

Die berufliche Laufbahn von ErzieherInnen in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen

Autor(en): **Ryffel, Gabi / Osbahr, Stefan**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **63 (1992)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-810915>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die berufliche Laufbahn von ErzieherInnen in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen

Der nachfolgende Artikel vermittelt einen Überblick über eine Untersuchung zu Fragen des Berufsverhaltens von ErzieherInnen, welche von Gaby Ryffel und Stefan Osbahr – beide damals als Studierende der Sozialpädagogik und Sonderpädagogik in einem Behindertenheim als ErzieherInnen tätig – im Jahre 1989 bei 260 AbsolventInnen der berufsbegleitenden Ausbildung zur «ErzieherIn für Geistigbehinderte» VPG durchgeführt worden ist. Es handelte sich dabei um eine Parallelstudie zur Arbeit von Lanz/Schoch (siehe Literaturverzeichnis), welche im Jahre 1985 686 deutschschweizer HeimerzieherInnen bzw. SozialpädagogInnen SAH befragten.

Die «Vereinigung zur Personalausbildung für Geistigbehinderte» (VPG) bildet seit gut 20 Jahren in einer berufsbegleitenden dreijährigen Ausbildung «ErzieherInnen» sowie «GruppenleiterInnen» für die beiden Arbeitsfelder «Heime für Behinderte» bzw. «Werkstätten für Behinderte» aus. Ursprünglich aus Selbsthilfegründen durch Institutionen der Behindertenhilfe aufgebaut, hat die VPG-Ausbildung heute ein der SozialpädagogInnen-Ausbildung SAH («Schweiz. Arbeitsgemeinschaft für das Heimwesen») vergleichbares Niveau erreicht, wenn auch nach wie vor Unterschiede bestehen (zum Beispiel die tieferen Aufnahmevoraussetzungen der VPG). Heute befinden sich die sozialen Ausbildungsgänge, mitbedingt durch Bemühungen des Bundes und durch gesamteuropäische Entwicklungen auch im tertiären Bildungsbereich, auf dem Weg zum Status von «Höheren Fachschulen für Sozialpädagogik».

Es gibt bis heute wenig gesichertes Wissen, aber viele Vermutungen über das berufliche Verhalten von MitarbeiterInnen in Institutionen der Behindertenhilfe. Einerseits lässt sich feststellen, dass in Einrichtungen der Behindertenhilfe nur knapp die Hälfte der MitarbeiterInnen eine soziale/pädagogische Fachausbildung absolviert haben (*Informationsstelle 1989, 114 f.*). Besonders brennend ist aber zum andern aus der Sicht vieler Heimverantwortlicher die Frage des raschen Personalwechsels. Die Untersuchungen von HeimerzieherInnen/SozialpädagogInnen von Lanz/Schoch 1985 sowie von Schoch 1989 (Zweitbefragung) widerlegen die häufig zu hörende Annahme, dass viele neu ausgebildete sozialpädagogische Berufsleute bereits nach wenigen Jahren ihren Beruf «an den Nagel hängen». Vielmehr erweist sich, dass HeimerzieherInnen/SozialpädagogInnen durchschnittlicher gar nicht sein können, was ihre «Berufstreue» im Vergleich mit anderen Berufsgruppen anbetrifft. Häufig anzutreffen ist das berufliche Muster des «Oszillierens», das heisst, es wird nach Verlassen einer Heimstelle eine berufliche «Verschnaufpause» eingeschaltet.

Der «Arbeitsmarkt Behindertenwesen» ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung: Für den Kanton Zürich entfallen bereits heute knapp 20 Prozent der insgesamt 4770 Heimstellen auf Institutionen für Menschen mit einer Behinderung (*Informationsstelle 1985, 26*). Es ist mit einem Anwachsen dieses Arbeitsfeldes zu rechnen, fehlen doch vor allem für Erwachsene mit einer Behinderung oder für Menschen mit schweren Mehrfachbehinderungen nach wie vor Wohnplätze.

Untersuchungsfragen

Einer der eingängigsten Befunde, den Schoch 1989 bei SozialpädagogInnen SAH ermitteln konnte, war sicher das weitverbreitete Laufbahnmuster des «Oszillierens». Er fand, dass fast ein Viertel seiner 686 Befragten verschiedentlich Heimstellen verliessen, um sich eine «Erholungspause» zu gönnen und später wie-

derum eine Tätigkeit im Sozialwesen aufzunehmen. Dieses Berufsverhalten steht in augenfälligem Gegensatz zur häufig beklagten allgemeinen «Berufsuntreue» des diplomierten Personals in Heimen. Es dürfte interessant sein zu erfahren, wieviele der VPG-ErzieherInnen in den durchschnittlich ersten 2½ Jahren nach der Diplomierung nur in Heimen arbeiten, und von wievielen sich annehmen lässt, dass sie zu den vorläufigen «BerufsaussteigerInnen» zu zählen sind bzw. wie häufig das angesprochene «Oszillieren» zwischen dem angestammten Berufsfeld bei der von mir untersuchten Berufsgruppe zu beobachten ist. Dies ist die Fragestellung, welche ich zu beantworten versuche. Sie beschäftigt sich also mit «beruflichen Laufbahnmustern»:

Welche beruflichen Laufbahnmuster sind bei 260 VPG-AbsolventInnen mit Diplomierungsjahr 1984 bis 1988 in den ersten fünf Berufsjahren nach Ausbildungsabschluss empirisch zu beschreiben?

Dabei gehe ich von folgenden Hypothesen aus:

- VPG-ErzieherInnen zeigen in den ersten zirka drei Jahren nach der Diplomierung ein ähnliches Berufsverhalten, wie es Schoch 1989 für SAH-SozialpädagogInnen (Schulen für Heimerziehung) nachgewiesen hat. Insbesondere findet sich bei VPG-ErzieherInnen das «Oszillieren» zwischen dem angestammten Berufsfeld und (vor allem) Erholungsphasen, das heisst, das Berufsverhalten lässt sich beschreiben als Wechselbewegung zwischen Behindertenwesen und Erholungsphasen (Ferien, Weiterbildung) bzw. Tätigkeiten in ausbildungsfremden Berufen.
- Frauen zeigen ein deutlich anderes berufliches Verhalten als Männer.
- Mitarbeiter in geschützten Werkstätten verhalten sich anders als solche in Heimen und ähnlich.

Ergebnisse und Diskussion

Berufsverhalten

Wie sieht das Berufsverhalten von VPG-AbsolventInnen in den ersten durchschnittlich 2½ Jahren nach Ausbildungsabschluss aus? Lassen sich für die befragten 260 VPG-ErzieherInnen ähnliche Muster beruflicher Laufbahnen nachweisen wie für diplomierte SozialpädagogInnen SAH (Lanz/Schoch 1985)?

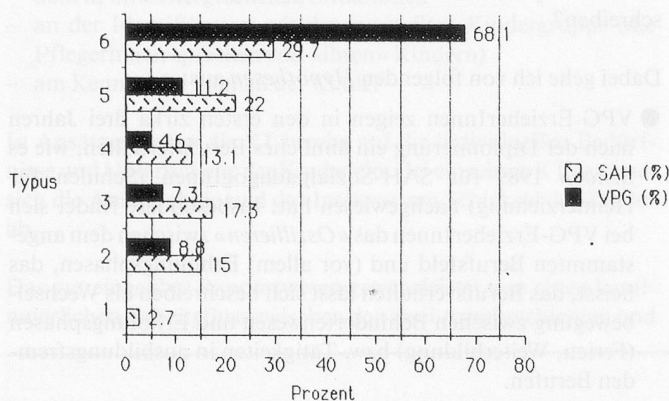
Bei den 686 SAH-HeimerzieherInnen zeigt sich in einer sekundärstatistischen Analyse im Anschluss an die Untersuchung von Lanz/Schoch 1985, dass Ausgebildete, die erst seit wenigen Jahren im Beruf stehen, verschiedenen beruflichen Laufbahnmustern zugeordnet werden können: Von N = 686 Befragten der SAH-Untersuchung, die im Durchschnitt seit knapp 3½ Jahren diplomiert sind, arbeiten 166 oder 26 Prozent ausschliesslich im

stationären Sozialwesen («Typus 6»), 151 tun dies mit *Erholungsunterbrüchen* («Typus: 5»), 90 SAH-HeimerzieherInnen sind *nie in Heimen bzw. im angestammten Berufsfeld tätig* («Typus 4»), 119 gehen *zuerst in nicht-soziale Tätigkeiten* oder längere Erwerbslosigkeit, um dann in stationäre Einrichtungen einzusteigen (bzw. umgekehrt; («Typus 3»). Unter «Typus 2» zusammengefasst sind AbsolventInnen mit *verschiedenen Wechseln*, welche sich nicht einer anderen Kategorie zuordnen lassen, und «Typus 1» enthält unbrauchbare Angaben. 38 Personen wechseln von stationären Einrichtungen in halbstationäre oder in die ambulante Sozialarbeit und sind in «Typus 6» mitgehalten, um die Vergleichbarkeit der Befunde zu verbessern.

Von diesen Laufbahnmustern entspricht lediglich eines der beschriebenen Wahrnehmung vieler Heimverantwortlicher, dass viele Ausgebildete bald nach der Diplomierung aus dem Berufsfeld «Heimerziehung» aussteigen («nie in der stationären Jugendhilfe tätig gewesen»). Allerdings handelt es sich bei dieser Gruppe, wie oben ersichtlich wurde, nicht um die grösste.

In der nachfolgenden Abbildung sind die Werte für SAH- und VPG-AbsolventInnen angegeben, wobei die unterschiedliche Grösse der Population ebenso mitberücksichtigt werden muss, wie das verschiedene Mass der durchschnittlich zur Verfügung stehenden Zeit (VPG: 2½ Jahre versus SAH: 3½ Jahre).

Laufbahnmuster von ErzieherInnen/SozialpädagogInnen in den ersten Jahren nach der Diplomierung – Vergleich VPG (N = 260) versus SAH (Lanz/Schoch 1985; N = 686).



- 6 nur in Heimen/ambulanten Sozialinstitutionen (SAH) bzw. Heimen/Werkstätten (VPG) gearbeitet
- 5 Heime bzw. Heime/Werkstätten mit Erholungspausen
- 4 nie in Heimen bzw. Heimen/Werkstätten tätig
- 3 Wechsel zwischen Heimen bzw. Heimen/Werkstätten und nicht-sozialem Bereich
- 2 verschiedene Wechsel
- 1 unbrauchbar

Erfolgreich heisst
für die meisten Menschen
nicht reich an Erfolg,
sondern reich durch Erfolg.
ARTHUR SCHNITZLER

VPG-ErzieherInnen arbeiten in den durchschnittlich ersten 2½ Jahren nach der Diplomierung zu über zwei Dritteln nur in Heimen, und lediglich von 11 Prozent lässt sich annehmen, dass sie zu den vorläufigen «BerufsaussteigerInnen» zu zählen sind. ErzieherInnen VPG zeigen das erwartete Laufbahnmuster des «Oszillierens», das heisst ein mehrmaliger Wechsel zwischen Anstellungen im eigentlichen Tätigkeitsfeld und Erholungspausen, in weit geringerem Mass, als dies erwartet werden konnte (bei 11 Prozent). Es ist nicht auf den ersten Blick ersichtlich, dass sie über andere Voraussetzungen, Erwartungen und Orientierungen verfügen würden, wie beispielsweise diplomierte SozialpädagogInnen SAH. Ein bedeutsamer Anteil der «Berufstreue» der ersten Jahre geht aber auf das Konto der MitarbeiterInnen «geschützter Werkstätten». Diese weisen in verschiedener Hinsicht etwelche Besonderheiten auf, wenn sie mit ErzieherInnen VPG verglichen werden, welche in Heimen oder ähnliches arbeiten. Ich werde weiter unten nochmals gesondert auf die zahlreichen Unterschiede zwischen ErzieherInnen VPG in geschützten Werkstätten und solchen in Heimen und ähnliches zu sprechen kommen.

Stellentreue

Halten wir zunächst als erfreulichen Befund nochmals fest, dass in den ersten drei Jahren Berufstätigkeit zwei Drittel aller Befragten ohne Unterbruch ausschliesslich im angestammten Tätigkeitsfeld «Behindertenwesen» beschäftigt sind. Weitere Aussagen sind aufgrund der vorliegenden Daten nicht möglich, auch wenn sich in der deskriptiven Auswertung der Angaben zur «Berufstreue» abgezeichnet hat (vgl. Ryffel/Osbahr/Schoch 1991), dass ErzieherInnen VPG, welche in Heimen und ähnliches arbeiten, nach drei Jahren einen markanten Abfall ihrer *momentanen* «Berufstreue» zeigen. Zu diesem Zeitpunkt *könnte* es gehäuft zu Berufsausstiegen kommen; dies muss jedoch nicht zwangsläufig eintreffen.

«Stellen-» und «Berufstreue» sind, so zeigten frühere Auswertungen, bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern (Ryffel/Osbahr/Schoch 1991; Osbahr 1991). Frauen zeigen allerdings *keine* signifikant anderen «Laufbahnmuster». Wenn man jedoch berücksichtigt, dass Frauen weit weniger schnell gehobene berufliche Positionen erreichen als Männer (sic!; vgl. ebd.), dann kann man aber mit guten Grund von einer besonders schwierigen beruflichen Situation der Frauen sprechen. Hier eröffnet sich ein weiterer Handlungsbedarf, gilt es doch in der gegenwärtigen Zeit des ausgetrockneten Arbeitsmarktes *und* in Anbetracht der zu verwirklichenden Gleichberechtigung, Frauen stärker ins Berufsleben einzubeziehen, wenn sie dies möchten. Frauenförderung ist in verschiedener Hinsicht auch im Sozial- und im Behindertenwesen vonnöten.

Erklärungen für Stellenwechsel

Wie lässt sich die *Fluktuation* der ErzieherInnen VPG erklären? Es gibt zwei namhafte Erklärungsgrössen: Der Ausbildungssektor («Werkstatt» versus «Heim») und die Arbeitszufriedenheit, eine komplizierte Konstruktion aus 18 Einzelaussagen, in der nebst der Beurteilung der Organisationsstruktur und des Sozialklimas auch die berufliche Belastung, die persönliche Anerkennung sowie das berufliche Ansehen enthalten sind (siehe Osbahr 1991). VPG-AbsolventInnen aus geschützten Werkstätten sind wesentlich arbeitszufriedener als solche aus Heimen und ähnlichem, und sie arbeiten länger an einer Anstellung als letztere.

Arbeitszufriedenheit

Werkstatt-MitarbeiterInnen sind deutlich arbeitszufriedener als ErzieherInnen VPG, welche in Heimen tätig sind. *Arbeitsbedin-*

ungen und Erschöpfungssymptome sind an Heimstellen ein wichtiger Grund für Stellenwechsel (Osobahr 1991): Bei rund 17 Prozent der von den befragten ErzieherInnen im Heim angegebenen Gründe für den Wechsel einer Arbeitsstelle geht es im weiteren Sinne um (ungenügende bis schlechte) Arbeitsbedingungen. Erschöpfung, Ausbrennen und Überlastung werden als Wechselgründe von VPG-ErzieherInnen mit rund 17 Prozent der Nennungen mehr als doppelt so häufig angegeben wie von SAH-AbsolventInnen der Parallelstudie. (In dieses Bild passt der Befund, dass die SAH-SozialpädagogInnen dafür mit etwa 30 Prozent der Nennungen rund dreimal so viele persönliche und familiäre Wechselgründe aufweisen wie VPG-ErzieherInnen.)

Dass die Arbeitsbedingungen im Heimsektor problematischer beurteilt werden als im Werkstattsektor, liegt auf der Hand. Unregelmässige Arbeitszeiten auch an Abenden, nachts und an Wochenenden sind in Heimen unabdingbar. Diese «Nachteile» können – beispielsweise mittels Zulagen und erhöhter Autonomie auf der »Gruppe« – gemildert und durch andere arbeitsbezogene «Vorteile» wie grosszügige Ferien- und Fortbildungsregelungen kompensiert werden. (Es zeigt sich, dass zwischen der Einschätzung der Fortbildungsmöglichkeiten, wie sie von der arbeitgebenden Institution her bestehen, und der Stellenverweildauer ein hoher, positiver Zusammenhang besteht; vgl. Osobahr 1991.)

Woher die unterschiedlichen Problembelastungen von ErzieherInnen VPG bzw. SozialpädagogInnen SAH an Heimstellen kommen, ist dagegen schwieriger zu sagen. Die Vermutung, dass in Behindertenheimen mit ihrer in aller Regel jungen Geschichte sowie der privaten Trägerschaft – und dementsprechenden strukturellen Voraussetzungen – weniger arbeitnehmerfreundliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen vorzufinden sind, als in vielen Kinder- und Jugendheimen mit ihrer vielfach längeren Tradition, lässt sich nicht weiter bestätigen. Aufhorchen lassen die recht hohen Anteile von Wechselgründen, welche mit Symptomen des «Ausbrennens» im weiteren Sinne in Verbindung gebracht werden können (vgl. Hahn 1985 oder Enzmann/Kleiber 1989).

«Ausbrennen» bzw. «Burnout» wird definiert als Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung sowie reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit, welches bei «HelferInnen» auftreten kann (Maslach 1982). Die Ursachen für Erschöpfung bzw. «Ausbrennen» werden in der Literatur in zunehmendem Masse, aber immer noch sehr kontrovers diskutiert. Einige AutorInnen neigen zur Annahme, dass Burnout-Symptome ihre Ursachen vor allem in Arbeitsbedingungen haben, während andere, vor allem tiefenpsychologisch orientierte AutorInnen dafür eher die Persönlichkeitsstruktur der HelferInnen verantwortlich machen (vgl. Freudberger 1974, 1980). Hahn 1985 sieht – nebst Stress und personenbezogenen Einflüssen – die Defektorientiertheit vieler heilpädagogischer Ansätze und den auch damit in Verbindung stehenden Sinnverlust in der eigenen Arbeit als mögliche Ursache des «Ausbrennens».

Möglicherweise haben «HelferInnen» in Behindertenheimen in höherem Masse unrealistische und naive Ansprüche an sich selbst und neigen stärker zu selbstaufopferndem Altruismus (vgl. Raider 1989 oder Schmidbauer 1977, 1983). Ein weiterer Grund für die unterschiedliche Problemwahrnehmung bzw. -belastung könnte in der verschieden weit fortgeschrittenen Professionalisierung in den stationären Tätigkeitsfeldern von ErzieherInnen VPG bzw. SozialpädagogInnen SAH liegen (vgl. Tuggener 1982). Ein höherer Professionalisierungsgrad der MitarbeiterInnen könnte mit einheitlicheren und damit möglicherweise verbesserten Arbeitsbedingungen einhergehen. (Hier stellt sich natürlich auch die Frage, welche Erklärungskraft für das gesamte Tätigkeitsfeld des Behindertenwesens meinen Befunden zukommen

kann. Möglicherweise entspricht meine kleine Population von N = 260 keinem repräsentativen Querschnitt der Angestellten.)

«Arbeitserzieher»

Das folgende idealtypische Profil zeigt jenen (männlichen) Mitarbeiter einer geschützten Werkstatt mit VPG-Abschluss, welcher sich dadurch signifikant von ErzieherInnen VPG in Behindertenheimen abhebt, dass er arbeitszufriedener ist und länger an einer Anstellung bleibt (vgl. Osobahr 1991, 91 f.):

Der idealtypische Werkstatt-Mitarbeiter ist verheiratet und hat eigene Kinder. Sollte er einmal seine Anstellung wechseln – was eher selten vorkommt –, so sind dafür gemäss seinen retrospektiven Angaben kaum Erschöpfung oder Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder dem Betriebsklima verantwortlich. Vielmehr stehen hinter einem Stellenwechsel am ehesten private oder familiäre Gründe wie Familiengründung, die Suche nach einer neuen Herausforderung, veränderte Wohnsituation, Weiterbildung u.s.w. Er bekleidet nicht sehr lange Zeit eine beruflich niedrige Position. Das heisst, dass er zunächst Werkstatt-Gruppenleiter und als solcher verantwortlich für mehrere MitarbeiterInnen mit einer Behinderung ist. Schon einer der ersten Stellenwechsel ermöglicht ihm aber durch die Übernahme einer Werkstattleitung oder ähnliches einen bedeutsamen beruflichen Aufstieg (und damit Prestigeerwerb). «Mittlere» Positionen gibt es in seinem Arbeitsfeld nur wenige, weshalb er auch kaum auf einer solchen anzutreffen ist. Der idealtypische Werkstattmitarbeiter hat mit dem VPG-Abschluss eine berufliche Zusatzqualifikation erreicht. Er lohnt diese, indem er seiner Arbeitgeberin während langer Zeit treu bleibt (oder die Stelle nach der Diplomierung erst gar nicht wechselt). Sein gänzlicher oder vorübergehender Berufsausstieg ist in den ersten Jahren wenig wahrscheinlich.

Literatur

- Enzmann, K./Kleiber, J.: Helfer-Leiden. Heidelberg 1989, R. Asanger.
- Freudberger, H.: Staff Burn-Out. In: Journal of Social Issues 30 (1974) 1, 159 bis 166. Informationsstelle des Zürcher Sozialwesens Arbeitsmarktstudie Sozial- und Gesundheitswesen. Zürich 1985 (Selbstverlag).
- Informationsstelle des Zürcher Sozialwesens/Schule für Soziale Arbeit Zürich (Hrsg.): Fachkräfte im Zürcher Sozialwesen. Eine Vorstudie über den Arbeitsmarkt im Kanton Zürich. Zürich 1989. Selbstverlag.
- Lanz, A./Schoch, J.: Heimerzieher im Beruf. Eine Untersuchung zur beruflichen Laufbahn von HeimerzieherInnen und Heimerziehern in den ersten Jahren nach der Diplomierung. Zürich 1985², Zentralstelle der Studentenschaft.
- Maslach, C.: Unterständig Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon. In: Paine, W. (Ed.): Job Stress and Burnout. Research, Theory and Intervention Perspectives. Beverly Hills 1982, Sage, 29 bis 40.
- Osobahr, S.: Berufliche Laufbahnen von BetreuerInnen in Einrichtungen für Menschen mit einer geistigen Behinderung. Eine empirische Studie über AbsolventInnen der Ausbildung VPG. Zürich 1991, Institut für Sonderpädagogik der Universität (unveröffentlichte Lizentiatsarbeit).
- Osobahr, S./Ryffel, G.: Berufsverhalten von VPG-ErzieherInnen für Geistigbehinderte. Zürich 1990, Pädagogisches Institut der Universität (unveröffentlichte Seminararbeit).
- Ryffel, G./Osobahr, S./Schoch, J.: Die berufliche Mobilität von ErzieherInnen im Behindertenwesen. In: VHN 60 (1991) 2, 168 bis 179.
- Schmidbauer, W.: Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek 1977, Rowohlt.
- Schmidbauer, W.: Helfen als Beruf. Die Ware Nächstenliebe. Reinbek 1983, Rowohlt.
- Schoch, J.: Heimerziehung als Durchgangsberuf. Eine theoretische und empirische Studie zur Personalfuktuation in der Heimerziehung. Weinheim/München 1989, Juventa.
- Tuggener, H.: Professionalisierung – Bedeutung und Probleme. In: Schweizer Heimwesen 53 (1982) 10, 408 bis 420.