bestimmte Projekte (z.B. Evaluationen) temporär eingestellt oder sie werden fest angestellt – jedoch zum selben Lohn wie alle anderen – und als Bereicherung empfunden. Vereinzelt kann man sich auch vorstellen, künftig gezielt für Leitungsfunktionen (Bereichsleitung) einen Masterabschluss zu fordern. In diesen Berufsfeldern scheint demnach der Masterabschluss für einige eine willkommene, aber eindeutig (noch) nicht notwendige Alternative zu sein, und/oder die Einsatzmöglichkeiten von Masterabsolvent/innen scheinen in diesen Institutionen noch zu wenig erkundet zu sein.

Falls die Finanzierung der Institution (Verein, Stiftung, Verband, NPO) hauptsächlich über Leistungsverträge mit der öffentlichen Hand sichergestellt wird, sind vielerorts Vorgaben des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden hinsichtlich eines bestimmten Prozentsatzes der Belegschaft mit «Fachpersonen in Sozialer Arbeit» zwingend. Bislang wurden derartige Bestimmungen in der Praxis ausgelegt als Fachperson in Sozialer Arbeit mit FH-Bachelor oder HF-Diplom. Würde die öffentliche Hand die Vorgabe erlassen, dass es sich um Fachpersonen in Sozialer Arbeit mit Masterabschluss handeln muss, würde sich wohl über Nacht die Nachfrage ändern. Diese Thematik wurde in den Interviews jedoch nur indirekt angesprochen, vor allem im stationären Bereich. Darauf wäre in einer nächsten Evaluation ein besonderes Augenmerk zu legen.

Die von uns befragten **Bildungsinstitutionen** sind auf Stufe HF oder FH anzusiedeln. Von daher war zu erwarten, dass sie alle über Stellen verfügen, bei denen (mindestens) ein Masterabschluss zwingend ist. Allerdings sind im Bildungsbereich nicht ausschliesslich Master in Sozialer Arbeit gefragt, sondern je nach Lehrgang auch Master aus anderen Disziplinen (Rechtswissenschaften, Ökonomie etc.).

Es kann festgehalten werden:

- a) Vor allem im Bildungsbereich sowie in Behörden und Verwaltungen auf Ebene Kanton und Bund sind Stellen vorhanden, bei denen ein Masterabschluss erwünscht oder zwingend ist. Allerdings ist bei diesen Stellen – vor allem bei Behörden und Verwaltungen – die disziplinäre Herkunft oft zweitrangig. In Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit sind Dozierende mit Masterabschluss in Sozialer Arbeit sehr gefragt; aufgrund der Interdisziplinarität der Studiengänge sind jedoch auch dort nicht nur Master in Sozialer Arbeit gefragt. Ein Masterabschluss kann demnach im Bildungsbereich sowie in Behörden und Verwaltungen zu einer Stelle führen, die disziplinäre Herkunft muss jedoch nicht in jedem Fall zwingend Soziale Arbeit sein.
- b) Öffentliche Soziale Dienste sowie Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs hingegen suchen expliziter Fachpersonen in Sozialer Arbeit. Bei ihnen steht die disziplinäre Herkunft im Vordergrund, nicht jedoch primär ein Abschluss auf Masterniveau. Ein Masterabschluss wird aus Sicht dieser Institutionen jedoch als Bereicherung erlebt.

Zusammenfassend formuliert stehen die Master-Absolvent/innen bei der Stellensuche entweder in direkter Konkurrenz zu Absolvent/innen von Mastern anderer Disziplinen oder sie stehen in Konkurrenz zu Absolvent/innen des Bachelors in Sozialer Arbeit. Für die Ausübung der ganz spezifischen Qualifikation sowohl als **Master** in Sozialer Arbeit als auch als Master **in Sozialer Arbeit** stehen momentan strukturell gesehen noch wenige Arbeitsbereiche zur Auswahl – und wenn, dann vorwiegend in Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit.

### 2.2.3 Zu den Einschätzungen zum Kompetenzprofil

Die **Kompetenzen**, wie sie der Masterstudiengang beschreibt, sind für die befragten Personen klar, verständlich und übersichtlich dargestellt. Dies weist für uns darauf hin, dass auf fachlicher Ebene eine sprachliche Passung vorliegt. Die befragten Personen «verstehen» das Kompetenzprofil. Das ist nicht selbstverständlich, da sich die fachlichen Codes in den verschiedenen Berufsfeldern durchaus beträchtlich unterscheiden. Dem Masterstudiengang scheint es gelungen zu sein, in den Augen der Befragten eine breit verständliche Formulierung der Kompetenzen gefunden zu haben.

Die Gewichtung der verschiedenen Kernkompetenzen zeigt, dass die **Interdisziplinäre Zusammenarbeit** als sehr wichtig bewertet wird. Die inhaltliche Analyse der Interviews zeigt jedoch, dass weni-

ger die *interdisziplinäre* als vielmehr die *interprofessionelle* (allenfalls auch die *interberufliche*) Zusammenarbeit gemeint ist. Im Kompetenzprofil des Studiengangs ist dieser Aspekt jedoch nicht explizit erwähnt, das Kompetenzprofil fokussiert klar auf inter- oder multidisziplinär. Damit stellt sich zum einen die Frage, ob allenfalls die oben erwähnte «Verständlichkeit» teilweise eine nur vermeintliche Verständlichkeit ist: Der Studiengang fokussiert explizit auf *Disziplin*, die aktuellen oder potenziellen Arbeitgebenden lesen aber *Profession* hinein. Zum anderen stellt sich die Frage, inwieweit der Studiengang den Bedarf an interprofessioneller Kompetenz in das Kompetenzprofil und damit auch in den Studiengang und das Curriculum aufnehmen könnte und kann.

**Analysieren und Bewerten** als auch **Entwickeln und Problemlösen** werden von den Befragten als Kernkompetenzen bewertet. Die aktuellen und potenziellen Arbeitgebenden erwarten allerdings diese Kernkompetenzen auch von Bachelorabsolvent/innen. Sie weisen in den Gesprächen deshalb darauf hin, dass der Masterstudiengang die allgemein formulierte Kompetenz des Entwickelns und Problemlösens stärker spezifizieren könne. Aus Sicht der Befragten ist mit dieser Kompetenz das «konzeptionelle Denken und Arbeiten» verbunden, welches als eine mögliche, typische Masterkompetenz im Unterschied zu Bachelors angesehen wird. Der Masterstudiengang könnte in dieser Richtung die beiden eingangs erwähnten Kompetenzen, welche von den Befragten als eher allgemein formuliert bezeichnet werden, stärken, verdichten und schärfen.

**Darstellen, Vermitteln und Überzeugen** wird ebenfalls als wichtig eingeschätzt. Die inhaltliche Analyse zeigt, dass mit dieser Kompetenz bei den befragten Personen sowohl Kommunikations- als auch Verhandlungskompetenz gegenüber (Entscheidungs-)Trägern, Finanzierern, Behörden aber auch gegenüber Klienten und Klientinnen verstanden wird. Darüber hinaus wird aber auch explizit Literacy-Kompetenz hinsichtlich Schreiben als wichtige Teilkompetenz erwähnt (Lesen wird nicht erwähnt).

Der Masterstudiengang verfügt über verschiedene Formate, in denen Kommunikationskompetenz (mündlich) angeeignet werden kann. Eine entsprechende Ausweitung auf Verhandlungskompetenz wäre zu prüfen. Ebenso wird der Erwerb von Schreibkompetenz in verschiedenen Formaten angeboten. Die Adressierung erfolgt jedoch fast ausschliesslich hinsichtlich des wissenschaftlichen Publikums resp. wissenschaftlicher Standards. Hier wäre eine Ausweitung der schriftlichen Literacy-Kompetenz auf andere Adressatenkreise zu prüfen: Literacy hinsichtlich Aktenführung, fachlicher Beiträge in Publikumszeitschriften, Medienmitteilungen, Flyer für spezifische Zielgruppen etc.

**Forschen und Evaluieren** wird unterschiedlich stark gewichtet. Bildungsinstitutionen gewichten diese Kompetenz erwartungsgemäss höher als andere Organisationen (wir nennen sie im Folgenden Praxisorganisationen). Während Bildungsinstitutionen die Forschungskompetenzen der Master-Absolvent/innen herausstreichen und auch schon gute Erfahrungen gemacht haben (sie sind sofort einsetzbar), warnen Praxisorganisationen eher vor zu hohen Erwartungen. Sie erwarten, dass Master-Absolvent/innen eigene Evaluationen durchführen können, dass sie insbesondere Offertstellungen von Evaluationen formulieren und die Auswahl von eingegangenen Offerten bearbeiten können. Neben den Kompetenzen Forschen und/oder Evaluieren nennen die Befragten aber auch explizit erkenntnistheoretische Kompetenzen (Wissen, wie Wissen entsteht). Wir interpretieren dies als Anspruch der Praxisorganisationen darauf, dass ihre Mitarbeitenden für die fachliche Reflexion über Grundkenntnisse verfügen, welche ihnen erlauben, Kriterien und Argumente der Reflexion selber auch wieder kritisch zu reflektieren.

Verschiedene Befragte aus den sog. Praxisorganisationen äussern sich zu **Selbst- und Sozialkompetenz**. Sie sehen diese Kompetenzen als zwingende Voraussetzung für eine Anstellung. Fachliche und methodische Kompetenzen können im Bedarfsfall auch nachträglich noch on the job vermittelt werden, vor allem wenn es sich um sehr spezifische Feldkompetenzen handelt. Hier stellt sich die Frage, inwieweit es Aufgabe einer akademischen Ausbildung ist, Selbst- und Sozialkompetenz zu



vermitteln. Es wäre im Weiteren aber auch zu prüfen, inwieweit dieser Befund in Zusammenhang steht mit dem Befund, wonach in den Berufsfeldern der Bildungsinstitutionen sowie der Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs eine persönliche Reife resp. eine spezifische Sensibilität oder Perspektive für eine Anstellung erforderlich ist – wohingegen in den Berufsfeldern von Behörden und Verwaltung oder der Sozialen Dienste dies nicht explizit erwähnt wird. Die vorliegende Datenlage lässt dazu keine fundierte Interpretation zu. Falls es für den Masterstudiengang von Interesse wäre, den Stellenwert von Selbst- und Sozialkompetenz aus Sicht der Arbeitgebenden vertiefter ausloten zu lassen, könnte dieser Aspekt in einer nächsten Befragung prominenter aufgenommen werden.

Als **fehlende Kompetenzen bzw. fehlendes Wissen** im Kompetenzprofil werden genannt:

- Projektleitung und Konzeptentwicklung
- Didaktische Kompetenzen
- Management und Führungskompetenzen
- Qualitätsmanagement
- Sozialversicherungsrecht
- Verwaltungsrecht

Diese Aufzählung zeigt, dass verschiedene Kompetenzen am Markt gefragt sind, welche aus Sicht des Masterstudienganges teilweise als Gegenstand der Weiterbildungsangebote gesehen werden (siehe dazu Schaubilder in den Informationsveranstaltungen des Studiengangs zur Abgrenzung konsekutiver Master und Weiterbildungsmaster). Für den Masterstudiengang stellt sich die Frage, ob diese Abgrenzungen noch deutlicher zu kommunizieren sind und/oder ob Teile davon (z.B. Konzeptentwicklungskompetenz) expliziter ins Curriculum und ins Masterkompetenzprofil aufgenommen und ausgemalrt werden sollten.

#### 2.2.4 Zu den konkreten Erfahrungen mit Kompetenzen von Masterabsolvent/innen

Es wird im Allgemeinen eine grosse Zufriedenheit mit den Kompetenzen der Master-Absolvent/innen geäussert, wenn auch bei den einzelnen Absolvent/innen die Ausprägungen je nach Kompetenz sehr unterschiedlich sind. Skeptisch wird aber auch geäussert, dass man keine kausale Zuweisung von Kompetenz und Masterabschluss machen könne, da diese Angestellten eventuell auch ohne Masterabschluss einfach zu denjenigen gehören würden, die Überdurchschnittliches leisteten. Insofern wäre es Aufgabe des Studiengangs, für die Anbieter auf dem Arbeitsmarkt nachzuweisen, dass ein eindeutiger **Zusammenhang zwischen Kompetenz und Masterstudium** besteht.

Geschätzt werden bei Master-Absolvent/innen im Besonderen das **fachliche Wissen** und die **Reflexionsfähigkeit**, das ausgeprägte **konzeptionelle Denken** und die **Fähigkeit für Theorietransfer**. Bildungsinstitutionen nennen im Weiteren auch das ausgeprägte **Professions- und Disziplinverständnis** sowie fundierte **Forschungskompetenzen** – wobei auch darauf hingewiesen wird, dass die betreffenden Absolvent/innen sich dies gezielt im Studiengang erwerben müssten resp. individuell darauf einen Akzent zu legen hätten. Aufgrund der Datenlage kann davon ausgegangen werden, dass diese geschätzten Kompetenzen in den Befragungen nicht nur als Wunsch, sondern aufgrund tatsächlicher Erfahrungen mit real existierenden Master-Absolvent/innen geäussert wurden.

Für den Masterstudiengang wäre zu prüfen, wie diese nachweislich nachgefragten Kompetenzen sowohl in den Kompetenzprofilen noch klarer ausgewiesen als auch bei den Master-Absolvent/innen noch stärker vermittelt werden könnten.

### 2.2.5 Weiteres

Zur Interpretation und Diskussion der Ergebnisse fügen wir abschliessend drei weitere Überlegungen an. Die erste betrifft disziplinäre **Quereinsteiger/innen** im Master in Sozialer Arbeit, die zweite **Entwicklungsstadien** von Professionalisierungsprozessen nach Qualifikationsabschlüssen in der Sozialen Arbeit. Die dritte Überlegung bezieht sich auf einen kurzen Vergleich der vorliegenden Resultate mit den Ergebnissen der eingangs erwähnten Studie von Künzi et al. (2007).

#### **Quereinsteiger/innen**

Es konnte oben gezeigt werden, dass bei der Personalauswahl je nach Berufsfeld der Bachelor- oder der Masterabschluss sowie die disziplinäre Herkunft sehr unterschiedlich bewertet werden. Wenn die aufgeführten Tendenzen tatsächlich zutreffen, dann müssten die Kooperationshochschulen grundsätzliche Überlegungen anstellen, wie sie den Masterstudiengang für ihre eigenen Bachelorstudierenden noch attraktiv machen könnten. Denn: **Quereinsteiger/innen** mit einem BSc oder BA in Psychologie, Soziologie oder Ethnologie bietet der Masterstudiengang einen qualifizierten Fachabschluss in Sozialer Arbeit. Bewerben sie sich für eine Stelle in Bildungsinstitutionen oder bei Behörden und Verwaltungen auf Ebene Bund/Kantone, haben sie gegenüber den Masterabsolvent/innen mit Bachelorabschluss in Sozialer Arbeit den Vorteil der doppelten Disziplinenqualifikation (Soziale Arbeit *und* Psychologie, Soziale Arbeit *und* Soziologie etc.). Bewerben sie sich bei Sozialen Diensten oder Stiftungen, Verbänden, Vereinen und NPOs, haben sie gegenüber den Fachpersonen in Sozialer Arbeit (FH-Bachelor und HF-Diplome) den Vorteil des höheren Abschlusses, obwohl sie über keine fachliche Ausbildung während des Studiums (z.B. begleitete Praktika) verfügen.

#### **Entwicklungsstadien**

Unter der Annahme, dass Soziale Arbeit sich immer noch in einem Professionalisierungsprozess befindet, könnte das oben aufgeführte Phänomen oder Problem jedoch nur vorübergehender Art sein. Merten (vgl. 2010, S. 141) stellt insbesondere für die Jugendhilfe einen «**Steigerungsprozess** [Hervorhebung durch die Autorinnen] von einer Verberuflichung über eine Verfachlichung über eine Akademisierung zu einer Professionalisierung» fest. Wenn dieser Entwicklungsprozess wie folgt gedeutet wird:

1. Verberuflichung = anerkannter Berufsabschluss,
2. Verfachlichung = anerkannter Fachberufsabschluss,
3. Akademisierung = akademischer Studienabschlusses,
4. Professionalisierung = fachlich einschlägiger akademischer Studienabschluss,

dann können wir die Schlussfolgerung ziehen, dass sich der Arbeitsmarkt aktuell auf die zweite und dritte Ebene (Verfachlichung und Akademisierung) konzentriert. Die Frage stellt sich daher, inwieweit es Hochschulen gelingt, den Arbeitgebenden den Mehrwert oder die Notwendigkeit einer vollen Professionalisierung in Sozialer Arbeit aufzuzeigen.

#### **Vergleich der Ergebnisse mit der Studie von Künzi, Fritschi, Hüttner & Oesch (2007)**

In Bezug auf die Ergebnisse der Studie von Künzi et al. lassen sich folgende Punkte festhalten:

Die vorliegende Evaluation bestätigt, dass Masterabschlüsse in öffentlichen Verwaltungen auf allen Ebenen nachgefragt werden. Hingegen scheint die Einschätzung der Studie von Künzi et al., wonach dies auch für NPOs im Sozial- und Gesundheitsbereich gelte, durch die Aussagen unserer Befragten noch nicht bestätigt zu werden.

Die Studie von Künzi et al. vermutet gemäss ihren Ergebnissen, dass der Masterabschluss im Bereich der einzelfallbezogenen Sozialarbeit eher ein Nachteil darstellen könnte. Dies konnten wir so nicht feststellen. Masterabsolvent/innen werden durchaus auch als fachliche Bereicherung erlebt.

Wie in der Studie von Künzi et al. zeigt sich auch in unserer Evaluation die hohe Bedeutung der Kompetenzen Entwickeln und Problemlösen sowie Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Beide Studien ergeben heterogene Einschätzungen hinsichtlich der Forschungskompetenz. Ergänzend zu den Er-

gebnissen der Studie von Künzi et al. wird in der vorliegenden Evaluation die Bedeutung der Selbst- und Sozialkompetenz von den Befragten besonders akzentuiert.

### 3 Schlussfolgerungen

Die Schlussfolgerungen orientieren sich am Auftrag für die Teilstudie III, Expert/innenbefragung, resp. die Befragung von potenziellen und aktuellen Arbeitgebenden. Mit der Expert/innenbefragung sollte nebst der Praxisrelevanz des Studiengangs auch die Kompatibilität der erworbenen Kompetenzen mit den Erwartungen der Arbeitgebenden erkundet werden.

#### ***Praxisrelevanz***

Die potenziellen und aktuellen Arbeitgebenden äussern sich unterschiedlich zur Praxisrelevanz des Masterstudienganges.

Wird Praxisrelevanz verstanden als grundsätzliche Relevanz des Masterabschlusses im Sinne von hohem Bildungsabschluss und formaler Qualifikation sowie Praxis im Sinne von Arbeitsmarkt, dann zeigt sich, dass Stellen im Bereich der höheren Verwaltung und der Behörden, insbesondere auf Ebene Kantone und Bund, als auch in Bildungsinstitutionen für Masterabsolvent/innen vorgesehen sind und diese auch angestellt werden.

Wird Praxisrelevanz verstanden als spezifische Relevanz für bestimmte Berufsfelder der Sozialen Arbeit, zeigt sich, dass Arbeitgebende im Bereich von Sozialen Diensten sowie von Stiftungen, Verbänden, Vereinen und NPOs kaum unterscheiden, ob ein Bachelor- oder ein Masterabschluss vorhanden ist, jedoch Wert darauf legen, dass eine fundierte und praktikumserfahrene Fachausbildung in Sozialer Arbeit vorliegt. Sie suchen nicht spezifisch nach Masterabsolvent/innen, sondern nach Fachpersonen in Sozialer Arbeit. Allerdings sehen die einen in Masterstudierenden oder Masterabsolvent/innen eine deutliche Bereicherung für den Betrieb, weil sie motiviert sind und über die Alltagslast hinaus gewisse Probleme und Anliegen systematisch, strukturiert, innovativ und kreativ anpacken. Andere Betriebe sehen in den Masterabsolvent/innen «nur» Sozialarbeitende, die dasselbe tun wie Bachelorabsolvent/innen, dies aber vielleicht einfach etwas besser.

Die Frage, an der weitergearbeitet werden kann, lautet hinsichtlich dieser Schlussfolgerung:

**Wie viel Master darf's denn sein und wie viel Soziale Arbeit?  
Master für welche Berufsfelder bzw. Institutionen?**

#### ***Kompatibilität der Masterkompetenzen mit den Erwartungen der Arbeitgebenden***

Konkret werden folgende Masterkompetenzen als sehr wichtig eingestuft und können somit als mit den Erwartungen übereinstimmend gewertet werden:

- Interdisziplinäre Zusammenarbeit (wobei eher interprofessionell gemeint wird)
- Analysieren und Bewerten
- Entwickeln und Problemlösen
- Darstellen, Vermitteln und Überzeugen
- Selbst- und Sozialkompetenz (aus dem inneren Kreis des Kompetenzprofils)

Für Bildungsinstitutionen und nur teilweise auch für Organisationen aus anderen Berufsfeldern stimmt die Kompetenz «Forschen und Evaluieren» mit den Erwartungen überein. Dabei konnte jedoch hinsichtlich der Erwartungen aus Nicht-Bildungsinstitutionen nicht eindeutig geklärt werden, ob

sie mit Evaluieren eher Auswerten und Feedback meinen oder – wie die Bildungsinstitutionen – an elaborierte Evaluationen im Sinne der Evaluationsforschung denken.

Die Arbeitgebenden haben sehr unterschiedliche Interessen in Bezug auf die Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln». Zudem lässt sich hier auf ein weiteres Ergebnis hinweisen, das sich sperrig in der Interpretation zeigte: Bildungsinstitutionen heben den Aspekt einer spezifischen sozialarbeitenden Perspektive oder eines entsprechenden Habitus hervor. Stiftungen, Verbände, Vereine und NPOs betonen die Wichtigkeit einer persönlichen Reife. Inwiefern diese Ergebnisse miteinander in Zusammenhang stehen und ob sie allenfalls mit der Kompetenz «Profession und Disziplin weiterentwickeln» verhängt sind, müssen wir aufgrund der Datenlage hier offenlassen.

Die Frage, an der weitergearbeitet werden kann, lautet hinsichtlich dieser Schlussfolgerung:

**Wie können die nachgefragten Kompetenzen im Kompetenzprofil weiter gestärkt werden?  
Wie kann der Wert der weniger nachgefragten Kompetenzen besser kommuniziert werden?**

## Literatur

- Künzi, Kilian; Fritschi, Tobias; Hüttner, Eveline & Oesch, Tom. (2007). *Nachfrageanalyse 'konsekutiver Master in Sozialer Arbeit'*. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG. Unveröffentlichte Auftragsstudie.
- Master in Sozialer Arbeit BE\_LU\_SG\_ZH. (2013a). *Fachkader für Praxis, Forschung und Lehre*. Abgerufen am 09.08.2013 unter: <http://www.masterinsozialerarbeit.ch/portraet/berufsbild.html>
- Master in Sozialer Arbeit BE\_LU\_SG\_ZH. (2013b). *Studienführer*. Abgerufen am 09.08.2013 unter: [http://www.masterinsozialerarbeit.ch/studienfuehrer\\_msa](http://www.masterinsozialerarbeit.ch/studienfuehrer_msa)
- Merten, Roland. (2010). Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit. In Peter Hammerschmidt & Juliane Sagebiel (Hrsg.), *Professionalisierung im Widerstreit* (S. 133 - 148). Neu-Ulm: AG-SPAK Bücher.
- Schaffer, Hanne. (2009). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit* (2. überarbeitete Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Truschkat, Inga; Kaiser, Manuela & Reinartz, Vera. (2005). Forschen nach Rezept? Anregungen zum praktischen Umgang mit der Grounded Theory in Qualifikationsarbeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung / Qualitative Social Research*, 6 (2, Art. 22). Abgerufen am 02.10.2013 unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/470>



Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

## **Departement Soziale Arbeit Master**

Auenstrasse 4  
Postfach  
CH-8600 Dübendorf 1

Telefon +41 58 934 88 47

[www.sozialarbeit.zhaw.ch](http://www.sozialarbeit.zhaw.ch)