

AFET

Bundesverband für Erziehungshilfe e. V.

**Jahrestagung in
Hannover am 28.11.2024**



Zukunftsforum 3: Fachkräfte

Thomas Bärthlein,
Regionalleiter
Rummelsberger Dienste
für junge Menschen
gGmbH

Joachim Glaum,
Teamleiter
Niedersächsisches
Landesjugendamt

Der Blick nach vorne – Erziehungshilfen 2035!

Fachkräfte 2035 – quo vadis?

AFET Jahrestagung 2024 – „Blick nach vorn“

- Wie gelingt es der Kinder- und Jugendhilfe den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken?
- Welche Fachkräfte werden in 2035, auch im inklusiven Kontext, benötigt?
- Wie kann es gelingen...
- qualitativ hochwertige, flächendeckende und verlässliche Angebote vorzuhalten,
- auch wenn voraussichtlich weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen werden?



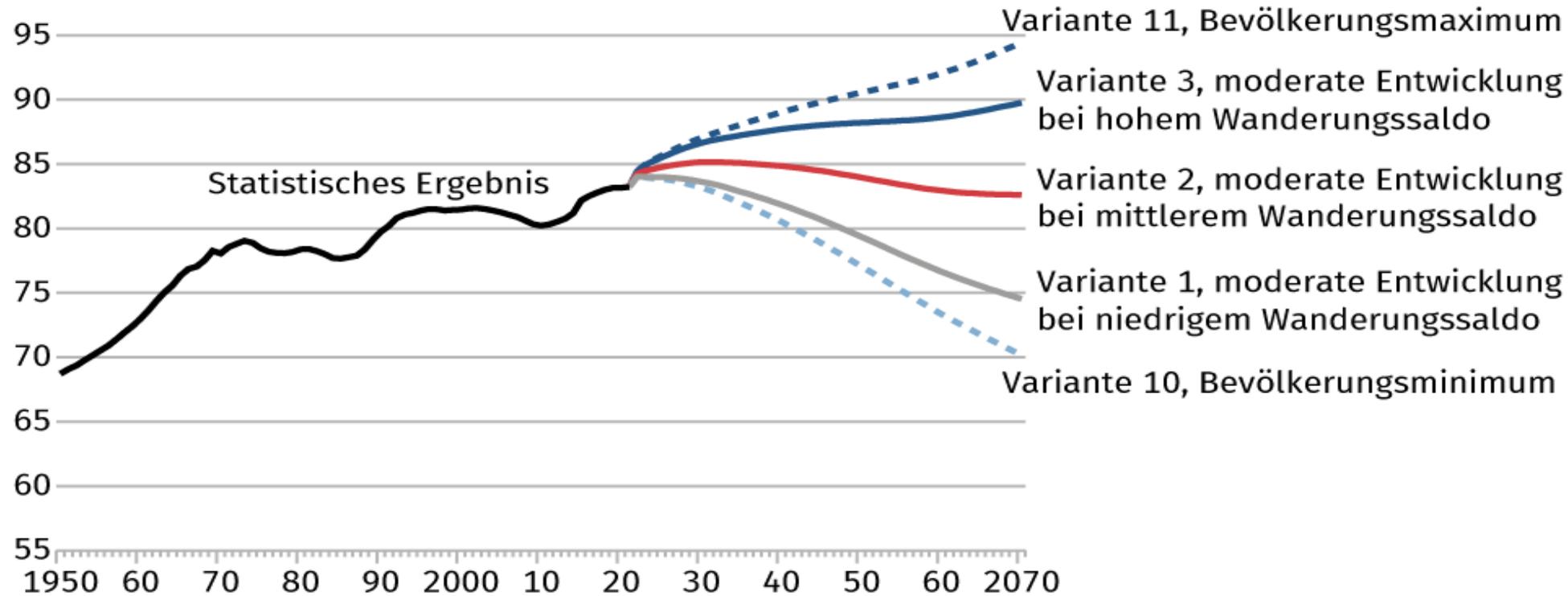
Mitarbeiter auf der Flucht ?

Zahlen – Daten - Fakten

Entwicklung der Bevölkerungszahl

Ab 2022 Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Millionen Personen

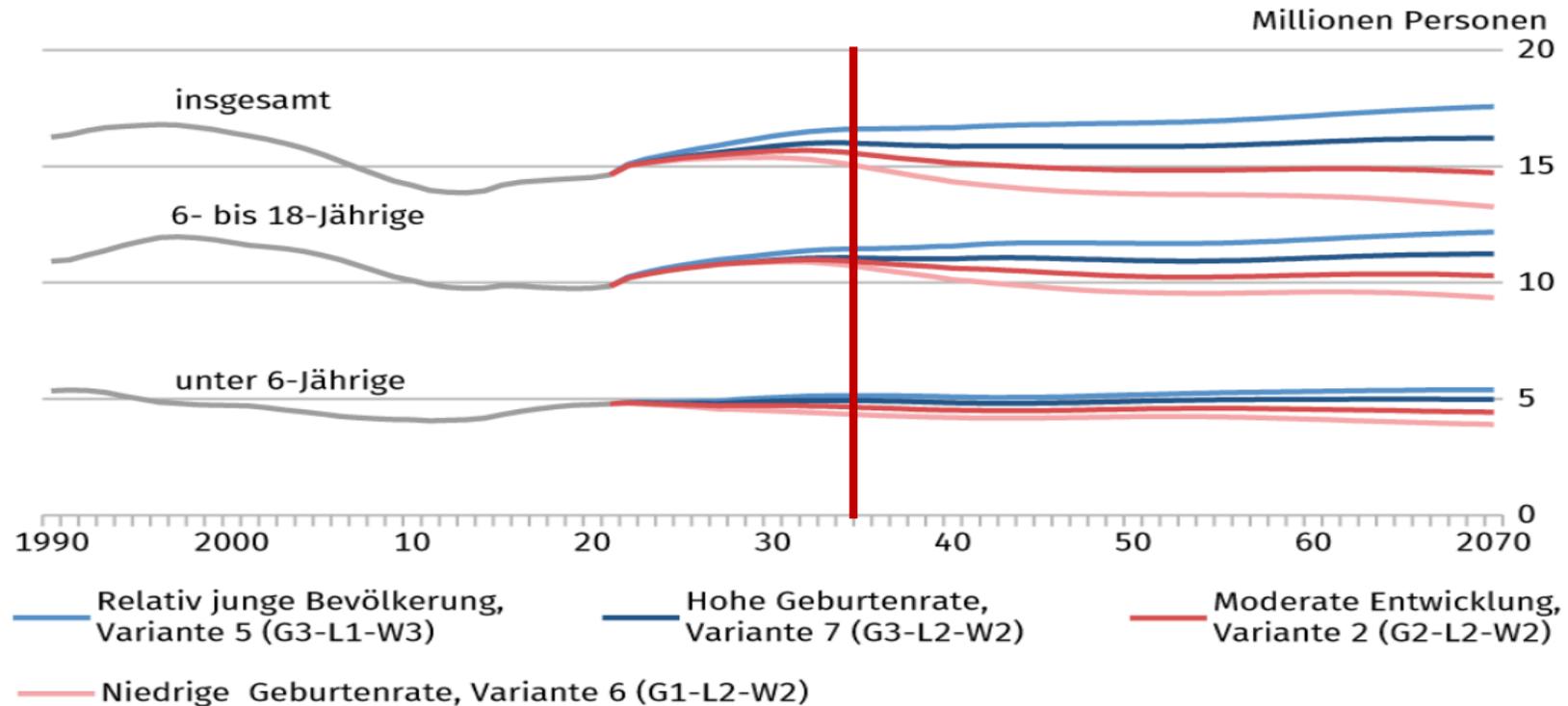


© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Zahlen – Daten – Fakten II

Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre

Ab 2022 Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

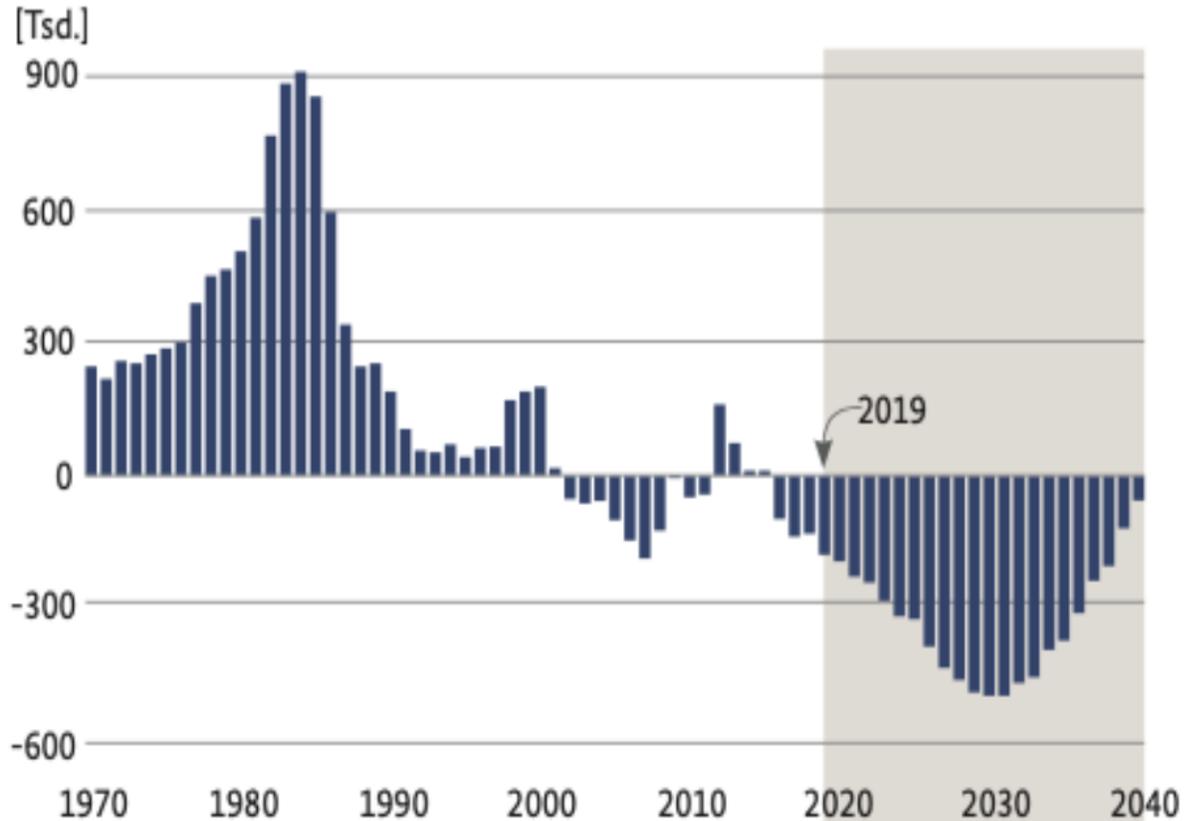


Erläuterungen zu Varianten und Abkürzungen siehe Übersichten 1 und 2.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022



Zahlen – Daten - Fakten



Jährliche Veränderung der Erwerbspersonen:

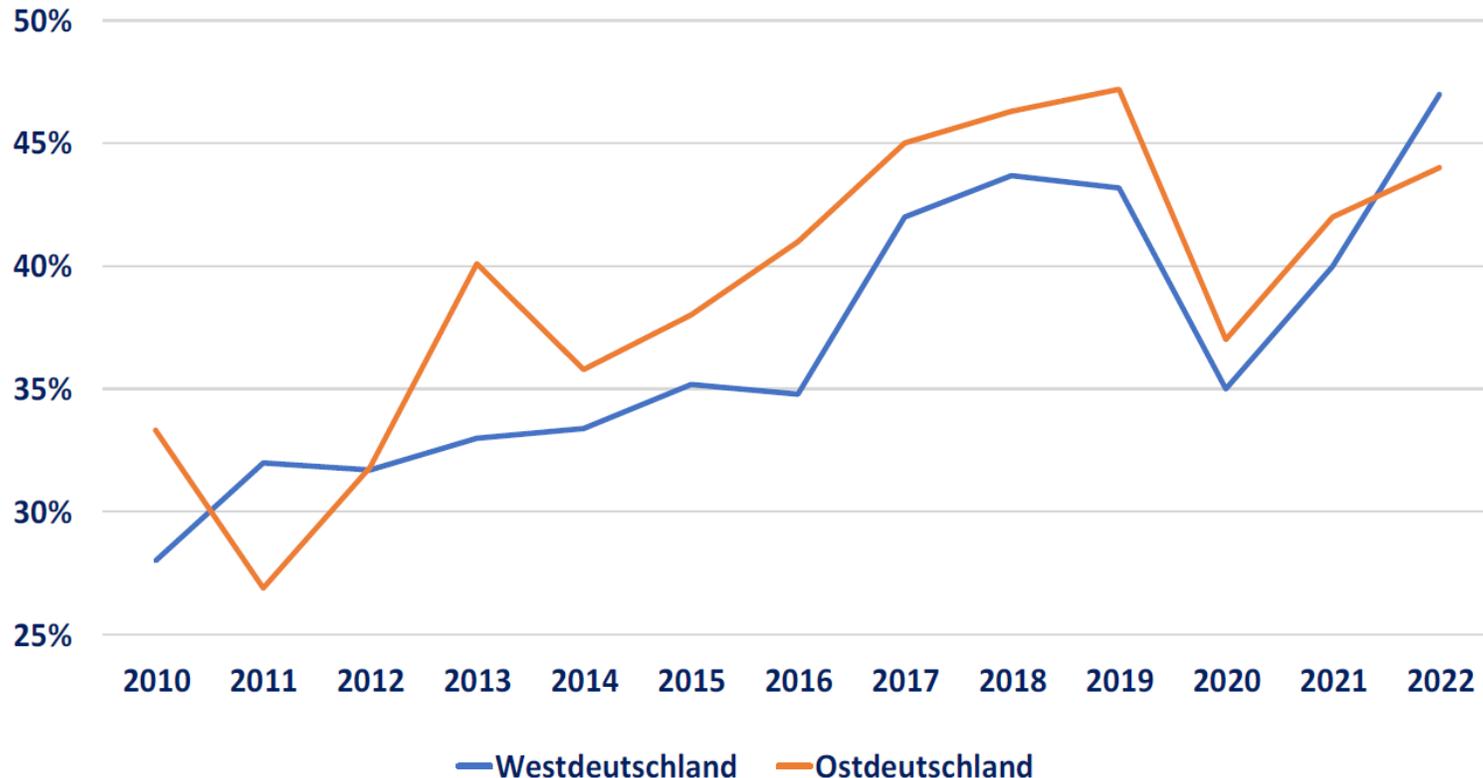
Bis 2035 werden 12,5 Mio. Baby Boomer das Berufsleben verlassen. Und nur 6,6 Mio. (die jüngere Generation) stehen im Moment zur Verfügung, um die Lücke zu schließen.. (IAB 2024 / IW 2022)

Jährliche Veränderungen von Personen im Erwerbsalter: Differenz zwischen 18- und 67-Jährigen Vgl.: Schneider, P. D. (2019). *Alterung und Arbeitsmarkt - Auswirkungen weniger dramatisch als vielfach befürchtet*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Arbeitsmarkt allgemein

ANTEIL DER NEUEINSTELLUNGEN MIT SCHWIERIGKEITEN

2010-2022, in Prozent aller Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Zunehmende
Passungsprobleme

Neue
Verhandlungspositionen

Längere
Besetzungsdauern

Quelle: IAB-
Stellenerhebung

ZUM ARBEITSMARKT IM BILDUNGS- UND SOZIALWESEN

- Hohe gesellschaftliche Relevanz der Berufe
- Hoher Regulierungsgrad durch Bund, Länder, Kommunen, Träger
- Starke Konkurrenz um politische Priorität und staatliche Finanzierung
- Die Arbeit erfordert eine hohe intrinsische Motivation der Beschäftigten
- Weit überdurchschnittlich hoher Anteil weiblicher Beschäftigter
- Zuletzt deutliche Lohnverbesserungen bei gleichzeitig steigenden Lohnungleichheiten
- Der Lohn ist meist nicht unmittelbar verhandelbar
- Kernberuf Erzieher/Erzieherin ist ein dauerhaft ausgewiesener Mangelberuf

Kinder- und Jugendhilfereport 2024

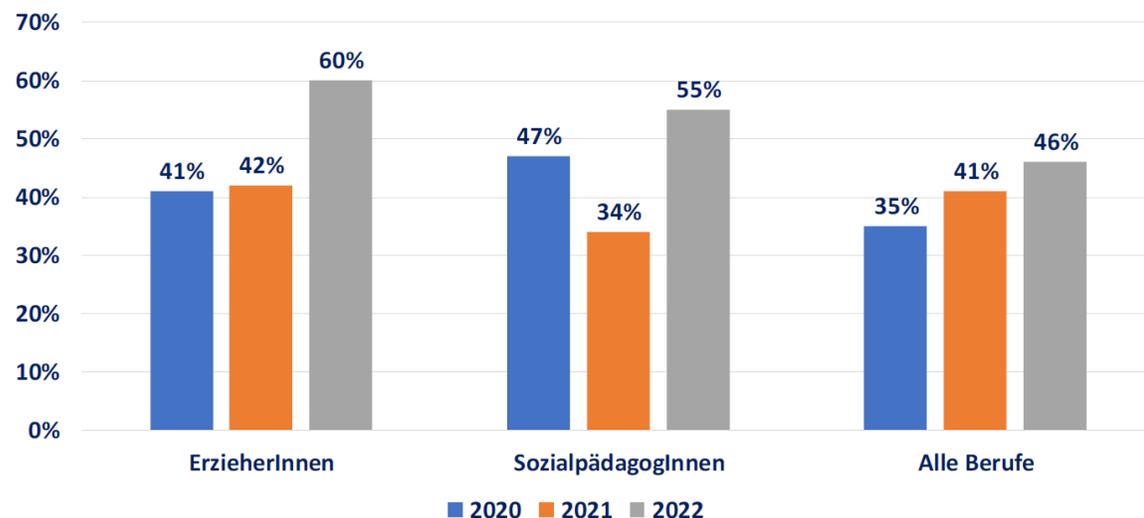
Befunde und Fragen

1. Lücke Fachkräfte und Nachfrage wächst
2. Stationäre Bedarfe steigen
3. Erzieher*innen 43 TSD starten 32 TSD schließen ab
4. Soziale Arbeit* 26 TSD starten 15 TSD schließen ab

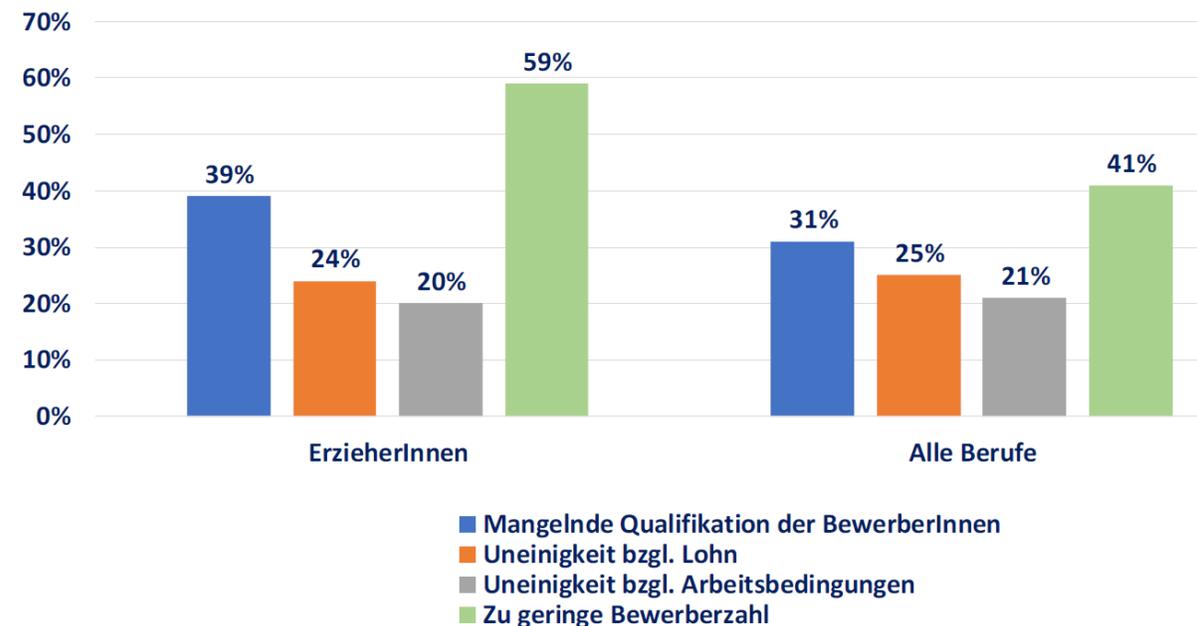
Quelle: <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf> zuletzt aufgerufen am 22.11.2024, 21.21 Uhr

Arbeitsmarkt für Bildungs- und Sozialberufe II

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten (in % aller Neueinstellungen)



Grund für die Schwierigkeiten (in % aller Neueinstellungen)



Quelle: IAB-Stellenerhebung

Arbeitsmarkt - Suchbewegungen

	Eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften	Stellenangebot auf der eigenen Homepage	Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen (ohne BA)	Soziale Medien (Xing/ Facebook etc.)	Auswahl aus Initiativbewerbungen/ Bewerberliste	Über eigene Mitarbeiter/ persönliche Kontakte
Suchwege						
Erzieherberuf	42%	85%	70%	47%	36%	56%
Berufe insgesamt	24%	67%	59%	45%	23%	57%
Besetzungsweg						
Erzieherberuf	11%	25%	18%	.	6%	25%
Berufe insgesamt	6%	14%	18%	7%	6%	35%
Erfolgsquote						
Erzieherberuf	26%	29%	26%	.	17%	45%
Berufe insgesamt	25%	21%	31%	16%	26%	61%

* bei Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 Quelle: IAB-Stellenerhebung, eigene Berechnung und Darstellung

Dr. Anja Warning: Aktuelle Fachkräfteentwicklung //

Stichwort Arbeitszufriedenheit

Anerkennung – Rückmeldung - Zusammenarbeit

Tabelle 4: Ergebnisse der Faktorenanalyse –
 Faktor 1: Anerkennung, Rückmeldung und Zusammenarbeit

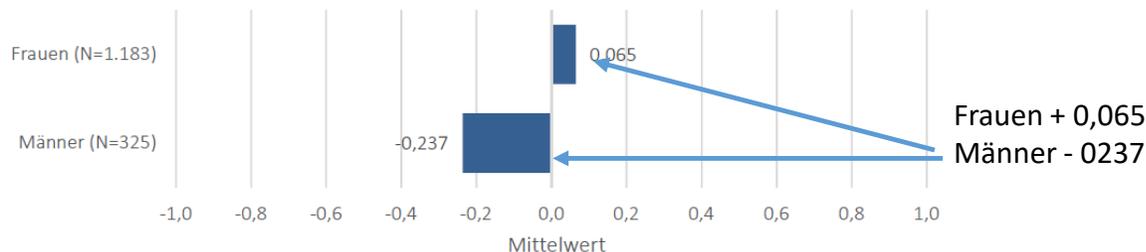
Faktor	Item	Faktorladung					
		1	2	3	4	5	6
Faktor 1: Anerkennung, Rückmeldung, Zusammenarbeit	Wertschätzung von Kolleg*innen	0,773					
	Feedback von Kolleg*innen	0,701	0,336				
	Wertschätzung von Vorgesetzten	0,700					
	regelmäßiges Feedback von Vorgesetzten	0,698					
	Wertschätzung von Klient*innen	0,553					
	im Team zu arbeiten	0,491	0,343				

Ergebnis einer Befragung von 1845 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter niedersächsischer Jugendämter in der Zeit vom 11.06.-05.07.2024

Quelle: 8. Basisbericht Landesjugendhilfelanung – Veröffentlichung voraussichtlich im 1. Quartal 2025

Wie Abbildung 114 deutlich macht, sind Frauen diese Aspekte wichtiger als Männern. In der Gruppe der Frauen ergeben sich weitere Unterschiede je nach Dauer der Beschäftigung in der Jugendhilfe. Für Frauen, die weniger als 15 Jahre in der Jugendhilfe tätig sind, sind Anerkennung, Rückmeldung und Zusammenarbeit noch einmal wichtiger. Arbeiten Frauen 15 Jahre und länger in der Jugendhilfe, nimmt die Bedeutung dieser Aspekte ab.

Abbildung 114: Faktor 1 – Anerkennung, Rückmeldung und Zusammenarbeit nach Geschlecht und Dauer der Tätigkeit



Sehr hohe Übereinstimmung:

- Wertschätzung von Kolleg*innen
- Feedback von Kolleg*innen

Stichwort Arbeitszufriedenheit II

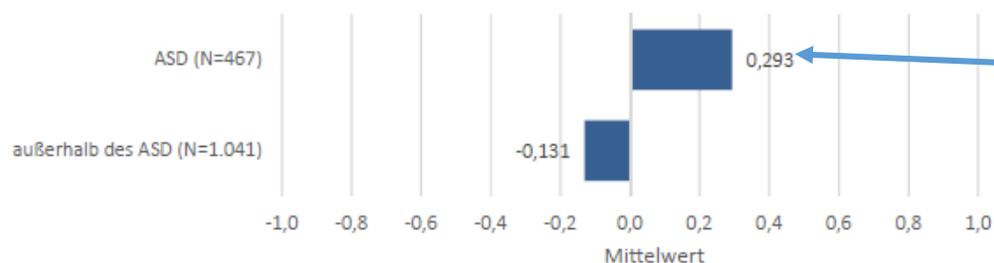
Professionelle Unterstützung

Tabelle 5: Ergebnisse der Faktorenanalyse –
Faktor 2: Professionelle Unterstützung

Faktor	Item	Faktorladung					
		1	2	3	4	5	6
Faktor 2: Professionelle Unterstützung	Möglichkeit zur Supervision		0,735				
	Fachvernetzung bezogen auf Ihr Arbeitsfeld		0,677				
	Möglichkeit zur Fortbildung und Qualifizierung		0,663			0,320	
	kollegiale Beratung		0,569				
	eine Arbeit, die Lebensverläufe von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien unterstützt.		0,505				0,412

Wenn es um die Bedeutung professioneller Unterstützung geht, ergeben sich Unterschiede nach den Aufgabenbereichen der Befragten (Abbildung 115). Für Mitarbeitende des ASD ist professionelle Unterstützung deutlich wichtiger als für Mitarbeitende anderer Bereiche im Jugendamt. Zudem zeigt sich ein Einfluss des Bereitschaftsdienstes. In beiden Gruppen von Beschäftigten wird professionelle Unterstützung als wichtiger erachtet, wenn man Bereitschaftsdienst leisten muss.

Abbildung 115: Faktor 2 – Professionelle Unterstützung nach Aufgabenbereich und Bereitschaftsdienst



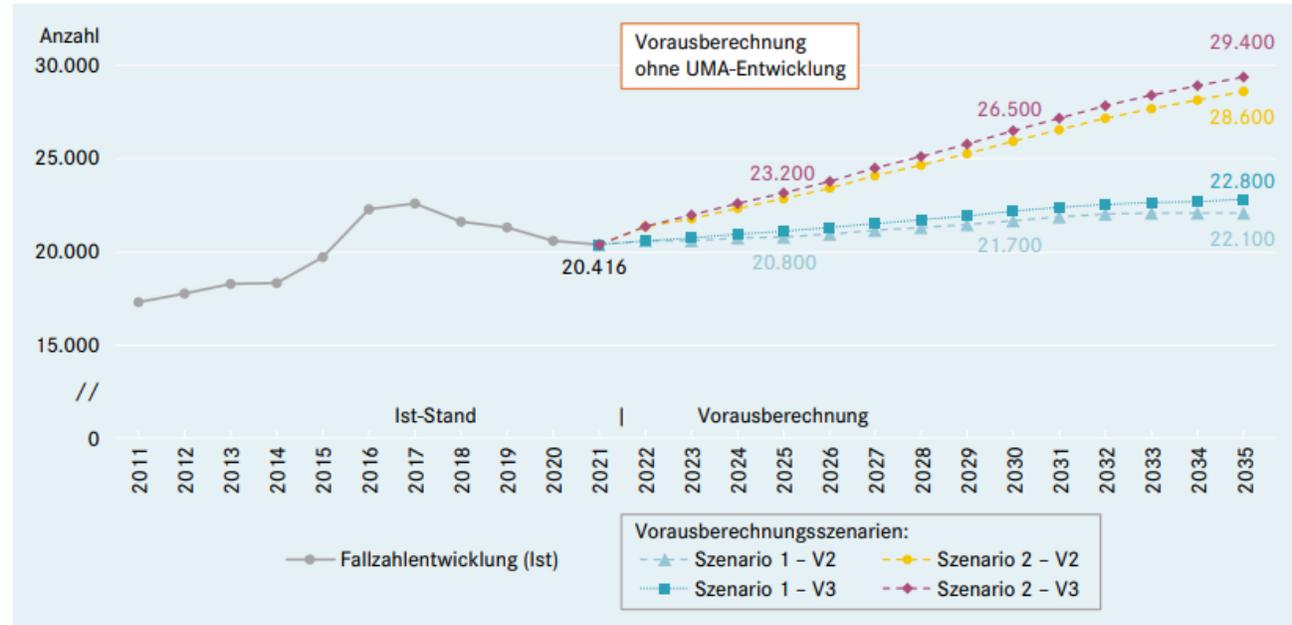
Ergebnis einer Befragung von 1845 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter niedersächsischer Jugendämter in der Zeit vom 11.06.-05.07.2024

Quelle: 8. Basisbericht Landesjugendhilfelanung – Veröffentlichung voraussichtlich im 1. Quartal 2025

Weit überdurchschnittliche Bedeutung für die MA*innen im ASD für den Faktor “Professionelle Unterstützung”

Fallzahlentwicklung stationäre HzE am Beispiel NRW (ohne UMA)

Abb. 7.14 Entwicklung und Vorausberechnung der Fallzahlen in den stationären Hilfen zur Erziehung (am 31.12. des Jahres andauernde Hilfen) in Szenarien^{1,2,3} in NRW 2011 bis 2035 (ab 2022⁴ Vorausberechnung) | absolut



1 Szenario 1: Konstante Quote der Inanspruchnahme (auf der Grundlage der gemittelten Quoten der Jahre 2011 bis 2021) in den Varianten V2 und V3 der 15. KBV
 2 Szenario 2: Fortschreibung der Entwicklung der Inanspruchnahmequoten aus den Jahren 2011 zu 2021 in den Varianten V2 und V3 der 15. KBV
 3 Inklusive der Hilfen für junge Volljährige
 4 Kurz vor Fertigstellung der vorliegenden Studie veröffentlichte IT.NRW neue Daten zum Stichtag 31.12.2022, demnach wurden 20.615 Hilfen erfasst. Der Wert liegt zwischen den hier gezeigten Szenarien 1 und 2.
 Anmerkung: Die Vorausberechnung stellt eine lineare Fortschreibung der Gesamtfallzahlen (einschließlich UMA) auf Grundlage der Entwicklungen im Zeitraum von 2011 bis 2021 dar. In der Vorausberechnung implizit enthalten ist somit auch eine geringe Anzahl von UMA. Es bleibt jedoch unberücksichtigt, dass die UMA-Fallzahlen bereits 2022 wieder deutlich an Dynamik gewonnen hat (vgl. Kap. 7.4.4).

Quelle: IT.NRW: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe - Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe, Hilfe für junge Volljährige; verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsvorausberechnung; eigene Berechnungen des Forschungsverbunds DJI/TU Dortmund

Szenario 1

Konstante Inanspruchnahme auf der Basis der Varianten 2 und 3 der 15. KBV

Szenario 2: Fortschreibung der Entwicklung der Bedarfslagen und Inanspruchnahmequoten auf der Basis der Varianten 2 und 3 der 15. KBV

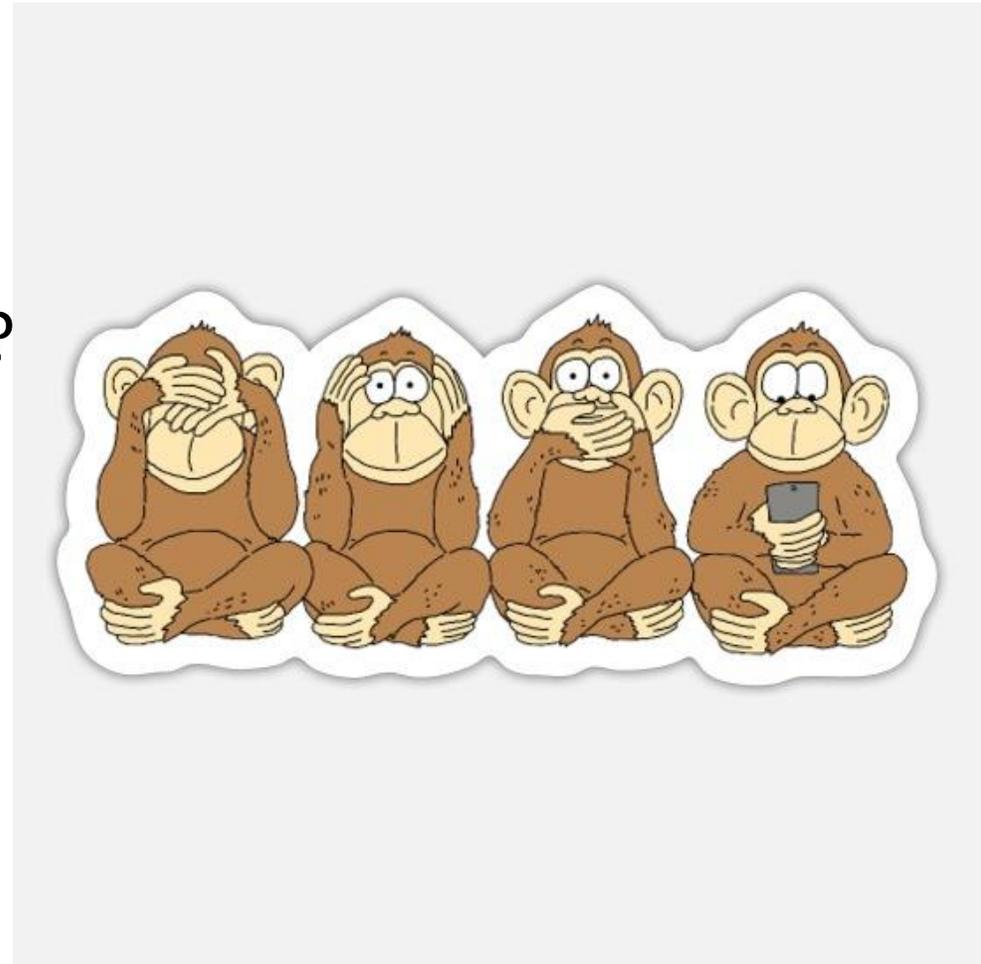
Alle fischen im gleichen Teich! – nach Fachkräften oder Mitarbeitenden!?



Quelle:<https://fau.ch/personalmangel/> zuletzt aufgerufen 22.11.2024, 21.15 Uhr

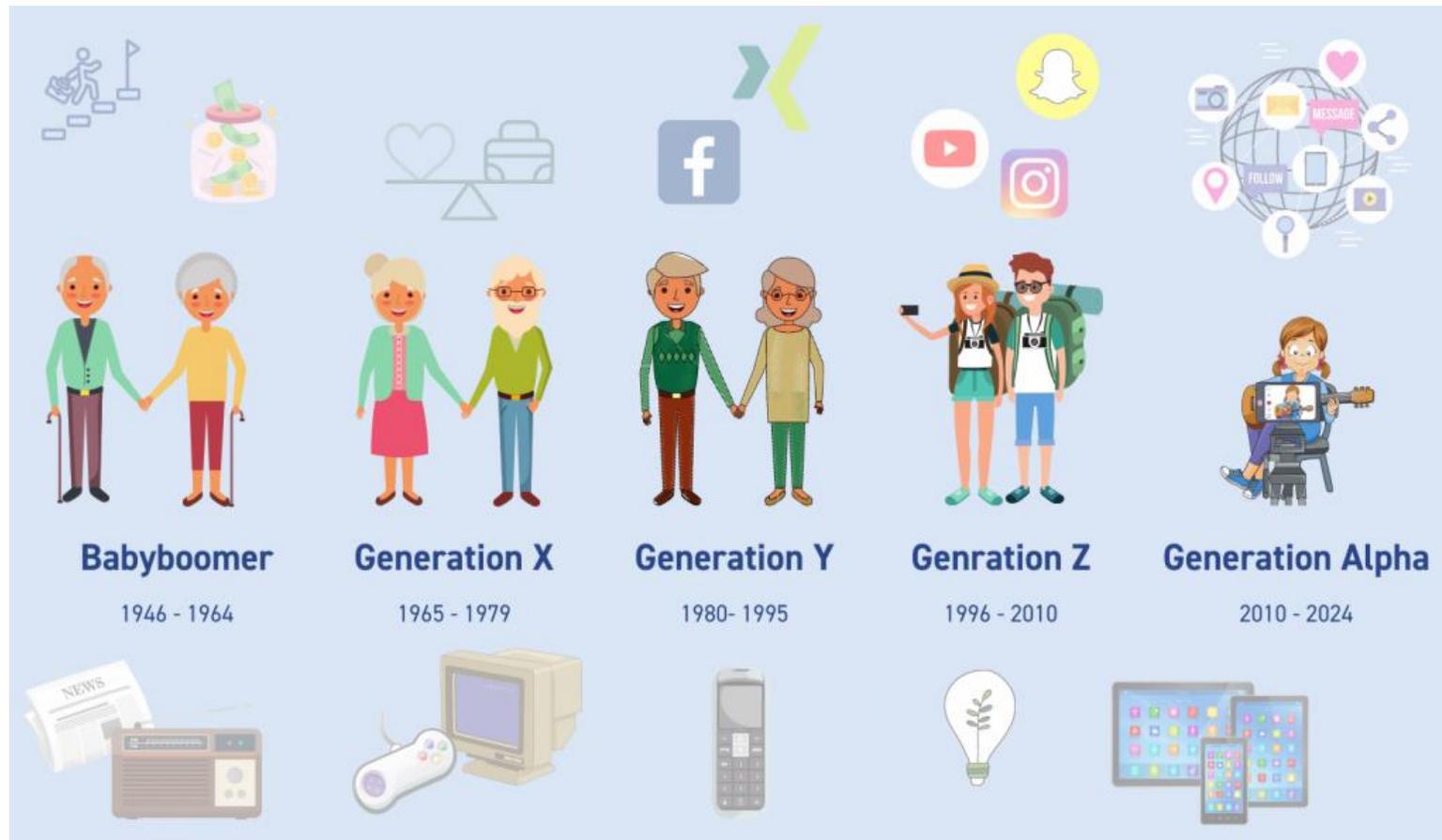
Fokus Fachkräfte und/oder Mitarbeitende?

- Wohin richten wir unseren Blick?
- Was können wir akzeptieren?
- Was wollen wir erst gar nicht hören?



<https://www.spreadshirt.de/shop/design/3+affen+handy+geschenk+shirt+sticker-D5cd6f513222509479611b96e?sellable=yrAARnmBZml3w1NaBMqg-1459-215>, zuletzt aufgerufen 22.11.2024 21.19 Uhr

Chance oder Bedrohung?



Generationen respektieren und Vielfalt integrieren



https://media.licdn.com/dms/image/v2/D4E12AQH8QRLq6Fvzw/article-cover_image-shrink_720_1280/article-cover_image-shrink_720_1280/0/1692536815962?e=2147483647&v=beta&t=fDUWc9zz8V_MPp29JtMi2UXbv2db1Q4zRL6OyOpY-nw

Geht nicht mehr, wir sind mittendrin! zurück zur Jugendhilfe – „work in progress“





Impressionen aus einem Bundesland

**Aktuelle Rahmensetzungen durch die Öffentliche
Jugendhilfe
Maßnahmen und Impulse bei einem Freien Träger**

Bayern – Neuer Orientierungsrahmen (teil-)stationär



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales



Fachkräftebedarf in (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung

Landesweiter Orientierungsrahmen

für

**erweiternde Maßnahmen im Tätigkeitsbereich der
Betriebserlaubnis erteilenden Behörden in Bayern**

Stand: 15. November 2023

[teil-stationäre hze .pdf](#)

Quereinstieg Jugend- /Behindertenhilfe in Bayern



[bbw-seminare.de](https://www.bbww-seminare.de) > Pädagogische*r Mitarbeiter*in für Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe

PÄDAGOGISCHE*R MITARBEITER*IN FÜR KINDER-, JUGEND- UND EINGLIE- DERUNGSHILFE

Modulare und berufsbegleitende Durchführung

- <https://www.bbww-seminare.de/kurs/cim-10806/paedagogischer-mitarbeiterin-fuer-kinder-jugend-und-eingliederungshilfe>

Personalbemessung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Bayern –

PeB in Bayern

- <https://www.blja.bayern.de/steuerung/peb/index.php>

Das Rad neu erfinden – 2025 bis 2035?



Personalstrategie

Ziel: „Wir finden für jeden Mitarbeitenden den richtigen Platz, kümmern uns um ihre Anliegen und fördern ihre Entwicklung und Identifikation mit der Rummelsberger Diakonie.“



Wir entwickeln Exit-Gespräche mit entsprechenden Maßnahmen.



Wir analysieren Gesundheitsberichte und leiten Maßnahmen ab.



Wir erarbeiten On- und Off-Boarding Konzepte.



Wir passen Coaching und Teamtage auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden an.



Wir bieten ein Konzept zur Begleitung von Auszubildenden und Studierenden.



Wir pflegen und vermitteln Mitarbeitende über unseren Bewerberpool.



Wir konzipieren und managen zum Thema Diversity und Vielfalt.



Wir schaffen ein Nachfolgemanagement für den Bereich der Führungskräfte.

Beispiel - Personalentwicklung RDJ gGmbH

- Potentialanalyse (POT)
- Talentkonferenz
- Projekt Lernweg
- Fachkraft Plus
- Mindfulness Path



Ruhig bleiben – oder doch Neu denken?

Ein schneller Exkurs



Weiterentwicklung der Pflege

Mit dem Pflegestärkungsgesetz II (2016) erhielt die Pflegeselbstverwaltung (Leistungsträger und Leistungserbringer) den gesetzlichen Auftrag, ein **wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs** in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI entwickeln zu lassen.

Der Zuschlag ging an die

Universität Bremen unter Leitung von Prof. Dr. Heinz Rothgang.

<https://pflegenetzwerk-deutschland.de/schwerpunkte/arbeitsbedingungen/das-personalbemessungsverfahren-nach-prof-rothgang>

Studie (Auszug)

Von April bis Oktober 2018 wurden empirische Daten von 1.380 Pflegebedürftigen in vollstationären Einrichtungen wissenschaftliche erhoben, sowie Daten von 163 Tagespflegegästen in teilstationärer Betreuung.

62 Einrichtungen /1979 Schichten / 130.656 Interventionen

241 speziell geschulte Pflegefachpersonen „beschatteten“ in einer eins-zu-eins-Zuordnung das Pflegepersonal in den Pflegeeinrichtungen.

Grundlagen des Personalbemessungsinstruments sind

- a) ein detaillierter Katalog fachlich angemessener Leistungsbeschreibungen der pflegerischen Tätigkeiten,
- b) die Beschreibung des jeweils fachlich angemessenen Qualifikationsniveaus für die Leistungserbringung und
- c) empirische Zeiterfassung der pflegerischen Versorgung.

Neues Personalbemessungsverfahren

Ab 01.07.2023 wird die Fachkraftquote von einem neuen Personalbemessungsverfahren abgelöst.

Der Personalbedarf orientiert sich an der Anzahl der Pflegebedürftigen und an den tatsächlichen Pflegegraden.

Pflegesituationen werden bestimmten Qualifikationsniveaus zugeordnet.

> Absenkung der Fachkraftquote und einer Anhebung der Hilfskraftquote

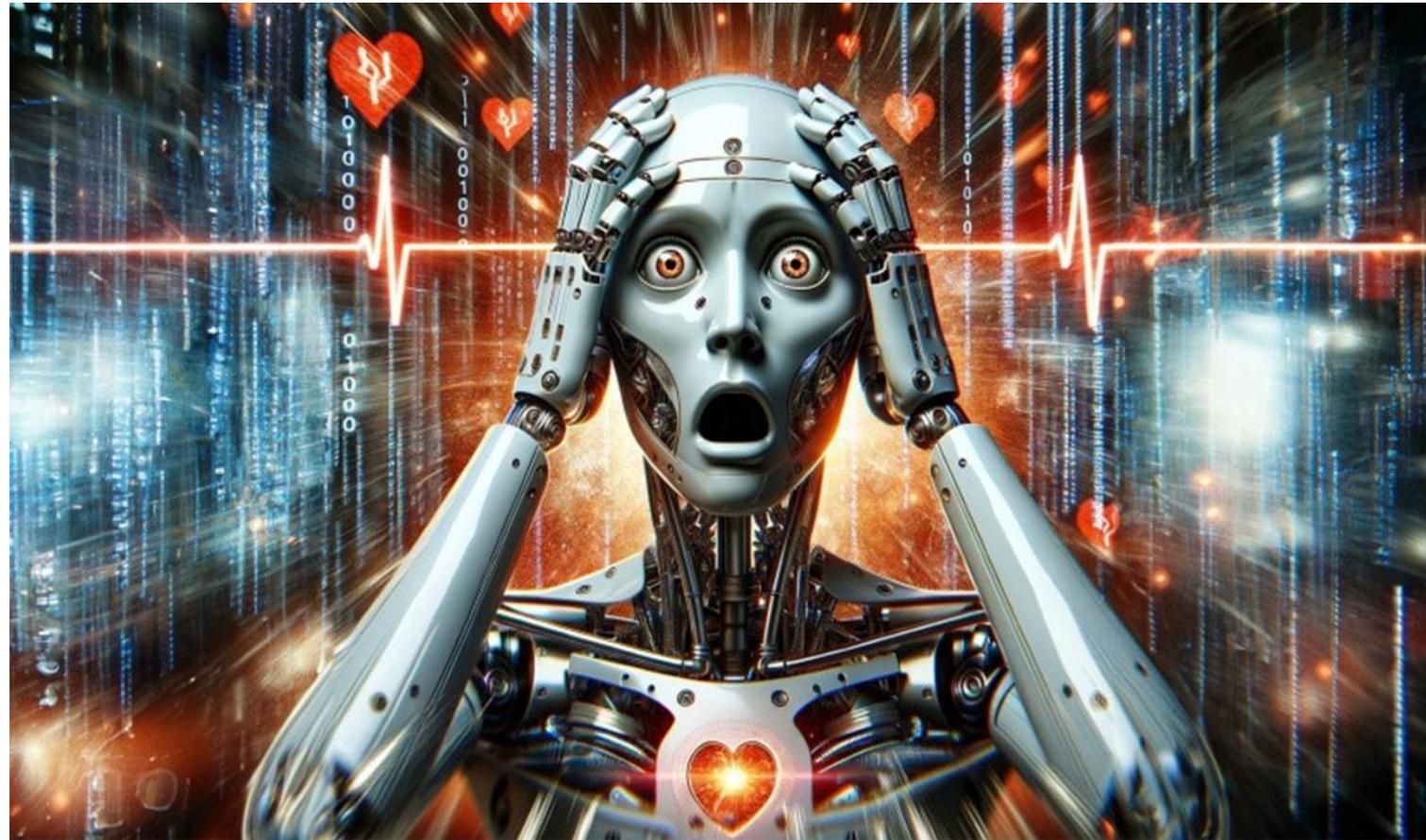
Pflegefachkräfte übernehmen nur noch Vorbehaltsaufgaben.

Von den Nachbarn in der Daseinsfürsorge lernen?



https://www.ardalpha.de/wissen/psychologie/gruebeln-nachdenken-negative-gedanken-positives-denken-gruebeleien-gedankenkarussell-100~v-original_-4490982a09ce564896c0546e698c092a87185c1e.jpg?version=92e46

Digitalisierung – das jetzt auch noch!!!



Digitalisierung – das jetzt auch noch!!!

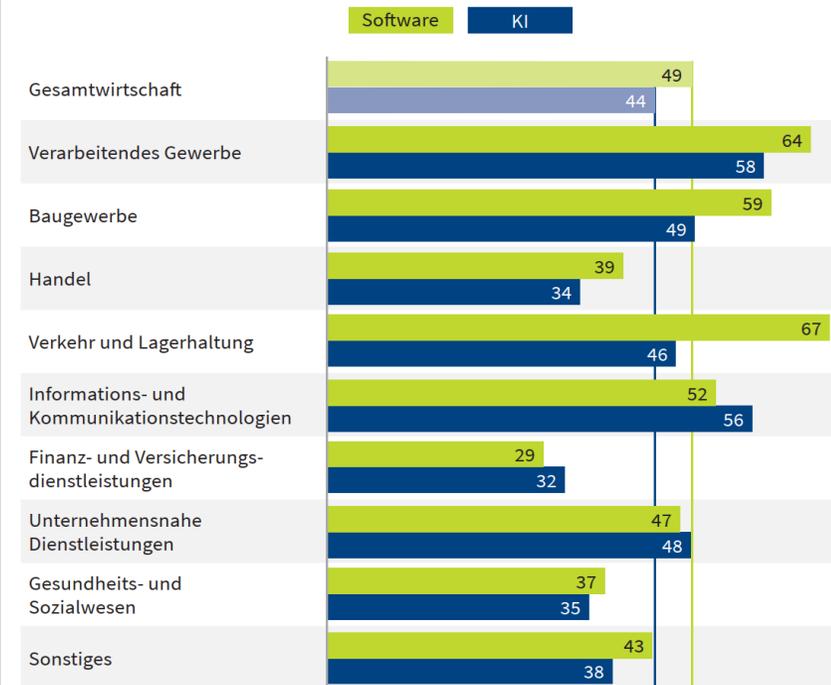
- **RuDi#VISION**
- Virtual Reality **Lernsoftware für Auszubildende**
- „**LernRaum**“ – Digitale Fortbildungen zuhause am PC
- Mobiles Arbeiten
- **VOIZE** – KI-basierte Pflegedokumentation durch Spracheingabe
- Soziale Roboter
- Anschluss an Telematik-Infrastruktur



Digitalisierung und KI – echt jetzt?!

Relative Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten in verschiedenen Branchen

Durchschnittliche Beschäftigtenstruktur für 2012–2019, Indexwerte



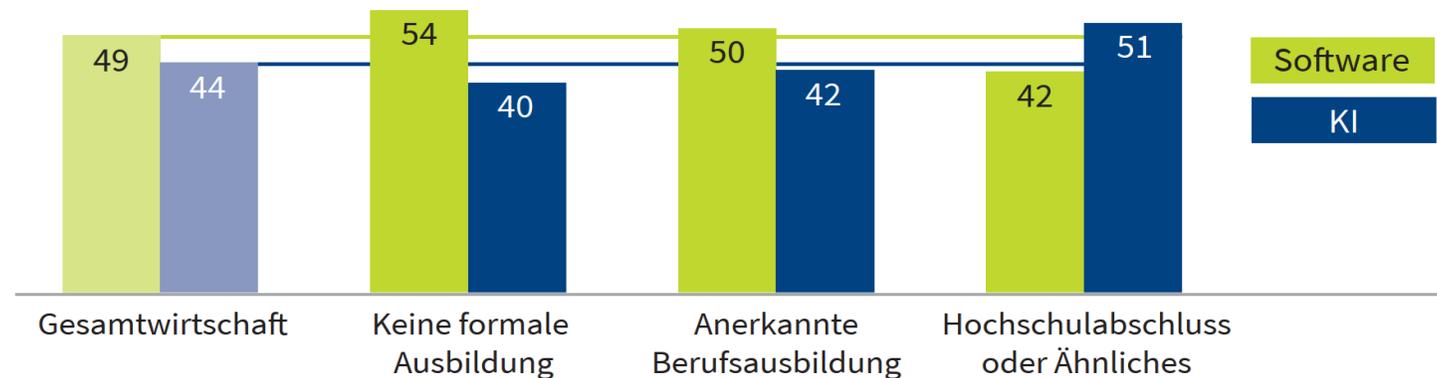
Anmerkung: Indexwerte des relativen Automatisierungspotenzials durch KI und Software auf einer Skala von 1–100 (Webb 2020, vgl. auch Infobox 2), gemittelt über alle Daten pro Industriesektor. Handel beinhaltet „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (bezogen auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, ausgewählte Branchen).

Quelle: Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien 2012–2019, Webb (2020), eigene Berechnungen. © IAB

Digitalisierung und KI – echt jetzt?!

Relative Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten

Durchschnittliche Beschäftigtenstruktur für 2012–2019, Indexwerte



Anmerkung: Indexwerte des relativen Automatisierungspotenzials durch KI und Software auf einer Skala von 1–100 (Webb 2020, vgl. auch Infobox 2).

Quelle: Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien 2012–2019, Webb (2020), eigene Berechnungen. © IAB

Sie sind gefragt!

- Teil 1: Gehen Sie zu dritt in den Dialog!
 - Was wollen Sie neu denken?
 - Was wollen Sie ausprobieren?
 - Wo sehen Sie Grenzen? (12 Minuten)
- Teil 2: Teilen Sie mit allen! Streichholz-Statement

Sie sind gefragt!



Sie sind gefragt!

- Teil 3: Der AFET gestaltet Zukunft – was sind Wünsche und Aufträge an uns!

Und für heute ...

... Ziellinie erreicht! – vielen Dank für Ihr Mitdenken und Ihre Beiträge!

