

eev aktuell

40. Jahrgang
Nr. 2 - Juli 2022



» Einem System gehen
die Kräfte aus



Impressum

eev-aktuell erhalten

- alle dem Evang. Erziehungsverband in Bayern e.V. angeschlossenen Rechtsträger
- das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit
- alle bayerischen Jugendämter und Heimaufsichten
- die Mitglieder der Arbeitskreise des Evang. Erziehungsverbandes in Bayern e.V.
- interessierte Einzelpersonen

Herausgeber

Evangelischer Erziehungsverband in Bayern e.V.,
Fachverband im Diakonischen Werk Bayern,
90408 Nürnberg, Pirckheimerstr. 6
Tel. 09 11 93 54-283 oder 284, Fax 09 11 93 54-299

Geschäftsführung: Frank Schuldenzucker

Redaktionskreis

Kerstin Becher-Schröder
*Gesamtleitung Kinder- und Jugendhilfe
Bezzelhaus e.V., Gunzenhausen*

Sigrun Maxzin-Weigel
*Gesamtleitung Evang. Kinder- und Jugendhilfe-
zentrum der Stiftung Evang. Waisenhaus und
Klauckehaus Augsburg*

Frank Schuldenzucker
*Referent Kinder- und Jugendhilfe im
Diakonischen Werk Bayern*

Birgit Schumann
*Dipl.-Psychologin, Dienststellenleitung Kinder- und
Jugendhilfe Oberfranken, Rummelsberger Dienste
für junge Menschen gGmbH*

Sabine Person
*Assistenz der Geschäftsleitung
Arche gGmbH Fürth*

Namentlich gekennzeichnete Beiträge werden von den AutorInnen verantwortet. Die Redaktion behält sich das Recht auf Kürzungen vor.

Gestaltung und Druckabwicklung:

RDJ Rummelsberger Dienste für
junge Menschen gemeinnützige GmbH
Berufsbildungswerk Rummelsberg (Areal K3)
Rummelsberg 74 | 90592 Schwarzenbruck

Titelbild: Sebastian Duda@stock.adobe.com

Infos aus den Einrichtungen, sowie Beiträge und Leserbriefe senden Sie bitte an:

Evangelischer Erziehungsverband in Bayern e.V.,
Fachverband im Diakonischen Werk Bayern,
Pirckheimerstr. 6
90408 Nürnberg
redaktion@eev-bayern.de

ISSN 1439-3360

Liebe Leserinnen und Leser,

geeignete, gut ausgebildete Fachkräfte für die Kinder- und Jugendhilfe zu finden ist in den vergangenen Jahren immer schwieriger geworden. Zunächst nur als regionales Problem erkannt, breitet sich der Mangel an Menschen, die diese Arbeit machen können und wollen flächendeckend aus.

Geleitet von dem Wissen, dass Fachkräftemangel ein gesamtgesellschaftliches Phänomen ist und es keine einfachen Antworten gibt, haben wir uns in unserer aktuellen Ausgabe des eev-aktuell dem komplexen Thema durch Interviews von Fachleuten aus unterschiedlichen Bereichen genähert, die wir gebeten haben, den Fachkräftebedarf aus ihrer Perspektive zu beleuchten. Dabei standen die beiden folgenden Fragestellungen, „Wie stellt sich der Fachkräftemangel aus Ihrer Sicht dar?“ und „Was wäre aus Ihrer Sicht das geeignetste Mittel um dem zu begegnen?“ im Mittelpunkt der Befragungen.

Wir waren überwältigt von der Bereitschaft der angesprochenen Kolleginnen und Kollegen, sich dem Thema zu widmen. An dieser Stelle einen ganz herzlichen Dank an alle Autorinnen und Autoren!

Wir freuen uns Ihnen die Einsichten und Aussichten aus wissenschaftlicher Perspektive, aus Sicht der Ausbildungsstätten, aus dem Blickwinkel von Politik, Einrichtungsleitung und Jugendamt präsentieren zu können.

So hoffen wir Ihnen auch mit diesem Heft aktuelle Informationen und Anregungen geben zu können und wünschen Ihnen, im Namen des Fachausschusses Öffentlichkeitsarbeit, viel Spaß beim Lesen.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern alles Gute und Gottes Segen für 2023.

Frank Schuldenzucker
Für den Fachausschuss
Öffentlichkeitsarbeit des eev

≡ Neues aus dem Verband

Der neue Vorstand hat seine Arbeit aufgenommen

In der Mitgliederversammlung vom 19. Juli 2022 wurde über die neue Satzung, die der neuen Struktur des Verbandes Rechnung trägt, abgestimmt und die Änderungen mit dem eingearbeiteten Ergänzungsantrag, mit einer großen Mehrheit von über 86% bestätigt. Ebenso erhielt der neue Zuschnitt der Regionalgruppen gemäß der Regierungsbezirke eine über 90%tige Zustimmung. An die Wahl des neuen Vorstandes, der mit Volker Hausdorf von der Inneren Mission München e.V. der Diakonie München und Oberbayern jetzt auch wieder ein Mitglied aus dem Süden Bayerns in seinen Reihen hat, schlossen sich im Verlauf des Herbstes die Wahl der Regionalvorstände und deren Vertretungen an. Damit findet auch die Arbeit des erweiterten Vorstandes seinen Neubeginn, da dieser zukünftig nicht mehr nur aus fünf, sondern aus zehn Mitgliedern bestehen wird und damit für die Verbandsarbeit die Bedarfe der Regionen unmittelbar im Vorstand verortet sind. Von dort aus können konzertierte Aktionen besser und schneller gelingen. Wir freuen uns über die Verstärkung und auf die inhaltliche Arbeit, die wir am 06. Dezember gemeinsam begonnen haben und die wir in einer zweitägigen Klausur Ende Januar 2023 noch weiter spezifizieren werden.

Anforderungen aus dem neuen KJSG und SGB VIII kennen und konkrete Schritte der Umsetzung implementieren

Mit Prof. Dr. Jan Kepert, Professor für öffentliches Recht an der Hochschule für öffentliches Recht und Verwaltung Kehl, der schon an unserer Leitungskräftetagung den Einführungsvortrag zum Thema „Inklusive Jugendhilfe aus rechtlicher Sicht“ gehalten hat, haben wir einen ausgewiesenen Fachmann an der Seite, der über den Herbst verteilt eine digitale Fortbildungsreihe zum neuen Kinder- und Jugendstärkungsgesetz für die Mitglieder aufgesetzt hat, in der die Themen junge Volljährige, Teilhabe- und Hilfeplanung, Beteiligung junger Menschen und Kinderschutz Eingang fanden. Da diese

2 Editorial

Impressum

3 Neues aus dem Verband

Der neue Vorstand

Anforderungen aus dem neuen KJSG und SGB VIII

4 Brennende Themen zielgenau adressieren

5 Impuls: Zuversicht!

6 Nachgefragt bei Systembeteiligten der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel

Jasmin Pressler,
Diakonie Hochfranken

7 Dr. Mike Seckinger, Deutsches Jugendinstitut

9 Dr. Inka Wischmeier, Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Augsburg

11 Doris Rauscher, MdL, Bayerischer Landtag

12 Prof. Dr. Carl Heese, Dekan, OTH-Regensburg

14 Thomas Huber, MdL, Bayerischer Landtag

15 Sabine Tunalı, Fachakademie für Sozialpädagogik Hof

16 Kerstin Celina, MdL, Bayerischer Landtag

17 Christian Debebe, Martin-Luther- Haus, Stadtmission Nürnberg e. V.

19 Vom Wahnsinn eine Fachkraft werden zu wollen

20 Aus den Mitglieds- einrichtungen

Termine



Form der Fortbildungsreihe großen Anklang fand, überlegt der Vorstand, dieses Format mit weiteren Themen zum neuen SGB VIII im Jahr 2023 ggf. mit einer neuen Referentin fortzusetzen.

Darüber hinaus hat der Vorstand vor dem Hintergrund sich abzeichnender konzeptioneller Herausforderungen zur Umsetzung einer „inklusive Jugendhilfe“ im Herbst den Gesprächsfaden mit dem Fachverband evangelischer Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie (kurz FEBS) wieder aufgenommen und wird diesen in 2023 mit einer thematischen Auseinandersetzung zu Notwendigkeiten der Veränderungen unserer jeweiligen Trägerlandschaft und mit einer Klärung zu einer möglichen Zusammenarbeit fortsetzen.

Brennende Themen der „Hilfen zur Erziehung“ zielgenau adressieren und eigene Lösungsideen einbringen

Der Verband sieht sich mit einem mittlerweile überregional **spürbaren Fachkräftemangel** konfrontiert, der unsere Träger mindestens in ihrer Entwicklung behindert, im schlechtesten Fall in ihrer Existenz gefährdet.

Um auf diese Situation eine Antwort zu finden, wollen wir uns die Entwicklungen im Pflegebereich und die dortigen Lösungswege anschauen, auf unsere Gegebenheiten hin prüfen und definieren, was das für die Hilfen zur Erziehung und unser Fachkräftegebot bedeutet. Wir wollen diese Impulse in einem gemeinsamen Fachtag mit der öffentlichen Seite setzen.

Zusätzlich zum Engagement des Verbandes hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege an den Vorstand des Landesjugendhilfeausschusses einen Antrag zur Befassung mit dem Thema „Fachkräftebedarf in der Jugendhilfe“ gestellt mit dem Ziel, Expertengespräche auf den Weg zu bringen, um kurzfristige, mittelfristige und langfristige Lösungen zu erarbeiten. In den Expertengesprächen sollen drei Perspektiven Beachtung finden: Wie kommen mehr Menschen / Fachkräfte ins System? Wie kann man Fachkräfte (besser) im System halten? Welche Konzepte gibt es, mit weniger Fachkräften qualitativ gleichwertige Arbeit zu leisten? Denn eines ist klar, es wird gesamtgesellschaftlich in den nächsten Jahren weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter geben.

Die thematischen Stränge „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“, Umsetzung von „Quereinsteigerkonzepten“ und „Nachqualifikationen“, Möglichkeiten „Dualer Studiengänge“ und die Verortung von

jugendhilfespezifischen Ausbildungsinhalten in die Lehrpläne von Fachakademien oder Fachhochschulen werden aufgegriffen.

Im Blick auf unser **Tarifsystem** müssen wir sicherstellen, dass wir im Vergleich zum TVöD nicht immer weiter ins Hintertreffen geraten. Dazu muss der Gesprächsfaden zur ARK gepflegt werden.

Inflation und gestiegene Energie-, Heizungs- und Lebensmittelkosten erschweren den gebeutelten Trägern zusätzlich das Leben. Hier muss der Verband wie auch der Dachverband unterstützend und beratend mitwirken, damit für alle Träger über alle Entgeltkommissionen hinweg, ein fairer und vergleichbarer Ausgleich der Mehrkosten sichergestellt wird.

Alle unsere Vorhaben zielen nicht nur, aber auch speziell auf die **anstehende Landtagswahl** im Herbst 2023 ab und werden in engem Schulterschluss mit unserer mit unserer Vorständin im Diakonischen Werk Bayern im Benehmen mit den einzelnen zu adressierenden Ministerien durchgeführt.

Der Vorstand



≡ Impuls: Zuversicht!

Mit welcher inneren Haltung gehe ich in diesem Jahr auf das Weihnachtsfest zu? Ich habe die „Zuversicht“ gewählt, weil sie mich schon länger begleitet und es immer wieder Anlässe gibt, neu über sie nach zu denken.

Bei den vielen Begegnungen mit Texten und Gedanken zur Zuversicht, bin ich auch auf eine Predigt von Markus Bauder aufmerksam geworden; einige seiner Gedanken darf ich hier mit seiner Zustimmung aufgreifen.

Wer schon mal versucht hat, auf einem Bein zu stehen weiß, dass sehr schnell deutlich wird, wie gut er bzw. sie in der Lage ist, das Gleichgewicht zu halten. Das Gleichgewicht zu halten kostet Kraft und fällt Ungeübten deutlich schwerer. Dabei ist es hilfreich, dynamisch zu bleiben und sich wankend stabil zu halten.

Übertragen auf die Zuversicht lassen sich einige Gedanken ableiten:

- Krisen bringen uns aus dem Gleichgewicht
- Ungeübte können schneller aus dem Gleichgewicht geraten
- Es ist gut, sich an etwas oder an jemandem festhalten zu können
- Üben hilft, kann aber auch anstrengend sein
- Das Wanken beim Ausbalancieren kann uns stärker und stabiler machen

Unser Leben, unsere Existenz ist an vielen Stellen aus dem Gleichgewicht geraten. Wir sind von Krisen umgeben; viele davon können wir nicht oder kaum selbst beeinflussen. Wir fühlen uns hilflos und ausgeliefert – woher soll da die Zuversicht kommen?

Können Sie sich an etwas oder an jemandem festhalten? Können Sie sich an Gott, an Ihrem Glauben festhalten? Was heißt das überhaupt in diesen Zeiten?

Wenn wir auf das sich zu Ende neigende Jahr zurückblicken, wird deutlich, dass wir zwar vieles verloren, aber auch manches dazu gewonnen haben. Hoffentlich auch die Erkenntnis, dass selbst die vielen Krisen uns nicht endgültig aus dem Gleichgewicht bringen können, sondern dass wir sogar da und dort gestärkt daraus hervorgehen. Vielleicht am Ende sogar mit mehr Zuversicht.

In Anlehnung an den Psalm 126 hat Hanns Dieter Hüsch¹ einen Text verfasst, in dem die Zuversicht als Virtuosität im Ausbalancieren des Lebens deutlich wird:

Ich bin vergnügt, erlöst, befreit.
Gott nahm in seine Hände meine Zeit,
mein Fühlen, Denken, Hören, Sagen,
mein Triumphieren und Verzagen,
das Elend und die Zärtlichkeit.

Was macht, dass ich so fröhlich bin
in meinem kleinen Reich.
Ich sing und tanze her und hin
vom Kindbett bis zur Leich.

Was macht, dass ich so furchtlos bin
an vielen dunklen Tagen.

Es kommt ein Geist in meinen Sinn,
will mich durchs Leben tragen.

Was macht, dass ich so unbeschwert
und mich kein Trübsal hält,

weil mich mein Gott das Lachen lehrt
wohl über alle Welt.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen und Ihren Familien ein segensreiches Weihnachtsfest und ein erfülltes und mit Zuversicht bereichertes neues Jahr.

Ihr Redaktionsteam von „eev aktuell“

¹ Hans Dieter Hüsch: *Was macht, dass ich so fröhlich bin*, aus: *Hans Dieter Hüsch/Uwe Seidel „Ich stehe unter Gottes Schutz“*, Seite 140, 2018/16 (c) tvd-Verlag Düsseldorf, 1996

≡ Nachgefragt bei Systembeteiligten der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel

1. Jasmin Pressler von der Diakonie Hochfranken

Der vielbemühte Begriff des Fachkräftemangels im sozialen Bereich stellt sich aus der Perspektive einer Einrichtungsleitung als komplexes Problem auf verschiedenen Ebenen dar.

Die jungen Menschen in unserer Obhut müssen sich auf wirksame Rahmenbedingungen in den Einrichtungen verlassen können, um in ihrer Entwicklung bestmöglich gefordert und gefördert zu werden. Die pädagogische Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen aus entwicklungsbelastender Herkunft setzt ein hohes Maß an persönlicher, fachlicher Eignung für diese verantwortungsvolle Aufgabe voraus. Es ist kein neues Thema, dass man für die spezielle Nische der Arbeit in stationären Wohngruppen die speziellen Typen von Mitarbeiter:Innen sucht, die dem besonderen Feld mit all seinen Herausforderungen gewachsen sind. Doch genau deshalb trifft der Mangel an Fachkräften diesen Bereich auch besonders hart.

Aus der Perspektive der Kinder und Jugendlichen in den Wohngruppen der stationären Jugendhilfe geht es um existentielle Fragen, ihren Lebensmittelpunkt Wohngruppe betreffend: Wer versorgt mich im Alltag? Wer steht mir als verlässliche, tatkräftige Bezugsperson zur Verfügung? Wer hält mich mit meinen Problemen aus, hilft mir durch Tiefen und feiert mich für meine Erfolge und Errungenschaften? Wer begleitet meinen bisher schwierigen Lebensweg auf neue, positive Weise und beflügelt meine Zukunft?

Dieser gerechtfertigte Anspruch trifft auf hochbelastete Mitarbeiter:Innen: immer länger dauert die Nachbesetzung von Stellen, was dazu führt, dass die Teams in den stationären Wohngruppen die Arbeit im zeitlichen sowie im inhaltlichen Rahmen auf weniger Schultern verteilen müssen. Was folgt ist weniger Ruhezeit, weniger gesunde Distanz, schnellere Erschöpfung, weniger Kraft

für herausfordernden Arbeitsalltag. Daraus resultiert zusehends eine höhere Fluktuation innerhalb der Teams, was die grundlegende Beziehungs- und somit Erziehungsarbeit auf lange Sicht erschwert.

Leitungsseitig füllen Personalführungsaufgaben einen immer größer werdenden Raum: von der Suche, über die Anstellung, zur Bindung der Mitarbeiter:Innen ans Unternehmen und weiterführend die Steuerung und Begleitung der Teams. Hier spielen positives Arbeitsklima, Führungsstil und Organisationsstruktur eine wichtige Rolle. Die Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen während des Arbeitsverhältnisses wird noch umfangreicher und muss zwischen pädagogischer Regelversorgung, sowie fachlicher Kompetenzentwicklung balanciert werden, da bei geringerer Bewerberzahl auch auf weniger ausgereifte Fachkräfte zurückgegriffen werden muss. Schon während der Ausbildungszeit wird versucht, die künftigen Fachkräfte zu umwerben und das Interesse für stationäre Jugendhilfe zu wecken. Träger investieren viel Aufwand in Öffentlichkeitsarbeit, Infoveranstaltungen, Netzwerkarbeit und Arbeitskreise, die die Attraktivität der Arbeitsplätze in den Einrichtungen fördern sollen.

Die Komplexität in den Problemlagen der Kinder und Jugendlichen, die bei uns untergebracht werden, verschärft sich zusehends, was das Arbeitsfeld auf lange Sicht nicht einfacher machen wird: die umfassenden Anforderungen im stationären Jugendhilfebereich steigen aktuell schneller, als Anpassungen in z.B. Ausbildung und gesetzlichen Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden.

In mehreren Studien wurden als Hauptgründe für fehlende Attraktivität der Sozialberufe bzw. Abwanderung aus dem sozialen Berufsfeld die knappen Ressourcen beim Personal, die zu psychischen und physischen Belastungen führen, und die geringe Bezahlung

identifiziert. Diese Hebel können wir an der Basis nur immer wieder anmahnen, indem wir die Wichtigkeit der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auch in unseren Einrichtungen unterstreichen: dem muss politisch, fachlich und finanziell Rechnung getragen werden. Um positive Auswirkungen auf die zukünftige Gesellschaft zu erreichen, benötigt es hier und jetzt Investitionen in die jungen Menschen, die auch bei uns in der stationären Jugendhilfe leben.

Die Diakonie Hochfranken als Komplexträger mit Sitz in Hof/Saale leistet in Nordbayern vielfältige Angebote in Jugendhilfe, Erwachsenenhilfe und Altenhilfe. Im Jugendhilfebereich setzt sich das Angebot aus schulischen, freizeitpädagogischen, ambulanten,

teilstationären und stationären Angeboten zusammen. Mehrere zentrale und dezentrale Standorte bieten in heilpädagogischen Wohngruppen, Mutter-/Vater-/Kind-Häusern, Jugendwohnen sowie Internatswohnen und Gruppen für unbegleitete minderjährige Asylsuchende einen Lebensraum für junge Menschen.



Jasmin Pressler

Teilbereichsleitung der stationären Jugendhilfe bei der Diakonie Hochfranken

2. Dr. Mike Seckinger vom Deutschen Jugendinstitut

In der Kinder- und Jugendhilfe gibt es einen eklatanten Fachkräftemangel mit inzwischen deutlichen Folgen: geschlossene Einrichtung der Kindertagesbetreuung, der Ausbau an Angeboten für Grundschulkinder stockt, unbesetzte Stellen in den sozialen Diensten der Jugendämter, Angebotsschließungen in den Hilfen zur Erziehung, Notbetrieb bei Inobhutnahmen, Rütteln an der Definition von Fachkräften.

Schaut man zurück, so wird deutlich, Fachkräftemangel ist für die Kinder- und Jugendhilfe kein neues Thema. Rauschenbach (1990) freute sich 1990 zwar über das Ende des Fachkräftemangels aufgrund der umfangreichen Ausbildungsreform¹, warnte aber bereits vier Jahre später vor einem wieder drohenden Fachkräftemangel und schlägt,

um diesem entgegenzuwirken, vor, Ausbildungskapazitäten zu erweitern, sozialpädagogische Berufe besser anzuerkennen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern und die disziplinäre Autonomie zu stärken (Rauschenbach 1994, S.472-473).

Aufgrund der dynamischen Entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe gibt es also fast durchgängig einen hohen Bedarf an neuen Fachkräften, der sich auch in den stark gestiegenen Beschäftigungszahlen widerspiegelt. 1950 arbeiteten 67.000 Personen in den sozialpflegerischen Berufen (Rauschenbach 1990, S. 276), Anfang 2021 waren bereits über eine Million Menschen allein in der Kinder- und Jugendhilfe tätig und im Bereich der stationären Jugendhilfe hat sich die Anzahl der Vollzeitäquivalente seit 2006 nahezu verdoppelt (Volberg/Mühlmann 2022).

Es ist gesamtgesellschaftlich ein wachsender Bedarf professioneller Begleitung des Aufwachsens zu konstatieren, der u.a. Ausdruck einer größeren Sensibilität für kindliche Bedürfnisse und eine Folge steigender Erwartungen an das, was Einzelne in

¹ Unter dem Stichwort Ausbildungsreform wird die Überführung der Höheren Fachschulen in Fachhochschulen für Sozialwesen, die Einführung eines Diplomstudienanges Erziehungswissenschaft mit der Studienrichtung Sozialpädagogik an den Universitäten, Gesamthochschulen und Pädagogischen Hochschulen sowie mit der endgültigen Zusammenfassung der ursprünglich getrennten Ausbildungen für die Bereiche des Kindergartens und der Heimerziehung zur gemeinsamen dreijährigen Erzieher(innen)ausbildung zusammengefasst (ebd. S. 275)

dieser Gesellschaft leisten sollen, ist. Wir haben in den letzten Jahrzehnten unsere Gesellschaft so organisiert, dass immer mehr Alltagsbereiche von professionellen Dienstleistungen durchdrungen werden.

Ein weiterer Grund für den steigenden Fachkräftebedarf liegt an dem hohen Ersatzbedarf aufgrund der beträchtlichen Anzahl an Mitarbeitenden, die in absehbarer Zeit aus Altersgründen aus dem Arbeitsleben ausscheiden. In den nächsten Jahren wird geschätzt jede 6. Fachkraft aus den stationären Hilfen altersbedingt ausscheiden (Zukunftsforum Heimerziehung 2021, S. 53). Die wachsende Sensibilität für Kinderschutz, die Anforderung einer inklusiven Weiterentwicklung, die hohe Anzahl an UMA, der immer wieder beklagte Rückgang der Plätze in Bereitschaftspflege und eine sich möglicherweise verschärfende soziale Situation werden zudem den Bedarf an Fachkräften hochhalten.

Demgegenüber steht ein branchenübergreifender Fachkräftemangel, neuen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem und eine demografische Entwicklung, die das Potenzial an Arbeitskräften schrumpfen lässt. Es gibt also große Herausforderungen zu bewältigen, um ausreichend Fachkräfte zu gewinnen.

Auf der bundes- und landespolitischen Ebene gibt es Initiativen zur Fachkräftegewinnung, in denen jedoch das Arbeitsfeld der stationären Jugendhilfe wenig Beachtung zukommt. So scheinen zumindest einzelne Bundesländer mit Hilfe der Einzelanerkennung von Personen als Fachkräfte, der Ausweitung der Berufe, die als Fachkräfte der Jugendhilfe anerkannt werden können, sowie Veränderungen bei einer Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zu versuchen, den Mangel etwas abzumildern. Zusätzlich werden Quereinsteigermodelle und berufsbegleitende Ausbildungsgänge erprobt. Diese Wege, auf den Fachkräftemangel zu reagieren, bedürfen einer genauen Beobachtung, da sie immer auch das Risiko in sich bergen, mittelfristig zu einem Absenken der Fachlichkeit in diesem Handlungsfeld beizutragen. Auch gibt es nach wie vor Anstrengungen, die Ausbildungskapazitäten auszuweiten. In den einschlägigen Ausbildungsgängen sollte das Handlungsfeld wieder stärker Gegenstand der Ausbildung werden. Insbesondere an den Fachakademien scheint dieses Arbeitsfeld in den Hintergrund gerutscht zu sein.

Auf Seiten der Arbeitgeber gibt es ebenfalls Möglichkeiten, die Arbeit in den stationären Angeboten attraktiver zu machen. Damit Arbeitgeber die dafür notwendigen Handlungsspielräume erhalten, sind entsprechende Aufwände bei den Entgeltvereinbarungen

zu berücksichtigen und entsprechende Sicherheiten zu schaffen. Es erscheint lohnend – trotz dünner Studienlage –, Mitarbeitenden mehr Einflussmöglichkeiten bei der Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung zu eröffnen, noch mehr die besonderen Belastungen anzuerkennen und ihnen mit Weiterqualifizierungsangeboten sowie kollegialen Beratungsformen und Supervision entgegenzuwirken, eine Anpassung von Arbeitszeitmodellen vorzunehmen, die eine verbesserte Balance von Beruflichem und Privatem ermöglichen (auch im Lebenslauf).

Zu beobachten sind Anstrengungen sich als guter Arbeitgeber zu präsentieren und damit auch die Attraktivität des Arbeitsfelds zu erhöhen. Dem entgegen steht, dass nach einer DJI-Befragung immer noch fast die Hälfte der Einrichtungen Neueinstellungen grundsätzlich befristet vornimmt. Was sicherlich kein Beitrag dazu ist, sich als attraktiven Arbeitsort zu präsentieren.



Dr. Mike Seckinger

Leiter der Fachgruppe Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe beim Deutschen Jugendinstitut

Quellen

Rauschenbach, Thomas (1994). *Sozialpädagogik/Soziale Arbeit: Ausbildung und Beruf*. In F. Stimmer (Hrsg.), *Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit* (S. 468-473). München: Oldenbourg. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49169>:

Rauschenbach, Thomas (1990). *Jugendhilfe als Arbeitsmarkt: Fachschul-, Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen in sozialen Berufen*. In *Jugendhilfe - Historischer Überblick und neuere Erwartungen* (S. 225-297). Weinheim: Juventa Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49468>:

Volberg, Sebastian / Mühlmann, Thomas (2022): *Neuer Höchststand – mehr als 1 Mio. Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe 2020*. In: *KomDat*, Heft Nr. 1 / 22, S. 1-3.

Zukunftsforum Heimerziehung (2021): *Zukunftsimpulse für die »Heimerziehung«: Eine nachhaltige Infrastruktur mit jungen Menschen gestalten!* IGfH: Frankfurt

3. Dr. Inka Wischmeier vom Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Augsburg

Wie stellt sich der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe aus Ihrer Sicht dar?

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe hat viele Facetten und die Auswirkungen auf die Jugendämter, die freien Träger und die jungen Menschen und ihre Familien sind vielfältig und komplex.

Er betrifft mit den Jugendämtern eine Organisation, die ohnehin, aufgrund der herausfordernden Thematik und den gegebenen Rahmenbedingungen, von einer hohen Personalfluktuationsrate betroffen ist. Offene Stellen und eine geringe Anzahl an Bewerbungen korrespondieren dabei mit einer gesellschaftlichen Situation, die durch (weltweite) Krisen gekennzeichnet ist und in der Kinder- und Jugendhilfe eine Zunahme an Gefährdungsmeldungen sowie Inobhutnahmen nach sich zieht. Berichtet wird auch eine Zunahme an herausfordernden Konstellationen bei jungen Menschen und ihren Familien, auf die mit Reduktion der Gruppengrößen bspw. in stationären und teilstationären Settings, bei gleichzeitiger Erhöhung der Personalanteile reagiert wird, so dass insgesamt mehr Personal für weniger Plätze zur Verfügung steht.

Offene Stellen, die bei den Jugendämtern nicht besetzt werden können, führen zu einer stärkeren Arbeitsbelastung vorhandener Fachkräfte. Dabei kann die Arbeit der fehlenden Kolleg*innen nicht vollständig kompensiert werden. Eine der Reaktionen in den Jugendämtern ist der Rückgriff auf die so genannte „Standardabsenkung“, bei der für einen bestimmten, festgelegten Zeitraum die Arbeit des Sozialdienstes nicht mehr unter Anwendung aller Fachstandards durchgeführt wird. Das betrifft bspw. eine Vereinfachung und Verkürzung der Arbeitsprozesse durch eine Hilfeplanentscheidung nach Aktenlage ohne Hilfeplangespräche bei anstehenden Verlängerungen von Hilfen. Auch wenn die Standardabsenkung ein probates und bundesweit angewendetes Instrument zur Begegnung von Personalengpässen in den Jugendämtern ist, bedeutet sie eine Absenkung von Qualitätsstandards. Die sozialpädagogischen Fachkräfte haben einen hohen Anspruch an die fachliche Qualität ihrer Arbeit und weisen eine hohe Leistungsbereitschaft auf. Eigene Qualitätsansprüche aufgrund nicht besetzter Stellen nicht mehr

in Gänze erfüllen zu können, führt zu Unzufriedenheit und Frustration und stellt zu den besonderen, unvorhersehbaren Herausforderungen in der Fallarbeit, eine große Belastung dar. Die mangelnden Steuerungsmöglichkeiten generieren zudem in der Folge oftmals neue Hilfebedarfe.

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf freie Träger ist in diesem Heft, an anderer Stelle, explizit beleuchtet. Er betrifft aber auch die Arbeit in den Jugendämtern und hat Auswirkungen auf junge Menschen und ihre Familien: Durch nicht besetzte Stellen bei freien Trägern können bspw. in stationären oder teilstationären Einrichtungen oder auch in der Kindertagesbetreuung vorhandene Plätze teilweise nicht voll belegt werden, manchmal schließen sogar ganze Gruppen. Dies führt zu hohen zeitlichen Mehraufwänden bei der Suche nach geeigneten Hilfen. Ein Platzausbau aufgrund steigender Fallzahlen und einer erneuten Zunahme an unbegleiteten minderjährigen Ausländer*innen ist aufgrund des Fachkräftemangels ebenfalls kaum zu leisten. Die engen Platzkapazitäten und die genannten Schwierigkeiten beim Ausbau führen einerseits dazu, dass nicht genügend Inobhutnahmepätze zur Verfügung stehen und andererseits es den Fachkräften in den Sozialdiensten immer schlechter gelingt, junge Menschen aus den Inobhutnahmestellen weiterzuvermitteln. Die Herausforderungen in der Weitervermittlung führen in der Folge zu längeren Verweilzeiten in der Inobhutnahme. Junge Menschen, die besondere Herausforderungen aufweisen, sind hier besonders betroffen.

Der Fachkräftemangel führt immer wieder zu Forderungen, die soziale Arbeit für die unterschiedlichsten Berufsgruppen zu öffnen. Hier ist Vorsicht geboten, denn die Anforderungen an Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe sind hoch und erfordern spezialisiertes und fundiertes Professionswissen. Dieses wird in einem (Fach-)Studium und/oder in einer hoch qualifizierten Ausbildung erworben und ist mit kompakten und kurzfristigen Nachschulungen nicht zu kompensieren.

Es ist jedoch zu differenzieren: Eine Öffnung für Absolvent*innen von qualifizierten Studiengängen und Ausbildungen wie bspw. Ausbildungen zur Kunst- und Musiktherapie, heilpädagogische Ausbildungs- und Studiengänge sowie universitäre pädagogische

Studiengänge, zur Zusammensetzung von qualifizierten, multi-professionellen Teams, ist zu begrüßen, erfordert aber eine hohe Kompetenz sozialpädagogischer Leitungskräfte, diese Mitarbeitenden gut einzuarbeiten, entsprechend ihrer Kompetenzen einzusetzen und das Team zusammenzuführen. Insgesamt darf aber die Debatte um den Fachkräftemangel nicht zu einer De-Professionalisierung (sozial-)pädagogischen Handelns führen.

Der Fachkräftemangel in Kombination mit gesellschaftlichen Krisen und Herausforderungen führt in manchen Bereichen dazu, dass nicht mehr die Frage nach der bestmöglichen, bedarfs- und zielorientierten Begleitung im Vordergrund steht, sondern das Bewältigen der zu erfüllenden Aufgaben unter teilweise schwierigsten Bedingungen. Dies trifft immer wieder besonders vulnerable Gruppen wie bspw. unbegleitete minderjährige Ausländer*innen oder junge Menschen, die durch ihr herausforderndes Verhalten in Einrichtungen nicht mehr zu halten sind. Die Jugendämter (und die freien Träger) stoßen hier zurzeit in der Unterbringung und Begleitung an Kapazitätsgrenzen. In der Konsequenz wird nach Lösungen gesucht, die sowohl von Fachverbänden als auch von den Fachkräften formulierten Qualitätsstandards nicht gerecht werden. Es müssen hier konstruktiv Lösungen gefunden werden, die aber das berechtigte Anliegen des Aufrechterhaltens von Qualitätsstandards mitdenken. Vor allem muss im Bewusstsein gehalten werden, dass nicht die betroffenen Gruppen junger Menschen die Ursache der Probleme sind, sondern die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu dieser Situation führten. So sind Strukturen sowohl in den Jugendämtern als auch bei den Trägern abgebaut worden, die aktuell, u. a. vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, nicht so schnell wieder herzustellen sind.

Zuletzt sei noch betont, dass der Fachkräftemangel nicht nur pädagogische Fachkräfte betrifft, sondern auch im Verwaltungsbereich der Jugendämter längst angekommen ist und hier bspw. in der wirtschaftlichen Jugendhilfe weitreichende Folgen hat, die sich auch auf die Familien und die jungen Menschen auswirken. Zudem werden durch den engen Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Jugendhilfe und dem Sozialdienst weitere Belastungen in der Bewältigung von Problemlagen erzeugt.

Was wäre aus Ihrer Sicht das geeignetste Mittel, dem zu begegnen

Nicht alle genannten Herausforderungen und Missstände sind durch die Jugendämter oder von freien Trägern zu beeinflussen. Sie benötigen eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung und politischen Veränderungswillen. Es gibt aber durchaus wirkungsvolle Handlungsansätze, die erfolgreich im Hinblick auf die Anwerbung von

Fachkräften und ihrer Bindung an die Organisation sind. Hierzu gehört bspw. ein gutes und schlüssiges Einarbeitungskonzept mit Elementen der Begleitung über einen längeren Zeitraum durch erfahrene Fachkräfte bspw. in Form von Patenschaften, des fachlichen Inputs der Organisation zu ausgewählten Themen und zu den eigenen Prozessen sowie Feedbackgesprächen u. v. m.

Das Bilden eines Fachkräftepools über eine Daueranschreibung, die eine schnelle und unkomplizierte Nachbesetzung offener Stellen bspw. durch Schwangerschaften ermöglicht, ist ein weiteres Element, dass in Jugendämtern erfolgreich Vakanzen durch Personalfluktuation entgegenwirken kann.

Das Kontakthalten und die kontinuierliche Anbindung an die Organisation von Fachkräften, die in Elternzeit sind, ist wichtig. Hier können Rückkehrer*innen bspw. stundenweise im Rahmen eines „Unterstützungsdienstes“ Aufgaben übernehmen und so in Kontakt mit dem Team und aktuellen fachlichen und dienststellenbezogenen Entwicklungen bleiben sowie die Fachkräfte im Dienst mit einzelnen Aufgaben unterstützen.

Ein ausgesprochen wichtiger Ansatz ist zudem die Stärkung der vorhandenen Führungskräfte wie Team-, Bereichs-, Regional- oder Abteilungsleitungen bis zur Amtsleitung, denn sie sind diejenigen Personen in der Organisation, denen es zukommt, das Team zusammenzuhalten, zu motivieren und die bei den Fachkräften grundsätzlich vorhandene hohe Identifikation mit der Organisation und ihre Leistungsbereitschaft zu erhalten und sie positiv an die Organisation zu binden. Sie sind diejenigen, die ihre Teams gut durch Krisen führen müssen. Führungskräfte hierfür (weiter) zu qualifizieren, ist ein zentraler Baustein für das Halten und Binden der Fachkräfte an die Organisation. Ihnen kommt auch die Aufgabe zu, sich für die Ermöglichung zur Einhaltung (sozial-)pädagogischer Qualitätsstandards über die eigene Organisation hinaus, einzusetzen.

Damit angesprochen ist auch der Aspekt der Fort- und Weiterbildung. Sowohl die Führungskräfte als auch die sachbearbeitenden Fachkräfte müssen die Möglichkeit haben, sich regelmäßig weiterbilden zu können. Zwingend notwendig erscheint auch die Möglichkeit zur Einzel- und Teamsupervision und der kollegialen Beratung, um der hohen Belastung im Arbeitsfeld begegnen zu können.

Einen wichtigen Baustein zur Mitarbeiterbindung stellt auch ein wertschätzender Umgang mit langjährigen erfahrenen Mitarbeiter*innen dar, diese müssen „gesehen“ werden, in dem was sie tagtäglich leisten.

Die Gewinnung und Bindung von Absolvent*innen an die eigene Organisation durch duale Studiengänge und die Möglichkeit ein Praxissemester zu absolvieren, sind

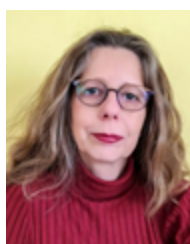
weitere ausgesprochen erfolgreiche Ansätze, dem Fachkräftemangel zu begegnen, wie sich schon in verschiedenen Jugendämtern gezeigt hat.

Eine an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientierte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung ist ebenfalls ein weiteres Mittel, um Mitarbeitende zu binden und zu gewinnen.

Auch eine Öffentlichkeitsarbeit mit eigenen Personalressourcen wäre sinnvoll, um die gesellschaftlich überaus bedeutsamen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe herauszustellen sowie die hohen Anforderungen an das Personal, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Kompetenz in diesem Bereich würdigen sowie fachfremden Personen verständlich zu machen. Damit könnte auch die gesellschaftliche Anerkennung erhöht und das Berufsfeld in der Folge noch attraktiver werden.

Somit stehen auch Jugendämter dem Fachkräftemangel nicht gänzlich hilflos gegenüber

und können sich in ihren Handlungsspielräumen für ihre Mitarbeitenden und für die Gewinnung neuer Fachkräfte einsetzen. Denn der Studiengang der sozialen Arbeit genießt weiterhin eine hohe Anziehungskraft für junge Menschen, die sich dafür entscheiden in einem Arbeitsbereich einzusteigen, der es ihnen ermöglicht, „eine gesellschaftlich relevante, abwechslungsreiche Tätigkeit in einem guten Team zu verrichten, selbst Verantwortung zu übernehmen und mitgestalten zu können“ (Deutsches Institut für Urbanistik (Difu) & Bundesarbeitsgemeinschaft ASD/KSD, 2018).



Dr. Inka Wischmeier
stellv. Leitung des Amtes
für Kinder, Jugend und Familie
der Stadt Augsburg

4. Doris Rauscher, MdL, Vorsitzende des Sozialausschusses im Bayerischen Landtag

Kinder- und Jugendhilfe zu einem attraktiven Berufsfeld machen!

Zur Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention, aber auch um unserem politischen Anspruch gerecht zu werden, brauchen wir eine starke Kinder- und Jugendhilfe: Als Anbieter von Einrichtungen für Teilhabe und Bildungsgerechtigkeit ebenso wie als wichtigstes Auffangnetz bei Unterstützungsbedarf. Zentral wichtig ist dabei: Unsere Kinder und Jugendlichen haben bestqualifiziertes Personal verdient, das nur bei guten Rahmen- und Arbeitsbedingungen ein attraktives Berufsfeld vorfindet.

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe ist mittlerweile wirklich dramatisch – er wirkt sich direkt auf unsere Heranwachsenden aus, auf ihre Start- und Beteiligungschancen ebenso wie auf ihr gesundes Aufwachsen: Kitaplätze können nicht vergeben werden und wenn doch leidet die Betreuungs- und Bildungsqualität, Kinder und Jugendliche müssen lange auf einen Platz in

einer (teil-)stationären Einrichtung warten, bei familiären oder psychischen Problemen ist Hilfe und Unterstützung kurzfristig oft nicht zu bekommen. Der Bedarf nach den Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe steigt, nicht erst seit der Coronapandemie mit ihren Belastungen für die Kinder und Jugendlichen. Auch der geplante Ausbau der Ganztagsbetreuung an Grundschulen sowie der stärkeren Inklusion im Zuge der SGB VIII-Reform wird die Situation zusätzlich verschärfen.

Nötig ist deshalb ein umfassendes Konzept zur Fachkräftegewinnung: Mit einem Ausbau von vergüteten Studien- und Ausbildungsplätzen und einer Stärkung der Teilzeitausbildung, mehr Möglichkeiten für Quereinstiege und kostenfreien Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für verschiedene Berufsgruppen, eine beschleunigte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder eine verstärkte Berufsorientierung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, zum Beispiel mit einer Ausweitung von Praktika für Schülerinnen und Schüler. Dazu braucht es dringend Verbesserungen

bei den Arbeitsbedingungen – beispielsweise mit einem besseren Personalschlüssel, einem Springerpool als Krankheits- oder Urlaubsvertretung, Zeit für Vor- und Nachbereitungsarbeiten, einer Digitalisierungsoffensive beispielsweise in der Jugendhilfe oder die stärkere Einbindung und Refinanzierung von Fachkräften anderer Professionen, zum Beispiel für den Einsatz von Hauswirtschaftskräften in den Kitas.

Ziel muss es sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen die Fachkräfte ihre Fachlichkeit bestmöglich einsetzen und allen Kindern und Jugendlichen gleichermaßen und individuell gerecht werden können.

Ergänzend braucht es auch ein Konzept für eine innovative Imagekampagne für die sozialen Berufe, um öffentlichkeitswirksam gegen den Fachkräftemangel anzugehen und insbesondere mehr junge Menschen für eine Karriere in der Kinder- und Jugendhilfe zu gewinnen.

Sie ist ein zentrales Arbeitsfeld der Zukunft, in dem für die Heranwachsenden der Grundstein für ihr späteres Leben gelegt wird. Hier erhalten all diejenigen die passende Unterstützung, die sich schwer tun oder die mit Problemen zu kämpfen haben. Ich bin überzeugt: Jeder Euro für diesen Bereich ist ein sehr gut investierter Euro! Deshalb braucht es dringend mehr Investitionen und Maßnahmen der Staatsregierung, um dem Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe effektiv zu begegnen und für unsere Kinder und Jugendlichen die besten Weichen für ihre Zukunft zu stellen. Dafür setze ich mich auch weiterhin ein!



Doris Rauscher, MdL

Vorsitzende des
Sozialausschusses
im Bayerischen Landtag

5. Prof. Dr. Carl Heese, Dekan der Fakultät für Sozialwissenschaften und Gesundheitswissenschaften der OTH-Regensburg

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe aus der Sicht der akademischen Fachbereiche

Das Institut der Deutschen Wirtschaft gibt für den Zeitraum 2021 bis Mitte 2022 die Zahl der fehlenden Mitarbeiter in den Bereichen Sozialpädagogik sowie Kinderbetreuung und -erziehung mit durchschnittlich jeweils rund Zwanzigtausend an¹. In den akademischen Fachbereichen wird dieser Fachkräftemangel sichtbar durch dringende Nachfragen nach Praktikanten oder in Angeboten aus der Praxis zur Kooperation für Duale Studienplätze. Dass die Praxis den Studierenden nachläuft, war keineswegs immer der Fall.

Die Gründe dafür sind bekannt. In diesem Segment des Arbeitsmarktes besteht ein Defizit auf der Angebotsseite bei einer gleichzeitig verstärkten Nachfrage. Auf der Angebotsseite

ist die demografische Entwicklung die entscheidende Determinante. Auch wenn in letzter Zeit die Zahl der Geburten wieder etwas zugenommen hat, so ist bei einer Rate von 1,56 Kindern pro Frau der langjährige Trend zur Alterung der Gesellschaft keineswegs gebrochen. Auf der Nachfrageseite sind die Bedarfe für die neu eingeführten Personalschlüssel und den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz zu nennen, ebenso die aktuellen Herausforderungen für die Betreuung von Unbegleiteten Minderjährigen. Auch die Fälle von Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung nehmen langfristig zu und erhöhen den Bedarf an qualifizierter Betreuung.

Eine verstärkte Nachfrage trifft also auf ein verringertes Angebot und auf beiden Seiten wirken sich hier mittel- und langfristige Entwicklungen aus, sodass eine Entspannung der Situation in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist. Die Auswirkung ist, dass Erziehung, Begleitung, Betreuung in der Kinder- und Jugendhilfe nicht in dem wünschenswerten Maß möglich sind. Was können hier die

¹ IW-Kurzbericht 67/2022. Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. Helen Hickmann / Filiz Koneberg, 12.08.2022.

akademischen Fachbereiche dazu beitragen, dass die Situation sich etwas verbessert oder zumindest nicht noch weiter verschärft?

Eine gute Nachricht ist, dass die Kinder- und Jugendhilfe immer noch das beliebteste Berufsfeld der Studierenden in der Sozialen Arbeit ist. Die Wahl der Praktikumsplätze und der Schwerpunktächer zeigt das jedes Semester aufs Neue. Auch Befragungen der Studierenden belegen diese traditionelle Präferenz². Dabei wird man es aber nicht belassen können. Es besteht ein Handlungsbedarf. Hier sollen vier Optionen skizziert werden, die jetzt verstärkt genutzt werden könnten.

Erstens könnten mehr Duale Studiengänge in der Sozialen Arbeit aufgebaut werden. Das Duale Studium führt zu einer Verdoppelung der Zeit, in der die Studierenden die Praxisstellen während des Studiums unterstützen. Es sind dann über 40 Wochen. Natürlich sind Praktikanten keine vollwertigen Mitarbeiter, Unterstützung bieten sie aber durchaus. Duale Studienangebote sind immer noch vor allem bei den privaten Hochschulen zu finden, hier können die öffentlichen Hochschulen (auch außerhalb Baden-Württembergs) nachziehen.

Zweitens könnten allgemein die Studierenden nach dem Praxissemester verstärkt in der Praxis tätig werden. Eine gering bezahlte Tätigkeit in diesem Bereich wäre mit Blick auf das Qualifikationsziel den Tätigkeiten in der Gastronomie und andernorts entschieden vorzuziehen, bei denen die Mehrzahl der Studierenden ihr BAföG aufbessert. Solche Überlegungen werden gerne mit dem Hinweis auf eine Dequalifizierung der Sozialen Arbeit gekontert. Mir scheint aber dieser Einwand mehr ein Zeichen eines mangelnden disziplinären Selbstbewusstseins zu sein.

² Heese Carl, Thaler Tilman. *Einschätzungen Studierender der Sozialen Arbeit zu sozialen Problemen und Arbeitsfeldern. Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit (TuP)* 65, 4/2014, S. 267-276.

Drittens ist auf akademischer Seite auch über die Effizienz von Hilfemodellen nachzudenken, mit der Frage, „was hilft mit welchem Einsatz?“ Man bewegt sich in der Ausgestaltung der Sozialen Arbeit im Allgemeinen in den Budgetgrenzen und den Stellenplänen, die von außen an sie herangetragen werden. Eine fachinterne Betrachtung der Effizienz von Betreuungsmodellen findet aber zu wenig statt. Die entsprechenden Untersuchungen halte ich für ein dringendes Desiderat.

Schließlich ergibt sich aus dem Frauenüberhang bei den Studierenden und in der Praxis die mit Abstand größte Reserve an möglichen Mitarbeitern. Bei den beliebtesten 20 Studienfächern belegt die Soziale Arbeit aktuell bei den Frauen den Rang 5, bei den Männern den Rang 19³. Wenn es gelänge, wieder mehr Männer für die Soziale Arbeit und die Erziehung zu interessieren, hätte das einen doppelten Nutzen. Über die Verstärkung der Studierendenanzahl hinaus ergäbe sich auch ein fachlicher Vorteil. Die Praxis weiß sehr genau, dass in manchen Problemkonstellationen männliche Sozialarbeiter leichter vorankommen als weibliche und umgekehrt, nur fehlen eben häufig die männlichen Mitarbeiter.

³ Statista 2022. *Ranking der 20 am stärksten von männlichen Studierenden besetzten Studienfächer in Deutschland im Wintersemester 2021/2022.* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3248/umfrage/stark-von-maennern-besetzte-studienfaecher/>



Prof. Dr. Carl Heese

Dekan der Fakultät für Sozialwissenschaften und Gesundheitswissenschaften der OTH-Regensburg; Prof. Heese war bis Oktober 2022 auch Sprecher der Landesdekanekonferenz Soziale Arbeit Bayern

5. Thomas Huber, MdL, stellvertretender Vorsitzender des Sozialausschusses im Bayerischen Landtag

Die Unterstützung der Sozialwirtschaft mit ihren rund 445.000 Beschäftigten ist ein Thema, das mir als sozialpolitischer Sprecher der CSU-Landtagsfraktion, aber auch ganz persönlich ein echtes Herzensanliegen ist. Die bayerischen Dienste und Einrichtungen der sozialen Träger spielen als einer der größten Arbeitgeber nicht nur eine tragende Rolle im wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozess. Sie halten auch unsere Gesellschaft zusammen.

Mit großer Sorge beobachte ich deshalb den zunehmenden Fachkräftemangel im sozialen Bereich. Dabei dürfen wir aber nicht vergessen: Es fehlen nicht nur qualifizierte Fachkräfte in der benötigten Anzahl, sondern auch geeignete Arbeits- und Hilfskräfte, die einen wichtigen Beitrag leisten, um die benötigte Qualität in der Betreuung und Pflege sicherzustellen.

Ich bin der absoluten Überzeugung: Alle, die in sozialen Berufen arbeiten, leisten einen unschätzbar wertschöpfenden Beitrag für unsere Gesellschaft. Denn ohne die vielen Menschen, die sich jeden Tag aufs Neue für ihre Mitmenschen einsetzen, sich um sie kümmern, für sie da sind und betreuen und pflegen, wäre unsere Gesellschaft nicht die, die sie heute ist.

Umso mehr würde ich mir wünschen, dass die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten passgenau sind und sich die Bedeutung des Berufes auch in der Bezahlung widerspiegelt. Die Politik muss hier bestmöglich unterstützen, ohne die Tarifautonomie der Tarifparteien zu verletzen. Ich appelliere deshalb mit Nachdruck an die Tarifvertragsparteien, bei den Tarifverhandlungen ihrer Verantwortung für die sozialen Berufe gerecht zu werden und dies in einer angemessenen Bezahlung auszudrücken. Denn der Mangel an Fachkräften und qualifizierten Hilfskräften ist nicht allein von der Politik zu lösen.

Um den Fachkräftemangel im Bereich der gesamten Kinder- und Jugendhilfe zu bekämpfen bedarf es zudem eines Bündels an Maßnahmen und eines konzertierten Vorgehens auf allen Ebenen. Die Bayerische Staatsregierung hat deshalb frühzeitig die Initiative ergriffen, um die Ausbildungsstellen auszubauen und über berufsbegleitende

Qualifizierungsmaßnahmen pädagogische Kräfte neu zu gewinnen und zu binden. Um die Maßnahmen von Freistaat, Kommunen und Träger zu koordinieren und zu intensivieren, hat das Bayerische Sozialministerium 2019 den „Fünf-Punkte-Plan für mehr Fachkräfte und höhere Qualität in der Kinderbetreuung“ auf den Weg gebracht und das „Bündnis für frühkindliche Bildung in Bayern“ gegründet.

Eine wichtige Maßnahme der Bayerischen Staatsregierung ist dabei das neue Gesamtkonzept für die berufliche Weiterbildung, um gezielt Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung zu gewinnen. Zudem richtet sich das Weiterbildungsprogramm auch an bereits in der Kita tätige Ergänzungskräfte, die sich weiterqualifizieren wollen. Dabei ist es mir ein großes Anliegen, dass auch die bisherigen Bildungsträger eng eingebunden und deren Wissen und Erfahrungen genutzt werden. Ergänzend zu den Weiterbildungsmöglichkeiten müssen wir aber auch eine ausreichende Anzahl an Studienplätzen für die sozialen Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe sicherstellen.

Doch nicht nur die Rahmenbedingungen spielen eine wichtige Rolle bei der Berufswahl, sondern auch das Image. Die HERZWERKER-Kampagne ist hier eine gute Möglichkeit, um die Vielfalt des Berufsfeldes zeigen zu können.

Ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam Lösungen finden werden, um den aktuellen Herausforderungen auch weiter gerecht werden zu können. Bayern und die CSU-Fraktion haben sich bereits auf den Weg gemacht. Jetzt dürfen wir in unseren Bemühungen nicht nachlassen!



Thomas Huber, MdL
stellvertretender Vorsitzender
des Sozialausschusses
im Bayerischen Landtag

6 . Sabine Tunali, Beauftragte für das Berufspraktikum der Fachakademie für Sozialpädagogik Hof

Wie stellt sich der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe aus ihrer Sicht dar?

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe begleitet uns in der Fachakademie schon seit vielen Jahren und doch kann man deutlich erkennen, dass sich dieser aktuell verschärft. Die Gründe hierfür sind aus unserer Sicht vielschichtig. Der stetige Ausbau der Kindertagesbetreuung, der gesetzlich geregelte Anspruch auf einen Kindergartenplatz, die Betreuung von Schulkindern, aber auch der stetig wachsende Bedarf in der Kinder- und Jugendhilfe sind hier nur einige Aspekte. Das Kultusministerium hat hier unterschiedliche Wege beschritten, um diesem Fachkräftemangel zu begegnen. Angefangen bei der Praxisintegrierten Ausbildung (OptiPrax) über einen direkten Einstieg in die Erzieherausbildung für Abiturienten oder Personen mit abgeschlossener Erstausbildung hin zu der noch sehr aktuellen Ausbildungsverkürzung durch die Beendigung des SPS durch Ersatz des SEJ (Sozialpädagogisches Einführungsjahr), um hier nur einige Eckpunkte zu nennen. Gerade letzteres stellt hier eine Hürde für die Kinder- und Jugendhilfe dar. Die Studierenden in der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher sind durch die Ausbildungsverkürzung deutlich jünger im Durchschnitt als noch vor 2 Jahren. Dies bedeutet gerade für das anspruchsvolle Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe eine zusätzliche Schwierigkeit. Studierende im Alter von 17 Jahren können aus unterschiedlichen Gründen (persönlich als auch einrichtungsbezogen) nicht so umfangreiche Erfahrungen in der Arbeit mit herausfordernder Klientel sammeln und erkennen dadurch auch den Reiz des Arbeitsfeldes für sich nicht, bzw. seltener.

Für die Fachakademie für Sozialpädagogik in Hof können wir sagen, dass wir mit durchschnittlich 24% der jährlichen Absolventen in der Kinder- und Jugendhilfe gut vertreten sind und hier auch stetig versuchen auf die Bedarfe und Anforderungen des Arbeitsfeldes einzugehen.

Jedoch stellen wir auch fest, dass die Anforderungen in den Einrichtungen, geprägt durch den Fachkräftemangel, an unsere werdenden Erzieher und Erzieherinnen zunehmen. Teilweise verkürzt sich die sonst im Berufspraktikum übliche Einarbeitungszeit stark, die Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten sehen sich häufig wechselnden Teams gegenüber und

müssen sich, trotz Status des Auszubildenden, häufig allein in der Gruppe durchsetzen. Diese Aspekte verringern sicherlich auch die Attraktivität des Arbeitsfeldes. Wenn freie Tage nicht mehr frei sind, weil für einen Kollegen/eine Kollegin eingesprungen werden muss führt dies sicherlich zu einer zusätzlichen Belastung und bedingt gegebenenfalls den steigenden Fachkräftemangel in den Einrichtungen.

Was wäre aus Ihrer Sicht das geeignetste Mittel, dem zu begegnen?

Auch hier ist die Antwort vielschichtig. Zum einen, und da sprechen wir uns nicht frei, müssen auch wir verstärkt darauf achten, das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in unsere Ausbildung zu integrieren. Alle Arbeitsfelder der Erzieher und Erzieherinnen gleichberechtigt zu vertreten ist sicher eine Herausforderung, der wir uns immer wieder stellen und uns hinterfragen, ob wir hier den Bedarfen gerecht werden.

Für unsere praktische Ausbildung im Bereich „Sozialpädagogische Praxis“ können wir sagen, dass wir an der Breitbandausbildung festhalten und unsere Studierenden dabei unterstützen so viele unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln wie nur möglich.

Aber es wäre fatal außer Acht zu lassen, dass die Lebenswirklichkeit der jungen Menschen sich ebenfalls gewandelt hat. Die Kriterien der eigenen Arbeitsplatzwahl haben sich verändert und die „Work-Life-Balance“ gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Kinder- und Jugendhilfe wird nicht umhinkommen, flexible Arbeitszeitregelungen zu entwickeln, um das Arbeitsfeld auch für junge Menschen attraktiv zu halten und zu gestalten.

Für unsere Fachakademie lässt sich abschließend formulieren, dass wir an einer Kooperation und Vernetzung mit der Praxis nicht nur interessiert sind, sondern diese auch gerne mit Leben füllen.



Sabine Tunali

Beauftragte für das Berufspraktikum an der Fachakademie für Sozialpädagogik Hof

7 . Kerstin Celina, MdL, Mitglied im Sozialausschuss im Bayerischen Landtags

Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe gefährdet unsere Zukunft

„Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“. Dies zu erfüllen, ist eine schwierige Aufgabe für staatliche Institutionen und deren Mitarbeiter*innen. Von der Erziehungsberatung über die Familienhilfe bis zur Unterbringung in der Pflegefamilie oder in einer Wohngruppe: Familien brauchen in immer größerer Zahl Hilfe.

Positiv ist: Kindswohlgefährdung wird nicht mehr einfach hingenommen von der Gesellschaft. In der Schule, in der Kita, in der Nachbarschaft schaut man nicht weg. Doch aus dieser positiven Entwicklung heraus entsteht Handlungsdruck, für die Mitarbeiter*innen in den Behörden und den Einrichtungen. Für die inzwischen gut 42.000 Menschen in Bayern, die in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, ist der Alltag geprägt davon, Entscheidungen treffen zu müssen, die von allen Seiten geprüft und hinterfragt werden¹. Sich nach Ende der Arbeitszeit auch gedanklich freizumachen von den Erlebnissen des Tages, ist nicht einfach. Um qualifizierte Mitarbeiter*innen in diesem Arbeitsumfeld zu bekommen und zu halten, ist ein ganzheitlicher Blick wichtig.

Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe schätzte 2018 den bundesweiten Fachkräftemangel bis 2025 auf über 21.000 Fachkräfte allein in der Kinder- und Jugendhilfe². Ich bin der Überzeugung, dass wir nur mit flexiblen Arbeitszeit- und Ausbildungsmodellen eine Chance haben, diese Fachkräfte zu bekommen. Kaum jemand hat heute noch die Möglichkeit bzw. den Wunsch, im Laufe des gesamten Arbeitslebens Vollzeit in einem Bereich zu arbeiten. Das bedeutet, auch ursprünglich für ausreichend angesehene Ausbildungs- und Studienplätze werden nicht reichen, wenn sich diejenigen, die in dem Berufsfeld tätig sind, zumindest phasenweise zurückziehen oder das Berufsfeld wechseln.

Quereinsteiger*innen aus dem In- und Ausland werden in allen Berufsgruppen immer wichtiger – auch in die Care-Berufe hinein. Wer aber das Berufsfeld wechseln will, kann kaum den traditionellen Weg über ein Vollzeitstudium oder eine Ausbildung gehen, sondern muss überlegen, wie er/sie während der Zeit des „Umschulens“ seinen Lebensunterhalt verdient. Staatliche Hilfe ist hier kaum zu erwarten, da es in fast jedem zuerst erlernten Beruf ausreichend Arbeitsangebote bzw. einen Mangel gibt, und damit ein Wechsel des Berufsfeldes nach aktueller rechtlicher Lage als „Privatvergnügen“ gilt. Das heißt, der Weg in den neuen Beruf mit Erlernen einer hohen Fachlichkeit muss über sehr individuelle Wege ermöglicht werden. Und für die im Berufsfeld angekommenen Menschen brauchen wir ein stabiles, unterstützendes Arbeitsumfeld, um die Beschäftigten zu halten. Zu einem unterstützenden Arbeitsumfeld gehören multiprofessionelle Teams, Zeit für Besprechungen, Zeit, Entscheidungen gemeinsam zu treffen; also letztlich ist eine ausreichende Zahl an Mitarbeiter*innen eine der Voraussetzungen für ein Arbeitsumfeld, in dem die dringend benötigten Fachkräfte lange und gerne arbeiten und das für Berufseinsteiger attraktiv wirkt.

Der klassische Weg in die Berufsfelder der Kinder- und Jugendhilfe über Schule und Ausbildung/Studium darf nicht der einzige Weg bleiben. Die Konkurrenz um Schulabgänger*innen in den Care-Berufen wird bleiben. Die schon mehrere Jahre fehlende Zahl an Auszubildenden hat sich zu einer großen Lücke aufsummiert und die demographische Situation in Deutschland zeigt seit vielen Jahren klar auf, dass wir ohne junge Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht auskommen werden. Politisch wurde hier in den letzten zehn Jahren leider die Chance verpasst, qualifizierte und zu qualifizierende junge Menschen aus dem Ausland zu holen und für den anvisierten Beruf und das Leben hier zu begeistern. Wer in seinem Heimatland als hochqualifiziert gilt, hier aber komplett von vorne anfangen muss bzw. nur Hilfstätigkeiten verrichten darf, weil die Bildungsabschlüsse nicht anerkannt werden, oder auch weil Deutsch eine sehr schwer zu erlernende Sprache ist, wird schnell wieder gehen. Wir brauchen deshalb auch für die Kinder- und Jugendhilfe-Berufe modulare Ausbildungs- und Studienqualifikationen, flexible Teilzeitmodelle für Studium und Ausbildung und auch praxisnahe duale Studiengänge, um junge Menschen aus dem Ausland rekrutieren zu können.

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1175221/umfrage/taetige-personen-in-der-kinder-und-jugendhilfe-nach-bundeslaendern/>

² Microsoft Word - Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen.docx (agj.de) Bayern: Personen, die 2020 in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe tätig waren (Stand 2020): 42.128 Tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe nach Bundesländern | Statista

Viel zu viele junge Menschen hier brechen ihre Schulausbildung ab ohne einen Abschluss. Schwierige Familienverhältnisse, fehlende Unterstützung im sozialen Umfeld und sonstige Ursachen führen dazu, dass gerade diejenigen, die aufgrund eigener Erfahrungen in der Lage sein könnten, einen emphatischen Zugang zu den Klient*innen der Kinder- und Jugendhilfe zu finden, keinen guten Start in das Berufsleben haben. Hier durch eine frühzeitige, ausgiebige Hilfe und Förderung an den Bildungseinrichtungen und in den Nachmittagsbetreuungen Schulabbrüche zu vermeiden, und die individuellen Bildungspotenziale gerade derjenigen, die Hilfe brauchen, zu heben, braucht – wir ahnen es – gut qualifiziertes und ausreichendes Personal an den Schulen und in den Kitas, also Menschen, die mit Herz, Verstand und Leidenschaft junge Menschen und ihre Familien auf dem Weg ins Leben unterstützen.

Ich wünsche mir sehr, dass unsere Gesellschaft das große Potenzial, das Care Berufe, das Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe für unsere gemeinsame Zukunft beinhalten, erkennt und ihnen mehr Wertschätzung entgegenbringt: Dazu gehört auch die finanziellen Voraussetzungen zu schaffen, für Berufe, deren Wert sich in Euro nicht immer messen lässt, ein entsprechend attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Denn eine Gesellschaft ist nur dann beständig und stark, wenn die gegensätzlichen Ränder nicht zu weit auseinanderdriften.



Kerstin Celina, MdB
Mitglied im Sozialausschuss
im Bayerischen Landtag

8. Christian Debebe, stellvertretende Bereichsleitung, Kinder- und Jugendhilfeverbund Martin-Luther-Haus, Stadtmission Nürnberg e.V.

Inzwischen ist es zum Ritual geworden, dass man als Einrichtungsleitung der stationären Jugendhilfe bereits sonntags telefonisch bei den Gruppen nachfragt, wie das Wochenende lief und ob die Dienste für die nächsten Tage abgedeckt sind. Zu oft kommt es vor, dass man erst zu Dienstbeginn am Montagmorgen erfährt, dass Pädagog*innen erkrankt sind und man wieder schnell zum Handeln gezwungen ist.

Die Suche nach kurzfristigen Lösungen beginnt. Kolleg*innen aus dem Frei oder gar aus dem Urlaub müssen einspringen, wieder und wieder. In den Nachbargruppen ist die Situation ähnlich. Keine Chance mehr, sich gegenseitig zu stützen.

Die kostenintensive Alternative Zeitarbeitsfirma ist schon seit geraumer Zeit kein Garant mehr, Personal v.a. für den stationären Bereich zur Verfügung zu haben – zu viele Nöte und zu hohe Bedarfe in den Jugendhilfeeinrichtungen der ganzen Region.

Ursache und Resultat: Hochbelastetes Personal – hochbeansprucht durch Schicht-, Wochenend- und Feiertagsdienste und der

Ungewissheit, ob die freien Tage wirklich für Familie und Freunde bleiben – hochgefordert durch die immer komplexer werdenden Bedürfnisse, die die Kinder mitschleppen. Ausgelaugt durch die vergangenen zwei Corona-Jahre, die einen Ausnahmezustand hervorriefen und in denen die Jugendhilfe oftmals vergessen wurde... „lost“ wie unsere Kinder sagen... Nicht nur bei Priorisierung bei den Impfungen, bei Zuschüssen und bei den Entlastungen, sondern dass die Öffentlichkeit kaum Notiz von uns nimmt, kaum Anerkennung und Wertschätzung in Politik und Presse. Aber auch in der Jugendhilfe mussten und müssen infizierte Kinder und Jugendliche betreut werden. Infizierte Kinder, die Nähe und Beziehung benötigen und beanspruchen. Ein Risikoarbeitsplatz für Pädagog*innen, ein Bereich, den immer weniger Menschen wählen. Auch wir erhalten oftmals keine einzige Bewerbung auf eine freie Stelle.

Ursache und Resultat: Fachkräftemangel.

Lösungen, die nur kurz greifen und zudem allesamt unheilvoll sind: Die Reduzierung der Klienten, beispielsweise durch Selektion von Fällen in den ambulanten Hilfen. Die

Absenkung der Standards, beispielsweise durch reduzierte Betreuungzeiten oder größere Gruppen in den teilstationären Hilfen oder die Zulassung von Hilfskräften im stationären Bereich. Diese Kürzungen, der Leistung oder der Qualität, würden unübersehbar das Wohl der hilfebedürftigen Kinder und Jugendlichen gefährden. Ein Wohl, dem wir alle als Gesellschaft verpflichtet sind.

Die Suche nach mittel- und langfristigen Lösungen und Strategien wird immer dringlicher, denn der Fachkräftemangel wirkt wie ein Brandbeschleuniger, Krisen in den Familiensystemen können nicht mehr bearbeitet werden, verstärken sich in ihrer Intensität und der Gesamtzahl, der Jugendhilfekollaps steht uns bevor.

Der Fokus muss deshalb von allen Seiten stärker auf die Jugendhilfe gelegt werden. Es benötigt beispielsweise eine Ausbildungs-offensive. Die Erzieher*innen, Sozial- und Heilpädagog*innen müssen endlich die Anerkennung finden, die ihnen gebührt. Es kann z.B. nicht sein, dass junge Menschen Geld für die Ausbildung investieren (müssen!), um diese Qualifikation erwerben zu können.

Die Zukunft sieht nicht günstig aus.

In den nächsten acht bis zehn Jahren gehen geburtenstarke Jahrgänge in Ruhestand, der Fachkräftemangel wird immer drastischer. Und die Fachkräfte? Bis siebzig in der Jugendhilfe arbeiten?! Mit Sicherheit keine Lösung! Andere Vorschläge? Wir haben keine!

*Das Martin-Luther-Haus der Stadtmission Nürnberg ist ein Verbund von verschiedenen Einrichtungen der teilstationären und stationären Kinder- und Jugendhilfe. Auf dem weitläufigen Areal des Martin-Luther-Hauses leben ca. siebzig Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 21 Jahren in therapeutischen und heilpädagogischen Wohngruppen. Verschiedene teilstationäre Einrichtungen und die Martin-Luther-Schule bieten ein umfangreiches Portfolio an Unterstützungsmöglichkeiten für aktuell über einhundert belastete Familiensysteme. Eine Schule mit sozial-emotionalem Schwerpunkt ergänzt die Angebote der Hilfen zur Erziehung. Neben der intensiven Arbeit in den Gruppen leisten psychologisch-therapeutische und heilpädagogische Fachdienste vielfältige, individuell vereinbarte Hilfe. Das Reit- und Therapiezentrum Carpe Diem, der Jugendbauernhof, musikalische und handwerkliche Förderung, erlebnispädagogische Maßnahmen, Sport- und Bewegungsangebote können von allen Kindern und Jugendlichen genutzt werden. Die Familien werden zusätzlich nach entsprechenden Bedarfen und Möglichkeiten durch Familientherapeut*innen begleitet.*

Das Martin-Luther-Haus ist ein Ort für Kinder und Jugendliche sich positiv zu entwickeln und zu entfalten.



Christian Debebe

Stellvertretende Bereichsleitung,
Kinder- und Jugendhilfeverbund
Martin-Luther-Haus,
Stadtmission Nürnberg e.V.

≈ Bayern – gemeinsam – stark?

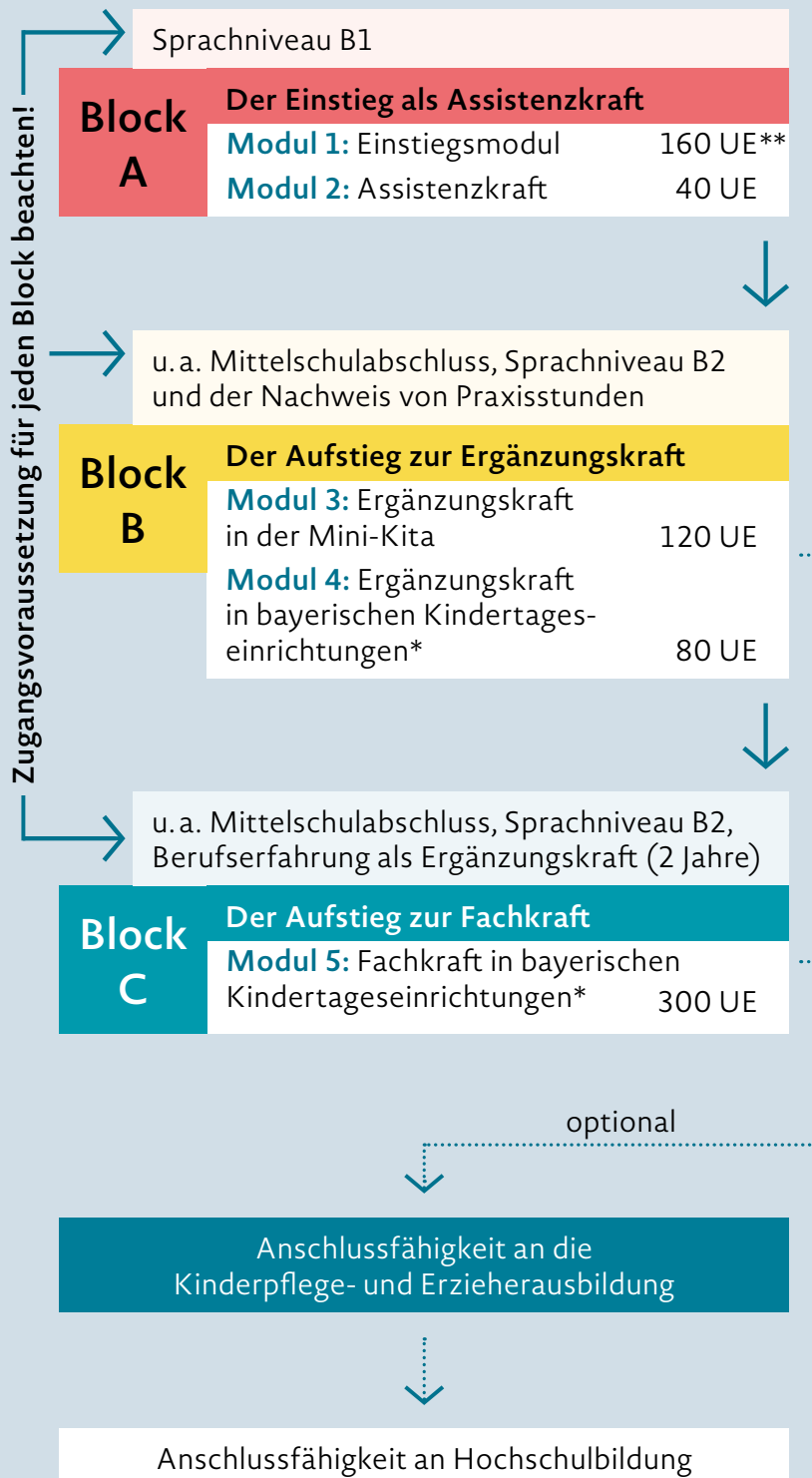
Erfahrungen mit dem Konzept für Quereinsteiger*innen für Kräfte in der Kindertagesbetreu- ung: Oder: Vom Wahnsinn, eine Fachkraft werden zu wollen

In der Kinder- und Jugendhilfe Bezzelhaus, haben wir eine im Bereich der Ganztagesbetreuung sehr erfahrene Kraft als Unterstützungskraft für eine unserer HPTs gewinnen können. Die Kollegin war seit 2014 Mitarbeiterin in einem Ganztagesangebot und hatte seit 2020 als Koordinatorin im Ganztage mit einer entsprechenden Zusatzqualifikation für den Bereich des Offenen Ganztages hier auch Verantwortung übernommen.

Uns fiel sofort auf, dass sie sehr adäquat mit unseren teils auch herausfordernden Kindern umging, keine Berührungsängste hatte, mit viel Freude und Kreativität dabei war und uns schon bald durch ihre Präsenz im Alltag sehr unterstützte und entlastete. So kamen wir schnell zu der Überlegung, ob es nicht für diese Kollegin im Rahmen einer Qualifizierung als sog. Quereinsteigerin eine Möglichkeit geben könnte, den Fachkraftstatus in einer absehbaren Zeit zu erwerben mit dem Ziel, sie dann als Fachkraft entsprechend anzustellen. Gesagt, getan! Wir recherchierten und fanden tatsächlich ein durch das Bayerische Staatsministerium für Familien, Arbeit und Soziales aufgesetztes Konzept für die berufliche Weiterbildung auf dem Weg von der Assistenz-, zur Ergänzungs- und schlussendlich zur Fachkraft.

Unsere Kollegin hätte auch direkt in den Block B, Modul 3 zum Dezember 2022 bis Juli 2023 einsteigen können. Die Kosten von 1.200,- € wären vom Träger übernommen

Das Gesamtkonzept: Der neue Weg zum Erfolg als Assistentkraft, Ergänzungskraft und Fachkraft



* Modulbezeichnungen können sich noch ändern

** Unterrichtseinheiten; 1 UE = 45 Minuten

worden. Daran hätte sich gleich Modul 4 anschließen können, von Juli bis Dezember 2023. Um dies so tun zu können, benötigt die Mitarbeitende einen festen Vertrag im Umfang von 20 Stunden als Ergänzungskraft, was ebenfalls vom Träger schon so umgesetzt worden war. Um dann jedoch weiter in den Block C und zum Modul 5/ Aufstieg zur Fachkraft zugelassen zu werden, muss die Kollegin für zwei Jahre als Ergänzungskraft in der HPT arbeiten! Das bedeutet, vor Dezember 2025 kann sie nicht in dieses Modul einsteigen. Damit hätte die Kollegin dann im besten Falle im Januar 2027 ihren Fachkraftstatus erreicht!

Wir hatten – vielleicht auch etwas blauäugig – mit der Qualifizierung für Quereinsteiger*innen die Vorstellung verbunden, dass die Kollegin in einem Zeitrahmen von maximal bis zu zwei Jahren, unter Anrechnung von Vorerfahrungszeiten aus dem Bereich des Ganztages, den Fachkraftstatus erwerben könnte. Aufgrund der Tatsache, dass keinerlei Vorerfahrung angerechnet wurde und der Weg dahin jetzt tatsächlich vier Jahre braucht, konnten wir diesen nicht weiter gemeinsam verfolgen, sodass die Kollegen jetzt auch unseren Träger wieder verlässt und in den Bereich des Ganztages zurückkehrt.

Auf beiden Seiten bleibt Enttäuschung und Ernüchterung zurück, verbunden mit dem Gefühl, dass wir noch weit entfernt sind von geschmeidigen, zeitlich adäquaten und durchlässigen Lösungen, um tatsächlich durch Quereinsteiger*innen dem Problem des Fachkräftemangels wirksam entgegenwirken zu können.

Kerstin Becher-Schröder
Einrichtungsleitung Kinder- und Jugendhilfe Bezzelhaus e.V.

≡ Neues aus den Mitgliedseinrichtungen

Wechsel von Führungspositionen bei Trägern des eev

Rainer Brandenstein

geht zum 31.12.2022 als Geschäftsführer des **Haus Marienthal in Schweinfurt** in den (Un-)Ruhestand. In 17 Jahren als Geschäftsführer und 27 Jahren im Haus Marienthal hat Rainer Brandenstein die Jugendhilfe in Schweinfurt geprägt und weiterentwickelt. Nicht nur das, auch im Verband war er vielfältig aktiv, im FA Fortbildung, FA Jugendhilfepolitik, AK IKÖ und vor allem im AK Partizipation, der ihm besonders am Herzen lag, hat er entscheidend mitgewirkt. Darüber hinaus hat er sich in der Regionalgruppe Nord und später die RG Unterfranken jahrelang engagiert – zuletzt als Regionalvorstand. Auch das Amt des stellvertretenden Vorstands des eev hat Rainer Brandenstein begleitet.



Für seinen neuen Lebensabschnitt wünschen wir ihm, dass er die Zeit und Muse für die Dinge im Leben hat, die ihm Freude bereiten und bislang zu kurz gekommen sind und viele aktive, erfüllte und lebenswerte Jahre bei guter Gesundheit.

Ab 2023 wird **Matthias Zaworka** – seine bisherige Stellvertretung – seine Nachfolge antreten.

≡ Wichtige Termine

31.01.2023

Fachtag Einführung von Schutzkonzepten für JaS und Ganzttag

ab Februar 2023

IPSHEIM@home mit der Wahl des Landesheimrats Bayern (neu: längerer Wahlzeitraum und eine Amtsperiode von 2 Jahren!)

09.05.2023

Entgelttag Jugendhilfe im Caritas-Pirckheimer-Haus Nürnberg

16.05.2023

Landesfachtagung eev „Inklusion? Packen wir's an!“ in der Diakonie Hasenberg, München

05. – 06.07.2023

Leitungskräfte tagung mit Mitgliederversammlung des eev in Augsburg

18. – 20.07.2023

Fachtagung IPSHEIM XI

Aus dem Diakonischen Werk Bayern – Projektstelle im Bereich Ganzttag

Nach jahrelanger und intensiver Lobbyarbeit ist es DWB und EJSA gelungen, personelle Ressourcen für eine Projektstelle im Bereich Ganzttag aus landeskirchlichen Mitteln zu erhalten. In einer virtuellen Servicestelle sollen die Aktivitäten gebündelt werden und Träger aus Diakonie und Kirche im Bereich Ganzttag beraten, vernetzt und informiert werden. Zudem soll die Zusammenarbeit innerkirchlich und innerdiakonisch intensiviert und die politische Interessenvertretung gestärkt werden.

Der Projektstart von ESJA und DWB ist frühestens am 1. Februar 2023 zu erwarten.

Frank Schuldenzucker

