

Dokumentation zum

Fachtag „Goldstaub- Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“

27. Februar 2018 | Fachhochschule Potsdam





Impressum

Herausgeber

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg
Federführung 2018/2019
Der Paritätische Landesverband Brandenburg e.V.
Tornowstraße 48 | 14473 Potsdam 14467 Potsdam

Kontakt

Telefon: +49 (0) 331 284 97 63
Telefax: +49 (0) 331 284 97 30
E-Mail: info@liga-brandenburg.de
Internet: liga-brandenburg.de



Inhalt

1.	Hintergrund	4
2.	Grußwort	5
3.	Präsentationen	11
3.1	Fachvortrag: Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe – Eine Bestandsaufnahme	11
3.2	Fachvortrag: Wohin gehen sie... und vor allem warum?	14
4.	Dokumentation der Foren	15
4.1	Forum I	15
4.2	Forum II	16
4.3	Forum III	20
4.4	Forum IV	24
4.5	Forum V	25
5.	Abschluss	26
6.	Anlagen	28

1. Hintergrund

In Deutschland wie auch im Land Brandenburg erreichen die Beschäftigtenzahlen in der Kinder- und Jugendhilfe immer wieder neue Höchststände und schon längst spricht man von einem eigenen Teilarbeitsmarkt. Andererseits zeichnen sich vielfältige Herausforderungen bei der Gewinnung von geeigneten Fachkräften, wie aber auch bei deren Aus- und Weiterbildung, deren Bindung an das ausgewählte Arbeitsfeld und/oder den Träger der Einrichtungen oder Dienste ab.

Deshalb luden die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege - Spitzenverbände im Land Brandenburg, der Landesjugendring Brandenburg e. V., der Fachverband Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit Brandenburg e. V. und die Fachhochschule Potsdam gemeinsam zum Fachtag „Goldstaub - Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“ ein. Dabei wurden die Herausforderungen und neuen (An-) Forderungen, die im Zusammenhang mit der Fachkräfteausbildung, -gewinnung, -entwicklung und -bindung stehen, "unter die Lupe" genommen und vielfältige Impulse, Denkanstöße sowie Handlungsansätze auf allen Ebenen erörtert.

In der Vielfalt der Vorträge und Foren wird deutlich, wie facettenreich das Thema Fachkräfte ist und dass es keine schnellen oder einfachen Lösungen gibt. Wir hoffen aber, mit dem gemeinsamen Fachtag einen Grundstein gelegt zu haben, auf dem nun weitere Prozesse auf Landesebene und in den unterschiedlichen Regionen des Landes Brandenburg aufgebaut werden können, um den Herausforderungen unserer Zeit mit Entschlossenheit entgegen zu treten.

Die Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe sind so wertvoll wie Goldstaub, denn sie sind es, die die jungen Menschen und Familien fördern, unterstützen und begleiten. Wir hoffen, Impulse zu geben, was für sie getan werden kann und wünschen gutes Gelingen bei der Entwicklung neuer Ideen und bei der Umsetzung. Goldstaub, das heißt aber nicht nur, dass es wertvoll und zugleich schwer zu finden ist. Goldstaub heißt auch, dass erst durch diesen das zu „bearbeitende Werk veredelt“ wird, dass es aber auch spezieller Verfahren und eines sorgsamem Umgangs braucht, um es zu gewinnen und nutzbar zu machen.

2. Grußwort

Verortung von Fachkräften aus Sicht der Träger



*Andreas Kaczynski | Vorsitzender
LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg*

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Prof. Dr. Binas, sehr geehrter Herr Westphal,

in Deutschland wie auch im Land Brandenburg erreicht der Personalbestand in der Kinder- und Jugendhilfe immer wieder neue Höchststände. Bereits 2008 gehörten die sozialen Berufe erstmals zu den TOP-Berufen der sofort zu besetzenden offenen Stellen. In keinem Berufsfeld gab es im letzten Jahrzehnt eine vergleichbare Steigerung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter.

Die Prognose der aktuellen Studie des Forschungsverbands des Deutschen Jugendinstitutes und der Technischen Universität Dortmund stellt fest, dass allein in der Kindertages- und Grundschulbetreuung bis zum Jahr 2025 bundesweit voraussichtlich bis zu 1,2 Millionen neue Betreuungsplätze und somit 603.000 zusätzliche pädagogische Fachkräfte erforderlich sind. Allerdings werden bundesweit bis zum Jahr 2025 maximal 274.000 Nachwuchskräfte eine berufliche Ausbildung oder ein einschlägiges Studium beenden und für das Arbeitsfeld der Kindertages- und Grundschulbetreuung zur Verfügung stehen. Die Autoren der Studie weisen darauf hin, dass diese Berufseinsteiger_innen ausschließlich die alters- oder gesundheitsbedingt ausscheidenden Fachkräfte ersetzen sowie den Mehrbedarf aufgrund des Geburtenanstiegs und der Zuwanderung auffangen können. Für einen weiteren Ausbau von Betreuungsplätzen entsprechend den Wünschen von Eltern sowie für ein verbessertes Fachkraft-Kind-Verhältnis fehlen aber noch etwa 309.000 Kita-Fachkräfte, 15.000 Tagespflegepersonen sowie 5.000 Stellen in der Ganztagschule. Denn trotz bereits vollzogener Verbesserungen reicht der aktuelle Personalschlüssel bei weitem nicht aus, um die Qualität in unseren Kindertageseinrichtungen zu sichern.

Fachkräftemangel ist in der Praxis der Kindertagesbetreuung bereits jetzt an vielen Orten Realität. Seit der Verankerung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr 2013 hat die Frage der Qualifizierung und Gewinnung des damit einhergehenden zusätzlichen Bedarfs an Fachkräften eine ganz

neue Dimension angenommen. Andererseits: Auch die Bedarfe in den Hilfen zur Erziehung wachsen unverändert. Aufgrund steigender Nachfragen nach frühen Hilfen, Trennungs- und Scheidungsberatung sowie nach Unterstützung für Familien in schwierigen Lebenslagen müssen die Angebote ausgebaut werden. Vor allem in den stationären Hilfen steigen die pädagogischen Aufgabenstellungen und die Anforderungen, während sich die Rahmenbedingungen für die Fachkräfte oft zugleich verschlechtern.

Die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in immer komplexeren Problemlagen erfolgt zunehmend unter ökonomischen Druck, mit immer kürzerer Verweildauer und entsprechend hoher Fluktuation. Diese Erfahrung zusammen mit der Belastung der Schicht-, Wochenend- und Nachtdienste führt bei steigenden Bedarfen zu einer Abwanderung von Fachkräften vor allem in Richtung des Arbeitsfeldes Kindertagesbetreuung, welches im Vergleich bessere Rahmenbedingungen und eine deutlich gestiegene gesellschaftliche Wertschätzung der eigenen Tätigkeit bietet. Gleichfalls steigt der Bedarf an Sozialarbeiter_innen an Schulen. Und vor dem Hintergrund zunehmend im öffentlichen Raum ausgetragener Konflikte werden auch die Rufe nach Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit wieder lauter.

Der Fachkräftemangel entwickelt sich in Einschätzung der LIGA Brandenburg zu einem wesentlichen Problem für unsere Mitgliedsorganisationen. Es wird immer schwieriger, gut qualifiziertes Personal, bzw. überhaupt Personal zu finden. Besonders deutlich tritt das Problem bei den Berufsgruppen der Erzieher_innen und bei den Pflegefachkräften auf.

Die Ursachen für den Fach- und Arbeitskräftemangel sind vielschichtig. Dazu gehören unzureichende Refinanzierung der Leistungen und damit die Unterbezahlung der Arbeitskräfte, hohe Arbeitsbelastungen und zunehmende Aufgabenverdichtungen. Verstärkend wirkt der demografische Wandel, der einen gravierenden Rückgang an Arbeitskräften bedingt. Diese Situation gab den auslösenden Impuls für die Durchführung eines landesweiten Fachtages. Wir haben Menschen in Personalverantwortung aus der Kinder- und Jugendhilfe, der Verwaltung, der Politik, der Ausbildung und Lehre eingeladen, um auf der Suche nach Lösungen gemeinsam die aktuelle Situation und Herausforderungen der Fachkräfteausbildung, -gewinnung, -entwicklung, -bindung zu reflektieren.

Zum Einstieg in diesen Dialog möchte ich die Fachkräftesituation in unserem Land aus der Perspektive der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe reflektieren. Allerdings gibt es nicht die eine Trägerperspektive. Träger füllen vielmehr unterschiedliche Rollen aus:

Der Träger steht erstens in der Verantwortung für eine fachliche und qualitativ gute Leistungserbringung gegenüber den ihm anvertrauten Kindern, Jugendlichen und ihren Familien, aber auch gegenüber dem Leistungsträger und der Gesellschaft. Als Unternehmen steht er dabei zweitens in einem heftiger werdenden Wettbewerb um Fachkräfte und muss zugleich drittens als Arbeitgeber Sorge tragen für gute Arbeitsbedingungen. Dies gilt insbesondere viertens mit Blick auf die Aus- und Weiterbildung, eine Rolle, die nicht unerhebliche Ressourcen verlangt. Ressourcen, die bisher kaum zur Verfügung stehen, weshalb Träger für bessere Rahmenbedingungen

kämpfen müssen, also lobbyistisch tätig werden - beispielsweise über einen Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege.

Ich möchte deshalb aus diesen unterschiedlichen Perspektiven auf die aktuelle Situation blicken und beginne mit der Leistungserbringung selbst.

1. Der Träger als Leistungserbringer

Gemäß § 1 SGB VIII hat „jeder junge Mensch ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“. Zuvorderst ist dies Elternpflicht, über die die staatliche Gemeinschaft wacht. Eltern werden dabei gemäß Absatz 3 durch die Jugendhilfe unterstützt.

Mit Einführung des SGB VIII vollzog sich ein Paradigmenwechsel weg von „Fürsorge, Aufbewahrung und Erziehung“ hin zu einer stärker an Bildungszielen, den Bedarfen und Rechten von Kindern und Jugendlichen orientierten Entwicklungsbegleitung. Es geht um die Herstellung von Chancengleichheit, die Vermeidung bzw. der Abbau von Benachteiligungen aber auch um den Schutz junger Menschen vor Gefahren. Für die Qualität der Angebote steht der jeweilige Träger in der Verantwortung.

Inzwischen erreichen die Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe nahezu alle Kinder und Jugendlichen in Deutschland. Das heißt, die Kinder- und Jugendhilfe hat seit den 90er Jahren einen erheblichen Ausbau erfahren. In allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wird heute deutlich mehr gut qualifiziertes pädagogisches Fachpersonal benötigt als noch vor 25 oder 30 Jahren. In Brandenburg besteht die Übereinkunft, dass es sich in der Regel um Fachkräfte mit staatlicher Anerkennung handelt.

Im Kontext des akuter werdenden Fachkräftemangels werden allerdings Stimmen laut, die eine Öffnung fordern. Auf der Suche nach Lösungen wird ergebnisoffen gefragt, welche Kompetenzen für den Einsatz in der Kinder- und Jugendhilfe tatsächlich notwendig sind und, ob wir zwingend am Fachkräftegebot festhalten müssen.

Meine Meinung: Bei aller Bereitschaft, gemeinsam kreative Ansätze zu finden, die dazu beitragen, dass auch künftig ausreichend Personal zur Verfügung steht, müssen wir vielleicht nicht zwingend am Fachkräftegebot, aber zwingend an der Qualität der Angebote festhalten. Die Qualifikation von Mitarbeiter_innen entscheidet maßgeblich über die Qualität der Angebote. Fachliche Fehlentscheidungen oder auch nur eine Verschlechterung des Jugendhilfeangebotes können zu erheblichen sozialen und menschlichen Folgen, letztlich auch zu haftungsrechtlichen und volkswirtschaftlichen Schäden führen.

Und wollte man sich auf einen Qualifizierungsmix im Team einlassen, so stellen sich sofort weitere Fragen:

- Woher kommen die Ressourcen für Einarbeitung, Einbindung und fachliche Begleitung der Nichtfachkräfte?
- Welche Aufgaben dürften mit welcher Qualifikation wahrgenommen werden?

- Wie soll man mit erwartbaren Teamkonflikten umgehen, die sich aus der Ungleichheit von Qualifizierung und professionellem Selbstverständnis ergeben können?

Fragen, denen wir wohl im Laufe dieses Tages noch weiter nachspüren werden. Eine einfache Antwort kann es aber sicherlich nicht geben!

2. Der Träger als Unternehmer

Gleichwohl: Der Druck auf Träger der Kinder und Jugendhilfe steigt! Auch sie sind Unternehmen auf einem konkurrierenden Markt. Die Folge des derzeitigen Wirtschaftsbooms ist ein sich verschärfender Kampf der einzelnen Branchen um den Fachkräfte-Nachwuchs. Hier ordnet sich die Kinder –und Jugendhilfe gleichberechtigt als Branche neben Handwerk, Industrie und anderen Dienstleistungsbereichen ein. War es vor einigen Jahren noch so, dass auch hochqualifizierte Fachkräfte froh waren, auf unterbezahlten Stellen zu arbeiten, hat sich diese Marktasymmetrie jetzt eindeutig zugunsten der qualifizierten Arbeitskräfte verändert. In Folge der verbesserten Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer_innen haben deshalb die Träger und Einrichtungen Vorteile, die bereits in der Vergangenheit akzeptable Standards wie Tariflöhne, gutes Betriebsklima oder z.B. Instrumente der Leistungsanerkennung für Ihre Beschäftigten aufgebaut haben.

Aber auch sie sind auf den gravierenden Paradigmenwechsel von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt nicht ausreichend vorbereitet. Im Wettbewerb um junge Nachwuchskräfte spielen neben der Entlohnung auch Faktoren wie Schichtdienst und hohe Arbeitsbelastung eine Rolle. Es ist deshalb notwendig, die Besonderheiten und Entwicklungsmöglichkeiten in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe besser herauszuarbeiten, das Branchenprofil und das Branchenbewusstsein zu schärfen.

Das ist sicher leichter gesagt, als getan. Die Sozialwirtschaft hat da wenig Erfahrung, fanden doch in der Vergangenheit Mitarbeiter_innen fast von selbst – mitunter gestützt durch Zivildienst oder ein Freiwilliges Soziales Jahr – in die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Die bewährten Akquiseinstrumente sind weggebrochen oder etwa durch die Verkürzung der Praktika stumpf geworden. Zugleich haben sich Lebensziele, Haltungen und Erwartungen junger Menschen erkennbar verändert. „Work-life-balance“ verträgt sich nur bedingt mit den aktuellen beruflichen Anforderungen und relativ unflexiblen Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Und damit bin ich beim Träger als Arbeitgeber.

3. Der Träger als Arbeitgeber

Der Fachkräftemangel erhöht die Belastung für alle Beschäftigten. Krankenstände sowie Fluktuation nehmen zu. Nach Schweden und Österreich ist Deutschland außerdem das Land mit dem höchsten Altersdurchschnitt bei den pädagogischen Fachkräften, vor allem im Bereich der Kindertageseinrichtungen. Eine Berentungswelle steht bevor. Sicherlich: Die Rentenentwicklung wird dazu führen, dass der Verbleib aus ökonomischen Gründen für viele ältere Fachkräfte keine Frage des Wollens, sondern des Müssens sein wird. Eine längere Verweildauer setzt aber voraus, dass die Arbeitsbedingungen und Einsatzmöglichkeiten älterer Fachkräfte sich an deren Kompetenzen und Ressourcen orientieren. Erforderlich ist auch in den Arbeitsfeldern

der Kinder- und Jugendhilfe eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema altersgerechtes Personalentwicklung.

Und zugleich müssen junge Mitarbeiter_innen gewonnen und gehalten werden. Träger müssen sich der Frage stellen, was Fachkräfte heute von guten Arbeitgebern erwarten (können)? Wie sie die berufliche Umgebung so gestalten können, dass sich Arbeitnehmer_innen mit ihren Aufgaben, ihrem Arbeitsfeld und ihrem Träger positiv identifizieren können und bleiben wollen. All dies setzt ein professionelles Personalmanagement voraus, von dem wir mitunter noch ein Stück weit entfernt sind, nicht zuletzt, da die Leitungs- und Verwaltungsanteile über Jahre hinweg anteilig unverändert und unverändert schlecht finanziert blieben. Aber alles Jammern hilft ja nichts! Träger müssen in ihre Mitarbeitenden investieren und viel stärker als früher am Puls der Aus- und Weiterbildung sein.

4. Der Träger als Aus- und Weiterbilder

Die Bindung ans Unternehmen beginnt im besten Falle schon früh, nämlich während der Ausbildung. Träger der Kinder- und Jugendhilfe müssen sich mehr als bisher als wichtige Kooperationspartner der Ausbildungsstätten verstehen. Es geht darum, frühzeitig Schüler_innen, Auszubildende und Absolvent_innen als spätere Fachkräfte in den Blick zu nehmen. Es geht aber auch darum, Einfluss auf Ausbildungsinhalte zu nehmen, denn die Erwartung steigt, dass die zukünftigen Fachkräfte möglichst passgenau „zugeliefert“ werden. Eine Erwartung, welche vor dem Hintergrund einer zunehmend als generalistisch empfundenen Ausbildung bei gleichzeitig steigenden Praxisanforderungen von besonderer Bedeutung ist. Es braucht zukünftig eine stärkere Kooperation zwischen Ausbildung und Praxis, etwa durch die Zur-Verfügung-Stellung von Praxisstellen und die Übernahme von Lehraufträgen.

Ausbildung hört heute nicht mit einem Abschluss auf, sondern ist eine lebenslange Aufgabe und wird von Beschäftigten auch zunehmend eingefordert. Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sichern die Qualität der Arbeit und binden zugleich Mitarbeitende ans Unternehmen. Dies beginnt bereits mit der guten Einarbeitung von Berufseinsteiger_innen und setzt sich in einer systematischen Personalentwicklung fort. All dies bindet erhebliche zeitliche und finanzielle Kräfte, die längst nicht gesichert sind. Deshalb wird es mit wachsendem Fachkräftemangel vor allem darauf ankommen, die notwendigen Ressourcen zu erstreiten. Und damit komme ich zur letzten Perspektive, dem Träger als politischem Akteur.

5. Der Träger als politischer Akteur

Freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe erfüllen individuelle Rechtsansprüche, die Menschen unterschiedlichen Alters gegenüber dem Staat haben oder sie machen ihre Angebote dort, wo der Staat objektivrechtliche Verpflichtungen zur bedarfsgerechten Versorgung mit sozialen Angeboten hat. Dabei dürfte es unstrittig sein, dass Träger die zur Erbringung der beauftragten Leistungen notwendigen Mittel erhalten. Verhandlungen um die hierfür notwendigen Finanzen sind jedoch oft von Appellen an Kosteneinsparungen und der Infragestellung von Kostenbestandteilen bestimmt.

Häufig herrscht eine Budgetbetrachtung vor, die sich nicht an den realen Kosten und Bedarfen, sondern am eingestellten Haushaltstitel orientiert. In der Konsequenz werden Leistungen unterfinanziert oder der Bedarf wird entsprechend „gesteuert“: Hilfen

werden zu spät oder nicht angemessen gewährt, um Fallkosten zu sparen, mit zum Teil fatalen Folgen für die Betroffenen.

Träger und ihre Spitzenverbände verstehen sich nicht nur als Anbieter in einem sozialen Markt, sondern nehmen auch eine „Anwaltsfunktion“ für Betroffene wahr. Deshalb müssen Sie sich mit Politik und Verwaltung um gesetzliche, wirtschaftliche und fachliche Rahmenbedingungen streiten. Sie wollen auch zukünftig in der Lage sein, individuell passgenaue Unterstützung und wirkungsvolle Hilfen für Kinder, Jugendliche und ihre Familien anzubieten und zugleich ein attraktives Aufgabenfeld für Fachkräfte bleiben.

6. Fazit

Ich konnte einige Fragestellungen in diesem Zusammenhang streifen. Zugegeben: Es waren mehr Fragen als Antworten. Aber genau deshalb sind wir hier. Gemeinsam sind wir aufgefordert Handlungsansätze zu entwickeln, die zur Lösung des Fachkräfteproblems beitragen können. Damit werden wir heute sicher nicht fertig werden. Ich hoffe gleichwohl, dass von diesem Fachtag ein paar starke Impulse zu einem weiterführenden Dialog unter allen Beteiligten ausgehen.

In diesem Sinne freue ich mich auf interessante Beiträge und danke Ihnen für die Aufmerksamkeit!

Es gilt das gesprochene Wort.

3. Präsentationen

3.1 Fachvortrag: Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe – Eine Bestandsaufnahme

Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe aus der Sicht von Fachkräften



*Dipl. - Päd. Linda Averbek
Technische Universität Dortmund
Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung
und Pädagogik der Frühen Kindheit (ISEP)*

Ziele und Hintergründe des Forschungsvorhabens

In ihrem Impulsreferat präsentierte die Diplompädagogin Linda Averbek erste Erkenntnis und Zwischenergebnisse des noch laufenden Forschungsvorhabens zur Situation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe des Institutes für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der Frühen Kindheit (ISEP) der Technischen Universität Dortmund. Wesentlicher Bestandteil dieses Dissertationsprojektes ist eine bundesweite Bestandsaufnahme zur Erfassung der Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen hauptamtlicher Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel der Befragung ist die Erfassung der vertraglichen Bedingungen (Befristung, Teilzeit, Arbeitszeitlage) und der Ausstattung mit Ressourcen für gelingende Arbeit aus der Sicht hauptamtlicher Mitarbeiter_innen, um zu erfahren wie zufrieden oder auch belastet Fachkräfte mit dieser Situation sind. Befragt wurden Fachkräfte aller Berufsgruppen z.B. Kinderpfleger_innen, Erzieher_innen, Sozialpädagog_innen, aber auch Quereinsteiger_innen.

Den Impuls für das Forschungsvorhaben gaben Berichte aus Praxis und Forschung über eine wahrgenommene Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe. Diese scheint zugleich mit einer erhöhten Arbeitslast einherzugehen. Die Studien der Gesundheitskassen stärken die Vermutung, dass die derzeitigen Beschäftigungsbedingungen negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Fachkräfte entfalten. Damit entwickelt sich leicht eine Abwärtsspirale, in der die Arbeitslast durch

das Aufarbeiten von Krankheitstagen zusätzlich steigt und diese damit zugleich bedingen kann. Diese Situation stellt die Praxis der Sozialen Arbeit vor das große Problem der Abwanderung von Fachkräften: Wenn Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen für die Fachkräfte problematisch werden, ist damit zu rechnen, dass diese nach neuen beruflichen Perspektiven suchen, vielleicht auch außerhalb der Sozialen Arbeit. Verloren gehen den Trägern so jedoch nicht nur wertvolle Fachkräfte, sondern zugleich deren Fach- und Erfahrungswissen verloren.

Da das Forschungsvorhaben aktuell noch läuft, kann die Präsentation von Frau Averbeck noch nicht veröffentlicht werden. Mit Stand des Datums der Fachtagung hat die laufende Bestandsaufnahme die Daten von knapp 1.400 Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe erfasst. Davon waren ca. 39 % in den stationären Erzieherischen Hilfen, 26 % in den ambulanten Erzieherischen Hilfen, 20 % in der Kindertagesbetreuung und 15 % in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt.

Die folgenden Aussagen und Fakten sind bitte unbedingt als Zwischenergebnisse zu verstehen. Wenn Sie an den Ergebnissen der Befragung interessiert sind, können Sie [hier Ihre E-Mail-Adresse hinterlegen](#).

Erste Zwischenergebnisse und Einschätzungen

Über 60 % der aktuell befragten Fachkräfte sind mit ihrer Bezahlung nicht zufrieden und fühlen sich im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen unterbezahlt. Als weitere sehr belastende Faktoren in den Rahmenbedingungen werden übereinstimmend in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe vor allem die emotionalen Belastungen durch die Arbeit als auch die Anforderungen durch das Arbeitspensum benannt. Jeweils deutlich über die Hälfte der Fachkräfte fühlen sich hierdurch stark belastet. Als eher wenig bis überhaupt nicht belastend werden im Gegenzug die körperlichen Anstrengungen und die Beziehungen zu den Kolleg_innen beschrieben.

Im Hinblick auf die Frage, welche Veränderungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation beitragen könnte, geben die Antworten auf die Einschätzung der Ressourcen wichtige Hinweise. In allen vier Arbeitsfeldern stehen an der Spitze der benannten fehlenden Ressourcen die Möglichkeiten von Einzel- und Teamsupervision, Zeit für Vor- und Nachbereitung, die personelle Ausstattung, die finanziellen Ressourcen sowie das unzureichende Maß an Dokumentations- und Reflexionszeit. Dieser Ressourcenmangel beeinflusst deutlich den Zufriedenheitsfaktor, da man den eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden kann. 50 % der Befragten schätzen ein, dass die täglichen Bedingungen auf der Arbeit die professionelle Arbeit erschweren.

Vor allem der Personalmangel stellt ein dauerhaft belastendes Ressourcendefizit dar, der dazu führt, dass Mehrarbeit zu einem Dauerzustand in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wird. 7 % der Befragten gaben an, täglich über das vertraglich vereinbarte Maß an Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, 35 % tun dies wöchentlich und 39 % monatlich. Nur 5 % der Befragten gaben zum Stand der Zwischenauswertung an, davon nie betroffen zu sein. Als Antwort auf die erfragten Gründe für Mehrarbeit wurden ein grundsätzlich struktureller Personalmangel sowie Vertretungsnotwendigkeiten in Krankheitsfällen von Kolleg_innen benannt. Festzuhalten ist bereits jetzt, dass der Ausgleich unzureichender struktureller Rahmenbedingungen – hier vor allem die oft unzureichende personelle Ausstattung oder ein zu hohes Arbeitspensum – logischerweise einen Ausgleich erfordern, der in der Regel zu Lasten der Beschäftigten

geht. In Auswertung der ersten Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der in der Kinder- und Jugendhilfe Beschäftigten über die intrinsische Motivation verfügt, alle „Anforderungen“ zu erfüllen, die im Rahmen der Arbeit entstehen. Verbunden mit der auffallend hohen Identifikation mit dem Arbeitsfeld und vor allem dessen Zielgruppen gleichen die Beschäftigten zu Lasten der persönlichen Ressourcen das strukturelle Personaldefizit durch Überstunden und Anwesenheit trotz eigener Krankheit aus. Hier sind zwischen den Arbeitsfeldern auch keine signifikanten Unterschiede festzustellen. Gut 40 % der Befragten gehen häufig noch arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen. Unter den Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung und den stationäre Erzieherischen Hilfen sind dies sogar über 50 % der Beschäftigten. Die bereits erwähnte Abwärtsspirale schätzt Frau Averbek so ein, dass die Mehrarbeit nur eine geringe Erholungsphase ermöglicht. Dies erhöht die Anfälligkeit für Krankheiten, in deren Folge die Leistungsfähigkeit sinkt, wodurch wiederum die Arbeitsmenge und der Stress für den Einzelnen und auch das Team steigen, was erneut die Anfälligkeit für Krankheiten und das individuelle Überlastungsgefühl erhöht.

Dieser Effekt spiegelt sich schon jetzt in den Angaben zur Überlastungsfrage wieder. Knapp die Hälfte der Befragten aller Arbeitsfelder arbeitet durchgehend unter erhöhtem Zeitdruck und fühlt sich kontinuierlich überfordert. Fast 60 % der Befragten geben an, dass die Mitarbeiter_innen in ihrer Einrichtung wegen zu viel Arbeit häufig an die eigenen Grenzen stoßen. Hier ist der Wert mit 76 % der Befragten im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung am höchsten. Zusammengefasst sind in der Wahrnehmung der Befragten die Mitarbeiter_innen in der Hälfte aller befragten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe überbelastet und dies ist bei über einem Drittel der Befragten auch dauerhaft der Fall.

In Folge schätzen über 50 % der Befragten ein, unter den jetzigen Bedingungen nicht bis zur Rente weiterarbeiten zu können. Dennoch reagierte nur ein knappes Fünftel zustimmend auf die Frage nach einem möglichen Berufswechsel. Dieses Antwortspektrum bestätigt nochmals die Einschätzung, dass die meisten Beschäftigten ihren Beruf sehr lieben und daher eher keinen Berufswechsel in Betracht ziehen. Allerdings äußern knapp 50 % der Befragten den Wunsch, das Arbeitsfeld innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe noch einmal zu wechseln. Dieser Wert ist mit über 60 % in der Kinder- und Jugendarbeit am höchsten und mit ca. 30 % in der Kindertagesbetreuung am niedrigsten.

Im Fazit fasste Frau Averbek zusammen, dass die gegebenen Beschäftigungsbedingungen professionelle Arbeit eindeutig erschweren. Es fehlt in allen Arbeitsfeldern an Personal und Zeit. Wenn Fachkräfte langfristig und gesund in der Kinder- und Jugendhilfe tätig bleiben sollen, müssen Beschäftigungsbedingungen so verändert werden, dass das auch möglich ist.

3.2 Fachvortrag: Wohin gehen sie... und vor allem warum?

Arbeitsfeldorientierungen von Sozialarbeiter_innen und Kindheitspädagog_innen am Beispiel der Absolvent_innen der FHP



*Prof. Dr. Alexandra Schmidt-Wenzel
Fachhochschule Potsdam*

**Präsentationsfolien
siehe Anlage 1**

4. Dokumentation der Foren

4.1 Forum I

Die Kita der Zukunft –Quereinstiege und multiprofessionelle Teams

Das Berufsfeld Kindertagesbetreuung wandelt sich gegenwärtig entscheidend. Der Fachkräftemangel zwingt uns, über neue Wege der Personalrekrutierung nachzudenken. Quereinstiegsmodelle stellen einen solchen Weg dar. Mit Blick auf die Ergebnisse einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie sollen unterschiedliche Quereinstiegsmodelle in den einzelnen Bundesländern näher beleuchtet werden. Im Mittelpunkt der Diskussion sollen dabei auch länderspezifische Modelle stehen, die nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen. Darüber hinaus lenkte der Workshop den Blick auf die Debatte um multiprofessionelle Teams in der Kita. Sind sie notwendig und zielführend? Welche Implikationen birgt dies für Kita-Leitungen? Diese und andere Fragen wurden im Workshop gemeinsam diskutiert.

Prof. Dr. Nina Weimann-Sandig

Evangelische Hochschule Dresden (ehs), Professur für Empirische Sozialforschung

Moderation: Sybill Radig, DRK-Landesverband Brandenburg e.V.

Dokumentation

**Präsentationsfolien
siehe Anlage 2**

4.2 Forum II

Fachkräftegewinnung, und -entwicklung - Erfordernisse an Praxis und Theorie

Fachkräfte zu gewinnen und im System zu halten und zugleich die qualitativen Standards für eine hochwertige Arbeit nicht in Frage zu stellen, ist für Einrichtungsleitungen und Träger eine zunehmende Herausforderung. Die unterschiedlichen Erfahrungen mit einer Reihe von Maßnahmen und Ansätzen sollten gemeinsam reflektiert werden: Was wirkt gut und warum? Was verlangt dies von den beteiligten Akteur_innen? Und wo liegt noch weiteres Potenzial? Worauf müssen sich Einrichtungsleitungen, Träger und Bildungseinrichtungen künftig einstellen? Was braucht es unterstützend dazu?

Anke Blaschka

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg

Moderation: Claudia Schiefelbein, AWO Landesverband Brandenburg e.V.

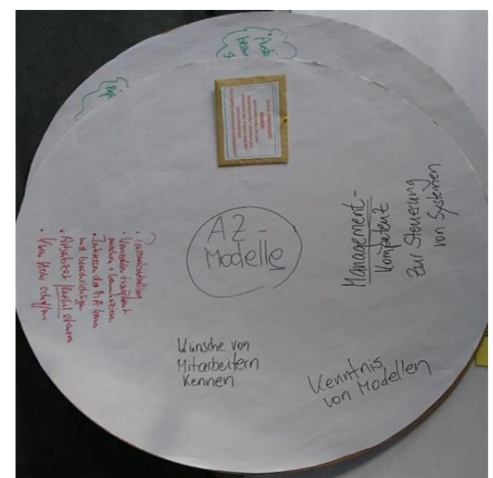
Dokumentation

Eingangs erhielten die Forumsteilnehmer_innen empirische Impulse aus der Kindertagesbetreuung in Form von statistischen Erkenntnissen. Ausgewählte Zahlen, Daten und Fakten aus dem Fachkräftebarometer Frühkindliche Bildung 2017 sowie aus der Erhebung der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg zur Fachkräftesituation im Jahr 2017 bildeten die Grundlage für ausgewählte Fragestellungen.

Aus einem Potpourri von Fragestellungen wählten die Teilnehmer die für sie äußerst relevanten Fragestellungen aus und diskutierten diese in sogenannten „Denkräumen“.

Denkraum 1: Welche Arbeits(zeit)modelle sind notwendig, die eine Ausgewogenheit zwischen den Interessen des Trägers und den unterschiedlichen Beschäftigteninteressen ermöglichen? Was müssen diese Modelle leisten können?

- Personalcontrolling
- Kennzahlen transparent machen und kommunizieren
- Interessen der MA kennen und berücksichtigen
- Arbeitszeit flexibel steuern
- Know How schaffen
 - Wünsche von Mitarbeitern kennen
 - Kenntnis von Modellen
 - Managementkompetenz zur Steuerung von Systemen

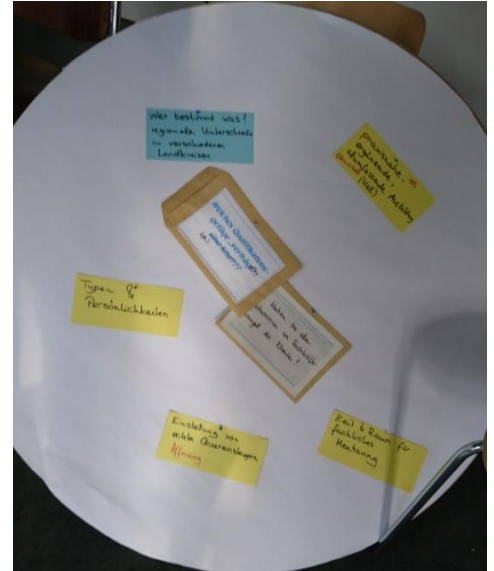


Denkraum 2: Welches Qualifikationsgefüge verträgt eine Einrichtung? Und: Wo bleiben bei allen Diskussionen um Fachkräftemangel die Klienten?

Dabei wurde vor allem der Fokus darauf gelegt, wer was im Kontext des Qualifikationsgefüges bestimmt – angesichts der regionalen Unterschiede in den Landkreisen.

Deutlich wurde dabei dass sich das Qualifikationsgefüge (z.B. Fachschulabschluss, Hochschulabschluss) vor Ort bestimmt vor allem durch

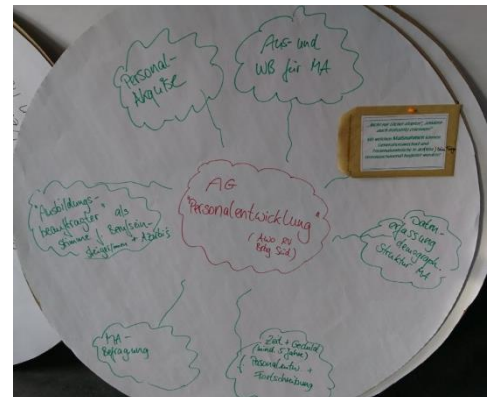
- Typen und Persönlichkeiten
- Einstellung von echten Quereinsteiger_innen
→ Öffnung ...
- Zeit und Raum für fachliches Mentoring
- Praxisnahe, ergänzende, allumfassende Ausbildung (HzE)
→ MPG, Elternarbeit



Denkraum 3: „Nicht nur Löcher stopfen, sondern auch frühzeitig erkennen!“ Mit welchen Maßnahmen können Generationswechsel und Personalumbrüche in den Einrichtungen und beim Träger (vorausschauend) begleitet werden?

Entlang der Berichterstattung eines Trägers wurde aufgezeigt, welche Maßnahmen denkbar und erfolgsversprechend sein können – insbesondere dann, wenn diese ineinander greifen. Eine arbeitsfeldübergreifende Arbeitsgruppe Personalentwicklung entwickelt, koordiniert und stimmt sich mit Impulsen aus den Arbeitsfeldern dabei ab:

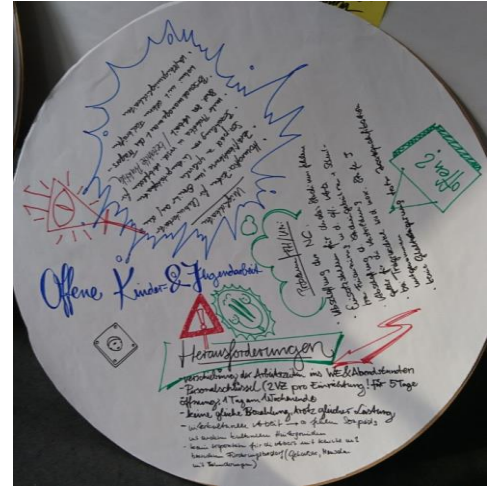
- Aus- und Weiterbildung der MA
- Personalanalyse
- „Ausbildungsbeauftragter“ als Stimme für Berufseinsteiger_innen und Azubis
- MA-Beauftragte
- Datenerfassung demograph. Struktur MA
- Zeit und Geduld (mind. 5 Jahre) Personalentwicklung und Fortschreibung



Denkraum 4: Welche besonderen Herausforderungen und Probleme mit Blick auf den Wettbewerb um gut qualifizierte und engagierte pädagogische Mitarbeiter_innen bestehen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit?

1) Herausforderungen

- Verschiebung der Arbeitszeiten ins WE und Abendstunden
- Personalschlüssel (2VZ pro Einrichtung! Für 5 Tage Öffnung, 1 Tag am Wochenende)
- Keine gleiche Bezahlung trotz gleicher Leistung
- Interkulturelle Arbeit ☒ es fehlen SozPäds mit anderen kulturellen Hintergründen
- Keine Kapazitäten für die Arbeit mit Klienten mit besonderem Fürsorgebedarf (Gehörlose, Menschen mit Behinderungen)



2) Probleme | FH/Uni

- Abschaffung des NC
- Einsatzstellen für duales Studium fehlen bzw. Finanzierung in der offenen Arbeit
- Abschaffung der Studiengebühren und Schulgelder für die Ausbildung
- Bei Trägerwechsel wird max. Stufe 3 mitgenommen
- Keine Gehaltssteigerung trotz Zusatzqualifikation

3) Möglichkeiten

- Homeofficezeiten für Clubmitarbeiter
- Zertifikationskurs, um Erzieher auf den SozPäd zu „upleveln“
- Bezahlung von Leitungstätigkeiten
- Mehr Praktika in verschiedenen Arbeitsfeldern für Studenten der Sozialen Arbeit (bezahlte Praktika)
- Personalmanagement des Trägers → wohin mit älteren Fachkräften
- Aufstiegsmöglichkeiten

Folgende Fragestellungen standen ebenfalls im Raum, die zeitbedingt nicht mehr erörtert werden konnten, mit denen sich aber nach Ansicht der Teilnehmer_innen an anderer Stelle befasst werden sollte:

- *Welche Qualifikationsstrukturen brauchen wir künftig in unseren Einrichtungen?*
- *Welches Berufsgefüge „verträgt“ eine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe bzw. eine Kita?*
- *Welche Personalentwicklungsmaßnahmen sind (frühzeitig) erforderlich, um langfristig den Bedarf an Führungskräften zu sichern?*
- *Welche Arbeits(zeit)modelle sind notwendig, die eine Ausgewogenheit zwischen den Interessen des Trägers und den unterschiedlichen Beschäftigteninteressen ermöglichen?*
- *Welche Vor- und Nachteile gehen mit einer Befristung von Beschäftigungsverhältnissen einher und wo liegt das Potenzial, um im Wettbewerb um Fachkräfte größere Chancen zu haben?*
- *Was ist alles notwendig, um die individuelle Einarbeitung neuer Kolleginnen (auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationen und Kompetenzen) gut sicherzustellen?*
- *Worin liegt das Potenzial, künftig mehr akademisch ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und diese auch entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen und zu finanzieren?*
- *Was braucht es, um das Potenzial von erwerbsfähigen Personen mit Migrationshintergrund z.B. für die Kindertagesstätten auszuschöpfen?*
- *Welche (geeigneten) Instrumente einer lebenslagenorientierten Personalpolitik brauchen Träger, um Flexibilitätsreserven auszuschöpfen?*
- *Worin liegen Möglichkeiten und Grenzen von einrichtungs- oder gar trägerübergreifenden Vertretungsreserven?*
- *Benötigen wir ein Landesausbildungsprogramm für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe? Wenn ja, was muss es leisten?*

4.3 Forum III

Träger der Kinder- und Jugendhilfe und die Verantwortung der Mitarbeiter_innenbindung

Konstanter Fachkräftemangel, die dadurch entstehende erhöhte Belastung in zahlreichen Einrichtungen, hohe Krankenstände sowie Fluktuation unter Mitarbeiter_innen prägen das Feld der Kinder- und Jugendhilfe und bedeuten für Kinder und Jugendliche, für Eltern und Pädagog_innen ein folgenschweres Dilemma.

- Wie entstehen attraktive berufliche Umgebungen, sodass Mitarbeiter_innen sich identifizieren und im Betrieb bleiben wollen?
- Wie kann es Trägervertreter_innen besser gelingen auf Gesundheit, Zufriedenheit, Motivation und Identifikation von Mitarbeiter_innen positiven Einfluss zu nehmen?
- Welche Stellschrauben lassen sich hierfür identifizieren, die im realistischen Wirkungsradius der Trägerorganisationen liegen?

Das Fachforum richtete sich an Trägervertreter_innen, die sich über mögliche Maßnahmen zur Mitarbeiter_innenbindung und deren Umsetzung austauschen wollten.

Johanna Dishur

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg

Moderation: Maria Litterst, Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.

Dokumentation

- 1) Einstieg: Kurzes Interview mit Jasmin Gründer, einer Auszubildenden an der Fachschule der Hoffbauer Stiftung mit der Frage, wie eine Arbeitsumgebung langfristig gestaltet sein muss.
- 2) Theoretischer Input mit PPT (s. Anlage 3)
- 3) Gruppenphase 1: „Sacken lassen“: Welche Fragen und Gedanken habe ich?
- 4) Gruppenphase 2: World-Café: Die Teilnehmer_innen tauschen sich darüber aus, welche Stellschrauben der Personalbindung sie als Trägervertretung in Bewegung bringen können.

Zusammenfassung der genannten Aspekte:

- Klare Strukturen
 - Gehalt IIII
 - Urlaub II
 - Aus-/ Fortbildung IIIIIII

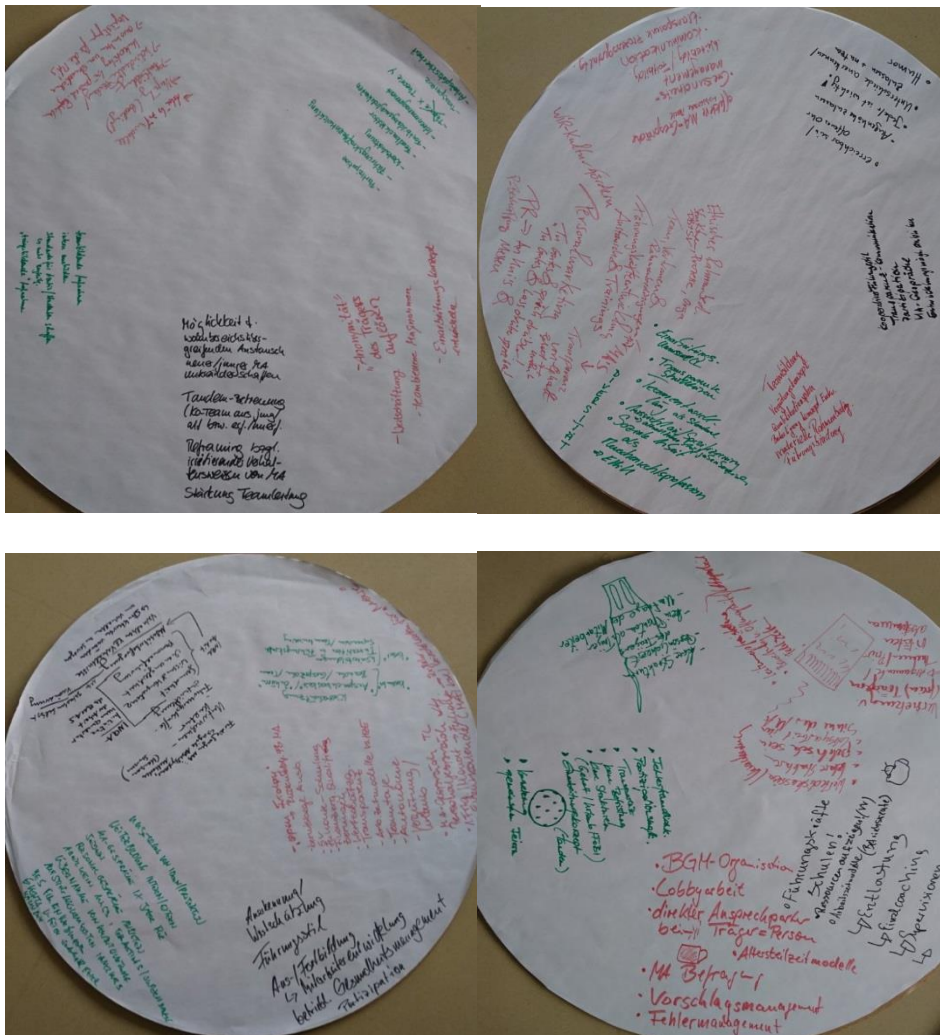
- Team
 - MA-Befragung III
 - Einarbeitungskonzept III
 - Altersteilzeitmodelle III
 - Einzelcoaching, Supervision
 - Keine befristeten Verträge
 - Möglichkeit für bereichsübergreifenden Austausch neuer MAs untereinander schaffen
 - Tandem-Betreuung (Ko-Team aus jung/ alt bzw. erfahren/ unerfahren) II
 - Teambildende Maßnahmen IIIIII
 - Ideenmanagement II
 - Anerkennung/ Wertschätzung III
 - Individuelle Förderung/ Unterstützung
 - BGM-Organisation IIII
 - Aussichten/ Spezifizierung (allgemeine Aufgaben Soziales) III
 - Standards für Azubis/ Student_innen schaffen
- Kommunikation
 - Effektive MA-Gespräche III
 - Feedbackkultur
 - Zeit für Austausch mit anderen Gruppen/ Teams
- Lobbyarbeit IIIII
- Politisch sein
- Führung
 - Führungskräfteentwicklung III
 - Leitungsfreistellung

- Führungsstil
- Führungsbindung
- Stärkung Teamleitung
- Kooperativer Führungsstil
- Reframing bzgl. irritierender Verhaltensweisen von MAs
- Personalmarketing
- Träger:
 - Vernetzung von (freien) Trägern: Argumente, Themen, Prioritäten abstimmen II
 - Erreichbar sein/ offenes Ohr IIIII
 - Augenhöhe zulassen
 - Jede_r ist wichtig!
 - Unterschiede anerkennen/ zulassen/ nutzen
 - Humor
 - „Trägerbildende“ Maßnahmen
- Fehlerfreundlichkeit II
- Partizipationsmöglichkeiten IIIII
- Vorschlagsmanagement
- Transparenz III
- Ressourcen aufzeigen
- Wertediskussion/ Verantwortung
- Theorie X Theorie Y
- Interne Ausbildung
- Ethische Rahmenbedingungen (Strukturen, Prozesse, Orga, DB+SV)
- Diversität
- Beteiligung konzeptuelle Entwicklung

- Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (Ethik)
- Unternehmenskultur
- Konkrete Empfehlung: Wissen & Kompetenz, Chancengleichheit, Personalführung: INQA
- Verhalten vs. Verhältnisse → Strukturen verändern um Verhalten zu bewegen

5) Gallery Walk zu den Arbeitsergebnissen

6) „Impuls zum Mitnehmen“: Was motiviert mich dazu, lange bei meinem Arbeitgeber zu bleiben?



Präsentationsfolien
 siehe Anlage 3

4.4 Forum IV

Kompetenz- und Anforderungsprofile für Mitarbeitende in der Jugendhilfe

Das generalistische Studium der Sozialen Arbeit zeigt die vielfältigen Handlungsansätze der Sozialpädagogik auf. Es obliegt den Studierenden, spezielle Kompetenzen für ein ausgewähltes Handlungsfeld zu erwerben. Welche Kompetenzen sind dabei für den Einsatz in der Kinder- und Jugendhilfe notwendig? Und wie gelingt es, Quereinsteiger_innen effektiv für ebendiesen Einsatz zu qualifizieren? Das Forum stellte den begonnenen Prozess aus der Jugendförderung dar, der als Einstieg in einen arbeitsfeldübergreifenden Diskurs diente und konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Fachkräfteentwicklung erarbeitete.

Bernd-Udo Rinas

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

*Moderation: Sebastian Müller, Fachverband Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit
Brandenburg e.V.*

Dokumentation

**Präsentationsfolien
siehe Anlage 4**

4.5 Forum V

„Und die Chöre singen für Dich!“ (M.Forster) – Junge Fachkräfte langfristig für die Kinder- und Jugendhilfe gewinnen.

Auch wenn die Bezahlung nicht immer rosig ist, Stellen befristet sind und die Arbeitszeiten typischerweise abends und am Wochenende liegen: die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit bietet jungen Fachkräften unglaublich vielfältige und sinnreiche Möglichkeiten, sich für Kinder und Jugendliche zu engagieren und sich selbst dabei weiterzuentwickeln. Aber: Wie können wir unsere besondere Attraktivität als Arbeitgebende noch wirkungsvoller kommunizieren (Employer Branding)? Welche neue Formen der Zielgruppenansprache und Stellenausschreibungen passen zu uns? Wie sind klassische Formen der Stellenausschreibung zeitgemäß nutzen nutzbar, um schnell und motivierend die richtigen Menschen mit der richtigen Botschaft zu erreichen? Dabei wurde geschaut, was sich die Kinder- und Jugendhilfe bei Startups und jungen sozialen Unternehmen an- und vielleicht abschauen kann. Mit Inputs, kreativen Methoden und dem Ausprobieren von neuen und weiterentwickelten Maßnahmen des Personalmarketings wurden hilfreiche Impulse an die Teilnehmenden gegeben.

Tom Urig, beratender Betriebswirt, systemischer Organisationsberater, Coach.

Moderation: Melanie Ebell, Landesjugendring Brandenburg e.V.

Dokumentation

**Präsentationsfolien
siehe Anlage 5**

5. Abschluss

Bei Getränken und Gebäck konnten sich alle Teilnehmer_innen zu den Eindrücken aus den Vorträgen und Foren austauschen und Inhalte zusammen führen. Visualisiert wurde das Ganze durch goldene Steine, die durch die Teilnehmer_innen folgendermaßen beschriftet wurden:

- Mehr Zeit für Leitung
- Landesprogramm berufsbegleitende Ausbildung < MBJS
- Qualitätssicherung trotz Quereinsteiger
- 3. Betreuungsstufe
- Politik Abrechnungswesen nicht Jugendarbeit überhelfen
- Bessere Vergütung
- BILDUNG / Politischer Wille zur Finanzaufrüstung
- Mehr Individualität in den Trägern
- Anstatt Kitabeitragsfreiheit, mehr Geld für Qualität
- Bewertung von Öffnungszeiten < 3. Bewertungsstufe
- Leitungs- und Verwaltungsanteile in der Jugendarbeit steigern
- Ausbildungsschulen: Bedeutung von „Bachelorniveau“? mit Qualität Inhalt unterfüttern! < Orientierung an FH's und Unis
- Worum geht es denn hier eigentlich!?!?
- Supervision für Kitaleitungen
- Einzel- und Supervision; Teamcoaching
- An: Politik / Verwaltung

Betr.: Mehr Studienplätze notwendig

- Fachkräfteangebot erhalten
- Echte Novellierung des Kitagesetzes
- Qualitätsstandards in Kitas definieren
- An Kindern sparen? Wie soll die Zukunft sein?
- An die Verwaltung: Ausbildung von Prakt. Als Bestandteil der LQEV's
- Bundesmittel abrufen



- Mehr Studienplätze
- Angemessene Bezahlung für die Besten für die Jugend
- Zeit und Geld für Praxisanleitung
- Mutige Politiker, die eigene Wege gehen
- Mehr Studienplätze für Sozialarbeit
- Abschaffung NC für soziale Arbeit
- Förderung von Stellen zur Verstärkung selbsttragender Jugendarbeit
- Verwaltung und Personalführung müssen in der Jugendarbeit finanziert werden
- Wissen, um den eigenen Nutzen



6. Anlagen

Anlage 1: Präsentationsfolien aus dem Fachvortrag 2

Anlage 2: Präsentationsfolien aus Forum I

Anlage 3: Präsentationsfolien aus Forum III

Anlage 4: Präsentationsfolien aus Forum IV

Anlage 5: Präsentationsfolien aus Forum V