

Auswertungsbericht Befragung Berufspersonen an den Volks- schulen im Kanton Aargau

**Bericht zuhanden der Abteilung Volksschule, Departement
Bildung, Kultur und Sport, Kanton Aargau**

Luzern, den 8. November 2023

| Autorinnen und Autoren

Gina Di Maio, Dr. rer. publ. (Projektleitung)

Ruth Feller, lic. phil. I

Adea Barileva, MA

| INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

| Auftraggeber

Kanton Aargau

Departement Bildung, Kultur und Sport

Abteilung Volksschule

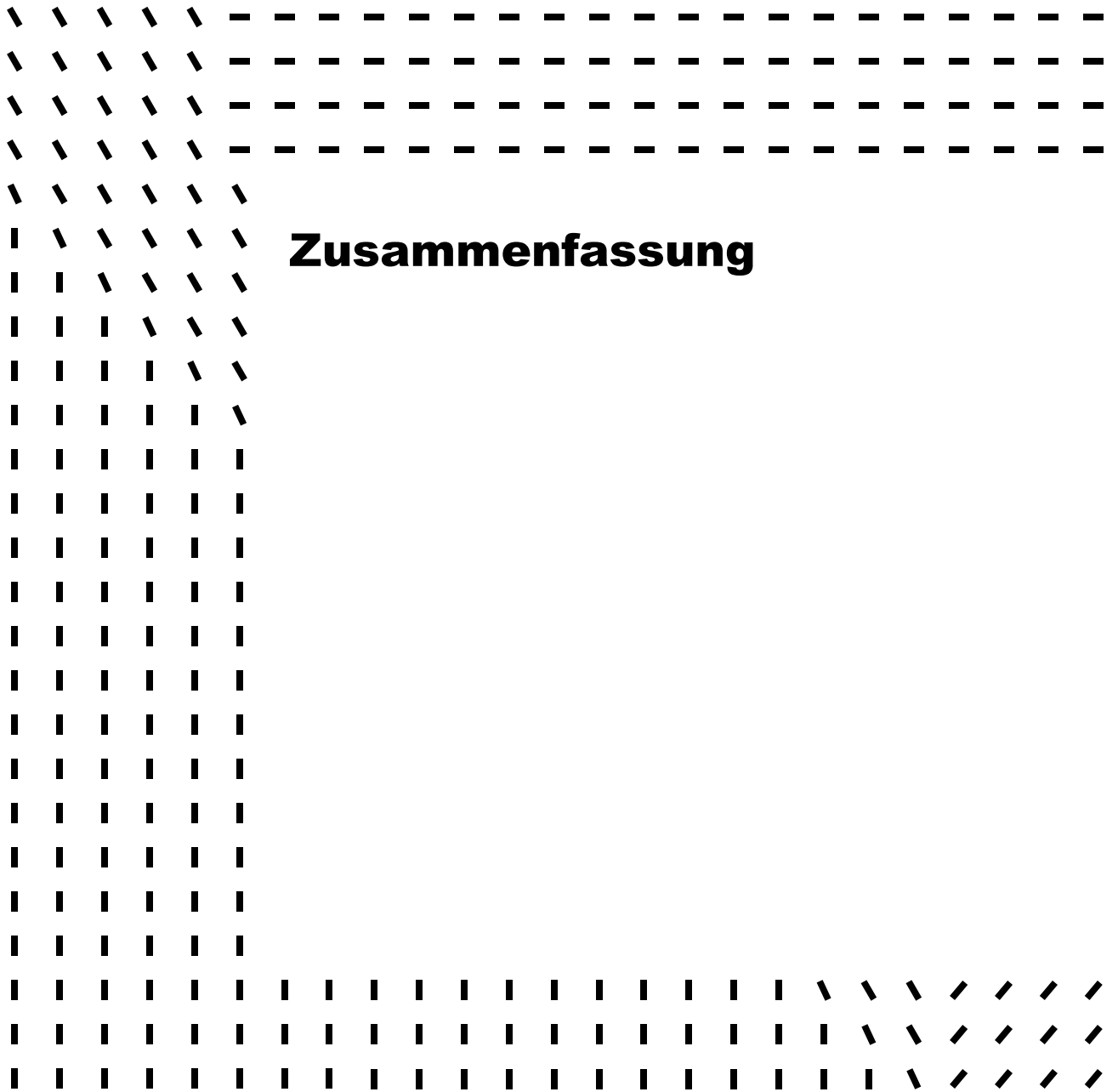
| Laufzeit

Februar 2023 bis November 2023

| Projektreferenz

Projektnummer: 23-009

Zusammenfassung	4
Ausgangslage und Ziel der Befragung	5
Methode und Stichprobe	5
Ergebnisse und Stossrichtungen	5
1. Einleitung	7
1.1 Ausgangslage	8
1.2 Ziel und Zweck der Befragung	9
2. Methode und Merkmale der Stichproben	10
2.1 Methodisches Vorgehen: Stichprobenziehung und Rücklaufquoten	11
2.2 Beschreibung der Stichprobe	13
3. Ergebnisse zum Thema Arbeitszufriedenheit und Zeiterfassung – Vergleich der Berufsgruppen	19
3.1 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima	20
3.2 Arbeitszeiterfassung	36
4. Ergebnisse nach Berufsgruppe	41
4.1 Ergebnisse Lehrpersonen	42
4.2 Ergebnisse Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen	49
4.3 Ergebnisse Schulleitungen	57
4.4 Ergebnisse Assistenzpersonen	59
4.5 Ergebnisse Logopädinnen und Logopäden	67
5. Empfohlene Stossrichtungen	77



Ausgangslage und Ziel der Befragung

Der Kanton Aargau möchte im Rahmen des Projekts MAGIS dem Personalmangel an den Volksschulen mit kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen begegnen. Um eine aussagekräftige Datengrundlage für die zielgerichtete Entwicklung dieser Massnahmen zu schaffen, beauftragte die Abteilung Volksschule des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS) im Februar 2023 Interface Politikstudien Forschung Beratung AG in Luzern mit der Planung, Umsetzung und Auswertung einer repräsentativen Befragung der Berufspersonen an den Volksschulen im Kanton Aargau. Im Zentrum der Befragung standen die Themen Arbeitszufriedenheit, Belastung und Entlastung, Aus- und Weiterbildung und die Arbeitsweise.

Methode und Stichprobe

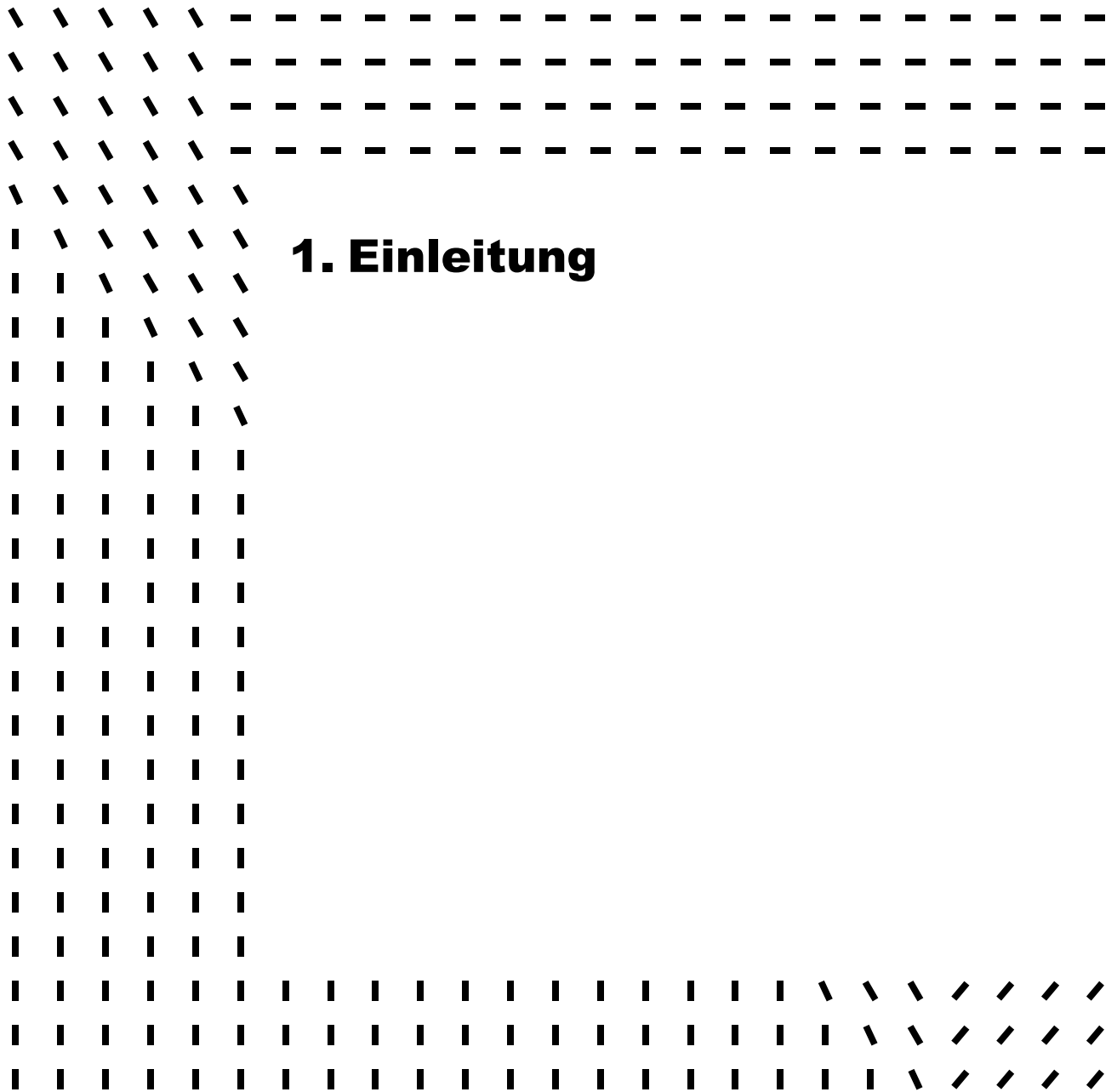
Die Befragung umfasste die folgenden fünf Berufsgruppen: Lehrpersonen (Klassen- und Fachlehrpersonen), Schulische Heilpädagogen/-innen, Schulleitungen, Assistenzpersonen und Logopäden/-innen. Für jede Berufsgruppe wurden berufsspezifische Fragen entwickelt, jedoch wurden auch viele Fragen übergreifend gestellt, um einen Vergleich zwischen den Berufsgruppen zu ermöglichen.

Die Befragung wurde im Mai 2023 postalisch durch das BKS verschickt. Bei den Lehrpersonen wurde vorgängig eine repräsentative Stichprobe gezogen. Die anderen Berufsgruppen wurden vollständig befragt (bei mehreren Anstellungen einer Person zählte das höchste Pensum). Insgesamt beteiligten sich 3'582 Personen an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 57 Prozent entspricht.

Ergebnisse und Stossrichtungen

Grundsätzlich zeigt die Befragung ein positives Bild der Situation der verschiedenen Berufspersonen an den Volksschulen im Kanton Aargau. Über 90 Prozent der Befragten haben Spass an der Arbeit und ein Grossteil fühlt sich vom Team wertgeschätzt. Auch wird das Verhältnis zur Schulleitung grösstenteils positiv bewertet und die meisten sind mit ihrem Arbeitspensum zufrieden. Jedoch zeigen sich auch bisher ungenutzte Potenziale und einige Aspekte, die auf eine Überlastung von Teilen der Berufspersonen hindeuten. Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Stossrichtungen:

- Bestehende Möglichkeiten zur Reduktion des Lehrpersonalmangels ausschöpfen: Wunsch nach Erweiterung des Aufgabenportfolios und Pensenerhöhung nachgehen
- Belastungen ernst nehmen und Formen der individuellen und/oder teambezogenen Entlastung umsetzen
- Aus- und Weiterbildung insbesondere der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen fördern
- Berufseinstieg insbesondere für Lehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen erleichtern
- Erweiterte Rolle für Assistenzpersonen planen
- Potenzial der positiven Wirkungen der Arbeitszeiterfassung nachgehen



1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Mit dem Projekt MAGIS (lat. Adverb: mehr) adressiert die Abteilung Volksschule des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS) die Herausforderung, ausreichend qualifizierte Fachpersonen an den Volksschulen im Kanton Aargau zu rekrutieren und zu halten. Demografische und andere strukturelle Veränderungen verschärfen die Problematik des Personalmangels und erhöhen so den Druck auf die Berufspersonen an den Volksschulen.

MAGIS startete 2019 mit der Vorbereitungs- und Planungsphase. Aktuell befindet sich das Projekt in der ersten Umsetzungsphase (2022–2023). Seit 2021 unterstützt eine externe Begleitgruppe das Projekt. Diese Begleitgruppe setzt sich aus Vertretungen folgender Verbände zusammen: Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverband (alv), Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Kanton Aargau (VSLAG), Gemeindeammänner-Vereinigung des Kantons Aargau (GAV), Verband Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber (AGG), Verband Schulverwaltungen Aargau (SCASO) sowie aus dem Erziehungsrat, der Pädagogischen Hochschule (PH) FHNW, der Kommunikationsabteilung BKS und dem Stab Hochschulen.

Unter dem Dach des Projekts MAGIS sind verschiedene Aktivitäten geplant. Das Ziel ist es, alle Berufsgruppen der Pädagogik im Schulbetrieb gleichermassen zu fokussieren sowie für alle Personen dieser Berufsgruppen Angebote und Massnahmen zu formulieren, damit sie dem Bildungssystem längerfristig erhalten bleiben. Weitere Ziele sind unter anderem, das Berufsbild zu optimieren sowie die Attraktivität der Berufe zu präsentieren und zu fördern.

Es werden vier Berufsgruppen unterschieden:

- Schulleitungen
- Lehrpersonen
- Förderfachpersonen (Logopäden/-innen und Schulische Heilpädagogen/-innen)
- Assistenzpersonen

Vor dem Hintergrund dieser Aktivitäten hat das BKS im Februar 2023 Interface Politikstudien Forschung Beratung AG in Luzern mit der Planung, Umsetzung und Auswertung einer repräsentativen Befragung der Berufspersonen an den Volksschulen im Kanton Aargau beauftragt. Bisher hat der Aargauische Lehrerinnen- und Lehrerverband (alv) 2022 eine Befragung seiner Mitglieder durchgeführt und zudem wurde für Frühling 2023 eine weitere Befragung geplant.

1.2 Ziel und Zweck der Befragung

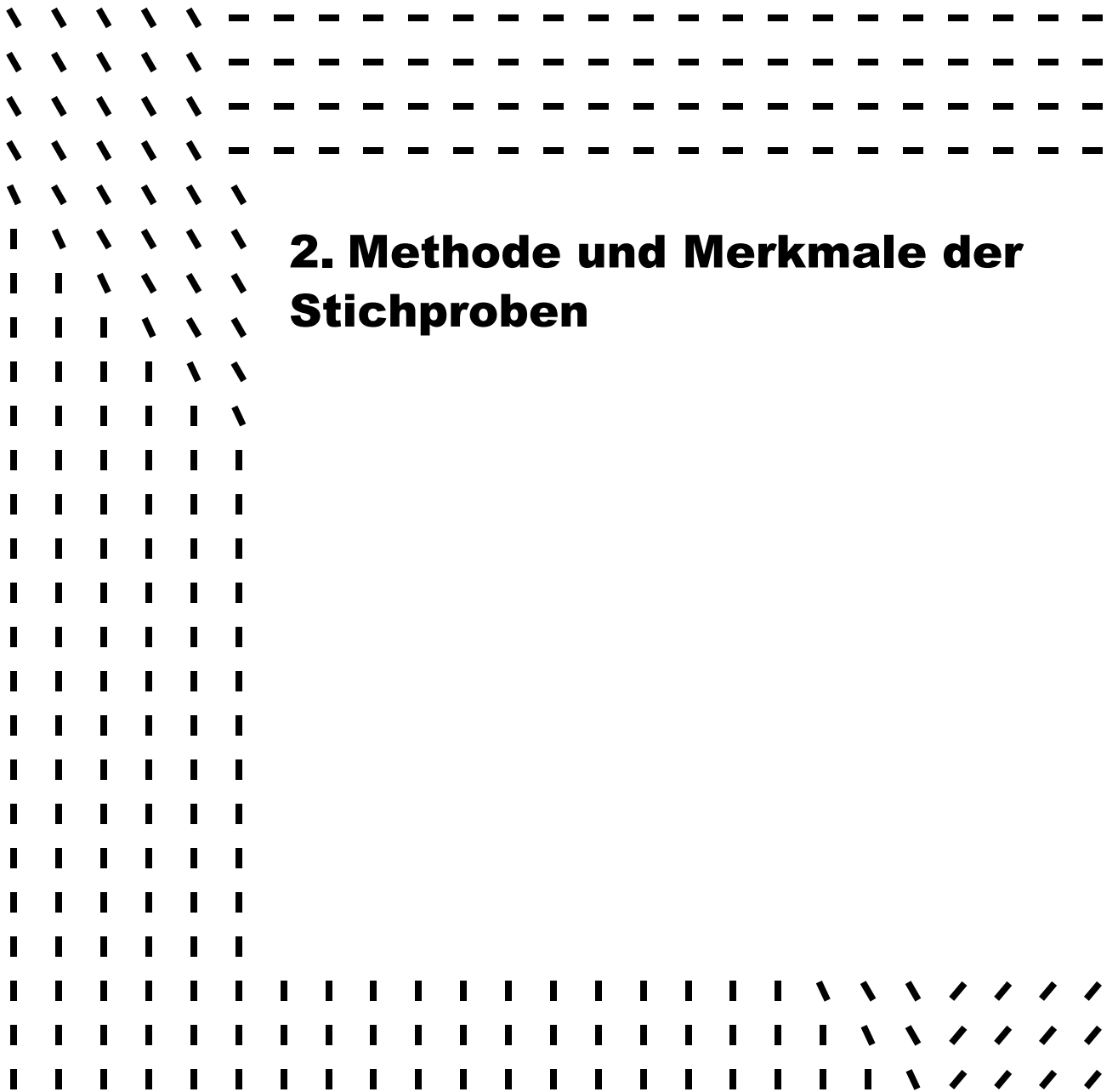
Der Kanton Aargau möchte im Rahmen des Projekts MAGIS dem Personalmangel an den Volksschulen mit kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen begegnen. Die vorliegende Befragung dient dazu, eine erste Datengrundlage auf Basis einer persönlichen Befragung zu schaffen, um Massnahmen zielgerichtet entwickeln zu können. Vor diesem Hintergrund war es ein zentrales Anliegen, repräsentative Daten zu allen relevanten pädagogischen Berufsgruppen an den Volksschulen zu sammeln. Die Befragung umfasste die folgenden fünf Berufsgruppen:

- Lehrpersonen (Klassen- und Fachlehrpersonen) (LP)
- Schulische Heilpädagogen/-innen (SHP)
- Schulleitungen (SL)
- Assistenzpersonen (AP)
- Logopäden/-innen (Log)

Die Befragung verfolgte hauptsächlich zwei Ziele: Zum einen sollten Informationslücken zu bestimmten Themen geschlossen werden. Diese Themen umfassten die Anstellungsbedingungen, die Arbeitszeiterfassung, den Stand der Aus- und Weiterbildung und die Arbeitsweise mit den Schülerinnen und Schülern sowie die Bekanntheit des Schulportals. Zum anderen sollte mit der Befragung der Zustand und das Stimmungsbild in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit und die berufliche Belastung sowie Einschätzungen zur Zusammenarbeit aufgezeigt werden.

Die Befragung wurde von Mai bis Juni 2023 durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Juli und August 2023 ausgewertet und dem Kanton im September 2023 übergeben. Dieser Auswertungsbericht schliesst mit Stossrichtungen, die das mögliche weitere Vorgehen und den Nutzen der Daten aufzeigen.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Im Kapitel 2 werden das methodische Vorgehen und die zentralen Merkmale der Stichprobe beschrieben. Kapitel 3 greift die Themen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima auf. Der Fokus in diesem Kapitel liegt auf dem Vergleich zwischen den verschiedenen Berufsgruppen. Die Themen Arbeitszeiterfassung und Berufseinstieg werden ebenfalls im Kapitel 3 vergleichend dargestellt. Kapitel 4 ist entlang der fünf Berufsgruppen gegliedert und stellt die Ergebnisse zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsweise und weitere berufsspezifische Fragestellungen dar. Der Bericht schliesst mit dem Kapitel 5, in dem Stossrichtungen für das weitere Vorgehen und den Umgang mit den Ergebnissen dargelegt werden.



2. Methode und Merkmale der Stichproben

Die Befragung umfasste die folgenden fünf Berufsgruppen: Lehrpersonen (Klassen- und Fachlehrpersonen), Schulische Heilpädagogen/-innen, Schulleitungen, Assistenzpersonen und Logopäden/-innen. Für jede Berufsgruppe wurde ein eigener Fragebogen entwickelt, um auf berufsspezifische Fragen einzugehen. Viele Fragen wurden jedoch in allen oder einigen der Fragebogen aufgenommen, um einen Vergleich zwischen den Berufsgruppen zu ermöglichen. An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass die Schulleitungen zusätzlich in einem separaten Projekt im Fokus standen. Interface führte von 2021 bis 2023 eine Evaluation der Qualitäts- und Professionalitätsentwicklung von Schulleitungen der Aargauer Volksschulen durch. Da im Rahmen dieser Evaluation die Schulleitungen zu vielen Aspekten schon befragt worden waren, konzentrierte sich die Befragung auf die noch zu schliessenden Lücken.

Die Entwicklung der Fragebogen erfolgte in enger Abstimmung zwischen Interface und den entsprechenden Fachpersonen des BKS. Jeder Fragebogen adressierte folgende Themen:

- Funktion und Anstellung
- Aus- und Weiterbildung
- Erfassung Arbeitszeit
- Schulportal
- Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima
- Angaben zur Person

Der Versand der Einladungen erfolgte Mitte Mai 2023 postalisch durch das BKS¹. Die Einladungen waren personalisiert und enthielten einen QR-Code und einen Link, der zur Online-Befragung führte. Die Befragung selbst war nicht personalisiert. Dies bedeutet, dass jede Person einer Berufsgruppe den gleichen QR-Code beziehungsweise Link erhielt. So wurden keine persönlichen Daten mit den Antworten verknüpft. Die Befragung war vom 20. Mai bis zum 18. Juni geöffnet. Anfang Juni versendete das BKS einen Reminder. Die Rücklaufquote über alle Berufsgruppen lag bei 57 Prozent, was eine sehr hohe Rücklaufquote darstellt.

2.1 Methodisches Vorgehen: Stichprobenziehung und Rücklaufquoten

Ein zentrales Ziel der Befragung war die Gewinnung repräsentativer Daten zu den verschiedenen Berufsgruppen. In einem ersten Schritt wurde ermittelt wie viele Antworten benötigt würden, um ein Konfidenzintervall von 99 Prozent zu erreichen. Dabei wurden grundsätzlich alle Personen berücksichtigt, die im Monatslohn angestellt waren, keine Stellvertretungen waren und keine Abwesenheit von mehr als 60 Tagen aufwiesen. Bei

¹ Der Versand erfolgte postalisch, da dem BKS nicht alle E-Mail-Adressen der Berufspersonen vorliegen und da nicht garantiert werden konnte, dass nur die angeschriebene Person Zugriff auf das E-Mail-Postfach hat.

mehreren Anstellungen in verschiedenen Berufsgruppen, wurde die höchste Anstellung gewertet und so die Person der entsprechenden Berufsgruppe zugeordnet.

Aufgrund dieser Berechnungen wurde entschieden, bei den Berufsgruppen Schulische Heilpädagogen/-innen (941 Personen), Schulleitungen (500 Personen), Assistenzpersonen (1'471 Personen) und Logopäden/-innen (221 Personen) eine Vollerhebung durchzuführen (alle Personen dieser Berufsgruppen zu befragen). Bei den Lehrpersonen wurde eine Stichprobe gezogen, da die Grundgesamtheit gross genug war, um eine repräsentative Auswahl zu treffen und gleichzeitig das 99 Prozent Konfidenzintervall zu erfüllen.

2.1.1 Stichprobenziehung der Lehrpersonen

Bei den Lehrpersonen wurde aus der Grundgesamtheit von 9'143 Personen eine repräsentative Stichprobe im Umfang von 3'183 Personen gezogen. Die Stichprobengrösse basierte auf der Annahme, dass 30 Prozent der Angeschriebenen antworten würden. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass Interface zu keinem Zeitpunkt die Personendaten der angestellten Personen vorlagen. Interface erarbeitete eine Anleitung, inklusive verschiedener Kriterien, die es dem BKS erlaubten, die repräsentative Stichprobe selbst zu ziehen.

Die Stichprobenziehung bei den Lehrpersonen erfolgte anhand folgender Kriterien:

- Schulgrösse (gross, mittel, klein)
- Raumtypologie (Kernstadt, urbaner Entwicklungsraum, ländliches Zentrum, ländlicher Entwicklungsraum)
- Sozialindex (tief/hoch)

Diese drei Kriterien dienten als Grundlage, um alle Schulen in Gruppen einzuteilen. Für die Einteilung der Schulen wurden Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) und des Kantons Aargau verwendet. Zuerst wurden pro Gemeinde drei Quoten (Sozialindex) berechnet: Dreijähriger Durchschnitt der Quote der Ausländer/-innen, Sozialhilfequote und Quote der Einkommensschwachen zwischen 2017 und 2019. Danach wurde jeder Gemeinde die räumliche Typologisierung per 31.12.2019 zugeordnet.² Diese Typologie umfasst die folgenden Kategorien: Kernstadt, Gemeinden in urbanen Entwicklungsräumen, ländliche Zentren, Gemeinden an ländlichen Entwicklungsachsen, Gemeinden in ländlichen Entwicklungsräumen.

Da diese Angaben auf der Stufe Gemeinde vorlagen, mussten sie noch den Schulträgern zugeordnet werden. Als GewichtungsvARIABLE wurde die Anzahl Schüler/-innen pro Gemeinde verwendet. Der gewichtete Sozialindex pro Schule wurde dann dichotomisiert. Schulen mit einem Sozialindex, der unter dem Median lag, wurden als «tief» eingeordnet. Schulen mit einem Sozialindex gleich oder über dem Median, wurde ein «hoher Sozialindex» zugeordnet. Zuletzt wurden alle Schulen aufgrund ihrer Grösse unterschieden. Schulen wurden als klein definiert, wenn sie weniger als 100 Schüler/-innen hatten. Mittlere Schulen hatten 100 bis 400 Schüler/-innen und grosse Schulen über 400 Schüler/-innen. Basierend auf dieser Typologisierung entstanden 20 Gruppen.

² Zu Kernstädten, Gemeinden in urbanen Entwicklungsräumen, ländlichen Zentren, Gemeinden an ländlichen Entwicklungsachsen, Gemeinden in ländlichen Entwicklungsräumen, siehe: <https://www.aq.ch/de/verwaltung/dfr/statistik/zahlen-und-vergleiche/datenauswahl?rewriteRemoteUrl=%2Fapp%2Fsjato-frontend%2Fdata%2FBN2TBN1TGN3TN1MN2>, Zugriff: 27.03.2023.

Um festzulegen, wie viele Lehrpersonen pro Schule befragt werden mussten, nutzte Interface administrative Daten des BKS. Auf der Grundlage dieser Informationen zog das BKS nach dem Zufallsprinzip die entsprechende Anzahl Lehrpersonen pro Schule. So wurden aus der Grundgesamtheit von 9'143 Lehrpersonen eine Stichprobe von 3'183 Lehrpersonen gezogen.

Die folgende Darstellung fasst die Anzahl der Eingeladenen pro Berufsgruppe, die Anzahl der Antworten und die entsprechende Rücklaufquote zusammen.

D 2.1: Stichproben und Rücklaufquoten nach Berufsgruppe

<i>Berufsgruppe</i>	<i>Eingeladen</i>	<i>Antworten</i>	<i>Rücklaufquote</i>
Lehrpersonen (LP)	3'183	1'730	54%
Schulische Heilpädagogen/-innen (SHP)	941	595	63%
Schulleitungen (SL)	500	235	47%
Assistenzpersonen (AP)	1'471	878	60%
Logopäden/-innen (Log)	221	144	65%
Insgesamt	6'316	3'582	57%

2.2 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt beteiligten sich 3'582 Personen an der Befragung. Die Rücklaufquote lag mit 57 Prozent höher als erwartet. Diese hohe Rücklaufquote stärkt die Aussagekraft der Ergebnisse. Bei der Auswertung wurden die Prozentangaben für ein besseres Leseverständnis gerundet. Aus diesem Grund kann es sein, dass sich die Angaben nicht immer auf 100 Prozent summieren lassen. Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass es keine Pflichtfragen gab, so dass jede antwortende Person Fragen und Teilfragen überspringen konnte. Weiter gab es jeweils die Option, «keine Angabe» zu wählen. Aus diesem Grund variiert die Anzahl Antworten (ausgewiesen als «n») pro Frage.

Im Folgenden werden die zentralen Merkmale der Stichprobe (der Personen, die an der Befragung teilgenommen haben) beschrieben.

2.2.1 Berufserfahrung

Alle Berufsgruppen wurden nach ihrer Erfahrung im Schulfeld und nach Jahren in ihrer jetzigen Stelle gefragt. Es zeigt sich, dass sehr viel Erfahrung im Feld vorhanden ist. Bei den Lehrpersonen sind 67 Prozent seit mehr als zehn Jahren im Schulfeld tätig. Bei den SHP liegt dieser Anteil bei 74 Prozent und bei den Schulleitungen bei 56 Prozent. Auch bei den Logopäden/-innen ist mit 68 Prozent ein Grossteil mehr als zehn Jahre im Schulfeld tätig. Eine Ausnahme bilden die Assistenzpersonen. Von ihnen gibt die Hälfte an, zwischen drei und zehn Jahre im Schulfeld tätig zu sein. 37 Prozent sind bis zu zwei Jahre im Schulfeld aktiv. Darstellung D 2.2 gibt eine Übersicht über die Erfahrung im Schulfeld der verschiedenen Berufsgruppen.

D 2.2: Jahre im Schulfeld nach Berufsgruppe

	Unter 1 Jahr	1–2 Jahre	3–5 Jahre	6–10 Jahre	11–20 Jahre	Über 20Jahre
LP (n = 1'714)	2%	5%	11%	15%	28%	39%
SHP (n = 588)	2%	3%	6%	15%	29%	45%
SL (n = 228)	2%	6%	9%	29%	54%	2%
AP (n = 873)	16%	21%	29%	21%	10%	3%
Log (n = 143)	5%	3%	13%	11%	30%	38%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Auch bei der Frage nach den Jahren in der jetzigen Stelle zeigt sich eine gewisse Beständigkeit. Die Lehrpersonen sind zu 36 Prozent über zehn Jahre in ihrer aktuellen Stelle tätig. Jeweils 20 Prozent sind zwischen sechs und zehn beziehungsweise zwischen drei und fünf Jahren in der aktuellen Stelle. Die SHP sind tendenziell weniger lang in ihrer Stelle als die Lehrpersonen. So geben 24 Prozent an, zwischen drei und fünf Jahre in der Stelle tätig zu sein und weitere 25 Prozent geben an, zwischen sechs und zehn Jahre die Stelle innezuhaben. Bei den Schulleitungen haben 62 Prozent ihre Stelle vor weniger als sechs Jahren angetreten. Bei den Assistenzpersonen sind dies 78 Prozent. Bei den Logopäden/-innen ist die Verteilung am gleichmässigsten: Es geben zwar 37 Prozent an, seit mindestens elf Jahren in ihrer Stelle zu arbeiten, gleichzeitig haben 44 Prozent ihre Stelle vor weniger als sechs Jahren angetreten. Darstellung D 2.3 fasst die Angaben zu den Jahren in der jetzigen Stelle nach Berufsgruppe zusammen.

D 2.3: Jahre in jetziger Stelle nach Berufsgruppe

	Unter 1 Jahr	1–2 Jahre	3–5 Jahre	6–10 Jahre	11–20 Jahre	Über 20Jahre
LP (n = 1'650)	11%	12%	20%	20%	22%	14%
SHP (n = 571)	16%	18%	24%	25%	16%	2%
SL (n = 227)	10%	19%	33%	17%	17%	4%
AP (n = 859)	23%	27%	28%	19%	3%	0%
Log (n = 142)	15%	9%	20%	18%	24%	13%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

2.2.2 Funktion im Schulfeld

63 Prozent der Lehrpersonen sind als Klassenlehrpersonen tätig und 37 Prozent als Fachlehrpersonen. 43 Prozent der Schulleitungen geben an, Gesamtschulleiter/-in zu sein.

Von Interesse war zudem die Frage, ob die Berufspersonen mehrere Funktionen im Schulfeld ausüben. 79 Prozent der Lehrpersonen üben keine weitere Funktion im Schulfeld aus. 2 Prozent sind zusätzlich als Schulleiter/-in und 1 Prozent als Schulische/-r Heilpädagog/-in tätig. 14 Prozent geben weitere Funktionen an. Hier wurde vor allem Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und ICT-Support (PICTS oder TICTS) genannt.

Von den Schulischen Heilpädagogen/-innen üben 44 Prozent keine weitere Funktion im Schulfeld aus. 37 Prozent sind zusätzlich als Lehrperson, 2 Prozent als Logopäde/-in und 2 Prozent als Schulleiter/-in tätig. 16 Prozent geben «Weiteres» an. Dabei wurde häufig DaZ genannt.

65 Prozent der Schulleitungen üben keine zusätzliche Tätigkeit im Schulfeld aus. 22 Prozent sind zusätzlich als Lehrperson tätig. 3 Prozent arbeiten als SHP und 2 Prozent bei der Schulverwaltung oder im Schulsekretariat. 9 Prozent der Schulleitungen geben «Weiteres» an, wie beispielsweise ICT-Support, Musikschulleitung und diverse Stellvertretungen.

Von den Assistenzpersonen geben 67 Prozent an, keine weitere Funktion im Schulfeld auszuüben. 10 Prozent sind zusätzlich als Lehrperson tätig, 1 Prozent als SHP, 1 Prozent in der Schulverwaltung oder im Schulsekretariat und drei Personen geben an, als Schulsozialarbeiter/-in tätig zu sein. 22 Prozent der Assistenzpersonen geben weitere Funktionen an. Dabei wurden unter anderem die Hausaufgabenhilfe, DaZ, Leitung oder Betreuung in den Tagesstrukturen sowie die Schulzahnpflege genannt.

Bei den Logopäden/-innen sind 83 Prozent ausschliesslich als Logopäden/-innen tätig. 3 Prozent arbeiten zusätzlich als Lehrperson. Weitere 2 Prozent sind zusätzlich als SHP und 1 Prozent als Schulleiter/-in tätig. 6 Prozent geben weitere Funktionen an, wie zum Beispiel DaZ, Dyskalkulie-therapeut/-in und Mitglied der Qualitätsgruppe.

I Auf welcher Stufe tätig

Bei der Frage, auf welcher Stufe die jeweilige Person tätig ist, konnten die Antwortenden mehrere Optionen auswählen. Von den Lehrpersonen sind 19 Prozent auf Stufe Kindergarten, 24 Prozent in der Unterstufe (1. bis 2. Klasse), 38 Prozent in der Mittelstufe (3. bis 6. Klasse) und 30 Prozent in der Oberstufe (7. bis 9. Klasse) tätig. Bei den Schulischen Heilpädagogen/-innen sind 35 Prozent auf der Stufe Kindergarten tätig, 43 Prozent auf der Unterstufe, 48 Prozent in der Mittelstufe und 13 Prozent in der Oberstufe. Die Schulleitungen wurden gefragt welche Stufen an ihrer Schule vertreten sind. 75 Prozent der Schulen umfassen einen Kindergarten, 86 Prozent eine Primarschule, 40 Prozent eine Realschule, 40 Prozent eine Sekundarschule und 24 Prozent eine Bezirksschule. 43 Prozent der Assistenzpersonen sind auf der Stufe Kindergarten eingesetzt, 44 Prozent werden in der Unterstufe eingesetzt, 49 Prozent sind in der Mittelstufe tätig und 11 Prozent arbeiten mit Kindern und Jugendlichen der Oberstufe. Die Logopäden/-innen werden vielseitig eingesetzt: 90 Prozent arbeiten im Kindergarten, 95 Prozent in der Unterstufe, 92 Prozent mit Kindern und Jugendlichen in der Mittelstufe und 41 Prozent in der Oberstufe.

2.2.3 Anstellungsbedingungen

I Beschäftigungsgrad

Die Angaben zum Beschäftigungsgrad zeigen, dass bei den Lehrpersonen das ganze Spektrum von einem 20-Prozent-Pensum bis zu einer Vollzeitstelle gleichermaßen genutzt wird. 45 Prozent der Lehrpersonen arbeiten in einem Pensum von über 80 Prozent und weitere 39 Prozent arbeiten in einem Pensum zwischen 41 und 80 Prozent. Nur 2 Prozent geben an, maximal 20 Prozent angestellt zu sein. Bei den SHP ist der Anteil mit einem Pensum von bis zu 20 Prozent deutlich höher und liegt bei 16 Prozent. Jeweils rund ein Fünftel der SHP ist in den Kategorien 21 bis 40 Prozent, 41 bis 60 Prozent und 61 bis 80 Prozent angestellt. Bei den Schulleitungen ist rund die Hälfte (49%) zwischen 41 und 80 Prozent beschäftigt und gleichzeitig ist ein Viertel in Vollzeit als Schulleiter/-in tätig. Bei den Assistenzpersonen konzentrieren sich die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der geringeren Pensum: 82 Prozent arbeiten in einem Pensum bis maximal 40 Prozent. Die Logopäden/-innen sind ähnlich wie die Lehrpersonen in allen Beschäftigungsgraden gleichermaßen aktiv.

D 2.4: Beschäftigungsgrad nach Berufsgruppe

	Bis 20%	21–40%	41–60%	61–80%	81–99%	100%
LP (n = 1'725)	2%	13%	20%	19%	24%	21%
SHP (n = 589)	16%	21%	23%	19%	12%	10%
SL (n = 229)	4%	8%	20%	29%	15%	25%
AP (n = 874)	35%	47%	15%	2%	1%	0%
Log (n = 144)	8%	17%	15%	21%	22%	17%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

I An wie vielen Schulen tätig

Es interessierte auch, an wie vielen Schulen die Berufspersonen tätig sind. Die grosse Mehrheit der Lehrpersonen (92%) ist an nur einer Schule tätig. 6 Prozent sind an zwei und 2 Prozent sind an drei oder mehr Schulen tätig. Sehr ähnlich stellt sich das Bild bei den Schulischen Heilpädagogen/-innen dar: 90 Prozent sind an einer Schule, 8 Prozent an zwei Schulen und 2 Prozent an drei oder mehr Schulen tätig. Die Schulleitungen wurden gefragt für wie viele Schulstandorte sie zuständig sind: 61 Prozent sind für einen Standort, 28 Prozent für zwei oder drei Standorte, weitere 8 Prozent für bis zu sechs Standorte und jeweils 2 Prozent für sieben bis zehn und mehr als zehn Standorte zuständig. 87 Prozent der Assistenzpersonen sind an einer Schule tätig. 10 Prozent sind an zwei Schulen und 3 Prozent an drei oder mehr Schulen tätig. Von den Logopäden/-innen arbeiten 65 Prozent an einer Schule, 23 Prozent arbeiten an zwei Schulen und 12 Prozent sind an drei und mehr Schulen tätig.

I Befristete/unbefristete Anstellung

Die meisten Lehrpersonen sind unbefristet angestellt (91%). Entsprechend sind 9 Prozent befristet angestellt. Bei den Schulischen Heilpädagogen/-innen ist der Anteil an unbefristeten Anstellungen mit 83 Prozent geringer (17% befristete Anstellungen). Die Assistenzpersonen sind zum grössten Teil (86%) befristet angestellt. 10 Prozent geben an, unbefristet angestellt zu sein und 4 Prozent sind im Rahmen eines Rahmenvertrags beschäftigt. 90 Prozent der Logopäden/-innen sind unbefristet und entsprechend sind 10 Prozent befristet angestellt. Zusätzlich wurden die Logopäden/-innen gefragt, wo sie angestellt sind. 79 Prozent sind an einer Schule angestellt. Die restlichen 21 Prozent sind bei einem Sprachheilverband/Gemeindeverband angestellt.

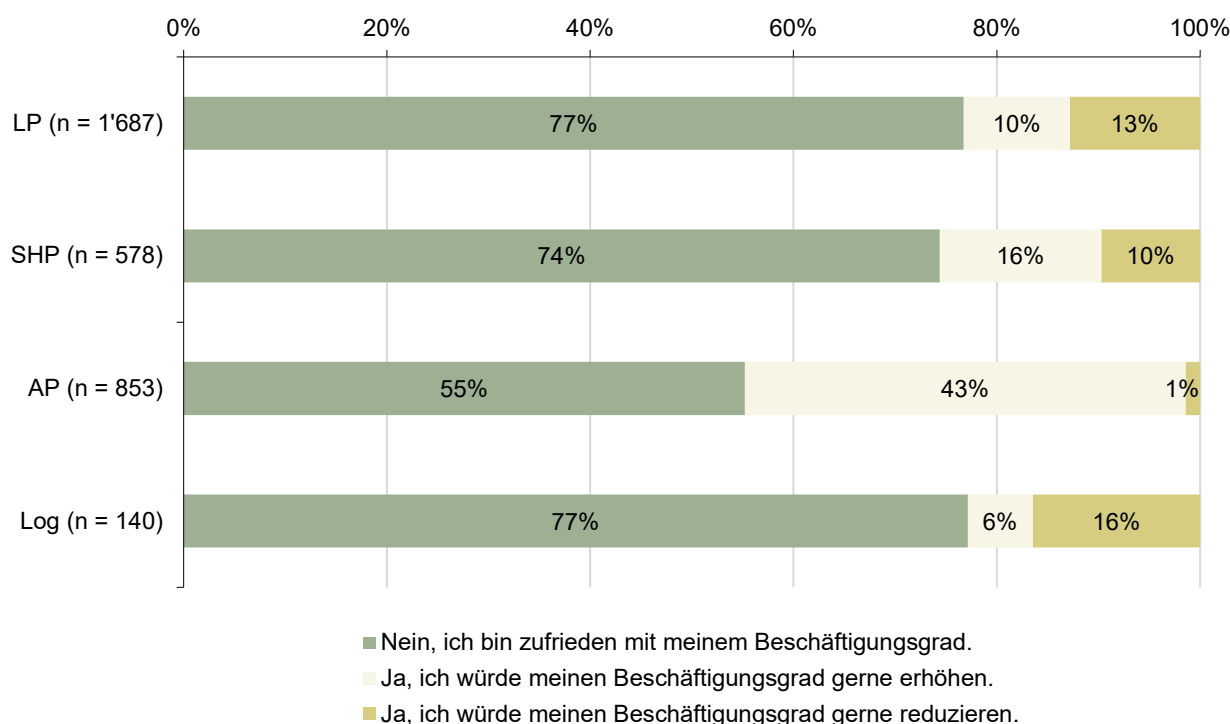
I Grösse der Schule

Die Lehrpersonen und die Schulleitungen wurden nach der Grösse ihrer Schule gefragt. Von den Lehrpersonen sind 5 Prozent an einer Kleinstschule tätig (weniger als 100 Schüler/-innen), 37 Prozent arbeiten an einer kleinen Schule (100 bis 399 Schüler/-innen), 32 Prozent an einer mittelgrossen Schule (400 bis 799 Schüler/-innen), 16 Prozent an einer grossen Schule (800 bis 1'199 Schüler/-innen) und 10 Prozent an einer sehr grossen Schule (ab 1'200 Schüler/-innen). Bei den Schulleitungen sind 5 Prozent für eine Kleinstschule verantwortlich, 40 Prozent für eine kleine Schule, 22 Prozent für eine mittelgrosse Schule, 13 Prozent für eine grosse Schule und 21 Prozent für eine sehr grosse Schule.

2.2.4 Wunsch, Pensum zu verändern

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Schulfeld wurde gefragt, ob der Wunsch besteht, das Pensum zu verändern. Darstellung D 2.5 vergleicht die Antworten der verschiedenen Berufsgruppen.

D 2.5: Wunsch Pensum verändern nach Berufsgruppe



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es ist zu erkennen, dass ein grosser Teil der Lehrpersonen (77%), SHP (74%) und der Logopäden/-innen (77%) mit ihrem Beschäftigungsgrad zufrieden sind und diesen nicht verändern möchten. Bei den Assistenzpersonen ist dieser Anteil mit 55 Prozent deutlich geringer. 43 Prozent der Assistenzpersonen geben an, ihren Beschäftigungsgrad gerne erhöhen zu wollen. Bei den SHP liegt dieser Anteil bei 16 Prozent, bei den Lehrpersonen bei 10 Prozent und bei den Logopäden/-innen bei 6 Prozent. Hingegen ihren Beschäftigungsgrad reduzieren möchten 13 Prozent der Lehrpersonen, 10 Prozent der SHP, nur 1 Prozent der Assistenzpersonen und 16 Prozent der Logopäden/-innen.

2.2.5 Demografie: Alter und Geschlecht

In allen Berufsgruppen ist die grosse Mehrheit der Personen weiblich. Der Anteil ist bei den Logopäden/-innen mit 98 Prozent am höchsten und bei den Schulleitungen mit 61 Prozent am niedrigsten. Bezüglich des Alters zeigt sich eine grosse Bandbreite. Bei den Lehrpersonen geben 21 Prozent an, zwischen 31 und 40 Jahre alt zu sein. Weitere 29 Prozent geben an, zwischen 41 und 50 Jahre alt zu sein. 26 Prozent ordnen sich in der Kategorie 51 bis 60 Jahre ein. Bei den SHP und den Schulleitungen ist der Anteil der 51- bis 60-Jährigen mit 33 respektive 39 Prozent höher. Der Anteil der Personen, die über 60 Jahre alt sind, ist mit 23 Prozent bei den Schulleitungen am höchsten. 35 Prozent der Assistenzpersonen sind zwischen 41 und 50 Jahre alt. Weitere 40 Prozent sind zwischen 51 und 60 Jahre alt. Der Anteil der Personen, die über 65 Jahre alt sind, ist mit 8 Prozent bei den Logopäden/-innen am grössten. Darstellung D 2.6 fasst die Angaben zum Geschlecht sowie zum Alter zusammen.

D 2.6: Geschlecht und Alter nach Berufsgruppe

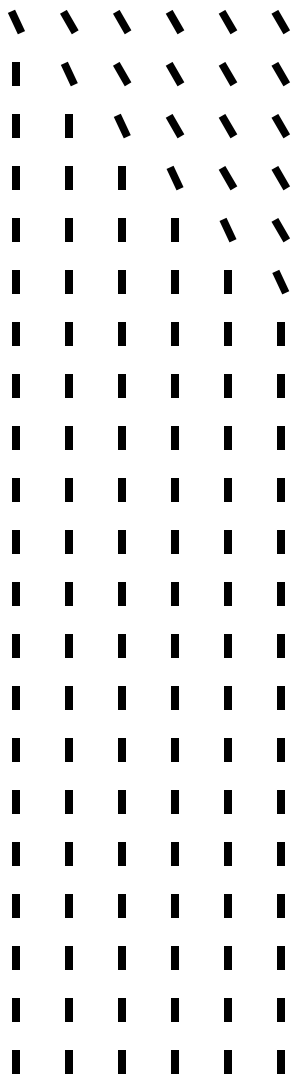
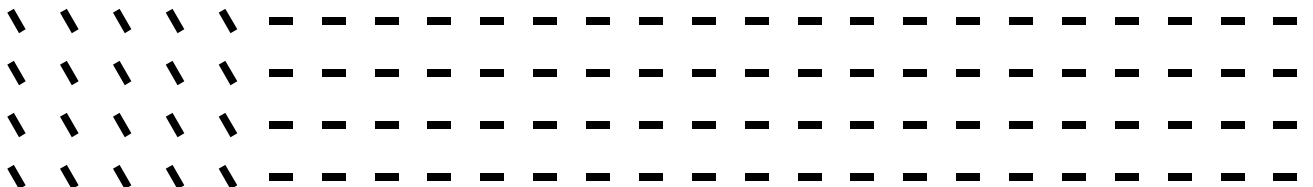
	männlich	weiblich	divers	Unter 30 Jahre	31–40 Jahre	41–50 Jahre	51–60 Jahre	61–5 Jahre	Über 65 Jahre
LP (n = 1'568/1'699)	19%	81%	0,4%	13%	21%	29%	26%	10%	1%
SHP (n = 530/584)	12%	88%	0%	4%	19%	29%	33%	11%	3%
SL (n = 228/211)	39%	61%	0%	0%	11%	26%	39%	23%	0%
AP (n = 856/871)	5%	95%	0%	3%	11%	35%	40%	8%	2%
Log (n = 123/141)	2%	98%	0%	11%	19%	17%	32%	13%	8%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

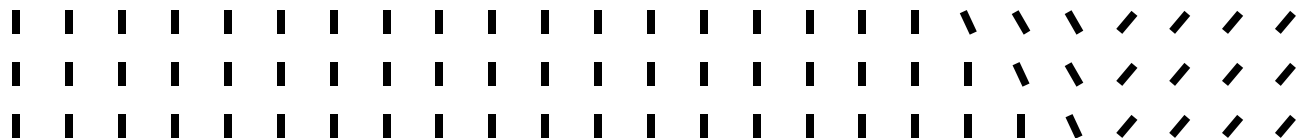
2.2.6 Zusammenfassung: Heterogene Stichprobe

Die Ergebnisse zur Beschreibung der Stichprobe zeigen, dass die befragten Berufsgruppen in den verschiedenen Aspekten eine hohe Heterogenität aufweisen. Dadurch kann davon ausgegangen werden, dass in der Stichprobe eine grosse Vielfalt an Lehrpersonen vorhanden ist. Die Stichprobe kann zusammenfassend folgendermassen charakterisiert werden:

- Die grosse Mehrheit ist weiblich. Nur bei den Schulleitungen beträgt der Anteil an Männern mehr als 20 Prozent.
- Die Befragung erreichte alle Altersgruppen.
- Die Lehrpersonen, SHP und Logopäden/-innen verfügen über viel Erfahrung im Schulfeld: Rund 70 Prozent sind seit mehr als zehn Jahren im Schulfeld tätig und mehr als die Hälfte der Schulleitungen ist seit mindestens zehn Jahren im Schulfeld tätig.
- Die Mehrheit der Assistenzpersonen ist seit weniger als fünf Jahren im Schulfeld tätig.
- Zwei von drei SHP üben eine weitere Funktion im Schulfeld aus, bei den Logopäden/-innen und Lehrpersonen ist es lediglich jede/-r Fünfte.
- Im Vergleich zu den Lehrpersonen sind die SHP, die Assistenzpersonen und die Logopäden/-innen eher auf den unteren Stufen tätig.
- Mit Ausnahme der Assistenzpersonen, die fast ausschliesslich ein Pensum von 60 Prozent oder kleiner haben, decken die anderen Berufsgruppen alle Pensengrössen ab.
- Die meisten Lehrpersonen, SHP und Logopäden/-innen (über 70%) sind mit ihrem Beschäftigungsgrad zufrieden und möchten diesen nicht verändern.



3. Ergebnisse zum Thema Arbeitszufriedenheit und Zeiterfassung – Vergleich der Berufsgruppen



Für den Erhalt und die Rekrutierung von Fachkräften spielt die Attraktivität des Berufs und die Arbeitsbelastung eine zentrale Rolle. Vor diesem Hintergrund war es ein zentrales Anliegen dieser Befragung die Einschätzungen der Berufspersonen zu den Themen Arbeitszufriedenheit, Arbeits- und Teamkultur einzuholen. Ein wichtiger Hinweis in Bezug auf die Auswertung: für ein besseres Leseverständnis wurden die Prozentangaben auf ganze Zahlen gerundet. Aus diesem Grund kann es sein, dass sich die Angaben nicht immer auf 100 Prozent summieren. Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass es keine Pflichtfragen gab, so dass jede antwortende Person Fragen und Teilfragen überspringen konnte. Weiter gab es jeweils die Option, «keine Angabe» zu wählen. Aus diesem Grund variiert die Anzahl Antworten (ausgewiesen als «n») pro Frage.

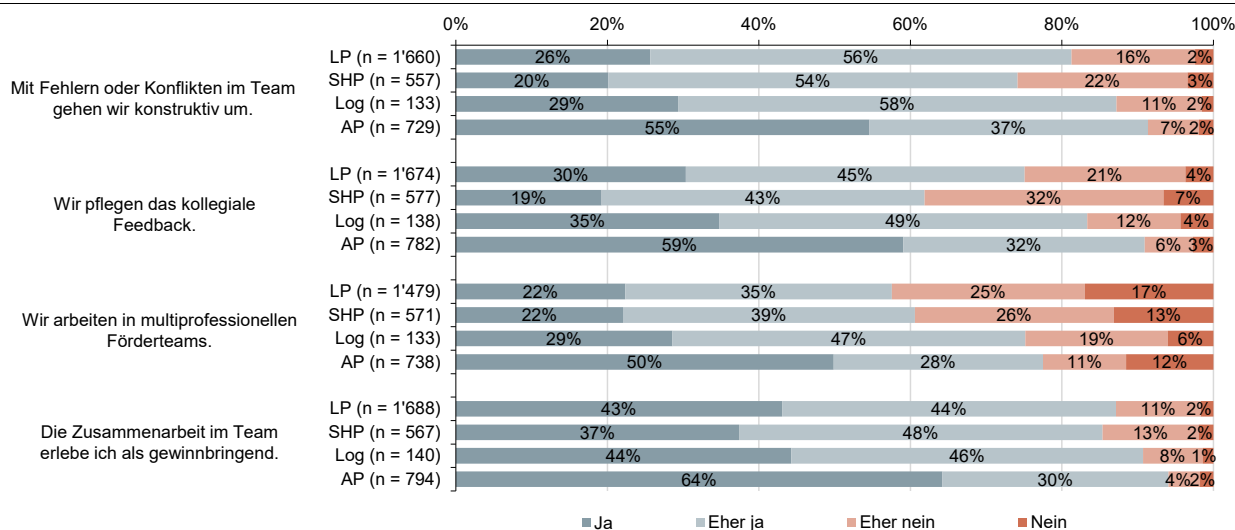
3.1 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima

Dieser Abschnitt widmet sich der Teamkultur (Abschnitt 3.1.1) und der Zusammenarbeit in Bezug auf den Unterricht (Abschnitt 3.1.2), wir behandeln die Ergebnisse der Befragung zur beruflichen Belastung (Abschnitt 3.1.3), zu Faktoren die den Beruf attraktiv machen (Abschnitt 3.1.4) und die entlastend wirken (Abschnitt 3.1.5). Weiter zeigen wir die Beurteilung der Befragten zum Berufseinstieg auf (Abschnitt 3.1.6) und schliesslich fassen wir die Ergebnisse dieses Abschnitts zusammen (Abschnitt 3.1.7).

3.1.1 Teamkultur

Ein wichtiger Einflussfaktor für eine gelingende Zusammenarbeit und hohe Arbeitszufriedenheit ist die Arbeit im Team. Die Lehrpersonen, die SHP, Assistenzpersonen und die Logopäden/-innen wurden aus diesem Grund gebeten, verschiedene Aspekte der Teamkultur an ihrer Schule einzuschätzen. Darstellung D 3.1 vergleicht die Einschätzungen der verschiedenen Berufsgruppen.

D 3.1: Teamkultur



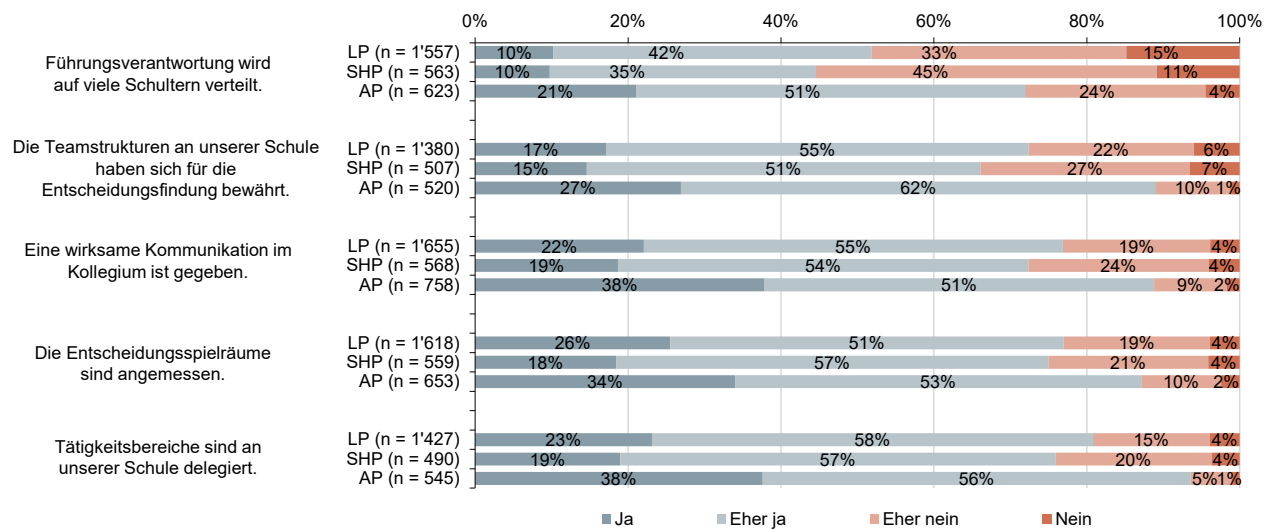
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Grundsätzlich wird die Teamkultur von einer grossen Mehrheit der Befragten als eher positiv oder als positiv erlebt. Darüber hinaus schätzen die drei Berufsgruppen die Teamkultur sehr ähnlich ein (positiv). Dass mit Fehlern konstruktiv umgegangen wird, erleben besonders die Assistenzpersonen (92%) und die Logopäden/-innen positiv (87%). Dieser Anteil ist bei den SHP mit 74 Prozent deutlich geringer.

Auch das kollegiale Feedback wird von den SHP am kritischsten eingeschätzt. Hier stimmen 62 Prozent der SHP der Aussage zu, dass das kollegiale Feedback gepflegt wird – bei den Lehrpersonen sind es 75 Prozent, bei den Logopäden/-innen 84 Prozent und bei den Assistenzpersonen 91 Prozent. Der Aussage «Wir arbeiten in multiprofessionellen Förderteams» stimmten 78 Prozent der Assistenzpersonen und 76 Prozent der Logopäden/-innen (eher) zu, was deutlich über dem Anteil der Lehrpersonen (57%) und dem der SHP (61%) liegt. Die Zusammenarbeit im Team erleben in allen vier Berufsgruppen mehr als 85 Prozent als eher gewinnbringend oder als gewinnbringend.

Zusätzlich wurden die Lehrpersonen, die SHP und Assistenzpersonen gebeten, verschiedene Aspekte der Arbeitsteilung einzuschätzen. Darstellung D 3.2 stellt die Ergebnisse dar.

D 3.2: Teamstrukturen und Arbeitsteilung



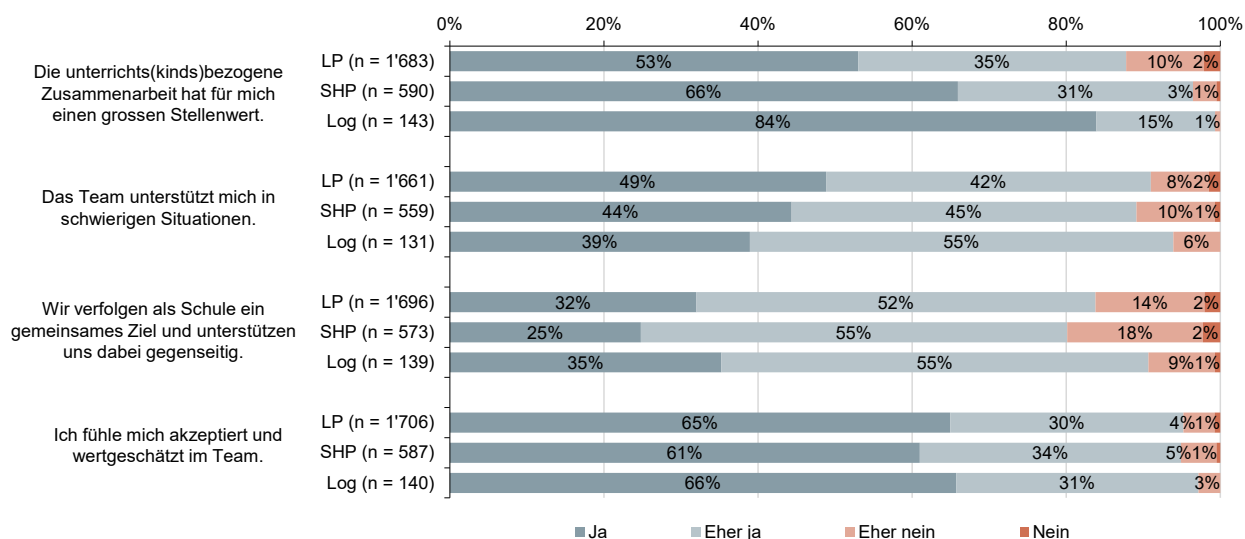
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

52 Prozent der Lehrpersonen und 45 Prozent der SHP geben an, dass Führungsverantwortung (eher) auf viele Schultern im Kollegium verteilt wird. Bei den Assistentzpersonen ist der Anteil mit 72 Prozent deutlich höher. Auch der Aussage, dass sich die Teamstrukturen an der Schule für Entscheidungsfindungen bewährt haben, stimmen die Assistentzpersonen häufiger (eher) zu (89%) als die Lehrpersonen (72%) und die SHP (66%). Eine wirksame Kommunikation im Kollegium sehen 77 Prozent der Lehrpersonen, 73 Prozent der SHP und 89 Prozent der Assistentzpersonen als (eher) gegeben. Die Entscheidungsspielräume bewerten 77 Prozent der Lehrpersonen, 75 Prozent der SHP und 87 Prozent der Assistentzpersonen als (eher) angemessen. Dass Tätigkeitsbereiche delegiert werden (auf verschiedene Personen verteilt werden), wird von 81 Prozent der Lehrpersonen, 76 Prozent der SHP und 94 Prozent der Assistentzpersonen (eher) bejaht.

3.1.2 Zusammenarbeit in Bezug auf den Unterricht

Neben ihren Einschätzungen zur Teamkultur wurden die Lehrpersonen, die SHP und (zu ausgewählten Aspekten) auch die Logopäden/-innen gebeten, die Zusammenarbeit hinsichtlich des Unterrichts zu bewerten. Die Darstellungen D 3.3 und D 3.4 stellen die Ergebnisse dar.

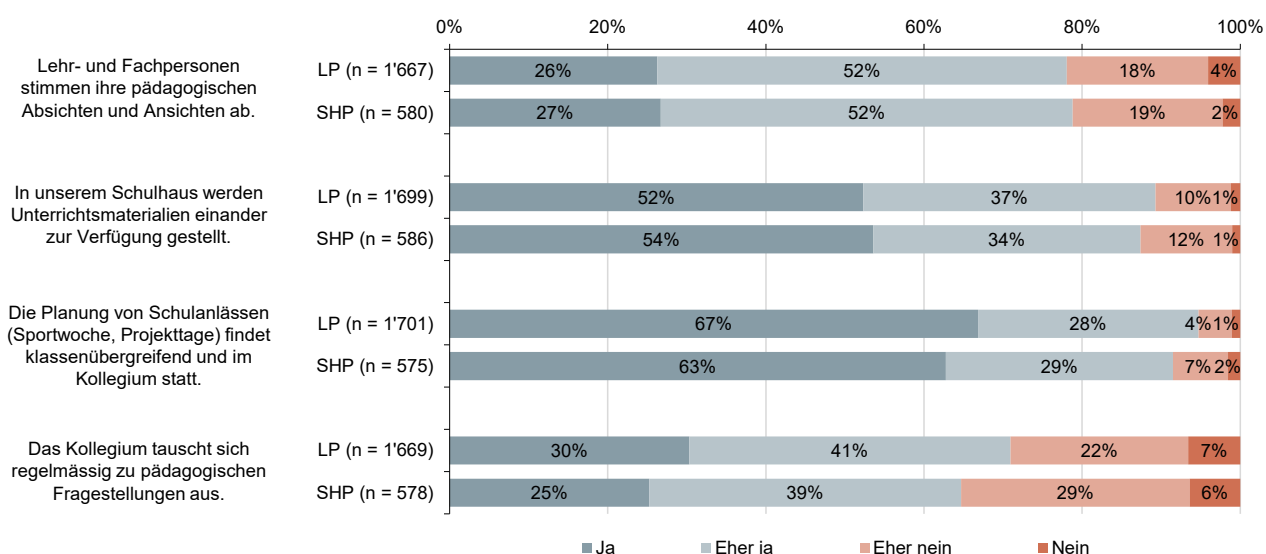
D 3.3: Zusammenarbeit



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Gefragt, ob die unterrichtsbezogene Zusammenarbeit einen hohen Stellenwert hat, zeigt sich, dass der Anteil der Befragten, die (eher) zustimmen, bei den Logopäden/-innen mit 99 Prozent am höchsten und bei den Lehrpersonen mit 88 Prozent am geringsten ist. In schwierigen Situationen fühlen sich 91 Prozent der Lehrpersonen, 89 Prozent der SHP und 94 Prozent der Logopäden/-innen vom Team (eher) unterstützt. In allen drei Berufsgruppen liegt der Anteil der Befragten, die angeben, dass die Schule ein gemeinsames Ziel verfolgt und sich dabei gegenseitig unterstützt, bei mindestens 80 Prozent. Gefragt nach dem Erleben und dem Stellenwert der Arbeit im Team fielen die Einschätzungen sehr positiv aus. Der Aussage «Ich fühle mich akzeptiert und wertgeschätzt im Team.» stimmen sogar alle Berufsgruppen mit 95 Prozent und mehr (eher) zu.

D 3.4: Zusammenarbeit hinsichtlich des Unterrichts



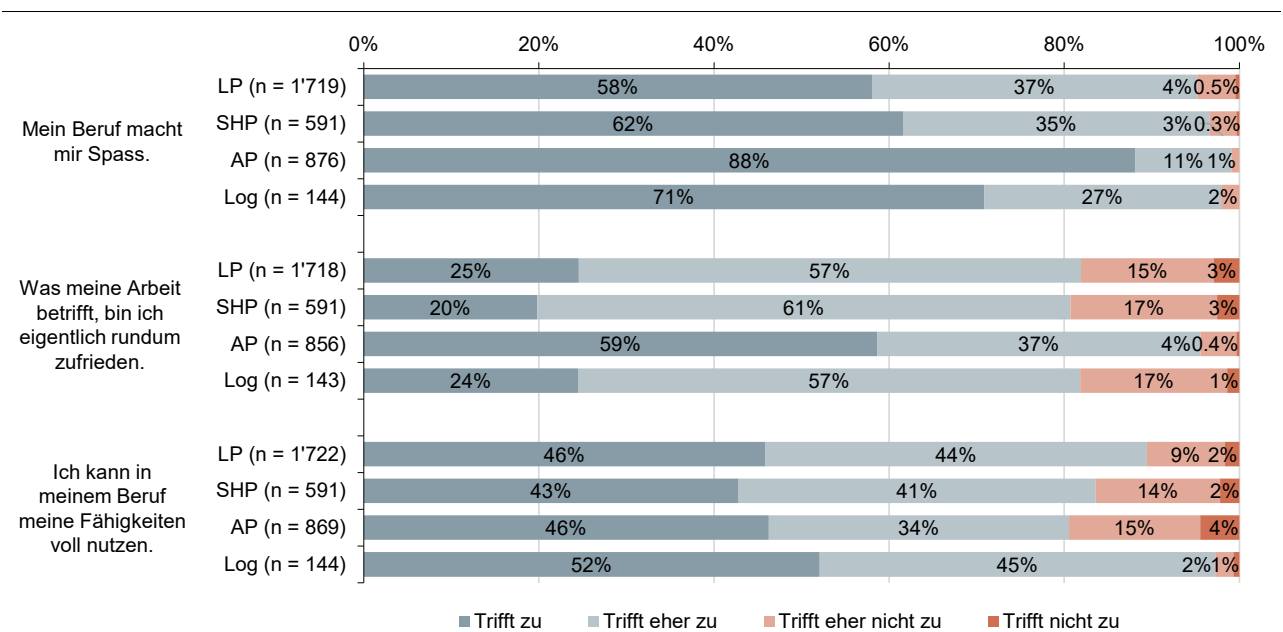
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass die Lehrpersonen und SHP die Zusammenarbeit bezüglich des Unterrichts sehr ähnlich einschätzen. 78 Prozent der Lehrpersonen und 79 Prozent der SHP geben an, dass Lehr- und Fachpersonen ihre pädagogischen An- und Absichten (eher) abstimmen. Auch bei der Frage, ob Unterrichtsmaterialien einander zur Verfügung gestellt werden, stimmen 89 Prozent der Lehrpersonen und 88 Prozent der SHP (eher) zu. Besonders positiv wird die klassenübergreifende Planung von Schulanlässen bewertet, mit über 90 Prozent Zustimmung in beiden Berufsgruppen. In Bezug auf die Frage, ob sich das Kollegium regelmässig zu pädagogischen Fragestellungen austauscht, findet sich ein höherer Anteil, der (eher) nicht zustimmt. Diesen Austausch erleben 27 Prozent der Lehrpersonen und 35 Prozent der SHP (eher) nicht.

3.1.3 Berufliche Belastung

Ein zentrales Anliegen ist das Thema der beruflichen Belastung. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, wurden die Lehrpersonen, die SHP, die Assistenzpersonen und die Logopäden/-innen (die an einer Schule angestellt sind) zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitszufriedenheit und ihres Belastungsempfindens befragt. Dazu wurde eine Skala³ angewendet, die die Aspekte Arbeitszufriedenheit, Überforderung und Kontrolliertheits-erleben erfasst. Die Darstellungen D 3.6, D 3.7 und D 3.7 bilden diese Ergebnisse ab.

D 3.5: Arbeitszufriedenheit

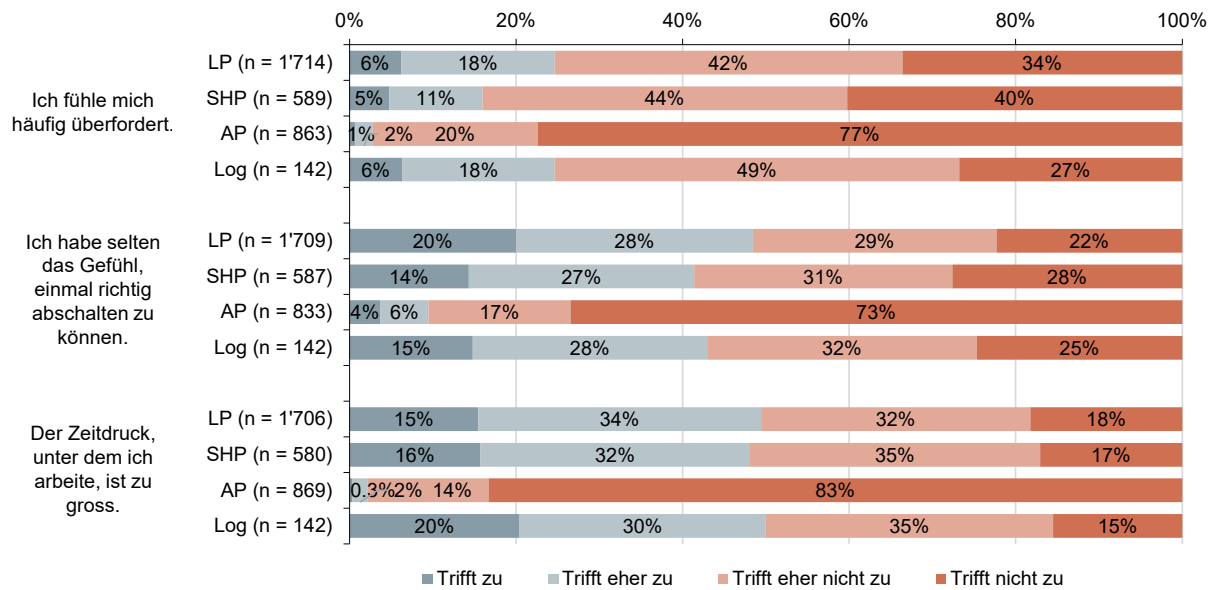


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die drei Items, die die Arbeitszufriedenheit widerspiegeln, wurde von allen vier befragten Berufsgruppen sehr ähnlich positiv bewertet. In allen Berufsgruppen liegt der Anteil der »Trifft zu«- und »Trifft eher zu«-Antworten auf die Frage, ob der Beruf Spass macht bei mindestens 95 Prozent. Rundum zufrieden mit der Arbeit sind jedoch nur rund 80 Prozent der Lehrpersonen, SHP und Logopäden/-innen. Der Anteil der zufriedenen Assistenzpersonen liegt hier mit 96 Prozent deutlich höher.

³ Enzmann, Dirk; Kleiber, Dieter (1989): Helfer-Leiden: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen, Heidelberg.

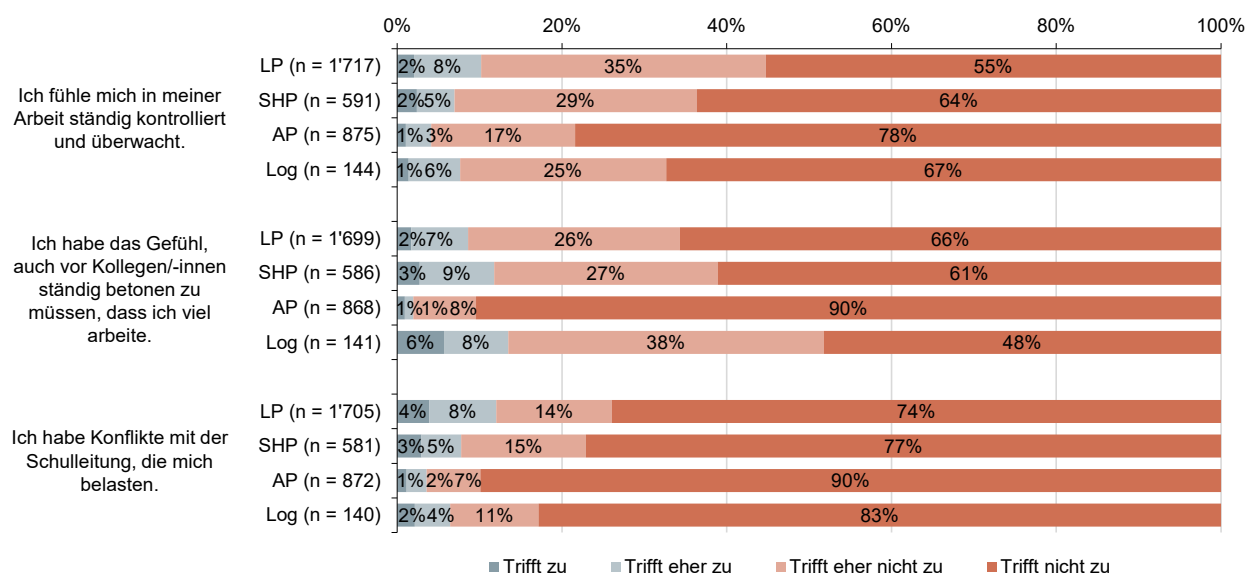
D 3.6: Überforderung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Überforderung betreffend, zeigt sich eine gewisse Belastung in allen befragten Berufsgruppen. Für 24 Prozent der Lehrpersonen trifft es (eher) zu, dass sie sich häufig überfordert fühlen. Auch bei den SHP (16%) und bei den Logopäden/-innen (24%) gibt es einen relevanten Anteil, der dieser Aussage (eher) zustimmt. Bei den Assistenzpersonen liegt der Anteil mit 3 Prozent deutlich tiefer. Der Aussage «Ich habe selten das Gefühl, einmal richtig abschalten zu können.» stimmen 48 Prozent der Lehrpersonen, 41 Prozent der SHP und 43 Prozent der Logopäden/-innen (eher) zu. Auch hier fällt der Anteil der Assistenzpersonen mit 10 Prozent eher gering aus. Rund die Hälfte der Lehrpersonen, der SHP und der Logopäden/-innen nehmen den Zeitdruck, unter dem sie arbeiten, als zu hoch wahr.

D 3.7: Kontrolliertheitsempfinden



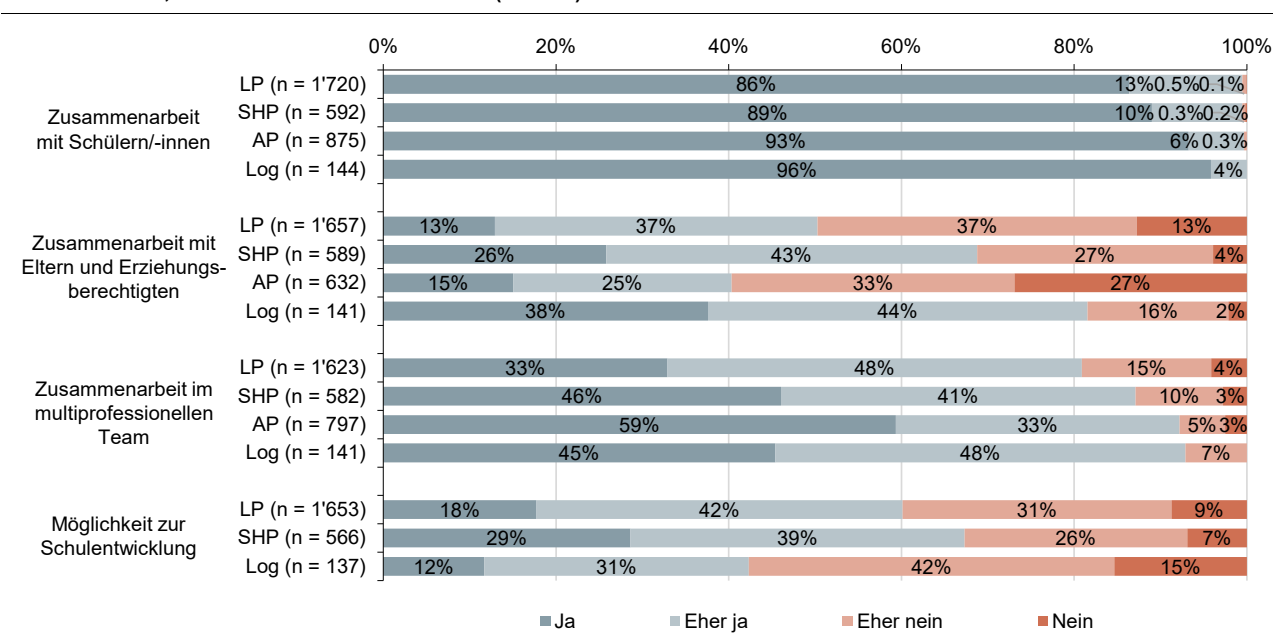
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Im Vergleich zu den Antworten zur Überforderung, fallen die Antworten, die das Kontrolliertheitserleben widerspiegeln positiver aus. Der Anteil der Befragten, die sich kontrolliert und überwacht fühlen in ihrer Arbeit, ist mit 10 Prozent bei den Lehrpersonen am höchsten. Das Gefühl – auch vor Kollegen/-innen – ständig betonen zu müssen, dass man viel arbeitet, haben eher die SHP (12%) und die Logopäden/-innen (14%). Gefragt nach Konflikten mit der Schulleitung liegt der Anteil der Befragten, die dieser Aussage (eher) zustimmen, bei den Lehrpersonen mit 12 Prozent am höchsten.

3.1.4 Faktoren, die den Beruf attraktiv machen

Neben der Belastung war es ein Ziel, zu untersuchen, welche Faktoren wie stark zur Attraktivität des Berufs beitragen. Die Ergebnisse sind in den Darstellungen D 3.9, D 3.10 und D 3.10 abgebildet.

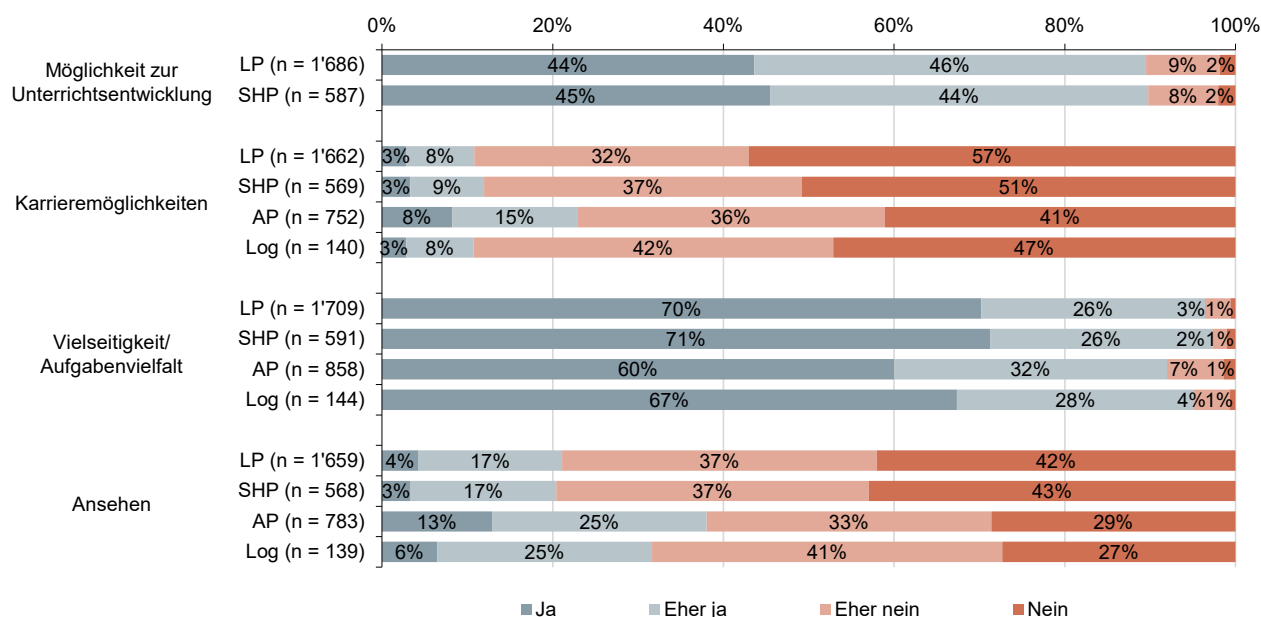
D 3.8: Faktoren, die den Beruf attraktiv machen (1 von 3)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich eindeutig, dass die Zusammenarbeit mit den Schülern/-innen über alle befragten Berufsgruppen hinweg zur Attraktivität beiträgt (weniger als 1 Prozent der Befragten, stimmen dem nicht zu). Dies sieht anders aus bei der Zusammenarbeit mit den Eltern und Erziehungsberechtigten. Diesen Faktor erlebt noch die Hälfte der Lehrpersonen als zuträglich für die Attraktivität des Berufs. Bei den SHP ist dieser Anteil mit 69 Prozent deutlich höher. Bei den Assistenzpersonen spielt dieser Faktor für 40 Prozent eine Rolle, während es bei den Logopäden/-innen 82 Prozent sind. Die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team wird von der grossen Mehrheit (über 80%) in allen Berufsgruppen geschätzt und als positiv für die Attraktivität der Arbeit bewertet. Zusätzlich wurden die Lehrpersonen, SHP und Logopäden/-innen gefragt, ob die Möglichkeit zur Schulentwicklung ihre Arbeit attraktiv mache. Bei den Logopäden/-innen war der Anteil, der dies (eher) bejaht mit 43 Prozent am geringsten und mit 68 Prozent bei den SHP am höchsten.

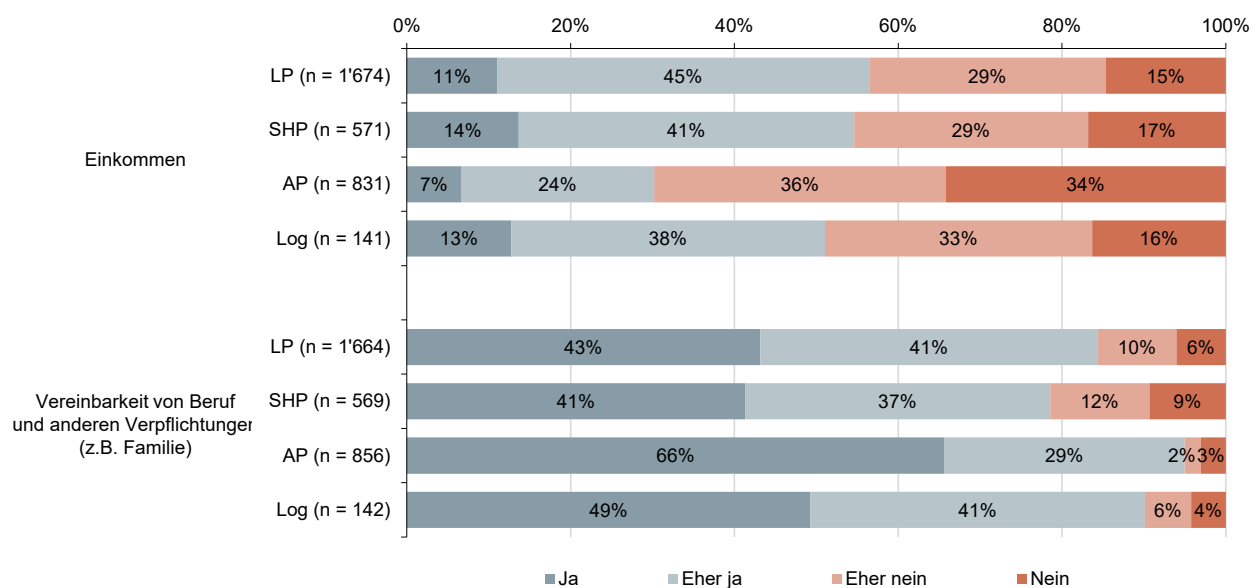
D 3.9: Faktoren, die den Beruf attraktiv machen (2 von 3)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Für die Lehrpersonen und SHP ist die Möglichkeit zur Unterrichtsentwicklung sehr relevant (rund 90% Zustimmung). Die Karrieremöglichkeiten spielen für keine Berufsgruppe eine entscheidende Rolle, wobei der Anteil bei den Assistenzpersonen mit 23 Prozent am höchsten ist. Hingegen stimmen über 90 Prozent aller Berufsgruppen der Aussage (eher) zu, dass die Vielseitigkeit und Aufgabenvielfalt zur Attraktivität beitragen.

D 3.10: Faktoren, die den Beruf attraktiv machen (3 von 3)



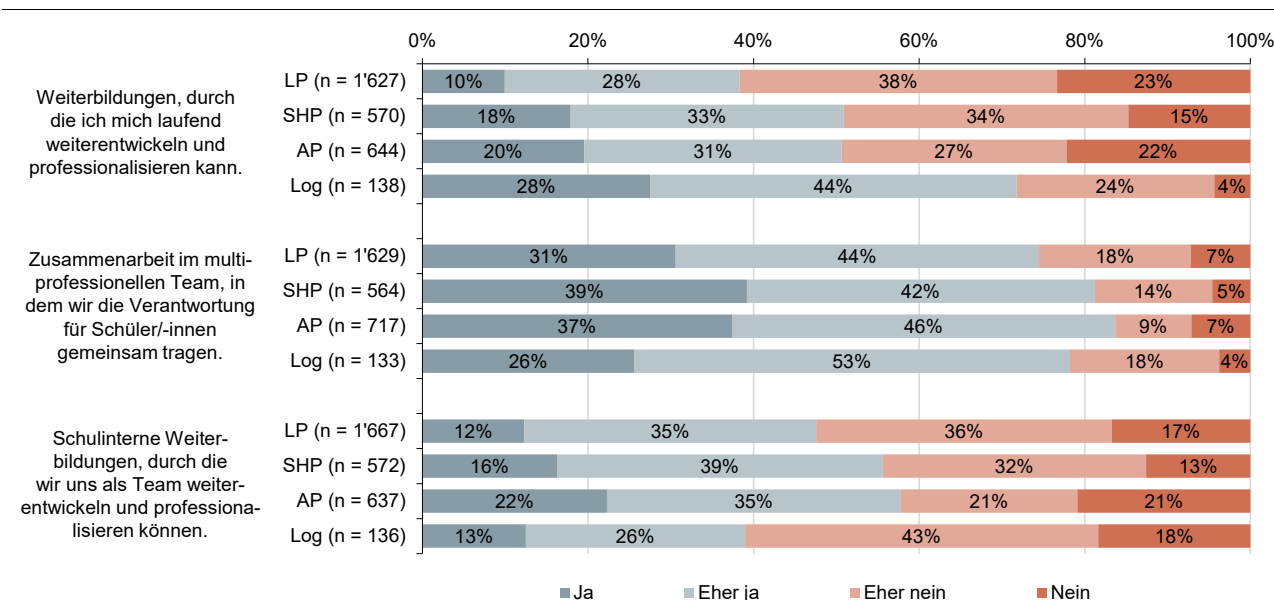
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Das Einkommen hat nur bedingt einen Einfluss auf die Attraktivität des Berufs. Besonders bei den Assistenzpersonen liegt der Anteil der Befragten, die diesen Faktor als (eher) relevant sehen mit 33 Prozent relativ tief. Bei den anderen Berufsgruppen stimmt etwas mehr als die Hälfte dieser Aussage zu. Deutlich einflussreicher ist der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen wie der Familie. Diesen Aspekt bewerteten 84 Prozent der Lehrpersonen, 78 Prozent der SHP, 95 Prozent der Assistenzpersonen und 90 Prozent der Logopäden/-innen als (eher) relevant. Die Logopäden/-innen wurden zusätzlich gefragt, ob die Möglichkeit logopädische Ansätze/Tätigkeiten zu entwickeln zur Attraktivität des Berufs beiträgt. Dieser Aussage stimmen 82 Prozent zu. In den offenen Antworten wurden von allen Berufsgruppen vor allem Sinnhaftigkeit, Freizeit, Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit hervorgehoben. Darüber gaben einige Assistenzpersonen einen kurzen Arbeitsweg als Faktor an.

3.1.5 Entlastungsfaktoren

Es wurde erfragt, wie stark verschiedene Faktoren die Berufspersonen entlasten. In den Darstellungen D 3.12, D 3.13 und D 3.13 sind die Antworten der verschiedenen Berufsgruppen zu sehen.

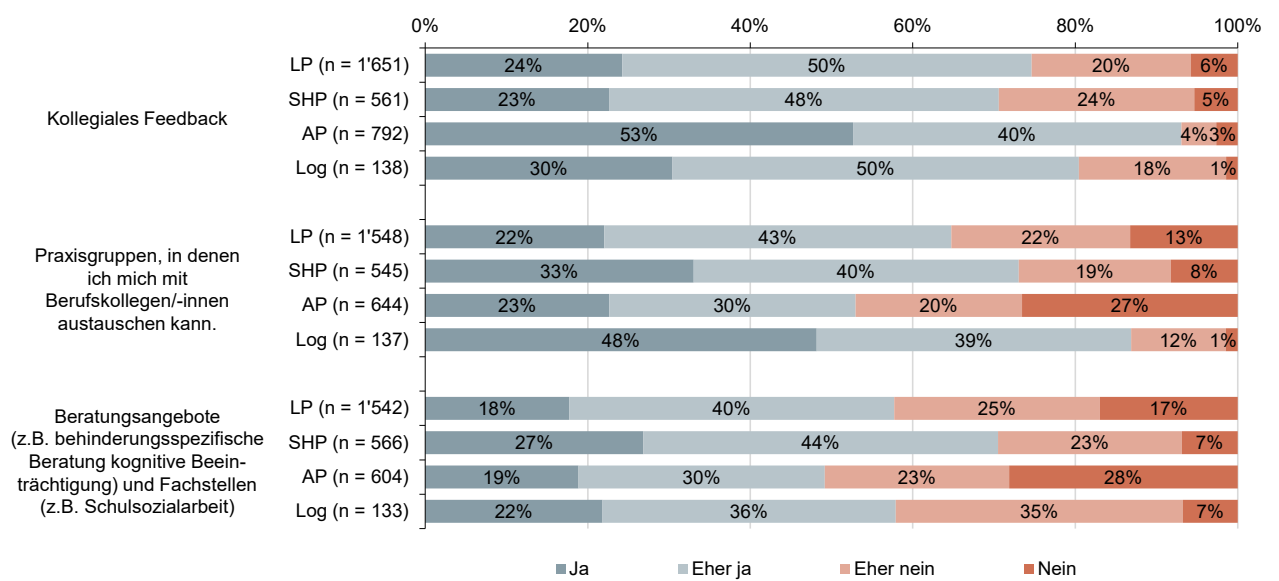
D 3.11: Entlastungsfaktoren (1 von 3)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Weiterbildungen, die zur persönlichen Weiterentwicklung und Professionalisierung beitragen, werden nur bedingt als Entlastung wahrgenommen. Dieser Aussage stimmen 38 Prozent der befragten Lehrpersonen (eher) zu. Für etwas mehr als die Hälfte der SHP und der Assistenzpersonen trifft diese Aussage (eher) zu. Der höchste Anteil Befragter, die dieser Aussage (eher) zustimmen, findet sich mit 72 Prozent bei den Logopäden/-innen. Die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team trägt bei allen befragten Berufsgruppen zur Entlastung bei: 75 Prozent der Lehrpersonen und rund 80 Prozent der Befragten der anderen Berufsgruppen stimmen dieser Aussage (eher) zu. Dass schulinterne Weiterbildungen zur Entlastung beitragen, schätzen 47 Prozent der Lehrpersonen und 39 Prozent der Logopäden/-innen so ein. Bei den SHP und den Assistenzpersonen liegt der Anteil der Befragten, die diesen Faktor als Entlastung empfinden, etwas über 50 Prozent.

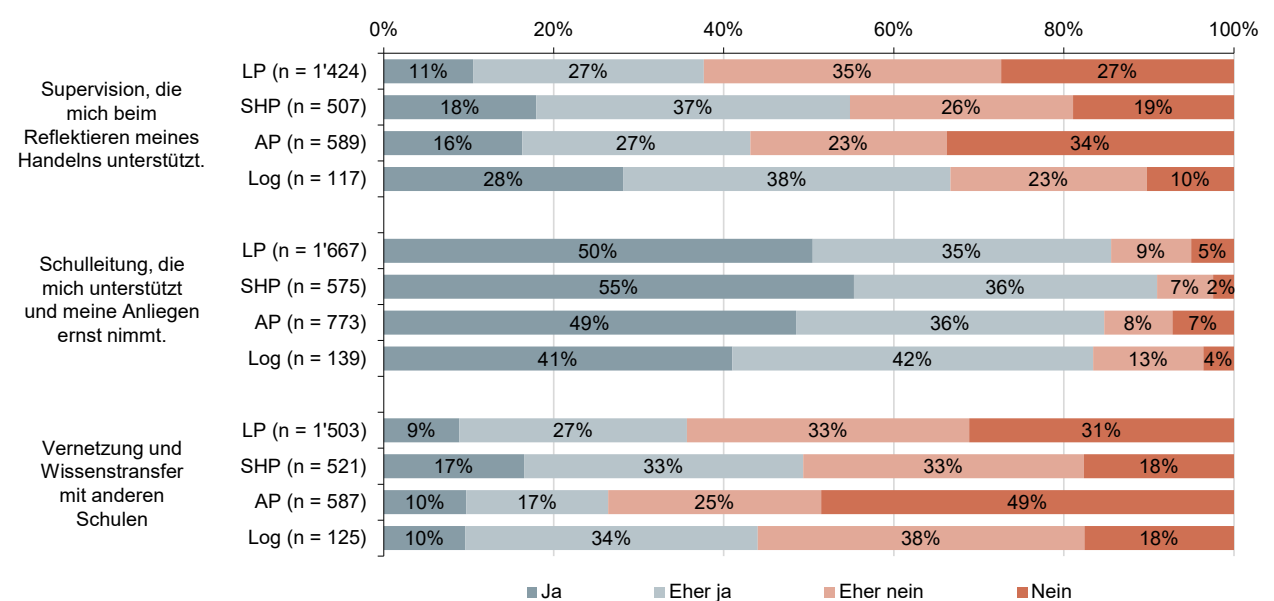
D 3.12: Entlastungsfaktoren (2 von 3)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Positiver als schulinterne Weiterbildung wird das kollegiale Feedback bewertet. Hier geben 74 Prozent der befragten Lehrpersonen, 71 Prozent der SHP, 93 Prozent der Assistenzpersonen und 80 Prozent der Logopäden/-innen an, dass dieser Faktor zu ihrer beruflichen Entlastung (eher) beiträgt. Ein etwas geringerer Teil der Befragten nimmt Praxisgruppen, die den Austausch mit Berufskollegen/-innen ermöglichen, als (eher) entlastend wahr: 65 Prozent der Lehrpersonen, 73 Prozent der SHP, 53 Prozent der Assistenzpersonen und 87 Prozent der Logopäden/-innen. Beratungsangebote zu spezifischen Themen und Fachstellen werden am häufigsten von den befragten SHP als Entlastungsfaktor wahrgenommen (71%). Bei den Assistenzpersonen sind es etwas weniger als die Hälfte und bei den Lehrpersonen und Logopäden/-innen 58 Prozent.

D 3.13: Entlastungsfaktoren (3 von 3)



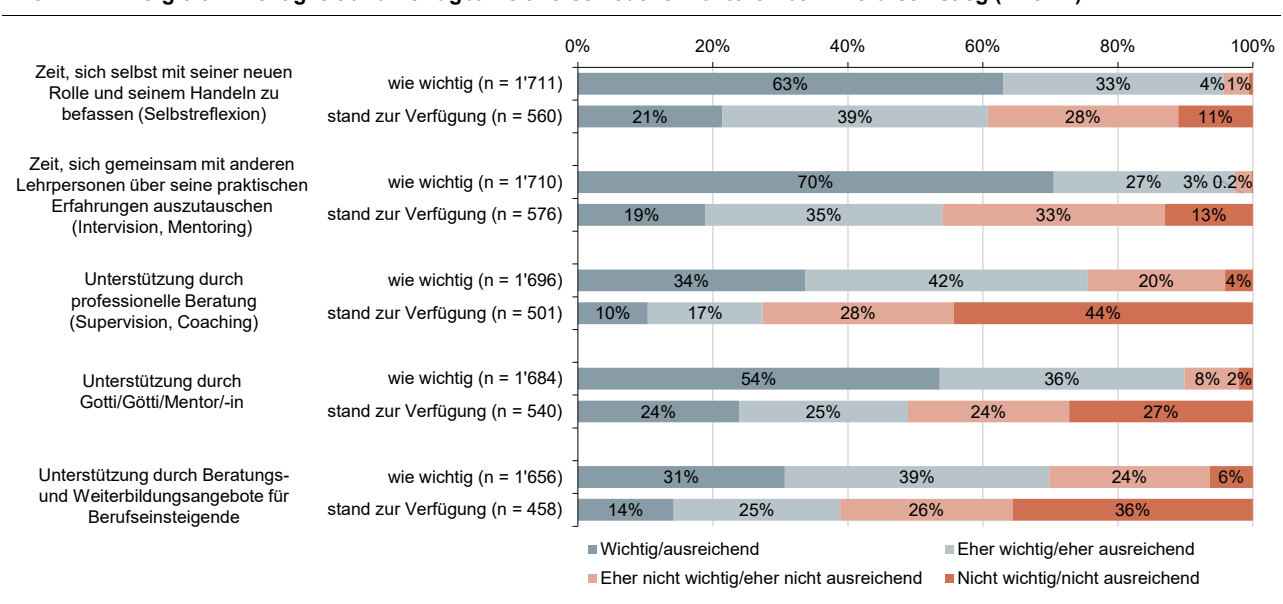
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Der Aussage, dass Supervision zur Entlastung beiträgt, stimmen weniger als 40 Prozent der Lehrpersonen (eher) zu. Auch bei den Assistenzpersonen lag dieser Anteil bei 43 Prozent. Am höchsten war der Anteil bei den Logopäden/-innen mit 66 Prozent. Eine unterstützende Schulleitung hat einen entlastenden Effekt: Dieser Aussage stimmen in allen befragten Berufsgruppen mehr als 80 Prozent (eher) zu. Hingegen wurde der Aspekt der Vernetzung mit anderen Schulen von einem deutlich geringeren Anteil der Befragten als (eher) entlastend bewertet⁴. Hier liegt der höchste Wert mit 50 Prozent bei den SHP.

3.1.6 Einschätzung Berufseinstieg

Eine sehr wichtige Phase, die auch einen grossen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben kann, ist der Berufseinstieg. Vor diesem Hintergrund wurden die Lehrpersonen, die SHP und die Logopäden/-innen gefragt, als wie wichtig sie verschiedene Aspekte/Ressourcen während des Berufseinstiegs einschätzen. Personen, die angegeben haben, seit zehn oder weniger Jahre im Schulfeld tätig zu sein, wurden darüber hinaus gefragt, wie ausreichend ihnen diese Ressourcen zur Verfügung standen. Die Darstellungen D 3.15 und D 3.15 zeigen die Antworten der Lehrpersonen, die Darstellungen D 3.17 und D 3.17 jene der SHP und die Darstellungen D 3.19 und D 3.19 zeigen die Antworten der Logopäden/-innen. Die Darstellungen ermöglichen den Vergleich der Wichtigkeit der verschiedenen Faktoren und dem Umfang, in dem diese tatsächlich zur Verfügung standen.

D 3.14: LP: Vergleich Wichtigkeit und Verfügbarkeit verschiedener Faktoren beim Berufseinstieg (1 von 2)



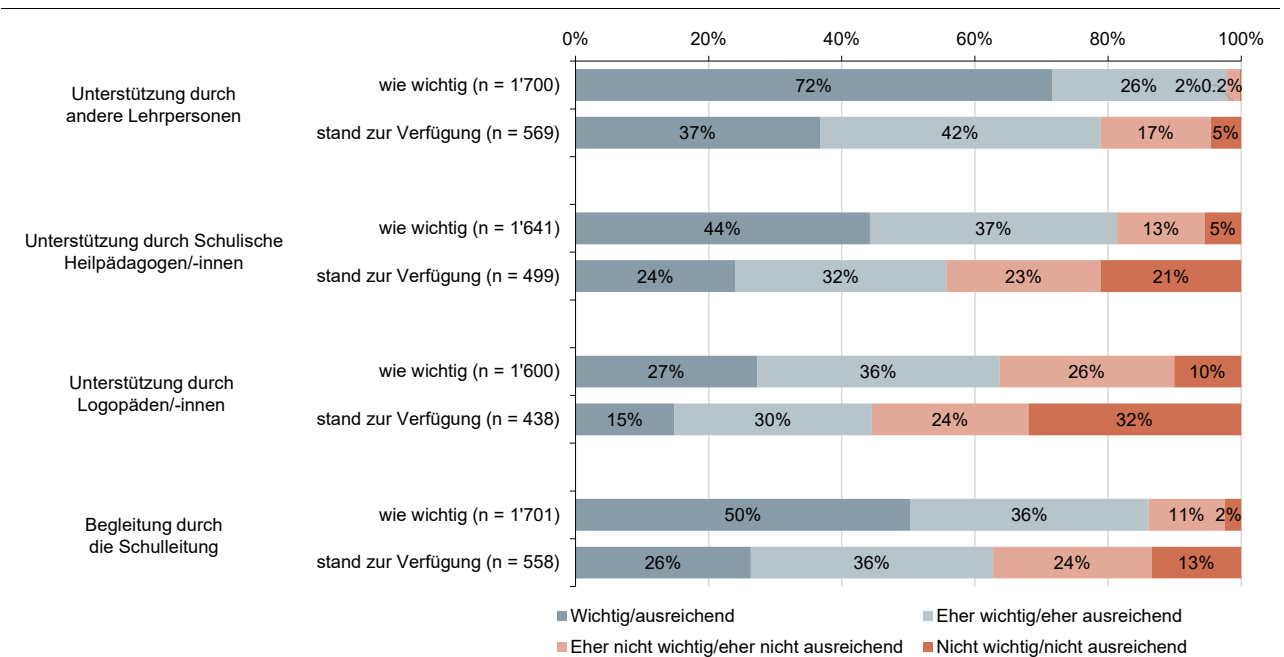
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Lehrpersonen schätzen die Ressource Selbstreflexion in Form von Zeit, sich selbst mit der eigenen neuen Rolle zu befassen, als besonders wichtig ein. 96 Prozent betrachten diesen Faktor als (eher) wichtig. Indessen stand diese Ressource für nur 60 Prozent der Lehrpersonen (eher) ausreichend zur Verfügung. Ebenfalls von einem grossen Anteil der Befragten als (eher) wichtig angesehen, wird die Zeit, sich mit anderen Lehrpersonen auszutauschen (97%). Auch hier ist der Anteil der Befragten, denen diese Zeit (eher) ausreichend zur Verfügung stand, mit 54 Prozent geringer als der Anteil der Befragten, die diese Zeit als (eher) wichtig erachteten. Besonders gross ist der Unterschied zwischen

⁴ Ob dies an der fehlenden Vernetzung liegt oder ob die Vernetzung an sich nicht entlastend wirkt, müsste in einem weiteren Schritt untersucht werden.

«(eher) wichtig» und der tatsächlichen Verfügbarkeit bei der Unterstützung durch professionelle Beratung. Diese wurde von 76 Prozent der Lehrpersonen als (eher) wichtig eingestuft, jedoch stand sie nur für 27 Prozent der Befragten (eher) ausreichend zur Verfügung. Die Unterstützung durch Gotti/Götti oder Mentor/-in wurde von 90 Prozent als (eher) wichtig eingestuft, stand jedoch nur knapp der Hälfte (eher) ausreichend zur Verfügung. Beratungs- und Weiterbildungsangebote wurden von 70 Prozent als (eher) wichtig wahrgenommen, jedoch stand dies nur 39 Prozent (eher) ausreichend zur Verfügung.

D 3.15: LP: Vergleich Wichtigkeit und Verfügbarkeit verschiedener Faktoren beim Berufseinstieg (2 von 2)

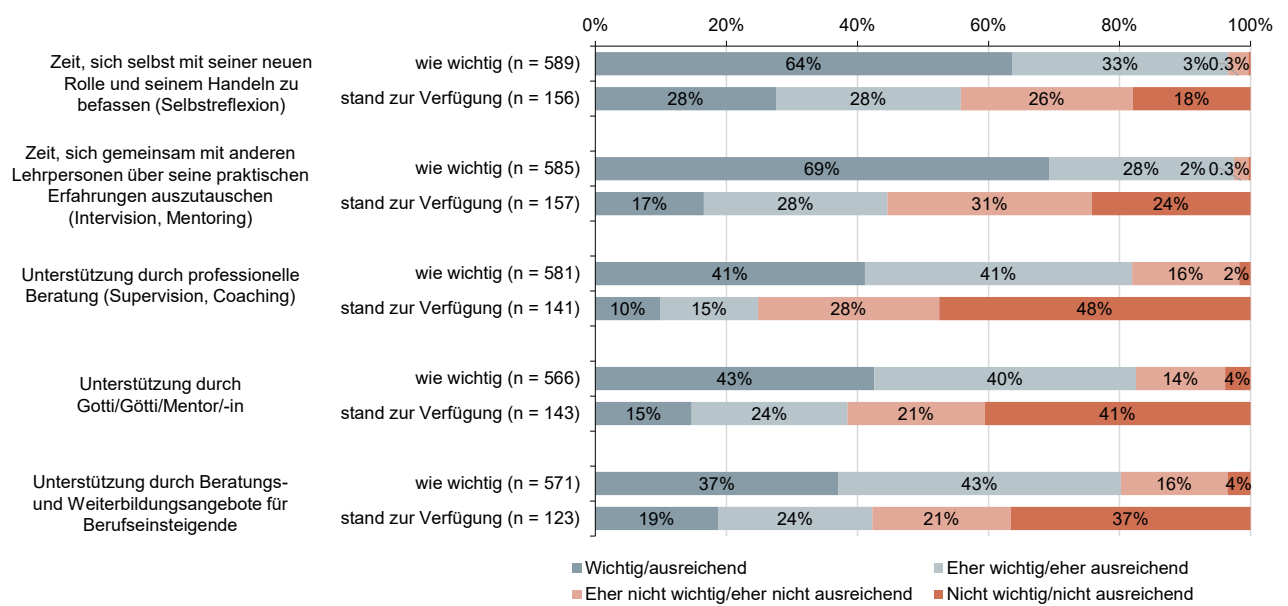


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Ressource, die im Vergleich am häufigsten (eher) ausreichend zur Verfügung stand (79%), ist die Unterstützung durch andere Lehrpersonen. Dies schätzen 98 Prozent der befragten Lehrpersonen als (eher) wichtig für den Berufseinstieg ein. Als ähnlich wichtig (81%) wird die Unterstützung durch SHP eingestuft. Diese Unterstützung stand für 56 Prozent der Befragten (eher) ausreichend zur Verfügung. Die Unterstützung durch Logopäden/-innen wurde von 63 Prozent als (eher) wichtig wahrgenommen und stand für 45 Prozent (eher) ausreichend zur Verfügung. Die Begleitung durch die Schulleitung ist ein weiterer wichtiger Faktor, den 86 Prozent der Befragten als (eher) wichtig für den Berufseinstieg einstufen. Allerdings stand er nur für 62 Prozent (eher) ausreichend zur Verfügung.

Zusätzlich wurde untersucht, ob sich die Einschätzung von Personen, die seit mehr als fünf Jahren im Schulfeld arbeiten und solchen, die seit fünf oder weniger Jahren im Schulfeld tätig sind, unterscheiden in Bezug auf wie ausreichend die verschiedenen Aspekte zur Verfügung standen. Dieser Vergleich zeigte jedoch kaum Unterschiede. Der grösste Unterschied lag beim Faktor Zeit, sich mit anderen Lehrpersonen über die praktischen Erfahrungen auszutauschen: dieser stand Personen, die erst seit fünf oder weniger Jahren im Schulfeld tätig sind, häufiger (eher) ausreichend zur Verfügung. Der Wert unterschied sich um zehn Prozentpunkte.

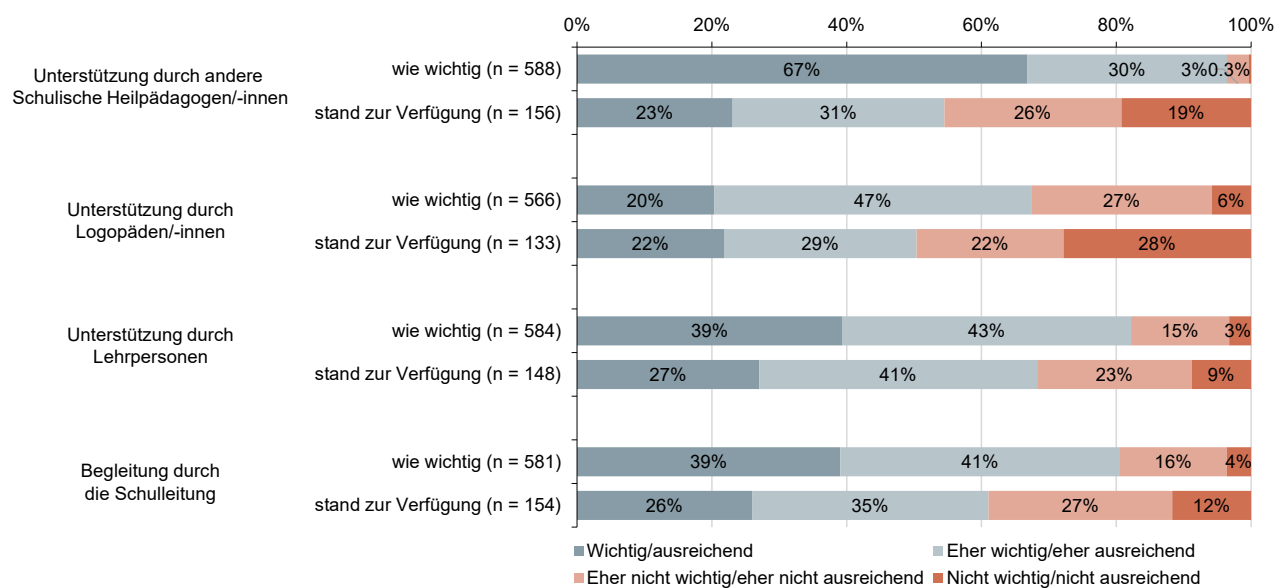
D 3.16: SHP: Vergleich Wichtigkeit und Verfügbarkeit verschiedener Faktoren beim Berufseinstieg (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Einschätzungen der befragten SHP wie wichtig die Zeit ist, sich selbst mit der neuen Rolle zu befassen, gleicht sehr der Einschätzung der Lehrpersonen: 97 Prozent sehen dies als (eher) wichtig. Jedoch stand diese Zeit nur für 56 Prozent der Befragten (eher) ausreichend zur Verfügung. Die Zeit sich mit anderen Lehrpersonen über die Erfahrungen auszutauschen, wertet ein Grossteil (97%) als (eher) wichtig während des Berufseinstiegs. Auch hier weicht der Anteil der Befragten, denen diese Ressource (eher) ausreichend zur Verfügung stand, deutlich davon ab (45%). Auch die Unterstützung durch professionelle Beratung wird von über 80 Prozent der Befragten als (eher) wichtig eingeordnet, stand jedoch nur einem Viertel (eher) ausreichend zur Verfügung. Die Unterstützung durch Gotti/Götti oder Mentor/-in bewerten 83 Prozent als (eher) wichtig für den Berufseinstieg. Nur 39 Prozent erhielten diese Unterstützung in ausreichendem Masse. 80 Prozent sehen die Unterstützung durch Beratungs- und Weiterbildungsangebote als (eher) wichtig, jedoch erhielten nur 43 Prozent diese in (eher) ausreichendem Masse.

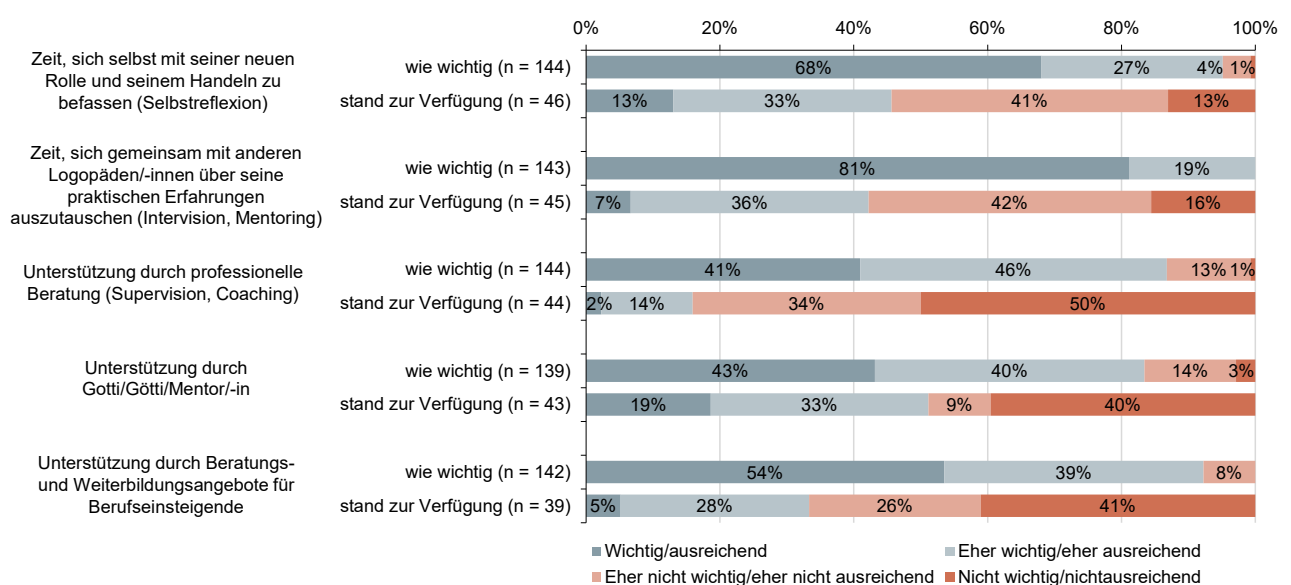
D 3.17: SHP: Vergleich Wichtigkeit und Verfügbarkeit verschiedener Faktoren beim Berufseinstieg (2 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Unterstützung durch andere SHP wurde von nahezu allen befragten SHP als (eher) wichtig beschrieben (97%). Für nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) stand diese Unterstützung ausreichend zur Verfügung. Bei der Unterstützung durch Logopäden/-innen ist der Unterschied der beiden Werte etwas geringer: 67 Prozent sehen den Aspekt als (eher) wichtig und 51 Prozent antworten, dass er (eher) ausreichend zur Verfügung stand. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Unterstützung durch Lehrpersonen und Schulleitung: 82 Prozent der befragten SHP finden die Unterstützung durch Lehrpersonen (eher) wichtig, 68 Prozent antworten, dass diese Unterstützung (eher) verfügbar war. 80 Prozent der befragten SHP beurteilen die Unterstützung durch die Schulleitung als (eher) wichtig, für 61 Prozent ist sie (eher) verfügbar.

D 3.18: Log: Vergleich Wichtigkeit und Verfügbarkeit verschiedener Faktoren beim Berufseinstieg (1 von 2)

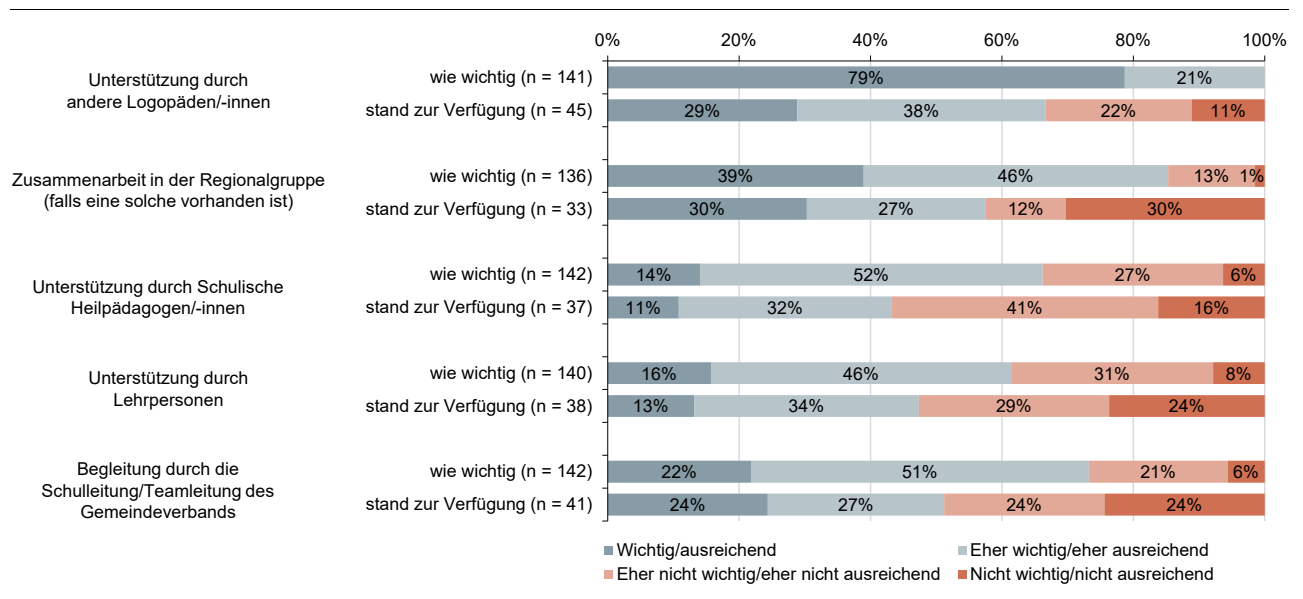


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Bei den Logopäden/-innen zeigt sich insgesamt ein ähnliches Bild wie bei den Lehrpersonen und den SHP. Wie auch die anderen Berufsgruppen schätzt eine grosse Mehrheit (95%) der befragten Logopäden/-innen die Zeit, sich selbst mit der eigenen Rolle zu beschäftigen als (eher) wichtig für den Berufseinstieg ein. Weniger als die Hälfte der Logopäden/-innen ist hingegen der Auffassung, dass dieser Faktor (tendenziell) ausreichend zur Verfügung stand (46%). Die Zeit, sich mit anderen Logopäden/-innen über praktische Erfahrungen auszutauschen, ist für alle Befragten eine wichtige Ressource während des Berufseinstiegs, stand jedoch nur 43 Prozent der Befragten auch tatsächlich zur Verfügung. Ein grosses Missverhältnis zwischen Wichtigkeit und Verfügbarkeit lässt sich auch bei der Unterstützung durch eine professionelle Beratung feststellen: Während 87 Prozent der Befragten diesen Faktor für (eher) wichtig für den Berufseinstieg erachten, geben lediglich 16 Prozent an, diese Unterstützung auch tatsächlich ausreichend erfahren zu haben. Die Unterstützung durch eine Gotte/einen Götti oder ein/-e Mentor/-in erachten 83 Prozent als (eher) wichtig. Über die Hälfte der Logopäden/-innen gab an, auch von einer derartigen Unterstützung während des Berufseinstiegs profitiert zu haben (52%). Die Unterstützung durch Beratungs- und Weiterbildungsangebote halten 93 Prozent der Logopäden/-innen für (eher) wichtig. Lediglich ein Drittel der Befragten gibt hingegen an, von einer solchen Form der Unterstützung ausreichend profitiert zu haben (33%).

Wie auch bei den Lehrpersonen, wurden zusätzlich die Personen verglichen, die seit maximal fünf Jahren im Schulfeld tätig sind mit denen, die vor mehr als fünf Jahren im Schulfeld gestartet sind. Ein Unterschied zeigte sich in der Einschätzung, ob genügend Zeit für die Selbstreflexion zur Verfügung stand. Hier gaben die Personen, die vor mehr als fünf Jahren angefangen hatten zu 62 Prozent an, dass ihnen diese Zeit damals (eher) ausreichend zur Verfügung stand. Bei den Personen, deren Einstieg vor maximal fünf Jahren stattgefunden hat, waren dies 48 Prozent. Bei dem Vergleich zeigte sich jedoch auch, dass der Anteil, der Unterstützung durch andere SHP hatte, bei den schon länger im Schulfeld Tätigen deutlich geringer war (50% und 61%).

D 3.19: Log: Vergleich Wichtigkeit und Verfügbarkeit verschiedener Faktoren beim Berufseinstieg (2 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Unterstützung durch Peers halten alle Logopäden/-innen für (eher) wichtig. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass diese Ressource (eher) ausreichend zur Verfügung stand (67%). Die Zusammenarbeit in der Regionalgruppe bezeichneten 85 Prozent der Befragten als (eher) wichtigen Aspekt und 57 Prozent gaben an, dass er (eher) ausreichend zur Verfügung stand. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Unterstützung durch die SHP und durch die Lehrpersonen: 66 Prozent ([eher] wichtig) versus 43 Prozent ([eher] verfügbar) und 62 Prozent ([eher] wichtig) versus 47 Prozent ([eher] verfügbar). Die Begleitung durch die Schulleitung beziehungsweise die Teamleitung bezeichnen zwar 73 Prozent als wichtig, aber nur die Hälfte der befragten Logopäden/-innen fühlte sich beim Berufseinstieg auch (eher) ausreichend unterstützt in dieser Hinsicht (51%).

3.1.7 Fazit Arbeitszufriedenheit

Grundsätzlich können die Arbeitszufriedenheit und die Teamkultur als (eher) positiv beschrieben werden. Bis auf wenige Ausnahmen fühlen sich die Lehrpersonen, SHP und Logopäden/-innen akzeptiert und wertgeschätzt im Team. Auch geben rund 90 Prozent an, vom Team in schwierigen Situationen unterstützt zu werden. Des Weiteren geben rund 80 Prozent an, dass mit Fehlern oder Konflikten im Team konstruktiv umgegangen wird. In multiprofessionellen Förderteams arbeiten je rund 60 Prozent der Lehrpersonen und der SHP. Es ist anzumerken, dass jede fünfte Lehrperson und SHP angibt, dass Lehr- und Fachpersonen ihre pädagogischen Absichten und Ansichten (eher) nicht abstimmen. Der Aussage, dass sich das Kollegium regelmässig zu pädagogischen Fragestellungen austauscht, stimmt rund jede dritte Lehrperson und SHP (eher) nicht zu.

Die grosse Mehrheit der schulischen Berufspersonen hat nach wie vor Spass an ihrem Beruf. Besonders die Arbeit mit den Schülern/-innen und die Arbeit im multiprofessionellen Team macht den Beruf für alle Berufsgruppen attraktiv. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen ist für die meisten relevant. Karrieremöglichkeiten und das Ansehen spielen eine weit weniger wichtige Rolle für die Attraktivität des Berufs. Das Einkommen ist für rund die Hälfte der Lehrpersonen, SHP und Logopäden/-innen ein relevanter Faktor. Bei der generellen arbeitsbezogenen Zufriedenheit gibt es einen relevanten Anteil von Befragten, die nicht zufrieden sind (20%) sowie einen erheblichen Anteil zwischen knapp 40 und über 60 Prozent, die angeben, eher zufrieden zu sein. Besonders bei den Assistenzpersonen ist der Anteil derer, die angeben, ihre Fähigkeiten im Beruf (eher) nicht voll nutzen zu können, mit rund 20 Prozent am höchsten. Dies deutet darauf hin, dass Potenzial und Bereitschaft für ein erweitertes Aufgabenportfolio bei den Assistenzpersonen vorhanden sind.

Gefragt nach dem Grad der Überforderung hat sich gezeigt, dass jede vierte Lehrperson und SHP angibt, (eher) häufig überfordert zu sein. Deutlich höher ist der Anteil derer, die selten richtig abschalten können. Dies betrifft fast die Hälfte der Lehrpersonen. Zwei Faktoren, die deutlich zur Entlastung beitragen, sind die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team und eine unterstützende Schulleitung, die die Anliegen der Berufspersonen ernst nimmt.

Eine weitere wichtige Erkenntnis aus den Ergebnissen ist, dass beim Berufseinstieg viele Berufspersonen das Gefühl hatten, dass ihnen für sie wichtige Ressourcen nicht ausreichend zur Verfügung standen. Die Diskrepanz war beispielweise bei der Zeit für Selbstreflexion, dem Austausch mit anderen Lehrpersonen und der Unterstützung durch Gotti/Götti oder Mentor/-in gross. Dies zeigt, dass es auch in der Phase des Berufseinstiegs verschiedene Aspekte gibt, die den Einstieg und damit eventuell auch den Verbleib im Schulfeld verbessern könnten.

3.2 Arbeitszeiterfassung

Im Kontext der hohen Arbeitsbelastung wird häufig die Arbeitszeiterfassung thematisiert. Da keine repräsentativen Informationen dazu vorlagen, wie viele Berufspersonen ihre Arbeitszeit erfassen, wurden sie dazu befragt. Für Assistenzpersonen ist die Arbeitszeiterfassung gesetzlich verbindlich.

3.2.1 Schulleitungen fordern Arbeitszeiterfassung ein

Die Schulleitungen wurden gefragt, differenziert nach Berufsgruppe, ob sie die Arbeitszeiterfassung einfordern. Darstellung D 3.20 stellt die Antworten der Schulleitungen dar.

D 3.20: Einforderung Arbeitszeiterfassung durch Schulleitung nach Berufsgruppe

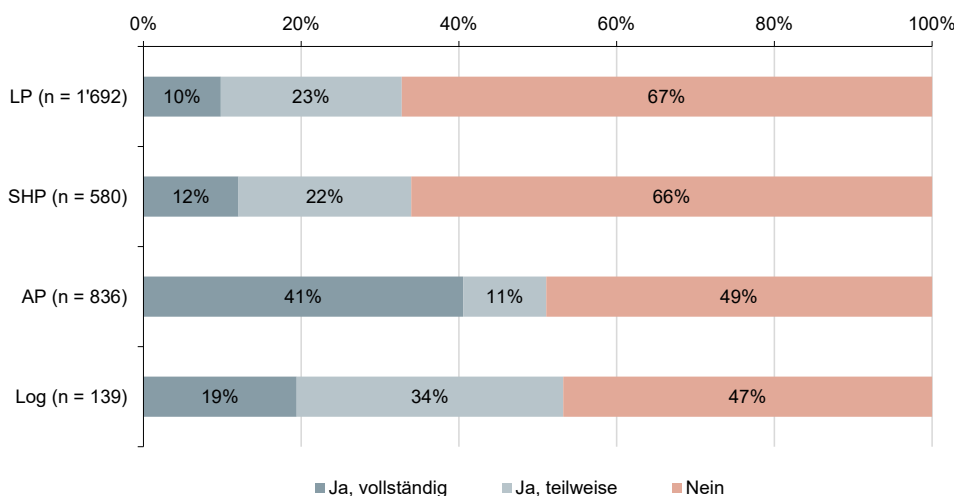
	Ja, freiwillige Erfassung	Ja, verbindliche Erfassung	Nein
Lehrpersonen	32%	3%	65%
Schulische Heilpädagogen/-innen	30%	5%	66%
Assistenzpersonen	25%	7%	68%
Logopäden/-innen	18%	44%	37%
Mitarbeitende der Schulverwaltung	11%	78%	11%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Schulleitungen keine Arbeitszeiterfassung von den Lehrpersonen (65%), SHP (66%) und Assistenzpersonen (68%) einfordert. Jedoch fordert ein Drittel der Schulleitungen die Lehrpersonen und SHP auf, ihre Arbeitszeit auf freiwilliger Basis zu erfassen. Von den Assistenzpersonen fordern dies 25 Prozent der Schulleitungen. Eine verbindliche Erfassung wird vor allem (78% der Schulleitungen) von den Mitarbeitenden der Schulverwaltung eingefordert. 44 Prozent der Schulleitungen bestehen auf eine verbindliche Erfassung von den Logopäden/-innen.

Darstellung D 3.21 zeigt, ob und wie die jeweiligen Berufsgruppen ihre Arbeitszeit erfassen.

D 3.21: Arbeitszeiterfassung nach Berufsgruppe

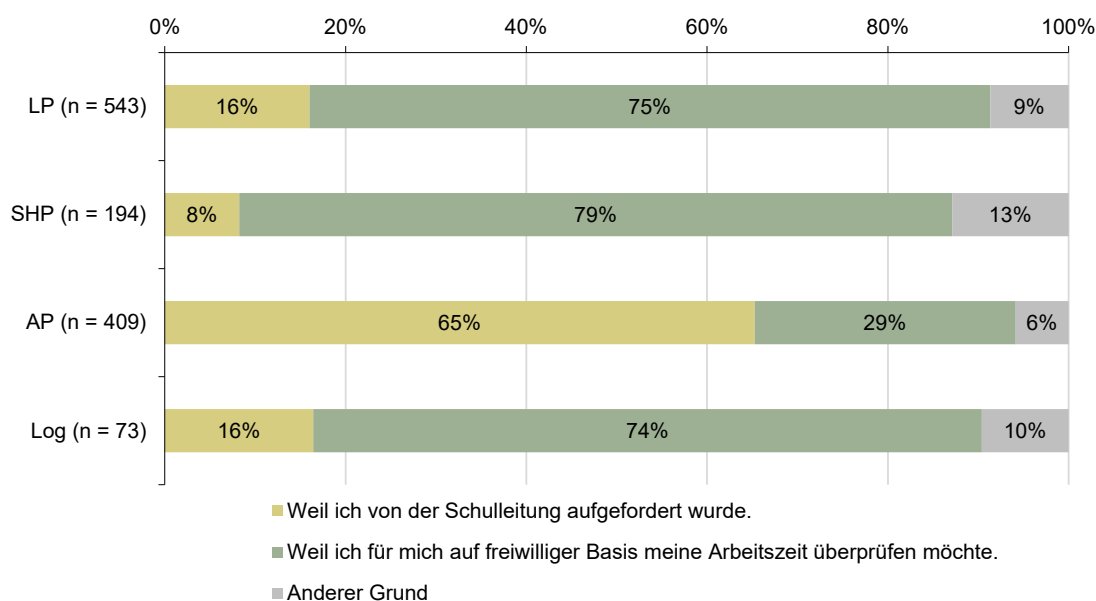


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass die Mehrheit (67%) der Lehrpersonen ihre Arbeitszeit nicht erfasst. Bei den SHP sind es 66 Prozent, bei den Assistenzpersonen, die eigentlich verpflichtend eine Arbeitszeiterfassung führen müssen, sind es 49 Prozent und bei den Logopäden/-innen 47 Prozent, die die Arbeitszeit nicht erfassen. Der grösste Anteil von Befragten, die ihre Arbeitszeit vollständig erfassen, findet sich bei den Assistenzpersonen (41%), gefolgt von den Logopäden/-innen mit 19 Prozent. Bei den Lehrpersonen sind es 10 Prozent und bei den SHP 12 Prozent.

Die Personen, die angegeben haben, ihre Arbeitszeit zu erfassen, wurde nach den Gründen für die Arbeitszeiterfassung gefragt. Darstellung D 3.22 zeigt die Antworten.

D 3.22: Gründe für Arbeitszeiterfassung



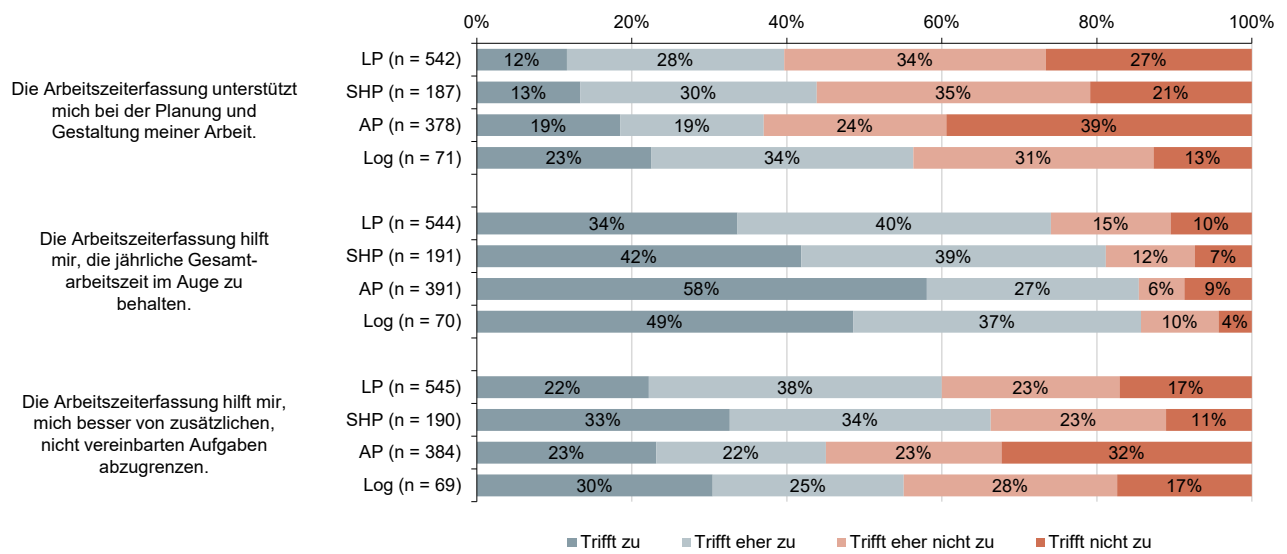
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass, bis auf die Assistenzpersonen, der Anteil der Personen, die freiwillig ihre Arbeitszeit zur eigenen Überprüfung erfassen, mit grossem Abstand am grössten ist (74% bis 79%). Jeweils 16 Prozent der Lehrpersonen und der Logopäden/-innen geben an, ihre Arbeitszeit zu erfassen, weil sie von der Schulleitung dazu aufgefordert wurden. Dieser Anteil ist mit 65 Prozent bei den Assistenzpersonen am grössten.

3.2.2 Wirkung Arbeitszeiterfassung

Des Weiteren wurden die Personen, die ihre Arbeitszeit erfassen, nach den Wirkungen der Erfassung gefragt. Die Darstellungen D 3.24, D 3.25 und D 3.25 vergleichen die Einschätzungen der verschiedenen Berufsgruppen.

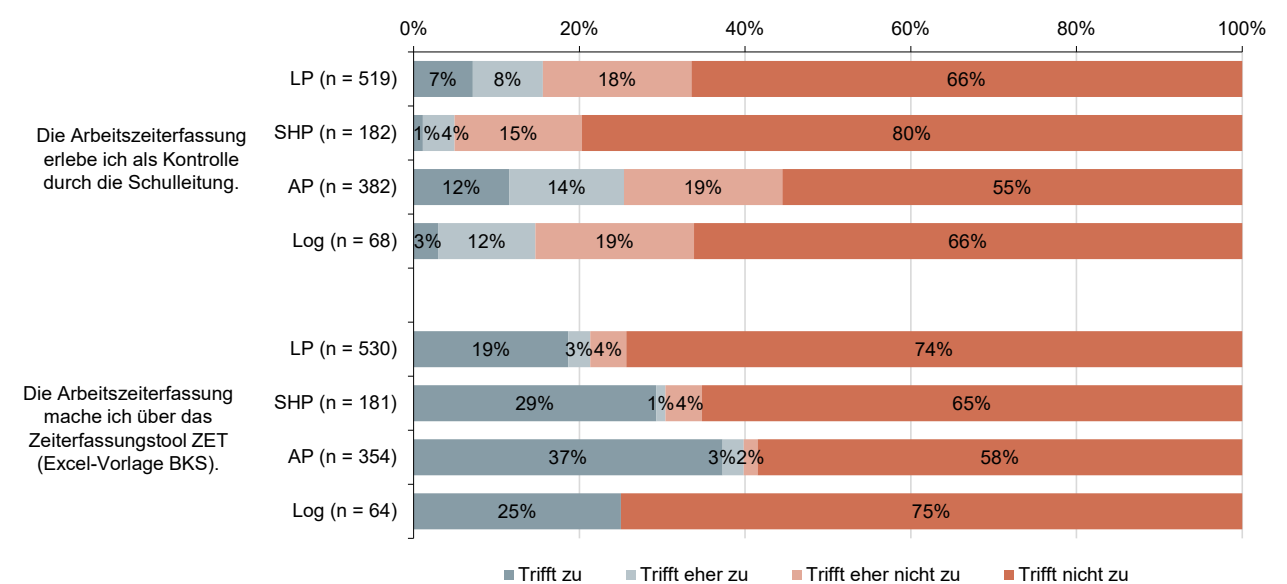
D 3.23: Einschätzungen der Berufsgruppen zu Wirkungen Arbeitszeiterfassung (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich, dass die Arbeitszeiterfassung bei weniger als der Hälfte der Lehrpersonen, SHP und Assistentenpersonen die Planung der Arbeit unterstützt. Mehr als die Hälfte der Logopäden/-innen stimmen dieser Aussage zu. Einen deutlichen Mehrwert scheint die Arbeitszeiterfassung auf die Kontrolle der jährlichen Gesamtarbeitszeit zu haben (bei rund 80%). Der Aussage, dass die Erfassung dabei helfe, sich besser von zusätzlichen, nicht vereinbarten Aufgaben abzugrenzen, stimmen je rund zwei Drittel der Lehrpersonen und der SHP zu, jedoch nur 45 Prozent der Assistentenpersonen. Die Berufspersonen hatten zusätzlich die Möglichkeit weitere Gründe für die Erfassung anzugeben. Dabei wurde häufig die Kontrolle, die Erfassung und der Nachweis von Überstunden aufgeführt, sowie die Prävention eines Burnouts und persönliche Neugier.

D 3.24: Einschätzungen der Berufsgruppen zu Wirkungen Arbeitszeiterfassung (2 von 2)

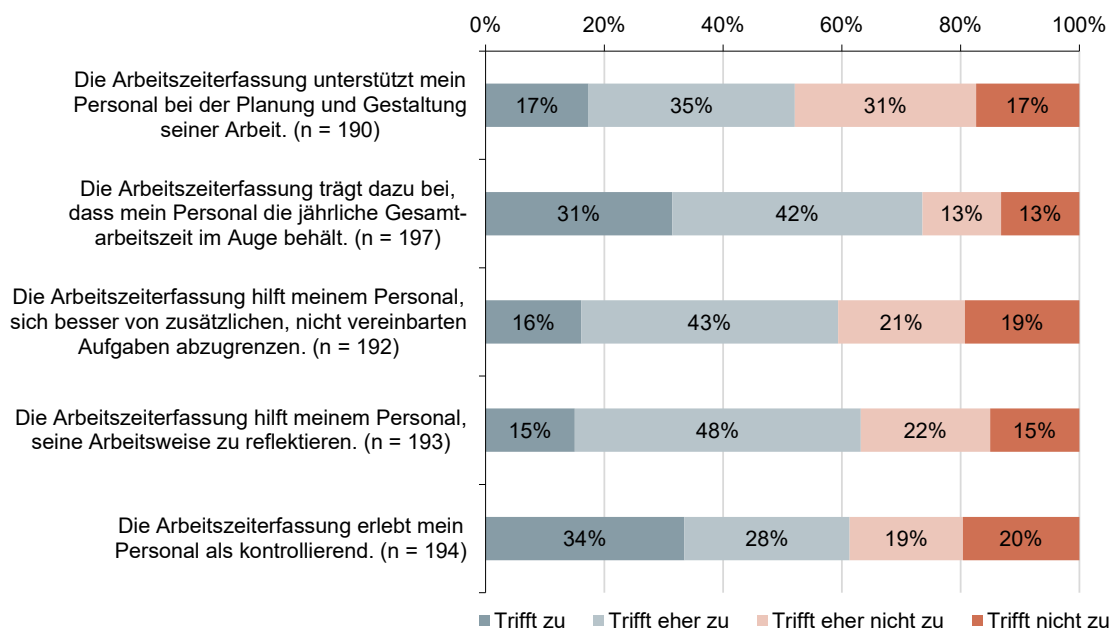


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Nur ein kleiner Teil, weniger als 20 Prozent der Lehrpersonen, der SHP und der Logopäden/-innen, erlebt die Erfassung der Arbeitszeit als Kontrolle durch die Schulleitung. Wird dabei zwischen Personen unterschieden, die von der Schulleitung zur Arbeitszeiterfassung aufgefordert werden, und Personen, die auf freiwilliger Basis oder aus einem anderen Grund die Arbeitszeit erfassen, zeigt sich folgendes Bild: Bei den Lehrpersonen, die von der Schulleitung aufgefordert werden, erlebt etwa die Hälfte die Erfassung (eher) als Kontrolle durch die Schulleitung, während dies bei der anderen Hälfte (eher) nicht der Fall ist. Bei den Assistenzpersonen und SHP, die zur Arbeitszeiterfassung aufgefordert werden, gibt nur ein Drittel an, diese (eher) als Kontrolle durch die Schulleitung zu erleben. Bei den Logopäden/-innen ist dieser Anteil mit 25 Prozent noch geringer. Gefragt, ob die Arbeitszeiterfassung mit der Excelvorlage des BKS erfolgt, ist der Anteil bei den befragten Assistenzpersonen, die dieses Tool nutzen, am grössten (40%).

Ergänzend wurden auch die Schulleitungen gefragt, welche Wirkung die Arbeitszeiterfassung ihrer Einschätzung nach auf ihre Angestellten habe.

D 3.25: Einschätzung der Schulleitungen zu Wirkungen der Arbeitszeiterfassung



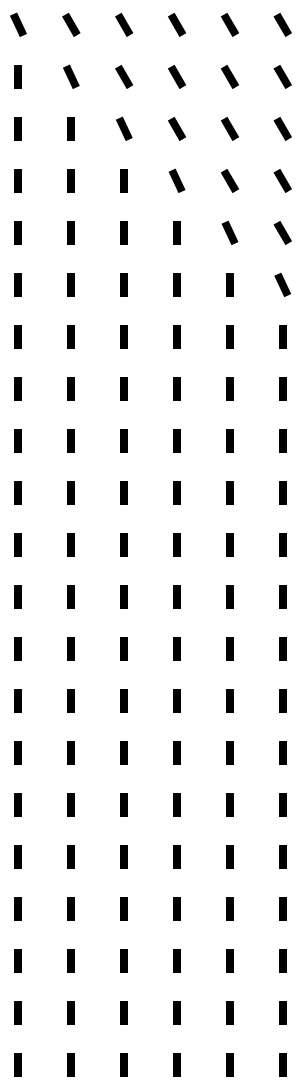
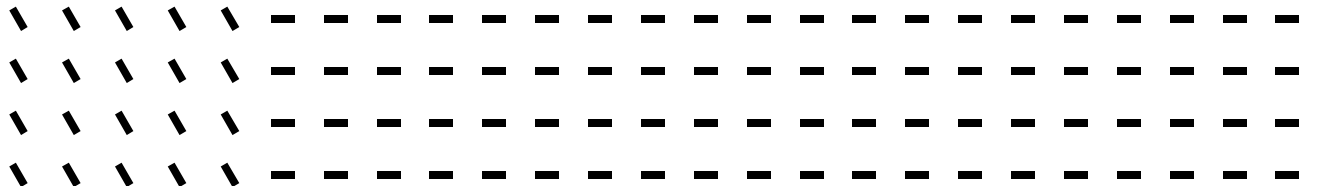
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Einschätzung der Schulleitungen, dass die Erfassung dem Personal bei der Planung der Arbeit hilft, ist im Vergleich zu den Einschätzungen der Berufspersonen mit 52 Prozent etwas optimistischer. 73 Prozent sind der Meinung, dass die Erfassung dem Personal (eher) hilft, die jährliche Arbeitszeit im Auge zu behalten. 59 Prozent denken, dass es dem Personal (eher) hilft, sich von zusätzlichen Aufgaben abzugrenzen. Diese Einschätzungen teilen sie mit den anderen Berufsgruppen. Des Weiteren sind 63 Prozent der Ansicht, dass die Erfassung hilft, die eigene Arbeitsweise zu reflektieren. Über die Hälfte (62%) denkt, dass das Personal die Zeiterfassung als kontrollierend erlebt.

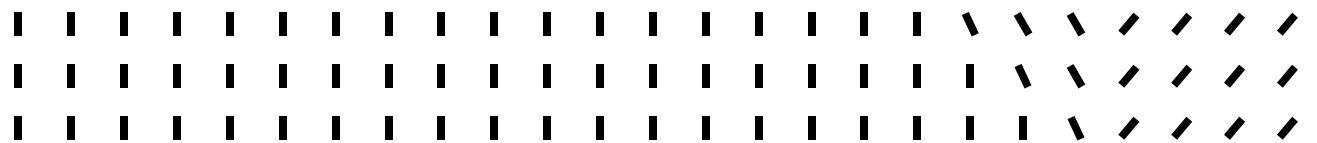
3.2.3 Fazit Arbeitszeiterfassung

Häufig wird das Thema der Arbeitszeiterfassung diskutiert, wenn es um eine hohe Arbeitsbelastung und Überstunden geht. Aus diesem Grund wurde zum einen der Anteil der Berufspersonen, die ihre Arbeitszeit erfassen, und zum anderen die Wirkungen, die die Zeiterfassung nach Ansicht der Berufspersonen hat, in Erfahrung gebracht.

Zwei Drittel der Lehrpersonen und der SHP erfassen ihre Arbeitszeit nicht. Bei den Assistenzpersonen ist es die Hälfte. 53 Prozent der Logopäden/-innen erfassen ihre Arbeitszeit, hier ist der Anteil am grössten. Die Personen, die ihre Arbeitszeit erfassen, tun dies zum grössten Teil (rund drei Viertel) auf freiwilliger Basis zur Überprüfung ihrer Arbeitszeit. Dies deckt sich mit den Angaben der Schulleitungen, die eine verbindliche Erfassung vor allem bei den Logopäden/-innen und den Mitarbeitenden der Schulverwaltung einfordern. Darüber hinaus scheinen die Schulleitungen ein gutes Gefühl für ihr Personal zu haben, was die Wirkungen der Zeiterfassung betrifft. Ihre Einschätzungen sind sehr ähnlich wie die Einschätzungen der Berufspersonen. Der grösste Mehrwert scheint in der Übersicht über die jährliche Gesamtarbeitszeit zu liegen. Für die meisten scheint es auch ein Mittel zu sein, sich von zusätzlichen Aufgaben abzugrenzen (rund 60%). Hingegen hilft die Erfassung nur rund 40 Prozent der Befragten bei der Planung der Arbeit. Auffallend ist, dass die Berufspersonen die Zeiterfassung grossmehrheitlich nicht als Kontrolle von Seiten der Schulleitung erleben. Von den Lehrpersonen, die angeben, von der Schulleitung zur Arbeitszeiterfassung aufgefordert zu werden, erlebt die eine Hälfte die Erfassung (eher) als Kontrolle, die andere Hälfte (eher) nicht. Demgegenüber geben über 60 Prozent der Schulleitungen an, dass ihr Personal die Arbeitszeiterfassung als kontrollierend erlebt.



4. Ergebnisse nach Berufsgruppe



Im vorliegenden Kapitel sind die Ergebnisse zu Fragestellungen rund um die Aus- und Weiterbildung, Arbeitsweise und weitere berufsspezifische Fragestellungen, aufgeschlüsselt nach den fünf Berufsgruppen, dargestellt. Ein wichtiger Hinweis in Bezug auf die Auswertung: für ein besseres Leseverständnis wurden die Prozentangaben auf ganze Zahlen gerundet. Aus diesem Grund kann es sein, dass sich die Angaben nicht immer auf 100 Prozent summieren. Darüber hinaus weisen wir darauf hin, dass es keine Pflichtfragen gab, so dass jede antwortende Person Fragen und Teilfragen überspringen konnte. Weiter gab es jeweils die Option, «keine Angabe» zu wählen. Aus diesem Grund variiert die Anzahl Antworten (ausgewiesen als «n») pro Frage.

4.1 Ergebnisse Lehrpersonen

In diesem Abschnitt legen wir die Ergebnisse der Befragung der Lehrpersonen dar. Der Abschnitt umfasst die Themen Aus- und Weiterbildung, Einschätzungen zur Schulleitung und Entlastungsfaktoren. Die wichtigsten Ergebnisse sind in Abschnitt 4.1.4 zusammengefasst.

4.1.1 Zusammenhänge verschiedener Faktoren

Bei den Lehrpersonen war von besonderem Interesse, ob Faktoren wie das Alter oder die Teamkultur signifikant mit Themen wie Belastung, Entlastung und Attraktivitätsfaktoren zusammenhängen. Die Daten erlaubten eine entsprechende Prüfung und die Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden.

Es kann festgehalten werden, dass bei den Lehrpersonen ein höheres Alter die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Lehrperson (eher) rundum mit ihrer Arbeit zufrieden ist und ihre Fähigkeiten im Beruf voll nutzen kann. Die Daten zeigen auch, dass je älter eine Lehrperson ist, desto weniger häufig fühlt sie sich überfordert. Auch in Bezug auf das Abschalten ausserhalb der Arbeit scheint dies älteren Lehrpersonen häufiger zu gelingen. Darüber hinaus zeigt sich, dass jüngere Lehrpersonen signifikant häufiger angeben, das Gefühl zu haben, vor ihren Kollegen/-innen ständig betonen zu müssen, dass sie viel arbeiten. Bei diesen Effekten handelt es sich zwar um signifikante, jedoch schwache Zusammenhänge.

Ein weiterer Effekt zeigt sich zwischen dem Attraktivitätsfaktor Unterrichtsentwicklung und dem Alter. Bei jüngeren Lehrpersonen trägt die Möglichkeit zur Unterrichtsentwicklung signifikant mehr zur Attraktivität des Berufs bei als bei älteren Lehrpersonen. Ein weiterer Faktor, der für jüngere Lehrpersonen relevanter ist als für ältere ist die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen.

Wenig überraschend konnte auch ein signifikanter Zusammenhang zwischen Faktoren der Arbeitszufriedenheit und der Teamkultur gemessen werden. Personen, die angeben, dass ihre Schule ein gemeinsames Ziel verfolgt und sie gegenseitige Unterstützung erfahren, dass mit Fehlern im Team konstruktiv umgegangen wird, dass das Team das

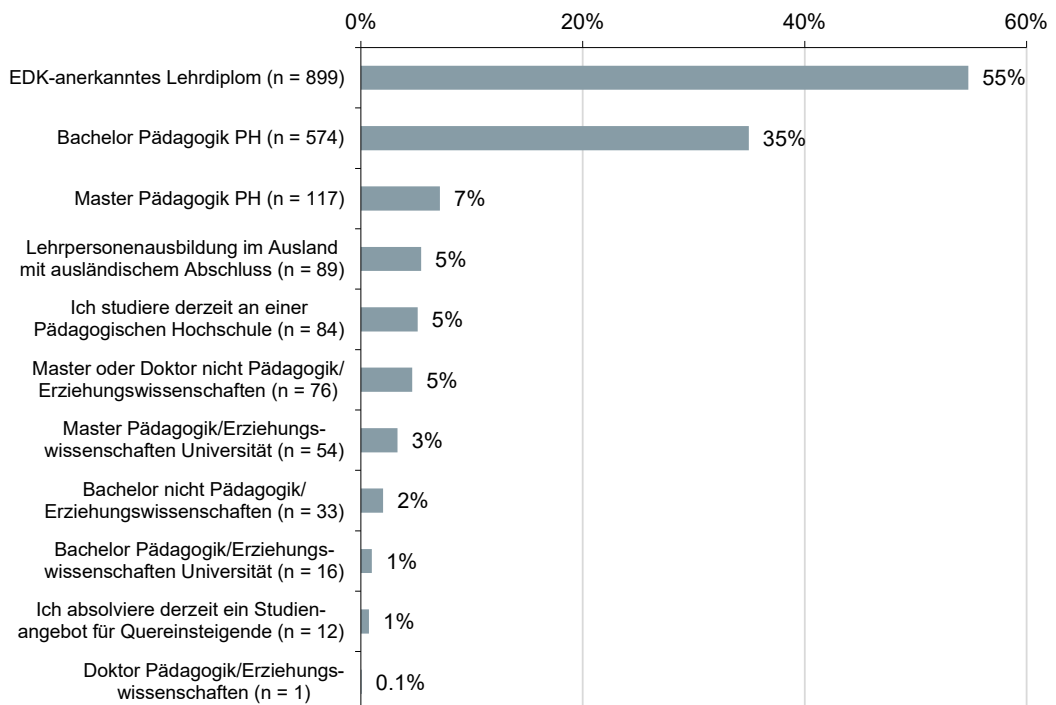
kollegiale Feedback pflegt und dass sie in multiprofessionellen Teams arbeiten, waren signifikant weniger häufig überfordert. Auch geben diese Personen häufiger an, dass sie die Zusammenarbeit im Team als gewinnbringend erleben und dass sie sich akzeptiert und wertgeschätzt fühlen im Team. Es ist wichtig, anzumerken, dass aus den Daten nicht hervorgeht in welche Richtung sich die Faktoren beeinflussen (was bedingt das andere). Dieser Frage müsste in einem nächsten Schritt mit qualitativen Methoden nachgegangen werden. Kein signifikanter Zusammenhang zeigte sich hingegen bei der Höhe des Pensums und der angegebenen Belastung.

4.1.2 Aus- und Weiterbildung

I Tertiäre Abschlüsse

Die folgende Darstellung D 4.1 gibt einen Überblick über die Bildungsabschlüsse der Lehrpersonen auf Tertiär-Stufe.

D 4.1: LP: tertiäre Abschlüsse



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung (Mehrfachantworten möglich).

Rund die Hälfte der befragten Lehrpersonen (55%) verfügt über ein von der EDK-anerkanntes Lehrdiplom, etwa ein Drittel hat einen Bachelorabschluss in Pädagogik einer pädagogischen Hochschule (35%). Nur eine Minderheit absolvierte einen entsprechenden Masterstudiengang (7%). Rund 5 Prozent der Befragten geben an, ihre Ausbildung im Ausland absolviert zu haben. Weitere 5 Prozent befinden sich aktuell in einem Studium an einer pädagogischen Hochschule. 1 Prozent absolviert derzeit einen Studiengang für Quereinsteigende.

CAS Abschlüsse der Lehrpersonen

Gefragt nach ihren CAS-Abschlüssen im Bereich der besonderen Förderung geben 83 Prozent an, über keinen derartigen Abschluss zu verfügen. 7 Prozent geben an, den CAS «Interkulturelle Bildung und Deutsch als Zweitsprache» (neu: Diversitätsorientierte Sprachförderung in der mehrsprachigen Schule) (n = 112) absolviert zu haben. 1 Prozent hat den CAS «Förderdiagnostik und Lernbegleitung» und ein weiteres Prozent den CAS

«Heterogenität und Zusammenarbeit im Unterricht» absolviert. Zusätzlich geben 3 Prozent der Befragten an, einen anderen CAS absolviert zu haben wie die CAS Lerncoaching, Unterrichten mit Musik oder Theaterpädagogik.

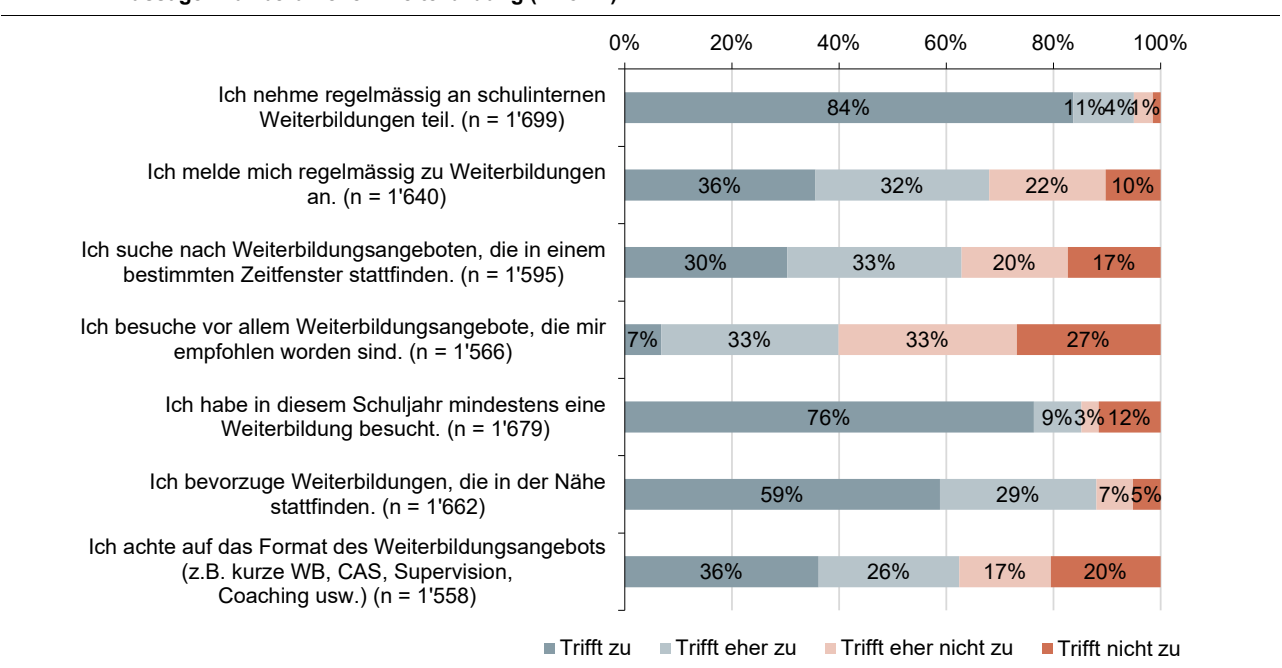
I Einschätzungen der Lehrpersonen zum Thema Weiterbildung

Die Lehrpersonen wurden gefragt, wo sie sich über mögliche Weiterbildungen informieren. Sie konnten dabei mehrere Optionen auswählen. 75 Prozent informieren sich direkt bei den Weiterbildungsanbietern wie den Pädagogischen Hochschulen oder den Fachhochschulen. 54 Prozent geben an, sich über den Kanton (das Schulportal, BKS) zu informieren. 35 Prozent erkundigen sich bei anderen Lehrpersonen, 26 Prozent bei der Schulleitung. Newsletter sind für 19 Prozent relevant und 8 Prozent nennen weitere Kanäle wie das Schulblatt, Fachmagazine, Verlage und Berufsverbände. 3 Prozent geben an, dass das Thema Weiterbildung (aktuell) nicht relevant für sie ist.

Aussagen zu Weiterbildungen

Darüber hinaus wurden die Lehrpersonen gebeten, verschiedene Aussagen zum Thema Weiterbildung zu bewerten, die die Teilnahmeregelmassigkeit und die Auswahlkriterien thematisieren. Die Darstellungen D 4.2 und D 4.3 geben die Einschätzungen der Lehrpersonen wieder.

D 4.2: LP: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (1 von 2)

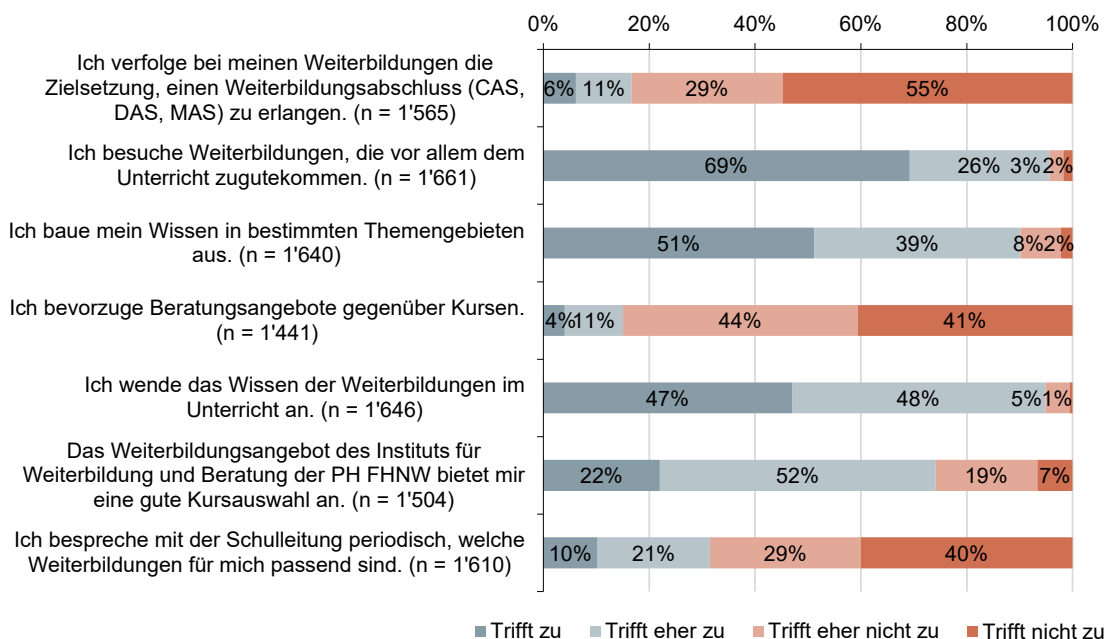


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Mehr als 80 Prozent der befragten Lehrpersonen geben an, regelmässig an schulinternen Weiterbildungen teilzunehmen. Rund zwei Drittel der Befragten stimmen der Aussage (eher) zu, sich regelmässig für Weiterbildungen anzumelden. Diese hohe Bereitschaft, an Weiterbildungen teilzunehmen, zeigt sich auch darin, dass 76 Prozent der Befragten angeben, im aktuellen Schuljahr mindestens eine Weiterbildung besucht zu haben.

Bei der Wahl der Weiterbildungsangebote spielen für rund zwei Drittel der Befragten das Zeitfenster der Weiterbildung (eher) eine Rolle. Knapp 90 Prozent der Befragten bevorzugen zudem Weiterbildungen, die in der Nähe stattfinden. Bloss 40 Prozent der Befragten geben an, dass Empfehlungen anderer ausschlaggebend sind. Rund 60 Prozent der Befragten achten zudem auf das Format der Weiterbildung.

D 4.3: LP: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung 2 von 2



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

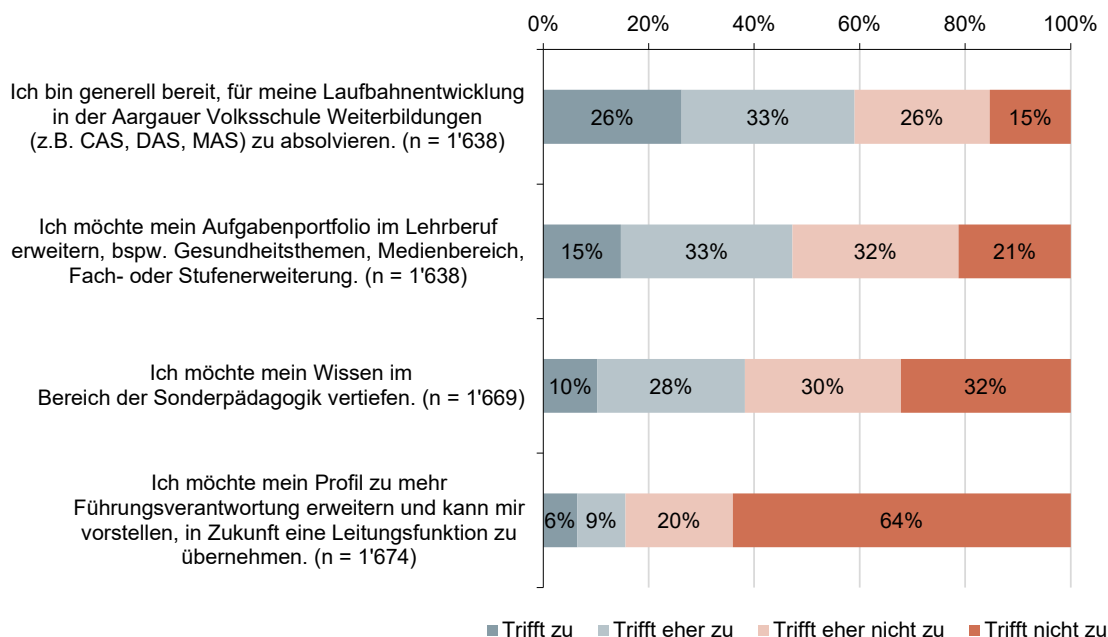
Zu den Gründen, weshalb sie eine Weiterbildung besuchen, geben jeweils rund 90 Prozent der Befragten an, dass sie dank der Weiterbildungen ihr Wissen in bestimmten Themengebieten ausbauen können und dass sie Weiterbildungen besuchen, die dem Unterricht zugutekommen. Nur eine Minderheit (17%) gibt an, mit der Weiterbildung einen bestimmten Abschluss (CAS, DAS, MAS) erlangen zu wollen. Während etwa 30 Prozent der Befragten mit ihrer Schulleitung periodisch besprechen, welche Weiterbildungen passend sind, stimmen 70 Prozent dieser Aussage (eher) nicht zu.

Die meisten Befragten (85%) ziehen Kurse gegenüber Beratungsangeboten (tendenziell) vor. Die Kursauswahl des Instituts für Weiterbildung und Beratung an der PH FHNW beurteilen 22 Prozent der Befragten als gut, 52 Prozent als eher gut – rund ein Viertel der Befragten beurteilte es als weniger gut.

| Weiterbildung und Laufbahnentwicklung

Im Kontext des Themas Weiterbildung wurden auch die Einschätzungen der Lehrpersonen zu ihrer Laufbahnentwicklung erfragt. Im Zusammenhang mit ihrer Laufbahnentwicklung geben die Lehrpersonen folgende Antworten (Darstellung D 4.4):

D 4.4: LP: Aussagen zur Laufbahnentwicklung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

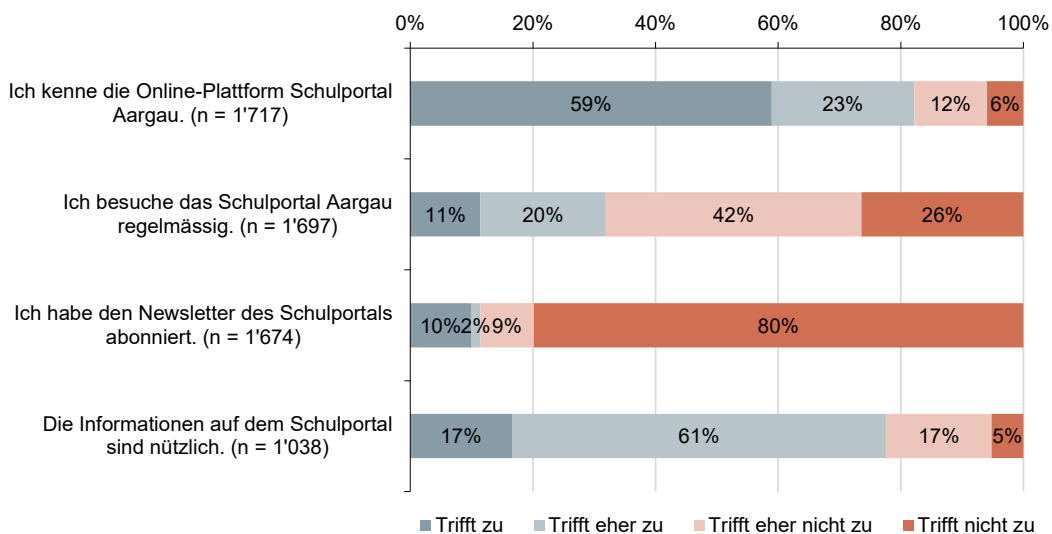
Knapp 60 Prozent der befragten Lehrpersonen zeigen sich (eher) bereit, für ihre Laufbahnentwicklung in der Aargauer Volksschule Weiterbildungen zu besuchen. 48 Prozent möchten ihr Aufgabenportfolio erweitern, 38 Prozent ihr Wissen im Bereich Sonderpädagogik vertiefen. Lediglich 15 Prozent geben an, mehr Führungsverantwortung anzustreben und können sich vorstellen, künftig eine Leitungsfunktion zu übernehmen.

Danach gefragt, ob sie als Praxislehrperson, Mentor/-in oder Praxisleiter/-in tätig seien, antworteten 26 Prozent der Lehrpersonen mit Ja. Weitere 31 Prozent geben an, nicht aktiv zu sein, aber grundsätzlich an einer solchen Position interessiert zu sein. 43 Prozent geben an, kein Interesse zu haben.

I Nutzung des Schulportals

Ein wichtiges Kommunikationsmittel des Kantons ist das Schulportal. Die Darstellung D 4.5 zeigt, ob Lehrpersonen das Schulportal Aargau kennen und wie sie es nutzen.

D 4.5: LP: Nutzung Schulportal



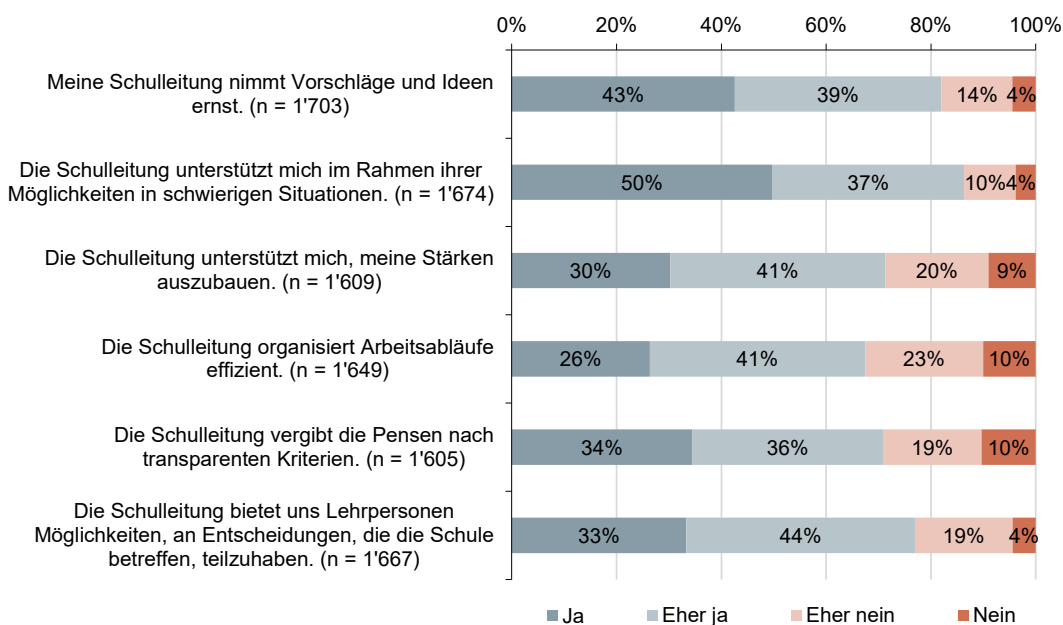
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Rund 80 Prozent der Befragten kennen das Schulportal Aargau, lediglich 31 Prozent besuchen dieses aber regelmässig. Nur wenige Lehrpersonen haben den Newsletter des Schulportals abonniert (12%). 17 Prozent der befragten Lehrpersonen halten die auf dem Schulportal enthaltenen Informationen für nützlich, 61 Prozent empfinden sie als eher nützlich. Rund 20 Prozent bezeichnen die Informationen als (eher) nicht nützlich.

4.1.3 Einschätzung der Lehrpersonen zu Schulleitung und Entlastungsfaktoren

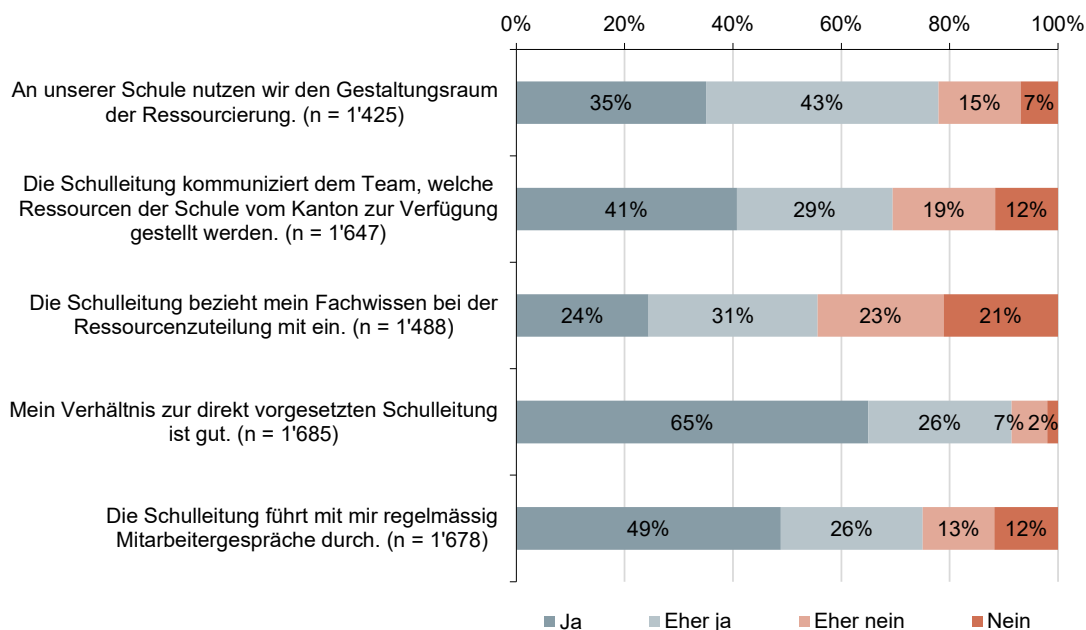
Ein einflussreicher Faktor für die Arbeit im Schulfeld ist die Zusammenarbeit mit der Schulleitung. In den nachfolgenden Darstellungen D 4.6 und D 4.7 sind die Einschätzungen der Lehrpersonen zu ihren Schulleitungen dargestellt.

D 4.6: LP: Aussagen bezüglich der Schulleitung (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

D 4.7: LP: Aussagen bezüglich der Schulleitung (2 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Grundsätzlich zeigt sich mehr als die Hälfte der Befragten zufrieden mit ihren Schulleitungen: Um die 80 Prozent der Befragten stimmen der Aussage (eher) zu, dass ihre Schulleitung Vorschläge und Ideen (tendenziell) ernst nimmt und den Lehrpersonen die Möglichkeit bietet, an Entscheidungen, die die Schule betreffen, teilzuhaben. 87 Prozent geben an, dass sie von ihrer Schulleitung in schwierigen Situationen (eher) unterstützt würden. Gemäss rund 70 Prozent der Befragten organisiert deren Schulleitung Arbeitsabläufe (eher) effizient und vergibt Pensen nach transparenten Kriterien.

Der Gestaltungsraum der neuen Ressourcierung wird gemäss Aussagen von 78 Prozent der Lehrpersonen (eher) genutzt. 70 Prozent geben an, dass die Schulleitung dem Lehrerteam auch kommuniziert, welche Ressourcen der Schule vom Kanton zur Verfügung gestellt werden. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Lehrpersonen kann laut eigenen Angaben ihr Fachwissen bei der Ressourcenzuteilung durch die Schulleitung einbringen.

Eine grosse Mehrheit der Befragten bezeichnet das Verhältnis zur direkt vorgesetzten Schulleitung als gut (65%) respektive eher gut (26%). Drei Viertel der Schulleitungen führen gemäss Angaben der Lehrpersonen regelmässig oder eher regelmässig Mitarbeitergespräche durch.

4.1.4 Fazit Lehrpersonen

Zum Thema Aus- und Weiterbildung zeigen die Ergebnisse, dass die Bereitschaft und die aktive Teilnahme an Weiterbildungen bei den Lehrpersonen hoch sind. Dabei stehen vor allem Inhalte, die dem Unterricht zugutekommen und angewendet werden können im Vordergrund. Die Hälfte der Lehrpersonen wäre bereit, für ihre Laufbahnentwicklung entsprechende Weiterbildungen zu absolvieren. Als Informationsquellen für Weiterbildungsangebote sind vor allem die Weiterbildungsanbieter relevant. Bei rund der Hälfte der Lehrpersonen besteht der Wunsch, das eigene Aufgabenportfolio zu erweitern. Dabei steht eine fachliche Weiterentwicklung (z.B. Sonderpädagogik oder andere Themen) stärker im Vordergrund als die Übernahme von Führungsverantwortung.

Gefragt zu ihren Schulleitungen, zeigt sich mehr als die Hälfte der Befragten zufrieden im Hinblick auf den Einbezug bei Entscheidungen und die Aufnahme von Ideen und Vorschlägen durch die Schulleitung. Drei Viertel der Lehrpersonen geben an, regelmäßig Mitarbeitergespräche mit ihrer Schulleitung zu führen.

4.2 Ergebnisse Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

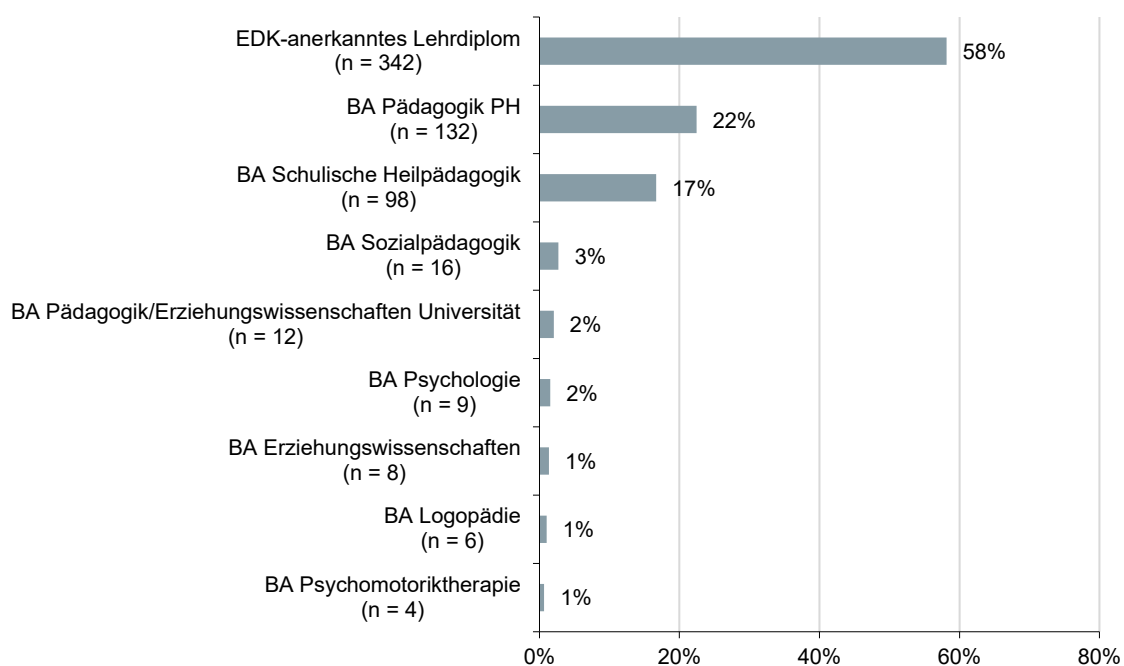
Im folgenden Abschnitt legen wir verschiedene Ergebnisse der Befragung der Schulischen Heilpädagogen/-innen dar. Der Abschnitt umfasst die Themen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsweise und Einschätzungen zur Schulleitung. Am Schluss des Abschnitts sind die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

4.2.1 Aus- und Weiterbildung

I Tertiäre Abschlüsse

Die SHP wurden gefragt, über welche Bachelorabschlüsse sie verfügen. Darstellung D 4.8 bildet die Ergebnisse ab.

D 4.8: SHP: Bachelorabschlüsse



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung (Mehrfachantworten möglich).

58 Prozent der befragten SHP verfügen über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom und 22 Prozent haben einen Bachelorabschluss in Pädagogik einer Pädagogischen Hochschule. 17 Prozent haben einen Bachelor in Schulischer Heilpädagogik absolviert. Der Anteil der SHP, die einen Bachelor in Sozialpädagogik, einen Bachelor in Pädagogik an einer Universität, einen Bachelor in Psychologie, Erziehungswissenschaften, Logopädie oder Psychomotoriktherapie absolviert haben, ist mit 1 bis 3 Prozent sehr klein.

EDK-anerkannten MA in Schulischer Heilpädagogik

Des Weiteren wurden die SHP gefragt, ob sie über einen Master in Schulischer Heilpädagogik verfügen. 47 Prozent verfügen über einen solchen und 11 Prozent befinden sich in der Ausbildung oder sind angemeldet. 41 Prozent geben an, keinen Master in Schulischer Heilpädagogik absolviert zu haben.

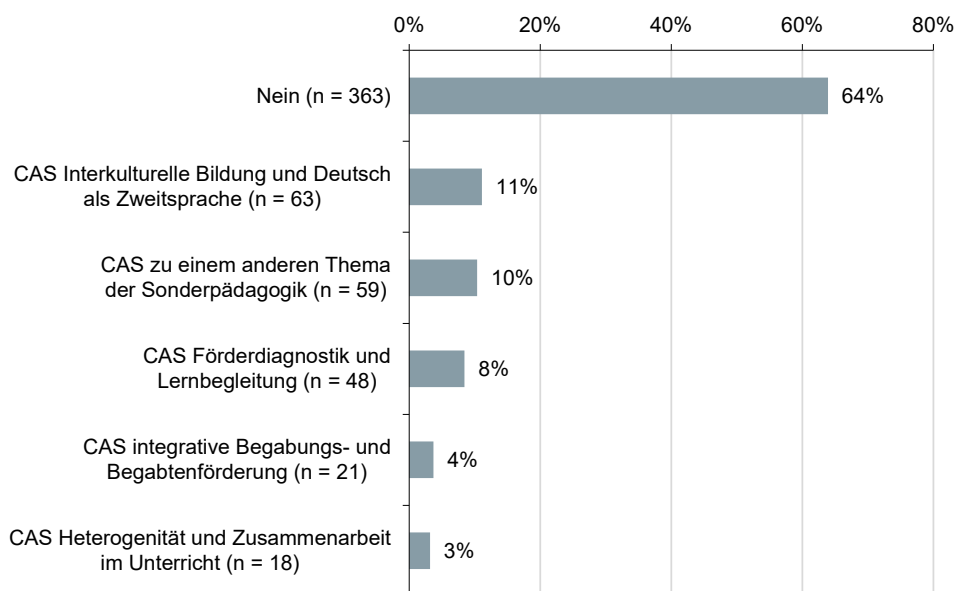
Gründe für fehlenden MA Schulische Heilpädagogik

Die SHP, die angegeben haben, keinen Master in schulischer Heilpädagogik zu haben und auch aktuell nicht in Ausbildung oder angemeldet zu sein, wurden nach den Gründen für einen fehlenden Master gefragt. Sie konnten mehrere Gründe angeben. Dabei geben 52 Prozent an, über genügend Erfahrungswissen aus anderen Aus- und Weiterbildungen zu verfügen. 45 Prozent geben an, dass der Master zu zeitaufwändig sei. 17 Prozent finden die Ausbildungsinhalte zu wenig ansprechend. Für weitere 16 Prozent ist der Master nicht lohnrelevant, da sie bereits mehr als fünf Jahre in der Funktion als Schulische/-r Heilpädagoge/-in arbeiten. Für 12 Prozent ist das Pensum als SHP zu klein, sodass Aufwand und Ertrag zu ungünstig sind.

CAS in besonderer Förderung (SHP)

Die SHP wurden gefragt, über welche CAS der besonderen Förderung sie verfügen. Darstellung D 4.9 zeigt die Antworten.

D 4.9: SHP: CAS in besonderer Förderung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung (Mehrfachantworten möglich).

64 Prozent der befragten SHP haben keinen CAS im Bereich der besonderen Förderung. 11 Prozent haben den CAS Interkulturelle Bildung und Deutsch als Zweitsprache (neu Diversitätsorientierte Sprachförderung in der mehrsprachigen Schule) absolviert. 8 Prozent haben den CAS Förderdiagnostik und Lernbegleitung, 4 Prozent den CAS integrative Begabungs- und Begabtenförderung und 3 Prozent den CAS Heterogenität und Zusammenarbeit im Unterricht abgeschlossen. 10 Prozent nennen andere CAS zum Thema Sonderpädagogik wie beispielsweise Lerncoaching, Integratives Lehren und Lernen oder Dyskalkulie.

I Einschätzungen der SHP zum Thema Weiterbildungen

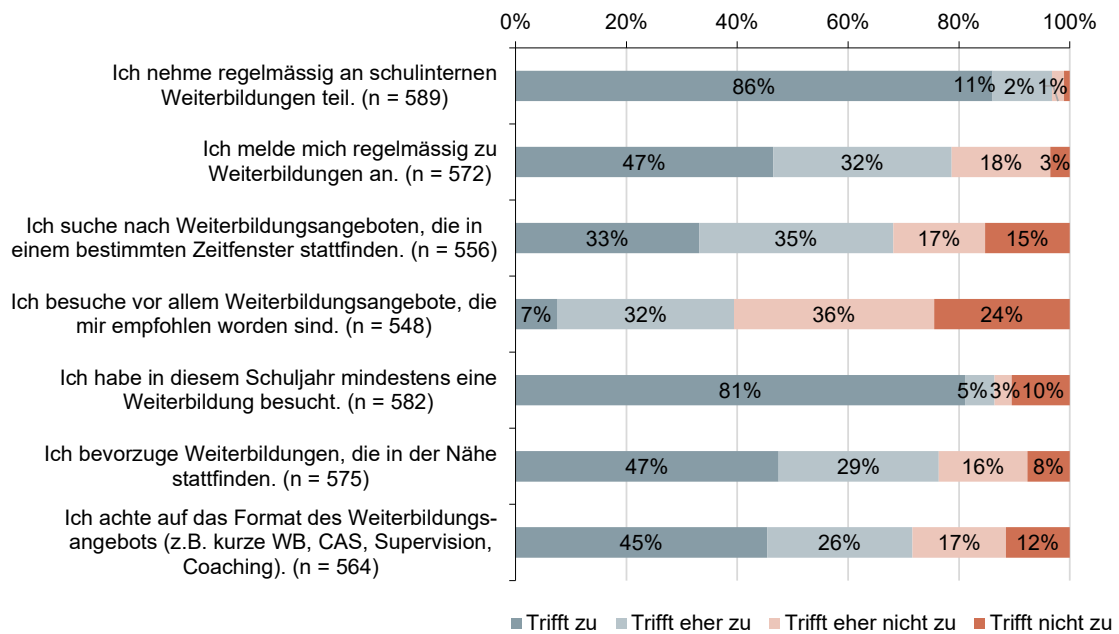
Die SHP wurden gefragt, wo sie sich über Weiterbildungen informieren. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Eine grosse Mehrheit (81%) informiert sich direkt bei den Weiterbildungsanbietern (Pädagogische Hochschulen, Fachhochschulen) und beim Kanton über das Schulportal oder das BKS (61%). Weniger relevant als Informationsquelle sind andere Lehrpersonen (22%) und die Schulleitungen (20%). Newsletter nutzen 19 Prozent der befragten SHP, um sich zu informieren. 13 Prozent

geben weitere Kanäle wie Fachzeitschriften, Internetrecherchen, die Hochschule für Heilpädagogik und das Schulblatt an. Für nur 2 Prozent sind Informationen zu Weiterbildungen nicht relevant.

Aussagen zu Weiterbildungen

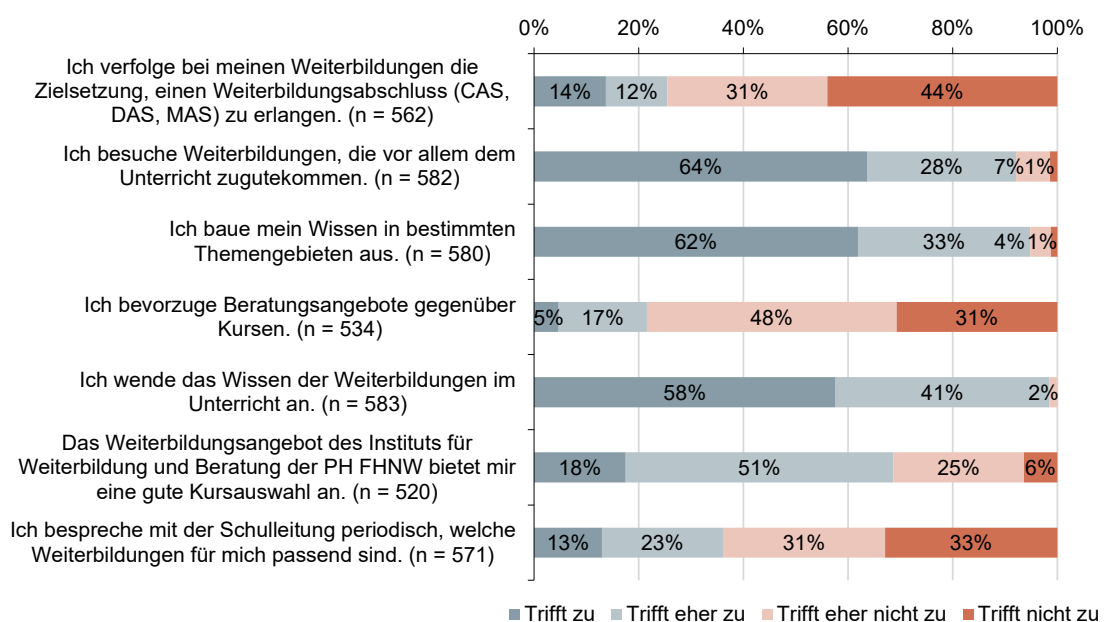
Die SHP wurden zudem gebeten, ihre Teilnahme und ihr Interesse an Weiterbildungen einzuschätzen. Die Darstellungen D 4.10 und D 4.11 zeigen die Ergebnisse.

D 4.10: SHP: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

D 4.11: SHP: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (2 von 2)



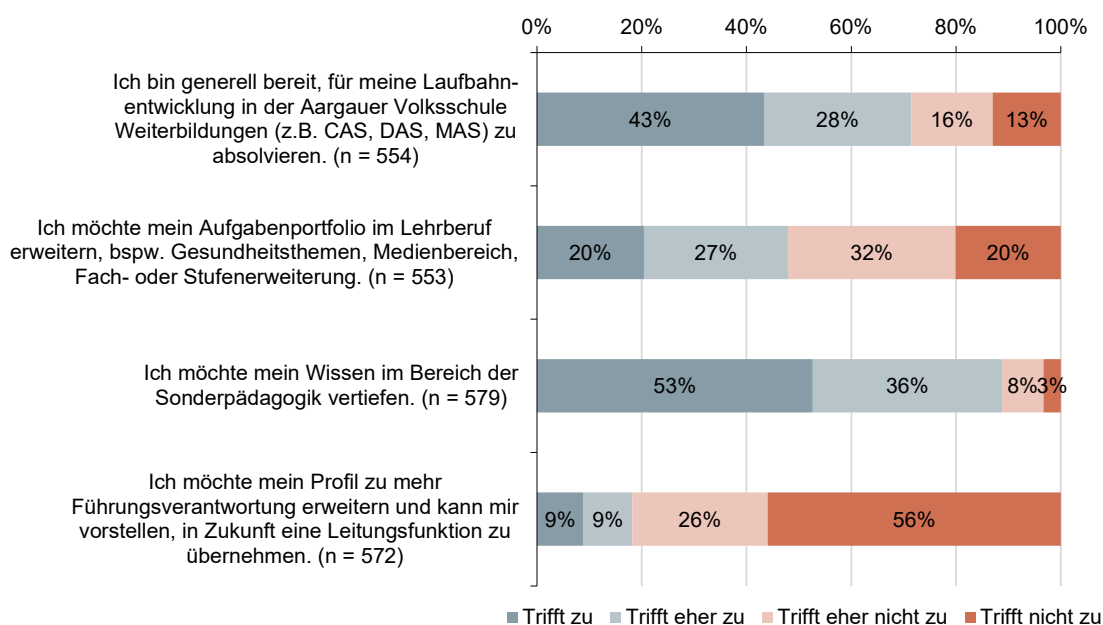
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Eine grosse Mehrheit der befragten SHP (97%) nimmt regelmässig an schulinternen Weiterbildungen teil. 79 Prozent geben an, sich regelmässig zu Weiterbildungen anzumelden. Zu diesem Bild passt, dass 86 Prozent angeben, in diesem Schuljahr mindestens eine Weiterbildung besucht zu haben. Befragt nach Kriterien für die Weiterbildungsteilnahme, stimmen 68 Prozent der Aussage zu, dass sie Angebote suchen, die in einem bestimmten Zeitfenster stattfinden und für 76 Prozent spielt die räumliche Nähe eine Rolle. Auch das Format ist bei der Auswahl der Weiterbildung relevant (71%). Die Empfehlung von Weiterbildungen durch andere spielt nur für 39 Prozent eine Rolle. Im Vergleich eher wenige SHP (26%) geben an, mit ihrer Weiterbildung einen bestimmten Abschluss wie einen MAS oder DAS zu verfolgen. Wichtig ist bei der Auswahl der Weiterbildungen, ob die Inhalte dem Unterricht zugutekommen. So stimmen 92 Prozent dieser Aussage (eher) zu. Ebenfalls ein sehr grosser Anteil der befragten SHP (95%) stimmt der Aussage zu, das eigene Wissen in bestimmten Themengebieten ausbauen zu wollen. Mit sehr wenigen Ausnahmen (2%) geben die SHP an, das Wissen der Weiterbildungen auch im Unterricht anzuwenden. Die Frage, ob Beratungsangebote gegenüber Kursen bevorzugt werden, beantworten 79 Prozent negativ. 69 Prozent bewerten das Weiterbildungsangebot der PH FHNW (eher) positiv. Nur rund ein Drittel (36%) bespricht das Thema Weiterbildung mit ihrer Schulleitung periodisch.

I Weiterbildung und Laufbahnentwicklung

Die SHP wurden gebeten, verschiedene Aussagen zu ihrer Laufbahnentwicklung zu beurteilen. Darstellung D 4.12 zeigt die Antworten.

D 4.12: SHP: Aussagen zur Laufbahnentwicklung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Mit 71 Prozent ist ein Grossteil der Befragten bereit, für seine Laufbahnentwicklung in der Volksschule Weiterbildungen zu absolvieren. Ein noch grösserer Anteil der befragten SHP (89%) gibt an, ihr Wissen im Bereich der Sonderpädagogik vertiefen zu wollen. Das eigene Aufgabenportfolio erweitern möchten hingegen nur 47 Prozent. Auch der Anteil der Befragten, die das eigene Profil zu mehr Führungsverantwortung erweitern möchten, ist gering (18%).

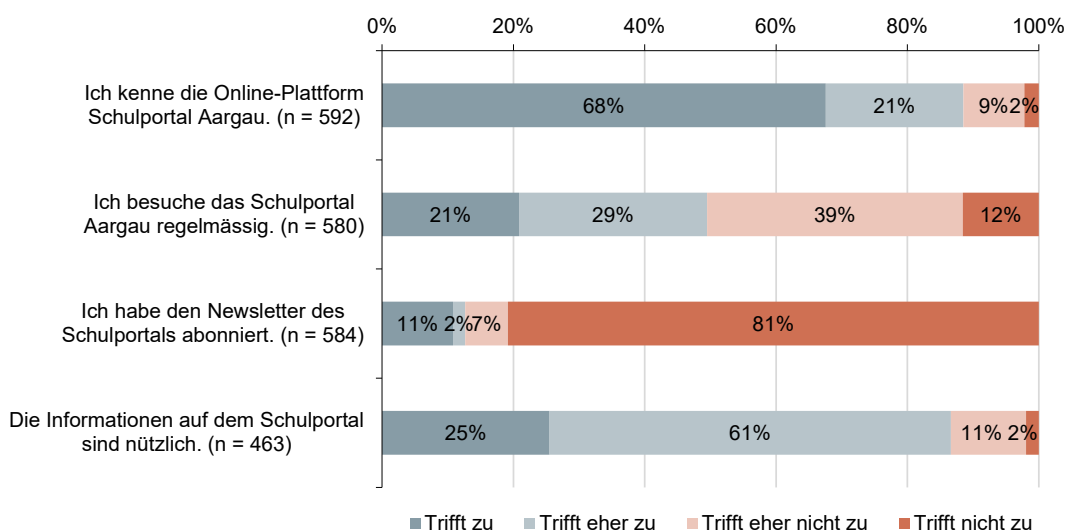
Tätigkeit als Praxislehrperson oder Mentor/-in

18 Prozent der Schulischen Heilpädagoginnen/-innen sind als Praxislehrpersonen oder Mentor/-innen tätig. 35 Prozent geben an, nicht aktiv zu sein, aber grundsätzlich Interesse zu haben. 46 Prozent haben kein Interesse an der Tätigkeit als Praxislehrperson oder Mentor/-in.

I Nutzung des Schulportals

Gefragt nach der Kenntnis und der Nutzung des Schulportals, zeigt sich, dass die grosse Mehrheit (89%) das Schulportal kennt und die Informationen als hilfreich wahrnimmt (86%). Jedoch nur die Hälfte der SHP besucht das Portal regelmässig und die grosse Mehrheit (81%) hat den Newsletter nicht abonniert. Darstellung D 4.13 bildet die Ergebnisse ab.

D 4.13: SHP: Schulportal



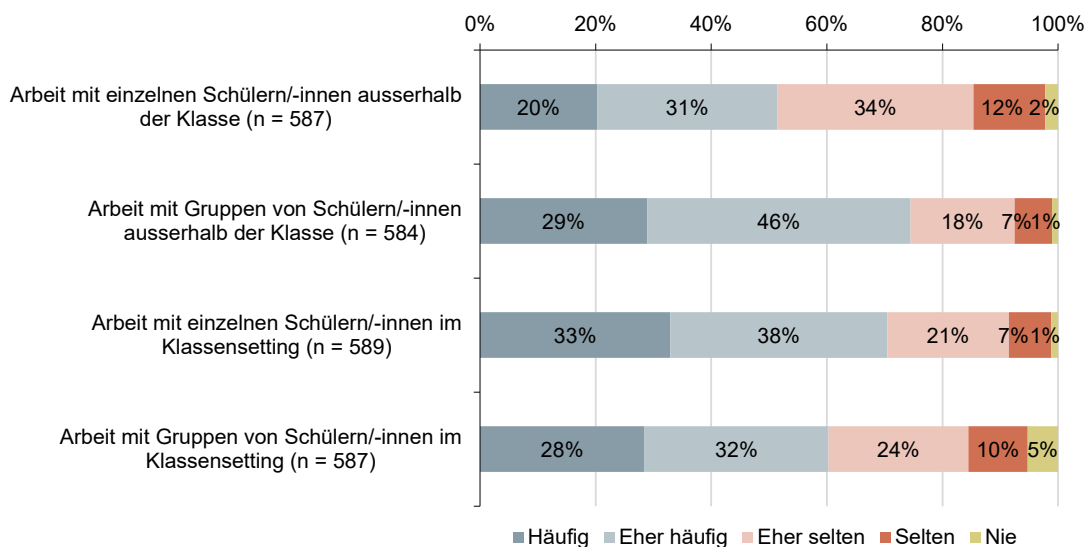
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

4.2.2 Arbeitsweise

I Setting mit Schülern/-innen

Ein Ziel der Befragung war es, mehr Erkenntnisse zur Arbeitsweise der SHP mit den Schülern/-innen zu erlangen. So wurden die SHP gefragt, wie sich ihre Arbeit mit den Schülern/-innen aufteilt. Darstellung D 4.14 zeigt auf, wie häufig die SHP in welchem Setting mit den Schülern/-innen arbeiten.

D 4.14: SHP: Arbeitsweise mit Schülern/-innen



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

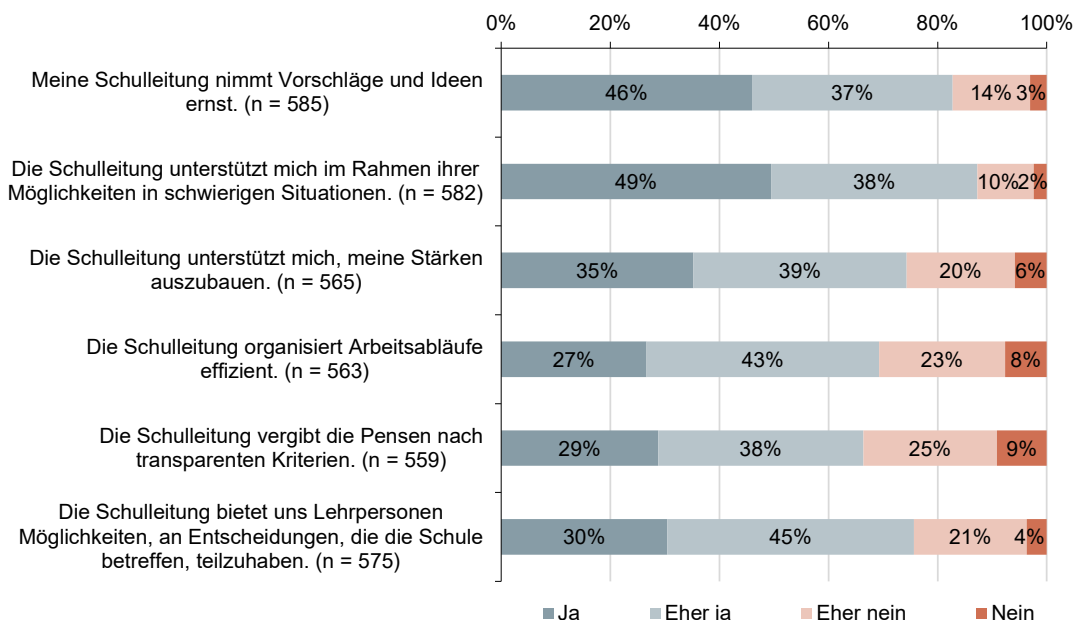
Die Antworten zeigen, dass die Arbeit der SHP alle Settings umspannt. 75 Prozent der Befragten geben an, (eher) häufig mit Gruppen von Schülern/-innen ausserhalb der Klasse zu arbeiten und 71 Prozent sagen, (eher) häufig mit einzelnen Schülern/-innen im Klassensetting zu arbeiten. Die Arbeit mit Gruppen von Schülern/-innen im Klassensetting wird von etwas weniger Befragten (60%) als (eher) häufig eingeschätzt. Noch etwas tiefer (51%) liegt der Anteil der Befragten, die ihre Arbeit mit einzelnen Schülern/-innen ausserhalb der Klasse als (eher) häufig beschreibt.

Ein weiterer Aspekt, den die Befragung thematisierte, war die Aufteilung der Arbeit der SHP zwischen den drei Bereichen Arbeit mit den Schülern/-innen, Beratung (Schulleitungen, Lehrpersonen, Eltern) und Teamabsprachen/Förderplanung (und Aufbereitung von Aufgaben usw.). Die Antworten zeigen, dass die direkte Arbeit mit den Schülern/-innen den grössten Teil der Arbeit der SHP ausmacht (rund zwei Drittel). Die Teamabsprachen und Beratungstätigkeit machen fast zum gleichen Anteil das letzte Drittel aus, wobei jedoch die Teamabsprachen eine etwas grössere Rolle einnehmen. Zudem hatten die SHP die Möglichkeit auch ihre «Wunschaufteilung» anzugeben. Diese unterschied sich nur leicht von der tatsächlich angegebenen Aufteilung. Jedoch zeigte sich eine Tendenz mehr direkt mit den Schülern/-innen zu arbeiten und den Anteil der Teamabsprachen zu reduzieren.

4.2.3 Einschätzungen der SHP zu Schulleitung und Zusammenarbeit

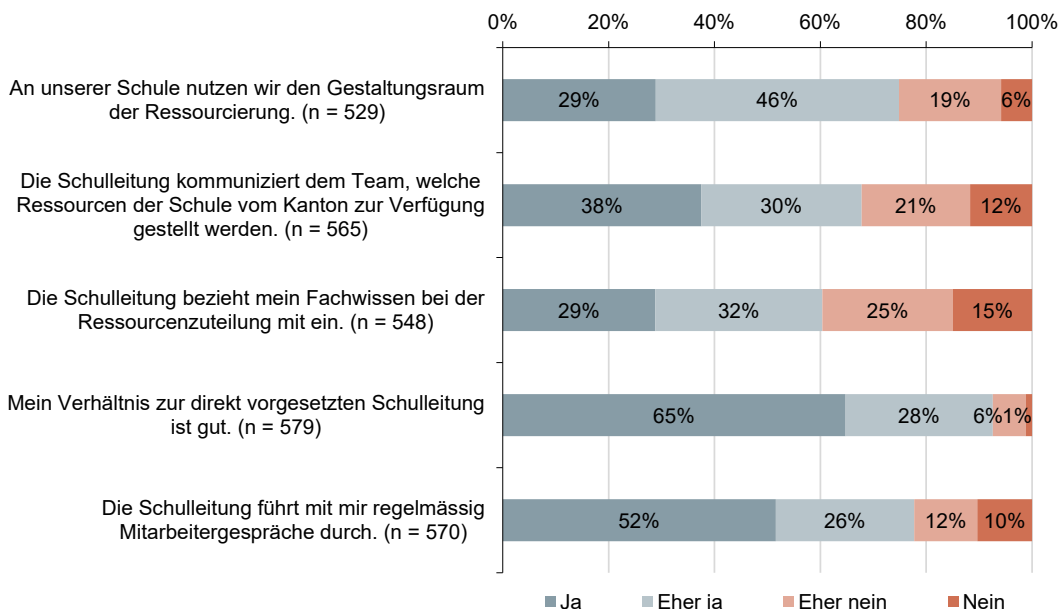
Wie die Lehrpersonen wurden auch die SHP nach ihrer Einschätzung bezüglich der Schulleitung befragt. Die Darstellungen D 4.15 und D 4.16 zeigen die Antworten.

D 4.15: SHP: Aussagen bezüglich der Schulleitung (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

D 4.16: SHP: Aussagen bezüglich der Schulleitung (2 von 2)



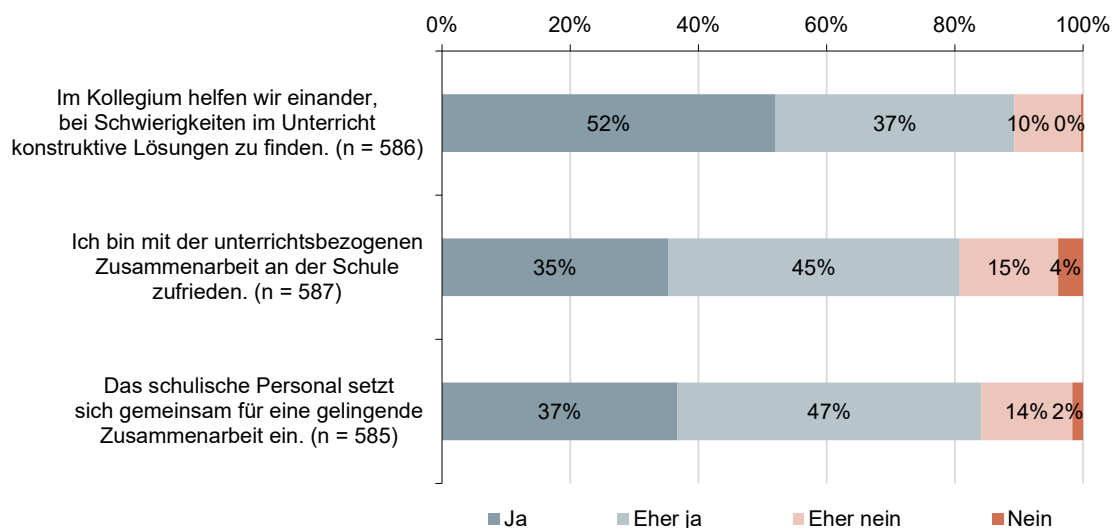
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Grundsätzlich zeigt sich eine positive Einschätzung der befragten SHP bezüglich der Schulleitung. 93 Prozent geben an, ein (eher) gutes Verhältnis zur Schulleitung zu haben. 87 Prozent fühlen sich von der Schulleitung in schwierigen Situationen unterstützt und 83 Prozent meinen, dass die Schulleitung ihre Vorschläge und Ideen ernst nimmt.

74 Prozent fühlen sich von der Schulleitung unterstützt, die eigenen Stärken auszubauen. Der Aussage, dass die Schulleitung Arbeitsabläufe effizient organisiert, stimmen 70 Prozent (eher) zu. 67 Prozent empfinden die Kriterien, nach denen die Schulleitung Pensen vergibt, als (eher) transparent. Für 75 Prozent der Befragten trifft es (eher) zu, dass ihnen die Schulleitung die Möglichkeit gibt, bei Entscheidungen die Schule betreffend teilzuhaben. Auch trifft es für 75 Prozent der befragten SHP (eher) zu, dass der Gestaltungsspielraum durch die Ressourcierung an ihrer Schule genutzt wird. 68 Prozent der SHP bejahen, dass die Schulleitung dem Team kommuniziert, welche Ressourcen der Schule zur Verfügung stehen. Ein etwas geringerer Anteil der Befragten (61%) meint, dass die Schulleitung ihr Fachwissen bei der Ressourcenzuteilung mit einbezieht. 78 Prozent haben regelmässige Mitarbeitergespräche mit der Schulleitung.

Neben dieser Einschätzung wurden die SHP gebeten, die unterrichtsbezogene Zusammenarbeit aus ihrer Perspektive zu beurteilen. Darstellung D 4.17 fasst die Antworten zusammen.

D 4.17: SHP: unterrichtsbezogene Zusammenarbeit



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Es zeigt sich ein positives Bild der unterrichtsbezogenen Zusammenarbeit. 80 Prozent der befragten SHP geben an, mit der unterrichtsbezogenen Zusammenarbeit an der Schule zufrieden zu sein. 89 Prozent der Befragten stimmen der Aussage (eher) zu, dass sich das Kollegium bei Schwierigkeiten hilft, im Unterricht konstruktive Lösungen zu finden. 84 Prozent stimmen der Aussage (eher) zu, dass sich das schulische Personal gemeinsam für eine gelingende Zusammenarbeit einsetzt.

4.2.4 Fazit Schulische Heilpädagoginnen/-innen

Die Befragung der SHP zeigt, dass 41 Prozent der SHP keinen Master in schulischer Heilpädagogik haben und dass sie aktuell nicht in einer entsprechenden Ausbildung sind. Gefragt nach den Gründen antwortet rund die Hälfte, dass sie über ausreichend Erfahrungswissen aus anderen Aus- und Weiterbildungen verfügen und dass der Master zu zeitaufwändig ist. Gleichzeitig können knapp zwei Drittel der SHP keinen CAS im Bereich der besonderen Förderung vorweisen. Allerdings zeigte sich, dass die SHP regelmässig an schulinternen und weiteren Weiterbildungen teilnehmen. Dabei werden Themen bevorzugt, die dem Unterricht zugutekommen. Zudem baut die grosse Mehrheit der SHP ihr Wissen gezielt aus. Rund die Hälfte der SHP gibt an, das eigene Aufgabenport-

folio erweitern zu wollen und eine deutliche Mehrheit möchte das eigene Wissen im Bereich der Sonderpädagogik vertiefen.

Darüber hinaus zeigte sich, dass sich die Arbeit der SHP mit den Schülern/-innen in verschiedenen Settings abspielt. Rund drei Viertel arbeiten (eher) häufig mit Gruppen ausserhalb der Klasse sowie mit einzelnen Schülern/-innen im Klassensetting. Als etwas weniger häufig werden die Settings mit einzelnen Schülern/-innen ausserhalb der Klasse und mit Gruppen in der Klasse genannt. Die unterrichtsbezogene Zusammenarbeit des schulischen Personals sowie die Unterstützung im Kollegium bei Schwierigkeiten wird grossmehrheitlich positiv eingeschätzt.

Die Beziehung zur Schulleitung wird grundsätzlich (eher) positiv bewertet. Die SHP fühlen sich unterstützt bei schwierigen Situationen und können ihre Ideen einbringen. Zudem scheint das Verhältnis zur Schulleitung mehrheitlich gut zu sein. Im Hinblick auf die Transparenz bei der Pensungsvergabe sowie beim Einbezug des Fachwissens bei der Ressourcenzuteilung ist ein erheblicher Teil weniger zufrieden und schätzt die entsprechenden Fragen weniger positiv ein. Mit der unterrichtsbezogenen Zusammenarbeit sind 80 Prozent (eher) zufrieden. Dies bedeutet jedoch auch, dass jede fünfte SHP (eher) nicht zufrieden ist.

4.3 Ergebnisse Schulleitungen

Im Folgenden sind die Antworten der Schulleitungen wiedergegeben. Da die Einschätzungen der Schulleitungen im Rahmen eines separaten Evaluationsprojekts untersucht wurden, wurde in der Befragung auf (wenige) spezifische Fragen fokussiert. Im Zentrum stand die Frage, bei welchen Themen sich die Schulleitungen Unterstützung wünschen und welche Faktoren relevant für die Berufswahl waren. Abschnitt 4.3.3 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

4.3.1 Wunsch nach Unterstützung

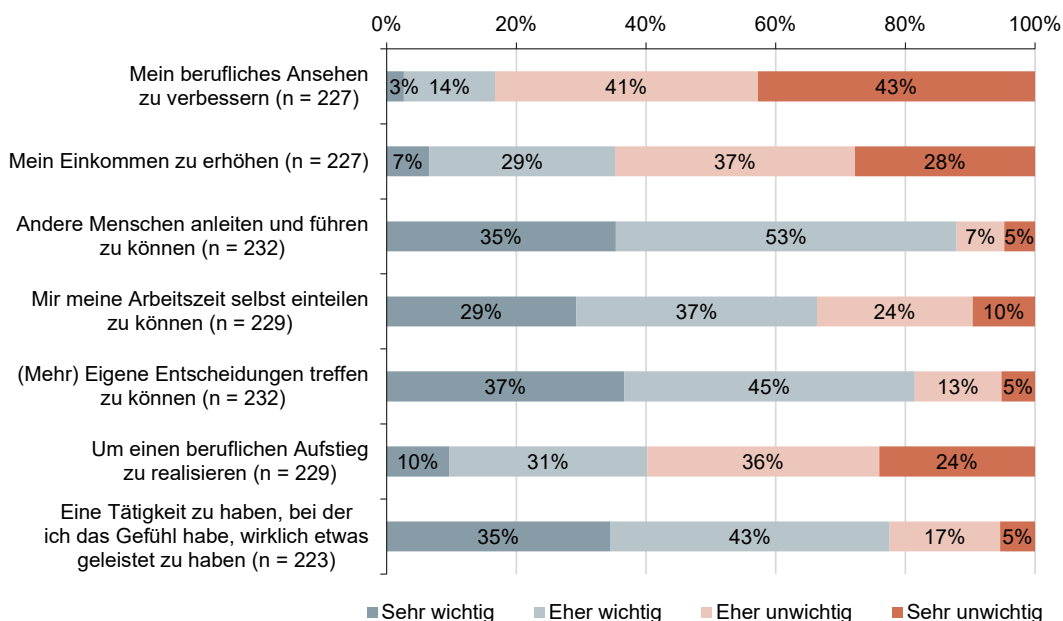
Gefragt danach, bei welchen Führungsaufgaben sie sich Unterstützung wünschen, ergab sich bei der Befragung der Schulleitungen folgendes Bild (Mehrfachantworten möglich): Mit Abstand am meisten Bedarf sehen die Schulleitungen im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung (53%). Knapp ein Drittel der Schulleitungen gibt an, auch bei der Personalführung (29%) sowie bei der administrativ-organisatorischen Führung (32%) Unterstützungsbedarf zu haben. Jeweils rund ein Viertel der Befragten wünscht sich bei der pädagogischen Führung (26%), bei der Ressourcenzuteilung (22%) und bei der Information und Kommunikation (22%) Unterstützung.

In Bezug auf die Form der Unterstützung wünschen sich knapp zwei Drittel der Schulleitungen mehr personelle Ressourcen in der Administration (64%). Rund die Hälfte der Schulleitungen fände zudem Handreichungen und Checklisten nützlich (51%). 42 Prozent wünschen ein persönliches Coaching und 36 Prozent fänden eine Prozessbegleitung beziehungsweise eine Prozessunterstützung hilfreich. Weniger als ein Drittel wünscht sich Unterstützung in der Form des Austauschs mit anderen Schulleitungen (30%). Die Aufbereitung wissenschaftlicher Erkenntnisse schätzen wenige Schulleitungen als hilfreiche Form der Unterstützung ein (21%).

4.3.2 Faktoren Berufswahl Schulleitung

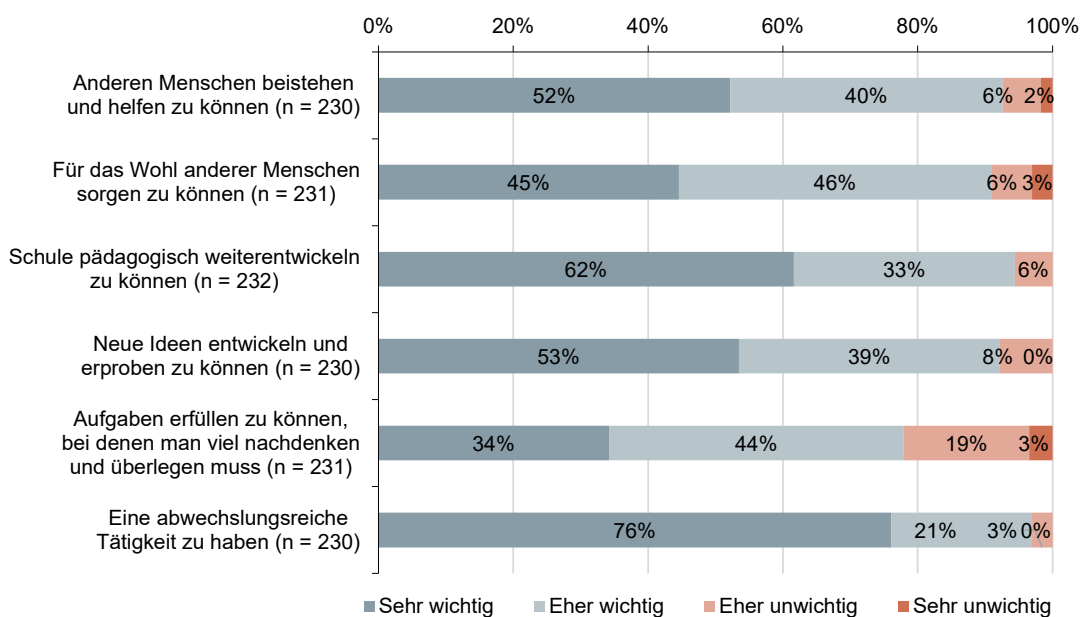
Die Schulleitungen wurden zudem nach den Gründen für ihre Berufswahl gefragt. Sie wurden gebeten, verschiedene Aspekte nach der Wichtigkeit für die Wahl des Berufs zu bewerten. Die Darstellungen D 4.18 und D 4.19 stellen die Ergebnisse dar.

D 4.18: Schulleitungen: Gründe für Berufswahl (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

D 4.19: Schulleitungen: Gründe für Berufswahl (2 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Bei einer Mehrheit der Befragten stand (tendenziell) der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung im Vordergrund. So gaben 97 Prozent der Befragten an, eine abwechslungsreichere Tätigkeit gesucht zu haben. 78 Prozent war es wichtig, eine Tätigkeit auszuführen, bei der sie das Gefühl haben, wirklich etwas zu leisten. Auch der Wunsch, andere Menschen anzuleiten und zu führen (88%), ihnen beizustehen und zu helfen (92%) sowie für das Wohl anderer Menschen zu sorgen (91%) waren weitere oft genannte Gründe.

Viele Befragte schätzen auch die Freiheit, (mehr) eigene Entscheidungen treffen (82%), die Schule pädagogisch weiterentwickeln (95%) und neue Ideen ausprobieren zu können (92%). Seine Arbeitszeit selbstständig einteilen zu können, wurde von 66 Prozent als Argument für die Berufswahl angeführt.

Karriereüberlegungen spielten hingegen eher eine untergeordnete Rolle bei der Berufswahl: 41 Prozent wollten beruflich aufsteigen, für 36 Prozent waren auch finanzielle Überlegungen mit der Berufswahl verknüpft. 17 Prozent der Befragten gab an, mit der Schulleitungsposition das berufliche Ansehen verbessern zu wollen.

4.3.3 Fazit Schulleitungen

Wie erwähnt, wurde eine ausführliche Untersuchung der Schulleitungen im Rahmen der Evaluation «Qualitäts- und Professionalitätsentwicklung von Schulleitungen der Aargauer Volksschulen» durchgeführt. Dennoch holte diese Befragung noch weitere wichtige Einschätzungen ab. Beispielsweise wurde gezeigt, dass sich über die Hälfte der Schulleitungen Unterstützung im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung sowie der Personalführung wünschen.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist es wichtig, zu verstehen, warum sich Personen für den Beruf entschieden haben. Fast alle Schulleitungen (97%) geben an, dass sie eine abwechslungsreichere Tätigkeit gesucht haben. Ebenfalls gibt ein Grossteil an (88%), dass der Aspekt andere Menschen anzuleiten und zu führen (eher) wichtig war bei der Berufswahl.

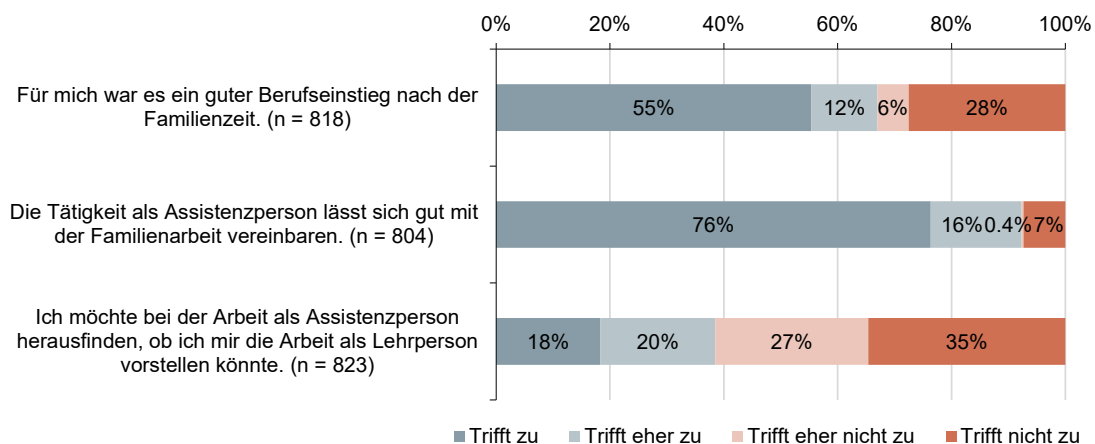
4.4 Ergebnisse Assistenzpersonen

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zur Befragung der Assistenzpersonen dargestellt. Sie umfassen die Themen Motivation der Assistenzpersonen, Aus- und Weiterbildung und Arbeitsweise. Der Abschnitt schliesst mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

4.4.1 Motivation der Assistenzpersonen

Die Assistenzpersonen wurden nach ihrer Motivation für ihre Tätigkeit gefragt. Darstellung D 4.20 stellt die Einschätzung zu drei verschiedenen Motiven dar.

D 4.20: AP: Motivation



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Für zwei Drittel der Assistenzpersonen war es ein guter Berufseinstieg nach der Familienzeit. Die grosse Mehrheit der Assistenzpersonen (92%) gibt an, dass die Tätigkeit als Assistenzperson sich gut mit der Familienarbeit vereinbaren lässt. Deutlich geringer ist der Anteil der Assistenzpersonen (38%), die bei der Arbeit als Assistenzperson herausfinden möchten, ob sie sich die Arbeit als Lehrperson vorstellen könnten.

4.4.2 Aus- und Weiterbildung

Die Assistenzpersonen wurden gefragt, ob sie den Grundkurs für Assistenzpersonen und/oder die Praxisgruppe für Assistenzpersonen der PH FHNW absolviert haben. Die Mehrheit (66%) gab an keinen der beiden Kurse besucht zu haben. 29 Prozent gaben an den Grundkurs und 9 Prozent die Praxisgruppe absolviert zu haben.

In Bezug auf die höchste abgeschlossene Ausbildung wurde von der Mehrheit (65%) der Assistenzpersonen das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) genannt. 8 Prozent verfügen über einen Abschluss der höheren Fachschule und 7 Prozent über einen Fachhochschulabschluss. Je 5 Prozent der Assistenzpersonen geben die Fachmittelschule, die gymnasiale Matura und die Universität als höchste abgeschlossene Ausbildung an. 3 Prozent der Assistenzpersonen haben einen Abschluss der Volksschule und 2 Prozent einen eidgenössischen Berufsattest (EBA).

Im Hinblick auf die Fachrichtung der Berufsausbildung wurden den Assistenzpersonen verschiedene Berufsausbildungen zur Auswahl angeboten. Die Mehrheit der Assistenzpersonen (72%) hat keine der angebotenen Fachrichtungen absolviert. 8 Prozent haben die Ausbildung als Fachfrau/-mann Betreuung (FABE) gemacht. 5 Prozent der Assistenzpersonen haben die Ausbildung als dipl. Pflegefachfrau/-mann HF absolviert und weitere 5 Prozent haben das Lehrdiplom erworben. Die restlichen 10 Prozent der Assistenzpersonen haben eine der folgenden Ausbildungen absolviert: Pflegefachfrau/-mann FH, Sonderpädagogin/-pädagoge FH, Fachfrau/-mann Gesundheit (FAGE), Soziale Arbeit (BA/MA/HF), Sozialpädagogin/-pädagoge (FH/HF), Psychologie (BA/MA/FH) oder Erziehungswissenschaft (BA/MA).

Die Assistenzpersonen haben im Rahmen der Befragung zudem verschiedene Aussagen bezüglich der EDK-anerkannten Ausbildung als Lehrperson beurteilt. 6 Prozent der Assistenzpersonen absolvieren eine EDK-anerkannte Ausbildung als Lehrperson, um zukünftig im Schulfeld tätig zu sein. Für 11 Prozent der Assistenzpersonen trifft die Aussage (eher) zu, dass sie in naher Zukunft eine solche Ausbildung beginnen werden. 40 Prozent könnten es sich grundsätzlich vorstellen, eine EDK-anerkannte Ausbildung als Lehrperson zu beginnen. Etwa ein Drittel der Assistenzpersonen hat sich bisher keine Gedanken zu dieser Thematik gemacht. Bei dieser Frage wurde zusätzlich geprüft, ob der höchste Bildungsabschluss einen signifikanten Einfluss auf das Interesse an einer Ausbildung zur Lehrperson hat. Ein signifikanter Effekt konnte nicht festgestellt werden.

Arbeitsbereich vor Tätigkeit als Assistenzperson

Auf die Frage, in welchem Bereich sie vor der Tätigkeit als Assistenzperson gearbeitet haben, nennen 38 Prozent der Assistenzpersonen als Tätigkeit Familienarbeit. 34 Prozent haben vorher im kaufmännischen Bereich, 14 Prozent im Gesundheitsbereich, 14 Prozent im Detailhandel, 9 Prozent in der Pflege und 6 Prozent in der Gastronomie gearbeitet. 43 Prozent sind einer anderen Tätigkeit nachgegangen (z.B. Spielgruppenleitung).

I Einschätzungen der Assistenzpersonen zum Thema Weiterbildungen *Wünsche bezüglich Weiterbildungen*

Die Assistenzpersonen wurden danach gefragt, zu welchen Themen sie gerne Weiterbildungen besuchen würden. Dabei haben 81 Prozent das Thema Umgang mit herausfor-

dernden Situationen und 84 Prozent das Thema Umgang mit Schülern/-innen mit besonderen Bedürfnissen (z.B. Autismus, ADHS) angegeben. Die Zusammenarbeit im Team wurde von 27 Prozent der Assistenzpersonen genannt. 7 Prozent haben weitere Themen, wie zum Beispiel Lerncoaching oder Pädagogik, Didaktik und Methodik, angegeben.

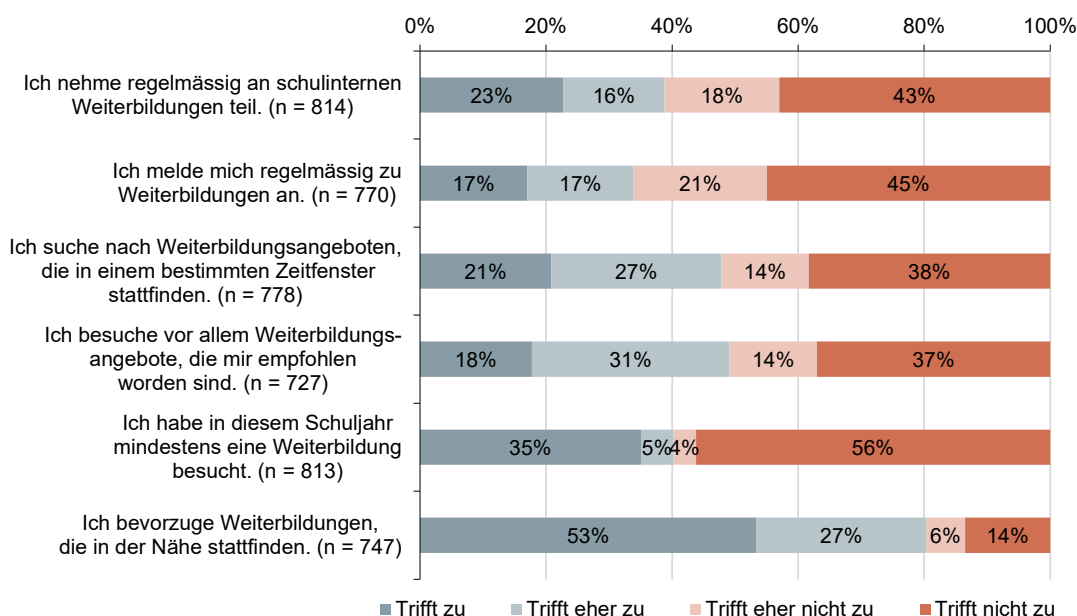
Informationen zu Weiterbildungen

Darüber hinaus wurden die Assistenzpersonen gefragt, wo sie sich über mögliche Weiterbildungen informieren. Am häufigsten wurden mit 46 Prozent die Weiterbildungsanbieter (z.B. PH, FH) und mit 45 Prozent der Kanton Aargau (Schulportal, BKS) genannt. Andere Assistenzpersonen sowie die Schulleitung werden von je 29 Prozent der Assistenzpersonen genannt. Weniger häufig informieren sich die Assistenzpersonen über mögliche Weiterbildungen bei den Lehrpersonen (21%), über Social Media (12%) oder über den Newsletter (6%). 15 Prozent haben angegeben, dass die Information nicht relevant für sie sei und 6 Prozent haben «anderes» (z.B. persönliches Netzwerk, Assistenzverband, Berufsberatung) ausgewählt.

Einstellung zum Thema Weiterbildung

Darstellungen D 4.21 und D 4.22 zeigen die Einstellungen der Assistenzpersonen zur beruflichen Weiterbildung.

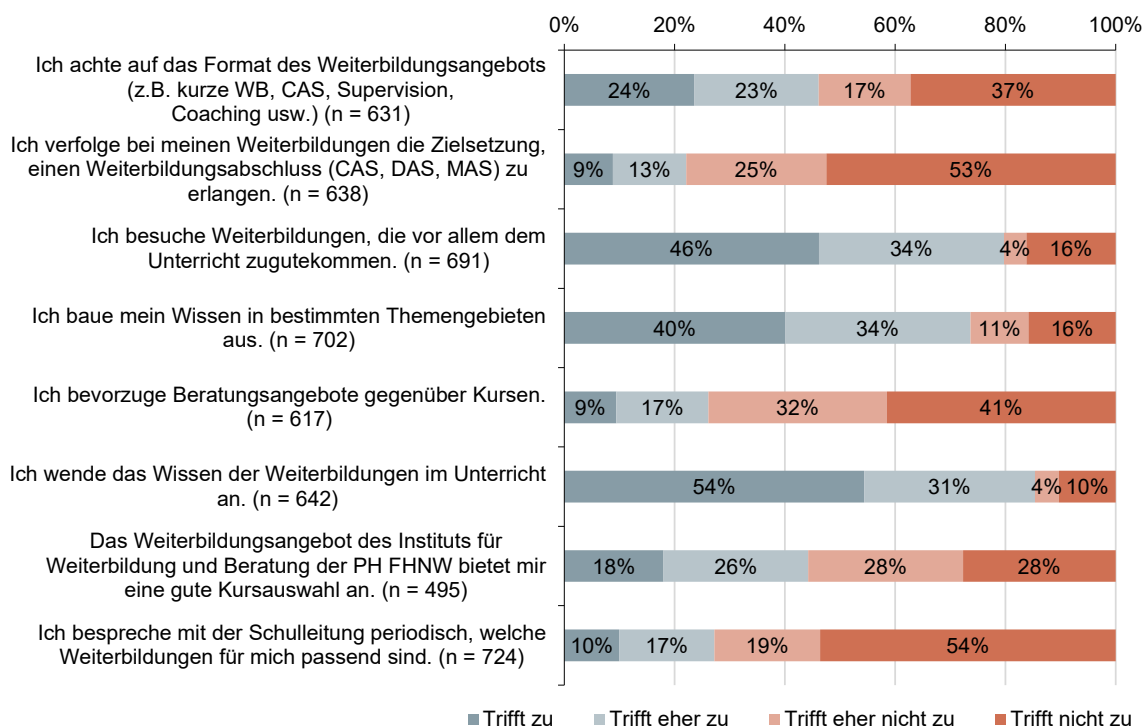
D 4.21: AP: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

In Bezug auf das Thema berufliche Weiterbildung gibt weniger als die Hälfte der Assistenzpersonen an (39%), regelmässig an schulinternen Weiterbildungen teilzunehmen. Etwa ein Drittel der Assistenzpersonen meldet sich regelmässig zu Weiterbildungen an. Etwas grösser ist der Anteil der Assistenzpersonen, die nach Weiterbildungsangeboten suchen, die in einem bestimmten Zeitfenster stattfinden (48%) und die vor allem Weiterbildungsangebote besuchen, die ihnen empfohlen worden sind (49%). Die Nähe spielt für 80 Prozent eine Rolle bei der Auswahl der Weiterbildung.

D 4.22: AP: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (2 von 2)



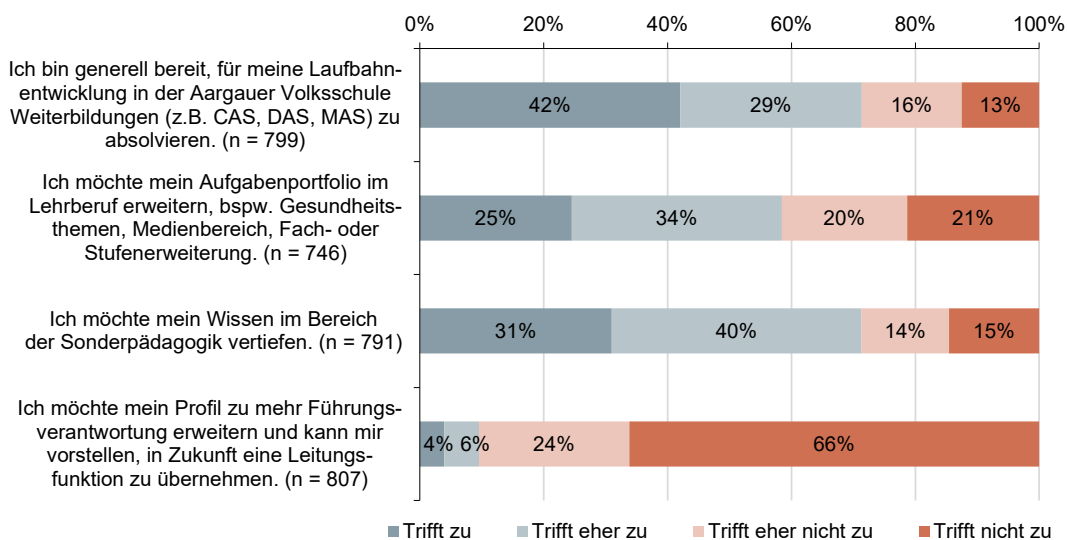
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Für fast die Hälfte der Assistenzpersonen (47%) spielt das Format des Weiterbildungsangebots (z.B. kurze Weiterbildung, CAS, Supervision) eine Rolle. 22 Prozent verfolgen die Zielsetzung, einen Weiterbildungsabschluss wie CAS, DAS oder MAS zu erlangen. Für die grosse Mehrheit (80%) scheint es wichtig zu sein, Weiterbildungen zu besuchen, die vor allem dem Unterricht zugutekommen. 74 Prozent geben an, dass sie ihr Wissen in bestimmten Themengebieten ausbauen. Die meisten Assistenzpersonen (85%) wenden das Wissen der Weiterbildungen im Unterricht auch an. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass ein Viertel der Assistenzpersonen (26%) Beratungsangebote gegenüber Kursen bevorzugen. Die Aussage, dass das Weiterbildungsangebot des Instituts für Weiterbildung und Beratung der PH FHNW eine gute Kursauswahl anbietet, beurteilen die Assistenzpersonen sehr unterschiedlich. Während 44 Prozent angeben, dass die Aussage (eher) zutrifft, ist dies für 56 Prozent (eher) nicht der Fall. Rund ein Viertel der Assistenzpersonen (27%) besprechen mit der Schulleitung periodisch, welche Weiterbildungen für sie passend sind.

I Weiterbildung und Laufbahnentwicklung

Im Rahmen der Befragung haben die Assistenzpersonen auch eine Einschätzung zu ihrer beruflichen Laufbahnentwicklung abgegeben. Die Ergebnisse sind in Darstellung D 4.23 ersichtlich.

D 4.23: AP: Aussagen zur Laufbahnentwicklung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Mehrheit der befragten Assistenzpersonen (71%) ist generell bereit, für ihre Laufbahnentwicklung in der Aargauer Volksschule Weiterbildungen (z.B. CAS, DAS, MAS) zu absolvieren. Während 59 Prozent ihr Aufgabenportfolio im Lehrberuf erweitern möchten (z.B. Gesundheitsthemen, Medienbereich, Fach- oder Stufenerweiterung), ist der Anteil der Assistenzpersonen, die ihr Wissen im Bereich der Sonderpädagogik vertiefen möchten, noch etwas höher (71%). Nur wenige Assistenzpersonen (10%) können es sich vorstellen, ihr Profil zu mehr Führungsverantwortung zu erweitern und in Zukunft eine Leitungsfunktion (z.B. Schulleitung) zu übernehmen.

I Erweiterte Assistenzfunktion

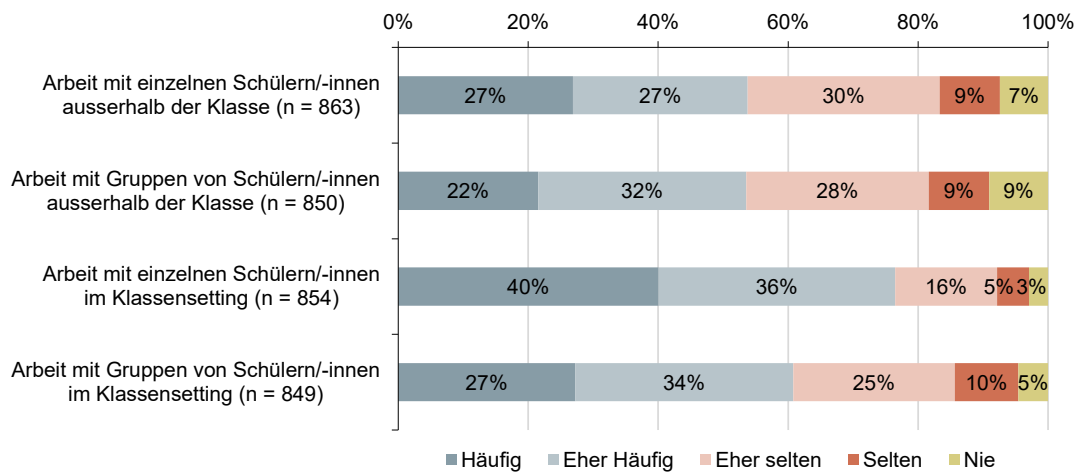
Den Assistenzpersonen wurde die Frage gestellt, ob sie – angenommen, es gäbe eine erweiterte Assistenzfunktion, die mehr Tätigkeiten als die bisherigen (Begleiten und Beaufsichtigen) umfasst – sich vorstellen könnten, sich für diese erweiterte Assistenzfunktion zu qualifizieren beziehungsweise eine Weiterbildung zu besuchen. Die grosse Mehrheit (91%) hat diese Frage mit ja oder eher ja beantwortet. 9 Prozent können sich das (eher) nicht vorstellen.

4.4.3 Arbeitsweise

I Arbeitssetting mit Schülern/-innen

In Darstellung D 4.24 ist abgebildet, wie häufig die Assistenzpersonen in welchem Setting mit den Schülern/-innen arbeiten.

D 4.24: AP: Arbeitsweise mit Schülern/-innen



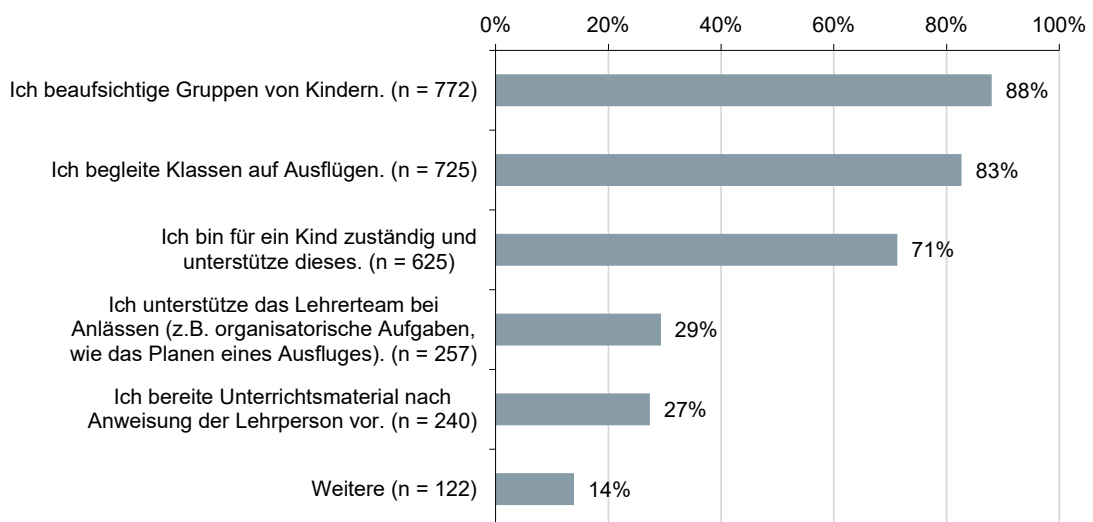
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Assistentzpersonen am häufigsten mit einzelnen Schülern/-innen im Klassensetting arbeiten (76%). Etwas weniger häufig wird mit Gruppen von Schülern/-innen im Klassensetting (61%), mit Gruppen von Schülern/-innen ausserhalb der Klasse (54%) sowie mit einzelnen Schülern/-innen ausserhalb der Klasse (54%) gearbeitet. Zusätzlich wurde überprüft, ob es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem erlebten Zeitdruck und der Arbeitszeiterfassung der Assistentzpersonen gibt. Dieser Zusammenhang besteht nicht.

I Aufgaben der Assistentzpersonen

In Darstellung D 4.25 sind die verschiedenen Aufgaben ersichtlich, die die Assistentzpersonen übernehmen.

D 4.25: AP: Aufteilung der Aufgaben



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Am häufigsten beaufsichtigen Assistentzpersonen Gruppen von Kindern (88%), gefolgt von der Begleitung von Kindern auf Ausflügen (83%). 71 Prozent geben zudem an, für ein Kind zuständig zu sein und es zu unterstützen. Weniger häufig unterstützen Assis-

tenzpersonen das Lehrerteam bei Anlässen (29%) oder bereiten Unterrichtsmaterial nach Anweisung der Lehrperson vor (27%). 14 Prozent nennen zudem weitere Aufgaben, wie zum Beispiel die Unterstützung im Sportunterricht oder die Aufsicht im Schwimmunterricht.

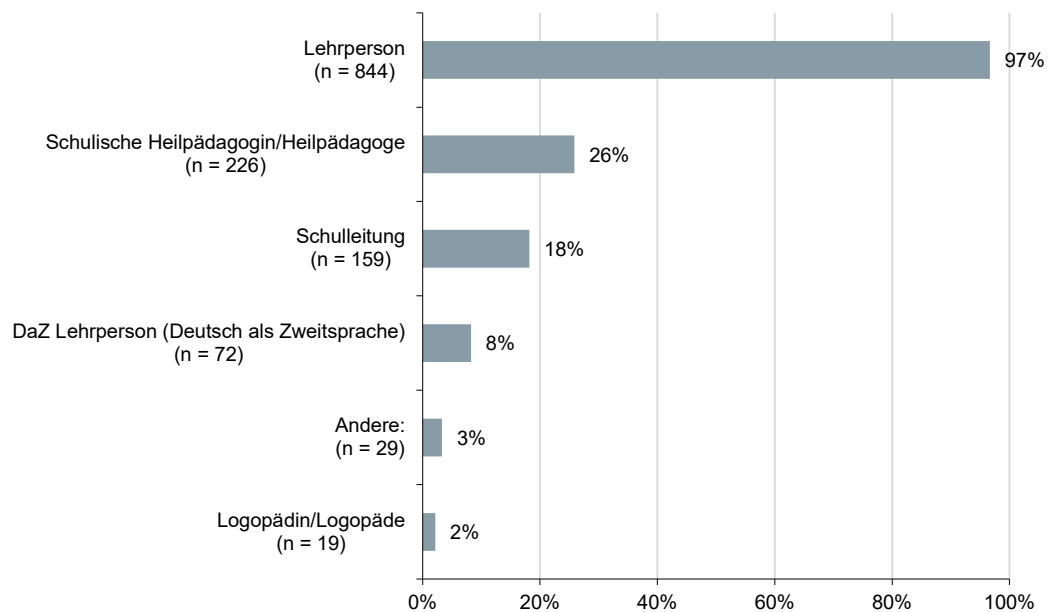
Wunsch nach mehr Verantwortung

Laut Berufsauftrag übernehmen Assistenzpersonen Begleitungs- und Beaufsichtigungsaufgaben, um Lehrpersonen zu unterstützen. Im Rahmen der Online-Befragung haben die Assistenzpersonen die Frage beantwortet, ob sie als Assistenzperson gerne mehr Verantwortung übernehmen würden. Dabei hat die Mehrheit (77%) die Frage mit ja oder eher ja beantwortet. 23 Prozent würden (eher) nicht mehr Verantwortung übernehmen.

Anleitung der Assistenzpersonen

Darstellung D 4.26 zeigt, wer die Assistenzpersonen anleitet.

D 4.26: AP: Anleitung



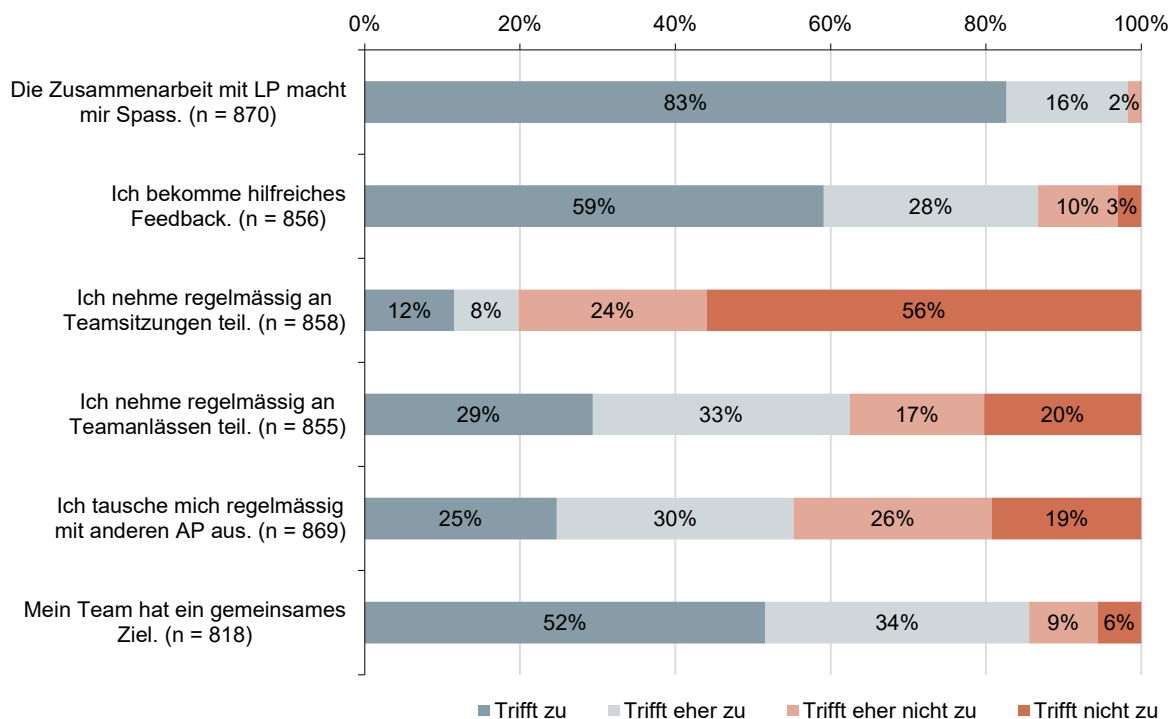
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Mit Abstand am häufigsten geben die Assistenzpersonen an, von Lehrpersonen (97%) angeleitet zu werden. 26 Prozent geben die/den Schulische/-n Heilpädagogen/-in und 18 Prozent die Schulleitung an. Die DaZ Lehrperson (8%) und die/der Logopädin/Logopäde (2%) wurden nur von wenigen Assistenzperson genannt. 3 Prozent der Assistenzpersonen geben «andere» an, im offenen Antwortfeld dazu wurde am häufigsten geschrieben, dass sie von keiner Person angeleitet werden.

Darüber hinaus wurden die Assistenzpersonen gefragt, wie sie angeleitet werden. Die grosse Mehrheit (91%) wird durch mündliche Absprachen vor oder nach dem Unterricht angeleitet. 70 Prozent geben an, laufend mündliche Absprachen während des Unterrichts zu treffen. Weniger häufig finden schriftliche Absprachen per E-Mail, SMS oder ähnliches (37%), sowie Absprachen bei separater Sitzung (16%) statt. Bei 5 Prozent der Assistenzpersonen gibt es keine Absprachen.

Ähnlich wie die anderen Berufspersonen wurden auch die Assistenzpersonen gebeten, die Zusammenarbeit im Team zu bewerten. Die Antworten sind in der Darstellung D 4.27 zusammengefasst.

D 4.27: AP: Arbeit im Team



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Fast allen Assistenzpersonen (99%) macht die Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen (eher) Spass. Weiter geben 87 Prozent an, (eher) hilfreiches Feedback von den Personen zu bekommen, mit denen sie zusammenarbeiten. Nur jede fünfte Assistenzperson nimmt (eher) regelmässig an Teamsitzungen teil. Jedoch nehmen 62 Prozent (eher) regelmässig an Teamanlässen teil. 55 Prozent tauschen sich (eher) regelmässig mit anderen Assistenzpersonen aus und 86 Prozent geben an, dass ihr Team (eher) ein gemeinsames Ziel verfolgt.

4.4.4 Fazit Assistenzpersonen

Zu den Assistenzpersonen lagen bisher nur wenige systematisch erfasste und dokumentierte Informationen vor. Die Befragung hat insbesondere zu den Themen Ausbildung und Arbeitsweise wichtige Informationen gesammelt. Ein interessantes Ergebnis ist, dass zwei Drittel angeben weder den Grundkurs noch die Praxisgruppe für Assistenzpersonen besucht zu haben. Des Weiteren zeigt sich, dass die Tätigkeit als Assistenzperson von über der Hälfte als eine gute Einstiegsmöglichkeit nach der Familienzeit gesehen wird. Auch die gute Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familienarbeit ist für die Assistenzpersonen wichtig.

In Hinblick auf den Lehrpersonenmangel war es von Interesse, die Assistenzpersonen zu fragen, ob sie sich eine Tätigkeit als Lehrperson vorstellen könnten. Es zeigte sich, dass rund jede fünfte Assistenzperson bereits eine EDK-anerkannte Ausbildung (als Lehrperson) absolviert hat oder diese in naher Zukunft beginnen wird. 40 Prozent könnten es sich grundsätzlich vorstellen. Ein weiteres wichtiges Thema in Bezug auf die Assistenz-

personen ist die Einführung einer erweiterten Funktion. Die grosse Mehrheit (91%) könnte sich vorstellen, in einer solchen erweiterten Funktion mit mehr Verantwortung zu arbeiten. Die Mehrheit der Assistenzpersonen (71%) ist auch bereit, für ihre Laufbahnentwicklung in der Aargauer Volksschule Weiterbildungen (z.B. CAS, DAS, MAS) zu absolvieren. Jedoch nehmen aktuell nur knapp 40 Prozent (eher) regelmässig an Weiterbildungen teil. Für viele ist es wichtig, dass die Weiterbildungen in der Nähe stattfinden.

Gefragt nach dem Setting, in dem die Assistenzpersonen mit den Schülern/-innen arbeiten, zeigt sich, dass die Assistenzpersonen sowohl in der Klasse als auch ausserhalb der Klasse arbeiten. Etwas häufiger wird im Klassensetting gearbeitet. Deutlich über 80 Prozent arbeiten (eher) häufig mit Gruppen von Kindern (88%) und begleiten Kinder auf Ausflügen (83%). 70 Prozent geben an, für ein Kind zuständig zu sein und dieses zu unterstützen. Bezüglich der Anleitung der Assistenzpersonen spielen die Lehrpersonen eine wichtige Rolle. Sie sind neben den Schulischen Heilpädagogen/-innen sowie den Schulleitungen die Hauptansprechpersonen der Assistenzpersonen bei der direkten Arbeit mit den Schülern/innen.

4.5 Ergebnisse Logopädinnen und Logopäden

In diesem Abschnitt legen wir die Ergebnisse der Befragung der Logopäden/-innen dar (bei manchen Fragen wird zwischen den Logopäden/-innen unterschieden: zwischen denjenigen, die an einer Schule angestellt sind und denjenigen, die bei einem Gemeindeverband angestellt sind). In diesem Abschnitt geht es um die Aus- und Weiterbildung, um die Arbeitsweise der Logopäden/-innen und um ihre Einschätzungen zu Teamarbeit und Schulleitung. Die wichtigsten Ergebnisse sind in Abschnitt 4.5.4 zusammengefasst.

4.5.1 Aus- und Weiterbildung

Wie auf Beruf aufmerksam geworden

Von Interesse war es, zu erfahren, wie die Logopäden/-innen auf ihren Beruf aufmerksam geworden sind. Am häufigsten (43%) wurde die Bekanntschaft mit einer/einem Logopäden/-innen genannt. Darauf folgte die Empfehlung durch Bekannte und Familie (29%). Für 15 Prozent war die Berufsberatung relevant und für weiter 12 Prozent Erfahrungen in der eigenen Schulzeit. Für 1 Prozent spielte eine Berufsmesse eine Rolle. Zusätzlich nannten die Logopäden/-innen Praktika im Kindergarten, Berührungen mit der Thematik während des Studiums der Pädagogik und Erfahrungen von Familienmitgliedern mit Logopäden/-innen. Darüber hinaus erlaubten die Daten einen Vergleich zwischen den Personen, die seit mehr als fünf Jahren beruflich im Schulfeld aktiv sind und jenen, die seit maximal fünf Jahren im Schulfeld arbeiten. Darstellung D 4.28 zeigt die Unterschiede zwischen diesen zwei Gruppen auf. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bedeutung von Berufsberatung abgenommen hat.

D 4.28: Log: Vergleich nach Erfahrung

Jahre im Schulfeld	Berufsmesse	Berufsberatung	Eigene Erfahrung während der Schulzeit	Empfehlung Familie/Bekannte)	Anderes	Bekanntschaft mit einem/-r Logopäden/-in
bis 5 Jahre (n = 28)	4%	7%	11%	29%	36%	39%
Mehr als 5 Jahre (n = 107)	1%	17%	12%	29%	25%	44%

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

34 Prozent sind als Praxislehrpersonen oder Mentoren/-innen aktiv und weitere 28 Prozent haben Interesse an dieser Rolle. 37 Prozent der Logopäden/-innen haben kein Interesse daran.

I Tertiärer Abschluss in Logopädie

84 Prozent der Logopäden/-innen können einen von der EDK-anerkannten Bachelorabschluss in Logopädie vorweisen. 14 Prozent verfügen hingegen nicht über diesen Abschluss und zwei Prozent geben an, aktuell in der Ausbildung zum Bachelor zu sein. Zusätzlich verfügen 35 Prozent über ein EDK-anerkanntes Lehrdiplom.

Interesse MA schulische Heilpädagogik

Die Logopäden/-innen wurden gefragt, ob bei ihnen das Interesse an einem Master in schulischer Heilpädagogik besteht. Die grosse Mehrheit der Logopäden/-innen gibt an, kein Interesse (67%) oder eher kein Interesse (26%) an einem Master in schulischer Heilpädagogik zu haben. 4 Prozent haben eher Interesse und 2 Prozent haben Interesse an einer solchen Ausbildung

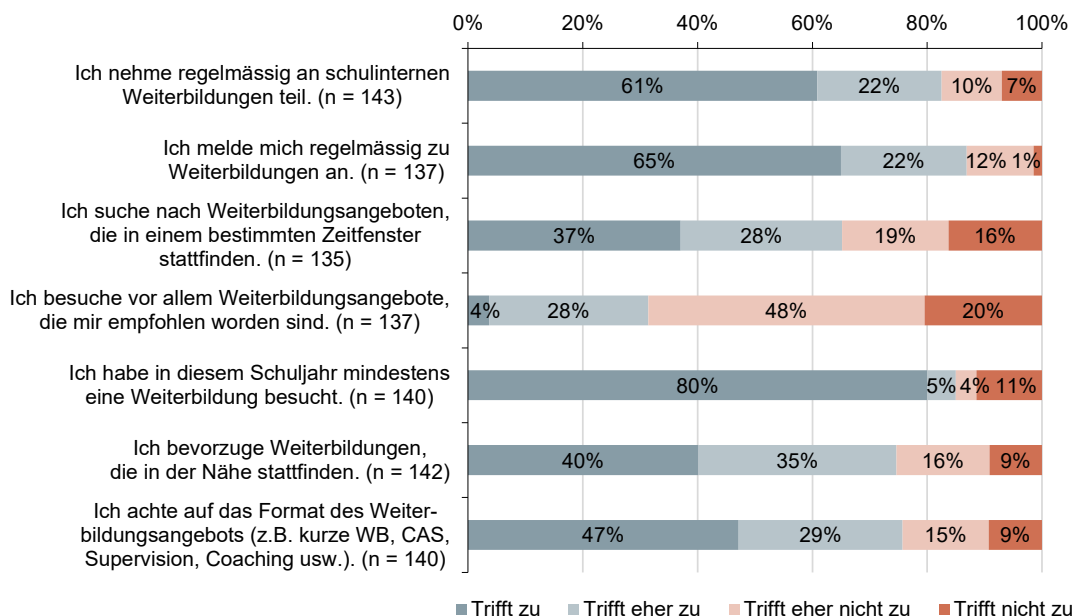
I Einschätzungen der Logopädinnen und Logopäden zum Thema Weiterbildung

Der am häufigsten genannte Kanal, um an Informationen zu Weiterbildungen zu kommen, sind die Anbieter selbst. 83 Prozent der befragten Logopäden/-innen geben an, sich dort zu informieren. 63 Prozent nennen den Kanton Aargau als Ort, wo sie sich informieren. Der Berufsverband logopädie.ch ist für 57 Prozent der Befragten eine wichtige Informationsquelle. Weiter nennen 15 Prozent Newsletter, 10 Prozent Social Media und einige wenige Lehrpersonen, die Schulleitung, andere Logopäden/-innen und andere Berufsverbände im Ausland als Informationsquelle in Bezug auf Weiterbildungen.

Aussagen zu Weiterbildungen

Wie auch die anderen Berufsgruppen, wurden die Logopäden/-innen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten und ihren Einstellungen dazu befragt. Die Darstellungen D 4.29 und D 4.30 bilden die Ergebnisse ab.

D 4.29: Log: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (1 von 2)

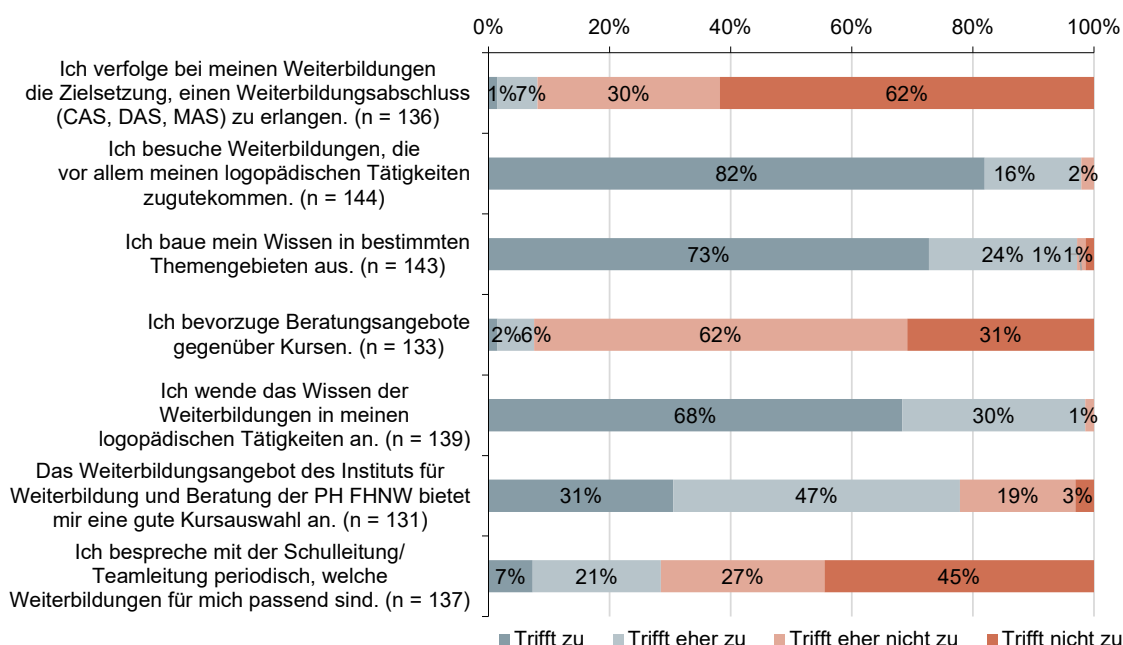


Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Eine grosse Mehrheit der Logopäden/-innen (83%) nimmt regelmässig an schulinternen Weiterbildungen teil, 87 Prozent melden sich regelmässig für Weiterbildungen an. Entsprechend haben im aktuellen Schuljahr 85 Prozent der Logopäden/-innen bisher mindestens eine Weiterbildung besucht.

Gefragt nach den Kriterien, nach denen sie Weiterbildungsangebote auswählen, geben 76 Prozent der Logopäden/-innen an, dass für sie das Format des Weiterbildungsangebots – CAS, Supervision, Coaching usw. – (eher) wichtig sei. Auch die geografische Nähe zum Veranstaltungsort (75%), sowie das Zeitfenster der Veranstaltung (65%), sind für viele Logopäden/-innen (eher) wichtige Auswahlkriterien. Nur knapp ein Drittel der Befragten verlässt sich hingegen bei der Auswahl der Weiterbildungsangebote auf die Empfehlungen von anderen.

D 4.30: Log: Aussagen zur beruflichen Weiterbildung (2 von 2)



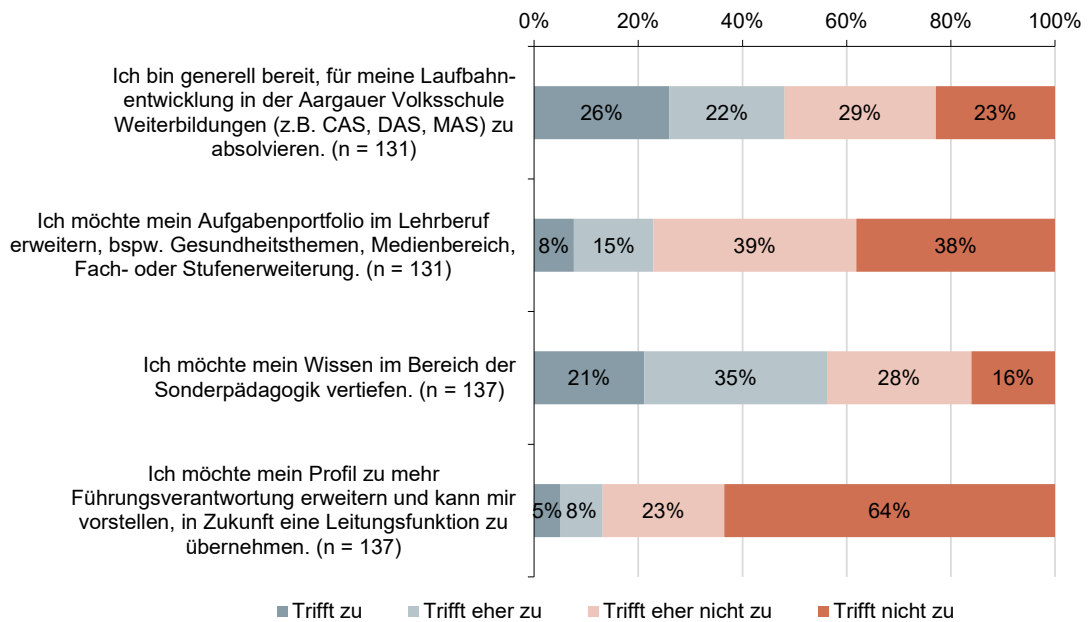
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Beim Besuch einer Weiterbildung geht es den Logopäden/-innen primär um die inhaltliche Auseinandersetzung mit einer Thematik: So trifft es für 98 Prozent der Befragten (eher) zu, dass sie eine Weiterbildung besuchen, die ihrer logopädischen Tätigkeit zugutekommt. Für 97 Prozent trifft es (eher) zu, dass sie Weiterbildungen besuchen, um ihr Wissen in einem bestimmten Themengebiet auszubauen. Für praktisch alle Logopäden/-innen (98%) trifft es denn auch (eher) zu, dass sie das Wissen aus den Weiterbildungen in ihrer logopädischen Tätigkeit anwenden.

Für rund ein Viertel der befragten Logopäden/-innen trifft es (eher) zu, dass sie periodisch mit der Schul- oder der Teamleitung besprechen, welche Weiterbildungen sie besuchen könnten. Nur gerade 8 Prozent streben mit dem Besuch von Weiterbildungen (eher) einen Weiterbildungsabschluss an (CAS, DAS, MAS). Für die wenigsten Logopäden/-innen (8%) trifft es (eher) zu, dass sie Beratungsangebote gegenüber Kursen bevorzugen. Die Kursauswahl der PH FHNW empfinden 31 Prozent der Befragten als gut, 47 Prozent als eher gut.

Neben ihrer Einschätzung zum Thema Weiterbildung, wurden die Logopäden/-innen zudem gebeten, ihre Einstellung zum Thema Laufbahnentwicklung einzuordnen. Darstellung D 4.31 fasst die Ergebnisse zusammen.

D 4.31: Log: Aussagen zur Laufbahnentwicklung



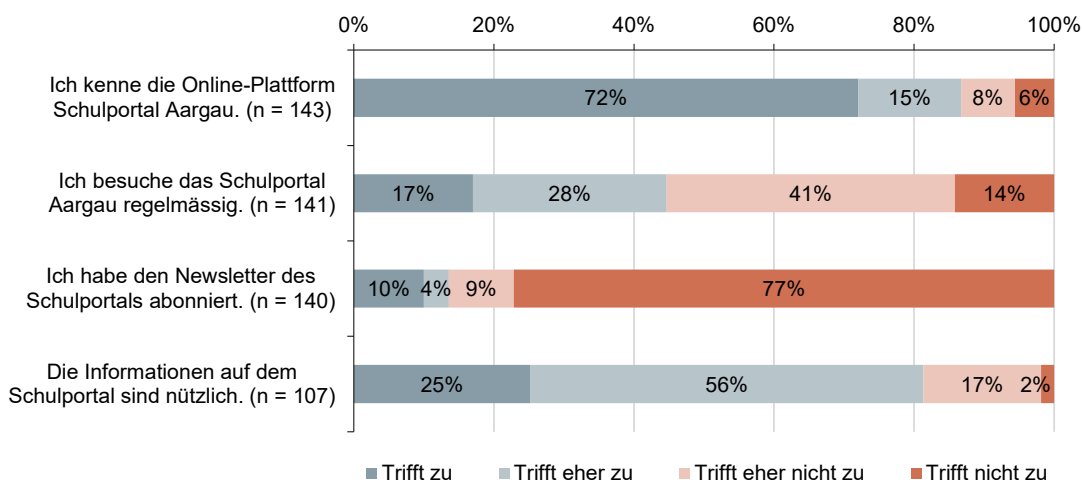
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

In Bezug auf ihre Laufbahnentwicklung, scheinen die Logopäden/-innen eher zurückhaltend zu sein. 48 Prozent der Befragten erklären sich grundsätzlich bereit, für ihre Laufbahnentwicklung Weiterbildungen wie beispielsweise einen CAS zu besuchen. Für 56 Prozent der Befragten trifft es (eher) zu, dass sie ihr Wissen im Bereich Sonderpädagogik vertiefen wollen. Hingegen kann sich nur eine Minderheit der Befragten (eher) vorstellen, ihr Aufgabenportfolio zu erweitern (23%) und mehr Führungsverantwortung zu übernehmen (13%).

Nutzung des Schulportals

Auch die Logopäden/-innen wurden nach dem Schulportal gefragt. Die Ergebnisse sind in Darstellung D 4.32 zu sehen.

D 4.32: Log: Schulportal



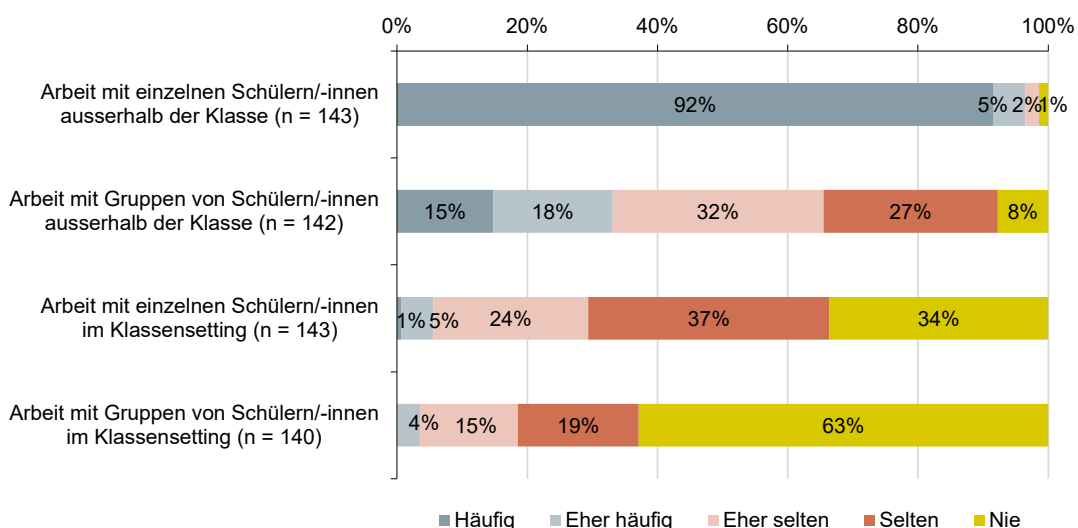
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Gefragt nach ihrer Einschätzung zum Schulportal Aargau, gaben die Logopäden/-innen folgende Antworten: Zwar kennen 87 Prozent der Logopäden/-innen das Schulportal und halten die darin enthaltenen Informationen für (eher) nützlich (81%). Nur eine Minderheit der Befragten gibt hingegen an, das Schulportal regelmässig zu besuchen (45%) oder den Newsletter abonniert zu haben (14%).

4.5.2 Arbeitsweise

Wie auch die SHP, wurden die Logopäden/-innen zum Setting, in dem sie mit den Schülern/-innen arbeiten, befragt. Darstellung D 4.33 bildet die Antworten ab.

D 4.33: Log: Arbeitsweise mit Schülern/-innen



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

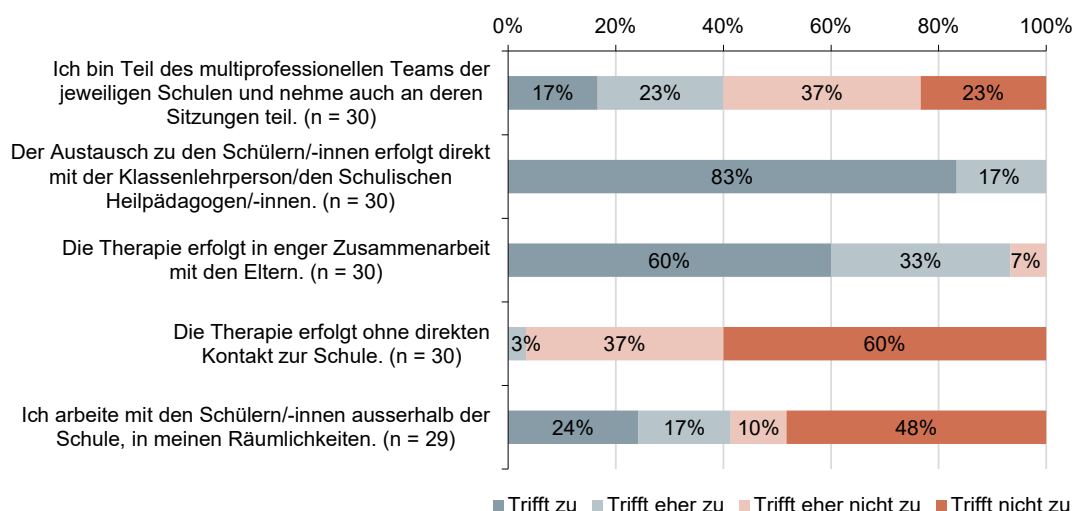
Die grosse Mehrheit der Logopäden/-innen arbeitet häufig mit einzelnen Schülern/-innen ausserhalb der Klasse (97%). Ein Drittel gibt an, (eher) häufig mit Gruppen von Schülern/-innen ausserhalb der Klasse zu arbeiten. 27 Prozent nutzen dieses Setting selten, 32 Prozent eher selten und 8 Prozent nie. Eine Mehrheit der Befragten arbeitet nur selten (37%) oder gar nie (34%) mit einzelnen Schülern/-innen innerhalb des Klassensettings.

Noch deutlicher zeigt sich dies bei der Arbeit mit Gruppen von Schülern/-innen im Klassensetting: Hier gaben 19 beziehungsweise 63 Prozent der Logopäden/-innen an, selten beziehungsweise nie dieses Setting zu wählen.

Wie auch die SHP, wurden die Logopäden/-innen gebeten anzugeben, wie sich ihre Arbeit zwischen den drei Bereichen Arbeit mit den Schülern/-innen, Beratung (Schulleitungen, Lehrpersonen, Eltern) und Teamabsprachen/Förderplanung (und Aufbereitung von Aufgaben usw.) aufteilt. Die Ergebnisse ähneln denen der SHP sehr. Auch bei den Logopäden/-innen spielt die direkte Arbeit mit den Schülern/-innen die grösste Rolle (rund zwei Drittel). Die Bereiche Beratung und Teamabsprachen nehmen im Schnitt jeweils gleich viel Raum in Anspruch. Gefragt nach ihrer «Wunschaufteilung», wichen die Werte nicht sehr stark von der tatsächlichen Aufteilung ab. Wenn sie wählen könnten, würden die Logopäden/-innen die Teamabsprachen leicht reduzieren und die direkte Arbeit mit den Schülern/-innen dafür intensivieren.

Die Logopäden/-innen, die bei einem Gemeindeverband angestellt sind, wurden zudem gefragt, wie sie in bestimmte Bereiche der Schule eingebunden sind und wie Absprachen getroffen werden. Darstellung D 4.34 zeigt die Einschätzungen dieser Logopäden/-innen.

D 4.34: Log: Arbeitsweise in der Schule (Anstellung bei Gemeindeverband)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

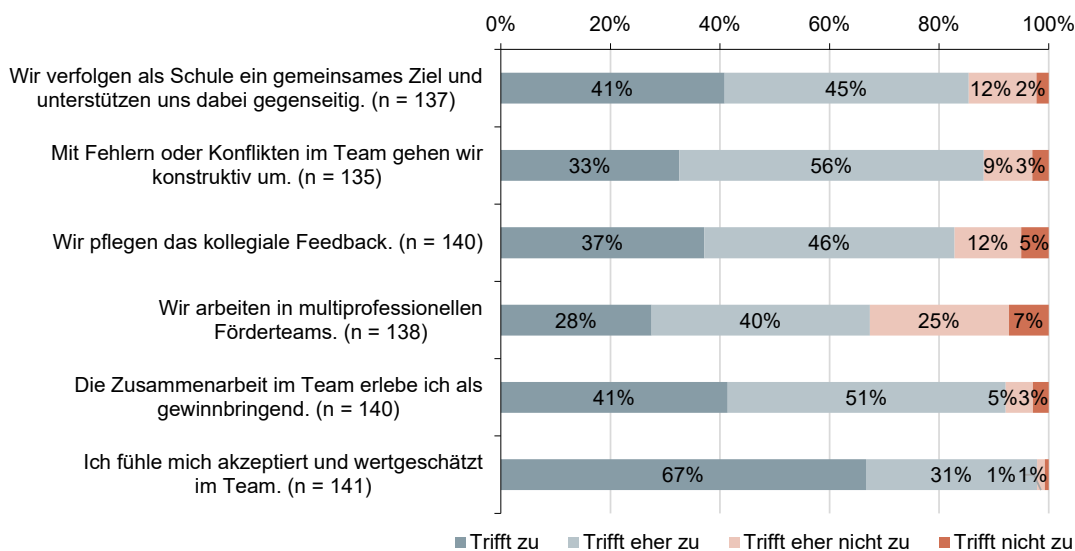
Weniger als die Hälfte der Logopäden/-innen, die bei einem Gemeindeverband angestellt sind (40%) sehen sich als Teil eines multiprofessionellen Teams und nehmen an Schul-sitzungen teil. Auf rund einen Viertel der Befragten trifft diese Wahrnehmung gar nicht zu.

Die Logopäden/-innen stimmen der Aussage (eher) zu, dass der Austausch zu den Schülern/-innen direkt mit der Klassenlehrperson respektive dem/der Schulischen Heilpädagogen/-in erfolgt. Weiter stimmen 93 Prozent der Aussage (eher) zu, dass die Therapie in enger Zusammenarbeit mit den Eltern erfolgt. Der direkte Kontakt zur Schule darf bei der Therapie auch nicht fehlen: 97 Prozent der Befragten lehnen daher die Aussage (eher) ab, dass die Therapie ohne direkten Kontakt zur Schule erfolgt. Gefragt, ob die Arbeit ausserhalb der Schule, in den eigenen Räumlichkeiten stattfindet, stimmen 41 Prozent dieser Aussage (eher) zu.

4.5.3 Einschätzungen zu Teamarbeit und Schulleitung

Auch die Logopäden/-innen wurden nach ihrer Einschätzung der Arbeit im Team an der Schule gefragt. Darstellung D 4.35 zeigt diese Einschätzungen in Bezug auf die Teamarbeit auf und Darstellung D 4.36 fokussiert das Thema Austausch.

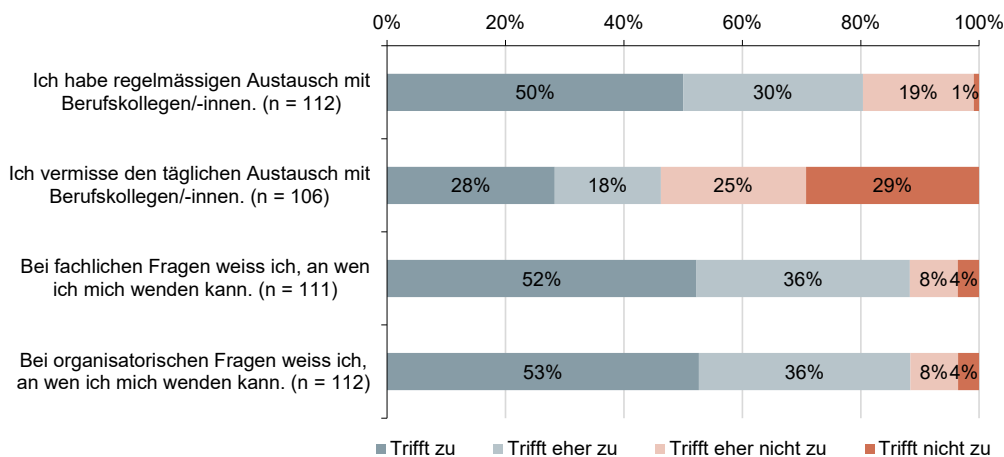
D 4.35: Log: Aussagen zur Teamarbeit



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Einschätzungen der Logopäden/-innen zur Arbeit im Team fallen mehrheitlich positiv aus: Über 90 Prozent der Befragten erleben die Zusammenarbeit im Team als gewinnbringend und fühlen sich wertgeschätzt und akzeptiert im Team (98%). 86 Prozent der Logopäden/-innen stimmen der Aussage (eher) zu, dass sie an der Schule ein gemeinsames Ziel verfolgen und sich gegenseitig unterstützen. Die Mehrheit der Befragten stimmt auch der Aussage (eher) zu, dass im Schulteam ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Konflikten gelebt (89%) und das kollegiale Feedback gepflegt wird (83%). Einzig in multiprofessionellen Förderteams scheinen lediglich zwei Drittel der Logopäden/-innen zu arbeiten.

D 4.36: Log: Einschätzung Austausch (Anstellung an Schule)



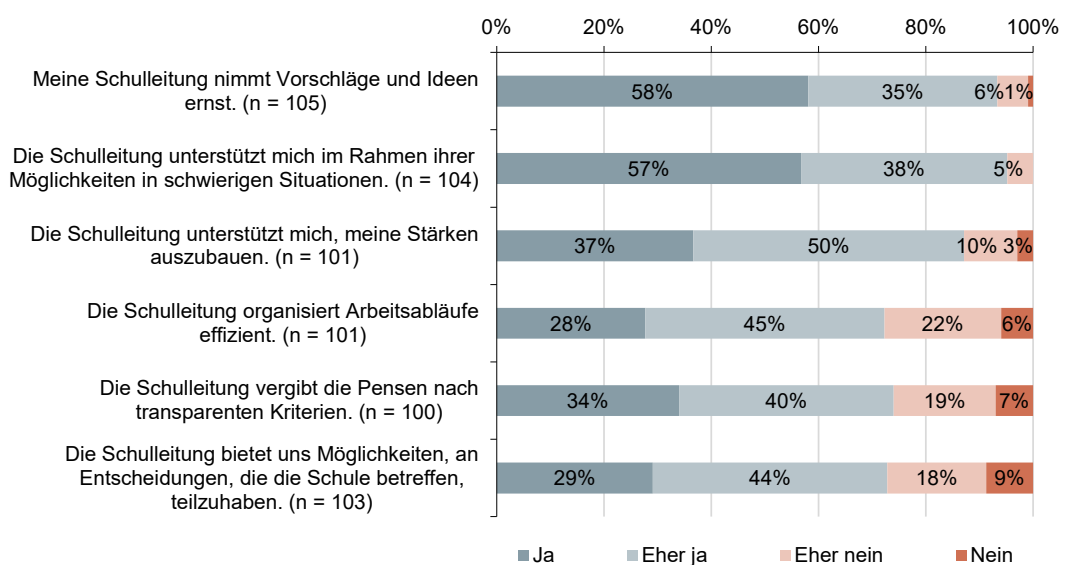
Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Logopäden/-innen, die angaben, an einer Schule angestellt zu sein, wurden zusätzlich zum Austausch an der Schule und mit Berufskollegen/-innen gefragt. Rund 80 Prozent dieser Logopäden/-innen geben an, dass sie einen (eher) regelmässigen Austausch mit ihren Berufskollegen/-innen haben und sowohl bei fachlichen (88%) als auch bei organisatorischen Fragen (89%) wissen, an wen sie sich wenden können. Knapp die Hälfte der Logopäden/-innen, die an einer Schule angestellt sind, vermisst jedoch den täglichen Austausch mit ihren Berufskollegen/-innen.

I Einschätzung der Logopäden/-innen zur Schulleitung

Die Logopäden/-innen, die an einer Schule angestellt sind, wurden gebeten, ihre Schulleitung zu beurteilen. Die Darstellungen D 4.37 und D 4.38 fassen die Ergebnisse zusammen.

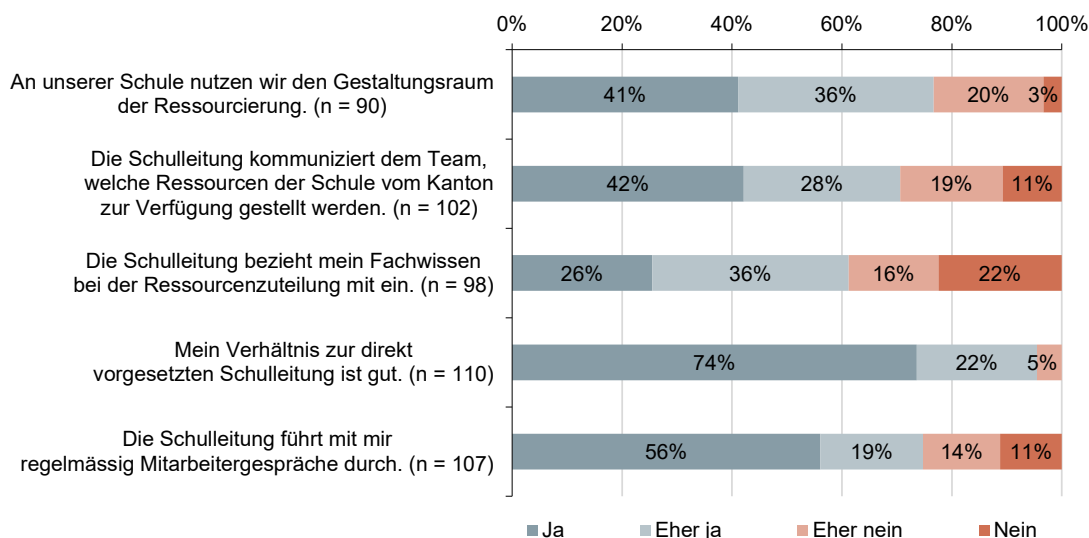
D 4.37: Log: Aussagen bezüglich der Schulleitung (Anstellung an Schule) (1 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Die Logopäden/-innen bewerten ihre Schulleitungen insgesamt positiv. 93 Prozent der Befragten fühlen sich von der Schulleitung ernstgenommen, in schwierigen Situationen von ihr unterstützt (95%) und darin bekräftigt, die eigenen Stärken auszubauen (87%). Aus Sicht der meisten Logopäden/-innen organisiert ihre Schulleitung die Arbeitsabläufe (eher) effizient (73%), vergibt die Pensen nach transparenten Kriterien (74%) und bietet ihnen Möglichkeiten, an Entscheidungen, die die Schule betreffen, teilzuhaben (73%).

D 4.38: Log: Aussagen bezüglich der Schulleitung (Anstellung an Schule) (2 von 2)



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung.

Aus Sicht der meisten Logopäden/-innen, die an einer Schule angestellt sind, wird der Spielraum der Ressourcierung (tendenziell) genutzt (77%). 70 Prozent der Befragten stimmen zudem der Aussage (eher) zu, dass die Schulleitung dem Schulteam auch gut kommuniziert, welche Ressourcen der Schule vom Kanton zur Verfügung gestellt werden. Etwas weniger Logopäden/-innen sind der Auffassung, dass die Schulleitung ihr Fachwissen bei der Ressourcenzuteilung miteinbezieht (62%). Dennoch beschreiben 96 Prozent der Befragten das Verhältnis zur vorgesetzten Schulleitung als (eher) gut. Gemäss drei Vierteln der Befragten führen ihre Schulleitungen auch (eher) regelmässig Mitarbeitergespräche mit ihnen durch.

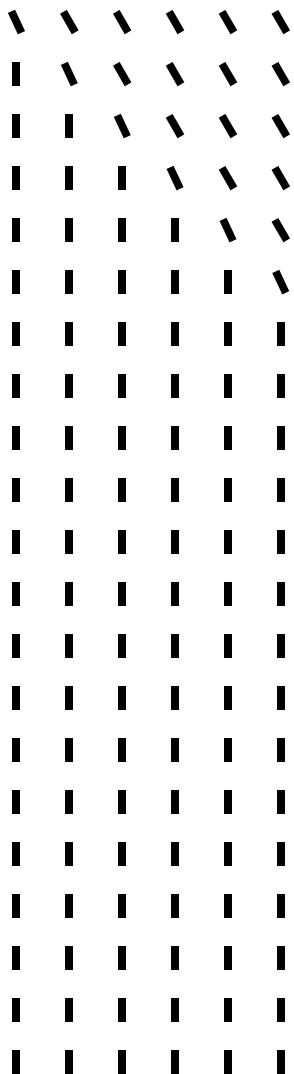
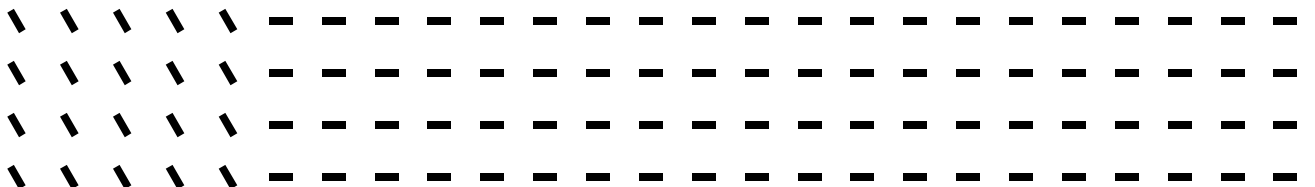
4.5.4 Fazit Logopädinnen und Logopäden

Für die Berufswahl scheint die Bekanntschaft mit einem/-r Logopäden/-in sehr förderlich zu sein, da 43 Prozent der Befragten angeben, so auf den Beruf aufmerksam geworden zu sein.

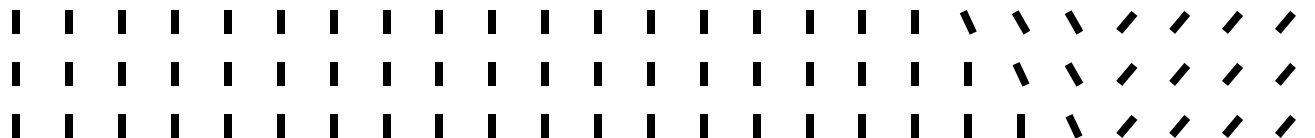
Das Interesse an einer Weiterbildung zu einem Master in schulischer Heilpädagogik ist gering. Im Gegensatz zu den anderen Berufsgruppen ist der Anteil derer, die das eigene Aufgabenportfolio im Lehrberuf erweitern möchten, eher gering (23%). Trotzdem gibt es ein gewisses Potenzial an Logopäden/-innen, die bereit sind, ihr Wissen im Bereich der Sonderpädagogik zu vertiefen. Die Beteiligung der Logopäden/-innen an schulinternen sowie anderen Weiterbildungen ist wie bei den anderen Berufsgruppen gross. Dabei fokussieren sie vor allem auf die eigene Fachlichkeit sowie den Ausbau ihrer Fachkompetenzen. Daher ist es verständlich, dass ein geringer Teil der Logopäden/-innen (rund ein Drittel) den Fokus ihrer Weiterbildungen periodisch mit der Schul-/Teamleitung bespricht.

Im Unterschied zu den SHP arbeiten Logopäden/-innen mit den Schülern/-innen mit Abstand am häufigsten in Einzelsettings ausserhalb der Klasse (97%). Sehr selten arbeiten die Logopäden/-innen im Klassensetting.

92 Prozent der Logopäden/-innen erleben die Zusammenarbeit im Team als gewinnbringend und bewerten die Teamkultur grösstenteils positiv. Die Logopäden/-innen, die an einer Schule angestellt sind, geben an bei fachlichen und organisatorischen Fragen zu wissen, an wen sie sich wenden können. Zudem ist die Hälfte der Logopäden/-innen, die an einer Schule angestellt sind, der Auffassung, dass ihr Fachwissen auch auf der Leitungsebene bei der Ressourcenplanung mit einbezogen wird.



5. Empfohlene Stossrichtungen



Grundsätzlich zeigt die Befragung ein positives Bild der Situation der verschiedenen Berufspersonen an den Volksschulen im Kanton Aargau. Über 90 Prozent der Befragten haben Spass an der Arbeit und ein Grossteil fühlt sich vom Team wertgeschätzt. Auch wird das Verhältnis zur Schulleitung grösstenteils positiv bewertet und die meisten sind mit ihrem Arbeitspensum zufrieden. Jedoch zeigen sich auch bisher ungenutzte Potenziale und einige Aspekte, die auf eine Überlastung von Teilen der Berufspersonen hindeuten.

I Bestehende Möglichkeiten zur Reduktion des Lehrpersonalmangels ausschöpfen

In der Befragung wurde deutlich, dass an den Volksschulen im Kanton Aargau gewisse Möglichkeiten vorhanden sind, dem Lehrpersonalmangel aus den eigenen Reihen entgegenzuwirken. Über alle Berufsgruppen gesehen gibt es Personen, die ihr Aufgabenportfolio erweitern möchten oder sogar bereit wären, mehr Verantwortung zu übernehmen. Auch wenn dieser Anteil nicht übermässig gross ist, sollten die Personen mit einer entsprechenden Bereitschaft gezielt in ihrer Laufbahnplanung unterstützt werden. Ein grösseres Potenzial liegt dabei bei den Assistenzpersonen. Sie geben an, ihr Potenzial nicht voll nutzen zu können. Zudem wären sie auch bereit, eine erweiterte Verantwortung zu übernehmen. So sollten Wege gefunden werden, wie diese Personen gemäss ihren Möglichkeiten (Vorbildung, zeitliche Verfügbarkeit usw.) eine Qualifizierung erreichen, die für die Schule genutzt werden kann. Zudem gibt es Berufspersonen, die angeben, ihr Pensum erhöhen zu wollen. Auch diese Möglichkeit gilt es, auszuschöpfen. Dem steht allerdings auch ein Anteil gegenüber, der angibt, das Pensum reduzieren zu wollen. Hier gilt es, mithilfe von qualitativen Methoden die Beweggründe und Zusammenhänge besser zu verstehen, um entsprechende Massnahmen zu entwickeln.

I Belastungen ernst nehmen und Formen der individuellen und/oder teambezogenen Entlastung umsetzen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen eine gewisse Belastung in allen Berufsgruppen. Dies betrifft zwischen einem Fünftel und einem Viertel der Berufspersonen und dabei insbesondere die Lehrpersonen, die SHP und die Logopäden/-innen. Bei diesen Berufsgruppen gilt es, anzusetzen. Die Befragung zeigt, dass das Abschalten können zu wenig möglich ist. Hier ist es angezeigt, Wege zu finden, die trotzdem ein Abschalten ermöglichen und den wahrgenommenen Zeitdruck reduzieren. Vor dem Hintergrund, dass die Unterstützung der Schulleitung sowie des Teams zentrale Faktoren der Entlastung sind, sollten dabei auch teambezogene Ansätze berücksichtigt werden. Auch hier können qualitative Methoden unterstützen konkrete Zusammenhänge weiter herauszuarbeiten und so gezielte Massnahmen zu entwickeln.

I Aus- und Weiterbildung insbesondere der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen fördern

Die grosse Mehrheit der Berufspersonen nimmt regelmässig an Weiterbildungen teil und absolviert mindestens jährlich eine Weiterbildung schulintern oder schulextern. Dies ist

erfreulich und zeigt, dass den Berufspersonen im Kanton Aargau eine fachliche Weiterentwicklung wichtig ist. Gleichzeitig macht die Befragung deutlich, dass ein erheblicher Teil insbesondere der SHP keine adäquate Qualifizierung vorweisen kann. Auch der Umstand, dass nach fünf Jahren ohne adäquate Ausbildung, die Ausbildung nicht mehr lohnrelevant ist, setzt keinen Anreiz, die entsprechende Ausbildung zu absolvieren. In einem nächsten Schritt empfiehlt es sich zu prüfen, ob durch die individuellen Weiterbildungen der SHP das für die Aufgabenerfüllung notwendige heil- und sonderpädagogische Wissen genügend gesichert werden kann. Somit gilt es, diesbezüglich auf kantonaler Ebene die fachlichen Anforderungen an SHP zu diskutieren und zu klären, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden können, dass sich die als SHP arbeitenden Berufspersonen mit nicht adäquater Ausbildung gemäss ihren Möglichkeiten mittelfristig nachqualifizieren können.

I Berufseinstieg insbesondere für Lehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen erleichtern

Ein sensibler Moment im Berufsleben ist der Berufseinstieg. Die Ergebnisse zeigen, dass rückblickend viele Berufspersonen das Gefühl haben, dass ihnen für sie wichtige Ressourcen während dieser Phase nicht ausreichend zur Verfügung standen. Sie wünschen sich vor allem mehr Zeit für Selbstreflexion, den Austausch und die Unterstützung von anderen Lehrpersonen und durch Gotti/Götti oder Mentor/-in.

I Erweiterte Rolle für Assistenzpersonen planen

Die Assistenzpersonen sind sehr interessiert an einer erweiterten Assistenzfunktion, die ihnen ein breiteres Tätigkeitsspektrum ermöglichen würde. Mithilfe von gezielten Weiterqualifizierungen kann dieses Interesse genutzt werden, um Lehrpersonen weiter zu entlasten. Vor diesem Hintergrund ist die weitere Planung und Umsetzung einer erweiterten Assistenzfunktion sehr sinnvoll und angezeigt.

I Potenzial der positiven Wirkungen der Arbeitszeiterfassung nachgehen

Rund ein Drittel der Lehrpersonen und SHP erfasst – die allermeisten auf freiwilliger Basis – ihre Arbeitszeit. Bei den Logopäden/-innen und Assistenzpersonen tut dies jede zweite Person. Der grossen Mehrheit ermöglicht die Arbeitszeiterfassung einen besseren Überblick über die jährliche Gesamtarbeitszeit und hilft vielen, sich besser von zusätzlichen Aufgaben abgrenzen zu können. Gleichzeitig wird die Arbeitszeiterfassung, auch bei denen, die aufgefordert werden, die Arbeitszeit zu erfassen, nicht automatisch als Kontrolle wahrgenommen, obwohl dies teilweise von den Schulleitungen befürchtet wird. Dies bedeutet, dass das Thema Arbeitszeiterfassung bisher ungenutztes Potenzial bietet, das weiter erschlossen werden könnte.