

Building a resilient social services workforce

Round Table

European Parliament, Brussels

7 November 2023 ; 14:30-16:30 CET



Zusammenfassung

Dies ist die Zusammenfassung des Briefings "[Building a Resilient Social Services Workforce](#)" (Aufbau einer widerstandsfähiger Arbeitskräfte im Sozialwesen), das im Anschluss an den jährlichen runden Tisches des European Social Network (ESN) 2023 im Europäischen Parlament veröffentlicht wurde. Die Diskussion konzentrierte sich auf die Ergebnisse eines umfassenden Fragebogens, der für die ESN-Mitgliedsorganisationen entwickelt wurde und sich mit den Aufgaben und Zuständigkeiten der Arbeitskräfte im Sozialbereich, Qualifikationen und Fähigkeiten, der Einstellung und Bindung von Arbeitskräften, der Regulierung, der Planung und dem zukünftigen Bedarf befasste.

Lesen Sie das vollständige Briefing, um einen umfassenderen Überblick über die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel zu erhalten und zu erfahren, wie die Entwicklung, Bindung und Gewinnung der richtigen Arbeitskräfte zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) und verwandter Initiativen wie der EU-Pflegestrategie gehören.

Rollen und Zuständigkeiten der Beschäftigten im Sozialwesen

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter wurden neben Pflege- und Betreuungskräften als zentrale Fachkräfte für die Erbringung wirksamer Sozialdienstleistungen identifiziert. Um sie bei der effektiven Erbringung von Dienstleistungen zu unterstützen, sind kontinuierliche Schulungen, angemessene Supervision und Entwicklungsperspektiven erforderlich. Bürokratische Hürden, Finanzierungsengpässe und schlechte Arbeitsbedingungen stellen jedoch erhebliche Herausforderungen dar, die ihre Fähigkeit, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen, beeinträchtigen.

Qualifikationen und Fähigkeiten

Es besteht ein deutlicher Unterschied zwischen den erforderlichen Qualifikationen für höher qualifizierte Arbeitnehmer und für weniger qualifizierte Arbeitnehmer. Zwar gibt es in der EU eine große Zahl formaler Ausbildungsprogramme für Sozialarbeit, doch sind in den einzelnen Ländern Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen aufgetreten. Andererseits gibt es in Europa nur wenige Ausbildungsprogramme und wenige Registrierungsmechanismen für Sozialarbeiter. Auch die Sozialbehörden haben Schwierigkeiten, Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Ausbildung in Krisensituationen

Die behördlichen Reaktionen auf die COVID-19-Krise wurden im Allgemeinen als wirksam angesehen, was zeigt, dass die Bedeutung einer sektorübergreifenden Zusammenarbeit und integrierter Reaktionen beim Krisenmanagement zunehmend anerkannt wird. Allerdings mangelt es an Schulungen zum Krisenmanagement und an der Bereitschaft zur Reaktion, was sich auf die Fähigkeit der Mitarbeiter auswirkt, wirksam auf Notfallsituationen zu reagieren.

Anwerbung und Bindung

Zu den Herausforderungen gehören die Arbeitsbedingungen, das berufliche Fortkommen, eine alternde Belegschaft und die Schwierigkeit, jüngere Generationen anzuziehen. Bessere Arbeitsbedingungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Möglichkeit, junge Menschen durch den Einsatz von Technologie, flexiblen und innovativen Regelungen für den Beruf zu gewinnen, wurden als wichtige Faktoren für die Personalbeschaffung hervorgehoben.

Regulierung der Arbeitskräfte

Die meisten Regulierungsbehörden sind eher in den Ministerien angesiedelt, als dass sie als unabhängige Agenturen eingerichtet wurden. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Gewährleistung von Qualitäts- und Kompetenzstandards für Arbeitskräfte.

Arbeitskräfteplanung und zukünftiger Bedarf

Reformen, Investitionen in und strategische Planung des Personalwesens im Bereich der sozialen Dienste ist von entscheidender Bedeutung für die Ausweitung der Reichweite gemeinschaftsnaher Programme und die Förderung einer fairen und gerechten Gesellschaft.

Management der Arbeitskräfte im Sozialwesen: Ein Blick in die Zukunft

In dem Maße, wie sich die Gesellschaften weiterentwickeln und mit neuen Herausforderungen konfrontiert werden, steigt die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen, was gute Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung erfordert. Vor diesem Hintergrund befürwortet das ESN die Entwicklung einer europäischen Strategie für Arbeitskräfte im Sozialwesen. Diese Strategie sollte darauf abzielen, einen koordinierten europäischen Ansatz zu fördern, der sich mit den vielfältigen Problemen der Arbeitskräfte im Sozialwesen in ganz Europa befasst, wobei der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Qualität, der Effektivität und der Nachhaltigkeit des Managements von Sozialdienstleistungen liegt.