

Positionspapier des Vorstands der DGSA e.V.

Fachkräftemangel und De-Professionalisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit

Der Fachkräftemangel in den Sozial- und Erziehungsberufen sowie der Pflege¹ ist in den letzten Jahren immer wieder konstatiert worden. Fachverbände wie die AGJ, Trägerverbände wie der Paritätische und weitere Zusammenschlüsse haben dazu Stellungnahmen veröffentlicht und politische Forderungen aufgestellt (vgl. AGJ 2018, 2022; DER PARITÄTISCHE Gesamtverband 2019; DER PARITÄTISCHE Berlin 2024).

In der Sozialen Arbeit werden die damit einhergehenden Gefahren der De-Professionalisierung und Aufweichung fachlicher Standards an unterschiedlichen Orten kontrovers diskutiert, sei es in den Handlungsfeldern und bei den Trägern, in den Studiengängen und Fakultäten, den Fachgesellschaften, auf unterschiedlichen politischen Ebenen, in Betriebsgruppen, Gewerkschaften und Nutzer:innenorganisationen sowie in Publikationen mit Bezug auf gesamtgesellschaftliche Dimensionen (vgl. etwa AGJ 2022; Alsago/Meyer 2023; AWO 2023; DGSA 2019; Ehlert 2022; Fischer/Graßhoff 2020; Franz/Spatscheck/van Rießen 2024; Laub 2024; Meyer 2018; Otto 2018; Spatscheck et al. 2023; Thole/Richter/Rätz 2019; Winker 2015).

Die Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit schließt sich den Forderungen an:

- nach einer Schaffung von mehr qualifizierten Studienplätzen, die staatlich finanziert und dadurch gebührenfrei sind sowie einer Finanzierung vergüteter Praxisphasen,
- nach einer Verbesserung der Entlohnung,
- nach Regelungen zur Entlastung von Fachkräften,
- nach einer Erleichterung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen und begleitenden Sprach- und Mentoringprogrammen,
- nach der systematischen Erfassung der Entwicklung der Fachkräftelücke,
- nach einer regelhaften Finanzierung und Förderung der Weiterbildung Beschäftigter.

Als Fachgesellschaft für die Disziplin und Profession Soziale Arbeit nimmt die DGSA insbesondere die Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels im Hinblick auf die hochschulische Qualifizierung sowie Tendenzen und Auswirkungen einer De-

¹ Die Fächer Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung werden mit dem Akronym SAGE zusammengefasst, unter Berücksichtigung der Haushaltswissenschaften auch SAHGE.

Professionalisierung Sozialer Arbeit in den Fokus. Wir fordern, dem Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit durch Maßnahmen zur Sicherung professioneller Standards zu begegnen statt durch die weitere Aufweichung des Fachkräfteangebots.

Der Bedarf an qualifizierten Sozialarbeiter:innen hat sich erhöht, etwa durch die Ausweitung neuer Handlungsfelder (bspw. Schulsozialarbeit, gemeindenahe Versorgung psychisch kranker Menschen), von Rechtsansprüchen (bspw. Ganztagschule) und durch gesellschaftliche Transformationen, die eine Ausweitung der Angebote Sozialer Arbeit notwendig machen (bspw. postpandemische Lebenslagen, Kriege und zunehmende Fluchtbewegungen, antidemokratische Entwicklungen). Diesem gestiegenen Bedarf stehen zu wenige oder nicht ausreichend qualifizierte Fachkräfte gegenüber, so dass viele Stellen unbesetzt bleiben oder die Tätigkeiten nicht durch qualifiziertes Personal ausgeübt werden (AGJ 2022; Alsago/Meyer 2023; AWO 2023). Dies fällt mit einem Generationenwechsel in vielen Handlungsfeldern zusammen; die Beschäftigten, die jetzt in Rente gehen, gehören den geburtenstarken Jahrgängen an. Angesichts der demografischen Entwicklung gibt es nicht nur in der Sozialen Arbeit, sondern insgesamt einen Rückgang des Anteils der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

1 Arbeitsverhältnisse in der Praxis Sozialer Arbeit: Öffentliche Daseinsvorsorge stärken und Arbeitsbedingungen verbessern

Es gibt nicht nur einen Mangel an qualifiziertem Personal, sondern auch einen Mangel an sicheren und angemessen entlohnten Arbeitsplätzen in der Sozialen Arbeit. Fachkräfte, die sich über Jahre auf immer wieder befristeten Stellen in der Bildungs- und Beratungsarbeit engagieren, verlassen das Feld, da der Fortbestand der Projekte nicht gewiss ist. Beschäftigte, die für zunehmend komplexe Anforderungen in ihren Arbeitsbereichen nicht hinreichend qualifiziert und unterbezahlt sind, brennen aus. In der Folge werden Angebote eingeschränkt, obwohl es vielfach nötig wäre, diese bedarfsgerecht auszubauen. Nachqualifizierungen und Quereinstiegsprogramme reichen hier nicht aus. Es fehlt an fachlicher Anleitung, Weiterbildung, Supervision und Schutz vor Überlastung.

Die Kluft zwischen Beteuerungen der Systemrelevanz der SAHGE-Berufe und der unzureichenden Ausstattung und Entlohnung in vielen Bereichen wird von den Beschäftigten deutlich wahrgenommen. Tendenzen einer De-Professionalisierung Sozialer Arbeit sind bereits in vielen Bereichen zu konstatieren. So erhöht sich bei den Trägern der Druck, fachliche Standards und Ansprüche in ihrer Personalauswahl herabzustufen, weniger oder geringer qualifizierte Fachkräfte einzusetzen, mit Anbietern zu kooperieren, die fachlich geringere oder weniger verlässliche Qualität anbieten oder auch Adressat:innen abzuweisen, die nicht in das eingeschränkte Angebotspektrum ‚passen‘. Für die Nutzenden Sozialer Arbeit macht sich ein Fehlen von Fachkräften vor allem in längeren Wartezeiten und Schließzeiten bemerkbar, führt zu einer nicht mehr bedarfsgerechten Verknappung und fehlenden Verlässlichkeit von Angeboten sowie zu stärker schematisierten Verfahren und dem Abkürzen von Aushandlungen im Hilfeprozess und zur Einschränkung der Beteiligungsmöglichkeiten von Adressat:innen. Doch wenn Rechtsansprüche auf Beteiligung ausgehöhlt werden, ist eine Gefährdung von Adressat:innen und Nutzenden die Folge.

Hinzu kommt, dass auf der anderen Seite die Anerkennung vergleichbarer Abschlüsse von Fachkräften aus dem Ausland und die Integration geeigneter Quereinsteiger:innen nicht zufriedenstellend geklärt und organisiert ist (Stanulla 2019) und das Potenzial der neu hinzugekommenen Masterabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt noch nicht eingetroffen ist (Spatscheck et al. 2023).

Es braucht eine Sozialpolitik des Bundes, der Länder und Kommunen, die die öffentliche Daseinsvorsorge in den Mittelpunkt stellt, die soziale Infrastruktur ausbaut und sichert. Angebote der Beratung, sozialen Bildung, Unterstützung und Förderung, Hilfe und Gewaltschutz sowie Prozesskoordinierung müssen regional und bedarfsgerecht verfügbar sein.

- Es braucht eine Aufwertung des sozialen Dienstleistungssektors, um qualifizierte Fachkräfte zu werben und zu halten: Gerade angesichts gestiegener Anforderungen an das professionelle Handeln von Sozialarbeiter:innen sind verlässlich planbare Stellen, eine höhere finanzielle Entlohnung, Arbeitsverhältnisse mit Perspektiven und bessere Rahmenbedingungen (Arbeitszeit für Fort- und Weiterbildung, Supervision etc.) und planbare attraktive Karrierewege einschließlich klarer Beschäftigungsfelder für Fachkräfte mit Masterabschluss dringend erforderlich.
- Es braucht eine Verbesserung der Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse und Möglichkeiten der Anrechnung und Nachqualifizierung sowie Sprach- und Mentoringprogramme für Fachkräfte aus dem Ausland.
- Es braucht eine statistische Erfassung der Beschäftigung von Fachkräften in der Sozialen Arbeit, handlungsfeldübergreifend (Meyer 2023).

2 Studium der Sozialen Arbeit: Studienplätze ausbauen und Qualität sichern

Der Bedarf an Fachkräften lässt sich nicht ausreichend durch die Absolvent:innen von Studiengängen Sozialer Arbeit decken, obwohl es mehr Studieninteressierte gibt, die ausgebildet werden könnten. Die Kapazitäten der staatlichen und konfessionellen Hochschulen sind ausgelastet. Die Betreuungsrelationen haben sich insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft kontinuierlich verschlechtert (Wissenschaftsrat 2016: 96; Statistisches Bundesamt 2023). Unterdessen haben sich privatgewerbliche Anbieter im Rahmen von Bachelor-Studiengängen der Sozialen Arbeit etabliert (Röh et al. 2019; Otto 2018), die nachfrageorientiert flexible Studienangebote machen, insbesondere in den Bereichen Fernstudium, Teilzeitstudium und duales Studium und zu einem schnell wachsenden Bereich wurden (Meyer/Braches-Chyrek 2023; Schmidt/Wen 2024). Durch die damit einhergehende Privatisierung werden die Studienkosten an Studierende, Eltern und Arbeitgeber:innen ausgegliedert. Es kommt zu Marktdynamiken, die auch dazu einladen, die Qualität, die Bedingungen und die Freiheit von Forschung und Lehre zu unterlaufen² (vgl. u. a. DGSA 2019).

² Es wurden bereits konkrete anonyme Hinweise auf ein solches Unterlaufen durch Anbieter privatgewerblicher Studiengänge Sozialer Arbeit an den Vorstand der DGSA, zuständige Ministerien und Akkreditierungsagenturen übermittelt, sowohl von Studierenden als auch Lehrenden.

Hochschulen sind selbst von Problemen der Personalgewinnung betroffen, und die Hochschulentwicklung ist angesichts neuer allgemeiner sowie standortbezogener Herausforderungen in Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung und Praxisentwicklung eine Kräfte zehrende Aufgabe. Auch mit schwankenden Studierendenzahlen und zusätzlichen Aufgaben müssen geeignete Studienbedingungen geschaffen werden, die den diversifizierten Ansprüchen und Konfliktlagen gerecht werden sowie wissenschaftliche und berufspraktische Kompetenzen adäquat und hinreichend vermitteln.

Professor:innen haben heute neben der Lehre viele zusätzliche Aufgaben zu bewältigen, etwa die Konzeption und Akkreditierung neuer Studienprogramme (bspw. duale), die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Quereinsteiger:innen, Transferaufgaben im Bereich Third Mission und erleben zunehmend bürokratische Hürden und Tätigkeiten. Ihnen fehlt dadurch Zeit für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben sowie für die Begleitung von Promotionen und Nachwuchsförderung. Neben dem Ausbau von Studienplätzen braucht es deshalb eine angemessene Ausstattung der Hochschulen. Das gilt auch angesichts der rückläufigen und schwankenden Zahlen von Studienanfänger:innen bundesweit. Mittlerweile gehen die Bewerber:innenzahlen für Studienplätze zwar insgesamt zurück und ein erneuter Anstieg in den kommenden Jahren erscheint ungewiss (Wiarda 2024, Deutsches Jugendinstitut 2024: 34f.). Gleichwohl bleibt es bei einer erhöhten Studierneigung junger Menschen, die es aufrechtzuerhalten gilt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen (Deutsches Jugendinstitut 2024). Dazu ist eine entsprechende Ausstattung der Hochschulen notwendig, denn: „[w]enn sich die Einschreibezahlen in den nächsten Jahren konsolidieren, haben die Hochschulen die Chance, Fehlentwicklungen der Wachstumsperiode zu korrigieren.“ (Wissenschaftsrat 2024: 12).

Für Studierende kommt die Herausforderung hinzu, zunehmend strukturierte Studiengänge in Einklang mit steigenden Lebenshaltungskosten, eigener Lohnarbeit und Sorgetätigkeit sowie persönlichen und gesellschaftlichen Krisen zu bringen und sich dort dennoch die nötigen Lern- und Entwicklungsorte zu erhalten, zu schaffen und diese nutzen zu können. Die notwendige Flexibilisierung der Lehr-Lern-Formate darf jedoch nicht zulasten von Lernerfahrungen der Beziehungsgestaltung und Konfliktbearbeitung gehen.

- Es ist an den Bundesländern, Studienplätze qualitativ und quantitativ auszubauen, statt dies privatgewerblichen Trägern zu überlassen, die ihre Studienprogramme marktorientiert ausrichten und die Gebühren privatisieren.
- Es bedarf einer angemessenen Ausstattung von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaft: Absenkung zu hoher Lehrdeputate von 16 bzw. 18 SWS der HAW-Professuren auf 12 SWS, zugleich Sicherung von 80 % professoraler und hauptberuflicher Lehre (Empfehlung des Wissenschaftsrat 2018: 32).
- Beim Ausbau von Studienplätzen bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung mit den Bedingungen von Fernstudium, Onlinelehre oder KI-gestützten Tutorials für die Hochschulbildung in Sozialer Arbeit.

3 Praxis als Lernort:

Qualifizierte Ausbildung in Praxisphasen ermöglichen:

Der Fachkräftemangel führt vielfach zur Mehrarbeit und Überlastung der Beschäftigten, was sich nicht nur in der Praxis auswirkt, in der professionelle Standards unterlaufen werden: Auch die Anleitung und Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte ist gefährdet, wenn die Berufspraxis als Lernort prekär wird. In Studiengängen der Sozialen Arbeit sind studienintegrierte Praxisphasen oder Berufsanerkerkennungsphasen von zentraler Bedeutung und fester Teil des staatlichen Anerkennungsverfahrens. In dualen Studienprogrammen ist die Arbeitsstelle beim Praxispartner der feste Ort des Praxisstudiums. Fehlt es aber an Zeit für die fachliche Anleitung der Studierenden, werden diese sogar als Ersatz für fehlende Fachkräfte in verantwortlichen Tätigkeiten eingesetzt, trägt dies nicht zur Qualifizierung der Studierenden bei. Die De-Professionalisierung betrifft neben den Adressat:innen, Nutzer:innen und Sozialarbeiter:innen (s. Abschnitt 1) so insbesondere auch Studierende, die die Praxis unter diesen Bedingungen kennenlernen und hier vorschnell in verantwortlichen Positionen eingesetzt werden. Die unter Druck geratene Praxis zieht so auch Probleme in der Hochschulbildung nach sich.

- Einrichtungen, die als Praxisstellen anerkannt sind, benötigen Ressourcen und Strukturen für die fachliche Anleitung von Studierenden bzw. Praktikant:innen. Dazu gehören Ressourcen für die Teilnahme an Schulungen zur Praxisanleitung, für regelmäßige Anleitungsgespräche sowie den Austausch mit anderen Praxisstellen sowie Hochschulen für Soziale Arbeit.
- Studierende sollen sich in Praxisphasen ausprobieren können, statt in bestehenden Arbeitsverhältnissen lediglich formal das Praktikum abzuleisten. Es braucht eine Vergütung von Praxisphasen.
- Hochschulen mit Bachelor-Studiengängen Sozialer Arbeit benötigen angemessen ausgestattete und fachlich geleitete Praxisämter bzw. Praxisreferate, die Studierende in Praxisphasen beraten, die Qualität der Anleitung in den Einrichtungen prüfen und die Anerkennung von Praxisstellen kriteriengeleitet durchführen.
- In dualen Studienprogrammen muss sichergestellt sein, dass das Praxisstudium unter fachlicher Anleitung qualifizierter Sozialarbeiter:innen erfolgt, die faktisch auch im Arbeitsalltag erreichbar- und verfügbar sind.

4 Forschung und Wissenschaft: Fachkräftemangel an Hochschulen und Forschung zu Auswirkungen des Fachkräftemangels und Tendenzen der De-Professionalisierung

Der Fachkräftemangel erreicht auch die Hochschulen im Forschungsbereich. Für viele Forschende steigt der Druck, mehr Drittmittelanträge in Förderlinien mit wachsender Zahl an Mitbeantragenden zu stellen, komplexer werdende Forschungsprojekte durchzuführen, diese umfangreicher zu dokumentieren und zu publizieren oder neue Aufgaben wie die Promotionsbegleitung bzw. die Schaffung von Transferformaten zu bewältigen. Bei Stellenausschreibungen für Forschungsstellen wird deutlich, dass die Bewerber:innenzahlen sinken, so wird es zunehmend schwieriger, Stellen zeitnah und passend zu besetzen. Viele

Forschende verlassen auch den Hochschulbereich, weil sie an anderer Stelle bessere Arbeitsbedingungen vorfinden oder weil ihre Stellen nicht verlängert werden.

Um die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf den verschiedenen Ebenen zu analysieren, braucht es hinreichend Forschung zu Tendenzen der De-Professionalisierung, zu Hintergründen und möglichen Lösungsansätzen. So können sozialpolitische Antworten systematisch weiter fundiert zusammengetragen und in ihrer Verschränktheit erfasst werden. Welche Auswirkungen gehen in den Handlungsfeldern für die Adressat:innen bzw. Nutzer:innen und für die Fachkräfte einher? Welche Veränderungen oder Neuerungen bedarf es, um wissenschaftliche und berufspraktische Kompetenzen adäquat und hinreichend in Studium und Lehre zu vermitteln? Wie kann Soziale Arbeit in einer Gesellschaft, die gegenwärtig in besonderer Weise von Transformationsprozessen geprägt ist, die Auswirkungen gleichzeitig methodisch und konzeptionell bearbeiten? Und letztlich gelangt damit auch in den Blick, wie der Fachkräftemangel so gewendet und bearbeitet werden kann, dass dadurch die Professionalisierung Sozialer Arbeit weiter gestärkt und vorangetrieben werden kann.

- Um den Forschungsbereich für Fachkräfte attraktiv zu halten und Forschungs- und Entwicklungsorte weiter ausgestalten zu können benötigen Forschende klare und planbarere Karrierewege, Stellen jenseits von befristeter Projektförderung, Berufsperspektiven als Forschende, Mitgestaltungsrechte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie eine real eingelöste Wissenschaftsfreiheit in Forschung und Lehre.
- In der Forschung benötigt es eine systematische Erfassung der Beschäftigungssituation und des Fachkräftemangels – auch im Hinblick auf eine Differenzierung der Handlungsfelder. Hierfür braucht es sowohl zeitliche Forschungsräume als auch Forschungsgelder beispielsweise für entsprechendes wissenschaftliches Personal. Ausschreibungen von Bundes- und Länderministerien können einen solchen Fokus setzen.
- Es gilt analytisch die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf den verschiedenen Ebenen, sowohl im Hinblick auf die Institutionen, die Fachkräfte, als auch auf die Inanspruchnehmenden in den Blick zu nehmen. Eine solche Analyse kann Tendenzen der De-Professionalisierung mit systematischen Betrachtungen zu Geschichte, Theorien und Handlungsfeldern verschränken und diese in die Lehre einbringen.
- Studierende und Lehrende brauchen Raum für die Auseinandersetzung mit Widersprüchen, die aus der De-Professionalisierung Sozialer Arbeit und dem Zurückfallen hinter Standards professionellen Handelns resultieren, um neue professionelle Bearbeitungsstrategien und eine erweiterte fachliche Handlungsfähigkeit zu entwickeln und wieder zu erhalten.

Im Namen der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit

Prof. Dr. Christian Spatscheck

Prof. Dr. Claudia Steckelberg

08.10.2024

Die [Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit \(DGSA\)](#) ist die wissenschaftliche Fachgesellschaft der Sozialen Arbeit und vertritt rund 1300 Mitglieder. Gegründet 1989, widmet sie sich der Förderung der Disziplin und Profession Sozialer Arbeit. Dem Vorstand gehören an: Prof. Dr. Christian Spatscheck und Prof. Dr. Claudia Steckelberg (Vorsitzende), Prof. Dr. Stefan Borrmann (Schriftführung), Prof. Dr. Kathrin Aghamiri, Prof. Dr. Miriam Burzlaff, Prof. Dr. Julia Franz, Prof. Dr. Anne van Rießen (Beisitzer:innen) und Wolfgang Antes (Schatzmeister).

Quellen

AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe - AGJ

AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2022): Zunehmende Privatisierung fach- und hochschulischer Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe: Chancen, Herausforderungen und Anforderungen an eine hochwertige Qualifizierung Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe.

Alsago, Elke/Meyer, Nikolaus (2023): Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

AWO (2023): Positionspapier des AWO Bundesverbandes zum Fachkräfte-mangel in den Erziehungshilfen. URL: https://awo.org/sites/default/files/2023-07/AWO%20Positionspapier%20Fachkr%C3%A4ftemangel%20Erziehungshilfe%20%281%29_0.pdf [Zugriff: 19.04.2024].

Deutsches Jugendinstitut (2024): Bedarfsanalyse zu Studienplätzen in der Sozialen Arbeit in Bayern. Abschlussbericht zum StuBay-Forschungsprojekt. URL: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/dasdji/publikationen/Brosch%C3%BCren_2024/DJI_StuBay_Abschlussbericht_2024.pdf [letzter Zugriff: 27.09.2024]

DER PARITÄTISCHE Berlin (2024): Fachkräftemangel bekämpfen und Integration fördern. <https://www.paritaet-berlin.de/aktuelles/detail/fachkraeftemangel-bekaempfen-und-integration-foerdern> [letzter Zugriff: 01.04.2024]

DER PARITÄTISCHE Gesamtverband (2019): „... wenn es wirklich gut werden soll!“ Paritätische Eckpunkte zum Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung. <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/paritaetische-eckpunkte-zum-fachkraeftemangel-in-der-kindertagesbetreuung/> [letzter Zugriff: 01.04.2024]

DGSA – Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (2019): Duale, trägernähe und reguläre Studiengänge Sozialer Arbeit – Qualitätsstandards für eine sich verändernde Hochschullandschaft.

https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/DGSA_Stellungnahme_Qualit%C3%A4tskriterien_duale_Studieng%C3%A4nge_Soziale_Arbeit.pdf [Zugriff: 19.04.2024].

Ehlert, Gudrun (2022): Deprofessionalisierung. In: socialnet Lexikon. <https://www.socialnet.de/lexikon/7601> [Zugriff: 19.04.2024].

Franz, Julia/Spatscheck, Christian/Van Rießen, Anne (2024): Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit – Ausgangspunkte und leitende Fragestellungen, in: Dies. (Hg.): Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit – Analysen und Bestandsaufnahmen. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 11-17.

Fischer, Jörg & Graßhoff, Gunther (2020): Fachkräfte! Mangel! Die Situation des Personals in der Sozialen Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa.

Graßhoff, Günther (2022): Dual studieren? Studiengänge der Sozialen Arbeit zwischen Privatisierung, (De-)Professionalisierung und Prekarisierung. In: Sozial Extra. 46, S. 183-185. <https://doi.org/10.1007/s12054-022-00487-y>.

Laub, Matthias (2024): Die Geister, die ich rief? Professionelle Diversifizierung in Zeiten des Fachkräftemangels. Unsere Jugend 76, Nr. 2/2024, S. 55–65.

Meyer, Nikolaus (2018): Trendstudiengang Soziale Arbeit. Trendstudiengang Soziale Arbeit. In: Soziale Passagen. 10, S. 299-308. <https://doi.org/10.1007/s12592-018-0301-x>.

Meyer, Nikolaus (2023): Das Personal der Sozialen Arbeit, in: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales 72, 8-9, S. 322–327.

Meyer, Nikolaus/Braches-Chyrek, Rita (2023): Privatisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit. Empirische Befunde zu den Qualifizierungsangeboten in der Sozialen Arbeit. *Soziale Passagen* 15, S. 513–530. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00477-1>

Otto, Hans-Uwe (2018): Dual – Ende oder Wende des Studiums einer modernen Sozialen Arbeit. In: neue praxis (48), 3/2018, S. 297–299.

Schmidt/Sabrina/Wen, Sebastian (2024): Studierende in einer diversifizierten Studiengangslandschaft – Eine Analyse von Studiengängen in Vollzeit, Teilzeit und dualen Studienformaten, in: Franz, Julia/Spatscheck, Christian/Van Rießen, Anne (2024): Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit – Ausgangspunkte und leitende Fragestellungen, in: Franz, Julia/Spatscheck, Christian/van Rießen, Anne (Hg.): Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit – Analysen und Bestandsaufnahmen. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 121-135.

Spatscheck, Christian/Röh, Dieter/Borrmann, Stefan/Antes, Wolfgang/Franz, Julia/Löwenstein, Heiko/van Rießen, Anne/Steckelberg, Claudia (2023): Wachsender gesellschaftlicher Bedarf bei geringerem Angebot. In: neue caritas (124), 19/2023, S. 22–24.

Stanulla, Ina (2019): Den Übergang managen: Fachkräftemangel: ein Plädoyer für den Quereinstieg“. Sozial Extra 43, Nr. 5, S. 341–344.

Statistisches Bundesamt (2023): Statistik des Hochschulpersonals 2022. 21341-01: Personal und Studierende 2022 nach Hochschularten und Ländern, 21341-10: Personal 2022 nach Hochschularten, Ländern, Hochschulen und Beschäftigungsverhältnissen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440227005.html> [letzter Zugriff: 02.04.2024]

Thole, Werner/Richter, Martina/Rätz, Regina (2019): Zwischen Krisenmetaphorik und Expansionsgeflüster: Anmerkungen zur professionellen Entwicklung der Sozialen Arbeit. Sozial Extra 43, Nr. 5, S. 323–325.

Wiarda, Jan (2014): Ab, dann auf. Blogbeitrag vom 02.05.2024 auf: <https://www.jmwiarda.de/2024/05/02/ab-dann-auf/> [Zugriff: 16.05.2024].

Winker, Gabriele (2015): Care Revolution – Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld: transcript.

Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen; Weimar / Köln. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.html> [letzter Zugriff: 27.08.2024]

Wissenschaftsrat (2024): Was kommt nach dem Wachstum? Der demografische Wandel erreicht das Hochschulsystem | Bericht des Vorsitzenden zu aktuellen Tendenzen im Wissenschaftssystem; Köln. <https://doi.org/10.57674/30g4-6q75> [letzter Zugriff: 02.04.2024]

Wissenschaftsrat (2018): Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt 2020. Positionspapier (Drs. 7013-18). <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7013-18.html> [letzter Zugriff: 28.03.2024]