

17. Juni 2025

Evaluation der Schulsozialarbeit im Kanton Luzern

Bericht 2025

IMPRESSUM

Herausgeberin

Bildungs- und Kulturdepartement
Dienststelle Volksschulbildung
Bildungsplanung
Kellerstrasse 10
6002 Luzern

Text

Roman Aregger, Preetha Richard

volksschulbildung.lu.ch

Inhalt

Abstract

1 Einleitung	5
1.1 Evaluationszweck und Fragestellung	6
1.2 Evaluationsdesign	6
1.3 Auswertung und Bewertung	7
1.4 Rücklauf und Teilnahme	7
1.5 Statistik	8
1.5.1 Vorgesetzte <i>mit</i> Personalführung	8
1.5.2 Schulleitungen <i>ohne</i> Personalführung	9
1.5.3 Schulsozialarbeitende	10
2 Ergebnisse	12
2.1 Umsetzung der Schulsozialarbeit in den Gemeinden	12
2.1.1 Personelle, finanzielle und materielle Ressourcen	12
2.1.2 Zugang zum Angebot	15
2.1.3 Ausgestaltung des Angebots	16
2.2 Qualität der Umsetzung der Schulsozialarbeit	18
2.3 Führungssituation und Qualitätsmanagement	23
2.3.1 Führungssituation	23
2.3.2 Qualifikation der Schulsozialarbeitenden	26
2.3.3 Qualitätsmanagement	27
2.3.4 Kantonale Förderung und Koordination	29
3 Entwicklungsfelder	30
4 Verzeichnisse	32
4.1 Abbildungsverzeichnis	32
4.2 Abkürzungsverzeichnis	32
4.3 Literaturverzeichnis	33

Abstract

Mit der Teilrevision des Gesetzes über die Volksschulbildung und der damit verbundenen Einführung von § 9 Abs. 1e wurde die Schulsozialarbeit für die Schulen auf allen Volksschulstufen verpflichtend und musste bis am 1. August 2024 eingeführt sein. Die vorliegende Evaluation zeigt auf, wie die Schulsozialarbeit in den Gemeinden umgesetzt wird. Damit wird Wissen generiert, Rechenschaft abgelegt und die Weiterentwicklung des Angebots gefördert. Die Ergebnisse der Evaluation basieren auf Onlinebefragungen bei vorgesetzten Personen der Schulsozialarbeitenden, Schulleitungen und Schulsozialarbeitenden, sowie Onlinegruppeninterviews mit Schulsozialarbeitenden. Die Datenerhebung fand zwischen Oktober 2024 und Februar 2025 statt.

Die Evaluation zeigt, dass die Schulsozialarbeit den Lernenden zur Verfügung steht und niederschwellig zugänglich ist, wobei Unterschiede je nach Gemeindegrösse und -struktur bestehen. Die Zusammenarbeit mit Lernenden, Lehrpersonen, Schulleitungen, Erziehungsberechtigten und weiteren schulinternen Stellen ist grösstenteils institutionalisiert. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Abläufe sind den Beteiligten klar und anerkannt. Die Befragten sehen Verbesserungsmöglichkeiten bei den finanziellen und personellen Ressourcen sowie teilweise bei den Räumlichkeiten.

Die Schulsozialarbeitenden orientieren sich bei ihrer Arbeit am Berufsauftrag und an lokalen Konzepten, weniger am betrieblichen Leistungsauftrag der Schule. Sie sorgen für eine zeitnahe und umfassende Fallerfassung und -analyse, indem sie grossmehrheitlich dafür geeignete Verfahren anwenden. Die Schulsozialarbeitenden gestalten Prävention und Interventionen systematisch, lösungs- sowie ressourcenorientiert, wobei die Präventionsarbeit aufgrund mangelnder Ressourcen oft zu kurz kommt. Grundsätzlich bemühen sich die Schulsozialarbeitenden, bei ihrer Tätigkeit wissenschaftlich begründete und evidenzbasierte Methoden anzuwenden. Sie dokumentieren aber Interventionen aus Ressourcengründen nicht immer systematisch. Bei Bedarf arbeiten die Schulsozialarbeitenden interdisziplinär zusammen und triagieren an weitere, ausserschulische Fachstellen. Sie informieren, beraten und unterstützen Lehr- und Fachpersonen im schulischen Umfeld und bringen teilweise ihre fachliche Expertise bei Schulentwicklungsprozessen ein.

Die Gemeinden nehmen ihre Verantwortung für die Schulsozialarbeit wahr. Der zuständigen Bildungskommission respektive dem Gemeinderat gelingt es jedoch nicht überall, die Erwartungen der Befragten bezüglich ihrer Aufsichtsfunktion zu erfüllen. Die Führungsstrukturen rund um die Schulsozialarbeit sind sehr vielfältig. Die vorgesetzte Stelle wählt Schulsozialarbeitende, wobei viele nicht vollständig aus- und weitergebildet sind. Die meisten Schulsozialarbeitenden sind in ein Qualitätsmanagement eingebunden. Die Qualitätsarbeit wird unterschiedlich umgesetzt. Die befragten Anspruchsgruppen sehen die Förderung und Koordination der Schulsozialarbeit durch die Dienststelle Volksschulbildung relativ kritisch.

Basierend auf den Ergebnissen wurden mögliche Entwicklungsfelder formuliert.

1 Einleitung

Mit der Teilrevision des Gesetzes über die Volksschulbildung (VBG) und der Einführung von § 9 Abs. 1e wurde die Schulsozialarbeit für alle Schulen und auf allen Volksschulstufen verpflichtend. Die Gesetzesänderung trat am 01. August 2022 in Kraft, wobei eine Übergangsfrist bis am 1. August 2024 bestand (Dienststelle Volksschulbildung, 2021c, S. 3). Viele Gemeinden haben die Schulsozialarbeit bereits vor dieser Übergangsfrist eingesetzt, wie der Statistik zu entnehmen ist (Dienststelle Volksschulbildung, 2023).

Die Schulsozialarbeit gehört neben der Logopädie, der Schulpsychologie und der Psychomotorik zu den Schuldiensten. Gemäss Verordnung über die Schuldienste (§ 16a; 16c) fördert und koordiniert die Dienststelle Volksschulbildung die Schulsozialarbeit innerhalb des Kantons und bearbeitet alle Fragen auf kantonaler Ebene. Die fachliche und administrative Aufsicht über die Schuldienste der Gemeinden ist laut § 8 in der Verantwortung der zuständigen Bildungskommissionen (Regierungsrat des Kantons Luzern, 2024).

Gemäss § 9 Abs. 1e des VBG steht die Schulsozialarbeit den Lernenden bei Bedarf zur Verfügung (Regierungsrat des Kantons Luzern, 2024). In der Verordnung über die Schuldienste (§ 16b Abs. 1a) sind die Aufgaben umfassend beschrieben und beinhalten neben der Unterstützung von Schülerinnen und Schülern auch die Unterstützung von Lehrpersonen, Schulleitungen und Erziehungsberechtigten (Dienststelle Volksschulbildung, 2023).

Bereits 2019 wurde im Kantonsrat des Kantons Luzern eine Anfrage über die Arbeitsbedingungen bei den Fachpersonen der schulischen Dienste eingereicht. Darin wurden Fragen zum Lohn, zur Qualifikation, zu den Pensen oder zur Arbeitsbelastung gestellt (Regierungsrat des Kantons Luzern, 2019). Im Jahr 2024 hat der Kantonsrat auf Antrag des Regierungsrats ein Postulat erheblich erklärt, das die Überprüfung der Pensenschlüssel der Schuldienste verlangt. Konkret bedeutet das für die Schulsozialarbeit eine Überprüfung, ob 100 Stellenprozent für 750 Lernende des Kindergartens, der Primarschule und der Sekundarschule angemessen sind (Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern, 2024). Ebenfalls um Pensen geht es in einem weiteren Postulat, welches eine Überprüfung der Ausgestaltung der Schuldienstsekretariate fordert (Kantonsrat Luzern, 2024b).

Eine Evaluation der Umsetzung der Schulsozialarbeit ist in der vorausgehenden Gesetzesänderung begründet und zieht Aspekte der erwähnten politischen Geschäfte mit ein. Der kurze Abstand der Evaluation zum Ende der Einführungsübergangsfrist von zwei Monaten ist legitim, da die meisten Gemeinden bereits früher eine Schulsozialarbeit implementiert haben und politische Vorstösse Entscheidungen verlangen, die auf einer soliden Datenbasis gefällt werden müssen.

1.1 Evaluationszweck und Fragestellung

Die Evaluation dient einerseits der Wissensgenerierung, besitzt aber insbesondere den Anspruch der Rechenschaftslegung gegenüber Politik, Verwaltung und der Öffentlichkeit. Die Hauptfragestellung der Evaluation lautet daher:

- Wie wird die Schulsozialarbeit in den Gemeinden umgesetzt?

Weiter dient die Evaluation der Weiterentwicklung der Schulsozialarbeit im Rahmen des kantonalen Schulentwicklungsvorhabens «Schulen für alle» und soll folgende Fragestellungen beantworten.

- In welcher Qualität gelingt die Umsetzung der Schulsozialarbeit?
- Wie werden die Führungssituation¹ und das Qualitätsmanagement in der Schulsozialarbeit wahrgenommen?

1.2 Evaluationsdesign

Die Evaluation verfolgt einen *Mixed-Method-Ansatz*, d. h. eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Datenerhebungen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Befragungsgruppen, Instrumente, Erhebungen

Befragungsgruppe	Instrument	Erhebung
Vorgesetzte Personen der Schulsozialarbeitenden <i>mit</i> Personalführung	Onlinefragebogen	Vollerhebung
Schulleitungen des Kindergartens, der Basisstufe, der Primar- und Sekundarschule sowie Gesamtschulleitungen	Onlinefragebogen	Vollerhebung
Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter	Onlinefragebogen	Vollerhebung
Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter	Onlinegruppeninterview	Zufallsstichprobe

Anmerkung: Zusätzlich erhielten zwei vorgesetzte Personen von Schulsozialarbeitenden *ohne* Personalführung einen Onlinefragebogen. Diese wurden qualitativ ausgewertet.

Die Schulsozialarbeit ist im Kanton Luzern je nach Gemeinde unterschiedlich organisiert (vgl. Kap. 1.5). Deshalb werden in der Onlinebefragung alle Personen *mit* Personalführung mit einem Fragebogen bedient, unabhängig von ihrer Funktion (z. B. Schulleitung, Schuldienstleitung). Alle Schulleitungen *ohne* Personalführung werden zusätzlich befragt.

¹ Bezüglich Führungssituation muss die Tatsache berücksichtigt werden, dass im Jahr 2023 eine Empfehlung der DVS erfolgte, die Schulsozialarbeit den Schuldiensten anzugliedern, und somit einer Fachbereichsleitung zu unterstellen. Andernfalls wird empfohlen, dass die Schulsozialarbeitenden das neu geschaffene Teilnetzwerk «Schulsozialarbeit» besuchen, um den fachlichen Austausch zu gewährleisten.

Auf eine Befragung von Erziehungsberechtigten und Lernenden wird zur Gewährleistung des Datenschutzes verzichtet. Ebenso werden keine Lehrpersonen befragt. So müssten alle Lehrpersonen angeschrieben werden, unabhängig davon, ob sie bereits mit der Schulsozialarbeit zusammengearbeitet hätten. Hierbei stehen Aufwand und Ertrag in einem unangemessenen Verhältnis.

Bei sämtlichen Datenerhebungen wird der Datenschutz eingehalten. Die Daten werden in anonymisierter Form bearbeitet. Die Ergebnisse werden auf kantonaler Ebene dargestellt. Rückschlüsse auf einzelne Personen, Schulen, Schuldienste oder Stellen für Schulsozialarbeit sind ausgeschlossen.

Die Onlinebefragungen fanden im Oktober und November 2024 statt. Die Gruppeninterviews folgten im Januar und Februar 2025. Die Onlinebefragung der vorliegenden Evaluation ist mit einer weiteren, thematisch nahestehenden Befragung koordiniert, welche als Basis für die Analyse der Pensenschlüssel der schulischen Dienste Schulpsychologie, Psychomotorik und Logopädie diente und somit als Basis für die Beantwortung von Postulat P 1074.

1.3 Auswertung und Bewertung

Die Daten werden deskriptiv ausgewertet. Neben absoluten und prozentualen Anteilen von Antworten werden jeweils Mittelwerte und Standardabweichungen aufgeführt. Grundsätzlich wird eine vierstufige Skala von 4 (höchster Wert) bis 1 (tiefster Wert) verwendet. Die Abstufung ist farblich wie folgt dargestellt (vgl. Abbildung 2):

Abbildung 2: Skalierung



Der Mittelwert beträgt 2.5. Die Standardabweichung liegt zwischen 0 (keine Streuung der Messwerte zum Mittelwert) und 1.5 (maximale Streuung der Messwerte zum Mittelwert).

Die Bewertung des Evaluationsgegenstands erfolgt anhand der rechtlichen Grundlagen, des Berufsauftrags für Schuldienstmitarbeitende (Dienststelle Volksschulbildung, 2020a) und des Leitfadens für Beurteilungs- und Fördergespräche (Dienststelle Volksschulbildung, 2020c). Zentral für die Bewertung der Qualität sind ausserdem der Orientierungsrahmen Schulqualität (Dienststelle Volksschulbildung, 2021b) und die Indikatoren Schuldienste (Dienststelle Volksschulbildung, 2021a). Basierend auf diesen Grundlagen hat das Evaluationsteam im Vorfeld der Evaluation Qualitätsansprüche formuliert. Diese befinden sich in den Ergebniskapiteln (vgl. Kap. 2).

1.4 Rücklauf und Teilnahme

An der Onlinebefragung nahmen insgesamt 363 Personen teil. Das entspricht einem Anteil von 74.1 Prozent entspricht (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Rücklauf Onlinebefragung

Befragungsgruppe	Anzahl Be- fragte (N)	Absolute An- zahl Antwor- tende (n)	Prozentualer Anteil Ant- wortender
Vorgesetzte Personen der Schulsozi- alarbeitenden <i>mit</i> Personalführung (auch: Personalführende)	96	78	81.3%
Schulleitungen des Kindergartens, der Basisstufe, der Primar- und Se- kundarschule sowie Gesamtschullei- tungen	216	152	70.4%
Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter	178	133	74.7%
Total	490	363	74.1%

Anmerkung: Zusätzlich erhielten zwei vorgesetzte Personen von Schulsozialarbeitenden *ohne* Personalführung einen Onlinefragebogen. Beide Fragebögen wurden beantwortet (100%-Rücklauf) und qualitativ ausgewertet.

Sämtliche Schulsozialarbeitenden konnten sich für ein Onlinegruppeninterview anmelden, wobei pro Interview drei bis fünf Teilnehmende zufällig unter den Angemeldeten ausgewählt wurden. Insgesamt nahmen 29 Schulsozialarbeitende aus 19 Gemeinden an acht Interviews teil.

1.5 Statistik

In diesem Kapitel sind die statistischen Angaben der Antwortenden nach Befragungsgruppe dargestellt.

1.5.1 Vorgesetzte *mit* Personalführung

Anzahl Schulsozialarbeitende in der Personalführung: 47.4 Prozent der antwortenden Vorgesetzten *mit* Personalführung (auch: Personalführende) führen ausschliesslich eine Schulsozialarbeiterin oder einen Schulsozialarbeiter. 17.9 Prozent geben an, für zwei Schulsozialarbeitende verantwortlich zu sein. 11.5 Prozent führen drei oder vier Schulsozialarbeitende, eine Führungsspanne von fünf oder mehr Schulsozialarbeitenden geben 23.1 Prozent der Antwortenden an.

Anzahl Gemeinden: Drei Viertel der Antwortenden führen Schulsozialarbeitende in einer Gemeinde (75.6%), 3.8 Prozent in zwei Gemeinden und ein 20.5 Prozent in mehreren Gemeinden.

Funktion: Die Personalführung wird in unterschiedlichen Funktionen ausgeübt. Als Gesamtschulleitung oder Rektorat führen 38.5 Prozent der Antwortenden Schulsozialarbeitende. 20.5 Prozent tun dies als Schulleitung einer Schulstufe oder eines Zyklus'. Seltener übernehmen die Personalführung Fachbereichsleitungen (z. B. Kind/Jugend/Familie, Sozialberatungszentrum, Zentrum für Soziales) (14.1%), Schuldienstleitungen (7.7%), Fachleitungen an der Schule (3.8%) und Bildungskommissionen (1.3%). 14.1 Prozent der Antwortenden geben eine andere Funktion an (z. B. Geschäftsführende Person eines Sozialzentrums).

Zyklus: Die Schulsozialarbeitenden der Vorgesetzten mit Personalführung arbeiten im Wesentlichen in den Zyklen 1 und 2 (43.6%) und in allen drei Zyklen (52.6%). Je eine Person nennt den Zyklus 1, die Zyklen 2 und 3 sowie den dritten Zyklus (je 1.3%).

Geschlecht: Die Geschlechterverteilung unter den antwortenden personalführenden Personen ist relativ ausgeglichen – 48.6 Prozent sind weiblich, 51.4 Prozent männlich.

Einführungszeitpunkt der Schulsozialarbeit: Von jenen Personen, welche die Personalführung im Rahmen einer Schulleitungsfunktion ausüben, geben etwa zwei Drittel (69.8%) an, dass die Schulsozialarbeit an der Schule seit dem Schuljahr 2015/16 oder früher umgesetzt wird. Bei rund einem Drittel der Antwortenden (30.2%) wurde die Schulsozialarbeit im Schuljahr 2016/17 oder später eingeführt.

Schulgrösse: Bei den antwortenden Schul- und Schuldienstleitungen sind sämtliche Schulgrößen vertreten. 35 Prozent verantworten eine geleitete Schuleinheit von bis zu 200 Schülerinnen und Schüler, 25 Prozent geben 201 bis 400 Lernende an und 13.3 Prozent 401 bis 600 Lernende. Weiter haben 15 Prozent 601 bis 800 Schülerinnen und Schüler und 11.7 Prozent 801 und mehr Lernende.

1.5.2 Schulleitungen *ohne* Personalführung

Personalführung: Schulleitungen *ohne* Personalführung² von Schulsozialarbeitenden geben zu 28.3 Prozent an, dass die Gesamtschulleitung/das Rektorat die Personalführung verantwortet. 13.2 Prozent nennen hierfür die Schulleitung einer Schulstufe oder eines Zyklus' und 7.2 Prozent eine Fachleitung an der Schule. Häufig wird die Personalführung durch die Schuldienstleitung (28.9%) oder durch eine Fachbereichsleitung ausserhalb der Schule (z. B. Kind/Jugend/Familie, Sozialberatungszentrum, Zentrum für Soziales) wahrgenommen (16.4%). Selten nennen Schulleitungen ohne Personalführung, die Personalführung der Schulsozialarbeit habe der Gemeinderat oder die Bildungskommission inne (2.6%). 3.3 Prozent nennen andere Führungspersonen.

Zyklus: 35.8 Prozent der Schulleitungen verantworten den ersten und zweiten Zyklus. Im ersten Zyklus sind 9.9 Prozent der Schulleitungen tätig, im zweiten 18.5 Prozent und im dritten 20.5 Prozent. Über alle Zyklen sind 13.2 Prozent der Schulleitungen zuständig, für den zweiten und dritten Zyklus 2 Prozent.

Geschlecht: Die Geschlechterverteilung bei den antwortenden Schulleitungen ohne Personalführung ist relativ ausgewogen. 46.8 Prozent sind weiblich, 53.2 Prozent männlich.

Einführungszeitpunkt der Schulsozialarbeit: Die Schulsozialarbeit ist gemäss 56.5 Prozent der Schulleitungen per Schuljahr 2015/16 oder früher eingeführt worden. 10.1 Prozent nennen das Schuljahr 2016/17 oder ein späteres Datum für die Einführung, ein Drittel kann zum Einführungszeitpunkt keine Angaben machen.

Schulgrösse: Die Schulleitungen verantworten verhältnismässig eher kleinere Schulen. 30.3 Prozent haben bis 200 Schülerinnen und Schüler, 41.4 Prozent 201 bis 400 Schülerinnen und Schüler und 16.6 Prozent leiten eine Schuleinheit mit 401 bis 600 Lernenden. Die weiteren Antwortkategorien («601-800 Lernende», «801-1'000 Lernende» und «1'001 und mehr Lernende») verteilen sich auf 11.7 Prozent der antwortenden Schulleitungen.

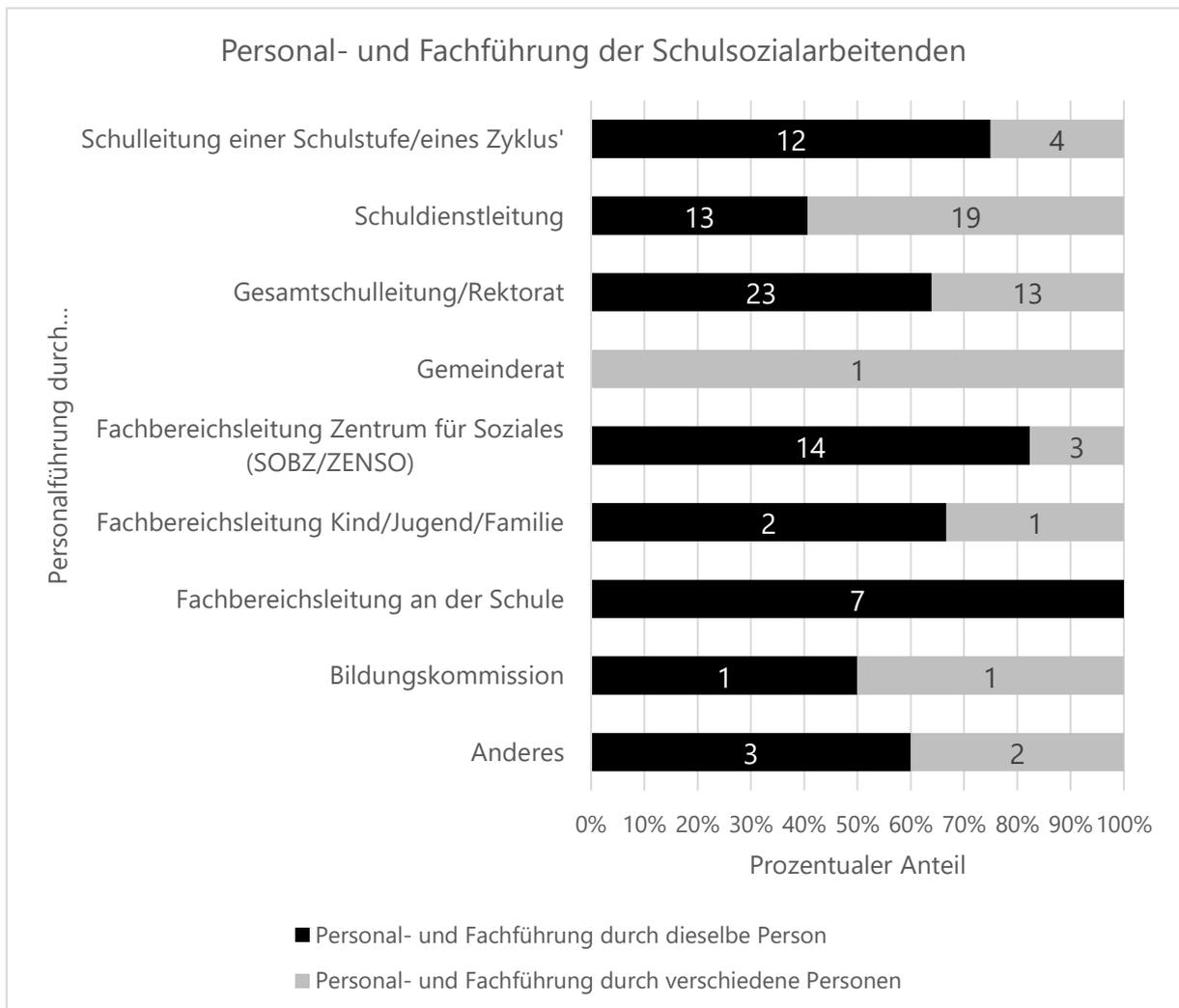
² Aufgrund der geringen Anzahl weiterer Vorgesetzter ohne Personalführung (n = 2) werden diese hier nicht aufgeführt.

1.5.3 Schulsozialarbeitende

Personal- und Fachführung: Die antwortenden Schulsozialarbeitenden sind unterschiedlichen Personen und Organisationseinheiten unterstellt. Die Abbildung 4 gibt einen Überblick über die verschiedenen Organisationsformen von Personal- und Fachführung.

Bei insgesamt 63 Prozent der antwortenden Schulsozialarbeitenden liegen die Personal- und Fachführung bei derselben Person. 37 Prozent geben hierfür unterschiedliche Personen an. Wenn die Personalführung bei der strategischen Behörde oder der Schuldienstleitung³ liegt, ist eine Trennung von Personal- und Fachführung am häufigsten.

Abbildung 4: Personal- und Fachführung der Schulsozialarbeitenden



Lesebeispiel (drittoberster Balken): Total 36 Schulsozialarbeitende geben an, dass die Gesamtschulleitung/das Rektorat ihre Personalführung übernimmt. Davon hat die Gesamtschulleitung/das Rektorat bei 23 Schulsozialarbeitenden die Personal- wie auch die Fachführung. 13 Schulsozialarbeitende haben zwar die Personalführung durch die Gesamtschulleitung/das Rektorat, die fachliche Führung übernimmt aber eine andere Person.

Zyklus: Die meisten Schulsozialarbeitenden sind in den ersten zwei Zyklen (46.8%) oder in allen drei Zyklen (35.7%) tätig. Je 5.6 Prozent arbeiten im dritten resp. im zweiten und dritten Zyklus,

³ Genannt wird hier z. B. die Personalführung durch die Schuldienstleitung, die fachliche Leitung durch eine Fachbereichsleitung.

3.2 Prozent ausschliesslich im zweiten Zyklus und 2.4 Prozent im ersten Zyklus. Eine Person arbeitet im ersten und dritten Zyklus.

Anzahl Anstellungen: Eine grosse Mehrheit der Schulsozialarbeitenden ist an einer (68.3%) oder zwei (27%) Gemeinden beschäftigt. 4.8 Prozent arbeiten an drei oder vier Gemeinden. Rund die Hälfte der Befragten antwortet auf diese Frage nicht. Begründungen für offen gelassene Antworten sind nicht bekannt.

Geschlecht: Bezüglich dem Geschlecht bezeichnen sich 30.5 Prozent als männlich und 69.5 Prozent als weiblich.

Erfahrung: Die Schulsozialarbeitenden unterscheiden sich in ihrer Praxiserfahrung. 31.1 Prozent der Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter sind seit dem Schuljahr 2015/16 oder länger tätig.⁴ Die Schuljahre 2016/17 bis 2022/23 geben durchschnittlich 5 Prozent als Praxiserfahrung in der Schulsozialarbeit an. Seit den Jahren 2023/24 (22.1%) und 2024/25 (11.5%) haben wieder mehr Schulsozialarbeitende ihre Tätigkeit gestartet.

⁴ Die Angaben beziehen sich auf die Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin oder Schulsozialarbeiter, unabhängig davon, in welchem Kanton diese ausgeführt wurde.

2 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Evaluationsergebnisse dargestellt. Jedem Unterkapitel ist der betreffende Qualitätsanspruch vorangestellt.

2.1 Umsetzung der Schulsozialarbeit in den Gemeinden

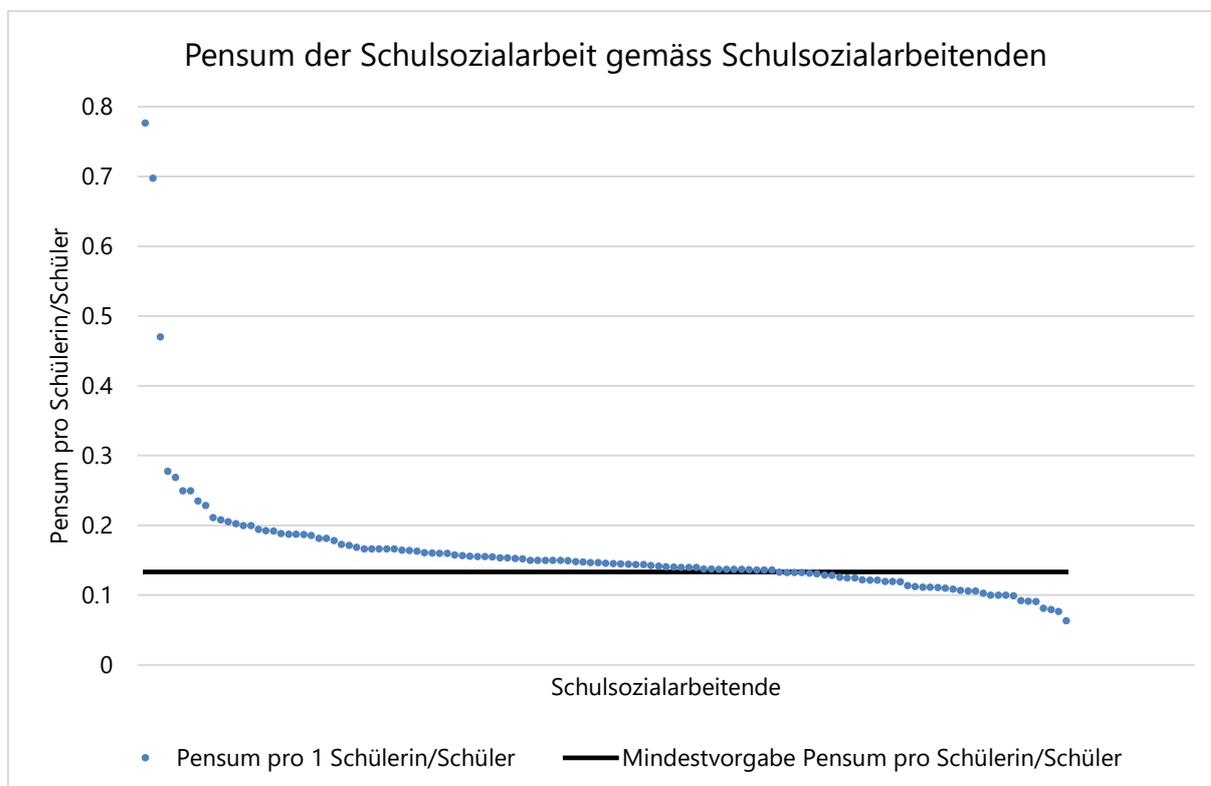
Qualitätsanspruch

Die Schulsozialarbeit steht den Lernenden durch öffentliche oder private Anbieter bedarfsgerecht zur Verfügung und ist niederschwellig zugänglich. Die Zusammenarbeit mit Lehrpersonen, Schulleitungen, Lernenden, Erziehungsberechtigten und weiteren schulinternen Stellen ist institutionalisiert. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Verfahren sind allen Beteiligten klar und akzeptiert. Die finanziellen und personellen Ressourcen für die Schulsozialarbeit sind angemessen.

2.1.1 Personelle, finanzielle und materielle Ressourcen

Wieviel Schulsozialarbeit steht in den Gemeinden zur Verfügung? In § 3 Abs. 1d der Verordnung über die Schuldienste sind die Mindestvorgaben für die Stelleneinrichtung der Schulsozialarbeit wie folgt definiert: 100 Stellenprozent für 750 Lernende des Kindergartens, der Primarschule und der Sekundarschule. Die Abbildung 5 zeigt, basierend auf den Angaben der Schulsozialarbeitenden zu ihrem Pensum und der Anzahl Lernenden in ihrem Verantwortungsbereich, inwiefern das Pensum den gesetzlichen Grundlagen entspricht.

Abbildung 5: Pensum der Schulsozialarbeit

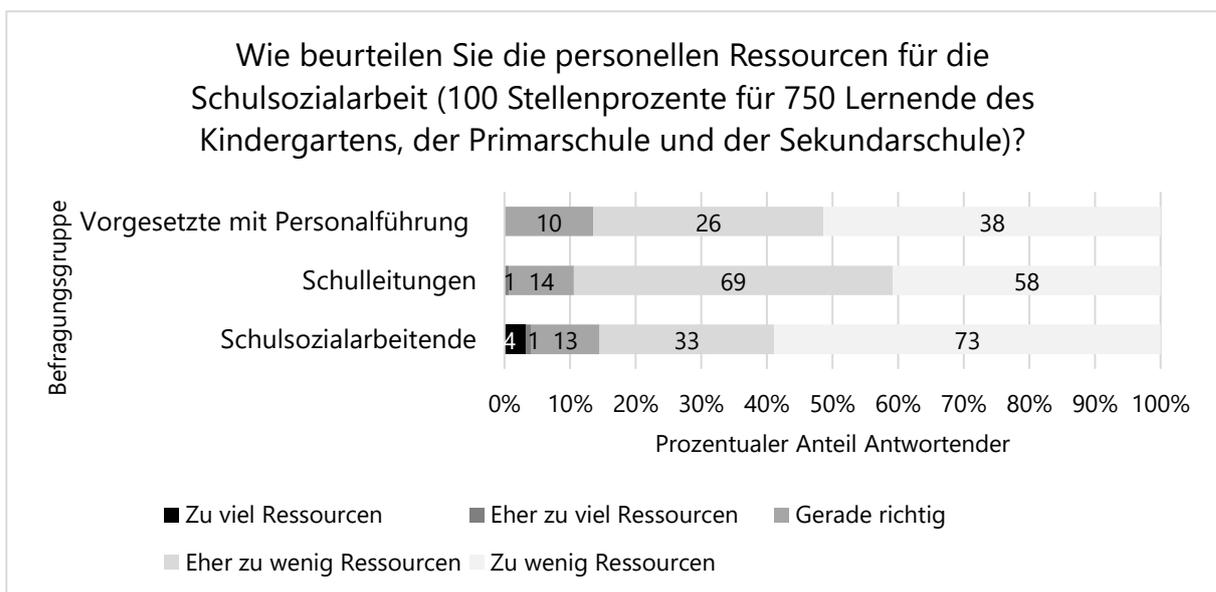


Anmerkungen: Die kantonale Mindestvorgabe beträgt 0,1 $\frac{100}{33}$ % Pensum pro 1 Schülerin/Schüler (schwarze Linie in der Grafik). Die blauen Punkte zeigen das Pensum der einzelnen Schulsozialarbeitenden pro Schülerin/Schüler.

Die Angaben der Schulsozialarbeitenden zu ihrem Pensum in Abbildung 5 verdeutlichen, dass das Pensum von 84 Schulsozialarbeitenden die Mindestvorgabe erfüllt (68.3%). Andererseits geben 39 Schulsozialarbeitende an, dass ihr Pensum nicht den Mindestvorgaben entspricht (31.7%).

Mit den kantonalen Mindestvorgaben zur Stelleneinrichtung ist eine grosse Mehrheit der Befragten unzufrieden und beurteilt den aktuellen Pensenschlüssel als ungenügend (vgl. Abbildung 6). Deshalb werden in vielen Gemeinden zusätzliche Pensen kommunal gesprochen und finanziert. Gemäss Angaben von Vorgesetzten reichen diese von 2.5 Stellenprozenten bis zu mehreren 100 Stellenprozenten.

Abbildung 6: Beurteilung der kantonalen Vorgaben zur Stelleneinrichtung



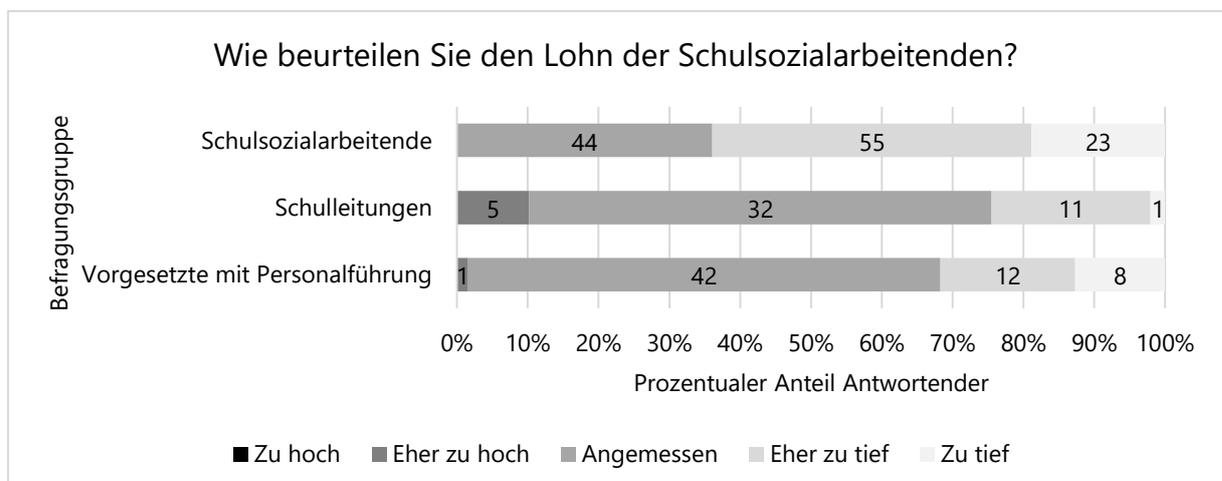
Anmerkung: Vorgesetzte mit Personalführung (M = 1.6, SD = 0.7), Schulleitungen (M = 1.7, SD = 0.7), Schulsozialarbeitende (M = 1.6, SD = 0.9).

Der geltende Pensenschlüssel stimmt nach Ansicht der Schulsozialarbeitenden aktuell wenig mit dem Berufsauftrag überein. Fast alle Schulsozialarbeitenden in den Gruppeninterviews bemängeln, zu wenig Ressourcen für die Präventionsarbeit zu besitzen. Vielen fehlen zeitliche Ressourcen für Falldokumentationen respektive die Aktenführung sowie die Mitarbeit bei Schulentwicklungen. Einige können mit dem aktuellen Pensum zum Beispiel keine systematische Früherkennung, Netzwerkarbeit, Sitzungsteilnahmen oder die Zusammenarbeit mit den verschiedenen, für spezifische «Fälle» wichtigen Akteuren (z. B. Polizei, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde) garantieren. Die Konsequenz sei, dass man priorisiere, verzichte, improvisiere und das schlussendlich zu qualitativen Einbussen führe. Für die Administration, Organisation und Dokumentation wünschen sich vereinzelt Schulsozialarbeitende ein einheitliches Tool. Den Schulsozialarbeitenden fällt es schwer, zusätzliche Optimierungsmöglichkeiten zu nennen, wie sie Ressourcen einsparen könnten.

Genügend materielle Ressourcen (z. B. Räume, Arbeitsmaterial) sind eine wichtige Voraussetzung für die professionelle Ausgestaltung der Schulsozialarbeit. Mit den materiellen Ressourcen sind 40 Prozent aller befragten Vorgesetzten, Schulleitungen und Schulsozialarbeitenden zufrieden und 43 Prozent eher zufrieden ($M = 3.2, SD = 0.8$). Jene die nicht vollumfänglich zufrieden oder unzufrieden sind, beziehen das fast ausschliesslich auf die räumliche Situation. Hierfür werden ungünstige Räumlichkeiten genannt (z. B. Container, Zimmer ohne Sichtschutz) und die zu geringe Grösse. Zudem haben viele Schulsozialarbeitende kein fixes oder eigenes Büro resp. Zimmer und müssen dies mit anderen Personen teilen, auch mit solchen von ausserhalb der Schule (z. B. Vereine). Speziell Personen an dezentralen Standorten erwähnen das. Die Schulgrösse hat keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den materiellen Ressourcen. Einige Befragte monieren, Arbeitsmaterialien würden fehlen oder müssten von Schulsozialarbeitenden privat angeschafft werden (z. B. Spiele, ICT-Infrastruktur).

45.9 Prozent der durch die Dienststelle Personal verwalteten Schulsozialarbeitenden (Anzahl angestellter Personen) sind vollständig ausgebildet. Das entspricht einem totalen Beschäftigungsvolumen von 53.1 Prozent (Dienststelle Personal des Kantons Luzern, 2024) und erfordert im Kanton Luzern ein Diplom (z.B. Bachelor oder Master) in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik einer Fachhochschule oder eine vergleichbare Ausbildung *plus* eine berufsfeldbezogene Weiterbildung im Umfang eines CAS (z.B. CAS Schulsozialarbeit). 23.1 Prozent geben an, *keine* berufsfeldbezogene Weiterbildung im Umfang eines CAS zu besitzen. Rund 20 Prozent haben andere Ausbildungen an (z. B. Lehrperson, Diplom in Sozialpädagogik HF). Vollständig qualifizierte Schulsozialarbeitende sind gemäss Besoldungsverordnung (Regierungsrat des Kantons Luzern, 2021) in der Lohnklasse 20 einzureihen. Die meisten Befragten erachten den Lohn als angemessen oder tendenziell zu tief (vgl. Abbildung 7). Den Lohn der Schulsozialarbeitenden finden mehr Personen mit Personalführung und Schulleitungen angemessen als Schulsozialarbeitende.

Abbildung 7: Einschätzung des Lohns von Schulsozialarbeitenden



Anmerkung: Schulsozialarbeitende ($M = 2.2, SD = 0.7$), Schulleitungen ($M = 2.8, SD = 0.6$), Vorgesetzte mit Personalführung ($M = 2.6, SD = 0.7$).

Falls die Vorgesetzten den Lohn nicht als angemessen empfinden, gibt es verschiedene Begründungen. Einerseits wird er im Vergleich zur Arbeit der Lehrpersonen oder anderer Fachpersonen (z. B. Schulpsychologie) als zu tief empfunden, andererseits im Vergleich zu anderen Kantonen. Häufig fällt das Argument der hohen Komplexität der Arbeit (z. B. systemischer Ansatz), aber auch die erforderliche Flexibilität und die Bearbeitung von anspruchsvollen «Fällen» (z. B. Unterstützung in emotional belastenden Situationen) wird als Begründung für den zu tief empfundenen Lohn angefügt. Thematisiert werden auch unterschiedliche Löhne – je nachdem, ob die Schulsozialarbeitenden über die Gemeinden oder die Schulen angestellt sind. Das Thema unterschiedlicher Lohnsysteme und Löhne zwischen Anstellungen bei der Gemeinde respektive «dem Kanton» erwähnen auch einzelne Schulsozialarbeitende im Gruppeninterview. Die Schulleitungen, welche den Lohn der Schulsozialarbeitenden als zu tief oder eher zu tief betrachten, teilen die Meinungen der Vorgesetzten. Hier gibt es aber auch gegensätzliche Argumente von jenen Schulleitungen, die den Lohn als eher zu hoch einstufen. Diese hauptsächlich in Zyklus 1 und 2 tätigen Schulleitungen argumentieren, dass die Primarlehrpersonen eine deutlich höhere Verantwortung für die Lernenden und die Klasse hätten, und trotzdem eine Lohnklasse tiefer eingestuft werden als Schulsozialarbeitende.

2.1.2 Zugang zum Angebot

Die Vorgesetzten ohne Personalführung beschreiben die Schulsozialarbeit als niederschwelliges Angebot, das vor Ort gut erreichbar ist. An grösseren Schulstandorten sei die Schulsozialarbeit stärker präsent, weil mit zunehmender Anzahl Schülerinnen und Schüler das verfügbare Pensum steige. Die weiteren Befragten bestätigen, dass die Schulsozialarbeit für die Schülerinnen und Schüler gut zugänglich ist. Das Angebot ist niederschwellig. So bekräftigen 96.2 Prozent der Befragten, dass die Schulsozialarbeit für die Schülerinnen und Schüler unbürokratisch oder eher unbürokratisch zugänglich ist ($M = 3.7$, $SD = 0.5$). Ähnlich ist die örtliche Erreichbarkeit. Sie wird von 91.9 Prozent der Befragten positiv eingeschätzt ($M = 3.5$, $SD = 0.7$). Weiter bestätigen 45.9 Prozent der Befragten, dass in ihrem Verantwortungs- oder Wirkungsbereich die Schulsozialarbeit für alle Schülerinnen und Schüler während der Schulzeit jederzeit zugänglich ist, für weitere 35.9 Prozent trifft dies eher zu ($M = 3.2$, $SD = 0.9$) (z. B. per Telefon oder Mail). Vor allem Schulleitungen von kleinen bis mittelgrossen Schuleinheiten sehen die stetige Zugänglichkeit kritischer, weil dort das Pensum der Schulsozialarbeit geringer ist. Die Niederschwelligkeit für Schülerinnen und Schüler zeigt sich gemäss Schulsozialarbeitenden vor allem in Räumlichkeiten vor Ort und damit verbunden einer guten Zugänglichkeit. Angezweifelt wird die Niederschwelligkeit folglich, wenn die Schulsozialarbeitenden Kleinpensen (z. B. 20 Stellenprozente) respektive auf verschiedene Schulstandorte verstreute Pensen haben, oder auch bei Aussenschulstandorten mit wenig Präsenz der Schulsozialarbeit. Viele Schulsozialarbeitende pflegen die Kontakte mit Lehrpersonen, informieren an Elternabenden oder in den Schulklassen über das Angebot und sind auch in Pausen und an Schulanlässen präsent. So schaffen sie Transparenz und können Beziehungen aufbauen - beides sind Voraussetzungen für die freiwillige Nutzung des Angebots durch Schülerinnen und Schüler. Wenn Schulsozialarbeitende besetzt oder abwesend sind, besteht an den meisten Schulen die Möglichkeit, via Teams, Telefon, Mail oder Briefkasten Kontakt aufzunehmen. Vielerorts wird versucht, den Schülerinnen und

Schülern innerhalb einer Woche einen Termin anzubieten. Die in den Gruppeninterviews geäusserte Vermutung, dass die Zugänglichkeit in der Sekundarschule besser ist (z. B. wegen stärkerer Versiertheit im Umgang mit Teams oder Mails), wird in der Onlinebefragung nicht bestätigt.

Es gibt an den Schulen laut den Schulsozialarbeitenden Zeiten, an denen keine Schulsozialarbeit erreichbar ist (z. B. während den Ferien). Stellvertretungslösungen sind selten. Die Schulsozialarbeitenden sind in den Ferien abwesend. Mit einzelnen Lernenden wird vorgängig nach Lösungen gesucht. Für Themen, die bei den Schülerinnen und Schülern während den Ferien auftauchen, geben die Schulsozialarbeitenden Adressen an, an die sie sich bei Notfällen wenden können (z. B. Pro Juventute). Hier erweist sich die Einbindung der Schulsozialarbeit in schulexterne Institutionen (z. B. Zentrum für Soziales, Bereich Kind/Jugend/Familie) als hilfreich, weil diese auch ausserhalb der Schulferien erreichbar sind. Einige Schulsozialarbeitende erwähnen in den Gruppeninterviews zudem, dass sie bei Notfällen für die Schulleitungen auch ausserhalb ihrer Arbeitszeit per Telefon erreichbar sind.

Gemäss VBG ist die Schulsozialarbeit ein bedarfsgerecht unterstützendes Angebot für die Schülerinnen und Schüler. Wenn Lehrpersonen Lernende zu Erstberatungsgesprächen verpflichten, so entscheiden die Lernenden in den allermeisten Fällen selber über dessen Weiterführung. Das bestätigen 94.2 Prozent der befragten Personalführenden, Schulleitungen und Schulsozialarbeitenden ($M = 3.5$, $SD = 0.7$). Die Schulsozialarbeitenden gewichten in den Gruppeninterviews die Freiwilligkeit des Angebotsbesuchs sehr hoch. Das Erstgespräch wird häufig in Absprache mit der Lehrperson organisiert, wobei dem Kind transparent erklärt wird, warum es stattfindet. Danach dürfen sie selbst entscheiden, ob sie das Angebot weiterhin nutzen möchten. Die Eltern werden grösstenteils früh informiert oder einbezogen, vor allem bei jüngeren Schülerinnen und Schülern. Als Ausnahme gelten Kindesschutzfälle. Je älter die Lernenden sind, desto eher werden die Eltern in Absprache mit den jeweiligen Jugendlichen involviert. Wenn Lernende, welche die Schulsozialarbeit nach Ansicht der Schulsozialarbeitenden nötig hätten, das Angebot trotzdem nicht beanspruchen, wird im System nach weiteren Möglichkeiten zugunsten der Schülerin oder des Schülers gesucht (z. B. Triage, Arbeit mit Lehrperson oder Eltern). Viele Schulsozialarbeitende schildern das als Ausnahmesituation. Wenn die Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern positiv sei, würden diese das Angebot meistens auch freiwillig nutzen.

2.1.3 Ausgestaltung des Angebots

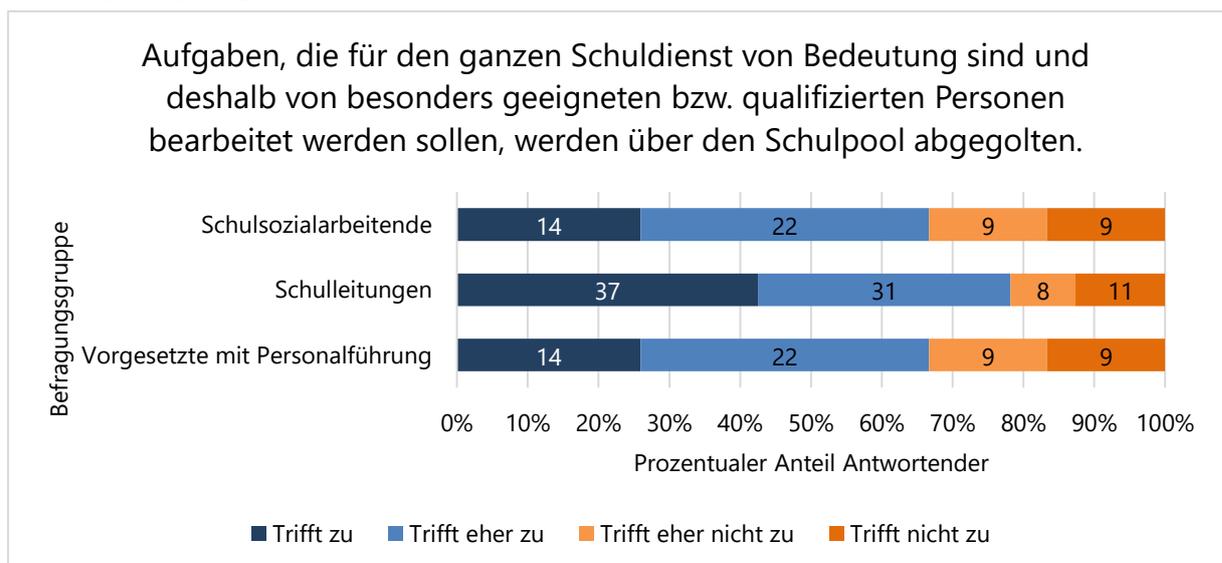
Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Schulsozialarbeit sind klar definiert. Das bestätigen 94.5 Prozent der Vorgesetzten und der Schulleitungen sowie 88.1 Prozent der Schulsozialarbeitenden («trifft zu», «trifft eher zu») ($M = 3.4$, $SD = 0.7$).

75 Prozent der personalführenden Vorgesetzten sind mit den internen Abläufen in der Schulsozialarbeit zufrieden, 25 Prozent sind eher zufrieden (M = 3.8, SD = 0.4). Bei den Schulsozialarbeitenden sind es 46 respektive 41.3 Prozent (M = 3.3, SD = 0.7). 12.7 Prozent äussern sich negativ.

Die Zusammenarbeit der Schulsozialarbeit mit Lehrpersonen, Schulleitungen, Lernenden, Erziehungsberechtigten und weiteren schulinternen Stellen ist grösstenteils institutionalisiert, was 97 Prozent der befragten Personalführenden und der Schulleitungen so oder eher so beurteilen (M = 3.7, SD = 0.5). Positiv sehen die Zusammenarbeit auch 92.8 Prozent der Schulsozialarbeitenden (M = 3.4, SD = 0.7).

Auffallend ist, dass rund die Hälfte der Schulsozialarbeitenden, 40.4 Prozent der Schulleitungen und 23.9 Prozent der Personalführenden nicht beantwortet, ob «Aufgaben, die für den ganzen Schuldienst von Bedeutung sind und deshalb von besonders geeigneten bzw. qualifizierten Personen bearbeitet werden sollen, [...] über den Schulpool abgegolten [werden].» Möglicherweise liegt es an der organisatorischen Einbettung der Schulsozialarbeit, die zwar zu den Schuldiensten gehört, aber oft näher an der Schule ist als die anderen drei Schuldienste.⁵ Andererseits ist es auch denkbar, dass viele Befragte wenig über die allfällige Zuteilung der Schulpoollektionen zugunsten der Schulsozialarbeit wissen. Insgesamt zeigt sich ein heterogenes Bild zur Verwendung der Schulpoollektionen (vgl. Abbildung 8). In den Gruppeninterviews zeigt sich ein ähnliches Bild. Schulpoollektionen werden für Projekte und übergeordnet bedeutsame Aufgaben eingesetzt (z. B. Positive Peer Culture, Herzsprung, Schülerinnen- und Schülerrat). Einige Schulsozialarbeitende berichten aber über Schwierigkeiten, an Schulpoollektionen zu gelangen, andere wissen über Schulpoollektionen nicht Bescheid.

Abbildung 8: Abgeltung von Aufgaben über den Schulpool



Anmerkung: Schulsozialarbeitende (M = 2.8, SD = 1.0), Schulleitungen (M = 3.1, SD = 1.0), Vorgesetzte mit Personalführung (M = 2.8, SD = 1.0).

⁵ Die Schulsozialarbeit ist zwar Grundlage für die Berechnung des Schulpools (Dienststelle Volksschulbildung, 2022), wird aber im Merkblatt der DVS zum Schulpool nicht explizit erwähnt (Dienststelle Volksschulbildung, 2024a).

2.2 Qualität der Umsetzung der Schulsozialarbeit

Qualitätsanspruch

Die Schulsozialarbeitenden orientieren sich bei ihrer Arbeit am Berufsauftrag, am Leistungsauftrag und an lokalen Konzepten. Sie sorgen für eine zeitnahe und umfassende Fallerfassung und -analyse, in dem sie geeignete Verfahren anwenden. Die Schulsozialarbeitenden gestalten Prävention und Interventionen systematisch, lösungs- sowie ressourcenorientiert. Dafür bedienen sie sich einer wissenschaftlich begründeten und evidenzbasierten Methodik. Sie dokumentieren Interventionen systematisch. Bei Bedarf arbeiten sie interdisziplinär zusammen (z. B. Schulpsychologie) und triagieren an weitere nicht-schulische Fachstellen (z. B. Contact). Sie informieren, beraten und unterstützen Lehr- und Fachpersonen im schulischen Umfeld und bringen bei Schulentwicklungsprozessen ihre fachliche Expertise ein.

Der Berufsauftrag (Dienststelle Volksschulbildung, 2020a, S. 8-9) dient den Schulsozialarbeitenden als wesentliche Grundlage für die Ausgestaltung ihrer Tätigkeiten. In den Gruppeninterviews wird deutlich, dass auch Grundlagenpapiere des Berufsverbands Soziale Arbeit Schweiz (Avenir Social) und des Schulsozialarbeitsverbands (SSAV) für die Ausgestaltung der Schulsozialarbeit Orientierung bieten. Viele Schulsozialarbeitende orientieren sich auch an lokalen Konzepten zur Schulsozialarbeit. Damit gelingt es ihnen weitgehend, ihre Arbeit zu fokussieren, reflektieren und sich gegenüber Anspruchsgruppen (z. B. Lehrpersonen) zu positionieren. In den betrieblichen Leistungsauftrag⁶ der Schule ist die Schulsozialarbeit selten eingebunden:

«Ich bin ganz fest im betrieblichen Leistungsauftrag eingebunden. Ich glaube, das hängt auch von der Anstellung ab. Und wir sind eigentlich selber dafür verantwortlich, dass wir das immer wieder einbringen» (GIF201⁷).

Die Aufgaben der Schulsozialarbeitenden scheinen den Personalführenden, den Schulleitungen sowie den Schulsozialarbeitenden grossmehrheitlich klar. Gemäss § 9 des VBG steht die Schulsozialarbeit den Lernenden bei Bedarf zur Verfügung. Obwohl in der konkreten Ausgestaltung von Aufgaben der Schulsozialarbeit stets ein systemischer Ansatz verfolgt wird, in welchem auch das Umfeld der Lernenden bedarfsgerecht einbezogen wird, scheint doch klar, dass es stets um die Schülerinnen und Schüler geht. Je jünger die Kinder sind, desto eher werden die Eltern einbezogen, weil oftmals auch Erziehungsthemen aufkommen.

Die Schulsozialarbeitenden in den Gruppeninterviews sind sich ihrer professionellen Aufgabenausgestaltung bewusst und stellen das *«Wohl der Schülerinnen und Schüler»* (GID210) ins Zentrum ihrer Tätigkeit:

«Für mich steht das Kind definitiv im Zentrum. Wir arbeiten systemisch mit dem Kind im Zentrum und dementsprechend auch mit den Lehrpersonen und den Eltern. Aber ich finde schon, dass man als SSA das Kind und das Kindeswohl im Fokus hat, denn das ist auch unsere Aufgabe» (GIC210).

⁶ Detaillierte Informationen zum betrieblichen Leistungsauftrag sind auf der Website der DVS zu finden: https://volksschulbildung.lu.ch/unterricht_organisation/uo_qm_schulen/Instrumente/uo_qms_leistungsauftrag.

⁷ Codierung der Gruppeninterviews.

Mehrere Schulsozialarbeitende kennen auch Situationen, in denen sich von verschiedenen Anspruchsgruppen abgrenzen mussten (z. B. von Lehrpersonen). Dies sei zwar manchmal herausfordernd, gelinge insgesamt aber gut.

In den Fragebögen mussten die Vorgesetzten mit Personalführung, die Schulleitungen und die Schulsozialarbeitenden verschiedene Aufgaben der Schulsozialarbeit zuordnen (vgl. Abbildung 9). Alle Items mit klarem Bezug zu den Lernenden werden am deutlichsten den Schulsozialarbeitenden zugeschrieben. Handkehrum ordnen die Befragten Aufgaben aus anderen Berufsfeldern weniger häufig den Schulsozialarbeitenden zu. Insgesamt zeigt sich auch, dass die Standardabweichung grösser ist, wenn die Aufgabe nicht zur Schulsozialarbeit gehört.

Abbildung 9: Aufgaben der Schulsozialarbeit

Aufgabe	Quelle	M	SD
Lehrpersonen bei der Suche nach Lösungen bei Verhaltensschwierigkeiten von Lernenden beraten und unterstützen	Umsetzungshilfe SSA (auf Lehrpersonen bezogen statt auf «die Mitarbeitenden der Schule»)	2.9	0.3
Lernende bei Konflikten mit Erziehungsberechtigten beraten	Berufsauftrag	2.9	0.3
Einzelne Lernende beraten und begleiten	Umsetzungshilfe SSA	2.9	0.5
Bei Präventionsprojekten mitwirken	Berufsauftrag	2.8	0.4
Überfachliche Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen zur Lösung von anspruchsvollen persönlichen Situationen fördern	BFG-Beurteilungsbogen SSA	2.8	0.5
Lehrpersonen in interkulturellen Fragestellungen beraten	Umsetzungshilfe SSA (auf Lehrpersonen bezogen statt auf «die Mitarbeitenden der Schule»)	2.7	0.5
Lehrpersonen bei der Elternarbeit helfen	Umsetzungshilfe SSA (auf Lehrpersonen bezogen statt auf «die Mitarbeitenden der Schule»)	2.6	0.6
Erziehungsberechtigte bei familiären Problemen beraten	Umsetzungshilfe SSA	2.5	0.5
Beratung für Lernende im Bereich der Förderung anbieten	Umsetzungshilfe IF	1.9	0.7
Lehrpersonen durch Mitwirkung bei Klassenanlässen unterstützen	Rahmenbedingungen für Klassenassistenten I	1.8	0.7
Schulleitungen bei Konflikten mit Lehrpersonen unterstützen	Berufsauftrag (abgeleitet aus: berät bei Konflikten in der Schule)	1.8	0.8
Lehrpersonen bei Konflikten mit anderen Lehrpersonen beraten	Berufsauftrag (abgeleitet aus: berät bei Konflikten in der Schule)	1.8	0.7
Im Unterricht in Absprache mit Lehrpersonen einzelne Lernende begleiten	Rahmenbedingungen für Klassenassistenten I	1.4	0.6
Zusammen mit Lehrpersonen Material für den differenzierten Unterricht erarbeiten	Umsetzungshilfe IF	1.3	0.5

Anmerkungen: Das Item für Personalführende, Schulleitungen und Schulsozialarbeitende beinhaltet die einzelnen Aufgaben bezogen auf «Ordnen Sie folgende ausgewählte Aufgaben der Schulsozialarbeit zu?». Dem Item liegt eine dreistufige Skala zugrunde: «Ja», «Bedingt», «Nein». Die Mittelwerte (M) können demnach zwischen 3 und 1 liegen, die Standardabweichungen (SD) zwischen 0 und 1. Die Aufgaben entstammen verschiedenen Quellen (Dienststelle Volksschulbildung, 2020a; Dienststelle Volksschulbildung, 2021c; Dienststelle Volksschulbildung, 2020b; Dienststelle Volksschulbildung, 2024; Dienststelle Volksschulbildung, 2020d).

In den Gruppengesprächen haben die Schulleitungen differenziert darüber diskutiert, inwiefern die Lehrpersonen ihre Verantwortung bei Krisen oder Problemen selber wahrnehmen und welche Rolle die Schulsozialarbeit dabei einnimmt. Weitestgehend Konsens besteht darin, dass

der Einbezug der Schulsozialarbeit sehr stark von der jeweiligen Lehrperson abhängt. Sie stellen speziell fest, dass eher jüngere und neu ausgebildete Lehrpersonen rascher Unterstützung bei der Schulsozialarbeit suchen als Erfahrene. Vermutet wird, dass ihnen eine gewisse Erfahrung im Umgang mit herausfordernden Situationen fehlt und sie noch ein beschränktes Handlungsrepertoire besitzen. Auch Lehrpersonen ohne Diplom und vermehrte Lehrpersonenwechsel führen häufiger zur Unterstützung durch die Schulsozialarbeit. Die Schulsozialarbeitenden bewerten es aber mehrheitlich positiv und professionell, wenn die Lehrpersonen bei ihnen Unterstützung suchen. Einige finden es negativ, beispielsweise, weil sie das als Aufgabe der Schulleitung ansehen oder weil die Lehrpersonen zu rasch auf die Schulsozialarbeit zukommen.

Im Berufsauftrag sind die Arbeitsfelder, dazugehörige Aufgaben sowie die entsprechenden Arbeitsanteile beschrieben (Dienststelle Volksschulbildung, 2020a, S. 8-9). Im Arbeitsfeld 1 (AF1) wird mit einem Aufwand von 87.5 Prozent des Arbeitspensums gerechnet. Gemäss Angaben der Schulsozialarbeiten entfallen 91.7 Prozent in dieses Arbeitsfeld. Darin wird der grösste Teil der Arbeitszeit (42.9%) für die Unterstützung von Lernenden, Lehrpersonen, Schulleitungen und Erziehungsberechtigten aufgewendet (Abbildung 10). Dem Arbeitsfeld 2 (AF2) wird knapp halb so viel Aufwand angerechnet (4.6%), wie dies im Berufsauftrag vorgesehen ist, während das Arbeitsfeld 3 (AF3) in der Praxis mit 3.7 Prozent höher dotiert wird als im Berufsauftrag (2.5%).

Abbildung 10: Umsetzung der Arbeiten gemäss Berufsauftrag

Arbeitsfeld	Aufgaben	Arbeitsanteil	
		Antwort SSA	Berufsauftrag
AF1: Kind, Erziehungsberechtigte und Lehrperson	Unterstützung von Lernenden, Lehrpersonen, Schulleitungen und Erziehungsberechtigten	42.9%	87.5%
	Mitwirkung bei Präventionsprojekten	8.5%	
	Arbeit mit und in schwierigen Klassen	9.5%	
	Beratung bei Konflikten in der Schule	8.7%	
	Zusammenarbeit mit den übrigen Schuldiensten der Gemeinden, den Schulleitungen und mit weiteren Fachpersonen	4.9%	
AF1: Vor- und Nachbereitung	Vor- und Nachbereitung von Beratungsgesprächen, Besprechungen, Soziale Diagnostik, Prävention, Früherkennung	9.3%	
	Administrative Aufgaben	7.9%	
AF2: Schule, Schul- und Fachdienst	Arbeiten rund um die Schulsozialarbeit (z. B. Schulentwicklung, Interventionen, kantonale Fachschaftskonferenzen)	4.6%	10.0%
AF3: Fachperson (Qualitätssicherung)	Qualitätssicherung (z. B. Beurteilungs- und Fördergespräch, individuelle Weiterbildung)	3.7%	2.5%

Anmerkung: Die Prozentangaben der drei Arbeitsfelder im Berufsauftrag sind als Richtwerte zu verstehen, die der Transparenz und Klarheit dienen.

Viele Schulsozialarbeitende finden, dass ihre Expertise (eher) in Schulentwicklungsprozesse einbezogen wird (84.7%), unabhängig von Faktoren wie der Schulstufe, des Geschlechts, der Anzahl Anstellungen oder der vorgesetzten Stelle (M = 3.2, SD = 0.8). Ähnlich positiv beurteilen dies die Schulleitungen (78.2%) (M = 3.0, SD = 0.8). Einzig ein hohes Pensum von 30 Prozent oder mehr über den Mindestvorgaben scheint sich positiv auf den Einbezug der Schulsozialarbeit in die Schulentwicklungsprozesse auszuwirken. So liegt dieser Mittelwert dieser Schulsozialarbeitenden um 0.4 Mittelwertpunkte höher (M = 3.5, SD = 0.9) als jener der Schulsozialarbeitenden mit weniger stark erhöhtem Pensum oder mit einem Pensum unter den Mindestvorgaben (M = 3.1, SD = 0.6). In den Gruppeninterviews weisen Schulsozialarbeitende darauf hin, dass sie in einzelnen Themen einbezogen werden, das aber stark von der Schulführungsperson abhängig ist.

Gemäss den Vorgesetzten ist die Arbeitsweise der Schulsozialarbeitenden effektiv und effizient. Nach 96.9 Prozent der Personalführenden wenden die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter geeignete oder eher geeignete Verfahren an, um die Fälle rasch und umfassend zu analysieren (M = 3.7, SD = 0.5). So beurteilen auch 92.3 Prozent der Schulsozialarbeitenden ihre Arbeit (M = 3.4, SD = 0.7).

Gemäss Einschätzung der Schulsozialarbeitenden leisten sie ihre Interventionen (M = 3.5, SD = 0.7) und ihre Präventionsarbeit systematisch (M = 3.3, SD = 0.7). Die Schulsozialarbeitenden vertreten in den Gruppeninterviews grossmehrheitlich die Meinung, dass sie in ihrer Aus- und Weiterbildung wissenschaftlich fundierte Methoden vermittelt bekamen. Wenn sie diese in der Praxis anwenden, gehen sie davon aus, dass ihre Interventionen und die Präventionsarbeit wissenschaftlich fundiert sowie lösungs- und ressourcenorientiert durchgeführt würden. Im Arbeitsalltag fehlt ihnen aber meistens die Zeit, sich mit wissenschaftlicher Literatur und folglich mit der Wissenschaftlichkeit ihrer angewendeten Methoden auseinanderzusetzen, oder die Interventionen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Bei der Prävention sind sie sich einig, dass die Wirksamkeit kaum überprüfbar ist. Oft verlassen sie sich auf die Quellen:

«Fast alle Projekte sind evidenzbasiert und wissenschaftlich aufgebaut, ich habe es zwar nicht nachgeprüft, aber wenn ich von einem 'Schweizer Institut für Gewaltprävention' Sachen übernehme und diese in der Schule umsetze, gehe ich stark davon aus, dass ihre Quellen auch vertrauenswürdig sind» (GIA205).

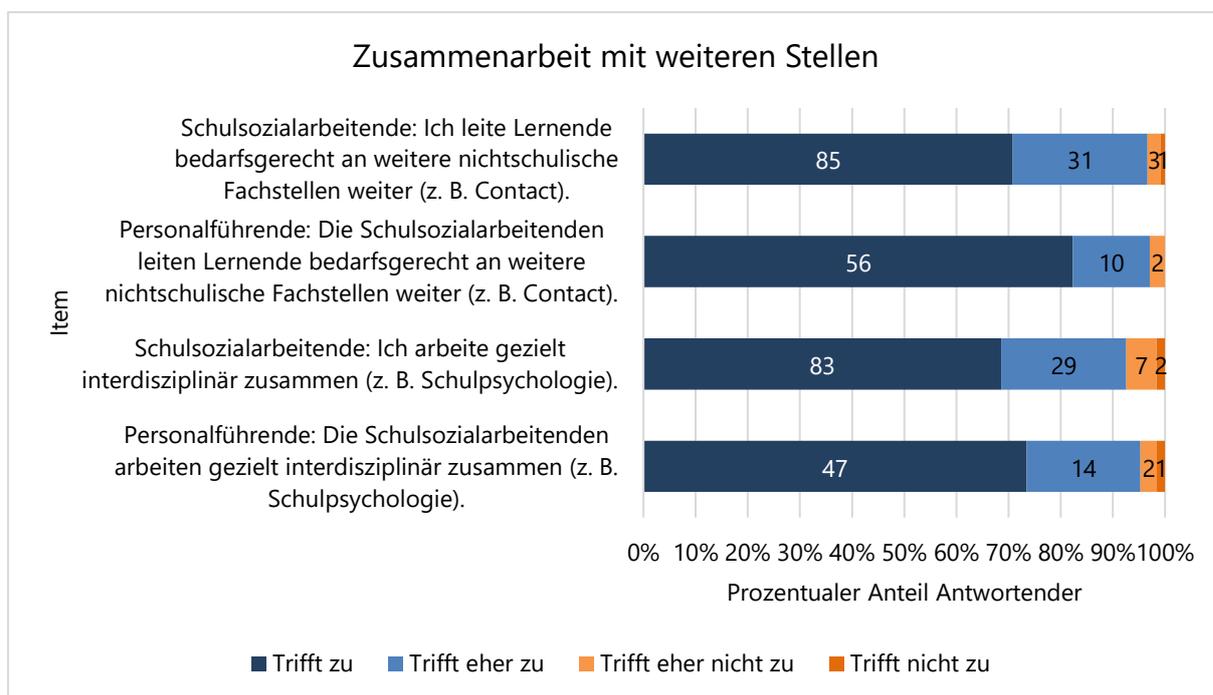
Die Gewährleistung der Verwendung von wissenschaftlich begründeten und evidenzbasierten Methoden erfordert ausreichend zeitliche Ressourcen:

«Man muss sich die Zeit nehmen, um Literatur zu lesen, auch wenn wir nicht so viel Zeit haben. Bei uns ist es wichtig, dass wir uns wissenschaftlich mit Interventionen auseinandersetzen, die längerfristig von Nutzen sind und eine langhaltende Wirkung haben. Ich glaube es würde sich lohnen mehr Ressourcen dafür einzusetzen» (GIC205).

Die Arbeiten der Schulsozialarbeit sind systematisch dokumentiert. Dies bestätigen die Schulsozialarbeitenden (M = 3.4, SD = 0.7) und ihre Vorgesetzten (M = 3.6, SD = 0.6). Ein Beispiel, das hierfür genannt wird, ist ein digitales Tool, in welchem alle Schulsozialarbeitenden der Schule ihre Arbeitsunterlagen und bewährte Methoden teilen.

Bei Bedarf arbeiten die Schulsozialarbeitenden interdisziplinär zusammen (z. B. mit der Schulpsychologie) und triagieren an weitere nicht schulische Fachstellen (z. B. Contact) (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Zusammenarbeit mit weiteren Stellen



Anmerkung: Mittelwerte und Standardabweichungen der Items von oben nach unten zu lesen (1. M = 3.7, SD = 0.6; 2. M = 3.8, SD = 0.5; 3. M = 3.6, SD = 0.7; 4. M = 3.7, SD = 0.6).

Inwiefern die Triage an weitere schulische Fachstellen (z. B. Contact) geschieht, ist gemäss Gruppeninterviews abhängig vom jeweiligen «Fall». Der Datenschutz wird insofern berücksichtigt, indem den Eltern und Erziehungsberechtigten der Entscheid überlassen wird, weitere Stellen einzubeziehen. Oft wird jedoch die Erfahrung gemacht, dass für die Eltern und Erziehungsberechtigten die Triage an weitere Stellen eine grosse Hürde darstellt und sich zeitlich – auch aufgrund von Wartefristen – lange hinziehen kann.

Die Triage ist ein Grund dafür, weshalb die Anzahl Beratungen in der Schulsozialarbeit stark angewachsen ist. Statistische Auswertungen der Dienststelle Volksschulbildung zeigen, dass die Anzahl an Beratungen von Lernenden in den Schuljahren 2021/22 bis 2023/24 gegenüber den fünf vorangehenden Schuljahren überproportional⁸ angestiegen ist (+ 138.6%). Vor allem

⁸ Die Berechnung ist im Verhältnis zu den jährlichen Schülerzahlen (= 100%) vorgenommen worden. Der Stichtag der Lernendenzahlen ist der 1. September des jeweiligen Schuljahres.

fehlende Therapieplätze und Wartezeiten bei Psychologinnen und Psychologen führen dazu, dass Schulsozialarbeitende Schülerinnen und Schüler länger beraten oder begleiten:

*«Und Fakt ist, dass Triagen immer schwieriger werden - lange Wartezeiten für Therapien usw.. Zum Wohle des Kindes mache ich in manchen Fällen dann auch eine längere Beratung» (GIF209).
«Man kann die Familien und die betroffenen Kinder während der Wartezeit nicht einfach sein lassen. Zudem sind es oftmals auch Kinderschutzfälle, die eine längere Zeit benötigen, bis sie überprüft werden» (GIC209).*

Das niederschwellige Angebot der Schulsozialarbeit wird oft auch als einzige Möglichkeit betrachtet, Schülerinnen und Schüler in herausfordernden Situationen zu unterstützen, wenn sie nicht die erforderliche, passende Therapie erhalten. Das ist ein Grund, weshalb die zeitlichen Ressourcen der Schulsozialarbeit als zu knapp kritisiert werden:

«Oft übernehmen wir auch Fälle heute, die nicht zu unseren Aufgaben gehören, da niemand anders es sonst machen kann» (GIE209).

2.3 Führungssituation und Qualitätsmanagement

Qualitätsanspruch

Die Gemeinden nehmen ihre Verantwortung für die Schulsozialarbeit wahr. Die fachliche und organisatorische Verantwortung nimmt die zuständige Bildungskommission wahr. Die vorgesetzte Stelle wählt und beurteilt die Schulsozialarbeitenden, die entsprechend aus- und weitergebildet sind. Die Qualitätssicherung und -entwicklung wird gezielt wahrgenommen (z. B. Q-Kreislauf und Instrumente einsetzen). Die befragten Stakeholder sind zufrieden mit der Förderung und Koordination der Schulsozialarbeit innerhalb des Kantons.

2.3.1 Führungssituation

Die Gemeinden sind gemäss §§ 29-31 des VBG für die Gestaltung und den Vollzug des kommunalen Schulangebots verantwortlich, welches verpflichtend auch die Schulsozialarbeit beinhalten muss (Kantonsrat des Kantons Luzern, 2024a). Die Gemeinden nehmen ihre Verantwortung insgesamt wahr, was 91.5 Prozent der Personalführenden und der Schulleitungen bekräftigen (M = 3.5, SD = 0.7).

Die fachliche und administrative Aufsicht über die Schuldienste, und folglich auch über die Schulsozialarbeit, ist Sache der zuständigen Bildungskommission (Regierungsrat des Kantons Luzern, 2024). Bei beratenden Bildungskommissionen übergeht die Aufgabe an den Gemeinderat. Inwiefern die Bildungskommissionen ihre Aufsichtspflicht über die Schulsozialarbeit wahrnehmen, beurteilen Personalführende und Schulleitungen ohne Personalführung unterschiedlich. Während die Arbeit der Bildungskommissionen 75.8 Prozent der Personalführenden positiv beurteilen (M = 3.2, SD = 0.9), wird sie durch die Schulleitungen ohne Personalführung deutlich kritischer betrachtet (M = 2.7, SD = 1.2).

Die Führungssituation rund um die Schulsozialarbeit beurteilen die Befragten unterschiedlich (vgl. Abbildung 12). Aktuell ist die Führungssituation im Kanton sehr heterogen, obwohl die DVS in der Umsetzungshilfe für die Schulsozialarbeit folgende zwei Möglichkeiten der Unterstellung der Schulsozialarbeit beschreibt:

- Die Schulsozialarbeit ist dem System Schule angegliedert und wird einem unabhängigen Fachgremium (z.B. Schuldienst) unterstellt.
- Die Schulsozialarbeit wird einer externen Fachstelle unterstellt oder angegliedert (z. B. Sozialdienst der Gemeinde oder Region) (Dienststelle Volksschulbildung, 2024c).

Diese Heterogenität wirft verschiedene grundsätzliche Fragen auf, welche von den Personalführenden geäußert werden:

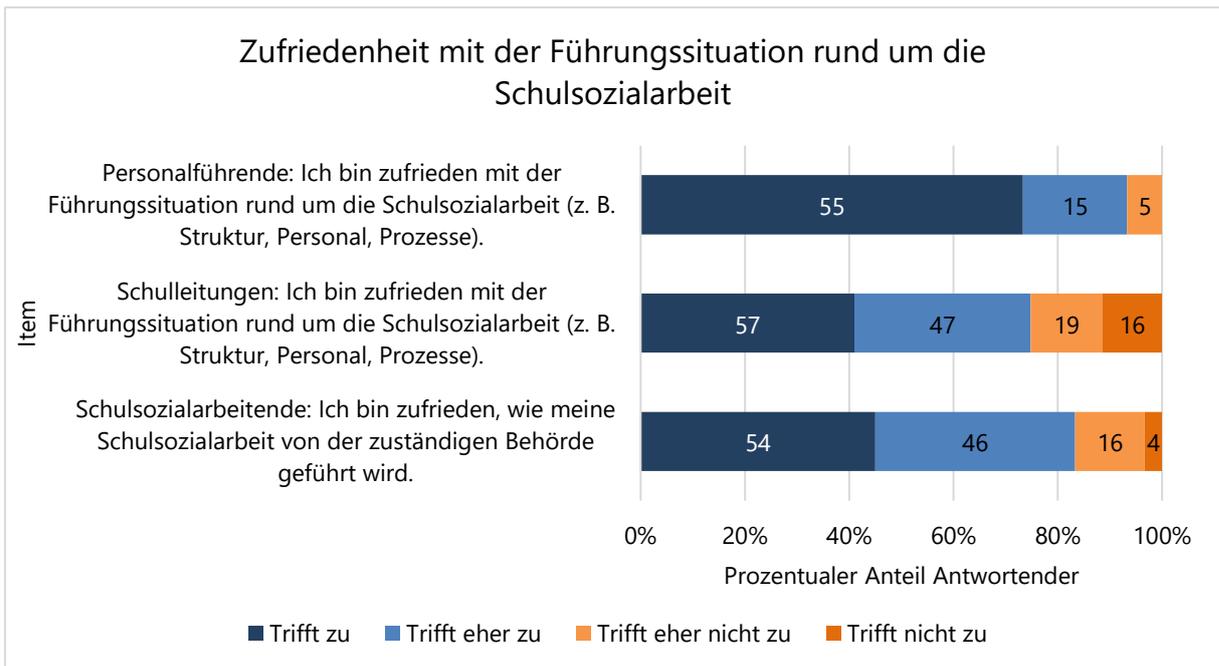
- Institutionelle Einbindung: Soll die Personalführung an der Schule oder ausserhalb der Schule liegen? Dies gründet in der Frage, welche professionelle Nähe und Distanz für die Umsetzung des Berufsauftrags sinnvoll ist, und welche schulspezifischen Kenntnisse sowie fachlichen Kompetenzen in der Führung von Schulsozialarbeitenden benötigt werden?
- Personalentwicklung: Inwiefern können die Schulsozialarbeitenden mit kleinen Pensen und ohne Schulsozialarbeitsteam in ihrer Tätigkeit weiterentwickelt und gefördert werden? Inwiefern funktioniert das Netzwerk innerhalb der verschiedenen Schuldienste (z. B. mit der Schulpsychologie)?
- Anstellungsbedingungen: Wie wird das Führungspensum ausgestaltet und finanziert? Wie ist ein Führungspensum und eine Führungsaufgabe ausgestaltet, wenn die Schulsozialarbeiterin oder der Schulsozialarbeiter in einem Kleinstpensum angestellt ist? Inwiefern sind die aktuellen Anstellungsbedingungen für die Führung der Schulsozialarbeitenden dienlich (z. B. Anstellung an der Schule, Personalführung durch die Schuldienstleitung)?

Die erwähnten Fragen und Themen bezüglich der Führungssituation nennen auch die Schulleitungen. Eine Schulleitung folgert mit Blick auf die verschiedenen Führungsmodelle:

«Grundsätzlich gibt viel zu viel (sic.) verschiedene Systeme, wem die SSA unterstellt ist. Das muss unbedingt angegangen werden und die Anzahl der Systeme muss auf 2 - 3 Varianten reduziert werden» (SL33873617⁹).

⁹ Codierung, die für Aussagen einzelner Schulleitungen verwendet wird.

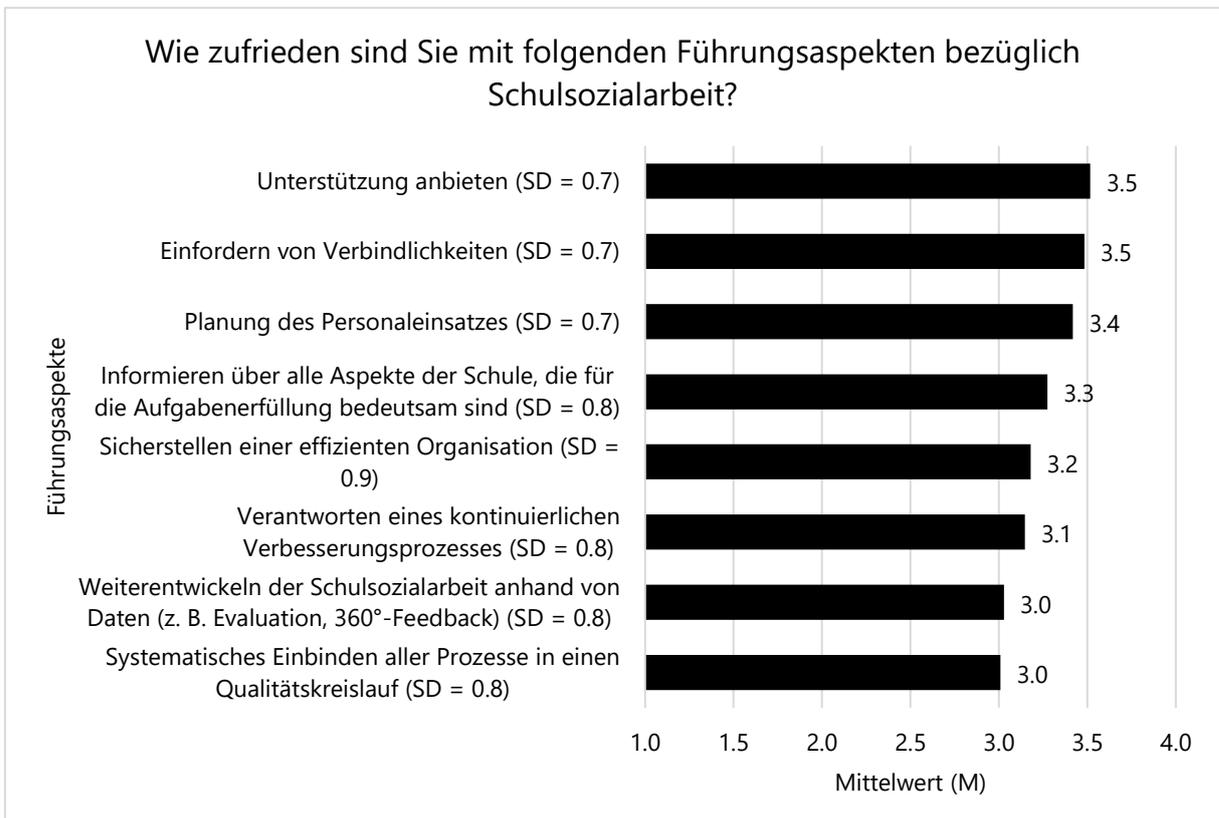
Abbildung 12: Zufriedenheit mit der Führungssituation rund um die Schulsozialarbeit



Anmerkung: Personalführende (M = 3.7, SD = 0.6), Schulleitungen (M = 3.0, SD = 1.0), Schulsozialarbeitende (M = 3.3, SD = 0.8).

Die Schulsozialarbeitenden haben in den meisten Gemeinden kaum Kontakt zum Gemeinderat oder zur Bildungskommission. Vielerorts findet der Austausch zwischen der strategischen Behörde und der operativ für die Schulsozialarbeit zuständigen Person (z. B. Schulleitung) statt.

Abbildung 13: Zufriedenheit der Schulsozialarbeitenden mit einzelnen Führungsaspekten



Legt man den Fokus auf einzelne Führungsaspekte, so ergibt sich ein differenziertes Bild (vgl. Abbildung 13). Die Schulsozialarbeitenden beurteilen sämtliche Führungsaspekte mehrheitlich positiv, je nach Aspekt zwischen 74.5 Prozent (Systematisches Einbinden aller Prozesse in den Qualitätskreislauf) und 90.8 Prozent (Unterstützung anbieten). Auffallend ist, dass die drei am tiefsten bewerteten Führungsaspekte im Orientierungsrahmen Schulqualität zum Qualitätsteilbereich «Qualität entwickeln» gehören, nebst der effizienten Organisation aus dem Qualitätsteilbereich «Strukturen schaffen» (Dienststelle Volksschulbildung, 2021b). Die Schulstufe, das Pensum oder wer die Schulsozialarbeitenden führt, hat keinen Einfluss auf das Ergebnis. Deshalb muss angenommen werden, dass die Zufriedenheit mit der Führung stark von den einzelnen Führungspersonen abhängt.

2.3.2 Qualifikation der Schulsozialarbeitenden

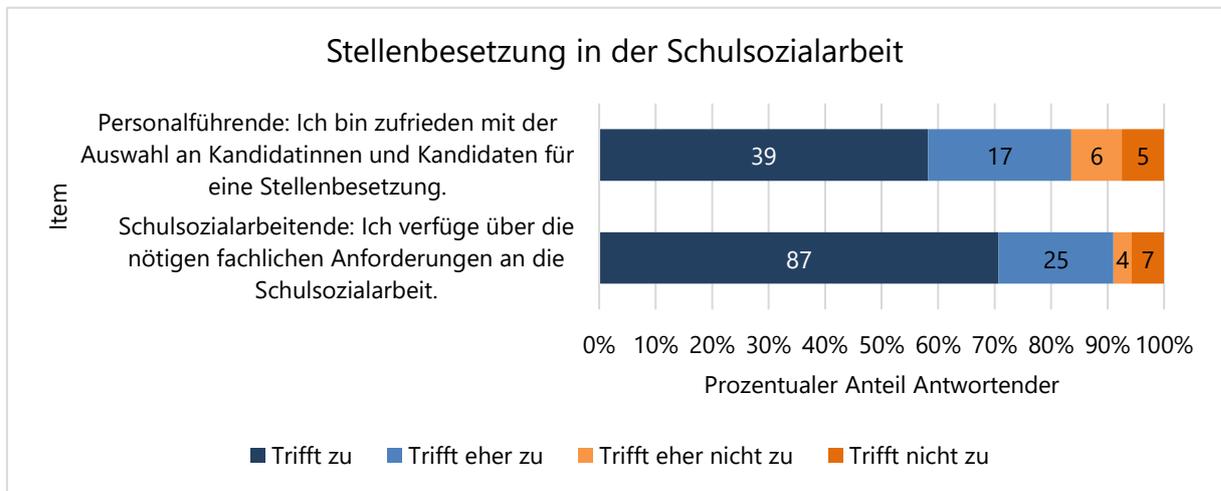
Wie in Kapitel 2.1.1 dargelegt, ist im Anhang I der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (Regierungsrat des Kantons Luzern, 2021) ersichtlich, dass Schulsozialarbeitende voll qualifiziert sind, sofern sie ein Diplom in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik einer Fachhochschule sowie eine berufsfeldbezogene Weiterbildung im Umfang eines CAS (z. B. Schulsozialarbeit) besitzen. Die Zufriedenheit der Personalführenden mit der Auswahl an Kandidatinnen und Kandidaten für die Stellenbesetzung in der Schulsozialarbeit ist insgesamt hoch (vgl. Abbildung 14). Obwohl in Kapitel 2.1.1 deutlich wird, dass viele Schulsozialarbeitende nicht die vollständig geforderte Qualifikation aufweisen, sind viele von ihnen trotzdem der Meinung, über die nötigen fachlichen Anforderungen zu verfügen (vgl. Abbildung 14). In den Gruppengesprächen bekräftigen die Schulsozialarbeitenden, dass je nach Aus- und Weiterbildung unterschiedliche Schwerpunkte in der Ausgestaltung der Tätigkeit gesetzt werden. Für sie ist jedoch nicht ersichtlich, ob die unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungen auch zu konkreten qualitativen Unterschieden unter den Schulsozialarbeitenden führen. Dennoch ist für sie im Allgemeinen die Lohneinreihung auf der Basis der Ausbildung (Höhere Fachschule vs. Fachhochschule) nachvollziehbar. Weniger Verständnis wird dem CAS als Einreihungsgrundlage entgegengebracht:

«Ich hatte auch schon Diskussionen [...] bezüglich eines CAS. Ich habe schon während meines Studiums unterschiedliche Module und Praktika diesbezüglich besucht. Und jetzt noch zusätzlich ein CAS, wie beispielsweise 'Soziale Arbeit an der Schule' zu machen, die mehr oder weniger die gleichen Inhalte abdecken, finde ich sinnlos. Man gibt dadurch nur Ressourcen weg. In dieser Hinsicht finde ich ganz andere CAS wie in der systemischen Beratung oder im Kinderschutz viel wichtiger und hilfreicher, da sie mehr Ergänzung für die Schule bieten [...]» (GIA305).

«Ich kritisiere die CAS nicht, aber ich bin der Meinung, dass man nicht die CAS gemacht haben muss, um sich spezifische Kompetenzen zu erarbeiten. Ich denke nicht, dass jemand, der ein CAS hat, bessere oder professionellere Schulsozialarbeit macht. Ich finde das CAS als Einstufungskriterium nicht korrekt» (GIE305).

«Für mich ist es zentral, dass ausgebildete Personen aus der Sozialen Arbeit Schulsozialarbeiterin oder Schulsozialarbeiter werden» (GIG305).

Abbildung 14: Stellenbesetzung in der Schulsozialarbeit



Anmerkung: Personalführende (M = 3.3, SD = 0.9), Schulsozialarbeitende (M = 3.6, SD = 0.8).

2.3.3 Qualitätsmanagement

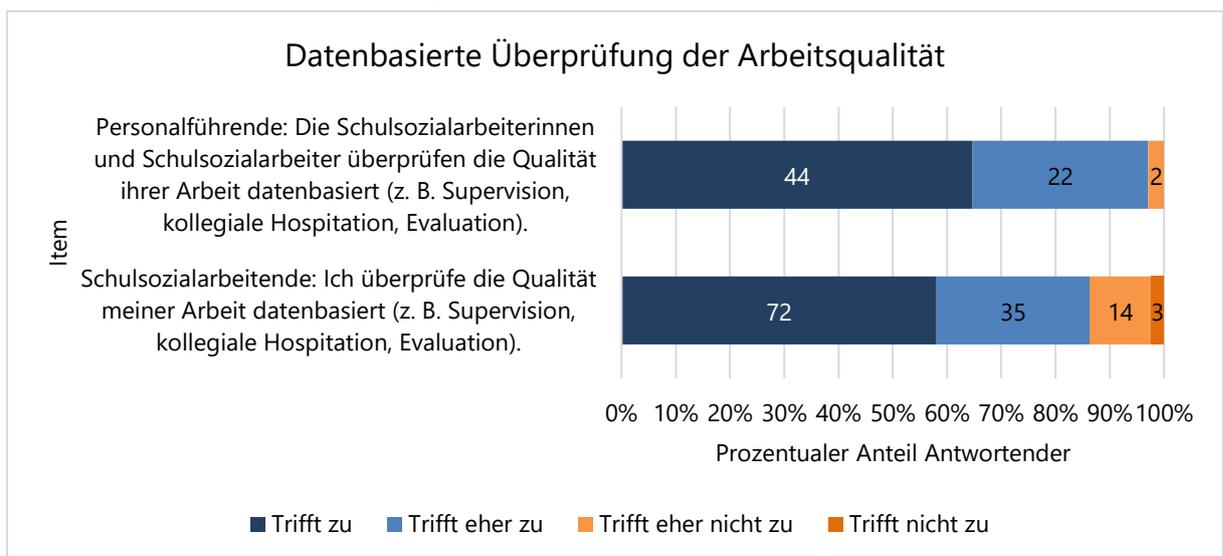
Gemäss sämtlichen befragten Personalführenden trifft es (eher) zu, dass sie mit ihren Schulsozialarbeitenden jährlich ein Beurteilungs- und Fördergespräch durchführen (M = 3.8, SD = 0.4). Dies bestätigen 86.6 Prozent der Schulsozialarbeitenden (M = 3.6, SD = 0.9). Jene, die eher zustimmen, haben nicht jährlich ein Beurteilungs- und Fördergespräch. In einigen Fällen werden regelmässige informelle Besprechungen als Ersatz für das formelle Gespräch betrachtet.

Am häufigsten wird als Beurteilungsgrundlage im Beurteilungs- und Fördergespräch der Berufsauftrag hinzugezogen. 96.6 Prozent der Personalführenden und Schulsozialarbeitenden bestätigen das. 78.8 Prozent bejahen die Pensenvereinbarung und 60.9 Prozent den Praxisbesuch resp. die Praxisbeurteilung. Feedbacks von Schülerinnen und Schülern (39.4%) und Feedbacks von Eltern oder Erziehungsberechtigten (36.7%) werden seltener genutzt. Es sind jedoch weitere Beurteilungsgrundlagen im Einsatz. Häufig nennen Schulsozialarbeitende Feedbacks von Schulleitungen und Lehrpersonen. Die Erfahrungen von Schulleitungen werden oft von Personalführenden einbezogen, die z. B. als Schuldienstleitung, Fachbereichsleitung oder in einer politischen Führungsfunktion tätig sind, also weiter weg von der konkreten Arbeit der Schulsozialarbeit. Als weitere Basis für die Beurteilung der Schulsozialarbeitenden nennen Personalführende oft Fallbesprechungen, manchmal beurteilen sie auch die Mitarbeit in Teamsitzungen. Vier Personalführende und 25 Schulsozialarbeitende geben an, dass keine spezifische Beurteilungsgrundlage genutzt wird.

Mit der Einbindung in ein Qualitätsmanagement wird prinzipiell eine gezielte Qualitätssicherung und -entwicklung ermöglicht. Lediglich sechs Personalführende und Schulsozialarbeitende weisen darauf hin, dass die Schulsozialarbeit in kein Qualitätsmanagement eingebunden

ist. Grundsätzlich ist die Schulsozialarbeit ins Qualitätsmanagement jener Institution eingebettet, welcher die personalführende Person angehört. Liegt die Personalführung bei der Schuldienstleitung, so orientieren sich die Schulsozialarbeitenden am Qualitätsmanagement des Schuldienstes, teilweise auch an jenem des entsprechenden Fachbereichs. Bei personalführenden Gemeinderäten und Bildungskommissionen sind für die Schulsozialarbeitenden die Qualitätsmanagements der Gemeinde und der Schule handlungsleitend. Heterogen ist die Situation, wenn die Personalführung bei der Gesamtschulleitung, der Schulleitung eines Zyklus' oder der Fachbereichsleitung an der Schule liegt. In diesem Fall ist das Qualitätsmanagement der Schule zentral. Viele geben aber die Zugehörigkeit zu zusätzlichen Qualitätsmanagementsystemen an (z. B. Schuldienst, Fachbereich, Gemeinde). Bei personalführenden Fachbereichsleitungen ausserhalb der Schule (z. B. Zentrum für Soziales, Bereich Kind/ Jugend/ Familie) sind für die Schulsozialarbeitenden die Qualitätsmanagements der Gemeinde, des Zentrums und des Fachbereichs bedeutsam. In den Gruppengesprächen wird deutlich, dass die Qualitätsmanagementsysteme der Schulsozialarbeit vielfältig, aber nicht immer aufeinander abgestimmt sind. Einige empfinden es als intransparent oder oberflächlich. Unterschiedlich sind auch die einzelnen Instrumente, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung eingesetzt werden (z. B. Supervision, Intervision). Während einige Schulsozialarbeitende gut vernetzt sind oder interne Evaluationen durchführen, fehlt es anderen an klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten. So finden beispielsweise regelmässige Gespräche zwischen personalführender Person und Schulsozialarbeitenden statt, konzentrieren sich jedoch eher auf den Arbeitsalltag als auf die Qualitätssicherung und -entwicklung. Unabhängig vom zugehörigen Qualitätsmanagement überprüft eine grosse Mehrheit der Schulsozialarbeitenden ihre Arbeitsqualität datenbasiert (vgl. Abbildung 15). Fast alle Personalführenden (M = 3.6, SD = 0.5) und 86.3 Prozent der Schulsozialarbeitenden (M = 3.4, SD = 0.8) bekräftigen dies.

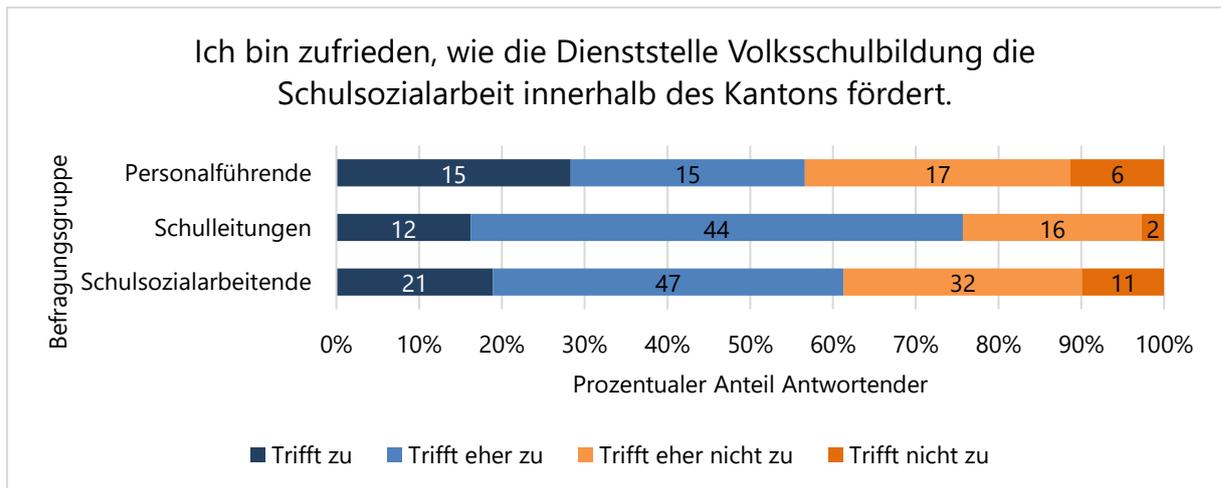
Abbildung 15: Datenbasierte Überprüfung der Arbeitsqualität



2.3.4 Kantonale Förderung und Koordination

Die Zufriedenheit der Befragten mit der Förderung und Koordination der Schulsozialarbeit innerhalb des Kantons ist unterschiedlich und fällt insgesamt relativ tief aus. Am positivsten sehen die Förderung durch die Dienststelle Volksschulbildung die Schulleitungen ohne Personalführung (vgl. Abbildung 16, $M = 2.9$, $SD = 0.7$). Kritischer sind die Personalführenden ($M = 2.7$, $SD = 1.0$) und die Schulsozialarbeitenden ($M = 2.7$, $SD = 0.9$).

Abbildung 16: Zufriedenheit der Befragungsgruppen mit der Dienststelle Volksschulbildung



In den Gruppeninterviews zeigt sich, was positiv und kritisch beurteilt wird. So möchten die Schulsozialarbeitenden das Teilnetzwerk Schulsozialarbeit und die Konferenz für Schulsozialarbeitende beibehalten, weil sie für den fachlichen Austausch und die Vernetzung der Schulsozialarbeitenden wichtig sind, besonders für jene, die nicht in ein Team von Schulsozialarbeitenden eingebettet sind. Mehr Vernetzung, Weiterbildung und fachliche Unterstützung wünschen sich viele Schulsozialarbeitende, wobei hierzu das in der Dienststelle Volksschulbildung zur Verfügung stehende Pensum (10 Stellenprozente) als unzureichend erachtet wird. Einige wünschen sich mehr oder klarere kantonale Vorgaben über erforderliche Infrastruktur. Generell wird eine klare Positionierung der Schulsozialarbeit gefordert, um den Beruf nachhaltig zu stärken.

3 Entwicklungsfelder

Die nachfolgenden Entwicklungsfelder gehen aus den Ergebnissen der vorliegenden Evaluation hervor. Sie zeigen der Dienststelle Volksschulbildung mögliche Themen und Bereiche für die Weiterentwicklung auf.

I. Angebot gezielt steuern

Die fachliche und administrative Aufsicht über die Schulsozialarbeit obliegt den Bildungskommissionen, in Gemeinden mit beratenden Bildungskommissionen dem Gemeinderat. In der DVS steht für die fachliche Steuerung der Schulsozialarbeit ein kleines Pensum zur Verfügung. Beides wird kritisch bewertet. Deshalb scheint es für die Weiterentwicklung des Angebots lohnend, zu definieren, inwiefern die Akteure auf kantonaler und lokaler Ebene zukünftig das Angebot steuern sollen.

II. Führungsstrukturen auf die zukünftige Entwicklung des Angebots abstimmen

Die Führungssituation wird unterschiedlich gut beurteilt. Einzelne Führungsaspekte wie die effiziente Organisation und die Qualitätsentwicklung werden kritischer bewertet, unabhängig davon, ob die Schulsozialarbeit in den Gemeinden von Personen aus verschiedenen Institutionen und in unterschiedlichen Funktionen personell und fachlich geleitet wird.

In allen kommunal umgesetzten Führungsmodellen bezüglich der Schulsozialarbeit werden positive und kritische Aspekte benannt. Diesbezüglich sind Fragen zur institutionellen Einbindung und Führung der Schulsozialarbeit zu klären, insbesondere im Hinblick auf die Qualitätsentwicklung und die Weiterentwicklung des Angebots. Möglicherweise braucht es Vorgaben zu Führungsstrukturen, die über Hinweise in einer Umsetzungshilfe hinausreichen.

III. Pensenschlüssel überdenken und einfordern

Die kantonalen Mindestvorgaben, wonach 100 Stellenprozente für 750 Lernende des Kindergartens, der Primarschule und der Sekundarschule eingesetzt werden müssen, werden allgemein negativ beurteilt. Dies seien zu wenig Ressourcen für die Umsetzung des Berufsauftrags (z. B. für Prävention oder Dokumentation). Zudem werden die Mindestvorgaben nicht überall eingehalten, währenddem einzelne Gemeinden deutlich mehr, kommunal finanzierte Ressourcen einsetzen. Damit alle Schülerinnen und Schüler im Kanton Luzern von einem qualitativ guten Angebot profitieren können, sollte der Pensenschlüssel überprüft und mit dem Berufsauftrag abgestimmt werden. Zudem sollte die Einhaltung des Pensenschlüssels eingefordert werden.

IV. Anpassung der Anstellungsbedingungen erwägen

Die Schulsozialarbeitenden erledigen ihre Arbeit professionell. Damit sie dies auch zukünftig im ganzen Kanton Luzern tun können, ist eine Erhöhung der Quote an vollständig ausgebildeten Schulsozialarbeitenden anzustreben, ebenso eine Harmonisierung unterschiedlicher Lohnsysteme (Kanton, Gemeinde). Zu klärende Fragen könnten sein: Sind die richtigen Ansprüche an Aus- und Weiterbildungen formuliert? Inwiefern ist es stimmig, unterschiedliche Lohnsysteme für die gleiche Tätigkeit an den Schulen zu führen?

V. Zugänglichkeit zum Angebot erhöhen

Je mehr Schülerinnen und Schüler eine Schule besuchen, desto mehr Pensum steht grundsätzlich für die Schulsozialarbeit zur Verfügung. In kleinen Schulen bestehen folglich Klein- oder Kleinstpensen, in Schulen mit mehreren Standorten verteilen sich die Ressourcen auch auf einzelne Standorte. Es sollen Lösungen gefunden werden, wie ein möglichst grosser Anteil der Schulsozialarbeitspensen möglichst vielen Schülerinnen und Schülern zugutekommt (z. B. Poollösungen, Pensum der Schulsozialarbeit über mehrere Gemeinden). Diesbezügliche Optimierungen könnten ausserdem für die Schulsozialarbeitenden die Attraktivität einer Stelle sowie ihre Professionalisierung fördern, Stellvertretungslösungen ermöglichen oder Ferienabwesenheiten reduzieren.

VI. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung unterstützen

In den meisten Gemeinden bestätigen die Personalführenden und die Schulsozialarbeitenden die Umsetzung eines Qualitätsmanagements. Oftmals sind sie aufgrund der Einbindung in unterschiedliche Führungsstrukturen auch in mehrere, nicht immer aufeinander abgestimmte Qualitätsmanagementsysteme eingebunden. Die weiterhin gezielte Unterstützung der DVS in der Umsetzung einer systematischen Qualitätssicherung und -entwicklung (z. B. BFG) dient der Sicherstellung und Weiterentwicklung einer hohen Qualität des Angebots sowie der Professionalität der Schulsozialarbeitenden.

VII. Expertise von Schulsozialarbeitenden nutzen

Die Schulsozialarbeitenden besitzen eine fachliche Expertise, die auf kantonaler und kommunaler Ebene noch vermehrt gewinnbringend in Schulentwicklungsprozesse einbezogen und genutzt werden kann. Ihre Expertise sollte deshalb auch in den betrieblichen Leistungsaufträgen der Schulen stärker involviert werden.

VIII. Mindestvorgaben für materielle Ausstattung von Räumen formulieren

Viele Befragte sind zufrieden mit den zur Verfügung gestellten materiellen Ressourcen für ihre Tätigkeit, jedoch nicht vollständig. Insbesondere bei den Räumlichkeiten besteht Optimierungspotenzial. Kantonale Mindestvorgaben könnten die Gemeinden und Schulen darin unterstützen, für die Schulsozialarbeit die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, die sie für ihre professionelle Arbeit benötigen.

4 Verzeichnisse

4.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Befragungsgruppen, Instrumente, Erhebungen	6
Abbildung 2: Skalierung.....	7
Abbildung 3: Rücklauf Onlinebefragung	8
Abbildung 4: Personal- und Fachführung der Schulsozialarbeitenden	10
Abbildung 5: Pensum der Schulsozialarbeit.....	12
Abbildung 6: Beurteilung der kantonalen Vorgaben zur Stelleneinrichtung.....	13
Abbildung 7: Einschätzung des Lohns von Schulsozialarbeitenden	14
Abbildung 8: Abgeltung von Aufgaben über den Schulpool	17
Abbildung 9: Aufgaben der Schulsozialarbeit	19
Abbildung 10: Umsetzung der Arbeiten gemäss Berufsauftrag	20
Abbildung 11: Zusammenarbeit mit weiteren Stellen	22
Abbildung 12: Zufriedenheit mit der Führungssituation rund um die Schulsozialarbeit.....	25
Abbildung 13: Zufriedenheit der Schulsozialarbeitenden mit einzelnen Führungsaspekten....	25
Abbildung 14: Stellenbesetzung in der Schulsozialarbeit.....	27
Abbildung 15: Datenbasierte Überprüfung der Arbeitsqualität	28
Abbildung 16: Zufriedenheit der Befragungsgruppen mit der Dienststelle Volksschulbildung	29

4.2 Abkürzungsverzeichnis

BFG	Beurteilungs- und Fördergespräch
CAS	<i>Certificate of Advanced Studies</i>
DVS	Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern
FH	Fachhochschule
HF	Höhere Fachschule
IF	Integrative Förderung
M	Mittelwert
Q	Qualität
SD	Standardabweichung
SSA	Schulsozialarbeit/Schulsozialarbeitende

4.3 Literaturverzeichnis

- Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern. (26. Januar 2024). Stellungnahme zum Postulat Schneider Andy und Mit. über die Überprüfung der Pensenschlüssel der Schuldienste (P1074), eröffnet am 20.03.2023. Luzern.
- Dienststelle Personal des Kantons Luzern. (2024). Lohnlauf September 2024. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (Juni 2020a). Berufsauftrag für Mitarbeitende der Schuldienste. Arbeitszeit und Arbeitsfelder (2. revidierte Auflage). Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (Dezember 2020b). Beurteilungs- und Fördergespräch Schuldienst. Mitarbeitende Schulsozialarbeit. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (Dezember 2020c). Leitfaden zum Beurteilungs- und Fördergespräch (BFG). Schuldienst. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (27. Februar 2020d). Rahmenbedingungen für die Anstellung von Klassenassistenten I (KA I) für die Regelklassen und die integrative Sonderschulung (im Bereich Verhalten), gültig ab SJ 2020/2021. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (November 2021a). Indikatoren Schuldienste. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (2021b). Orientierungsrahmen Schulqualität. Luzern. Abgerufen am 10. Juni 2024 von https://volksschulbildung.lu.ch/-/media/Volksschulbildung/Dokumente/unterricht_organisation/qualitaetsmanagement/orientierungsrahmen_schulqualitaet.pdf.
- Dienststelle Volksschulbildung. (Juni 2021c). Schulsozialarbeit. Umsetzungshilfe für anstellende Behörden und Kooperationspartner. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (Mai 2022). Richtlinie Berechnung der Schulleitungspensen und des Schulpools ab 1. August 2022. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (2. November 2023). Statistik SSA Schulsozialarbeit. Schuljahr 2022/23 (DVS-internes Dokument). Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (Mai 2024a). Merkblatt Schulpool. Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (September 2024b). Umsetzungshilfe Integrative Förderung (IF). Luzern.
- Dienststelle Volksschulbildung. (August 2024c). Umsetzungshilfe Schulsozialarbeit. Luzern.
- Kantonsrat des Kantons Luzern. (2024a). Gesetz über die Volksschulbildung (VBG) (SRL 400a) vom 22.03.1999 (Stand 01.01.2024). Luzern.
- Kantonsrat Luzern. (2024b). Postulat Schneider Andy und Mit. über die Überprüfung der Ausgestaltung der Schuldienstsekretariate (P169), eröffnet am 18. März 2014. Luzern.
- Regierungsrat des Kantons Luzern. (29. Oktober 2019). Antwort auf Anfrage Sager Urban und Mit. über die Arbeitsbedingungen bei den Fachpersonen schulische Dienste (A62), eröffnet am 17.06.2019. Luzern.
- Regierungsrat des Kantons Luzern. (2021). Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BVOL) (SRL 75) vom 17.06.2005 (Stand 01.08.2021). Luzern.
- Regierungsrat des Kantons Luzern. (2024). Verordnung über die Schuldienste (SRL 408) vom 21.12.1999 (Stand 01.01.2024). Luzern.