



**Internationale Gesellschaft
für erzieherische Hilfen**

Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Erziehungshilfen aus Sicht von Fachkräften

Walburga Hirschbeck



Inhalt

1. Zeitrahmen und Teilnehmende
2. AUSWIRKUNGEN des Fachkräftemangels
3. HERAUSFORDERUNGEN aus Perspektive der Fachkräfte
4. Negativspirale
5. VerbesserungsBEDARFE
6. UMGANG mit dem Fachkräftemangel
7. IDEEN für eine Fachkräftestrategie/zur Gewinnung von Fachkräften
8. GelingensBEDINGUNGEN langfristiger Fachkräftebindung
9. FORDERUNGEN zur Unterstützung



1. Zeitrahmen und Teilnehmende

- **Start: 14.04.2023**
- **Stand: 25.07.2023**
- **Teilnehmende: 113**
- **Circa 85 % freie Träger und 13,5% öffentliche Träger**



2. AUSWIRKUNGEN des Fachkräftemangels

- **Unbesetzte Stellen, schwierige Personalsuche und hohe Fluktuation**
- **Überlastung von Fachkräften** (u.a. aufgrund von fehlenden Vertretungen, Stress, hoher Belastung, Überforderung, erhöhten Krankheitsausfällen)
- **Einschränkung der pädagogischen Arbeit bis hin zur Schließung von Wohngruppen**



3. HERAUSFORDERUNGEN aus Perspektive der Fachkräfte

- **Gewinnung von gutem Personal und Bindung des vorhandenen Personals**
- **Befriedigende Arbeitsbedingungen** (u.a. Personalschlüssel, Gehalt, Benefits, Arbeitszeit, Vereinbarkeit)
- **Erhöhung der Ausbildungskapazitäten von Fachkräften**
- **Umsetzung professioneller sozialpädagogischer Arbeit für junge Menschen und deren Familien**

4. Negativspirale

Fehlende Fachkräfte



Schlechtes Arbeitsklima



Schwierigkeit, neue Kolleg*innen zu finden und alte zu halten



Zusammenlegung und Streichung von Angeboten



Tätigkeit kann nicht mehr professionell ausgeführt werden



Fehlende Intervention der Politik



5. VerbesserungsbEDARFE

- **Mehr und qualifiziertes Personal**
- **Bessere Arbeitsbedingungen** (u.a. höhere Stellenschlüssel, attraktive Vergütung, gesundheitsfördernde Angebote, Fahrtkostenübernahme, volle Anerkennung der Nachtzeiten als Arbeitszeit)
- **Aufstockung der Ausbildungs- und Studienplätze**
- **Höhere Anerkennung und Wertschätzung des Arbeitsfelds** (u.a. Werbung, Öffentlichkeitsarbeit zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes)
- **Erweiterung der Qualifikationen von Fachkräften** (u.a. Einstellung von Quereinsteiger*innen unter der Bedingung einer Weiterqualifizierung)



6. UMGANG mit dem Fachkräftemangel

- **Erhöhung der Ausbildungsplätze**
- **Mehrarbeit des Bestandspersonals**
- **Professionelles Personalrecruiting und neue teure Akquisewege**
- **Abbau von Angeboten**
- **Einsatz von Springern und Einstellung von fachfremdem Personal**
- **Investition in die Personalbindung, Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und hohe Personalfürsorge** (u.a. flexible Arbeitszeitmodelle, Fortbildungen, Teamzeit, Supervision, JobRad)



7. IDEEN für eine Fachkräftestrategie

- **Kooperationen mit Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen sowie Förderung der dualen Ausbildung**
- **Finanzielle Aufwertung der Tätigkeit**
- **Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten**
- **Verbesserung der Personalfürsorge und Investitionen in Mitarbeiter*innenbindung**
- **Präsenz auf Social Media, Öffentlichkeitsarbeit und niedrigschwellige digitale Bewerbungsmöglichkeiten**



8. GelingensBEDINGUNGEN langfristiger Fachkräftebindung

- **Hohe Personalfürsorge** (u.a. gute Einarbeitung, Beteiligung, Fortbildungen, Unterstützung bei der Kitaplatzsuche, Gesundheitsangebote, Förderung Teamzusammenhalt, Stärkung des Teams, Supervision)
- **(strukturelle) Änderungen und Verbesserung von Arbeitsbedingungen** (Entlastung von bürokratischen Aufgaben im pädagogischen Bereich, Abschaffung von Wechseldiensten, Vereinbarkeit von Schichtdienst und Familie, Begrenzung der Fallzahlen, Teilzeitangebote in beliebiger Höhe, Betriebskita, entfristete Verträge)
- **Höhere Wertschätzung des Arbeitsbereichs und der hohen Verantwortung** (gesellschaftlich und finanziell)



9. FORDERUNGEN zur Unterstützung

- **Ausweitung des Fachkräftekatalogs und Öffnung für Quereinsteiger*innen**
- **Erhöhung der Ausbildungsplätze und Studienplätze sowie Ausbildungsförderung**
- **(Aus-)Bildung von zugewanderten Menschen fördern**
- **Höhere Wertschätzung/ Anerkennung der Jugendhilfe und ihrer Mitarbeitenden** (u.a. finanzielle Ressourcen, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit)
- **Erhöhung des Personalschlüssels und der Entgelte**