

## Forum SKOS & Städteinitiative F&A

### Fragen zum Referat «Erfahrungsbericht der Sozialberatung Winterthur zur Gewinnung und nachhaltigen Anstellung von Sozialarbeitenden»

Angela Baumann, Hauptabteilungsleiterin Sozialberatung Winterthur

#### Wieviel oder welche Entlastung wurde den Einarbeitenden gewährt?

Die Einarbeitung wird in der Regel durch die Stellvertretenden der Abteilungsleitenden übernommen. Die Entlastung beträgt je nach Situation und Anzahl Mitarbeitende, die gleichzeitig eingearbeitet werden, 10 bis 30 Prozent.

Für die Begleitung von Mitarbeitenden in Ausbildung oder Praktikant:innen wird ebenfalls eine Entlastung in der Fallführung von 10 Prozent ermöglicht.

#### Genannt wurde, dass auch politische Massnahmen erforderlich seien. Um was für Massnahmen handelt es sich?

- Wichtigkeit der Sozialen Arbeit und der Sozialhilfe aufzeigen. Auch Imagepflege wie die Beispiele der beiden Clips ( [Clip 1](#) und [Clip 2](#) sind eine Möglichkeit).
- Ein gutes Beispiel ist die Winterthurer Falllaststudie, in der aufgezeigt werden konnte, dass dank einer guten Sozialarbeit mit genügend Ressourcen Kosten eingespart werden können.

#### Sind die Massnahmen für MA der Sozialberatung exklusiv oder auch für andere MA der Verwaltung?

Im Onboarding-Konzept waren die Massnahmen nur für Sozialarbeitende angedacht. Das Konzept kann aber ohne Weiteres für andere Berufszweige innerhalb der Verwaltung angewendet werden.

#### Wie grosszügig werden Weiterbildungen gewährt und bestehen Rückerstattungsverpflichtungen?

- Die Beteiligungen an Weiterbildungen werden individuell geprüft. Dabei spielen die Art und der betriebliche Nutzen der Weiterbildung, Pensum, Anstellungsdauer usw. eine Rolle.
- Beispiel: Für eine Sozialarbeiterin, welche seit 3 Jahren bei der Sozialberatung Winterthur arbeitet, wurden 60 Prozent der Weiterbildungskosten und 60 Prozent der Arbeitszeit für den CAS «Psychopathologie für soziale Berufe» übernommen.
- Bei einer städtischen Beteiligung über 7000 Franken besteht ein Rückforderungsvorbehalt.

#### Welche Massnahmen haben dazu beigetragen, dass Sozialarbeitende im Job über die frühe Phase hinaus geblieben sind?

- Eine zielgerichtete Einarbeitung mittels Einarbeitungskonzept.
- Begleitung durch eine:n erfahrene:n Sozialarbeiter:in im Rahmen in der Anfangsphase (regelmässige Gotte-/Götti-Gespräche).

- Genügend Coaching/Unterstützung durch Vorgesetzte:n.
- Onboarding-Supervision (durch externe:n Supervisor:in).
- Schrittweise Fallübergabe.

### **Was passiert mit Spontanbewerbungen, wenn keine Stelle frei ist?**

Wenn es sich um eine interessante Bewerbung handelt, werden die Bewerber:innen zu einem unverbindlichen Gespräch und Kennenlernen eingeladen. Die Bewerbung wird dann nach Rücksprache mit den Bewerber:innen in einem Pool behalten und die Sozialberatung nimmt Kontakt auf, sobald eine freie Stelle verfügbar ist.

### **Um wieviel Prozent ist die Fluktuationsquote gesunken?**

Die Fluktuationsrate der Sozialarbeitenden konnte zwischen 2021 und 2023 wesentlich reduziert werden. Im Projekt wurde ein Zielwert von 10-15% für die Fluktuation der Sozialarbeitenden festgelegt. Dieser Zielwert konnte im 2023 erreicht werden.

### **Werden nur studierte Personen in der Fallführung eingestellt?**

Die Voraussetzung für eine Anstellung in der Fallführung oder im Intake ist ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium (Bachelor) in Sozialer Arbeit. Es gibt wenige Ausnahmen von Mitarbeitenden, die einen anderen Fachhochschulabschluss in Kombination mit langjähriger Berufserfahrung in der Sozialhilfe mitbringen.

Die Sozialberatung Winterthur verfügt zudem über ein Team von kaufmännischen Fallführenden. In diesem Team werden jedoch ausschliesslich Dossiers geführt, bei denen keinen Bedarf an sozialarbeiterischem Handeln besteht (bspw. Haftfälle, Heimzuschussfälle, Fälle mit Beistandschaften etc.).

### **Wie ist die administrative Unterstützung bzw. das Verhältnis Sozialarbeitende – Administration aufgeteilt?**

Die kaufmännische Unterstützung ist bei der Sozialberatung zentral im kaufmännischen Support organisiert. Der kaufmännische Support verfügt über 2310 Stellenprozent (ohne Führung). Für Sozialarbeitende in der Langzeitberatung (ohne Intake) sind Stand April 2024 insgesamt 4925 Stellenprozent verfügbar.

### **Wie werden Aufstiegsmöglichkeiten geplant bzw. findet eine gezielte Nachwuchsförderung statt und wenn ja, wie?**

Mindestens einmal jährlich werden Mitarbeitendengespräche durchgeführt. Bei diesen Gesprächen ist die Weiterentwicklung ein zentrales Thema. Bei offenen Stellen wird immer geprüft, ob es intern geeignete Personen gibt, die sich weiterentwickeln möchten.

Im Leitungsteam der Sozialberatung haben fünf von zehn Abteilungsleiterinnen vor dieser Tätigkeit selbst als Sozialarbeitende bei der Sozialberatung gearbeitet und konnten sich intern zu Führungspersonen weiterentwickeln.

### **Welches waren zentrale Themen / Anliegen der Fallführenden selbst im Prozess?**

Die Befragung der Sozialarbeitenden zu Arbeitszufriedenheit ergab folgendes Ergebnis: Zur Arbeitszufriedenheit tragen bei den Mitarbeitenden die vielseitigen, abwechslungsreichen und herausfordernden Aufgaben, die Zusammenarbeit sowohl im Team als auch mit den Klient:innen und die Unterstützung im Team und von Vorgesetzten bzw. dem Arbeitgeber bei.

Die Unruhe (Umstrukturierungen und Änderungen), die teilweise problematische Software und die Arbeitsbelastung, die viel administrative Tätigkeit umfasst und dadurch weniger Zeit für die Arbeit mit den Klient:innen lässt, mindert die Arbeitszufriedenheit.

### **Wie werden der administrative Support und die Unterstützung für resp. eine funktionierende IT sichergestellt?**

Die kaufmännische Unterstützung ist bei der Sozialberatung zentral im kaufmännischen Support organisiert. Die Abteilung ist in die vier Teams Klientenbuchhaltung, Administration Krankenkasse, Administration Fallführung und Telefon/Post aufgeteilt.

Für die funktionierende IT sind die städtischen Informatikdienste zuständig. Die Sozialen Dienste verfügen zudem über eine interne Fachinformatik, die für das Funktionieren der Fachapplikationen (wie Klibnet) zuständig ist.

### **Gibt es Bestimmungen zu Minimalpensen?**

Bei der Anstellung von neuen Sozialarbeitenden vertreten wir grundsätzlich die Haltung, dass ein Minimalpensum von 60 Prozent Voraussetzung ist. Dies, weil der Onboardingprozess sonst zusätzlich erschwert wird. Ausnahmen sind denkbar, wenn ein:e Sozialarbeiter:in bereits fundierte Erfahrung aus einem anderen, vergleichbaren Sozialdienst mitbringt und es die betriebliche Situation zulässt. Bei Sozialarbeitenden, die bereits einige Zeit in der Organisation sind, sind grundsätzlich auch tiefere Pensen denkbar, sofern es die betriebliche Situation zulässt.

### **Wieviel Zeitressourcen wurden den Mitarbeitenden im Onboarding-Prozess zur Verfügung gestellt und was waren deren Aufgaben?**

Die Einarbeitung wird in der Regel durch die Stellvertretenden der Abteilungsleitenden übernommen. Die Entlastung beträgt je nach Situation und Anzahl Mitarbeitende, die gleichzeitig eingearbeitet werden, 10 bis 30 Prozent.

Die Einarbeitenden übernehmen eine Gotte-/Götti-Rolle und führen regelmässig (ein- bis zweimal pro Woche) Gespräche mit den neuen Sozialarbeitenden durch. Sie übernehmen damit die fachliche Einführung und ein Coaching der neuen Mitarbeitenden. Ergänzt wird dies mit gezielten Einführungsschulungen.

### **Fragen zum Referat «Erfahrungsbericht Sozialarbeiterinnen zum Onboarding bei der Sozialberatung Winterthur»**

Milena Leutenegger, Sozialarbeiterin FH und Sarah Keel, Sozialarbeiterin FH

### **Wie weit war das Studium für den Einstieg hilfreich? Die richtigen Fächer? Wird realistisches Berufsbild vermittelt?**

Milena Leutenegger hat an der ZHAW in Zürich studiert und Sarah Keel an der OST in St. Gallen. Somit haben wir unterschiedliche Erfahrungen im Studium gemacht und würden die Fragen dementsprechend aufteilen gemäss Studienort.

#### **ZHAW**

Es gab die Möglichkeit, sozialhilferechtliche Module und Beratungsmethoden zu wählen. Wie gut diese für den Einstieg in die Sozialhilfe genützt hätten, kann nicht beurteilt werden, da Milena Leutenegger diese nicht gewählt hat. Die Grundsätze der Sozialversicherungen wurden in den Pflichtmodulen behandelt.

OST:

Grundsätzlich war das Studium für den Einstieg in Ansätzen hilfreich, da es durchaus Module gab, in denen die Themen rechtliche Grundlagen, Sozialversicherungen sowie Beratungssettings vermittelt wurden. Zum Berufsfeld Sozialhilfe haben wenig Bezüge stattgefunden.

Berufsbild:

Durch die absolvierten Praktika während des Studiums erhielt man ein Bild vom Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit. Eine realistische Vorbereitung auf den Berufsalltag fand im theoretischen Studium nicht wirklich statt.

**Wie ist das Verhältnis zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden, sowie die durchschnittliche Anstellungsdauer?**

Dazu liegen leider keine aktuellen Auswertungen vor, weshalb die Frage nicht beantwortet werden kann.

**Die Aufstiegsmöglichkeiten in einem (kleineren) Sozialdienst sind beschränkt. Wie hält mal dementsprechend Berufseinsteigende langfristig? Was muss man ihnen anbieten, nebst einer Aussicht auf eine meist eher unattraktive Führungsposition?**

Da Winterthur kein kleiner Sozialdienst ist, kann diese Frage durch unsere Erfahrung nicht beantwortet werden. Wir könnten uns aber folgende Ansätze vorstellen:

Sozialarbeitende, welche sich weiterentwickeln wollen, sind häufig daran interessiert zusätzliche Aufgaben wie Projektarbeit, Fachverantwortungen etc. zu übernehmen. Dies sollte ihnen im Sinne eines Jobenrichments ermöglicht werden. Eine faire Entlastung in der Fallführung sollte für diese zusätzlichen Aufgaben ermöglicht werden.