



SCHLUSSBERICHT – 01.09.2021

Arbeitssituation der Berufsbeistandspersonen

Ergebnisse der 2. Befragung der Berufsbeistandspersonen in der Schweiz 2021

Im Auftrag des Schweizerischen Verbands
der Berufsbeistandspersonen (SVBB-ASCP)

Impressum

Empfohlene Zitierweise:

Herausgeber: Schweizerischer Verband der Berufsbeistandspersonen (SVBB-ASCP)
Autor: Ecoplan
Titel: Arbeitssituation der
Berufsbeistandspersonen
Untertitel: Ergebnisse der Befragung bei Berufsbeistandspersonen in der Schweiz
Ort: Bern
Datum: 01.09.2021

© SVBB-ASCP, Bern 2021, Alle Rechte vorbehalten.

Auftraggeber: Vorstand SVBB-ASCP

Dr. Ignaz Heim, Präsident
Markus Odermatt, Geschäftsführer

Projektteam Ecoplan

Nana Adrian
Philipp Walker

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel+41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Schützengasse 1
Postfach
CH - 6460 Altdorf
Tel+41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Vorwort

Der Schweizerische Verband der Berufsbeistandspersonen (SVBB-ASCP), gegründet 1913, setzt sich seit Jahren für die Förderung und Stärkung seines Berufsstands ein. Der Verband vertritt mit 1'700 Mitgliedern rund 70% der professionellen Beistandspersonen in der gesamten Schweiz. Die Attraktivität dieses sozialen Berufes hängt von unterschiedlichen Faktoren ab, die miteinander eng verknüpft sind. Wie es um die Arbeitszufriedenheit der Beistandspersonen steht und welche Faktoren diese konkret beeinflussen, war bis vor fünf Jahren noch weitgehend unbekannt. Dies war der Anlass, warum der SVBB-ASCP 2016 die erste schweizweite Umfrage zur Arbeitssituation der Berufsbeistandspersonen initiierte. Die repräsentative Umfrage wurde bewusst zu relevanten Aspekten wie Arbeitsbelastung, Weiterbildung, Zusammenarbeit mit der KESB und Umsetzung des revidierten Bundesgesetzes ab 2013 durchgeführt¹.

Nach fünf Jahren hat der SVBB diese Umfrage wiederholt. Um einen Vergleich mit den Ergebnissen von 2016 zu ermöglichen, wurden 2021 weitgehend die gleichen Fragen gestellt und die Daten vergleichend ausgewertet.

Die Analyse der Ergebnisse bietet einen differenzierten und aufschlussreichen Einblick in die aktuelle Arbeitssituation und identifiziert sowohl die positiven wie auch die herausfordernden Aspekte, denen sich die Berufsbeistandspersonen im Alltag ihrer Mandatsführung stellen müssen. Dem SVBB ist es wichtig, dass die von einer Beistandschaft betroffenen Personen namentlich von der Umfrage und den daraus resultierenden Hinweisen auf Verbesserungen des Arbeitsumfelds profitieren können. Denn aus den neuen Ergebnissen lassen sich weiter umsetzbare Massnahmen ableiten, um die Stellenwechselbereitschaft und die damit verbundenen Beistandswechsel zu reduzieren.

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern danken wir herzlich für ihre Teilnahme und ihren Vorgesetzten für die Unterstützung bei der Durchführung der Umfrage.

Dr. Ignaz Heim
Präsident SVBB-ASCP

¹ vgl. Ecoplan, Schlussbericht der Umfrage vom 2016, erhältlich bei der Geschäftsstelle des SVBB, Schützenmatt 13, 6044 Udligenswil

Das Wichtigste in Kürze

Repräsentativer und einzigartiger Einblick in die Arbeitssituation

Fünf Jahre nach der ersten landesweiten Umfrage zur Arbeitssituation führte der SVBB² 2021 zum zweiten Mal eine Befragung unter den Berufsbeistandspersonen durch. Rund 55% der aktiven Berufsbeistandspersonen haben teilgenommen. Die Ergebnisse sind also repräsentativ. Die Anzahl der Befragten ist gegenüber 2016 um 70% auf 1'323 gestiegen. Sie stammen aus allen Regionen der Schweiz, repräsentieren alle 26 Kantone und beide Organisationsformen wie Berufsbeistandschaften und polyvalente Sozialdienste. 25% sind Männer und knapp ein Fünftel der Befragten arbeitet in der lateinischen Schweiz.

Die gewonnenen Ergebnisse sind von hoher Aussagequalität und erlauben einen einzigartigen und qualitativ differenzierten Einblick in die aktuelle Arbeitssituation der Berufsbeistandspersonen in der gesamten Schweiz.

Grosse Arbeitszufriedenheit und Ursachen für Unzufriedenheit

Mit einem Anteil von 85% ist die überwiegende Mehrheit der Berufsbeistandspersonen generell zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Die Hälfte davon ist sogar sehr zufrieden. Diesbezüglich bestehen keine Unterschiede zwischen den Sprachregionen oder der Organisationsform (Berufsbeistandschaft oder polyvalenter Sozialdienst).

Die Unzufriedenheit ist deutlich höher, wenn die zeitlichen Ressourcen, um den Auftrag in der vereinbarten Arbeitszeit zu erledigen, nicht ausreichen oder die subjektive Arbeitsbelastung als hoch wahrgenommen wird. Dies ist bei fast zwei Dritteln der Berufsbeistandspersonen der Fall. Unter diesen Umständen steigt der Anteil der Unzufriedenen bis auf 80%. Weitere Faktoren für eine höhere Unzufriedenheit sind eine schlechte Konflikt- und Fehlerkultur im Arbeitsumfeld, was 27%, resp. 16% der Berufsbeistandspersonen zurückmelden. Mehr als ein Drittel dieser Befragten sind dann mit ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden. Eine gute Zusammenarbeit mit der KESB³, respektive innerhalb der Organisation beeinflusst die Arbeitszufriedenheit signifikant. Zwar sind 81%, resp. 91% zufrieden mit der externen und internen Zusammenarbeit. Wo diese aber als schlecht wahrgenommen wird, steigt die Unzufriedenheit, besonders im Fall der internen Zusammenarbeit, stark an. Ebenso erhöhen ungenügende interne Arbeitsprozesse und schlechte Abläufe in der Zusammenarbeit mit der KESB die Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation stark.

Gesundheit

Die Auswirkungen einer hohen Arbeitsbelastung auf die eigene Gesundheit sind weiterhin erheblich und haben seit der letzten Befragung vor fünf Jahren nicht abgenommen. Über die Hälfte der Befragten gibt an, unter übermässiger Müdigkeit und Erschöpfung zu leiden. Fast 40% geben an, regelmässige Schlafstörungen zu kennen.

² **Schweizerischer Verband der Berufsbeistandspersonen:** Der SVBB-ASCP, gegründet 1913, vereinigt heute mit rund 1'800 angeschlossenen Personen die grosse Mehrheit der Berufsbeistandspersonen im Kindes- und Erwachsenenschutz. Der SVBB-ASCP ist schweizweit der Gesprächspartner für Fragen der operativen Umsetzung des Kindes- und Erwachsenenschutzes durch die mandatsführenden Berufsbeistände. Der SVBB-ASCP steht in partnerschaftlichem Austausch mit den 7 Regionalgruppen und hat sein zentrales Sekretariat in Udligenswil LU.

³ Im Kanton AG auch als Familiengericht bezeichnet.

Förderung der Fachkompetenz

Die aktuelle Umfrage zeigt, dass mit zunehmendem Dienstalter die verfügbaren zeitlichen Ressourcen weniger zu einem belastenden Thema werden. Dies kann mit der gewonnenen Erfahrung und der damit zusammenhängenden Fachkompetenz in Verbindung gebracht werden. Gleichzeitig weist dieser Umstand darauf hin, wie wichtig die Weiter- und Fortbildung und der Fachaustausch für eine zufriedenstellende Arbeitssituation für berufseinsteigende Berufsbeistandspersonen und für jene mit wenigen Dienstjahren sind. Dieser Tatsache scheinen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht in jedem Fall bewusst zu sein, denn der Zugang zu Weiterbildung und die Möglichkeit zu Inter- und Supervision sind im Vergleich zu 2016 unverändert geblieben. Es werden für Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten heute nicht mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt. Fast die Hälfte der Befragten kann deswegen nicht im gewünschten Umfang an fachlich angezeigten Weiterbildungen teilnehmen. Ein Drittel der Befragten hat aktuell nicht im genügenden Umfang Zugang zu Intervention oder Supervision. Man behilft sich in der Folge mit dem informellen kollegialen Austausch.

Die bisherigen Weiterbildungsangebote sind, so zeigen die Auswertungen, von guter Qualität. Die Inhalte können direkt in die Praxis umgesetzt werden. Dies melden 90% der Befragten zurück.

Qualitätsmanagement

Unverändert bleibt die Situation in Bezug auf das Qualitätsmanagement. Fast ein Drittel der Berufsbeistandspersonen erhalten kein externes Feedback zu ihrer Arbeitsqualität. Dies hat direkte Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit, für welche diese Form der Wertschätzung ein zentraler Aspekt ist. Berufsbeistandspersonen, die eine unzureichende Rückmeldung zur Arbeitsqualität angeben (in Bezug auf die Regelmässigkeit, den Umfang und die Fachlichkeit), sind deutlich unzufriedener mit der eigenen Arbeitssituation.

Operativer Handlungsbedarf

Die Umfrage zeigt auf, dass ein Viertel der Befragten die Prozessabläufe mit der KESB als ungenügend bezeichnen. Für einen Fünftel wird das Subsidiaritätsprinzip bis heute nur unzureichend berücksichtigt. Für einen Drittel der Berufsbeistandspersonen sind die internen Arbeitsprozesse in ihrer eigenen Organisation ungenügend.

Fluktuation

Trotz der überwiegenden Arbeitszufriedenheit ist die Bereitschaft, die Stelle zu wechseln, seit 2016 unverändert; erstaunlicherweise auch unter den zufriedenen Berufsbeistandspersonen. Mit 43% aller Befragten überlegen sich fast die Hälfte mittel- bis längerfristig eine berufliche Veränderung, von denen drei Viertel mit der Arbeitssituation allerdings zufrieden sind. Fast ein Viertel zieht in Betracht, das Berufsfeld des Kindes- und Erwachsenenschutzes ganz zu verlassen. Dieses Ergebnis lässt trotz der überwiegend zufriedenen Berufsbeistandspersonen aufhorchen. Es verweist auf einen akuten Handlungsbedarf auf den Ebenen der Führungspersonen und der Trägerschaften von Berufsbeistandschaften und polyvalenten Sozialdiensten sowie der Aufsicht, also der KESB, hin. Der Handlungsbedarf sollte in seiner systemischen Tragweite ernst genommen werden.

Der Vorstand des SVBB-ASCP

Inhaltsverzeichnis

	Impressum	1
	Vorwort.....	2
	Das Wichtigste in Kürze	3
	Inhaltsverzeichnis	5
1	Einleitung	6
	1.1 Ausgangslage.....	6
	1.2 Übersicht über das Vorgehen.....	6
	1.3 Ziel und Aufbau des Berichts	10
2	Organisationsform, Tätigkeit, beruflicher Hintergrund.....	11
	2.1 Organisationsform	11
	2.2 Tätigkeit und beruflicher Hintergrund	12
3	Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation	16
	3.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	16
	3.2 Zufriedenheit mit weiteren Aspekten der Arbeitssituation	20
	3.3 Zufriedenheit mit dem Lohn.....	23
4	Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit	24
	4.1 Arbeitsbelastung.....	24
	4.2 Weiterbildung	28
	4.3 Qualitätskontrollen und Umgang mit Fehlern und Konflikten.....	29
	4.4 Persönliche Sicherheit.....	32
	4.5 Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft und mit der KESB.....	34
	4.6 Erfahrene Wertschätzung.....	36
	4.7 Öffentliche Wahrnehmung des Kindes- und Erwachsenenschutzes	37
	4.8 Weitere Aspekte des beruflichen Alltags.....	39
	4.9 Zielsetzungen der KESR-Reform.....	42
5	Auswirkung hoher Arbeitsbelastung und Unzufriedenheit	44
	5.1 Auswirkungen der Arbeitsbelastung auf die Gesundheit	44
	5.2 Zufriedenheit und die Bereitschaft zum Stellenwechsel	45
	Anhang: Fragebogen der Individualbefragung 2021	46
	Literaturverzeichnis	53

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Mit der Einführung des neuen Kindes- und Erwachsenenschutzrechts (KESR) auf Anfang 2013 änderte sich die Situation für sämtliche Akteure im Kindes- und Erwachsenenschutz (KES) grundlegend. Die Berufsbeistandspersonen als wichtige Akteure im gesamten System waren von der Gesetzesänderung massgeblich betroffen. Für den Schweizerischen Verband der Berufsbeistandspersonen (SVBB - ASCP) stellte sich daher die Frage, wie sich die Systemänderung auf die Berufsbeistandspersonen und deren Arbeit ausgewirkt hat.

Eine vom SVBB-ASCP in Auftrag gegebene schweizweite Umfrage zum Arbeitsumfeld und zur Zufriedenheit der Berufsbeistandspersonen Ende 2016 lieferte erste Antworten auf diese Frage. Die Befragung stiess unter den Berufsbeistandspersonen auf grosses Interesse. Insgesamt haben 763 Personen aus allen Kantonen teilgenommen.

Die Ergebnisse der Befragung 2016 ergaben, dass drei von vier Berufsbeistandspersonen zufrieden mit ihrem Arbeitsumfeld waren. Es zeigte sich aber auch, dass die Arbeitsbelastung sehr hoch war und zu gesundheitlichen Problemen führte. Die KESR-Reform wurde mehrheitlich gut beurteilt.

Nach fünf Jahren wurde die Befragung der Berufsbeistandspersonen nun im ersten Quartal von 2021 wiederholt, um Einblick in die aktuelle Arbeitssituation zu erhalten und die Entwicklung in den vergangenen 5 Jahren analysieren zu können. Der SVBB wird die Erkenntnisse aus den Ergebnissen dazu nutzen, seine Aktivitäten auf die tatsächlichen Bedürfnisse und die Arbeitsrealität der Berufsbeistandspersonen auszurichten.⁴

Die Befragung wurde wiederum gemeinsam mit Ecoplan durchgeführt. Nachfolgender Bericht lehnt sich an den Bericht von 2017⁵ an, analysiert die Veränderungen und fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

1.2 Übersicht über das Vorgehen

Zur Erhebung der Arbeitssituation wurden die Berufsbeistandspersonen direkt befragt. Die Befragungen erfolgten mittels Online-Fragebogen in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch. Der Fragebogen entspricht grösstenteils dem Fragebogen der Individualbefragung von 2016.⁶ Der Vorstand des SVBB hat einige Anpassungen und Ergänzungen aus aktuellen Überlegungen vorgenommen. Der Anhang enthält den Fragebogen der Individualbefragung von 2021.

⁴ Die Ergebnisse der Befragung sollen zudem genutzt werden, um Bevölkerung und Politik die Aufgaben und die damit verbundenen Herausforderungen der Berufsbeistandspersonen besser bekannt zu machen.

⁵ Ecoplan (2017)

⁶ Der Fragebogen von 2016 war durch die Arbeitsgruppe des SVBB-Vorstandes mit der Unterstützung von Ecoplan AG sowie in einem Workshop mit Vertretungen der SVBB-Regionalgruppen im April 2016 erarbeitet worden.

Die Befragung der Berufsbeistandspersonen 2021 erfolgte im März und April 2021 mittels Direktkontakt per E-Mail oder über eine Kontaktperson der Arbeitgeber (Berufsbeistandschaften, Sozialdiensten und KESB⁷). Es wurden rund 2'000 Berufsbeistandspersonen zur Teilnahme eingeladen.⁸ Ergänzend hat die Geschäftsstelle des SVBB in einer Mitteilung an seine Mitglieder zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert.

An der Befragung haben insgesamt 1'369 Berufsbeistandspersonen aus allen 26 Kantonen teilgenommen.⁹ Davon konnten insgesamt 1'323 Rückmeldungen für die Analyse verwendet werden.¹⁰ Somit haben rund 55% der auf 2'300-2'400 geschätzten Berufsbeistandspersonen in der Schweiz an der Umfrage teilgenommen.¹¹

Im Vergleich zu 2016 ist die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen beinahe doppelt so hoch. Ein Drittel gibt an, bereits an der Befragung 2016 teilgenommen zu haben. Die Verteilung der Antworten über die Kantone ist in Abbildung 1-1 aufgeführt. Wie schon im Jahr 2016 stammen auch dieses Mal gut 20% der Antworten aus der lateinischen Schweiz. Einen signifikant höheren Anteil an den Befragten sind im Jahr 2021 aus dem Kanton Zürich (19% im Jahr 2021 gegenüber 15% im Jahr 2016). Aus dem Kanton Freiburg und der Kanton Thurgau kommt hingegen ein signifikant kleinerer Anteil.

⁷ Im Kanton Aargau wird für die KESB auch die Bezeichnung *Familiengericht* verwendet.

⁸ Um eine möglichst breite Teilnahme von Berufsbeistandspersonen zu erreichen, haben wir alle Berufsbeistandschaften, Sozialdienste und KESB angefragt, uns die Adressen ihrer Berufsbeistandspersonen zur Verfügung zu stellen. Eine Mehrheit der angefragten Organisationen haben für die Individualbefragung Adressen zur Verfügung gestellt. Somit standen uns rund 2'000 individuelle Adressen zur Verfügung. Weitere Organisationen haben sich bereit erklärt, die bei ihnen tätigen Berufsbeistandspersonen zur Befragung einzuladen.

⁹ Dabei nicht mitgezählt und ausgewertet wurden Fragebogen, die unvollständig ausgefüllt wurden.

¹⁰ Personen, welche ausschliesslich in einer Leitungsfunktion oder als Sozialarbeitende tätig sind, ohne eigene Mandate im Kindes- oder Erwachsenenschutz zu führen, wurden für die Analyse nicht berücksichtigt. Für die Befragung kann keine Rücklaufquote berechnet werden, weil nicht genau festgelegt werden kann, wie viele Personen der Fragebogen erreicht hat.

¹¹ Eine schweizweite Zählung der Berufsbeistände ist bisher noch ausstehend. Die grobe Schätzung von 2'300 bis 2'400 wurde durch den Vorstand des SVBB vorgenommen.

Abbildung 1-1: Übersicht über die Teilnahme an den Individualbefragungen 2016 und 2021 nach Kanton

Kanton	Individualbefragung 2021		Individualbefragung 2016	
	Anzahl Antworten	In Prozent	Anzahl Antworten	In Prozent
Aargau	120	9%	54	7%
Appenzell Ausserrhoden	13	1%	10	0%
Appenzell Innerrhoden	3	0%	3	1%
Basel-Landschaft	33	2%	18	2%
Basel-Stadt	17	1%	8	1%
Bern	310	23%	184	24%
Freiburg	44	3%	39	5%
Genf	34	3%	15	2%
Glarus	7	1%	3	0%
Graubünden	32	2%	10	1%
Jura	12	1%	9	1%
Luzern	80	6%	58	8%
Neuenburg	14	1%	15	2%
Nidwalden	1	0%	4	1%
Obwalden	14	1%	4	1%
St. Gallen	76	6%	35	5%
Schaffhausen	11	1%	4	1%
Schwyz	18	1%	17	2%
Solothurn	45	3%	24	3%
Thurgau	48	4%	43	6%
Tessin	17	1%	17	2%
Uri	4	0%	4	1%
Waadt	48	4%	26	3%
Wallis	51	4%	38	5%
Zug	11	1%	5	1%
Zürich	257	19%	111	15%
Ohne Angaben	3	0%	6	1%
Gesamte Schweiz	1323	100%	763	100%

Der regionale Vergleich in Abbildung 1-2 zeigt, dass alle Regionen in ähnlichem Ausmass vertreten sind, wie schon im Jahr 2016. Lediglich die Region Zürich stellt einen signifikant höheren Anteil der Befragten.

Abbildung 1-2: Übersicht über die Teilnahme an den Individualbefragungen 2016 und 2021 nach Grossregion

Grossregion	Individualbefragung 2021		Individualbefragung 2016	
	Anzahl Antworten	In Prozent	Anzahl Antworten	In Prozent
Genfersee	133	10%	79	10%
Espace Mittelland	425	32%	271	36%
Nordwestschweiz	170	13%	79	10%
Zürich	257	19%	111	15%
Ostschweiz	190	14%	108	14%
Zentralschweiz	128	10%	92	12%
Tessin	17	1%	17	2%
Ohne Angabe	3	0%	6	1%
Gesamte Schweiz	1323	100%	763	100%

Anm.: Die Kantone werden gemäss Definition des Bundesamtes für Statistik in 7 Grossregionen eingeteilt. Die Regionen teilen sich wie folgt auf: Genferseeregion (GE, VD, VS), Espace Mittelland (BE, SO, FR, NE, JU), Nordwestschweiz (BS, BL, AG), Zürich (ZH), Ostschweiz (SG, TG, AI, AR, GL, SH, GR), Zentralschweiz (UR, SZ, OW, NW, LU, ZG), Tessin (TI).

Interpretation von beobachteten Unterschieden

In den Abbildungen und im Text werden die Antworten der Befragten der Umfrage 2021 dargestellt und beschrieben. Die Unterschiede, welche in den Abbildungen bzw. zwischen den Befragten beobachtet werden können, sind nicht immer statistisch signifikant. Beobachtete Unterschiede, welche statistisch signifikant sind, werden im Text jeweils explizit als «signifikant» ausgewiesen. Die Abbildungen sind daher in Kombination mit dem Text zu betrachten und zu interpretieren.

Statistische Signifikanz – Vorgehen bei der Datenauswertung und der Darstellung der Resultate

Festgestellte Unterschiede zwischen Gruppen von Berufsbeistandspersonen bezüglich verschiedener Merkmale (z.B. nach Arbeitsbelastung, Region etc.) wurden anhand des Chi-Quadrat-Tests zur Homogenität von Stichproben auf ihre Signifikanz überprüft.

Dieses statistische Verfahren erlaubt es, zu testen, inwiefern eine beobachtete Merkmalsverteilung zwischen Gruppen statistisch signifikant, d.h. nicht zufällig bedingt, von der erwarteten Merkmalsverteilung abweicht. Dabei wird in einer Nullhypothese angenommen,

dass die Gruppen eine identische Merkmalsverteilung aufweisen. Wird diese Nullhypothese aufgrund der Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests verworfen, kommt die Alternativhypothese zum Tragen, dass sich die Verteilung des Merkmals unter den Gruppen unterscheidet. Die im Bericht ausgewiesenen signifikanten Unterschiede unterliegen einer Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5%.

Im Bericht haben wir darauf verzichtet, die Werte der Chi-Quadrat-Statistik für die einzelnen Ergebnisse aufzuführen. Vielmehr werden auf der Grundlage dieser vertieften Auswertungen die Ergebnisse wie folgt dargestellt:

- Statistisch signifikante Unterschiede: Diese werden im Text explizit als «signifikant» ausgewiesen.
- Statistisch nicht signifikante Unterschiede: Diese werden im Text als Unterschiede zwischen den Befragten beschrieben, aber nicht explizit als signifikante Unterschiede ausgewiesen.

Aus unserer Sicht bereichern die vertieften statistischen Analysen die deskriptiven Ergebnisse und erlauben, diese präziser darzustellen. Im Rahmen dieser schweizweiten Befragung bei Berufsbeistandspersonen gilt es jedoch zu beachten, dass damit die kausalen Zusammenhänge nicht ohne weiteres gegeben sind. Je nach Fragestellung sind somit sowohl die statistisch signifikanten wie auch nicht signifikanten Ergebnisse von Interesse. Bei statistisch signifikanten Ergebnissen stellt sich die Frage, inwieweit sich diese Zusammenhänge kausal begründen lassen. Bei nicht signifikanten Ergebnissen hingegen, weshalb die erwarteten Zusammenhänge nicht aus den Daten ersichtlich sind.

1.3 Ziel und Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht fokussiert auf die Arbeitssituation der Berufsbeistandspersonen und stützt sich dabei auf die Ergebnisse der Befragung von 2021. Die Ergebnisse werden mit jenen der Befragung von 2016 verglichen, wenn die Art der Fragestellungen dies zulässt. Dabei geht es darum, eine Entwicklung in den letzten 5 Jahren aufzuzeigen.

Nachfolgend werden im zweiten Kapitel zuerst die Organisationsform, die Tätigkeit und der berufliche Hintergrund beschrieben, um einen Überblick über die Befragten zu erhalten. In Kapitel 3 betrachten wir anschliessend die Zufriedenheit der Berufsbeistandspersonen mit ihrer Arbeitssituation, bevor wir in Kapitel 4 mögliche Einflussfaktoren für die Zufriedenheit aufzeigen. Kapitel 5 wirft einen Blick auf mögliche Auswirkungen von hoher Arbeitsbelastung und Unzufriedenheit.

2 Organisationsform, Tätigkeit, beruflicher Hintergrund

Im nachfolgenden Abschnitt geben wir einen Überblick über die Befragten sowie einen ersten Einblick in deren berufliche Situation. Hierzu betrachten wir nachfolgend die Organisationsform (Abschnitt 2.1) sowie den Tätigkeitsbereich und den beruflichen Hintergrund (Abschnitt 2.2) der befragten Personen.

2.1 Organisationsform

Die Tätigkeit als Berufsbeistandsperson kann in unterschiedlichen öffentlichen oder privaten Institutionen oder auch als selbstständig erwerbend ausgeführt werden. Wie schon 2016 sind auch im Jahr 2021 die Befragten fast ausschliesslich in öffentlichen Institutionen tätig, mehrheitlich in einer amtlichen Berufsbeistandschaft (rund 60%) oder in einem (polyvalenten) Sozialdienst (ca. 35%). Nur wenige arbeiten direkt in einer KESB (1%) oder sind in einem Verein, einer Stiftung oder für eine andere juristische Person tätig (vgl. Abbildung 2-1). Selbstständig tätige professionelle Mandatsträger und Mandatsträgerinnen wurden im Rahmen der Befragung kaum erreicht.

Abbildung 2-1: Organisationsform der Institutionen, in welchen die befragten Personen tätig sind

Art der Institution	Anzahl Nennungen	Anteil in %
Amtliche Berufsbeistandschaft	826	62%
Sozialdienst	447	34%
Verein, Stiftung, GmbH, AG, andere juristische Person	27	2%
KESB	7	1%
Anderer professionelle/r Mandatsträger/in	12	1%
Keine Antwort	4	0%
Total	1323	100%

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021

In welcher Organisationsform die Berufsbeistandspersonen tätig sind, ist stark von deren geografischer Lage abhängig. Dies zeigt eine zusätzliche Auswertung nach Regionen¹². Die Befragten in der Region Genfersee sowie in der Zentral- und Ostschweiz arbeiten vorwiegend in amtlichen Berufsbeistandschaften (80-85%). Im Kanton Zürich und den Kantonen der Nordwestschweiz arbeitet jeweils rund zwei Drittel in amtlichen Berufsbeistandschaften und ein Drittel in Sozialdiensten. Im Espace Mittelland ist das Verhältnis genau umgekehrt; nur ein Drittel arbeiten dort in amtlichen Berufsbeistandschaften.

¹² Für die Auswertungen nach Regionen wurden die 7 Grossregionen nach Definition des Bundesamtes für Statistik verwendet (vgl. Kapitel 1.2).

2.2 Tätigkeit und beruflicher Hintergrund

Die **Funktionen**, welche die befragten Personen ausüben, sind in Abbildung 2-2 dargestellt. Dabei gilt zu beachten, dass jeweils eine oder mehrere Funktionen angegeben werden konnten.

Abbildung 2-2: Ausgeübte Funktionen der befragten Personen

Funktion	Anzahl Personen, die angegeben hat, diese Funktion auszuüben
Berufsbeistandsperson	1263
Sozialarbeiter/in	531
Leitung	207
Reine Abklärungsmandate	119

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Es waren Mehrfachnennungen möglich.

Bis auf 60 Befragte sind alle Befragten als Berufsbeistandspersonen tätig.¹³ Rund die Hälfte von ihnen (583) arbeitet ausschliesslich als Berufsbeistand. Von den restlichen Berufsbeistandspersonen üben 324 (24%) eine Doppelfunktion als Sozialarbeiter und 134 (10%) eine Doppelfunktion in der Leitung aus. Nur sehr vereinzelt führen die Befragten gleichzeitig auch Abklärungsmandate durch oder nehmen eine weitere Funktion wahr (3%). Insgesamt 179 (14%) Befragte geben an, neben der Funktion als Berufsbeistandsperson mindestens zwei weitere Funktionen auszuüben, d.h. in den meisten Fällen sind sie ebenfalls in der Leitung und in der Sozialarbeit tätig. Ein Vergleich mit 2016 zeigt, dass sich die Zusammensetzung bezüglich Funktion nicht verändert hat.

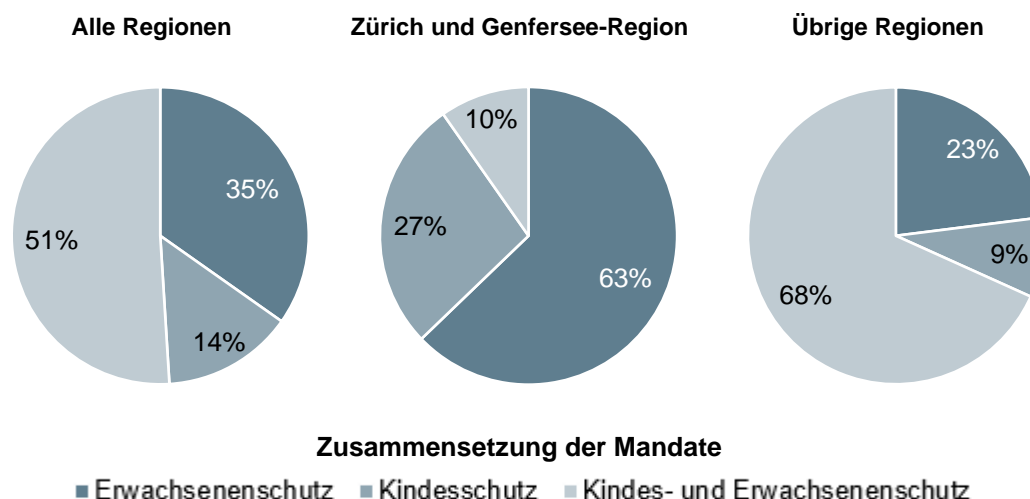
Das Bundesgesetz unterscheidet zwischen Beistandschaften im Kindes- und im Erwachsenenschutz. In der Praxis führen Berufsbeistandspersonen entweder in beiden Gebieten Mandate oder sind auf eines spezialisiert (vgl. Abbildung 2-3). Mit 35% führt rund ein Drittel ausschliesslich Erwachsenenschutzmandate und 14% nur Kinderschutzmandate. Die Hälfte der Befragten führt sowohl Erwachsenen- als auch Kinderschutzmandate. Im Jahr 2016 führten mit rund 60% noch signifikant mehr der Befragten beide Arten von Mandaten. Dies zeigt 2021 gegenüber 2016 demnach eine stärkere Spezialisierung der Befragten in Kindes- und Erwachsenenschutz. Ein Vergleich der zwischen den Personen, die erstmals und derjenigen, die auch schon 2016 teilgenommen haben, liefert keine Hinweise darauf, dass sich die Befragten bezüglich Spezialisierung unterscheiden.

Eine klare Trennung in der Mandatsführung zwischen Erwachsenen- und Kinderschutz gibt es vor allem im Kanton Zürich. Dort gibt es kaum Berufsbeistandspersonen mit einem gemischten Portfolio. Auch in der Genfersee-Region sind gemischte Portfolios vergleichsweise selten. In

¹³ Sie sind als Führungsperson und/oder Sozialarbeiter/in tätig bzw. führen reine Abklärungsmandate. Gleichzeitig gaben diese Personen aber auch an, Mandate im Kindes- oder Erwachsenenschutz bzw. reine Abklärungsmandate zu führen und werden daher in den Auswertungen weiterhin berücksichtigt.

den übrigen Grossregionen ist die Spezialisierung nicht so stark verbreitet. Ein Grossteil der Berufsbeistandspersonen, von 57% im Espace Mittelland bis zu 89% in der Ostschweiz, führt sowohl Mandate im Kindes- als auch im Erwachsenenschutz.

Abbildung 2-3: Zusammensetzung der Mandate der befragten Berufsbeistandspersonen



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'320 Antworten, davon 390 aus Zürich und der Genfersee-Region und 930 aus den übrigen Regionen.

Das **vertragliche Arbeitspensum** der Befragten ist in **Abbildung 2-4** dargestellt. Mit 63% ist die Mehrheit der befragten Berufsbeistandspersonen mit einem Pensum von über 80 Stellenprozent angestellt. Weitere knapp 30% arbeiten mit einem Pensum zwischen 50 und 80 Stellenprozent und gut 7% zwischen 20-50 Stellenprozent. Wie im gesamten Arbeitsmarkt finden sich unter den Teilzeiterwerbenden anteilmässig mehr Frauen als Männer. Im Vergleich zum Jahr 2016 hat aber die Teilzeitarbeit unter den befragten Männern um 5 Prozentpunkte zugenommen. Gleichzeitig ist der Anteil Männer an den befragten Personen signifikant gesunken, von 33% im Jahr 2016 auf 27% im Jahr 2021.

Um das gesamte Erwerbspansum einer Person aufzuzeigen, wurde nach zusätzlichen Erwerbstätigkeiten gefragt. Von den Befragten mit einem 20-50%-Pensum nannten rund 26% eine weitere Erwerbstätigkeit. Bei den Befragten mit einem Pensum von 50-80 Stellenprozent gaben 12% und bei jenen mit einer Anstellung von 80-90 Stellenprozent rund 7% einen Nebenerwerb an. Insgesamt gibt mit 10% ein kleinerer Anteil der Befragten als im Jahr 2016 (13%) an, einen Nebenerwerb zu haben.

Abbildung 2-4: Beschäftigungsgrad und Geschlecht der befragten Berufsbeistandspersonen (in %)

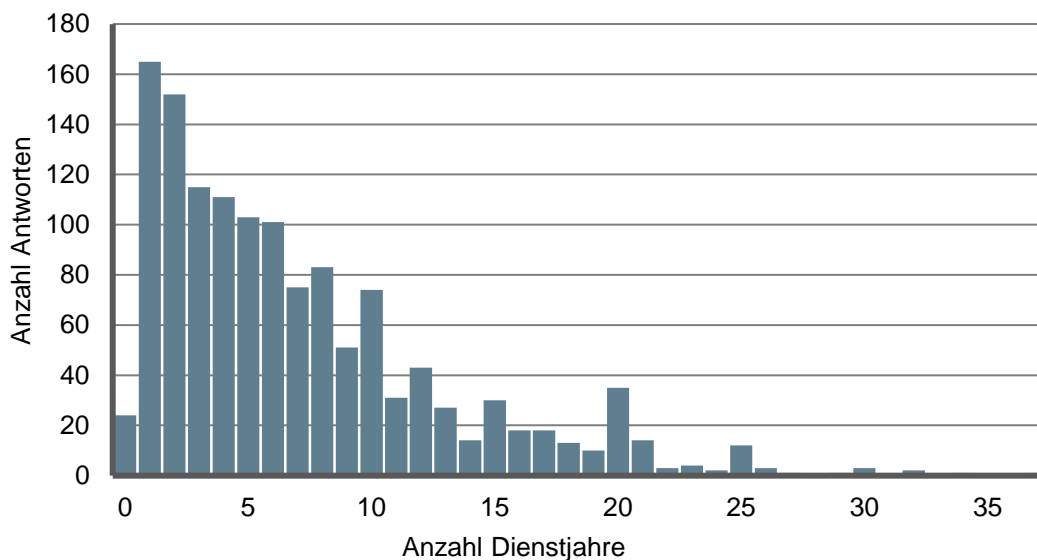
Beschäftigungsgrad	Total	Nach Geschlecht		Anteil mit Nebenbeschäftigung
		Männer	Frauen	
20-50 Stellenprozent	7%	5%	7%	26%
51-80 Stellenprozent	30%	17%	35%	12%
81-100 Stellenprozent	63%	78%	58%	7%
Total	100%	100%	100%	10% (Mittelwert)
Anzahl Antworten (N)	1318	354	951	126 von 1288

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021.

Die Zusammensetzung der Befragten hat sich bezüglich **Dienstalter** nicht verändert. So waren die Befragten des Jahres 2016 im Durchschnitt seit rund 7.3 Jahren als Berufsbeistandsperson tätig, während der Durchschnitt bei den Befragten 2021 7.2 Jahre beträgt. Abbildung 2-5 zeigt, dass vereinzelt Berufsbeistandspersonen bereits seit über 30 Jahren den Beruf ausüben, knapp die Hälfte aber über weniger als fünf Jahre Berufserfahrung verfügt. Jeder Vierte ist gar erst seit maximal 2 Jahren als Berufsbeistand tätig.

Das Geschlechterverhältnis unter den Befragten ist rund 1:3 (Männer:Frauen). Mit 27% sind etwas mehr als ein Viertel der Berufsbeistandspersonen männlich.

Abbildung 2-5: Dienstalter der befragten Berufsbeistandspersonen

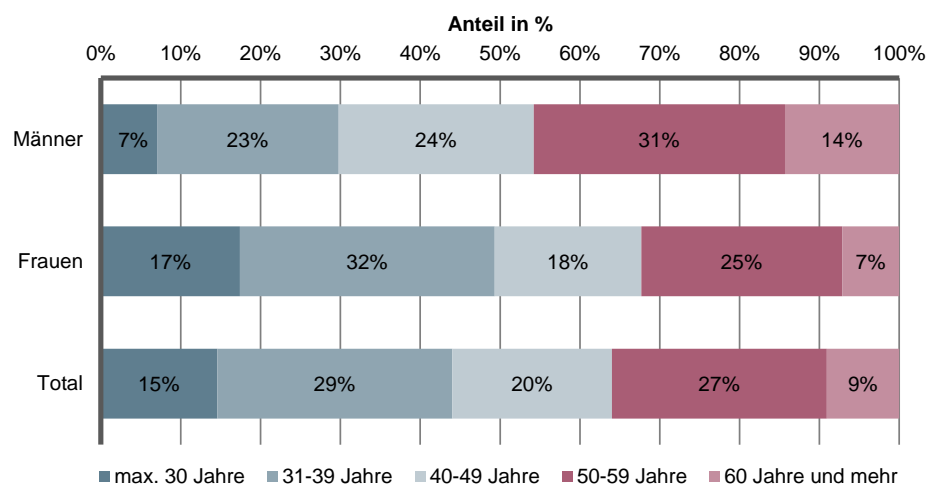


Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'316 Antworten.

Der hohe Anteil der Befragten mit tiefem Dienstalter könnte den Eindruck erwecken, dass hauptsächlich jüngere Berufstätige die Tätigkeit ausführen. Dem ist aber nicht so. Ein Blick auf die Altersverteilung (vgl. Abbildung 2-6) zeigt, dass die Befragten relativ gleichmässig über die Alterskategorien verteilt sind. Insgesamt sind zwei Drittel jünger als 50 Jahre; gut ein Drittel 50 Jahre alt und älter. Ein differenzierteres Bild ergibt die Betrachtung des Alters nach Geschlecht: Rund 32% der befragten Frauen sind über 50 Jahre alt. Bei den befragten Männern ist dieser

Anteil mit 45% signifikant grösser. Dieser Unterschied bestand auch im Jahr 2016 schon: Damals waren 33% der Frauen und 50% der Männer bereits über 50 Jahre alt. Bei den Männern ist damit eine signifikante Verjüngung festzustellen. Diese Verjüngung wird vor allem von jenen getrieben, die 2021 erstmals teilnahmen; unter diesen sind 36% der Männer über 50 Jahre alt.

Abbildung 2-6: Alter der befragten Personen nach Geschlecht



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'309 Antworten, davon 356 von Männern und 953 von Frauen.

Der geringere Anteil an Berufsbeistandspersonen unter 30 Jahren ist mitunter auf die **Ausbildung** zurückzuführen. Die überwiegende Mehrheit der Berufsbeistandspersonen (90%) weist nämlich einen Abschluss auf Tertiärstufe aus. Als beruflichen Hintergrund geben gut 70% der Befragten «Sozialarbeit» an (vgl. Abbildung 2-7). Ebenfalls relativ häufig haben die befragten Personen einen «kaufmännischen Hintergrund», wobei hier im Vergleich zu 2016 dieser Anteil unter den Befragten signifikant höher ist (30% gegenüber 21% im 2016). Unverändert selten wurde «Pädagogik» 14% oder «Rechtswissenschaften» 6% genannt. Mit einem Drittel der Befragten ist zudem der Anteil, die den Nachdiplomstudiengang Certificate of Advanced Studies (CAS) in Mandatsführung absolviert haben, ebenfalls unverändert geblieben.

Abbildung 2-7: Berufliche Grundausbildung der befragten Berufsbeistandspersonen

Berufliche Grundausbildung	2021		2016	
	Anzahl Nennungen	Anteil in %	Anzahl Nennungen	Anteil in %
Sozialarbeit	959	72%	552	73%
Kaufmännische Ausbildung	399	30%	158	21%
Pädagogik	188	14%	80	11%
Rechtswissenschaft	77	6%	32	4%

Anm.: Es waren Mehrfachnennungen möglich. Der Anteil (in %) wurde an den insgesamt eingegangenen Antworten berechnet, d.h. an 1'323 im Jahr 2021 und an 760 im Jahr 2016.

3 Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

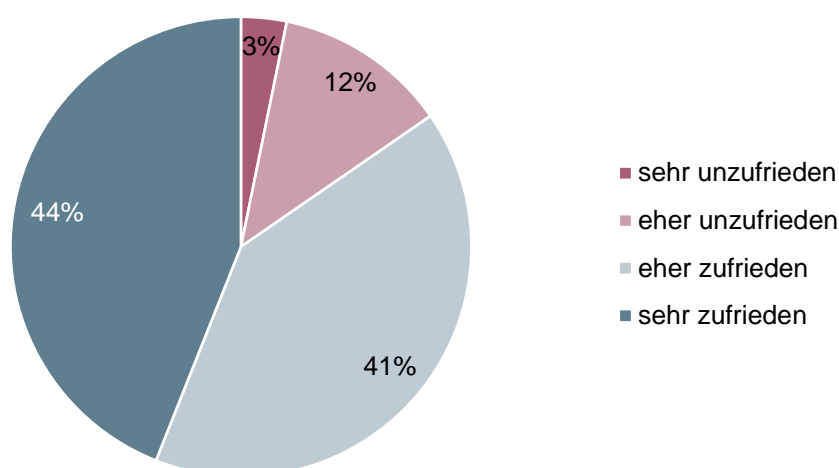
Im Rahmen der Befragung zu ihrer Arbeitssituation wurden die Berufsbeistandspersonen nach der persönlichen Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation gefragt. Dabei wurde zwischen der **Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsumfeld, dem Grad der Selbständigkeit, den zeitlichen Ressourcen und dem Grad der Verantwortung** unterschieden.

Das vorliegende Kapitel 3 geht allgemein auf die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Arbeitssituation ein. Zudem wird erläutert, inwiefern sich die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation zwischen unterschiedlichen Gruppen von Berufsbeistandspersonen unterscheidet. Im Anschluss folgt im Kapitel 4 eine Analyse, wie verschiedene Aspekte der Arbeitssituation mit der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen.

3.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld ist hoch (vgl. Abbildung 3-1). 85% der Befragten sind mit ihrem Arbeitsumfeld eher oder sehr zufrieden, während die restlichen 15% eher oder sehr unzufrieden sind. Dabei zeigen sich keine Unterschiede zwischen jenen, die 2021 erstmals teilgenommen und denjenigen, die bereits 2016 teilgenommen haben. Im Jahr 2016 lag der Anteil Unzufriedener bei 24% der Befragten. Die Befragten sind 2021 demnach signifikant zufriedener mit dem Arbeitsumfeld als 2016, der Unterschied kann aber nur mit Vorsicht interpretiert werden (siehe Kasten zu Entwicklungen in den letzten fünf Jahren auf der folgenden Seite).

Abbildung 3-1: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'317 Antworten.

Entwicklungen in den letzten fünf Jahren

Generelle Vergleichbarkeit der Antworten von 2016 und 2021

An den Umfragen 2016 und 2021 haben jeweils eine grosse Anzahl von Berufsbeistandspersonen aus allen Kantonen teilgenommen. Die Daten geben keine Hinweise auf eine systematische Verzerrung. Wir gehen daher davon aus, dass die Stichproben repräsentativ sind.

Bei signifikanten Unterschieden zwischen den Antworten 2016 und jenen 2021 werden diese als Entwicklung ausgewiesen. Um herauszufinden, ob die Unterschiede nur durch jene, die 2021 erstmals teilgenommen haben, zustande kommen, testen wir jeweils, ob diese signifikant anders geantwortet haben als diejenigen, die auch schon im Jahr 2016 teilgenommen haben. Wo dies der Fall ist, wird es explizit im Text erwähnt.

Vergleichbarkeit der Antworten bezüglich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld

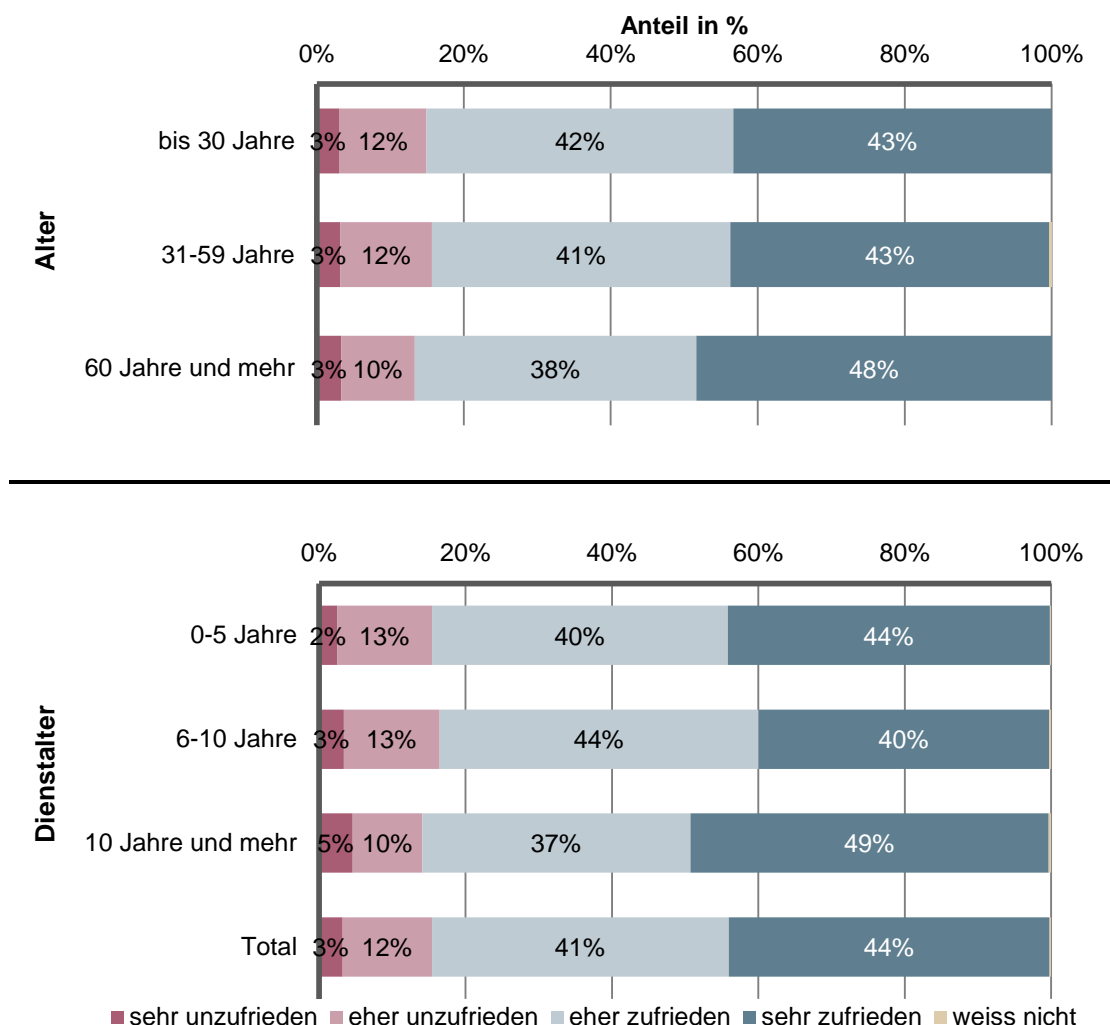
Im Jahr 2016 haben rund ein Viertel der Befragten angegeben, dass sie unzufrieden mit dem Arbeitsumfeld sind. Um ein differenzierteres Bild von der Zufriedenheit der Berufsbeistandspersonen zu bekommen, wurde bei der Befragung 2021 zusätzlich nach der Zufriedenheit mit dem Grad der Selbstständigkeit, den zeitlichen Ressourcen und dem Grad der Verantwortung gefragt. Während dies wichtige neue Erkenntnisse ermöglicht, ist nicht auszuschliessen, dass die Antworten bezüglich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld von diesen neuen Fragen zur Zufriedenheit beeinflusst wurden.

Unterschiede zwischen dem Grad der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld in den Jahren 2016 und 2021 müssen daher mit Vorsicht interpretiert werden. Vergleiche der relativen Zufriedenheit verschiedener Gruppen von Berufsbeistandspersonen sind hingegen dennoch möglich.

Weiterführenden Auswertungen der Befragungen 2016 und 2021 zeigen, dass die individuelle Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld der Befragten unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, beruflicher Hintergrund oder Ausbildung ist. Ebenso lassen sich bei der Betrachtung von verschiedenen Altersgruppen nur unwesentliche Unterschiede in der Zufriedenheit feststellen (vgl. Abbildung 3-2).

In der Befragung 2021 ist die Zufriedenheit zudem unabhängig vom Dienstalter der Befragten. Auch die Kombination von verschiedenen Altersgruppen und Dienstaltern zeigt keine Unterschiede. Dies war 2016 noch anders: So war beispielsweise die Zufriedenheit von Befragten mit einem Dienstalter von 0-5 Jahren unter den unter 30-Jährigen etwas höher als unter den 30-59-Jährigen.

Abbildung 3-2: Zufriedenheit mit Arbeitsumfeld nach Alter und Dienstalter

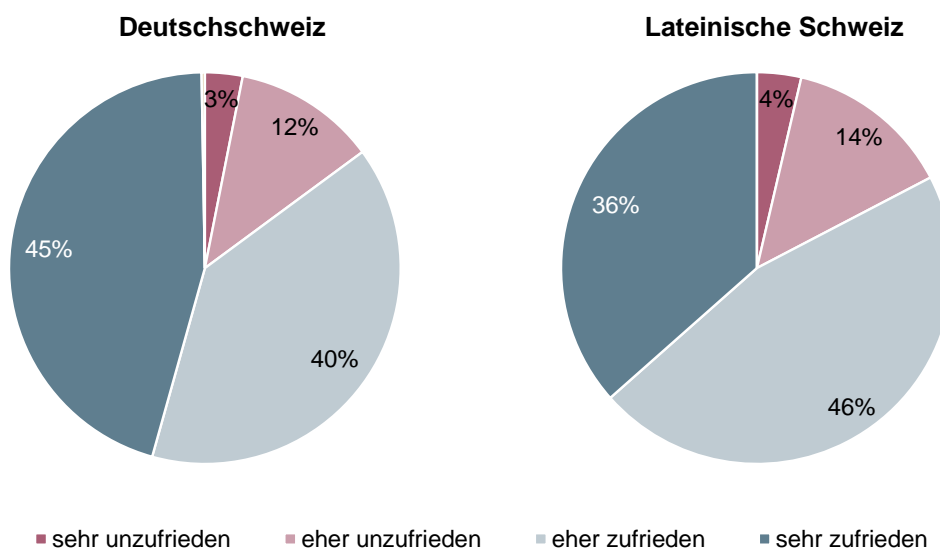


Anm.: Resultate aus der Befragung 2021, total 1'317 Antworten.

Auch die regionalen Unterschiede bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld haben sich in den letzten 5 Jahren verringert. Im Jahr 2016 war die Zufriedenheit in der lateinischen Schweiz mit 67% signifikant tiefer als in der Deutschschweiz, wo 78% der Befragten angaben, sehr oder eher zufrieden zu sein.¹⁴ Abbildung 3-3 zeigt, dass dieser Unterschied bei den Befragten im Jahr 2021 kaum mehr besteht: 85% der Befragten in der Deutschschweiz geben an, zufrieden zu sein, während in der lateinischen Schweiz 82% der Befragten zufrieden sind. Wenn wir nur jene berücksichtigen, die auch schon 2016 an der Befragung teilgenommen haben, zeigt sich ebenfalls kein Unterschied zwischen den Sprachregionen.

¹⁴ Zur lateinischen Schweiz werden hier die Kantone Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis gezählt; die übrigen Kantone zu der Deutschschweiz.

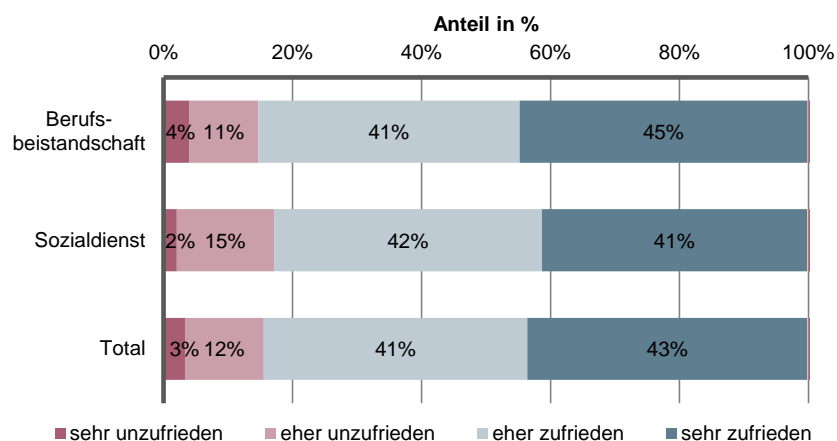
Abbildung 3-3: Zufriedenheit mit Arbeitsumfeld nach Sprachregion



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'314 Antworten, davon 1'095 aus der Deutschschweiz und 219 aus der lateinischen Schweiz.

Mit Blick auf die Organisationsform zeigte sich im Jahr 2016 eine leicht höhere Zufriedenheit bei den Befragten, die innerhalb eines Sozialdienstes arbeiten, gegenüber jenen, die in einer amtlichen Berufsbeistandschaft tätig sind. Im Jahr 2021 besteht diese Differenz nicht mehr (vgl. Abbildung 3-4).¹⁵ Es ist betreffend die Arbeitszufriedenheit also unerheblich, in welcher Organisationsform gearbeitet wird.

Abbildung 3-4: Zufriedenheit mit Arbeitsumfeld nach Organisationsform



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'267 Antworten, davon 824 aus Berufsbeistandschaften und 443 aus Sozialdiensten.

¹⁵ Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich keine weiteren Vergleiche zu Berufsbeistandschaften innerhalb einer KESB oder anderen Berufsbeistandsorganisationen anstellen.

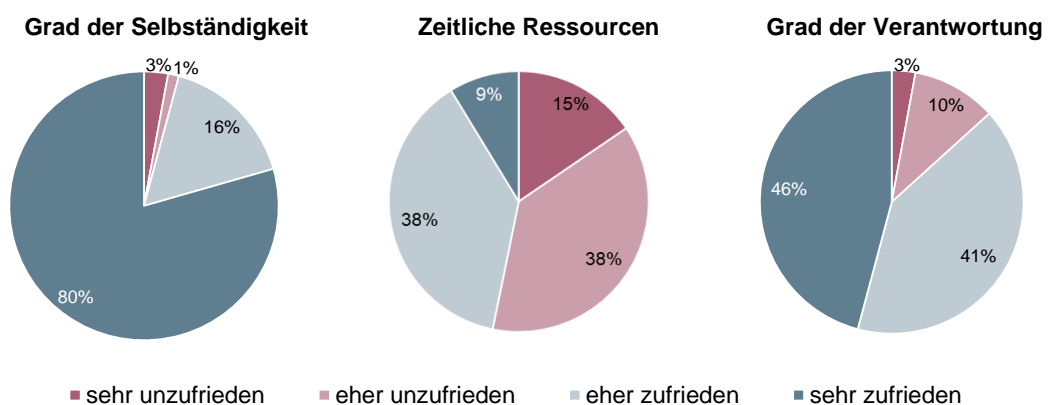
Ebenfalls in der Befragung 2021 nicht mehr ersichtlich sind Unterschiede in der Zufriedenheit je nach Funktion und Aufgabenbereich. Im Jahr 2016 hingegen waren befragte Berufsbeistandspersonen, die gleichzeitig als Sozialarbeitende tätig sind, weniger häufig unzufrieden (20%) im Vergleich zu den Befragten, die ausschliesslich als Berufsbeistandsperson oder zusätzlich in einer Leitungsfunktion tätig waren (je rund 27% Unzufriedene). Ausserdem war die Zufriedenheit höher bei Personen, die ausschliesslich im Kinderschutz oder gleichzeitig im Kindes- und Erwachsenenschutz tätig waren (je rund 80% Zufriedene), als bei Personen, welche ausschliesslich Erwachsenenschutzmandate führen (70% Zufriedene).

Auch zwischen Arbeitspensum und Zufriedenheit zeigte sich in der Befragung 2016 ein Zusammenhang: die Befragten mit einem höheren Pensum waren häufiger unzufrieden. In der Befragung 2021 ist zwar dasselbe Muster zu finden, der Zusammenhang ist aber nicht signifikant: Unter den Befragten mit einem Pensum über 80 Stellenprozent ist jeder Sechste (17%) unzufrieden, bei einem Pensum zwischen 50 und 80 Stellenprozent jede Siebte (14%) und bei jenen mit bis 50 Stellenprozent jeder Zwölfte (8%).

3.2 Zufriedenheit mit weiteren Aspekten der Arbeitssituation

Neu wurde 2021 auch nach der Zufriedenheit mit dem Grad der Selbständigkeit, mit den zeitlichen Ressourcen und mit dem Grad der Verantwortung gefragt. Abbildung 3-5 zeigt, dass eine grosse Mehrheit der Befragten zufrieden ist mit dem Grad der Selbständigkeit (96%) und mit dem Grad der Verantwortung (87%). Mit den zeitlichen Ressourcen sind hingegen nur 47% zufrieden. In Bezug auf die verfügbaren zeitlichen Ressourcen sind die Berufsbeistandspersonen demnach signifikant unzufriedener auch bei allgemein hohem Grad der Zufriedenheit.

Abbildung 3-5: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation

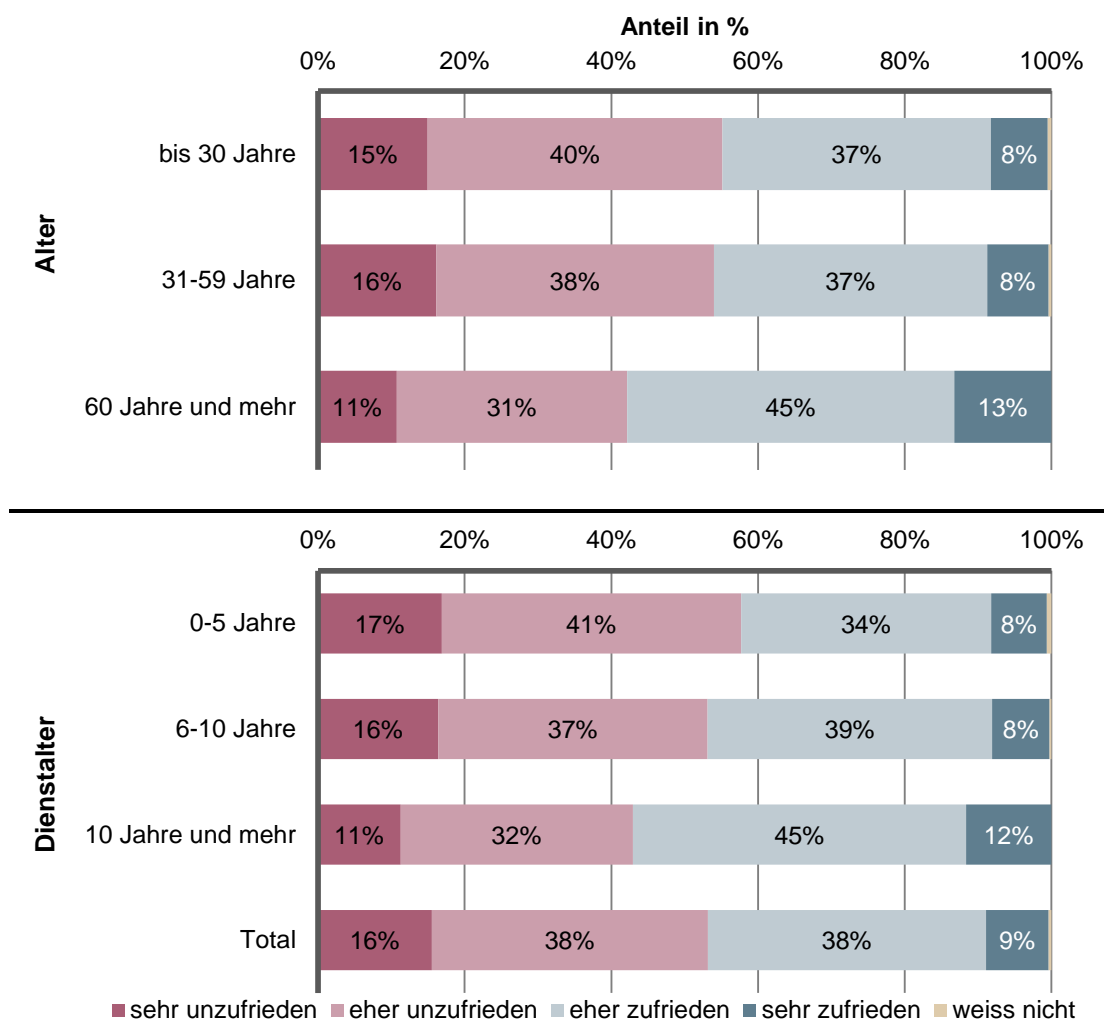


Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'320 Antworten.

Da bei den zeitlichen Ressourcen eine eher grosse Unzufriedenheit herrscht, betrachten wir diese etwas näher.

Es zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit den zeitlichen Ressourcen unabhängig von Geschlecht und Ausbildung ist. Im Gegensatz dazu spielen aber sowohl Alter als auch Dienstalter eine Rolle: Über 60-jährige sind mit den zeitlichen Ressourcen signifikant häufiger zufriedener (58%) als ihre jüngeren Berufskolleginnen und Kollegen (45%) (vgl. Abbildung 3-6). Damit zusammenhängend sind auch Personen mit Dienstalter über 10 Jahren signifikant zufriedener mit den zeitlichen Ressourcen (57%) als Personen, die noch nicht so lange als Berufsbeistandsperson tätig sind.

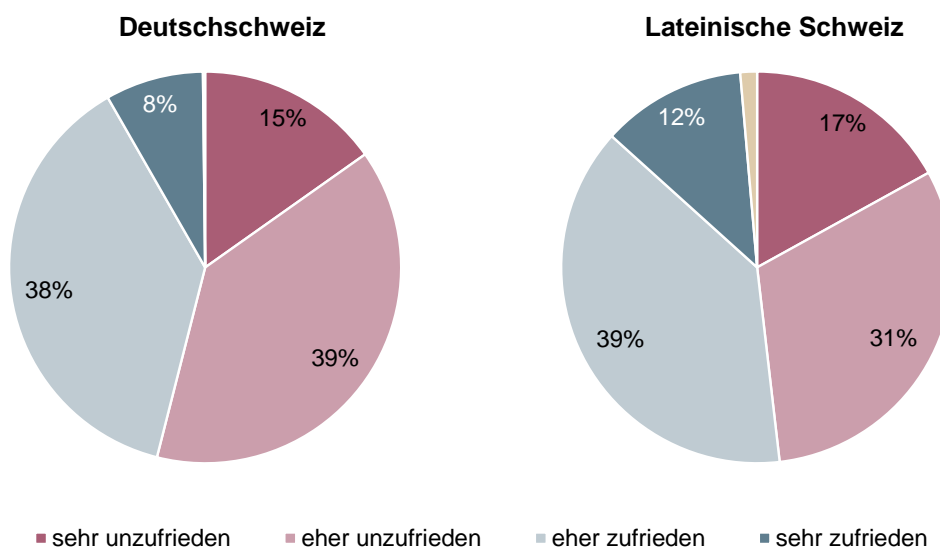
Abbildung 3-6: Zufriedenheit mit zeitlichen Ressourcen nach Alter und Dienstalter



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'319 Antworten bei Alter bzw. 1'313 Antworten bei Dienstalter.

Ein regionaler Vergleich zeigt, dass die Unterschiede in der Zufriedenheit mit den zeitlichen Ressourcen zwischen der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz nicht signifikant sind (Abbildung 3-7).

Abbildung 3-7: Zufriedenheit mit zeitlichen Ressourcen nach Sprachregion



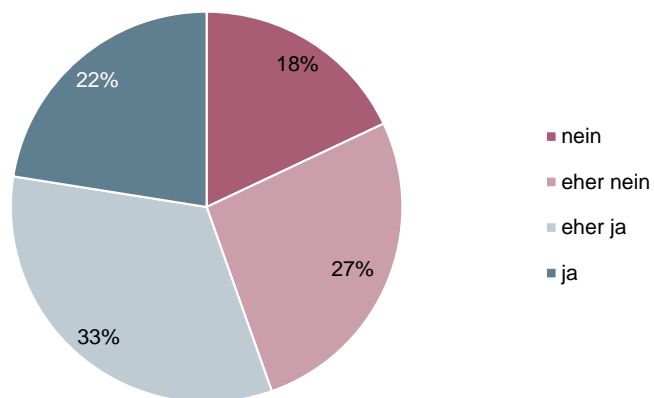
Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'317 Antworten, davon 1'099 aus der Deutschschweiz und 218 aus der lateinischen Schweiz.

Die Organisationsform und die Art der Mandate zeigen beide keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den zeitlichen Ressourcen. Das Arbeitspensum hingegen hat einen Effekt, so geben die Befragten mit über 80 Stellenprozent signifikant häufiger an, mit den zeitlichen Ressourcen unzufrieden zu sein (55%), als die Befragten, die Teilzeit arbeiten (49%).

3.3 Zufriedenheit mit dem Lohn

Neu wurden die Berufsbeistandspersonen im Jahr 2021 auch gefragt, ob ihr Lohn der Aufgabe und der Verantwortung einer Berufsbeistandsperson entspricht. Abbildung 3-8 zeigt, dass 55% der Befragten dies mit ja oder eher ja beantworten. Beinahe jede fünfte Person ist hingegen klar der Meinung, dass der Lohn nicht der Aufgabe und der Verantwortung entspricht.

Abbildung 3-8: Lohn entspricht Aufgabe und Verantwortung



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'318 Antworten.

4 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit

Wie oben gezeigt, sind im Durchschnitt 15%, also knapp jede sechste Berufsbeistandsperson, mit ihrem Arbeitsumfeld unzufrieden. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld wird unterschiedlich beeinflusst. Wie in der Befragung von 2016 wurden auch 2021 verschiedene Aspekte der Arbeitssituation auf ihren Zusammenhang mit der Zufriedenheit hin untersucht.

In diesem Kapitel untersuchen wir, welche Zusammenhänge im Jahr 2021 gelten und vergleichen die Resultate mit jenen aus dem Jahr 2016. Wiederum gilt darauf hinzuweisen, dass die Gründe für Unterschiede zwischen den Ergebnissen von 2016 und 2021 betreffend die Arbeitszufriedenheit nicht direkt aus den Daten hergeleitet werden können.

4.1 Arbeitsbelastung

a) Arbeitsumfang und empfundene Belastung

Im Durchschnitt führten die Befragten zum Zeitpunkt der Umfrage rund 67 Mandate (vgl. Abbildung 4-1)¹⁶. Die Zahl der Mandate hängt stark von deren Art ab. Ausschliesslich im Erwachsenenschutz tätige Berufsbeistandspersonen führen durchschnittlich 70 Mandate und damit signifikant mehr als jene, die nur im Kinderschutz tätig sind (durchschnittlich 59 Mandate) und signifikant mehr als solche, die gemischte Portfolio betreuen (durchschnittlich 66 Mandate). Dasselbe Muster war auch 2016 zu erkennen; die durchschnittliche Anzahl Mandate der damals Befragten lag aber signifikant höher bei 72 (67 im 2021). Dieser Unterschied wird mehrheitlich von den 2021 erstmals Befragten verursacht: Berücksichtigen wir nur jene, die schon 2016 an der Befragung teilgenommen haben, liegt die durchschnittliche Anzahl Mandate bei 71 Mandaten.

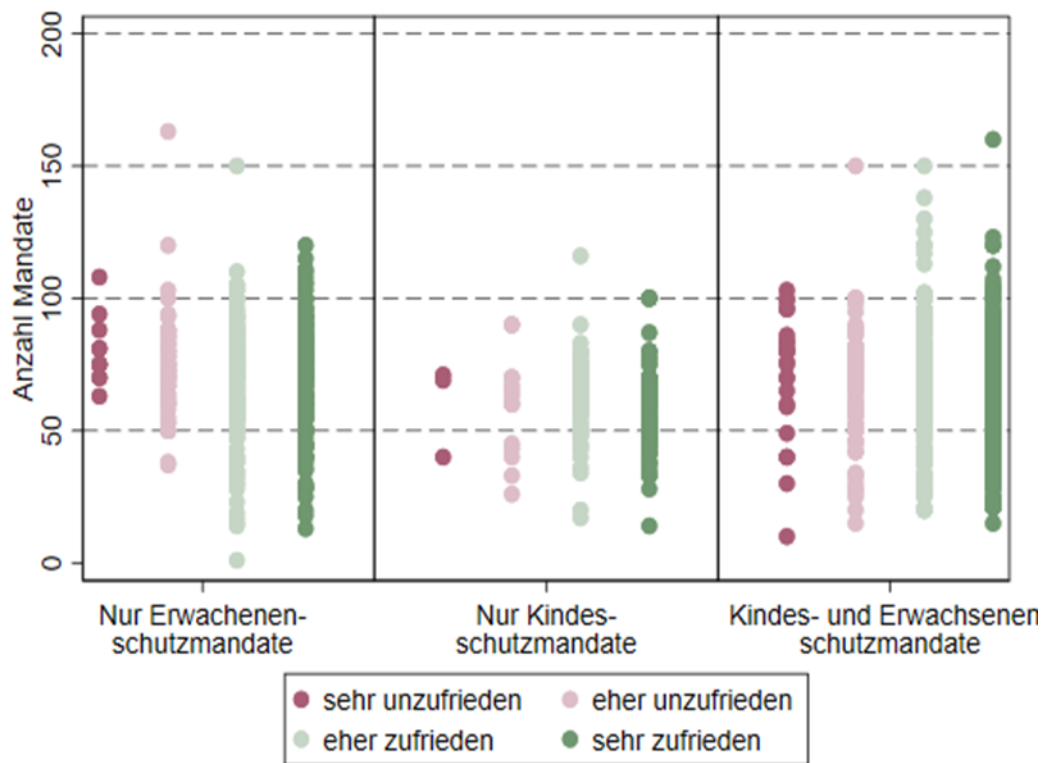
Abbildung 4-1: Anzahl Mandate pro Berufsbeistand

Art der Mandate	Durchschnittliche Anzahl Mandate pro Berufsbeistand auf 100 Stellenprozente	Anzahl Nennungen (N)
Erwachsenenschutz	70	439
Erwachsenen und Kinderschutz	66	651
Kinderschutz	59	179
Total	67	1'269

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021.

¹⁶ Um die Anzahl Mandate pro Person vergleichbar zu machen, wurden sie jeweils auf ein 100%-Stellenpensum in der Funktion einer Berufsbeistandsperson hochgerechnet.

Abbildung 4-2: Streuung der Anzahl Mandate in Abhängigkeit der Zufriedenheit

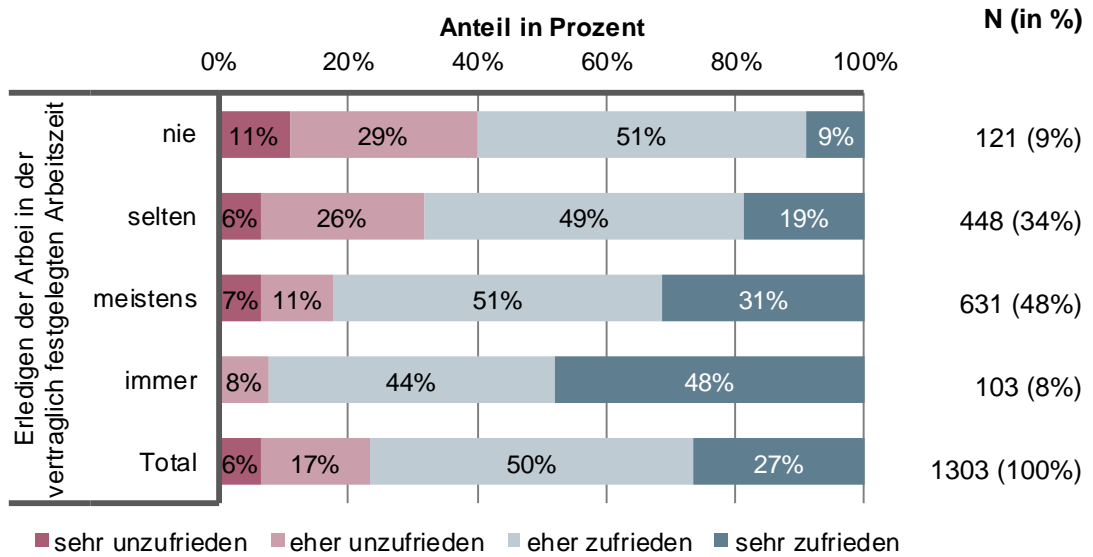


Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Die Grafik gibt die Verteilung der Anzahl Mandate wieder, gibt aber keine Auskunft über die Menge Personen mit der entsprechenden Anzahl Mandate. Bei den Extremwerten handelt es sich jeweils ausschliesslich um eine oder zwei Personen mit der entsprechenden Mandatszahl.

Wie schon im Jahr 2016 steht auch im Jahr 2021 die Anzahl Mandate nicht in einem direkten Zusammenhang mit der Zufriedenheit (vgl. Abbildung 4-2). Die Streuung ist zwar stärker bei den Zufriedenen, die durchschnittliche Anzahl Mandate ist aber für Zufriedene und Unzufriedene jeweils auf einem ähnlichen Niveau.

In beiden Jahren zeigt sich jedoch ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Möglichkeit, die anfallende Arbeit in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erledigen (vgl. Abbildung 4-3). Unter den Befragten, welche ihre Arbeit nie oder selten in der vertraglich festgelegten Arbeitszeit erledigen können, finden sich 33% bzw. 17% Unzufriedene. Der Anteil Unzufriedene ist mit 12% resp. 9% signifikant geringer unter den Personen, welche meistens oder immer genügend Zeit für ihre Arbeit haben.

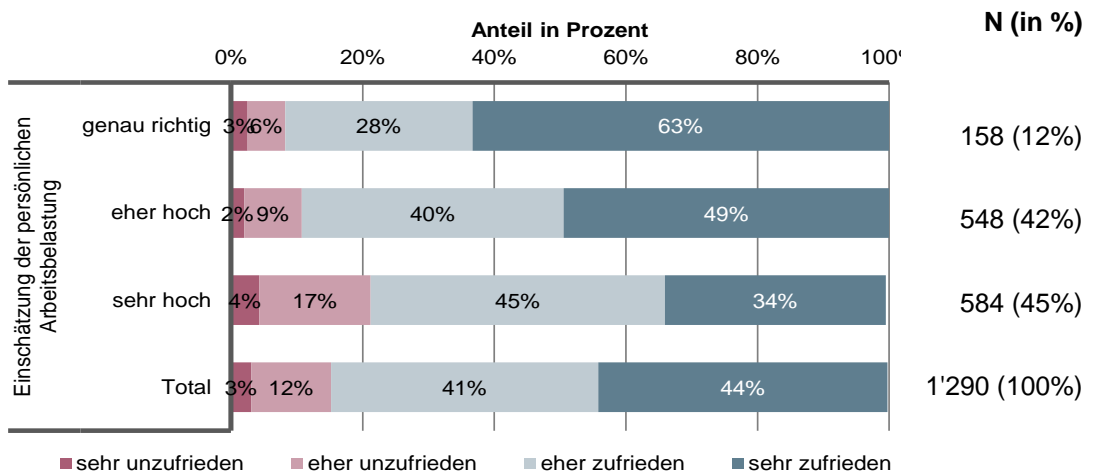
Abbildung 4-3: Ausreichende Zeitressourcen und Zufriedenheit



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'303 Antworten.

Insgesamt können im Jahr 2021 rund 43% der befragten Personen ihre Arbeit nie oder selten innerhalb der vertraglich festgelegten Arbeitszeit erledigen, während dies für 57% meistens oder immer möglich ist. Bei den befragten Personen im Jahr 2016 war dies ähnlich, 60% gaben an, dass sie meistens oder immer genug Zeit haben.

Abbildung 4-4: Hohe Arbeitsbelastung und Zufriedenheit



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'290 Antworten. Nicht dargestellt sind die Personen, welche ihre Arbeitsbelastung als «eher tief» oder «sehr tief» bezeichnen. Sie machen insgesamt 1% der Befragten aus, weshalb keine Aussagen über den Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit möglich sind.

Bei einer Selbsteinschätzung beurteilen sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2021 über 80% der Befragten ihre Arbeitsbelastung als Berufsbeistandsperson als eher hoch oder sehr hoch. Der Anteil Befragter, welche die Arbeitsbelastung als sehr hoch empfinden, ist 2021 gegenüber 2016 signifikant höher (45% gegenüber 33%).

In beiden Jahren zeigt sich, dass eine als hoch wahrgenommene Arbeitsbelastung negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat (vgl. Abbildung 4-4). Dies lässt sich besonders deutlich bei den Befragten erkennen, welche die Arbeitsbelastung als sehr hoch wahrnehmen: Im Jahr 2021 befinden sich unter ihnen 21% Unzufriedene, was signifikant über dem Durchschnitt von 15% Unzufriedenen liegt.

b) Unterstützung

Fast alle befragten Berufsbeistandspersonen verfügen über mindestens eine Unterstützung in der Mandatsführung (vgl. Abbildung 4-5), die zur Entlastung der Berufsbeistandspersonen beiträgt. Wie auch schon im Jahr 2016 sind administrative Unterstützungsdienste dabei verbreiteter als fachliche Dienste: Rund 90% werden in der Buchhaltung und Administration unterstützt und gut die Hälfte hat einen Empfangs- und Kassa-Dienst. 37% können auf einen internen Rechtsdienst und 10% auf einen internen Abklärungsdienst zurückgreifen. Im Vergleich zum Jahr 2016 hat sich einerseits der Anteil mit Administrationsunterstützung (87% im Jahr 2016) und andererseits der Anteil mit internem Rechtsdienst (30% im Jahr 2016) signifikant verändert. Der höhere Anteil mit internem Rechtsdienst ist vermutlich auf die höhere Teilnahme von Berufsbeistandspersonen aus dem Kanton Zürich zurückzuführen.

Abbildung 4-5: Unterstützungsdienste und ihr Nutzen für die Berufsbeistandspersonen

Unterstützungsdienst	Vorhandene Unterstützungsdienste		Ausmass der Unterstützung durch die einzelnen Unterstützungsdienste (in %)			
	Absolut	In Prozent	gering	eher gering	eher gross	gross
Kein Unterstützungsdienst	36	3%	-	-	-	-
Buchhaltung	1145	89%	3%	12%	29%	54%
Administration	1177	91%	5%	25%	34%	35%
Interner Rechtsdienst	475	37%	8%	28%	37%	24%
Interner Abklärungsdienst	146	11%	8%	15%	30%	33%
Empfangs- /Kassa-Dienst	737	57%	7%	23%	31%	37%

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'287 Personen mit Unterstützungsdienst, Mehrfachantworten möglich. Das Ausmass an Unterstützung durch die Unterstützungsdienste konnte nur von Personen beurteilt werden, welche über einen entsprechenden Dienst verfügen.

Im Vergleich zur Umfrage im 2016 ist das Ausmass der Unterstützung durch die Fachdienste in der Beurteilung der Befragten signifikant tiefer. Während im Jahr 2016 jeweils 80-90% angaben, dass das Ausmass der Unterstützung gross oder eher gross ist, waren es im Jahr 2021 nur noch jeweils 63-84%. Signifikant geringer war die Unterstützung durch die Buchhaltung, die Administration und den Empfangs- und Kassa-Dienst. Die Unterstützung durch den internen Rechtsdienst wurde in beiden Jahren von rund 60% der Befragten als gross oder eher gross beurteilt.

4.2 Weiterbildung

Die Befragung 2021 zeigt, dass Weiterbildungsangebote weiterhin weit verbreitet sind (vgl. Abbildung 4-6). Der informelle kollegiale Austausch steht mit 90% fast allen befragten Berufsbeistandspersonen zur Verfügung. Weniger, aber mit 74% immer noch häufig, stehen den Befragten externe Weiterbildungen zur Verfügung. 69% können den institutionalisierten kollegialen Austausch in der Form der Intervision wahrnehmen. Supervision steht 57% der Befragten zur Verfügung. Eine Minderheit von 41% der Befragten kann ein internes Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu 2016 haben signifikant weniger der Befragten Zugang zum kollegialen Austausch (2016: 94%) und zu externen Weiterbildungsangeboten (2016: 81%). Beim kollegialen Austausch wurde diese Entwicklung von den 2021 erstmals Befragten getrieben: Von diesen haben 88% Zugang zu kollegialem Austausch, während von jenen, die auch schon 2016 teilgenommen haben, wiederum rund 94% angeben, dass sie Zugang zu informellem kollegialem Austausch haben.

Die 2021 erstmals Befragten haben zudem signifikant weniger häufig Zugang zu Intervision (65%) als jene, die schon 2016 an der Umfrage teilgenommen haben (74%).

Abbildung 4-6: Weiterbildungsangebote für Berufsbeistandspersonen

Form der Weiterbildung/ Erfahrungsaustausch	Verfügbarkeit		Bewertung Umfang	Bewertung direkte Umsetzbarkeit
	Anzahl Nen- nungen	In Prozent	Anteil «findet im richtigen Umfang statt»	Anteil «eher ja» und «ja»
Informeller kollegialer Austausch	1194	90%	77%	99%
Intervision	910	69%	69%	94%
Supervision	757	57%	63%	87%
Interne Weiterbildung	537	41%	55%	90%
Externe Weiterbildung	976	74%	57%	88%

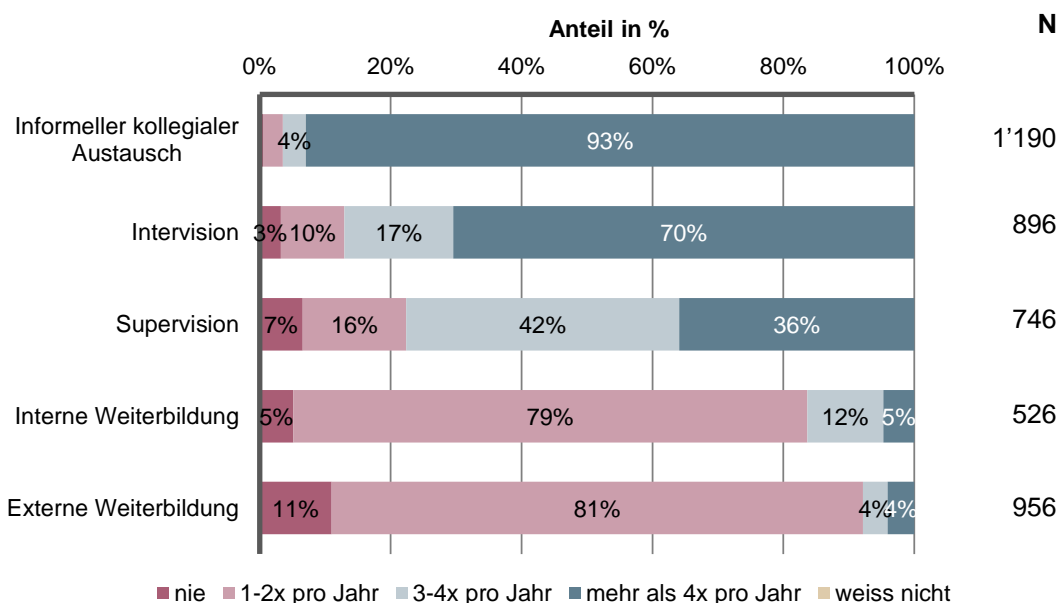
Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'323 Antworten, Mehrfachantworten möglich. Umfang und Umsetzbarkeit der Weiterbildungsangebote konnte nur von Personen beurteilt werden, welchen entsprechende Angebote zur Verfügung stellen.

Im Vergleich zu 2016 findet 2021 jeweils beinahe der gleiche Anteil der Befragten den Umfang der Weiterbildungsangebote richtig. Dieser Anteil beträgt 75% im Fall des kollegialen Austauschs und sinkt auf ein wenig mehr als die Hälfte für Weiterbildungskurse. Daraus ist zu schliessen, dass ein Viertel bis die Hälfte der Befragten die Weiterbildungsmöglichkeiten als ungenügend bewerten. Nur für eine kleine Minderheit ist der Umfang der Weiterbildungen zu hoch (2-11%).

Wie schon im Jahr 2016 bestätigt bei allen zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangeboten jeweils eine überwiegende Mehrheit der Befragten (87% bis 100%), dass die Erkenntnisse aus den Weiterbildungen direkt in ihrer Arbeit umgesetzt werden können.

Jene, denen eine Weiterbildungsform zur Verfügung steht, wurden neu auch gefragt, wie häufig sie die Weiterbildungsform nutzen (vgl. Abbildung 4-7).

Abbildung 4-7: Häufigkeit mit der Weiterbildungsformen genutzt werden



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Das Total Antworten variiert je nach Kategorie zwischen 526 und 1'190.

4.3 Qualitätskontrollen und Umgang mit Fehlern und Konflikten

Die Befragung 2021 bestätigt die Erkenntnisse von 2016: Sowohl das Vorhandensein von Qualitätskontrollen als auch die Qualität der Kontrollen selbst wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit der Berufsbeistandspersonen mit ihrer Arbeitsumfeld aus. Auch eine gute Fehler- und Konfliktkultur hat einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit.

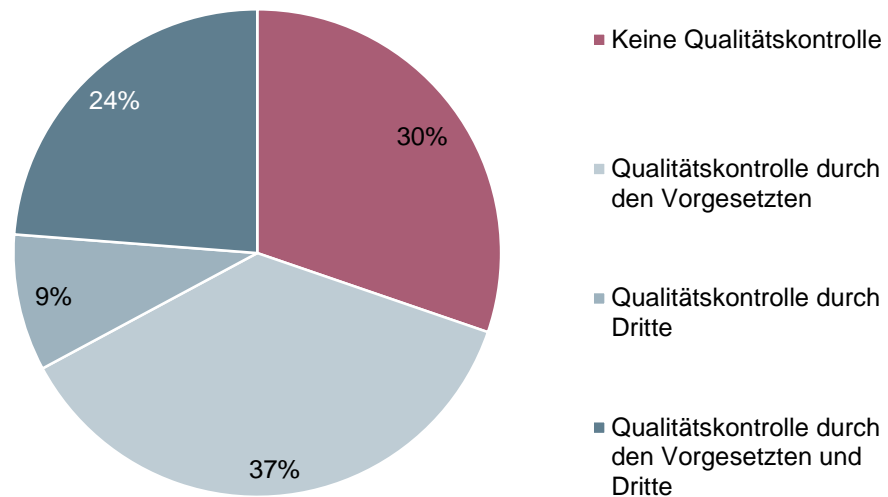
Qualitätskontrollen

Rund 70% der Befragten gibt an, dass eine Qualitätskontrolle durch Vorgesetzte und/oder durch Dritte stattfindet (vgl. Abbildung 4-8). Der Anteil ist 2021 signifikant höher; im Jahr 2016 machte er nur 64% aus.

Wo keine Qualitätskontrollen stattfinden, werden diese von einer Mehrheit der Befragten erwünscht und von einer grossen Minderheit abgelehnt: Von den befragten Berufsbeistandspersonen ohne Qualitätskontrollen wünschen sich knapp 43% eine Qualitätskontrolle durch die vorgesetzte Person; rund 32% lehnen sie ab. Qualitätskontrollen durch Dritte werden von den gleichen Personen ebenfalls häufiger gewünscht (49%); gleich viele lehnen auch dies ab (31%). Dies war im Jahr 2016 noch umgekehrt: 45% der Befragten lehnten Qualitätskontrollen durch Dritte ab, während 30% diese Art von Qualitätskontrollen befürworteten.

Wie im Jahr 2016 wird wiederum der Effekt von Qualitätskontrollen auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld deutlich: Befragte ohne Qualitätskontrollen sind unzufriedener (20% Unzufriedene) mit dem Arbeitsumfeld als jene mit Qualitätskontrollen (13% Unzufriedene).

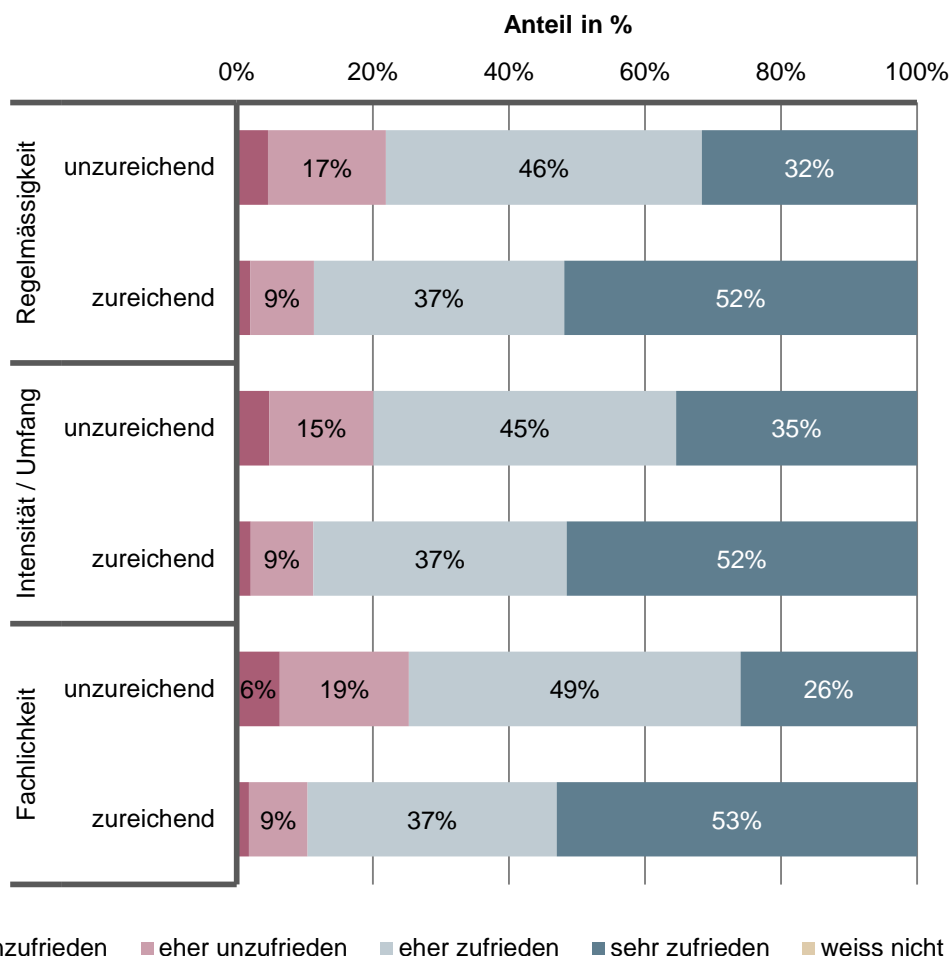
Abbildung 4-8: Qualitätskontrollen



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'312 Antworten.

Neben der Tatsache, dass Qualitätskontrollen stattfinden, ist auch wichtig, dass die Kontrollen über eine gewisse Regelmässigkeit, Intensität und Fachlichkeit verfügen. Insgesamt werden diese Aspekte der Kontrollen von jeweils rund 70% der Befragten als zureichend bewertet. Abbildung 4-9 zeigt, dass die Zufriedenheit unter Personen, welche die Regelmässigkeit, die Intensität und die Fachlichkeit der Kontrollen als zureichend betrachten, signifikant höher ist als unter Personen, welche diese Aspekte der Kontrollen als unzureichend bezeichnen.

Abbildung 4-9: Beurteilung der Qualitätskontrollen und Zufriedenheit

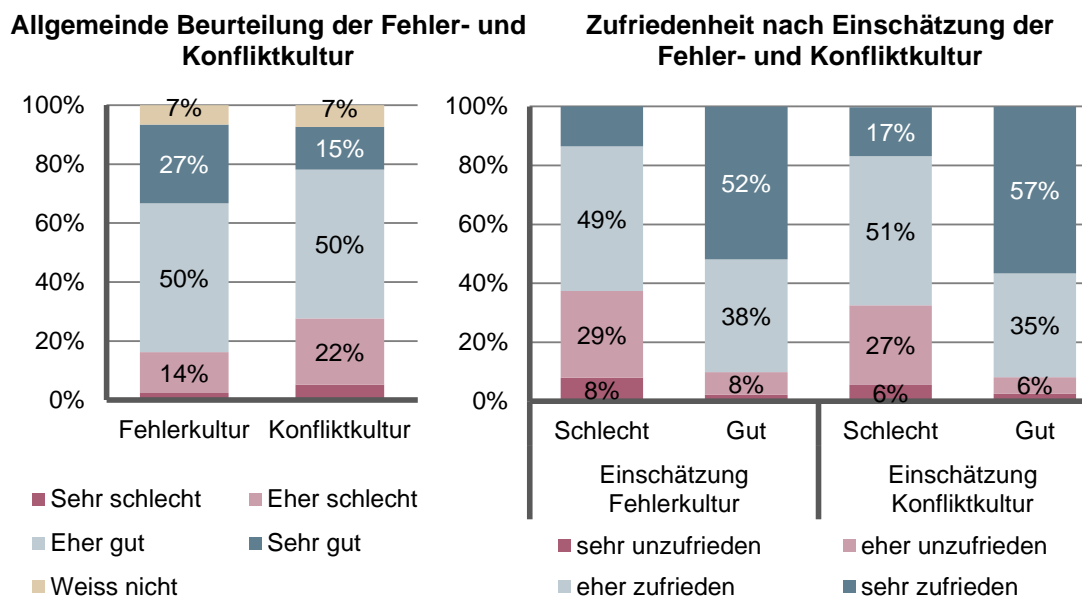


Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 830-848 Antworten zu den Qualitätskontrollen.

Fehler- und Konfliktkultur

Neben der Qualitätskontrolle ist auch eine gute Fehler- und Konfliktkultur wichtig für die Arbeitszufriedenheit (vgl. Abbildung 4-10). Ähnlich wie im Jahr 2016 beurteilen rund drei Viertel der Befragten die Fehlerkultur in ihrer Institution als gut oder eher gut. Die Konfliktkultur wird von etwas weniger der Befragten, zwei Drittel, als gut befunden. Es bestätigt sich auch im Jahr 2021, dass Personen, welche die Fehler- und Konfliktkultur in ihrer Institution negativ bewerten, signifikant unzufriedener sind als Personen, welche den Umgang mit Konflikten und Fehlern in ihrer Institution positiv beurteilen.

Abbildung 4-10: Zufriedenheit nach Einschätzung Konflikt- und Fehlerkultur



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Allgemeine Beurteilung der Fehler- und Konfliktkultur total 1'319 bzw. 1'317 Antworten; Zufriedenheit nach Einschätzung der Fehler- und Konfliktkultur total 1'313 bzw. 1'311 Antworten.

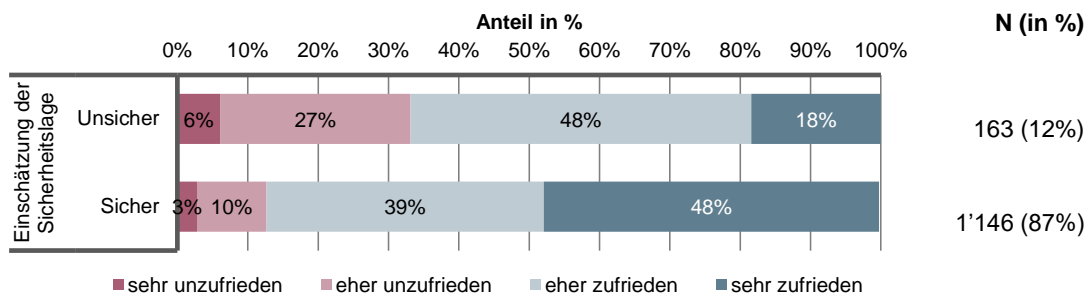
4.4 Persönliche Sicherheit

Auslösern von Drohungen können existentielle Situationen, Krisensituationen, Kränkungen oder Situationen, in denen die Autonomiespielräume der Person bedroht sind, zugrunde liegen.¹⁷ Verbale oder physische Bedrohungen gegenüber Berufsbeistandspersonen kommen immer wieder vor: 53% der Befragten gaben an, im vergangenen Jahr bei ihrer Arbeit bedroht worden zu sein. Bei der Hälfte war die Bedrohung kein einmaliges Ereignis. Dem stehen 47% der befragten Personen gegenüber, welche vergangenes Jahr keine Bedrohung erfahren haben.

Bei häufiger Bedrohung ist von einer Auswirkung auf die Zufriedenheit auszugehen. Da jedoch der Umgang mit schwierigen Situationen zum Alltag der Berufsbeistandspersonen gehört, ist zu vermuten, dass nicht die Bedrohung selbst, sondern die Einschätzung der eigenen Sicherheitslage für die Zufriedenheit entscheidender ist. Insgesamt geben 87% der Befragten an, sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten sicher zu fühlen, während sich 12% nicht sicher fühlen. Die subjektive Beurteilung der Sicherheit am Arbeitsort ist damit vergleichbar mit der Rückmeldung von 2016 (89% der Befragten fühlten sich sicher).

Wie schon im Jahr 2016 zeigt sich, dass die Zufriedenheit unter den Personen mit einer positiven Einschätzung der Sicherheit signifikant höher ist als unter den Personen, die ihre Sicherheitslage als schlecht einstufen (vgl. Abbildung 4-11). Befragte, welche sich sicher fühlen, sind zu 87% zufrieden mit dem Arbeitsumfeld, während dieser Anteil bei den Personen, die sich nicht sicher fühlen, nur 66% beträgt.

¹⁷ Rosch (2019), S. 144

Abbildung 4-11: Auswirkung der eigenen Sicherheitslage auf die Zufriedenheit

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'309 Antworten.

Für die Einschätzung der eigenen Sicherheitslage ist zum einen die effektiv erfahrene verbale oder physische Bedrohung relevant. In beiden Jahren schätzten Befragte, welche im vergangenen Jahr eine Bedrohung erfahren haben, ihre Sicherheitslage allgemein schlechter ein als jene, die nicht bedroht wurden. Dies trifft zudem verstärkt auf die Personen zu, welche mehrmals bedroht wurden. Weiterführende Auswertungen zeigen für beide Jahre, dass weder Alter noch Dienstalter oder Geschlecht einen Einfluss darauf haben, ob eine Berufsbeistandsperson im Befragungsjahr bedroht wurde oder nicht.

Zum anderen wirkt sich auch das Vorhandensein eines Sicherheitsdispositivs auf die Einschätzung der persönlichen Sicherheitslage aus: Berufsbeistandspersonen, die in einer Institution mit einem Sicherheitsdispositiv tätig sind, schätzen die Sicherheitslage bei der Ausübung ihrer Tätigkeit signifikant besser ein (91% fühlen sich sicher) als ihre Kolleginnen und Kollegen in Institutionen ohne Sicherheitsdispositiv (72% fühlen sich sicher). Sicherheitsdispositive sind bereits weit verbreitet: Gut 73% der Befragten geben an, dass ihre Institution über ein Sicherheitsdispositiv verfügt; rund 15% verneinen das Vorhandensein eines Sicherheitsdispositivs und 12% wissen es nicht. Der Anteil an Befragten, deren Organisation über ein Sicherheitsdispositiv verfügt, hat sich seit 2016 nicht verändert, was angesichts der hohen Prävalenz von Bedrohungen bemerkenswert ist.

Die Bedrohung oder das fehlende Sicherheitsgefühl wirkt sich bei rund der Hälfte der Betroffenen¹⁸ nicht direkt auf die Arbeit als Berufsbeistandsperson aus. Die andere Hälfte der Betroffenen (386) hat folgenden in der Befragung vorgegebenen Auswirkungen auf ihre Arbeit zugestimmt (es waren Mehrfachantworten möglich):

- Gut 34% gaben an, infolge der Bedrohung, wenn möglich den direkten Kontakt zum Mandanten oder zur Mandantin zu vermeiden.
- Knapp 35% stimmten zu, dass es ihnen infolge der Bedrohung schwerfällt, dem Mandanten oder der Mandantin ein ehrliches Feedback zu geben.
- 20% der Befragten hat das Mandat gemäss eigenen Angaben abgegeben.
- 20% der Befragten ist nach erfolgter Bedrohung auf externe Unterstützung angewiesen.

¹⁸ Zu den Auswirkungen auf die Arbeit wurden nur «betroffene Personen» befragt. Als «Betroffene» gelten einerseits Personen, welche angaben, mindestens einmal bedroht worden zu sein und andererseits Personen, die sich nicht sicher fühlen. Die Grundgesamtheit umfasst bei dieser Frage somit 736 Personen.

(Dieselben Auswirkungen konnten auch im Jahr 2016 beobachtet werden. Dabei wurde in der Befragung 2016 auch Zusammenhänge zwischen Auswirkungen und Zufriedenheit festgestellt. So waren zum Beispiel Personen, die sich vermehrt externe Unterstützung geholt haben signifikant zufriedener. Diese Zusammenhänge sind in der Befragung 2021 nicht mehr zu finden.)

4.5 Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft und mit der KESB

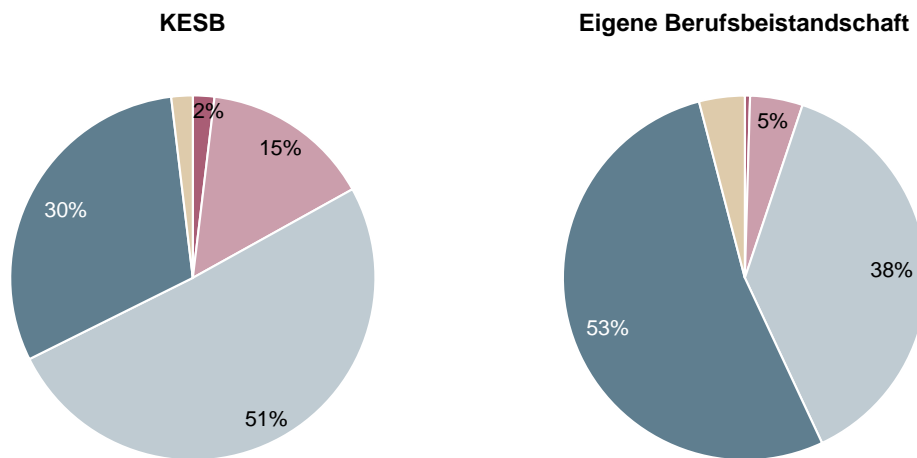
Das im Jahr 2013 in Kraft getretene neue Kindes- und Erwachsenenschutzrecht (KESR) hat die Arbeitssituation aller Akteure im Kindes- und Erwachsenenschutz massgeblich verändert. Anstelle der früher oft kommunalen Vormundschaftsbehörden sind die mit interdisziplinären Fachpersonen besetzten KESB als gerichtsähnliche Behörden konstituiert worden.¹⁹ Diese entscheiden über Massnahmen im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes und setzen Berufsbeistandspersonen für die Mandatsführung ein.

Die Berufsbeistandspersonen wurden gefragt, wie sich die Zusammenarbeit mit den KESB und innerhalb des eigenen Dienstes auf ihre Tätigkeit auswirkt. Dabei zeigt sich, dass 81% der Befragten die Auswirkungen der Zusammenarbeit mit der KESB positiv bewerten. Ebenso positiv wird die Auswirkungen der Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft wahrgenommen, 91% beurteilen die Auswirkungen der Zusammenarbeit als gut oder sehr gut (vgl. Abbildung 4-12).

Im Vergleich zum Jahr 2016 zeigt sich somit eine signifikant bessere Bewertung der Auswirkungen der Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft. Vor 5 Jahren bewerteten nur 80% der Befragten die Auswirkungen als gut oder sehr gut. Ein Grund für den Unterschied scheint darin zu liegen, dass sich mittlerweile mehr Personen zutrauen, die Frage zu beantworten: Im Jahr 2016 haben noch relativ viele Befragte keine Angabe zu den Auswirkungen der Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft gemacht (15% «weiss nicht»), während sich im Jahr 2021 nur noch wenige enthalten (4% «weiss nicht»).

¹⁹ Für eine Übersicht vgl. Interface (2016), Evaluation Kindes- und Erwachsenenschutzrecht, Analyse der organisatorischen Umsetzung und Kennzahlen zu Leistungen und Kosten.

Abbildung 4-12: Auswirkungen der Zusammenarbeit mit KESB und innerhalb der Berufsbeistandschaft auf Tätigkeit



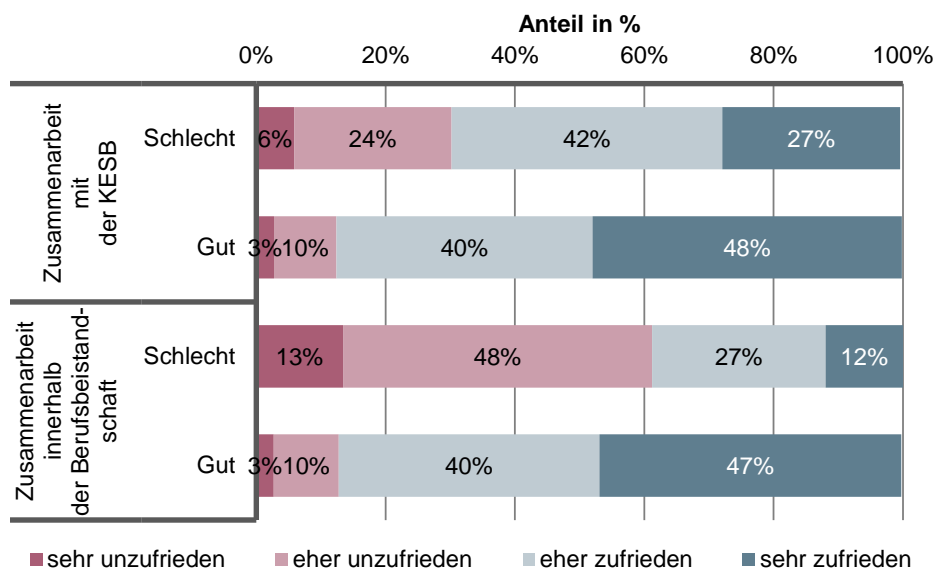
Bewertung der Auswirkungen der Zusammenarbeit:

■ sehr schlecht ■ eher schlecht ■ eher gut ■ sehr gut ■ weiss nicht

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'317 Antworten zur Zusammenarbeit mit der KESB und 1'304 Antworten zur Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft.

Die Zusammenarbeit mit der KESB und innerhalb der Berufsbeistandschaft wirkt sich auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld aus (vgl. Abbildung 4-13).

Abbildung 4-13: Beurteilung der Zusammenarbeit und Zufriedenheit



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'286 Antworten zur Zusammenarbeit mit der KESB; total 1'245 Antworten zur Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaften.

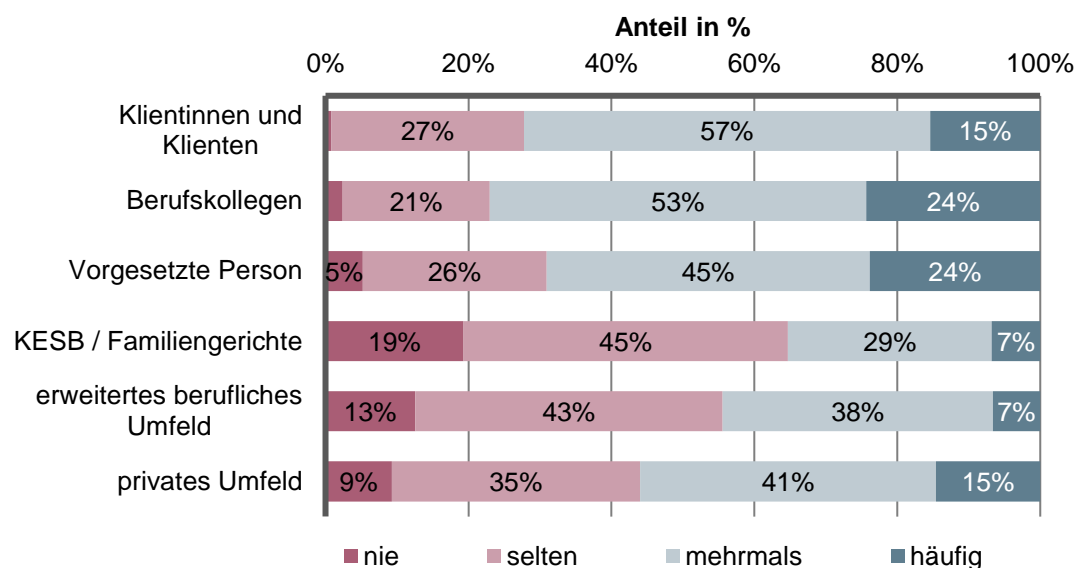
Dies zeigte sich schon im Jahr 2016 und ist in der aktuellen Befragung noch akzentuierter: gut 60% der Befragten, die die Auswirkungen der Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft als schlecht bewerten, sind unzufrieden mit ihrem Arbeitsumfeld. Demgegenüber sind Befragten, welche die Auswirkungen als gut bewerten, nur 13% unzufrieden. Auch bezüglich der Zusammenarbeit mit der KESB findet man signifikant weniger Unzufriedene unter denjenigen Befragten, welche die Auswirkungen der Zusammenarbeit als gut beurteilen.

4.6 Erfahrene Wertschätzung

Die Berufsbeistandspersonen wurden befragt, wie sie Wertschätzung für ihre berufliche Tätigkeit durch verschiedene Personengruppen erfahren. Am meisten Wertschätzung erfahren die Befragten von ihren Berufskolleginnen und Berufskollegen (24% häufig, 53% mehrmals), gefolgt von ihren Klientinnen und Klienten (15% häufig, 57% mehrmals). Im Vergleich dazu geben die Befragten signifikant weniger häufig an, Wertschätzung durch das private Umfeld (15% häufig, 41% mehrmals) zu erfahren. Ebenfalls signifikant weniger erfahren die Befragten Wertschätzung durch die KESB (7% häufig, 29% mehrmals) sowie durch das weitere berufliche Umfeld (7% häufig, 38% mehrmals).

Im Vergleich zu 2016 erleben die Befragten signifikant mehr Wertschätzung durch die vorgesetzte Person (2016: 18% häufig, 44% mehrmals) und die Berufskolleginnen und Berufskollegen (2016: 20% häufig, 52% mehrmals), jedoch weniger durch die KESB (2016: 7% häufig, 33% mehrmals).

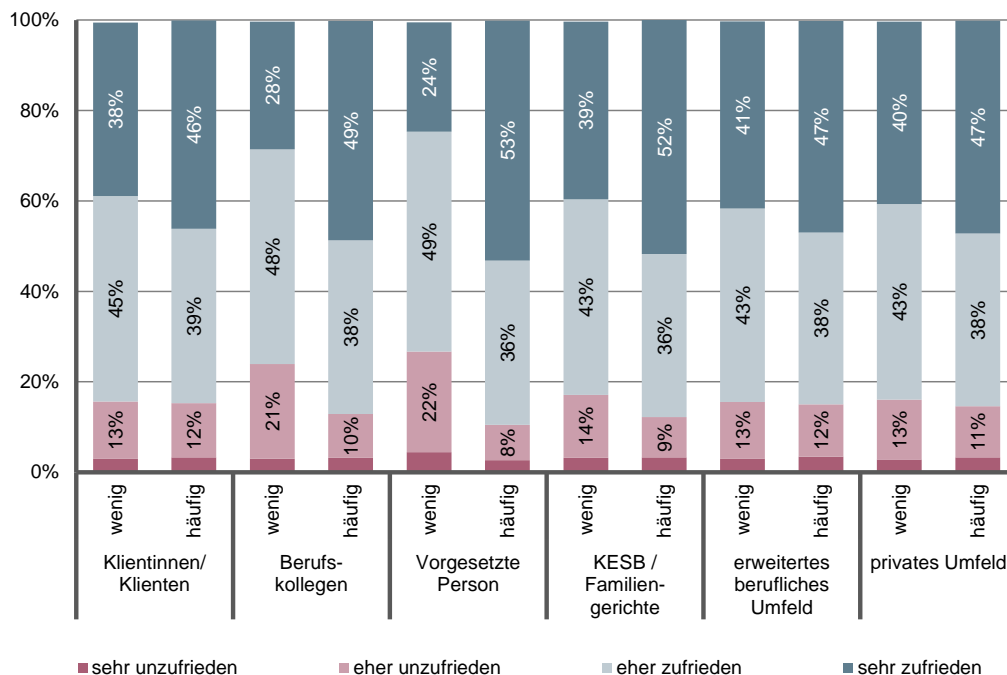
Abbildung 4-14: Wertschätzung der Arbeit als Berufsbeistand



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'304-1'319 Antworten.

Die erfahrene Wertschätzung in der Tätigkeit als Berufsbeistandsperson wirkt sich auf die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation aus (vgl. Abbildung 4-15). Wie schon im Jahr 2016 beobachtet, beeinflussen insbesondere die Wertschätzung durch die Kolleginnen und Kollegen, die Vorgesetzten sowie auch durch die KESB die Arbeitszufriedenheit signifikant. Kaum trägt die Wertschätzung der Klientinnen und Klienten, sowie des erweiterten beruflichen (z.B. Schulen, Institutionen, subsidiäre Dienste) und des privaten Umfelds zur Arbeitszufriedenheit bei.

Abbildung 4-15: Einfluss der Wertschätzung auf die Arbeitszufriedenheit



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'300-1'314 Antworten.

4.7 Öffentliche Wahrnehmung des Kindes- und Erwachsenenschutzes

Infolge von tragischen Vorfällen im Sommer 2015 gerieten die neu geschaffenen KESB in den Fokus der Medien und wurden in der Öffentlichkeit teilweise stark kritisiert. Gefragt nach den Auswirkungen der negativen Medienberichterstattung auf ihre Reputation gaben im Jahr 2016 insgesamt 58% der Befragten an, dass die Medienberichterstattung auch einen negativen Einfluss auf ihren Ruf als Berufsbeistand hatte. 31% konnten keinen Einfluss feststellen. Rund 10% konnten den Einfluss nicht einschätzen und 1% konnte einen positiven Einfluss der Medienberichterstattung ausmachen.

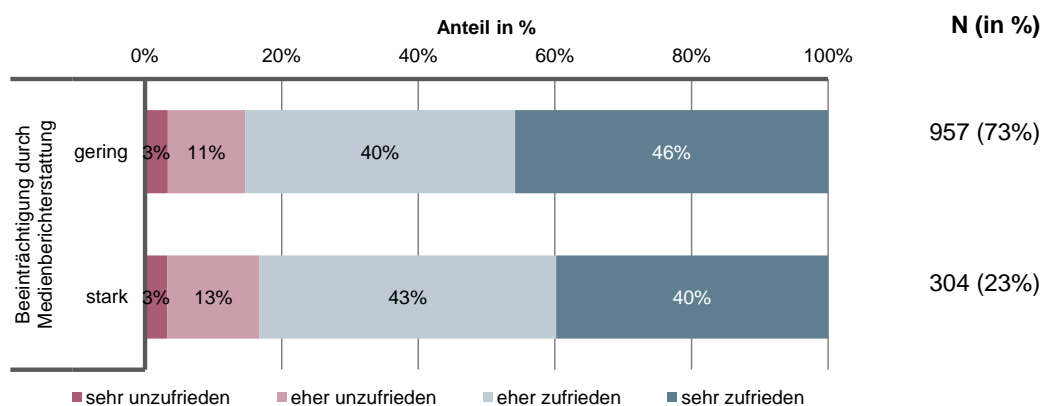
Nach fünf Jahren ist die Beurteilung des Einflusses durch Medienberichterstattung praktisch unverändert. In der Befragung 2021 geben wiederum 58% der Befragten an, dass ein negativer bzw. eher negativer Einfluss besteht, während 27% keinen Einfluss feststellen und 11% den

Einfluss nicht einschätzen können. Mit 4% haben etwas mehr Befragte die Meinung, die Medienberichterstattung habe einen positiven bzw. eher positiven Einfluss.²⁰

Auch die Beeinträchtigung der Arbeit durch die Medienberichterstattung wird in den Jahren 2016 und 2021 beinahe gleich bewertet: Beide Umfragen ergaben, dass sich 73% der Befragten in ihrer Arbeit nicht beeinträchtigt fühlen. Rund 23% der Befragten sehen sich in ihrer Arbeit durch die negative Medienberichterstattung beeinträchtigt und rund 4% können dazu keine Angaben machen.

Im Jahr 2016 wurde sichtbar, dass sich die Medienberichterstattung negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkte. Befragte, welche sich durch die Medienberichterstattung negativ in ihrer Arbeit beeinträchtigt sehen, waren im Schnitt signifikant unzufriedener als jene, welche sich nicht beeinträchtigt fühlen. Dieser Zusammenhang ist in der Befragung 2021 nicht mehr klar erkennbar (vgl. Abbildung 4-16). Befragte, die sich beeinträchtigt fühlen sind mit 16% kaum unzufriedener als solche, die sich nicht beeinträchtigt fühlen (14% Unzufriedene).

Abbildung 4-16: Einfluss der Medienberichterstattung auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'312 Antworten; die 4% der Befragten, welche keine Angaben machen konnten, wurde nicht berücksichtigt.

²⁰ Beim Vergleich gilt zu beachten, dass in der Befragung 2016 nach Auswirkungen der Medienberichterstattung über die KESB gefragt wird, während in der Befragung 2021 nach den Auswirkungen der Medienberichterstattung über den KES gefragt wird.

4.8 Weitere Aspekte des beruflichen Alltags

In der Befragung im Jahr 2016 wurde gefragt, welche Veränderungen die KESR-Reform für sie in den folgenden Aspekten des beruflichen Alltags brachte:

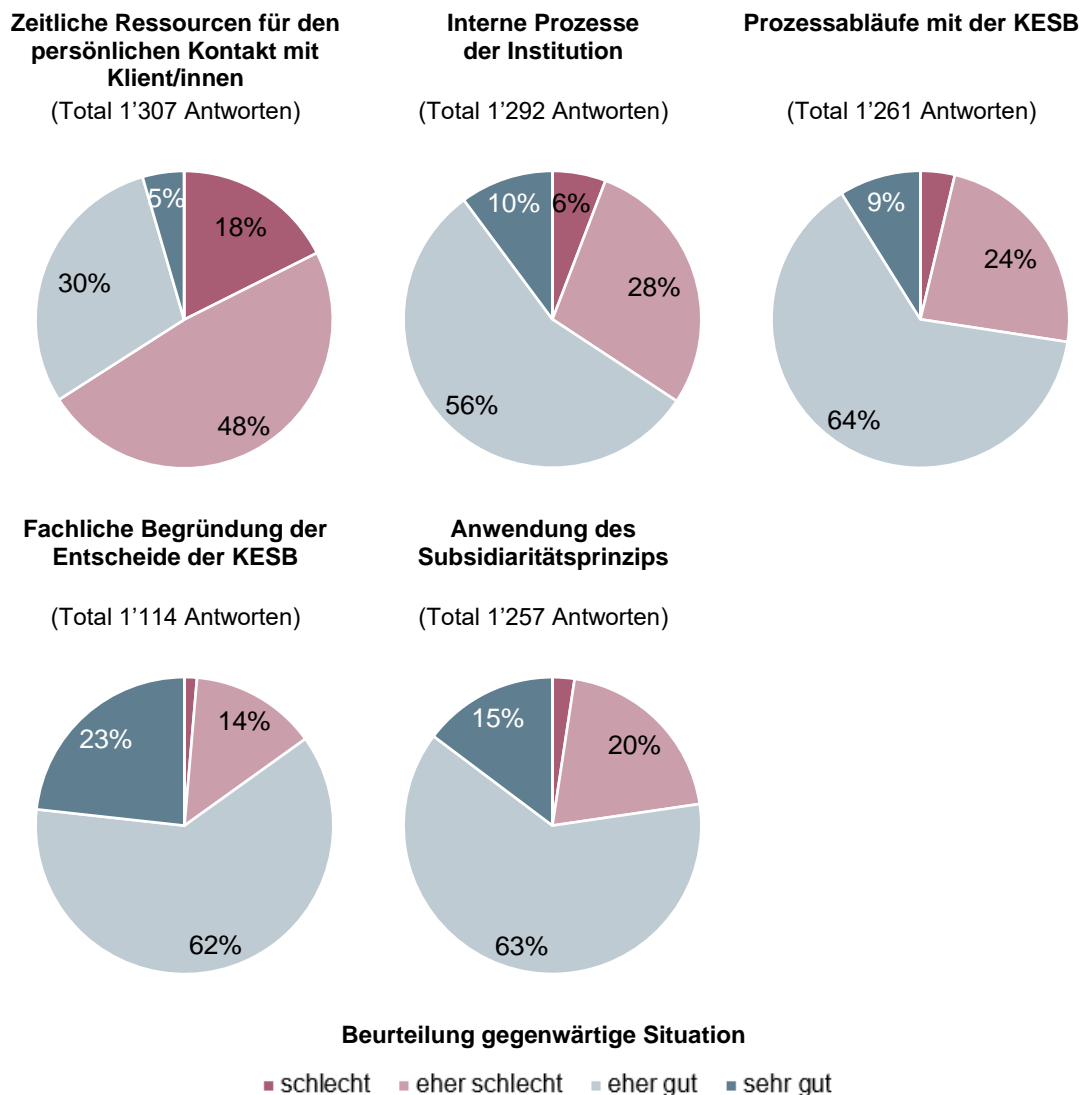
- Interne Prozesse der Berufsbeistandschaft
- Prozessabläufe mit der KESB
- Fachliche Begründung der Entscheide der KESB
- Subsidiaritätsprinzip²¹

Viele der Befragten gaben eine Veränderung bei diesen Aspekten des beruflichen Alltags an, wobei diese meist positiv beurteilt wurden.²² 2021 wurde nun nach der Einschätzung der aktuellen Situation dieser Aspekte gefragt, wobei zusätzlich auch die Frage nach den zeitlichen Ressourcen für den persönlichen Kontakt mit Klientinnen und Klienten einbezogen wurde (vgl. Abbildung 4-17). Wie aufgrund der vorherigen Auswertungen zu erwarten, beurteilt ein Großteil der Befragten (66%) die Situation bezüglich der zeitlichen Ressourcen als schlecht oder eher schlecht. Die Situation der anderen Aspekte wird hingegen mehrheitlich als sehr gut oder eher gut bewertet, wobei dieser Anteil zwischen 66% und 85% variiert.

²¹ Behördliche Massnahmen werden nur als letztes Mittel und erst angeordnet, wo die freiwillige Betreuung durch Familienangehörige, öffentliche oder private Dienste nicht ausreichend ist oder von vorneherein nicht zum Ziel führt.

²² Bei dieser Frage gab es eine relativ hohe Anzahl v.a. dienstjüngerer Berufsbeistandspersonen, die diese Frage nicht beantworten konnten. Total 731-735 Antworten.

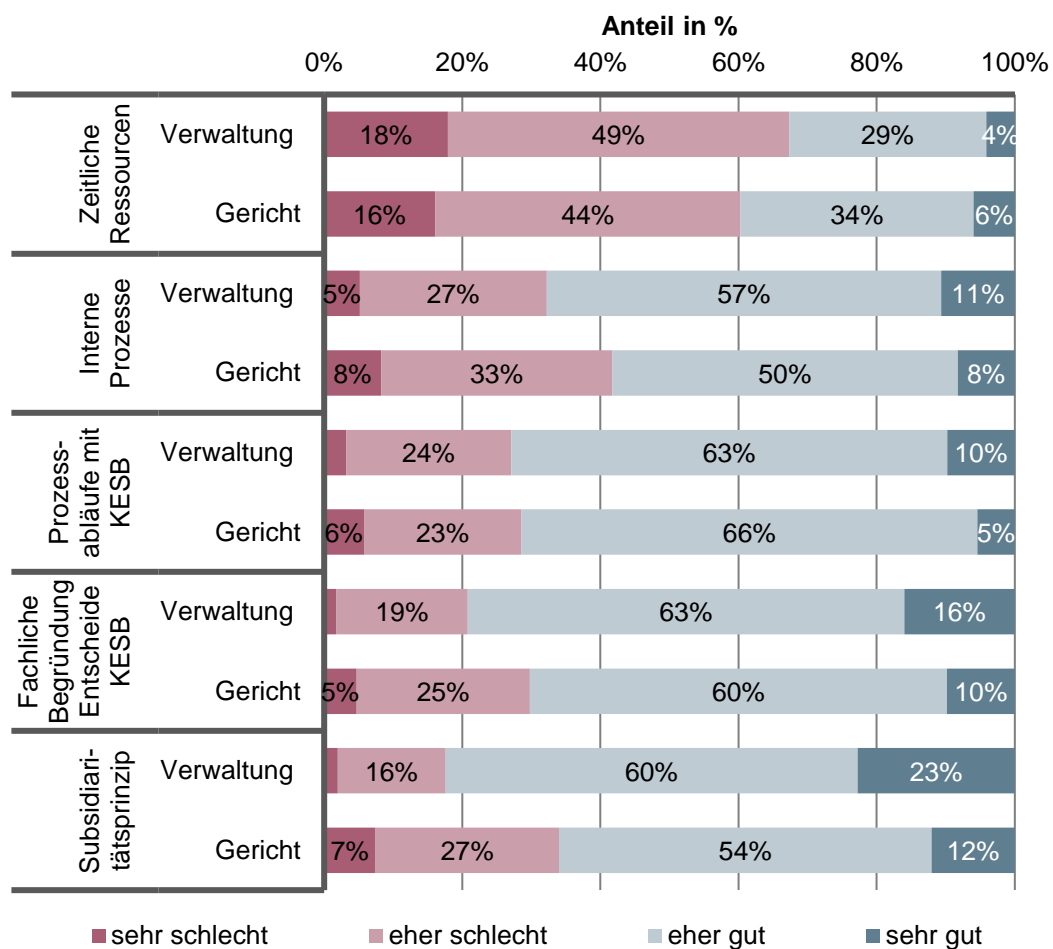
Abbildung 4-17: Beurteilung von gegenwärtiger Situation verschiedener Aspekte des beruflichen Alltags



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021.

Die Beurteilung der gegenwärtigen Situation hängt auch damit zusammen, ob die KESB im Kanton der Berufsbeistandsperson als Gericht oder als Verwaltungsbehörde organisiert ist (vgl. Abbildung 4-18). Die Situation der zeitlichen Ressourcen wird von Personen in Kantonen mit der Gerichtslösung signifikant besser beurteilt. Gleichzeitig werden aber von den Befragten in diesen Kantonen die Situation der internen Prozesse, der fachlichen Begründung und der Anwendung des Subsidiaritätsprinzips jeweils signifikant schlechter bewertet. Einzig bei der Beurteilung der Prozessabläufe mit der KESB findet sich kein Unterschied zwischen Gericht und Verwaltungsbehörde.

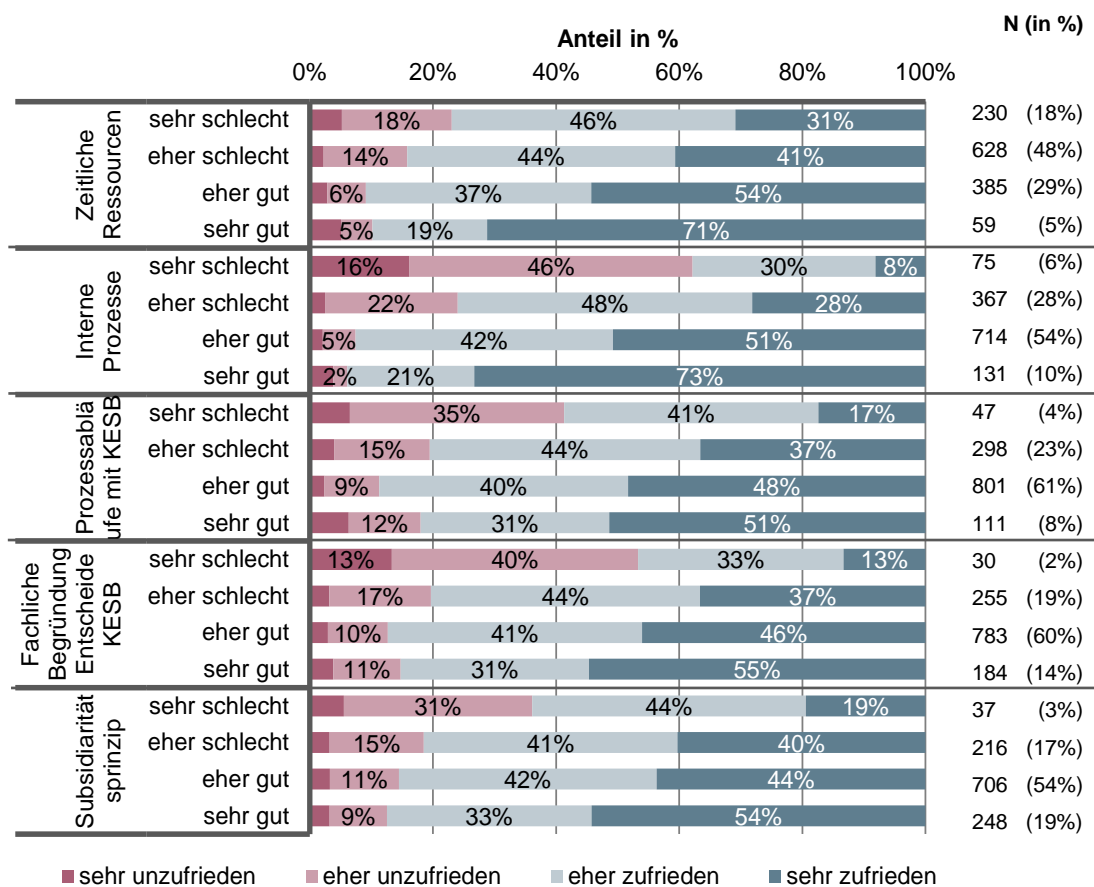
Abbildung 4-18: Beurteilung der gegenwärtigen Situation verschiedener Aspekte des beruflichen Alltags – Gerichtslösung / Verwaltungsbehörde



Anm. Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'208-1'304 Antworten (ohne Kategorie «weiss nicht»). Gerichtsmodell: AG, FR, GE, NE, SH, VD.

Es zeigt sich, dass diese Aspekte einen signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld haben (Abbildung 4-19). So sind Befragte, die die Situation in den erwähnten Aspekten als schlecht bewerten, jeweils signifikant unzufriedener als ihre Kolleginnen und Kollegen, die die Situation als gut beurteilen.

Abbildung 4-19: Auswirkungen der aktuellen Arbeitssituation auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld



Anm. Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'204-1'299 Antworten (ohne Kategorie «weiss nicht»).

4.9 Zielsetzungen der KESR-Reform

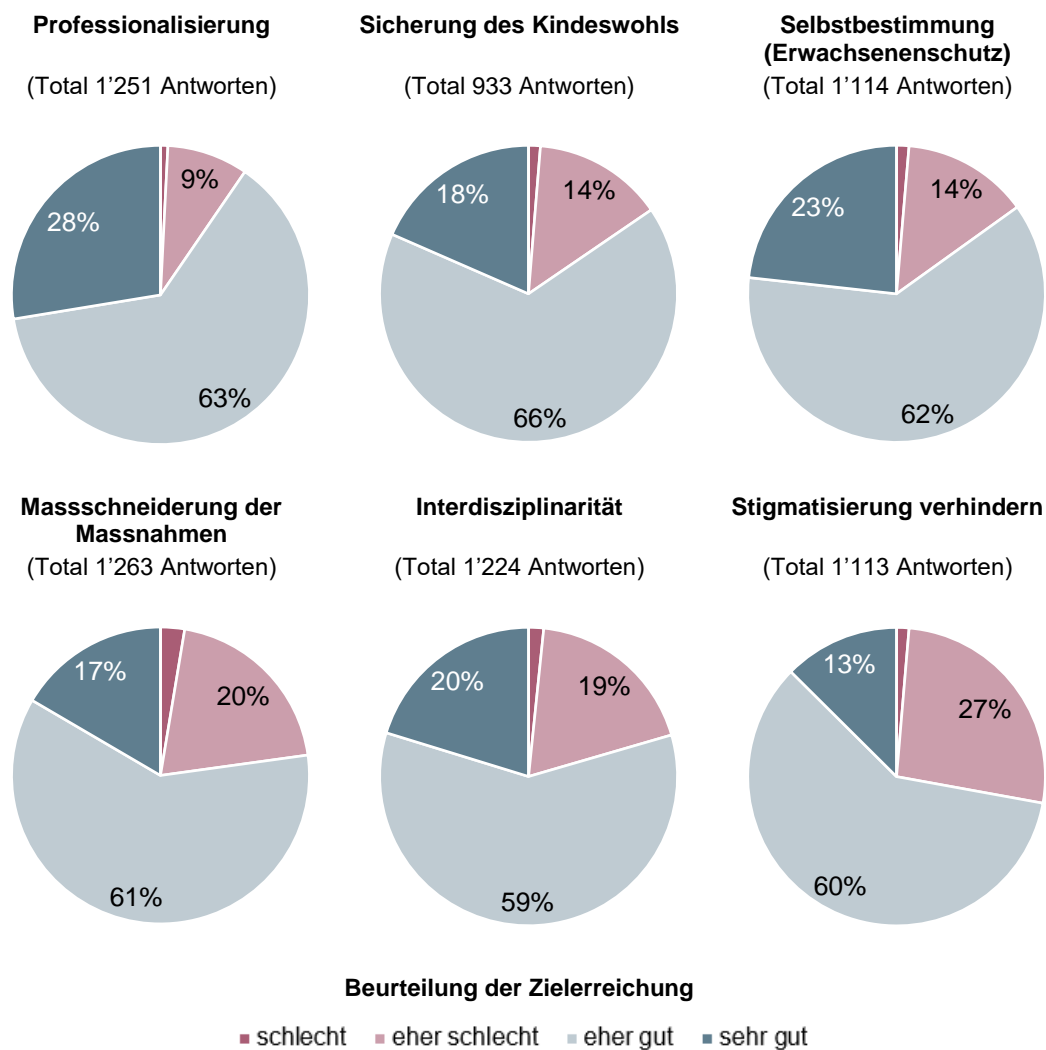
Im Rahmen der Befragung wurden weiter unterschiedliche Fragen zur KESR-Reform gestellt (vgl. dazu Abschnitt 4.5). Dieses Kapitel führt aus, wie die Berufsbeistandspersonen im Vergleich zu 2016 die erfolgte KESR-Reform wahrnehmen.

Die Ziele der KESR-Reform sind nach der Ansicht der meisten befragten Personen erreicht worden (vgl. Abbildung 4-20).²³ Dies trifft insbesondere auf die Zielsetzungen Sicherung des Kindeswohls, Selbstbestimmung im Erwachsenenschutz und Professionalisierung zu (von rund 85-90% als gut erreicht beurteilt). Leicht kritischer wird die Erreichung der Reformziele Massschneidung der Massnahmen, Verhinderung von Stigmatisierung und Interdisziplinarität beurteilt (von rund 70-80% als gut erreicht beurteilt). Im Vergleich zu 2016 hat sich lediglich die Beurteilung des Ziels Interdisziplinarität signifikant verbessert, wobei hier vor allem die

²³ Anzumerken ist, dass ein relativ hoher Anteil der Befragten, die Frage nach der Erreichung der Ziele der KESR-Reform nicht beantworten konnten. Die Kategorie «weiss nicht» wird in Abbildung 5-1 nicht abgebildet, die Angaben zur Anzahl Antworten bezieht sich jeweils auf die Anzahl Antworten ohne die Kategorie «weiss nicht».

2021 erstmals Befragten eine signifikant bessere Beurteilung geben. Auch bei den Zielen Massschneidung der Massnahmen und Sicherung des Kindeswohls beurteilt diese Gruppe die Erreichung signifikant besser.

Abbildung 4-20: Wurden die Ziele der KESR- Reform erreicht?



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021.

Vergleichen wir nur die Beurteilungen der Befragten, die auch 2016 teilgenommen haben, mit den Antworten von 2016, zeigt sich 2021 eine signifikante Verschlechterung der Beurteilung der Massschneidung der Massnahmen und der Sicherung des Kindeswohls in dieser Gruppe.

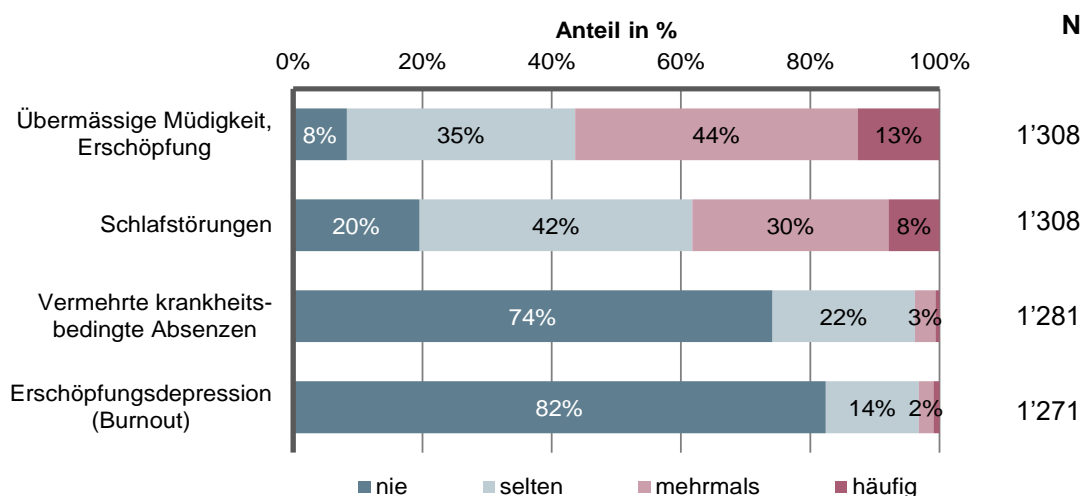
5 Auswirkung hoher Arbeitsbelastung und Unzufriedenheit

5.1 Auswirkungen der Arbeitsbelastung auf die Gesundheit

Die hohe Belastung wirkt sich nicht nur auf die Zufriedenheit aus, sondern hat auch Auswirkungen auf die Gesundheit der Berufsbeistandspersonen (vgl. Abbildung 5-1). Aus der Befragung im Jahr 2021 geht hervor, dass über die Hälfte der Befragten bereits mehrmals (44%) oder gar häufig (13%) übermässige Müdigkeit oder Erschöpfung aufgrund ihrer Tätigkeit als Berufsbeistandsperson erfahren haben. Ebenso werden Schlafstörungen aufgrund der beruflichen Belastung relativ häufig genannt: sie sind bei 30% der Befragten mehrmals und bei 8% häufig aufgetreten. Seltener werden vermehrte krankheitsbedingte Absenzen (4% mehrmals oder häufig) angegeben.

Rund 18% der Befragten gibt an, mindestens einmal an einer Erschöpfungsdepression (Burn-Out) erkrankt zu sein; 3% der befragten Personen sind sogar mehrmals erkrankt. Dies sind vergleichsweise hohe Werte. Gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017 sind 20% der Erwerbstätigen von einer emotionalen Erschöpfung betroffen. Mit einer emotionalen Erschöpfung steigt zwar das Risiko für ein Burnout, ist aber nicht mit diesem gleichzusetzen. Der effektive Anteil an Erwerbstätigen mit einer Erschöpfungsdepression dürfte somit unter 20% liegen.²⁴

Abbildung 5-1: Auswirkungen der Arbeitsbelastung



Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Das Total Antworten variiert je nach Kategorie zwischen 1'271 und 1'308.

Ein Vergleich mit den Antworten der Befragung 2016 zeigt eine Verbesserung bezüglich krankheitsbedingter Absenzen. Der Anteil der Befragten, die angeben, dass es «nie» zu zusätzlichen krankheitsbedingten Absenzen kommt, ist mit 74% gegenüber 67% signifikant höher. Ansonsten können bei den gesundheitlichen Auswirkungen keine Unterschiede in den Ergebnissen festgestellt werden.

²⁴ BFS (2019), S.5

Wie schon in der Befragung 2016 machte auch im Jahr 2021 rund jeder achte Befragte (12%) weitere Angaben zu Auswirkungen der beruflichen Belastung auf die Gesundheit. Daraus geht hervor, dass die berufliche Belastung einerseits zu weiteren körperlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen oder Nackenverspannungen sowie individuellen Stresssymptomen führt. Andererseits wirkt sich die berufliche Belastung auf das Privatleben aus, indem sich die betroffenen Personen entweder sozial zurückziehen oder im privaten Umfeld leicht reizbar sind.

5.2 Zufriedenheit und die Bereitschaft zum Stellenwechsel

Wie schon in der Befragung 2016 geben auch 2021 40% der Befragten an, über eine berufliche Veränderung nachzudenken. Diese Personen sind signifikant unzufriedener mit ihrem Arbeitsumfeld als diejenigen, die nicht über einen Stellenwechsel nachdenken (vgl. Abbildung 5-2). Bemerkenswert ist, dass dennoch rund drei Viertel der Befragten (71 - 78%), die den Wunsch für einen Stellenwechsel haben, mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind.

Auch sonst zeichnen die Befragungen von 2016 und 2021 dasselbe Bild: Gut die Hälfte der Berufsbeistandspersonen (2021: 55%), die sich eine berufliche Veränderung wünschen, denkt über eine Tätigkeit ausserhalb des Kindes- und Erwachsenenschutzes nach.²⁵ Weniger, rund ein Drittel von ihnen, kann sich auch eine andere Tätigkeit innerhalb des Kindes- und Erwachsenenschutzes vorstellen. Zudem macht sich rund jeder sechste Befragte mit beruflichen Veränderungswünschen Überlegungen zur Pensionierung oder Frühpensionierung. Dies trifft vor allem auf die älteren Befragten zu: So machen sich in der Altersgruppe von über 60 Jahren rund 40% Gedanken zur Pensionierung.²⁶

Abbildung 5-2: Wunsch nach einer beruflichen Veränderung

Über eine berufliche Veränderung nachgedacht?	Anzahl Nennungen	Anteil «Unzufriedene»	Anteil «Zufriedene»
Nein	760	8%	92%
Ja, berufliche Veränderung innerhalb des Kindes- und Erwachsenenschutzes	189	24%	76%
Ja, andere berufliche Funktion ausserhalb des Kindes- und Erwachsenenschutzes	313	29%	71%
Ja, über eine Pensionierung oder Frühpensionierung	87	22%	78%
Total		15%	85%

Anm.: Resultate aus der Befragung 2021. Total 1'323 Antworten, Mehrfachantworten waren möglich.

²⁵ Dabei geben die 2021 erstmals Befragten signifikant häufiger an (59%), dass sie über einen Wechsel ausserhalb des Kindes- und Erwachsenenschutzes nachdenken.

²⁶ Jene Befragten, die auch 2016 schon an der Umfrage teilgenommen haben, denken signifikant häufiger über eine Pensionierung nach als jene, die 2021 erstmals teilnahmen (23% gegenüber 12%). Damit denken die zum zweiten Mal Befragten im Jahr 2021 signifikant häufiger über eine Pensionierung nach als der Durchschnitt der 2016 Befragten.

Anhang: Fragebogen der Individualbefragung 2021

Fragen zu Ihrer Tätigkeit als Berufsbeistandsperson

- A1 In welcher Institution arbeiten Sie als Berufsbeistandsperson überwiegend?
- In einer KESB
- In einer amtlichen Berufsbeistandschaft (z.B. beim Kanton, einer Gemeinde oder einem Zweckverband)
- In einem Sozialdienst (z.B. einer Gemeinde oder in einem Zweckverband)
- Für einen Verein/eine Stiftung, eine GmbH, AG oder andere juristische Personen
- In keiner Institution, sondern als private/r Mandatsträger/in (SE/selbstständig erwerbend)

- A2 Welche Funktionen übernehmen Sie in Ihrer Institution?
Mehrere Antworten sind möglich.
- Berufsbeistandsperson
- Sozialarbeiter/in
- Reine Abklärungsmandate
- Leitung
- Andere

- A3 Welche Art von Mandaten haben Sie in Ihrer Arbeit als Berufsbeistandsperson?
Pflichtfrage. Diese Frage müssen Sie beantworten.
- Nur Erwachsenenschutz-Mandate
- Nur Kinderschutz-Mandate
- Sowohl Erwachsenenschutz- als auch Kinderschutz-Mandate
- Keine Mandate

Fragen zur Arbeitsbelastung

- J2 Zu wie vielen Stellenprozent arbeiten Sie aktuell insgesamt als Berufsbeistandsperson?
- _____ Stellenprozent explizit in der Rolle als Berufsbeistandsperson
- _____ Stellenprozent für Führungsfunktion
- _____ Stellenprozent für andere Funktion (z.B. Ausbildung, Spezialaufträge, etc.)
- _____ Stellenprozent insgesamt (automatisch berechnet)

- B1 Für wie viele Mandate sind Sie als Berufsbeistandsperson aktuell ernannt?
- _____ Mandate im Erwachsenenschutz
- _____ Mandate im Kinderschutz

- B1b Können Sie die Arbeit in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erledigen?
- Nie
- Selten
- Meistens
- Immer

- B2 Wie hoch empfinden Sie persönlich Ihre Arbeitsbelastung als Berufsbeistandsperson?

Sehr tief Eher tief Genau richtig Eher hoch Sehr hoch Weiss nicht

B2b Haben Sie infolge Ihrer beruflichen Belastung als Berufsbeistandsperson bereits nachfolgende Auswirkungen bei sich festgestellt?

	Nie	Selten	Mehrmals	häufig
übermässige Müdigkeit, Erschöpfung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlafstörungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vermehrte krankheitsbedingte Absenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erschöpfungsdepression (Burnout)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B2c Nur wenn andere: Welche anderen Auswirkungen haben Sie bei sich aufgrund der beruflichen Belastung allenfalls sonst noch festgestellt?

B3 Welche der folgenden Unterstützungen in der Mandatsführung bietet Ihre Institution an?
Mehrere Antworten sind möglich.

- Kein Unterstützungsdienst
- Buchhaltung
- Administration
- Rechtsdienst
- Abklärungsdienst
- Empfangs- / Kassa-Dienst
- Weitere

→ B3b Welche weitere Unterstützungsdienste bestehen?

B4 Wie bewerten Sie das Ausmass der Unterstützung in der Mandatsführung?

	Geringe Unterstützung	Eher geringe Unterstützung	Eher grosse Unterstützung	Grosse Unterstützung	Weiss nicht
Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abklärungsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empfangs-/Kassa-Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zum Weiterbildungsangebot

C1a Welche der folgenden Formen von Weiterbildung oder Erfahrungsaustausch stehen Ihnen in der Institution zur Verfügung, in der Sie als Berufsbeistandsperson tätig sind?
Mehrere Antworten sind möglich.

- Informeller kollegialer Austausch
- Intervision
- Supervision
- Interne Weiterbildung
- Externe Weiterbildung
- Andere Weiterbildung: _____

- C1b Wie häufig pro Jahr nutzen Sie die Formen von Erfahrungsaustausch oder Weiterbildungen?
[Es erscheinen nur bei C1a angekreuzte WB-Formen.]

	Nie	1-2x pro Jahr	3-4x pro Jahr	Mehr als 4x pro Jahr
Informeller kollegialer Austausch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interne Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- C3 Können Sie die Erkenntnisse aus dem Erfahrungsaustausch und den Weiterbildungen direkt in Ihrer Arbeit umsetzen?
[Es erscheinen nur bei C1a angekreuzte WB-Formen.]

	Nein	Eher nein	Eher ja	Ja	Weiss nicht
Informeller kollegialer Austausch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interne Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- C4 Wie beurteilen Sie die Häufigkeit der folgenden Weiterbildungsangebote oder Formen des Erfahrungsaustausches?
[Es erscheinen nur bei C1a angekreuzte WB-Formen.]

	Zu selten	Eher zu selten	Genau richtig	Eher zu häufig	Zu häufig	Weiss nicht
Informeller kollegialer Austausch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interne Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- C5 In welchem Umfang findet Supervision statt? _____ Anzahl Stunden pro Jahr

- C10 Haben Sie weitere Anmerkungen zu den Weiterbildungsangeboten?

Fragen zu den Qualitätskontrollen

- D1 Werden in Ihrer Arbeit Qualitätskontrollen durch Vorgesetzte oder Dritte durchgeführt?
- Nein
 - Ja, durch den/die Vorgesetzte/n oder durch die Fachkontrollen innerhalb der Institution
 - Ja, durch Dritte (z.B. Arbeitskollege/in, Supervision, Intervision, aber ohne KESB)
 - Ja, durch den/die Vorgesetzte/n und Dritte

Falls bei Frage D1 «nein» geantwortet wurde, direkt zu Frage D3.

D2 Wie beurteilen Sie folgende Aspekte der Qualitätskontrollen?

	Völlig unzu- reichend	Eher unzu- reichend	Eher zu- reichend	Völlig zu- reichend	Weiss nicht
Regelmässigkeit der Kontrollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intensität/Umfang der Kontrollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachlichkeit der Kontrollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D3 Wünschen Sie sich eine Qualitätskontrolle innerhalb Ihrer Institution oder durch Dritte?

- Qualitätskontrolle durch den/die Vorgesetzte/n oder durch die Fachkontrollen innerhalb der Institution gewünscht?
- Ja
 Nein
 Weiss nicht

Qualitätskontrolle durch Dritte (z.B. Arbeitskollege/in, Supervision, Intervention, aber ohne KESB) gewünscht?

- Ja
 Nein
 Weiss nicht

Fragen zur Konflikt- und Fehlerkultur

F5a Wie schätzen Sie persönlich die «Fehlerkultur» in Ihrer Institution ein?

Sehr schlecht
 Eher schlecht
 Eher gut
 Sehr gut
 Weiss nicht

F5b Wie schätzen Sie persönlich die «Konfliktkultur» in Ihrer Institution ein?

Sehr schlecht
 Eher schlecht
 Eher gut
 Sehr gut
 Weiss nicht

Fragen zur Medienberichterstattung über KES

E0 Wird von Ihnen und von Ihrem Umfeld eine Medienberichterstattung über Kindes- und Erwachsenenschutz/KES wahrgenommen (bzw. erlebt)?

	Ja	Nein
von mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von meinem Umfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von meinen Klientinnen/Klienten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E1 Wie stark fühlen Sie sich durch die Medienberichterstattung über KES in Ihrer Arbeit als Berufsbeistandsperson beeinträchtigt?

Überhaupt nicht	Eher nicht stark	Eher stark	Sehr stark	Weiss nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2 Hat sich diese Berichterstattung Ihrer Meinung nach auf Ihre Reputation als

Berufsbeistandsperson ausgewirkt?

Negativer Einfluss	Eher negativer Einfluss	Kein Einfluss	Eher positiver Einfluss	Positiver Einfluss	Weiss nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zur persönlichen Sicherheit

F1 Wie schätzen Sie die Sicherheitslage bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit als BBP ein?
Hinweis: Der Begriff «Sicherheitslage» bezieht sich hier auf Ihre persönliche Integrität (physische, psychische und geistige Unversehrtheit) und nicht auf Ihre fachliche Kompetenz.

Ich fühle mich überhaupt nicht sicher	Ich fühle mich eher nicht sicher	Ich fühle mich eher sicher	Ich fühle mich völlig sicher	Weiss nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2 Wurden Sie im letzten Jahr in Ihrer Arbeit als Berufsbeistandsperson physisch oder verbal bedroht?

Nein
 Ja, einmal
 Ja, mehrmals

Falls bei Frage F1 «eher sicher» oder «völlig sicher» und bei Frage F2 «nein» geantwortet wurde, direkt zu Frage F4.

F3 Wie hat sich das fehlende Sicherheitsgefühl oder die Bedrohung auf Ihre Arbeit als Berufsbeistandsperson ausgewirkt?
Mehrere Antworten sind möglich.

Keine Auswirkungen auf meine Arbeit
 Mir fällt es schwerer, dem Mandanten / der Mandantin gegenüber ein ehrliches Feedback zu geben.
 Ich vermeide, wenn immer möglich, den direkten Kontakt mit dem Mandanten / der Mandantin
 Ich bin vermehrt auf externe Unterstützung angewiesen
 Ich habe den Mandanten / die Mandantin übergeben
 Andere

F4 Gibt es in Ihrer Institution ein Sicherheitsdispositiv?

Ja
 Nein
 Weiss nicht

Zusammenarbeit mit der KESB

G1 Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der Zusammenarbeit mit folgenden Institutionen auf ihre Tätigkeit als Berufsbeistand?

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut	Weiss nicht
Zusammenarbeit mit der KESB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit innerhalb der Berufsbeistandschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- G2 Können Sie sich direkt mit der KESB austauschen? Ja, ohne Einschränkungen
 Ja, mit Einschränkungen
 Nein

Berufsalltag und KESR Reform

- H2 Wie beurteilen Sie die gegenwärtige Situation der folgenden Aspekte Ihres beruflichen Alltags?

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut	Weiss nicht
Zeitliche Ressourcen für den persönlichen Kontakt mit den Klientinnen und Klienten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interne Prozesse Ihrer Institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prozessabläufe mit der KESB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Begründung der Entscheide der KESB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung des Subsidiaritätsprinzips?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

? Behördliche KES-Massnahmen werden als letztes Mittel und erst dann angeordnet, wenn die freiwillige Betreuung durch Familienangehörige, öffentliche oder private Dienste nicht ausreichend ist oder von vorne herein nicht zum Ziel führt.

- H3 Wie gut sind die folgenden KESR-Ziele aus Ihrer persönlichen Sicht als Berufsbeistandsperson bis heute erreicht worden?

	Schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut	Weiss nicht
Massschneidung der Massnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professionalisierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisziplinarität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stigmatisierung verhindern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstbestimmung (Erwachsenenschutz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherung des Kindeswohls	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zu Ihrer Person und Abschluss der Umfrage

Die Antworten werden regional zusammengefasst – es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich.

- J0 In welchem Kanton sind Sie als Berufsbeistandsperson tätig?
- J1 a) Wie lange sind Sie schon als Berufsbeistandsperson tätig? _____ Anzahl Jahre
- b) Haben Sie bereits 2016 an der SVBB-Umfrage teilgenommen? Ja
 Nein
- J2 Haben Sie noch eine zusätzliche Erwerbstätigkeit? Ja
 Nein

J3	Welches ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?	<input type="checkbox"/> Berufslehre <input type="checkbox"/> Berufsmaturität / Maturität <input type="checkbox"/> Höhere Berufsbildung (mit eidg. Ausweis) <input type="checkbox"/> Universität / ETH / Fachhochschule <input type="checkbox"/> Andere _____ (J3a)			
J4a	Über welche berufliche Grundausbildung/en verfügen Sie? (Mehrfachantworten möglich)	<input type="checkbox"/> Sozialarbeit <input type="checkbox"/> Pädagogik <input type="checkbox"/> Rechtswissenschaft <input type="checkbox"/> Kaufmännische Ausbildung <input type="checkbox"/> Andere			
J4b	Haben Sie einen CAS* Mandatsführung abgeschlossen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein			
	*CAS steht für Certificate of Advanced Studies.				
J5	Bitte geben Sie uns Ihr Geschlecht an:	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich			
J6	Bitte geben Sie uns Ihr Alter an:	<input type="checkbox"/> ≤ 30 Jahre <input type="checkbox"/> 31-39 Jahre <input type="checkbox"/> 40-49 Jahre <input type="checkbox"/> 50-59 Jahre <input type="checkbox"/> ≥ 60 Jahre			
J7a	Wie zufrieden sind Sie persönlich in Bezug auf die folgenden Aspekte:				
	a) Ihrem Arbeitsumfeld als Berufsbeistandsperson				
	Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden	Weiss nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Grad der Selbstständigkeit				
	Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden	Weiss nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Verfügbarkeit meiner zeitlichen Ressourcen für die Mandatsführung				
	Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden	Weiss nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Grad der Verantwortung				
	Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden	Weiss nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J7b	Entspricht Ihr Lohn der Aufgabe und der Verantwortung Ihrer Tätigkeit?				
	Nein	Eher nein	Eher ja	Ja	Weiss nicht
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J9	Wie häufig erleben Sie hinsichtlich Ihrer beruflichen Tätigkeit Wertschätzung für Ihre Arbeit als Berufsbeistandsperson?				

	Nie	Selten	Mehrmals	Häufig
von Ihren Klienten/Klientinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von Ihren Berufskollegen/-kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von Ihren vorgesetzten Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von KESB, Familiengerichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vom erweiterten beruflichen Umfeld (Behörden, Institutionen, Banken, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vom privaten Umfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J10a Denken Sie derzeit über eine berufliche Veränderung nach?
Mehrere Antworten sind möglich.

Nein

Ja, berufliche Veränderung innerhalb des Kindes- und Erwachsenenschutz

Ja, andere berufliche Funktion ausserhalb des Kindes- und Erwachsenenschutz

Ja, über eine Pensionierung oder Frühpensionierung

Ja, andere Veränderungen: _____

Anmerkungen

K1 Haben Sie Anmerkungen?

Vielen Dank für Ihre Arbeit und Ihre Unterstützung!

Literaturverzeichnis

BFS Bundesamt für Statistik (2019)

Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012-2017. Schweizerische Gesundheitsbefragung. Neuchâtel.

Ecoplan (2017)

Arbeitssituation der Berufsbeistände. Ergebnisse der SVBB-Online-Befragung bei Berufsbeiständinnen und Berufsbeiständen in der Schweiz. Bern.

Interface (2016)

Evaluation Kindes- und Erwachsenenschutzrecht. Analyse der organisatorischen Umsetzung und Kennzahlen zu Leistungen und Kosten. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Justiz. Luzern.

Rosch, Daniel (2017/2019)

SVBB-Leitfaden für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände. 2. Auflage. Bern.

SVBB
ASCP
ASCP



Schweizerischer Verband der Berufsbeistandspersonen
Association suisse des curatrices et curateurs professionnels
Associazione svizzera delle curatrici e dei curatori professionali

www.svbb-ascp.ch

info@svbb-ascp.ch