

Dokumentation zum

Fachtag „Goldstaub- Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe“

27. Februar 2018 | Fachhochschule Potsdam





FH;P

Fachhochschule Potsdam
University of
Applied Sciences

ljr
landesjugendring
brandenburg



[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.

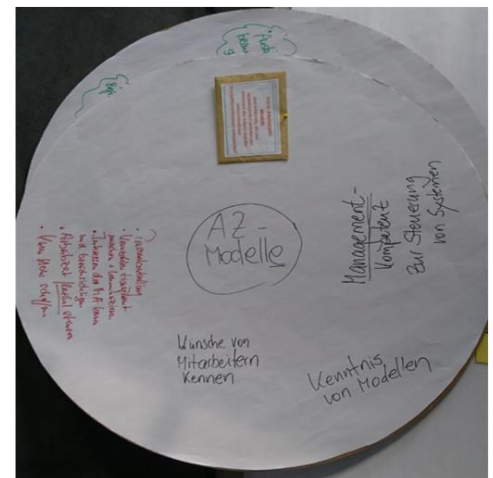
Dokumentation

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

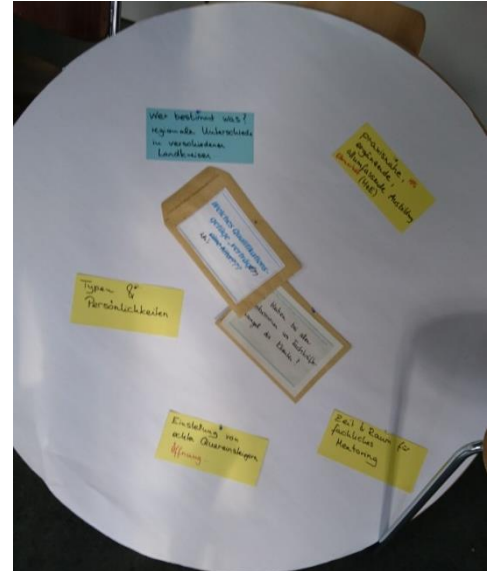


Denkraum 2: Welches Qualifikationsgefüge verträgt eine Einrichtung? Und: Wo bleiben bei allen Diskussionen um Fachkräftemangel die Klienten?

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

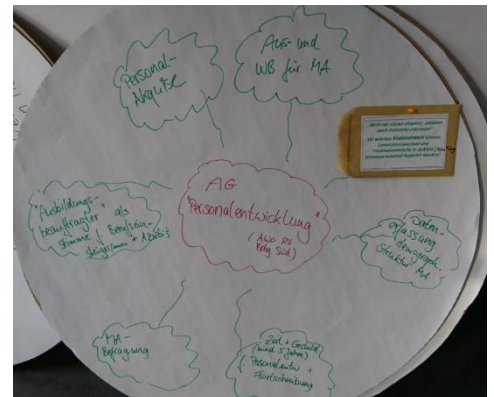
- Typen und Persönlichkeiten
- Einstellung von echten Quereinsteiger_innen
→ Öffnung ...
- Zeit und Raum für fachliches Mentoring
- Praxisnahe, ergänzende, allumfassende Ausbildung (HzE)
→ MPG, Elternarbeit



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:

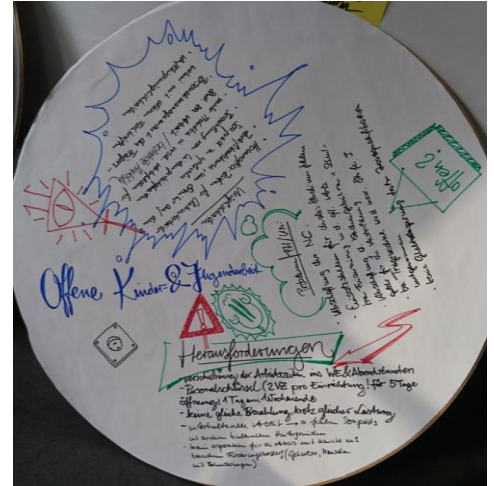
- Aus- und Weiterbildung der MA
- Personalanalyse
- „Ausbildungsbeauftragter“ als Stimme für Berufseinsteiger_innen und Azubis
- MA-Beauftragte
- Datenerfassung demograph. Struktur MA
- Zeit und Geduld (mind. 5 Jahre) Personalentwicklung und Fortschreibung



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

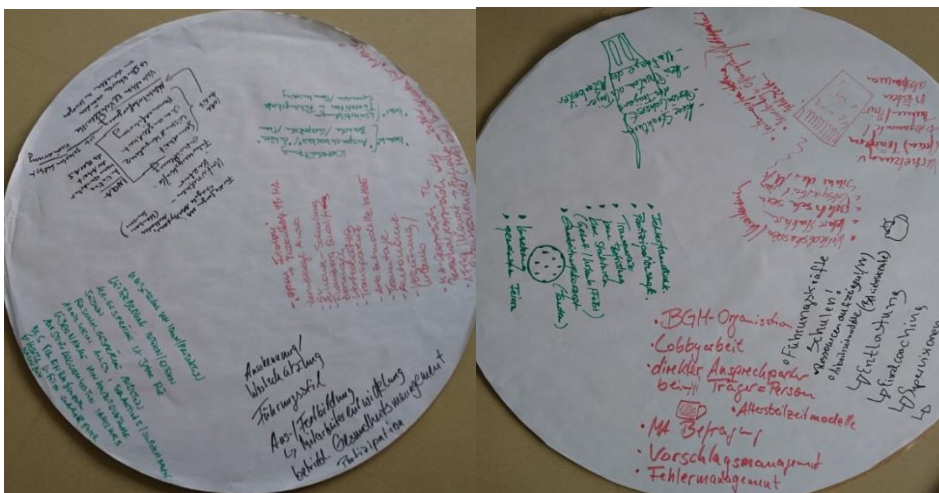
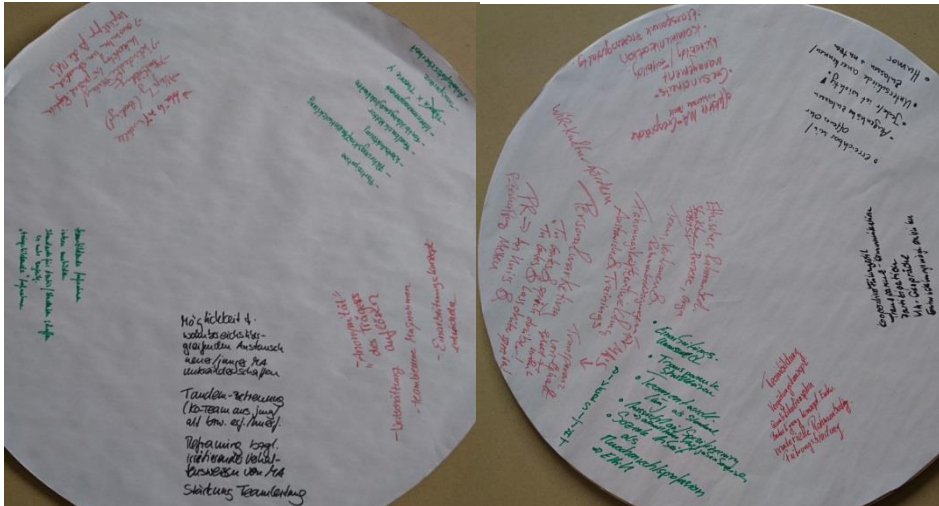
- Team
 - MA-Befragung III
 - Einarbeitungskonzept III
 - Altersteilzeitmodelle III
 - Einzelcoaching, Supervision
 - Keine befristeten Verträge
 - Möglichkeit für bereichsübergreifenden Austausch neuer MAs untereinander schaffen
 - Tandem-Betreuung (Ko-Team aus jung/ alt bzw. erfahren/ unerfahren) II
 - 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 Jugendberufshilfe 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 nutzbar, um schnell und motivierend die richtigen Menschen mit der richtigen Botschaft zu erreichen? Dabei wurde geschaut, was sich die Kinder- und Jugendberufshilfe 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

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

FH;P

Fachhochschule Potsdam
University of
Applied Sciences

20jahre.fh-potsdam.de

20 Jahre
Fachhochschule

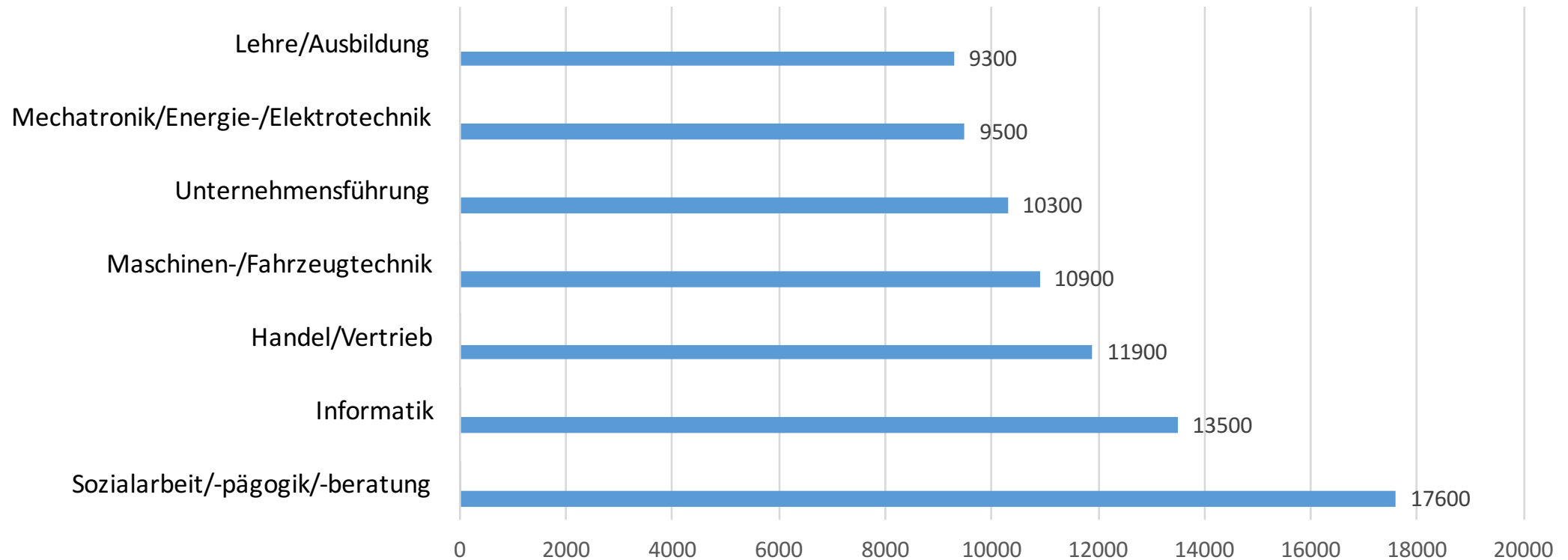




**Neuer Standort des FB Sozial-und Bildungswissenschaften
... Campus Kiepenheuerallee**

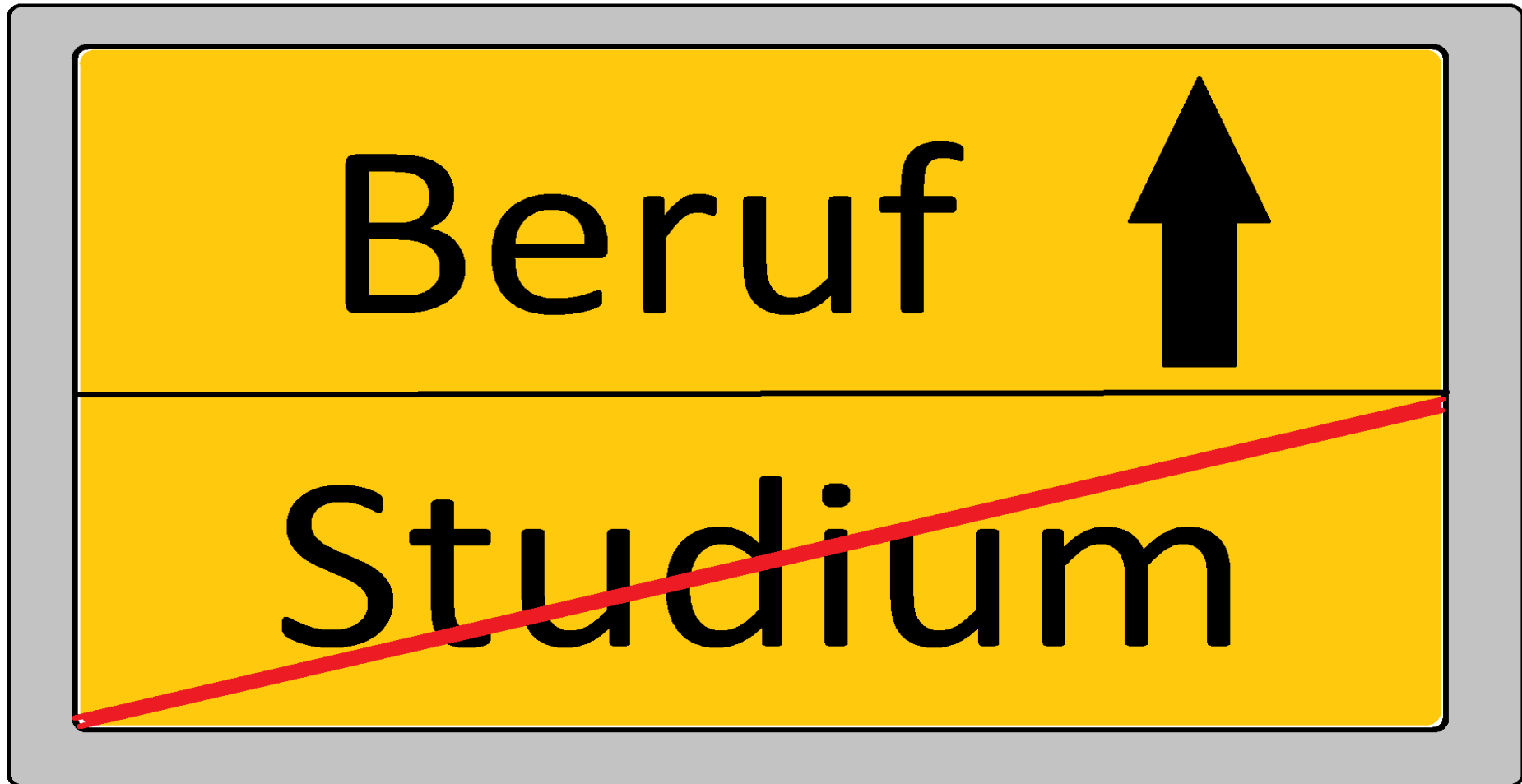
Die gefragtesten Akademiker*innen

Bei der BA gemeldete Stellen 2012



Mittleres monatliches Bruttogehalt sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter

West (in €)	Beschäftigungsbranche	Ost (in €)
6056	Maschinen-, Elektrotechnik (Ing.)	4548
6055	Humanmedizin, Pharmazie	>5400
5877	Management, Handel, Finanzen, Wirtschaftswiss.	4424
5592	Rechtsberatung,-sprechung, -ordnung	4751
5587	Naturwissenschaften,	4248
5357	Informatik	4226
4932	Verwaltung, Archiv- und Bibliothekswesen	4470
4534	Publizismus	3814
4454	Mediengestaltung, Werbung, Marketing	3458
4446	Lehre und Ausbildung	4697
4286	Psychologie	3628
4112	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	3250
3728	Sozialarbeit, -pädagogik, -beratung	3113



Absolvent*innen - Verbleibsstudie
des Fachbereichs Sozial-und
Bildungswissenschaften der
Fachhochschule Potsdam Juni 2017

Zur Untersuchung – Stichprobe gesamt

... Anzahl der Teilnehmenden insgesamt:

309 (250w/57m/2 k.A.)

... Alter zwischen 21-64 Jahren, größte Gruppe:

31-40 Jahre

... Aus den Bundesländern:

Berlin: 45%, Brandenburg 35%, u.a.

... Anzahl der Teilnehmenden BASA Präsenz :

189

... Anzahl der Teilnehmenden BASA online:

46

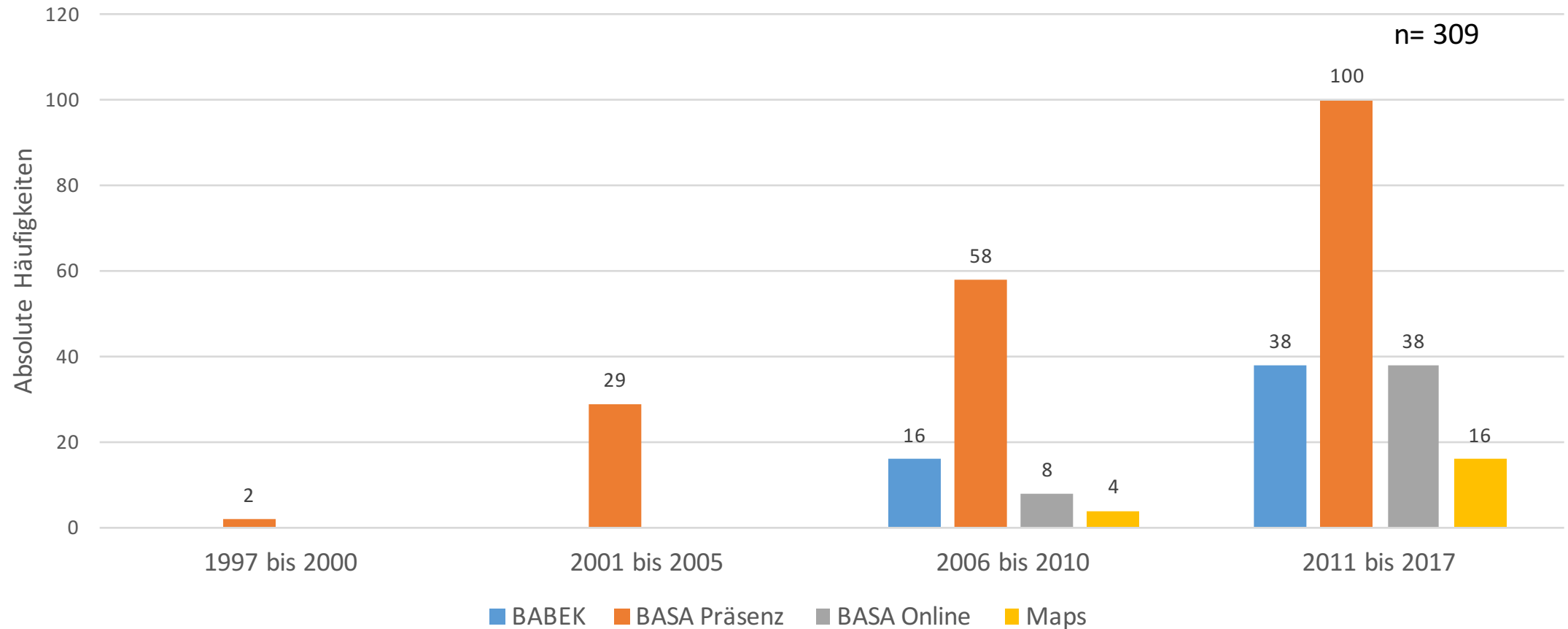
... Anzahl der Teilnehmenden BABEK:

54

... Anzahl der Teilnehmenden Maps:

20

Abschlussjahr der Teilnehmenden



Zur Untersuchung - Fragecluster

Studienabschluss

Gegenwärtiges
Arbeitsfeld

Beschäftigungsdauer

Gründe für Wahl des
Arbeitsfeldes

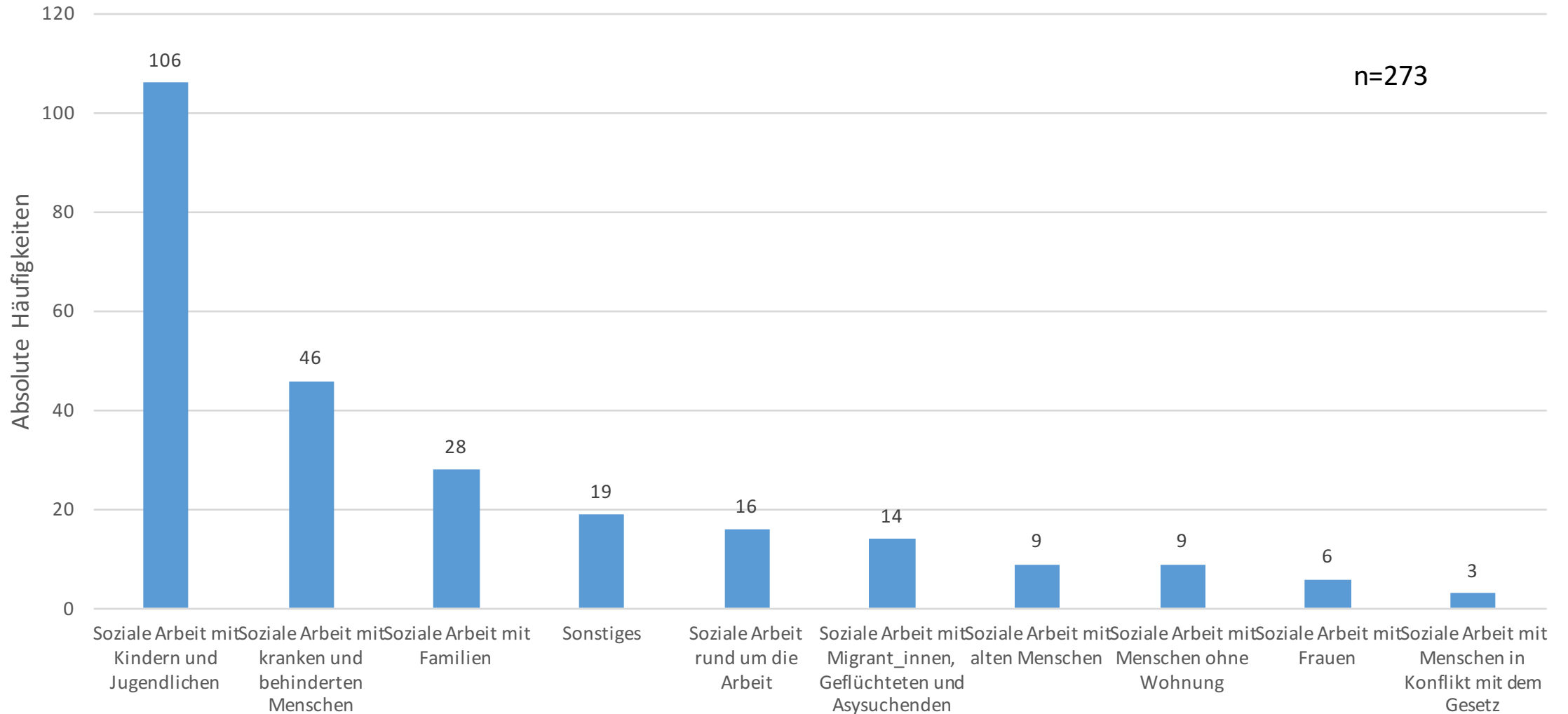
Gründe für Wahl der
aktuellen Tätigkeit

Arbeitsbedingungen

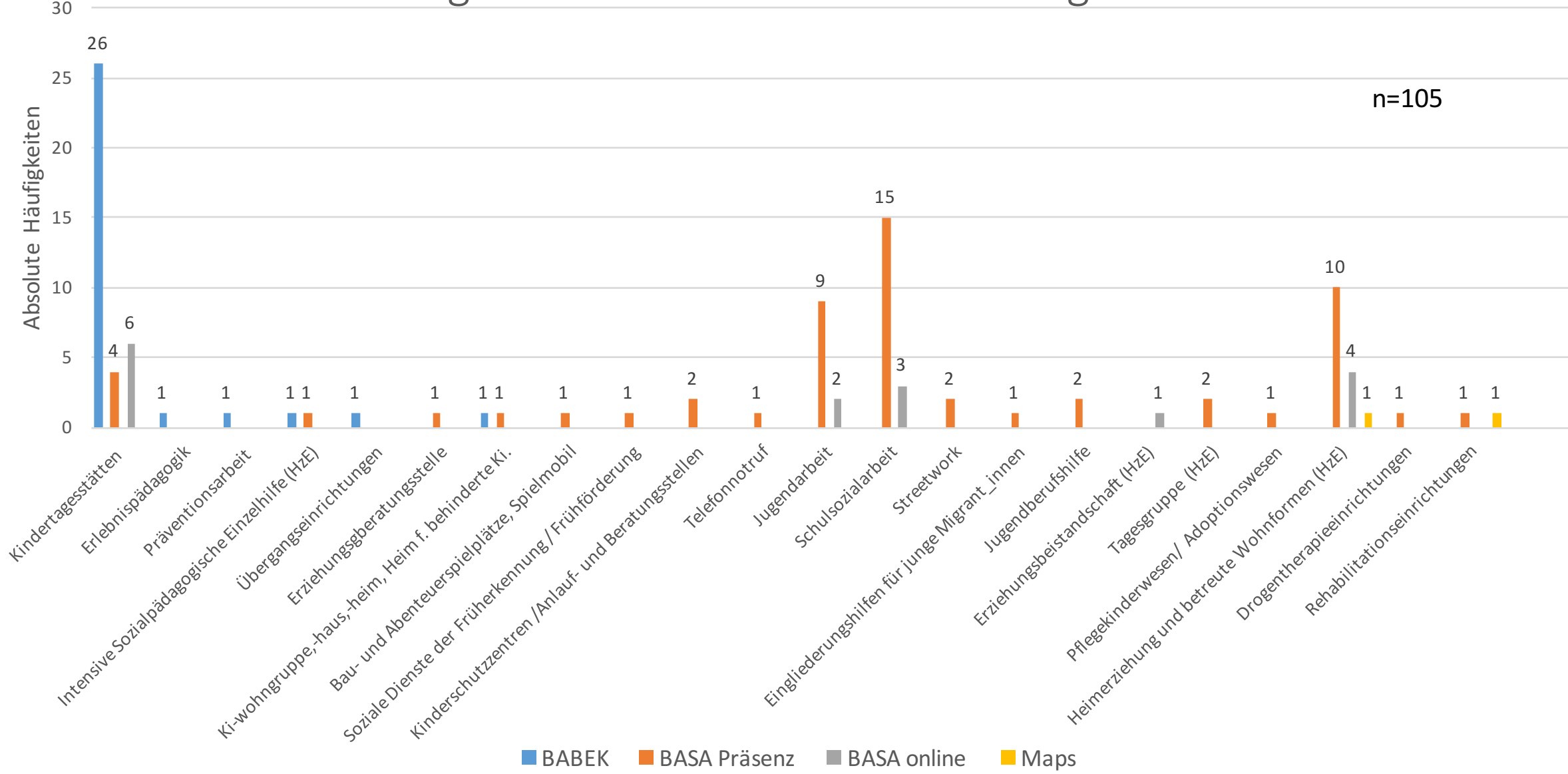
Kooperations-
erfahrungen mit
Ämtern und Trägern

Zukunftsperspektiven

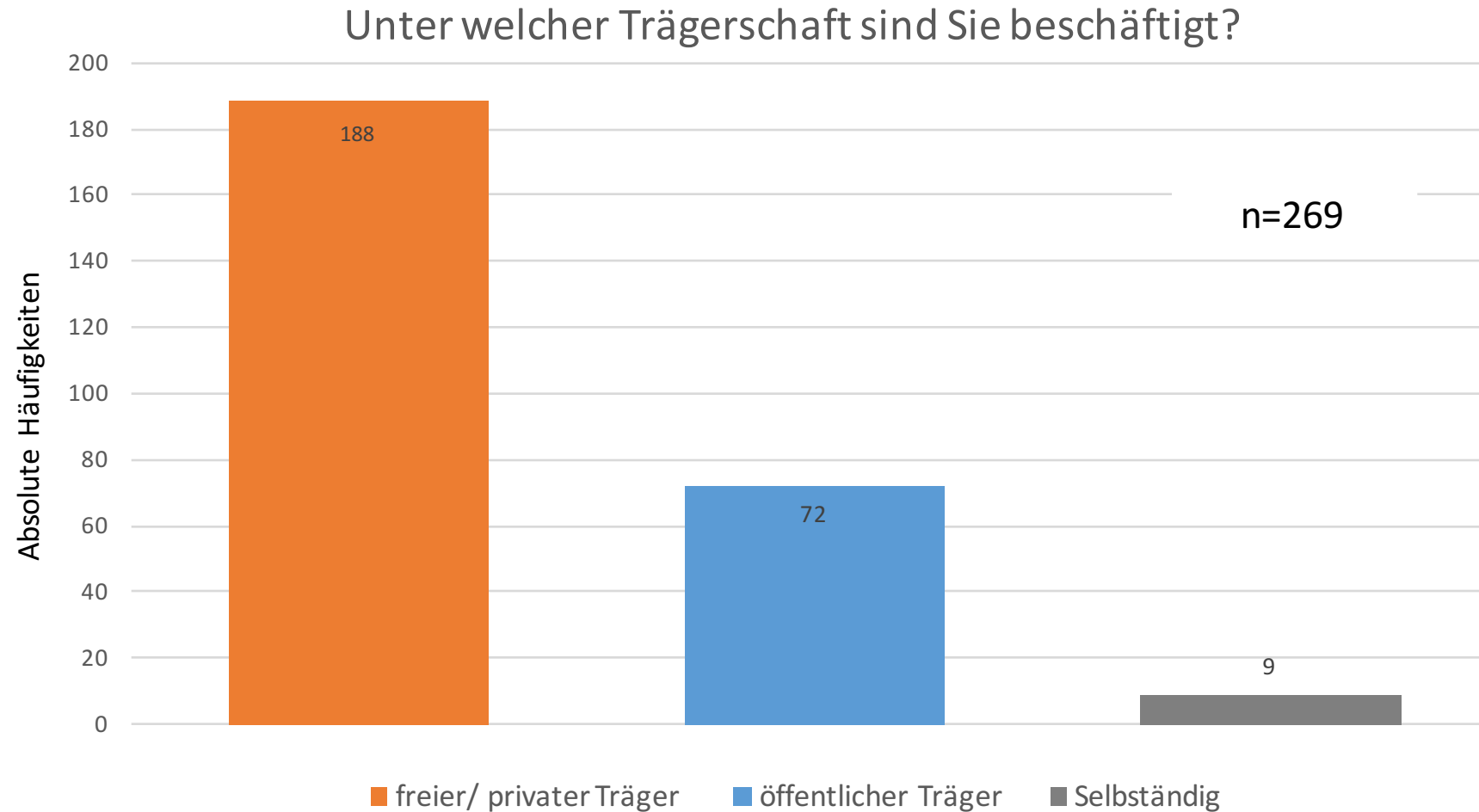
Verteilung der Arbeitsfelder gesamt



Verteilung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

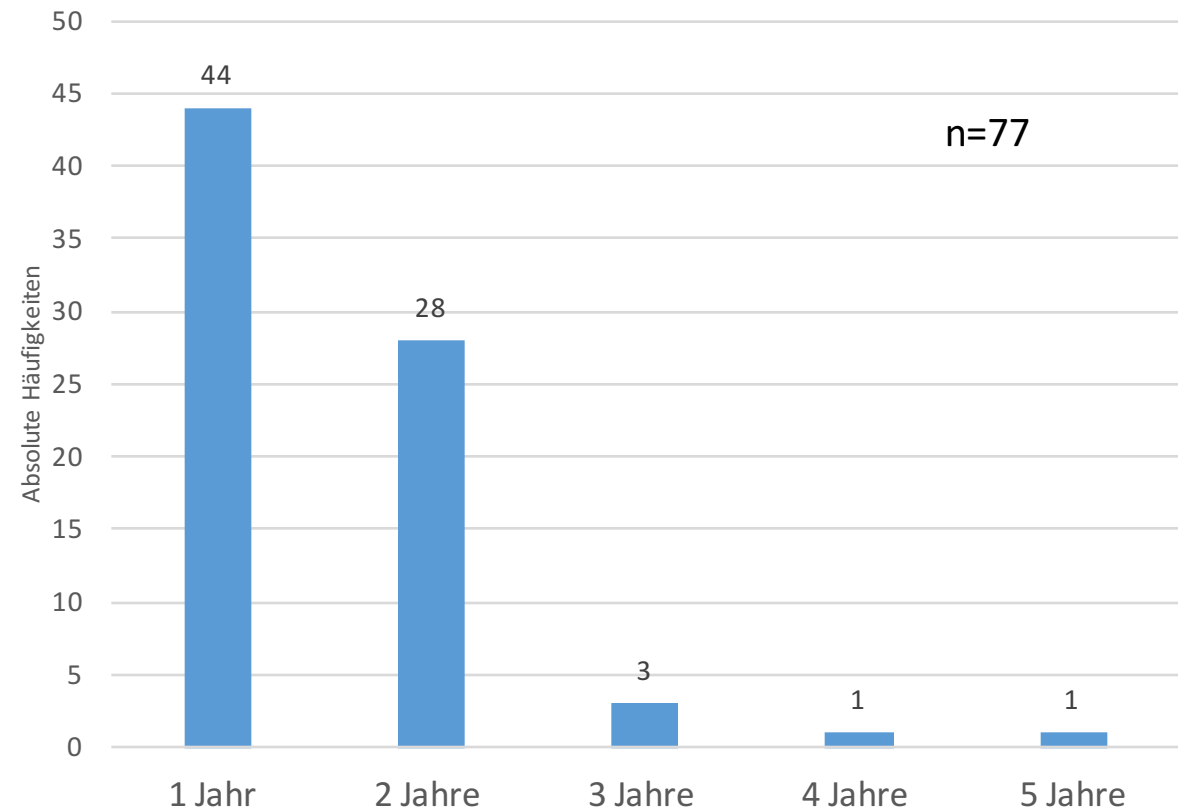
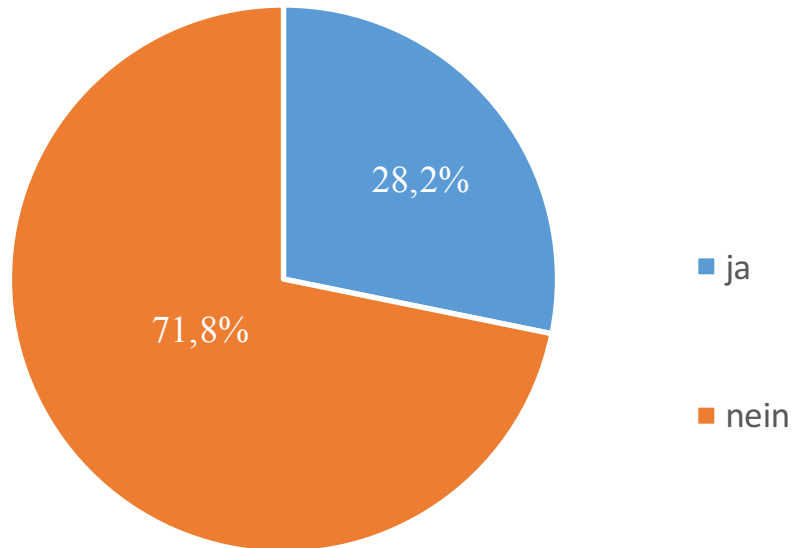


Trägerschaft



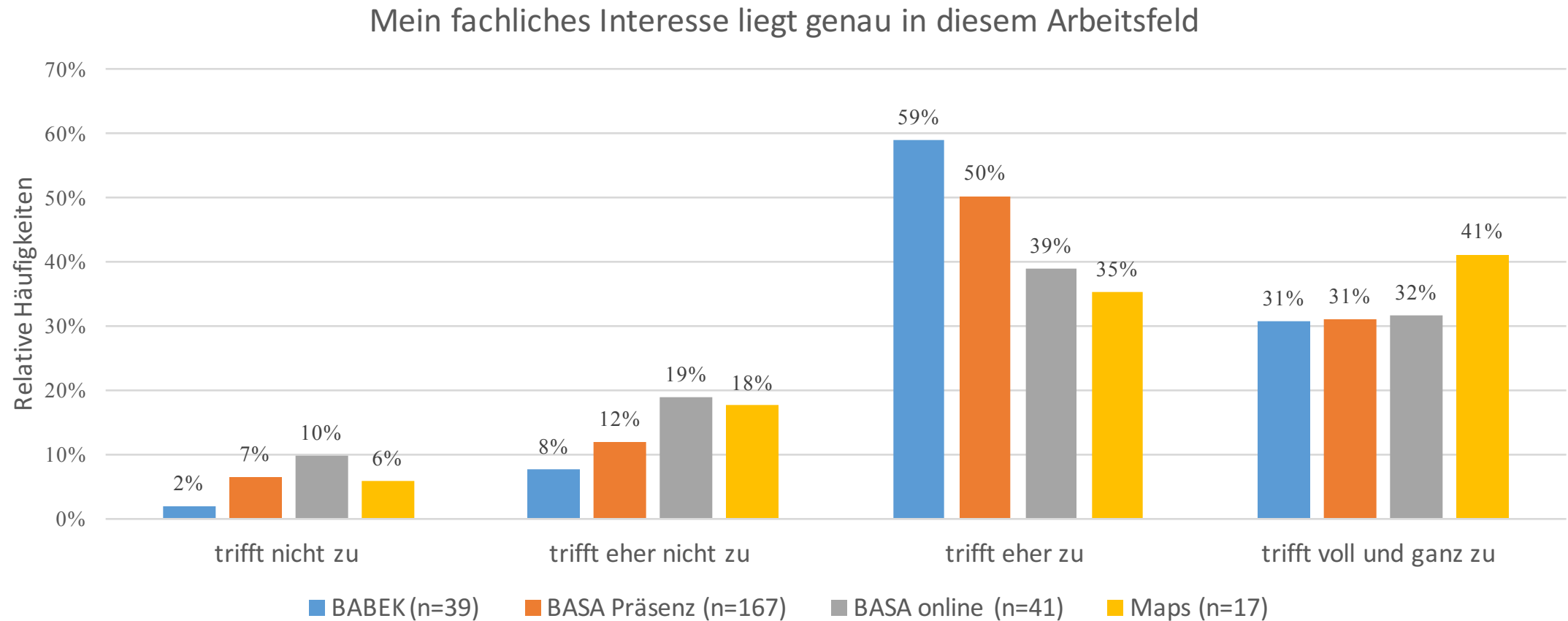
Befristetes Arbeitsverhältnis

Ist Ihr aktuelles Arbeitsverhältnis befristet?

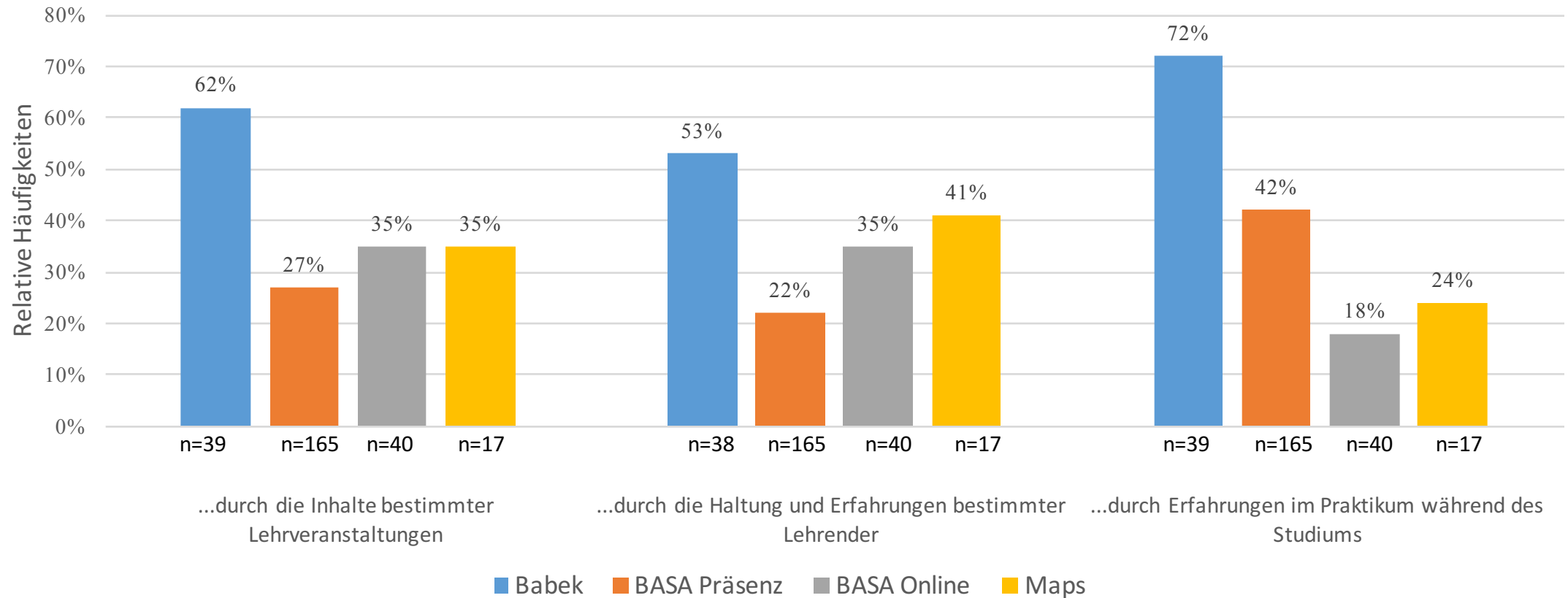


Gründe für die Wahl des ARBEITSFELDES

Welche Momente und Überlegungen haben dazu geführt, dass Sie in Ihrem aktuellen ARBEITSFELD tätig sind?

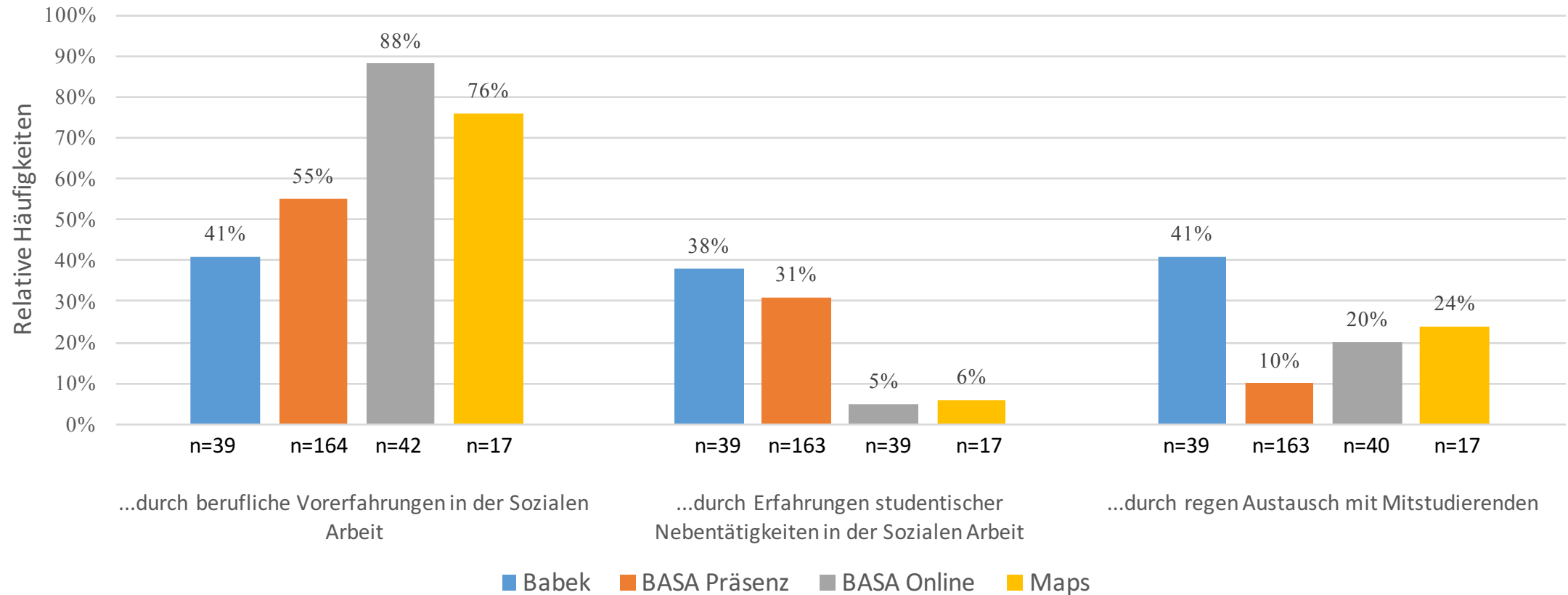


Meine Entscheidung, in diesem ARBEITSFELD tätig zu sein, wurde insbesondere geprägt...



„trifft voll & ganz zu“
„trifft eher zu“

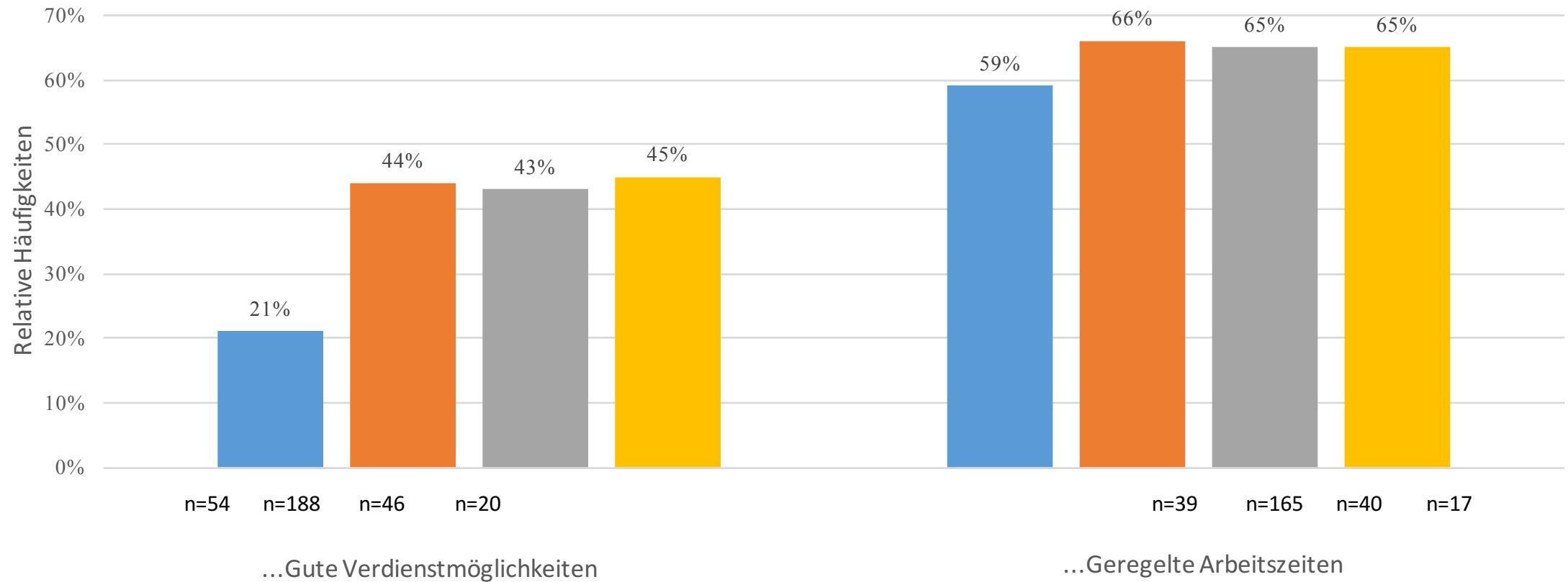
Meine Entscheidung, in diesem ARBEITSFELD tätig zu sein, wurde insbesondere geprägt...



„trifft voll & ganz zu“
 „trifft eher zu“

Gründe für die Wahl der gegenwärtigen ARBEITSSTELLE

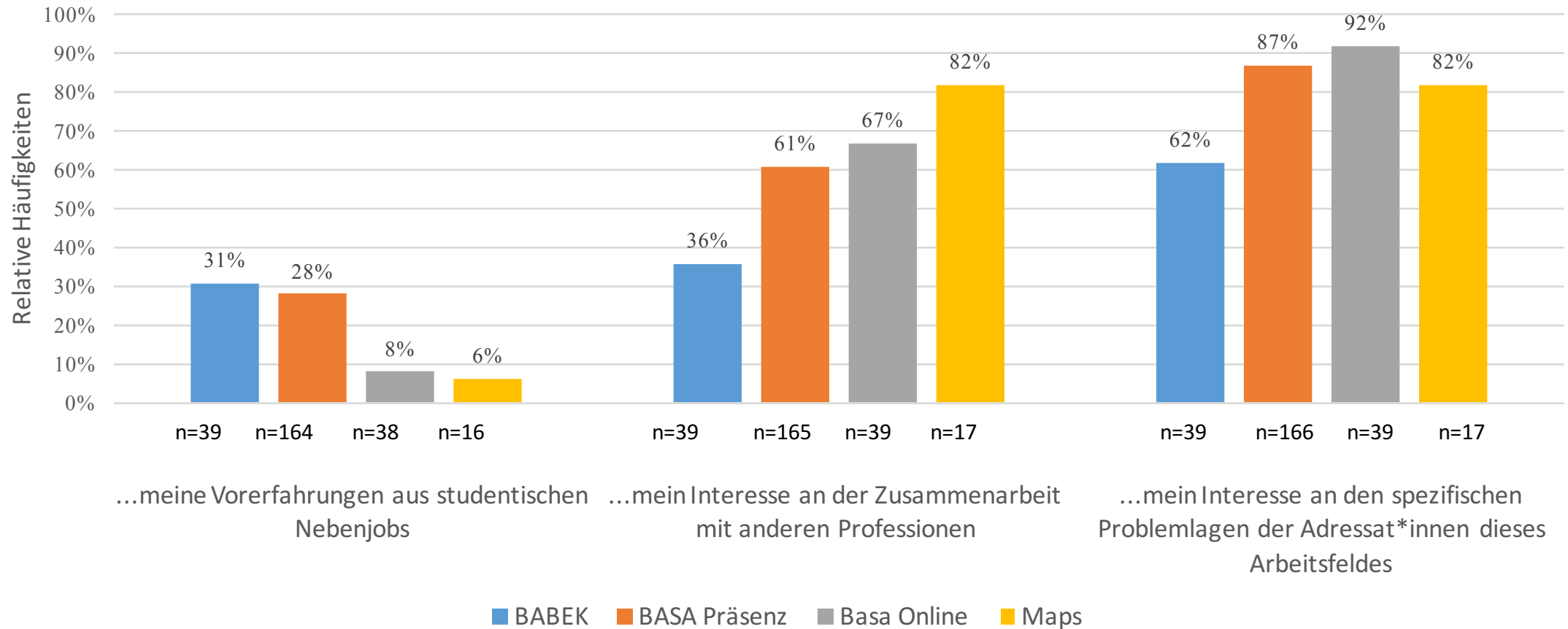
Ausschlaggebend, die gegenwärtige ARBEITSSTELLE anzutreten, war...



„trifft voll & ganz zu“
„trifft eher zu“

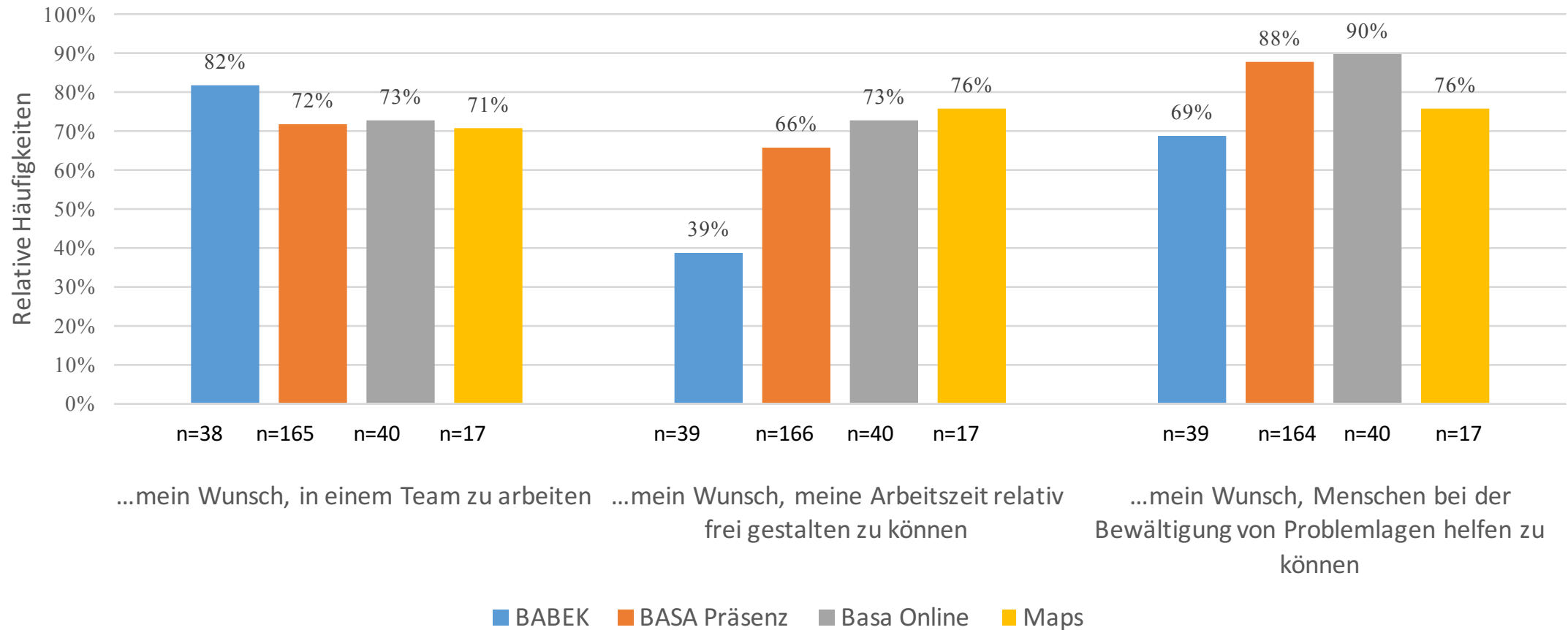
■ BABEK ■ BASA Präsenz ■ Basa Online ■ Maps

Ausschlaggebend, die gegenwärtige ARBEITSSTELLE anzutreten, war...



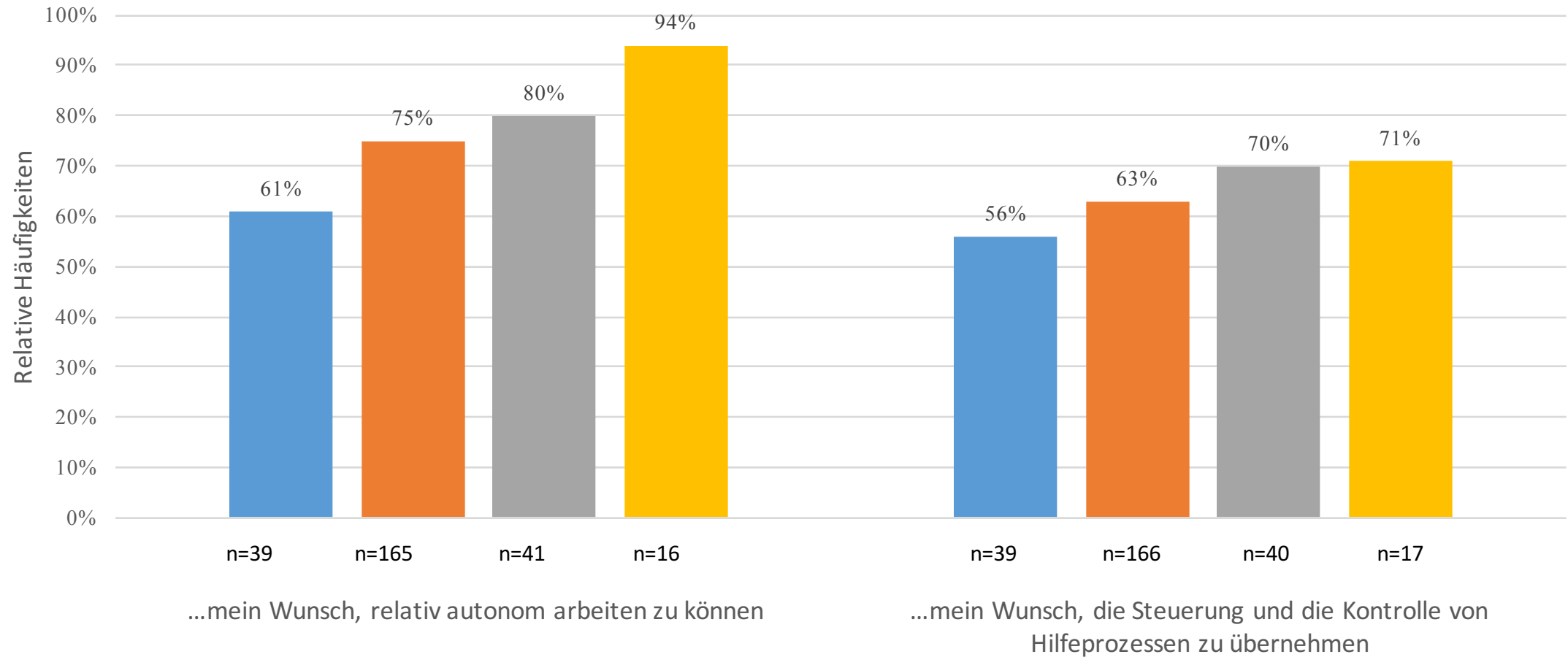
„trifft voll & ganz zu“
 „trifft eher zu“

Ausschlaggebend, die gegenwärtige ARBEITSSTELLE anzutreten, war...



„trifft voll & ganz zu“
 „trifft eher zu“

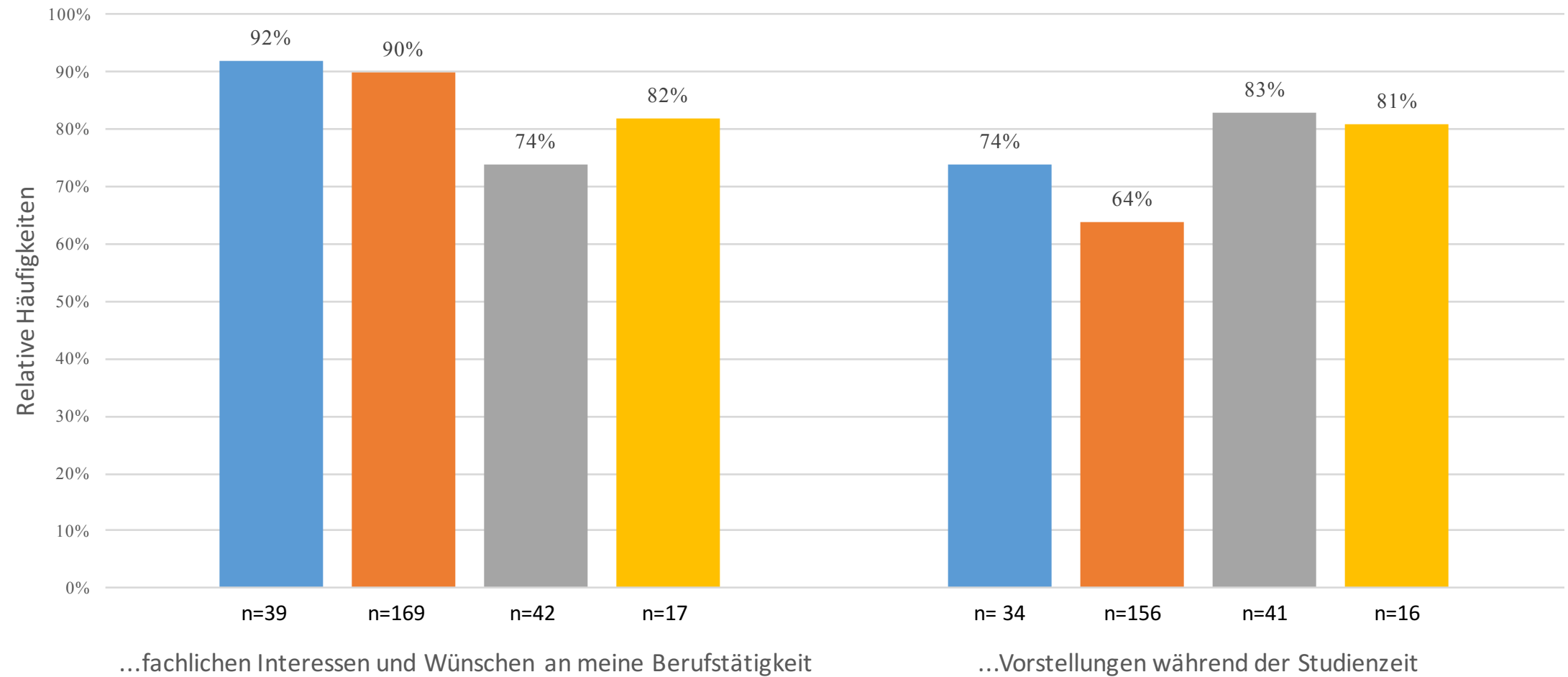
Ausschlaggebend, die gegenwärtige ARBEITSSTELLE anzutreten, war...



„trifft voll & ganz zu“
„trifft eher zu“

Berufszufriedenheit

Das gegenwärtige ARBEITSFELD entspricht meinen...

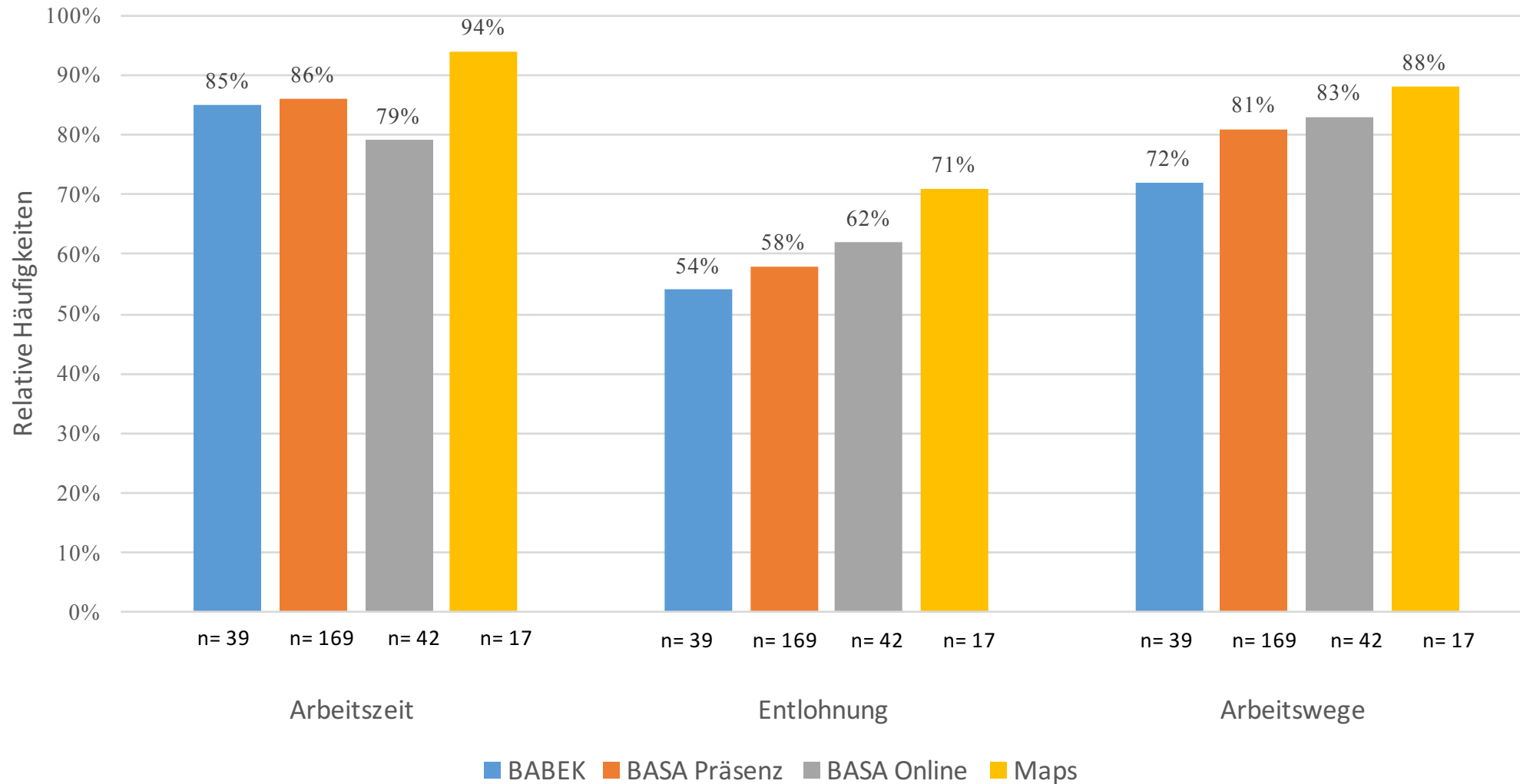


„trifft voll & ganz zu“
„trifft eher zu“

■ BABEK ■ BASA Präsenz ■ BASA Online ■ Maps

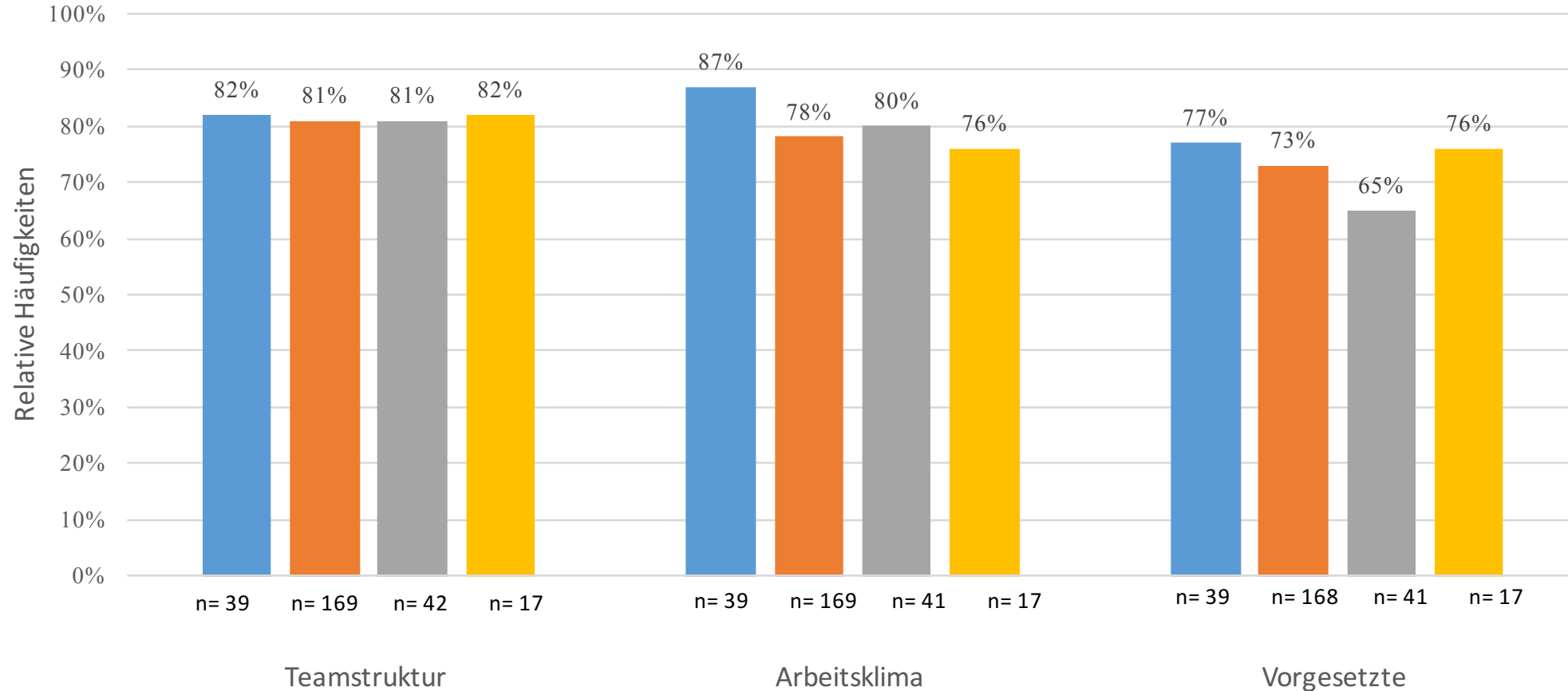
Fachhochschule Potsdam Prof. Dr. Alexandra Schmidt-Wenzel

Die strukturellen Bedingungen meiner Tätigkeit entsprechen meinen Bedürfnissen hinsichtlich...



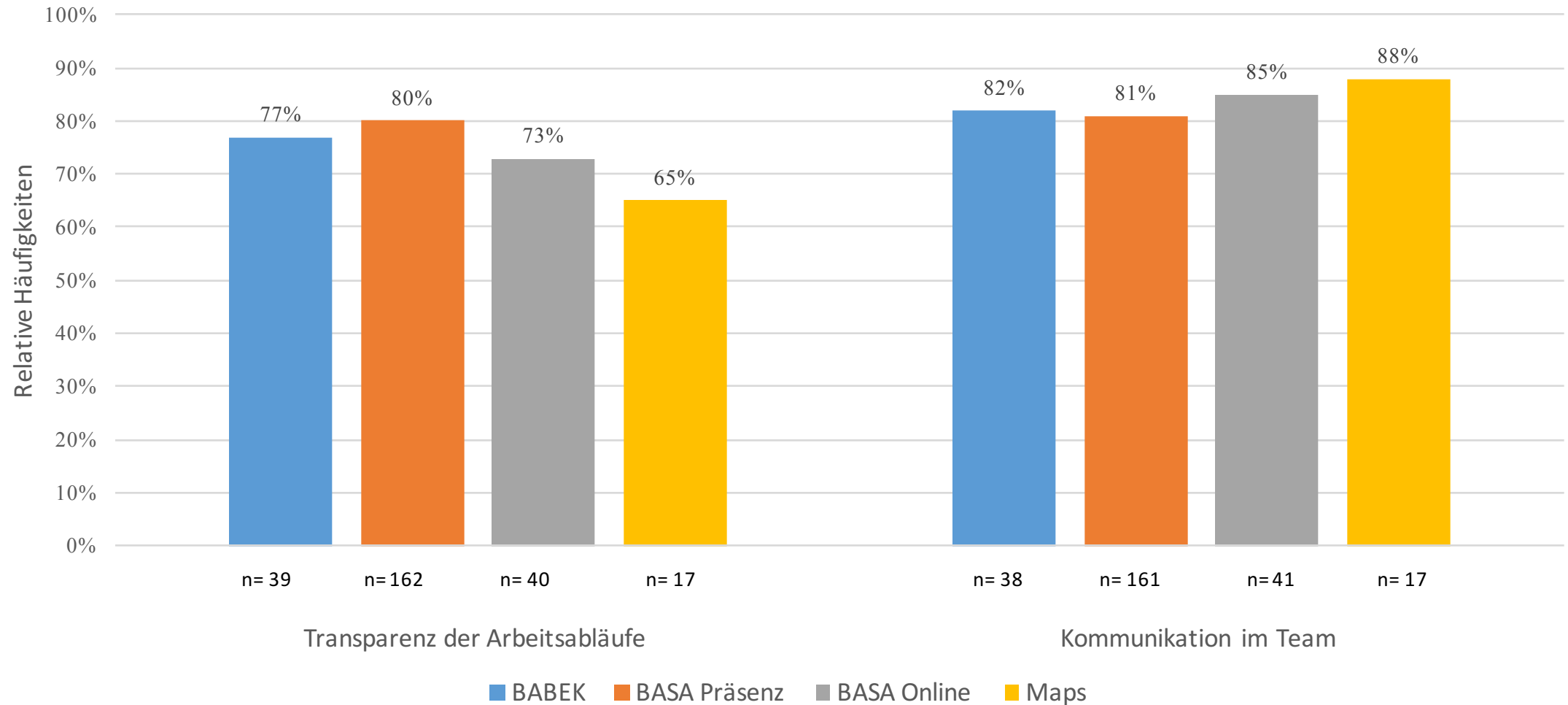
„trifft voll & ganz zu“
„trifft eher zu“

Die strukturellen Bedingungen meiner Tätigkeit entsprechen meinen Bedürfnissen hinsichtlich...



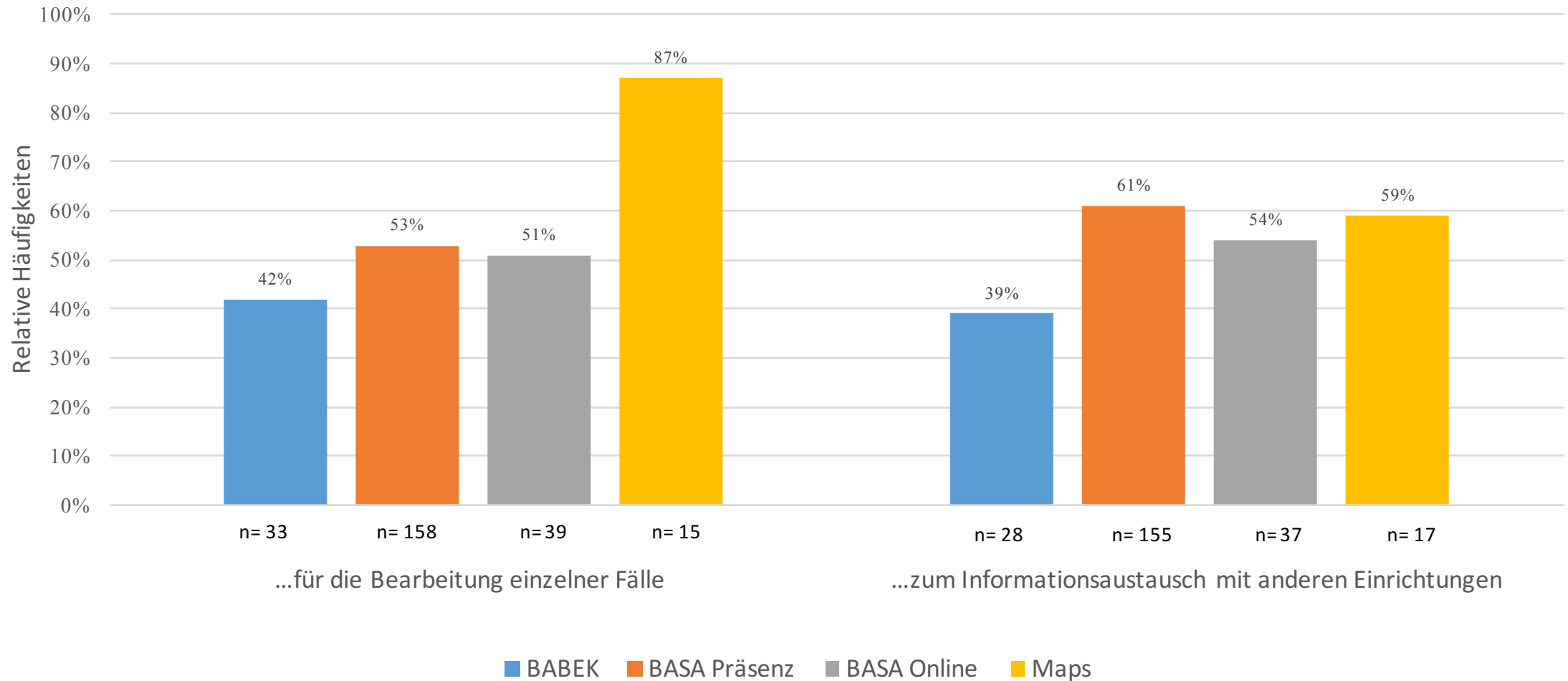
„Trifft voll & ganz zu“
„Trifft überwiegend zu“

Auf meiner gegenwärtigen Arbeitsstelle bin ich mit folgenden Arbeitsbedingungen zufrieden...



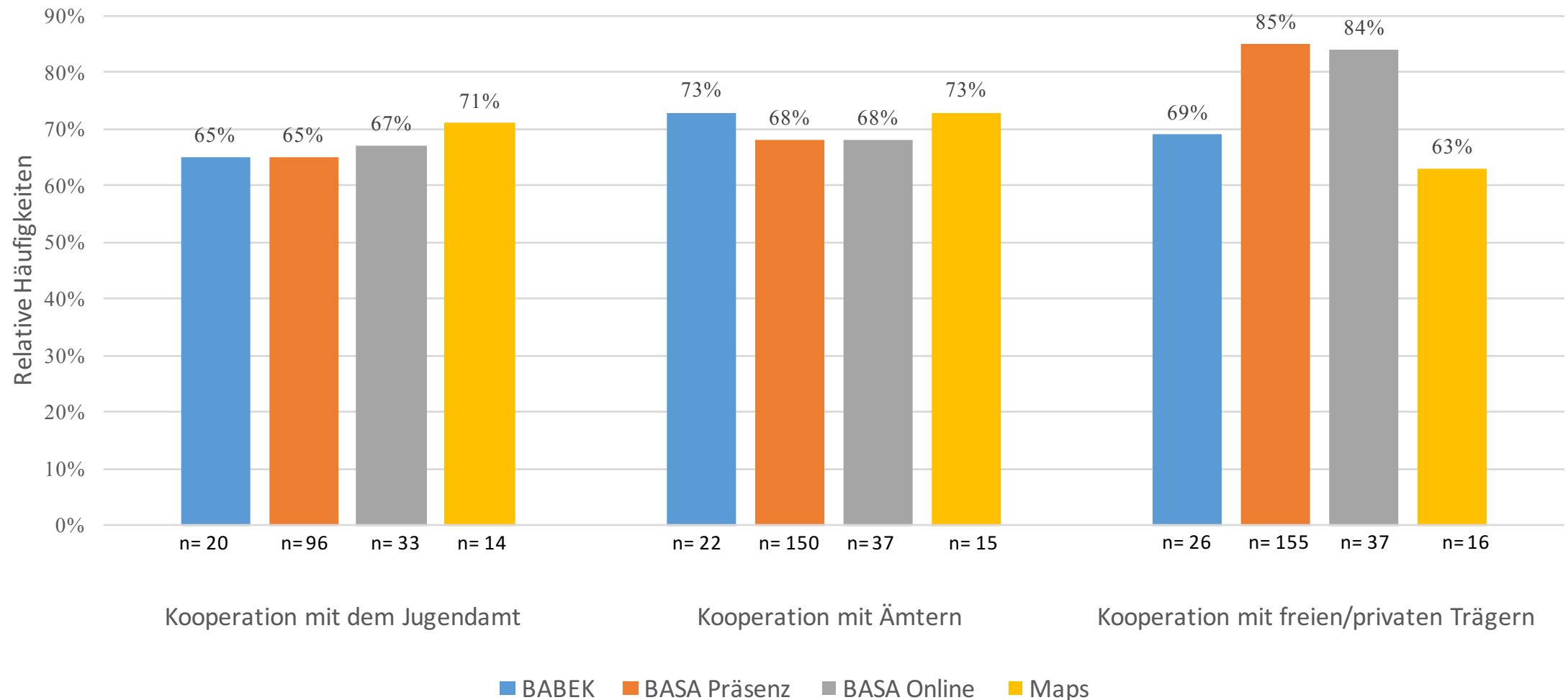
„sehr zufrieden“
„eher zufrieden“

Die zur Verfügung stehende Zeit ist ausreichend...



„trifft voll & ganz zu“
„trifft eher zu“

Auf meiner gegenwärtigen Arbeitsstelle bin ich mit folgenden Arbeitsbedingungen zufrieden...

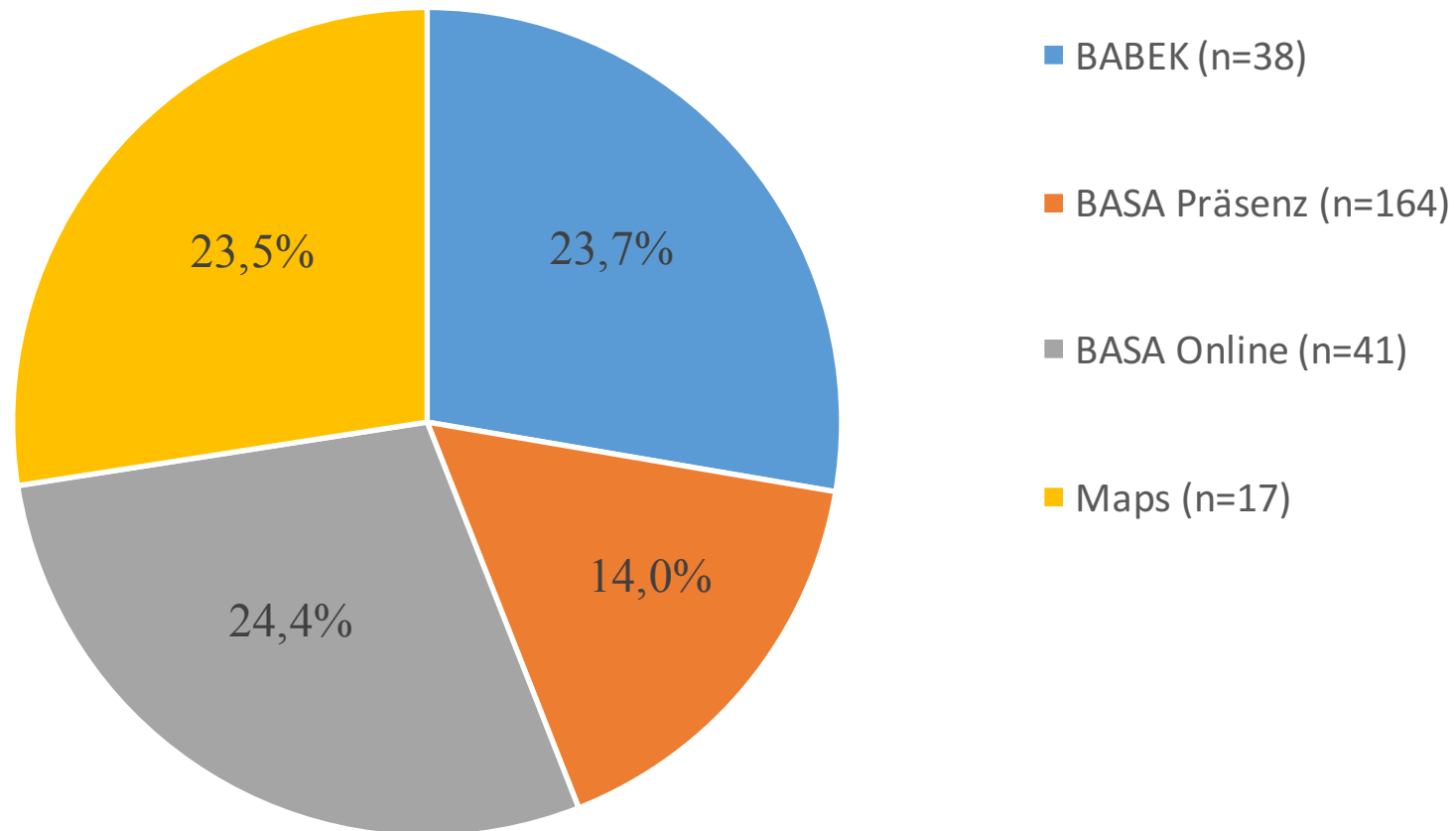


„sehr zufrieden“
„eher zufrieden“

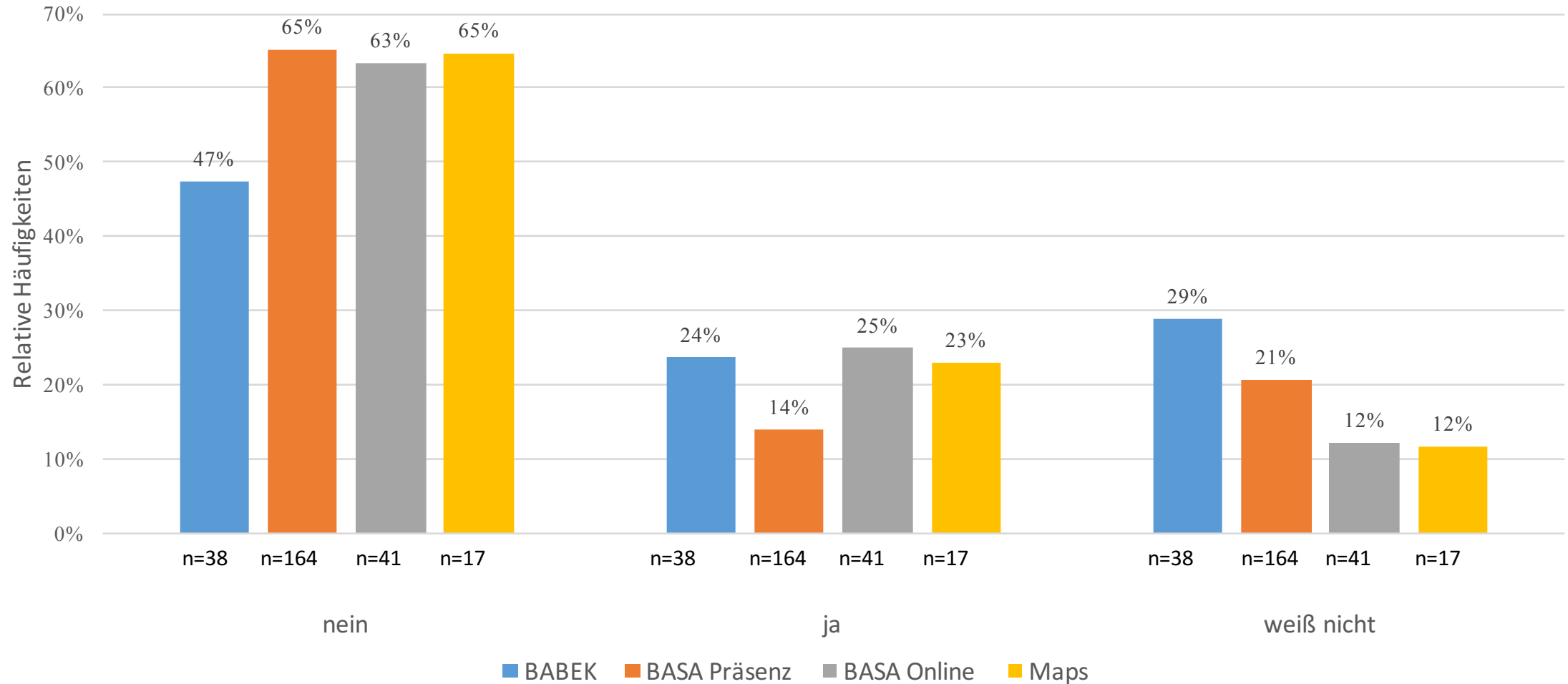
Perspektiven

Beabsichtigen Sie in nächster Zukunft Ihren Beruf zu wechseln?

Mit „Ja“
antworteten...



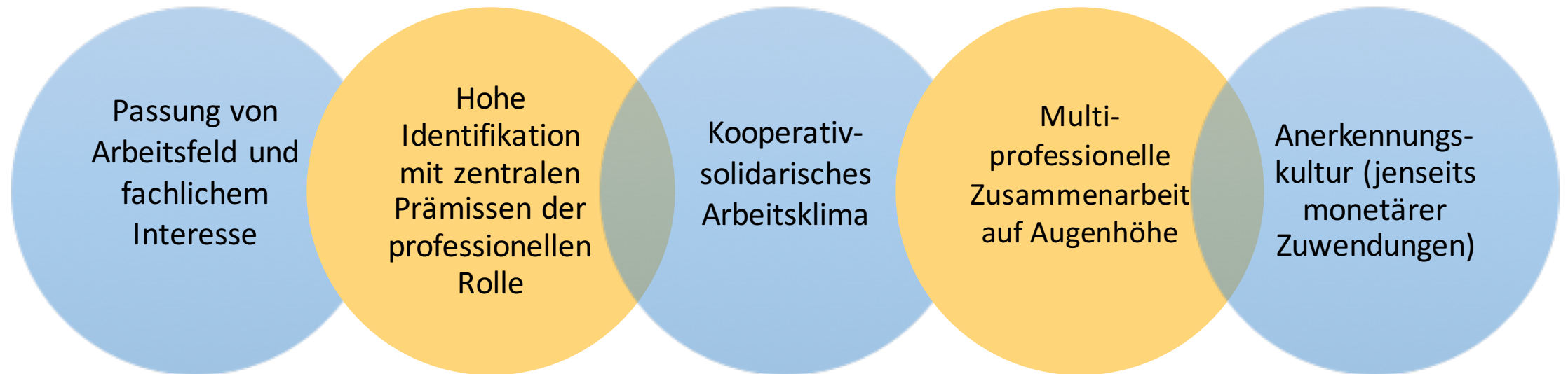
Beabsichtigen Sie in nächster Zukunft Ihren Beruf zu wechseln?



Fazit.

Grundlegende Arbeitszufriedenheit trotz Zeitmangel und Unterbezahlung

„...wenn diese Faktoren erfüllt sind:



Zentrale Perspektive bleibt.

Ausbau der akademischen Fachkräfteausbildung unter guten Bedingungen in Lehre und Verwaltung

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Nina Weimann-Sandig; Vortrag am 27.02.2018

DIE KITA DER ZUKUNFT? QUEREINSTIEGE UND MULTIPROFESSIONELLE TEAMS

Unser gemeinsamer Sprung in die Kita-Zukunft



- Aktuelle Situation in deutschen Kitas
- Multi-professionelle Teams in der Kita
 - Was bedeutet multi-professionelles Team?
 - Warum multi-professionelle Teams?
 - Welche Erfahrungen haben andere Länder mit multi-professionellen Teams gemacht?
- Diversität braucht Fachkarrieren
 - Was sind Fachkarrieren?
 - Wie können Fachkarrieren in der Kita aussehen?
 - Welche tariflichen Regelungen braucht es hierzu?



Bild: privat

AKTUELLE SITUATION IN DEUTSCHEN KITAS

Die Arbeit in der KiTa im Wandel der Zeit



Die Kita in den 1950er Jahren:
„Aufbewahrungsort“ für die Kinder
am Rande der Gesellschaft

Erziehung in den 1950er Jahren:
Gehorsam, Normierung und
Strukturierung

Die ErzieherIn in den 1950er Jahren:
Niedriges Ausbildungsniveau, Frauenberuf, hohe
Fluktuation aus dem Berufsfeld durch Heirat



Die Kita im Jahr 2017
„Bildungsort“ für die Kinder
aller gesellschaftlicher Gruppen

Erziehung im Jahr 2017
Frühkindliche und altersangemessene Bildung, individuelle
Zuwendung, Grenzen und Regeln spielerisch lernen

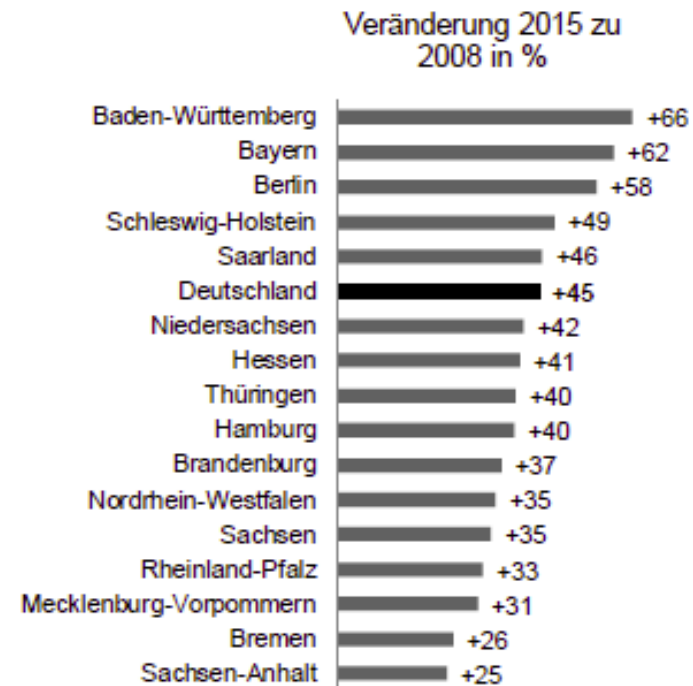
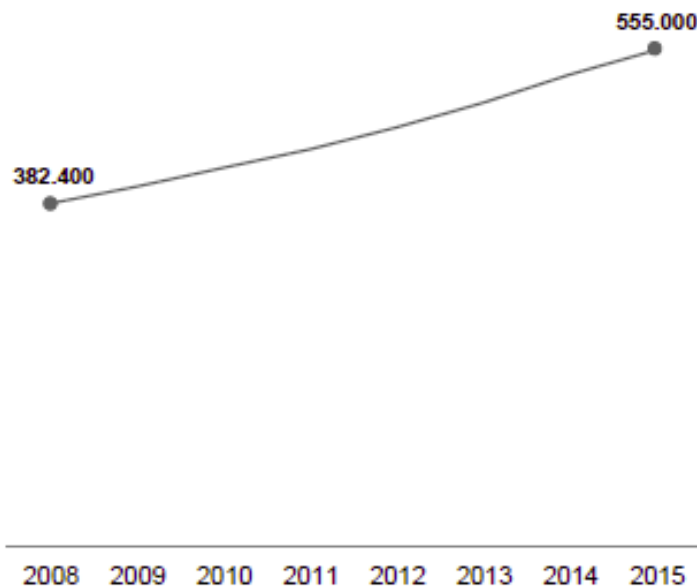
Erziehung im Jahr 2016
Hohes Ausbildungsniveau, hohe Fluktuation innerhalb des
Feldes durch fehlende Perspektiven, Fachkräftemangel,
Quereinsteigsdiskussion

Zahl der Fachkräfte in der Kita hat sich deutlich erhöht

Zahl der Fachkräfte in der Kinderbetreuung erheblich gestiegen

Pädagogisches Personal in Kindertagesstätten*

2008 bis 2015 (jeweils März)

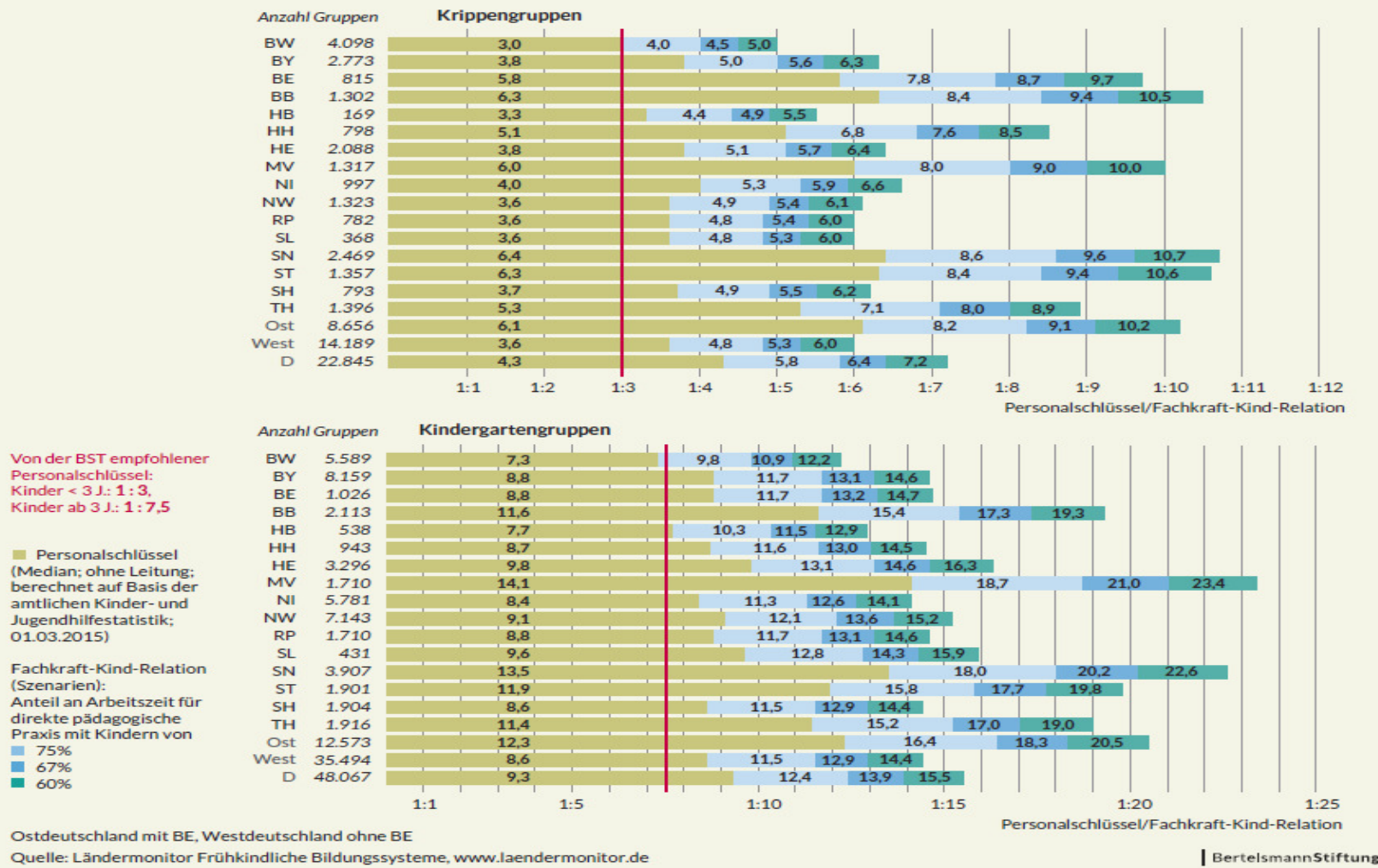


Datenquelle: Statistisches Bundesamt

* Einschließlich Leitungs- und Verwaltungspersonal

...profitiert davon die Qualität der Betreuung?

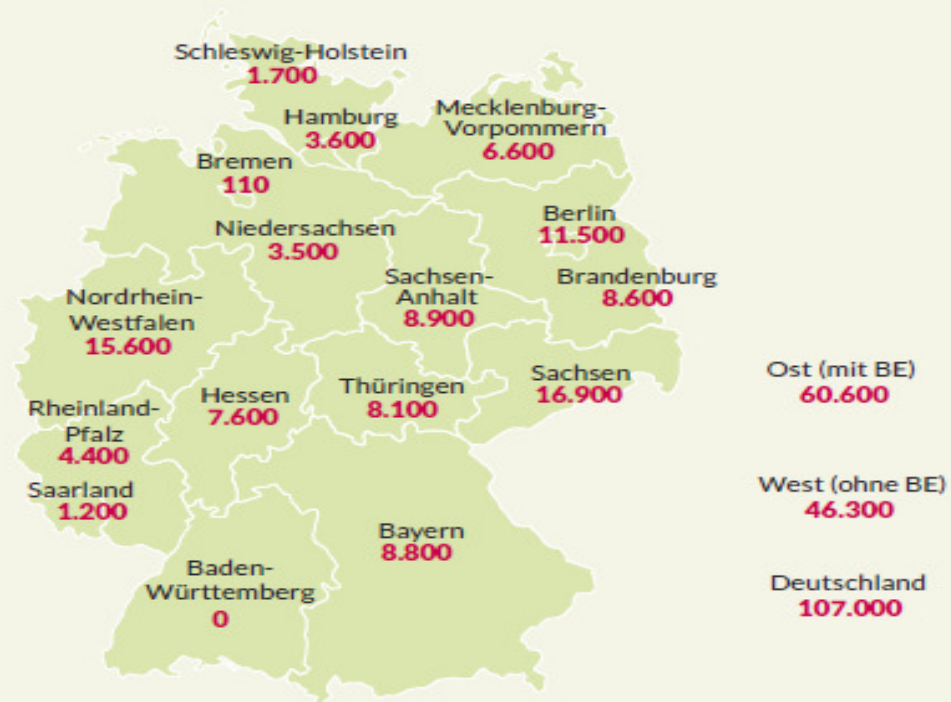
Abb. 1: Personalausstattung in KiTas – Krippen- und Kindergartengruppen, Ist-Stand/Szenarien, 01.03.2015



...es braucht also noch mehr Personal!

Abb. 2: **Qualitätsausbau: Zusätzlicher Personalbedarf, 01.03.2015**

Zusätzlich benötigte Vollzeitkräfte zur Realisierung der Personalschlüsselempfehlungen der Bertelsmann Stiftung (gerundet)



Quelle: Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, www.laendermonitor.de

| BertelsmannStiftung

Die Kita muss sich neue Personalquellen erschließen (II)

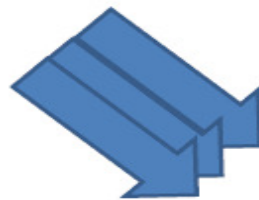
- Quereinstiege:

fachnah:

Akademische Vorbildung

Fachschulische Vorbildung

einfache Vorbildung

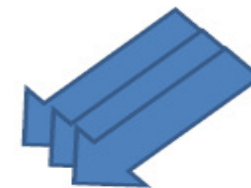


fachfremd:

Akademische Vorbildung

Fachschulische Vorbildung

einfache Vorbildung

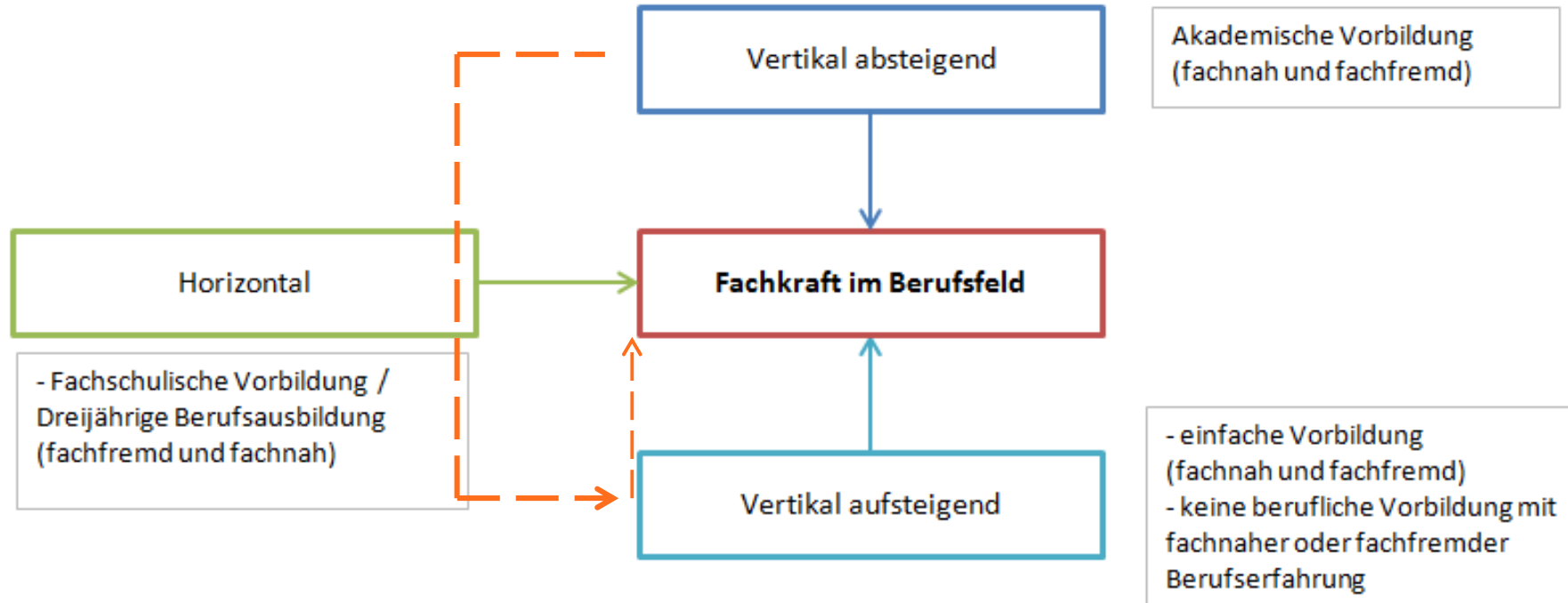


Erzieherin

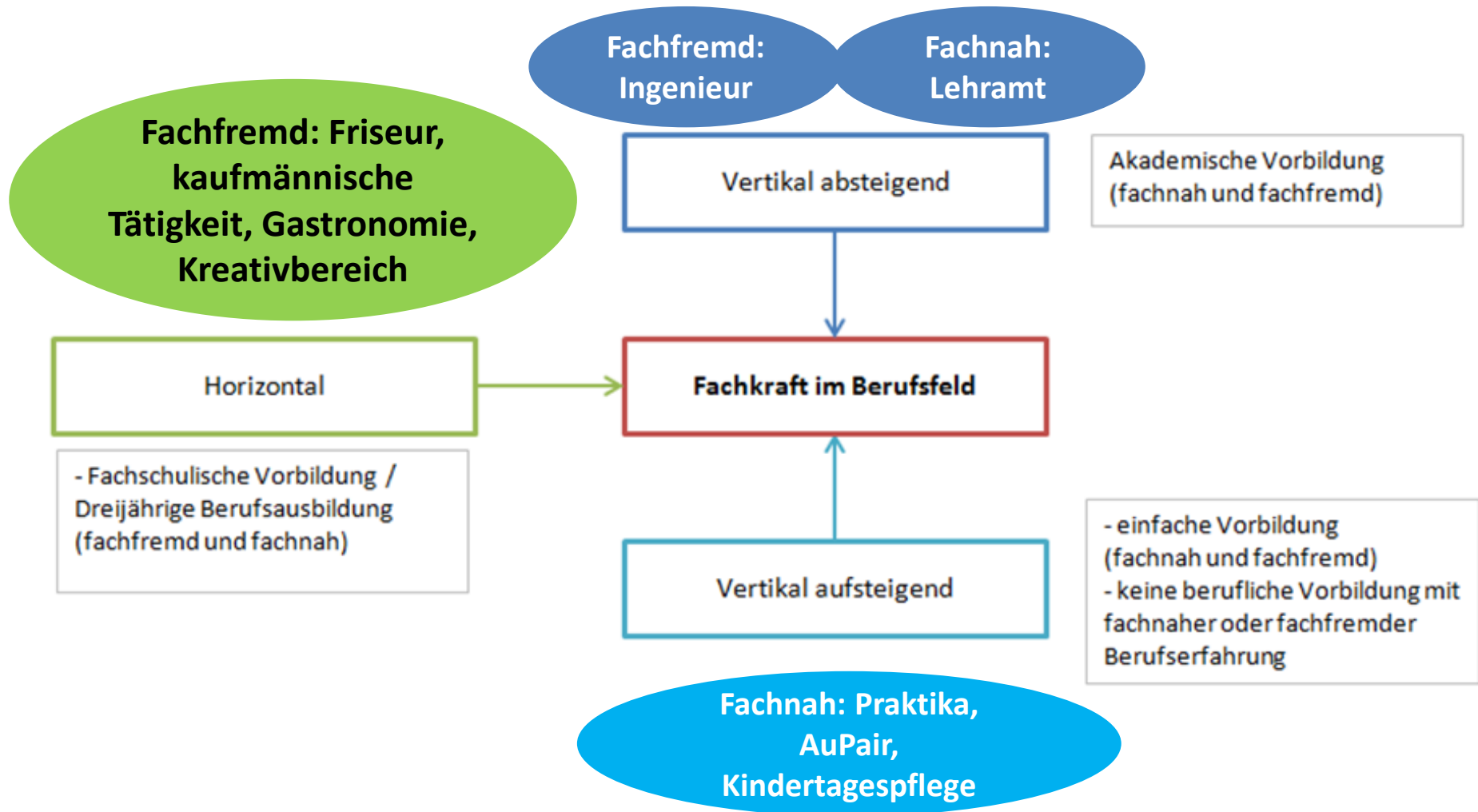
„Die“ Quereinsteigenden

- berufliche Vorerfahrungen der Personen

- ❖ These: „die“ Quereinsteigenden gibt es nicht
- ❖ Heterogene berufliche Vorerfahrungen → Horizontale & vertikale / fachnahe & fachfremde Quereinstiege in Anlehnung an soziale Mobilität

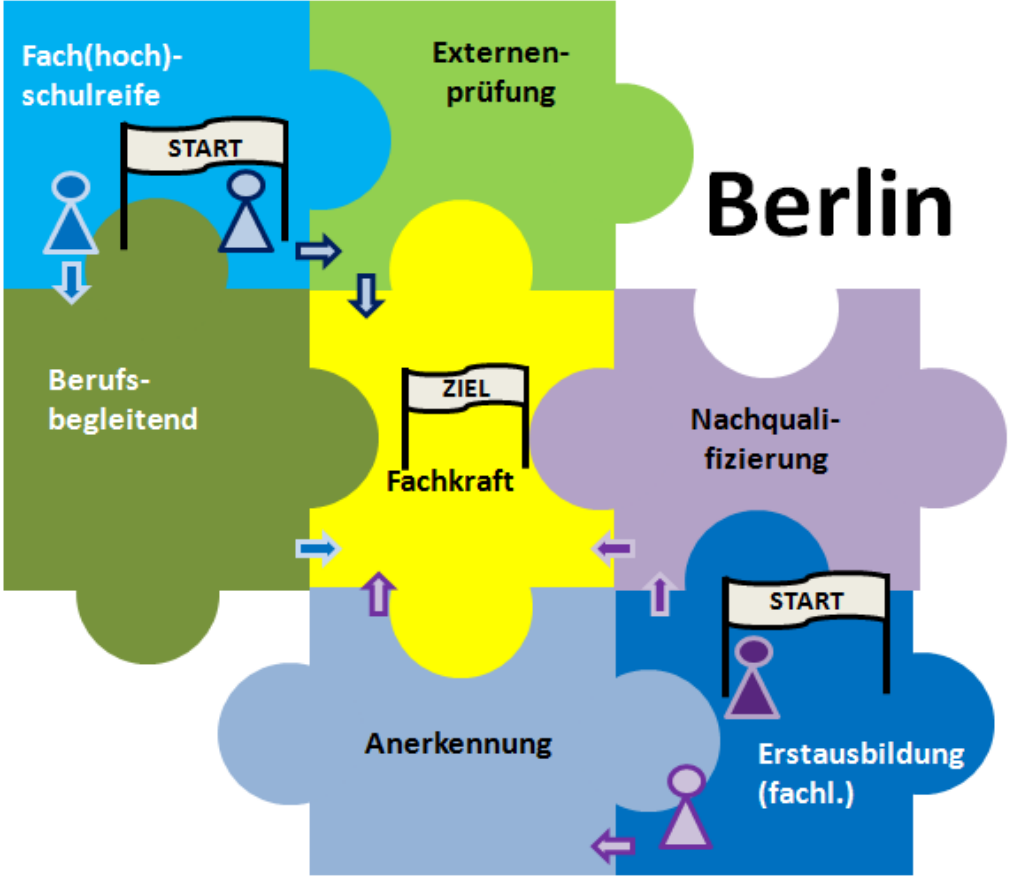


„Die“ Quereinsteigenden in die Kita

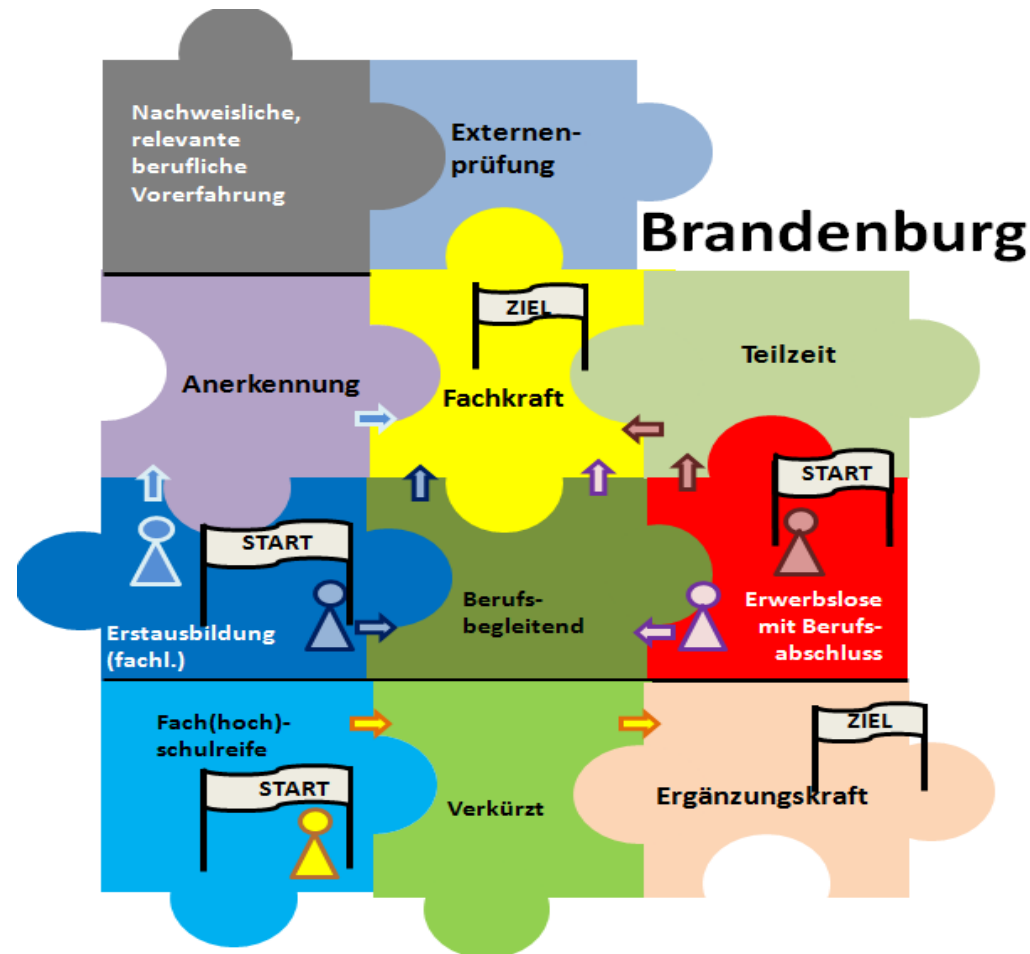


QUEREINSTIEGSMÖGLICHKEITEN IN AUSGEWÄHLTEN BUNDESLÄNDERN

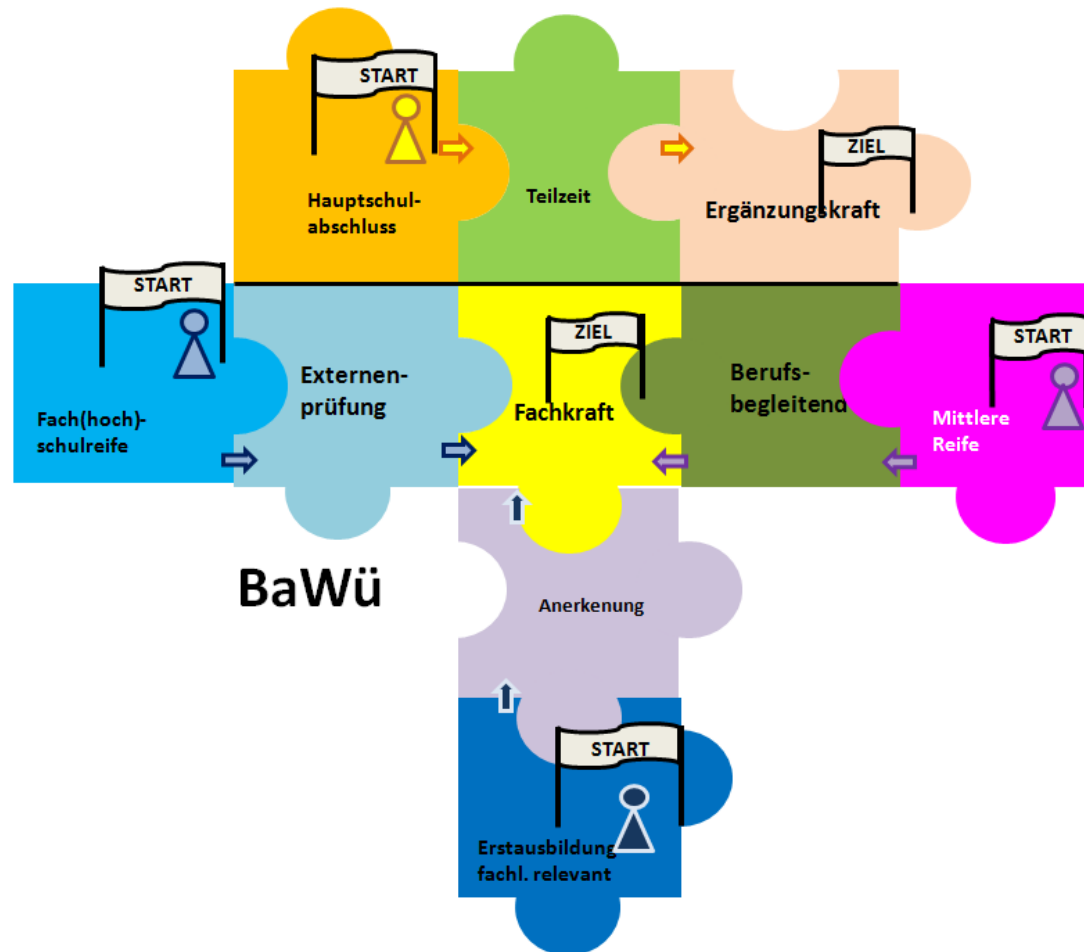
Quereinstiegsmöglichkeiten Berlin



Quereinstiegsmöglichkeiten Brandenburg



Quereinstiegsmöglichkeiten Baden-Württemberg



Quereinsteigsprogramme

- Deutschlandweite Heterogenität
- Die meisten Bundesländer streben Qualifizierungen für die Fachkraftebene an
- „Schnellqualifizierungen“ sind nicht erkennbar
- Bewährt hat sich praxisintegriertes Modell (z.B. PiA Baden-Württemberg) (Quelle: Weimann-Sandig/Weihmayer/Wirner 2016)
- Für die Kitas bedeutet es sowohl Kompetenzaufwertung als auch Notwendigkeit neuer Sicht auf Personalführung (Weimann-Sandig 2017)

Motive für den Quereinstieg in die Kindertagesbetreuung

Quereinsteigende Ost:

- früherer Berufswunsch konnte aufgrund des Regimes nicht erfüllt werden
- Tätigkeit in der Kindertagespflege, aber aufgrund prekärer Beschäftigungsverhältnisse, Entschluss für die institutionalisierte Kindertagesbetreuung

Quereinsteigende West:

- Arbeit im alten Beruf nicht mehr möglich (Schichtdienste, Reisetätigkeiten, geringe Entlohnung)
- Berührungspunkte mit dem Feld durch eigene Kinder, lange Arbeitsunterbrechungen durch Familienzeit, Rückkehr in ein bekanntes Feld aber unter professionellen Gesichtspunkten

Einrichtungsleitungen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Einstellung gegenüber sozialen Berufen: „gut machbar, da bekanntes Terrain“

Quelle: Grgic/Riedel/Weihmeyer/ Weimann-Sandig/Wirner (2018)

Berufliche Identität

Von außen
zugeschriebene
Merkmale (Fremdbild)
(Hutter 1994)



**Persönliche
Identität**



selbstreflexiver Prozess
des Individuums
(Frey & Hauss 1987)

Inkohärenzen und
Diskontinuitäten in der
Identitätsbildung infolge
biographischer Brüche werden
von Quereinsteigenden, im
Unterschied zu anderen
Personengruppen, als Potential
zur Selbstveränderung
betrachtet (Goffmann 1999/1963;
Greve 2000)

Berufliche Identität als
subjektiv wahrgenommene
Kompetenzentwicklung
(Baitsch/Schilling 1990;
Bremer/Haasler 2004)



Berufliche Identität geprägt
von Qualität der
ausbildungsrelevanten
Situationen
(Lewalter/Wild/Krapp 2001)

Berufliche Identität und Perspektiven im Berufsfeld Kindertagesbetreuung

- ❖ Ausgeprägte berufliche Identität, die sich durch hohen Reflektionsgrad und Anspruch an eigenes professionelles Handeln, sowie Handeln des Arbeitsteams bzw. der Einrichtung kennzeichnet
 - ⇒ bei nicht erfüllter Erwartungshaltung wird die Einrichtung gewechselt, mit dem Ziel bestmögliche Ausbildung zu bekommen
 - ⇒ Hoher Unterstützungsgrad der Schulen, um den Ansprüchen gerecht zu werden
 - ⇒ Diskrepanz zwischen professioneller Erwartungshaltung besteht eher auf der Ebene der Einrichtungen bzw. der Arbeitsteams
- ❖ Gender-Bias: Männer perspektivisch mit klarer Tendenz zu Führungspositionen

Quelle: Grgic/Riedel/Weihmeyer/ Weimann-Sandig/Wirner (2018)

Anreize und Hemmschuhe für einen Verbleib im Berufsfeld

❖ **These** auf Basis neuerer Berufswahltheorien (Bronfenbrenner 1981/ 1990; Grundmann 2000):

- Berufswahl ist nicht als punktuelle Entscheidung zu verstehen, sondern als fortschreitende, gegenseitige Anpassung zwischen dem sich aktiv entwickelnden Menschen und den beeinflussbaren wie nicht-beeinflussbaren Veränderungen in den Lebensbereichen (direkte wie indirekte) und der Umwelt.
- Der Verbleib im Beruf wird wesentlich von Stabilisierungen und Destabilisierungen dieser Lebensbereiche geprägt.

Anreize und Hemmschuhe für einen Verbleib im Berufsfeld

- ❖ **Individuelle Einflussfaktoren, Mikroebene:** kognitive Determinanten (persönliche und körperliche Eignung), affektive Determinanten (Ausprägung und Selbsteinschätzung der Leistungen und Bedürfnisse, Einschätzung der Zusammenarbeit mit anderen)
- ❖ **Einflussfaktoren auf Mesosystemebene:** Determinanten, die einen direkten Einfluss auf die berufliche Entwicklung ausüben (Anreize, die der Arbeitgeber direkt geben kann)
- ❖ **Einflussfaktoren auf makrostruktureller Ebene:** Arenen, in denen sich das Berufsfeld bewegt (Tarifarena, Ausgestaltung des Berufsbildes, Einbettung in den politischen Dialog) sowie „kulturelle Konstruktionsanweisungen“ (Grundmann et al. 2007)

Empirische Einblicke – Anreize und Hemmschuhe für den Verbleib im Berufsfeld **Kindertagesbetreuung**

❖ Hohe Bereitschaft zum Verbleib im Berufsfeld; begründet durch die positive Verknüpfung von:

+	kognitiven Determinanten (persönliche und körperliche Eignung)	Gefühl des Mehrwerts; Wachsen an der Bewältigung neuer Anforderungen in Schule und Berufsfeld
+	affektiven Determinanten (Ausprägung und Einschätzung der eigenen Leistung und Bedürfnisse)	Bedürfnis nach professioneller Handlungsanleitung; Gelegenheit zum professionellen Handeln
+	Einflussfaktoren auf Mesosystemebene (Anreize, die der Arbeitgeber direkt geben kann)	Übernahmemöglichkeiten, Differenzierte Praxisorte, Wechsel- und Erprobungsmöglichkeiten, Weiterqualifizierungen

⇒ Makrostrukturelle Ebene (z.B. Tarifentlohnung, gesellschaftliche Anerkennung) wird von den Quereinsteigenden als vernachlässigbar bewertet

⇒ Interessant, da Weiterbildungen mit langjährigen Beschäftigten zeigen, dass Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung dann zum Thema werden, wenn die oben genannten Punkte nicht mehr gegeben sind (Weimann-Sandig, i. Erscheinen)



**ZU SCHLUSS: BEWÄLTIGUNG DER
ANFORDERUNGEN UND
UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE**

Helfende Hände?!

❖ Hemmende Faktoren

- Gegenläufige Alters- und Kompetenzverteilung
- Unklare Rollenverteilung
- Schwache bzw. unerfahrene Führungs-/Leitungskräfte in den Einrichtungen
- Unklare Teamstrukturen (Fachlichkeit!)
- Mangelnde Trägerverantwortung und Ressourcenbereitstellung



❖ Förderliche Faktoren

- Aktiver Integrationswille der Quereinsteigenden
- Rollenklarheit (Azubi vs. Arbeitskraft)
- Praxisanleitung durch fachlich erfahrene und sozialkompetente Fachkräfte
- Ressourcenbereitstellung für Teamsupervision und Einzelsupervision



**WARUM SPRECHEN WIR ÜBER
MULTI-PROFESSIONELLE TEAMS?**

Kinder...

- Sehen die Welt mit eigenen Augen
- Verstehen und bewerten Gegebenheiten und Probleme anders als Erwachsene
- Bewerten Veränderungen anders als Erwachsene und reagieren anders darauf
- Haben begrenzte Reflexionsmöglichkeiten
- Haben nicht voll entwickelte kognitive Fähigkeiten
- Haben unterschiedliche Förderbedarfe
- Wachsen in unterschiedlichen Milieus auf
- Wachsen in unterschiedlichen Familienformen auf
- Haben unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Werte und Normensysteme

Kindheitspädagogen/innen

Logopäden/innen

Ergotherapeuten/innen

Erzieher/In

**Kinderpfleger/in
Sozialassistentz**

Sozialarbeiter/innen

**Kompetenzen von
Quereinsteigenden: z.B. frühere
Schreiner/innen, Beschäftigte
im Personalwesen**

Was verstehen wir unter multi-professionellen Teams?

- Teamzusammensetzungen mit unterschiedlichen und bewusst gemischten qualifikatorischen Unterschieden

sowie

- Bewusste Teammischung nach Alter, Geschlecht, kulturellen Hintergründen, Lebensphasenorientierung



Gesetzliche Grundlagen und Bildungspläne

- Begriff „multi-professionelle Teams“ geprägt durch Überarbeitung der gesetzlichen Grundlagen der Kindertagesbetreuung.
- ⇒ Achstes Sozialgesetzbuch (SGB VIII) verweist darauf, dass Kindertageseinrichtungen nicht nur einen Betreuungs-, sondern auch einen Erziehungs- und Bildungsauftrag haben.
- ⇒ §1 SGBVIII sieht hier das Ziel Chancengleichheit zu stärken, die Zusammenarbeit mit den Eltern auszubauen sowie den Familien die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbstätigkeit, aber auch Sorgearbeit, zu ermöglichen.
- ⇒ Kindertageseinrichtungen sind gefordert, die Vorgaben der UN-Kinderrechtskonvention und der UN-Behindertenrechtskonvention aufzugreifen und umzusetzen
- ⇒ Diese Vorgaben finden ihren Niederschlag in den Ländergesetzen zur Kindertagesbetreuung, die insgesamt zwar heterogen mit Blick auf Intensität und Umsetzungsgrad sind (insbesondere Änderung der Fachkräftecataloge), jedoch zentrale Eckpunkte berücksichtigen.

Entwicklung zum multi-professionellen Team am Beispiel Familienzentrum

Organisationsformen von Kinder- und Familienzentren



Kinder- und Familienzentrum – alles unter einem Dach



Kinder- und Familienzentrum – als Lotse



Kinder- und Familienzentrum – im Verbund

Erfahrungen aus anderen Ländern

- Early Childhood Education impliziert Auseinandersetzung mit multi-professionellen Teams
- Australien: „Victorian Early Years Learning and Development Framework“ geht auf den Mehrwert multi-professioneller Teams für Kinder und Beschäftigte ein
- Neuseeland: bikulturelle frühkindliche Bildung braucht multi-professionelle Teams, Curriculum „Te Whariki“

Vorteile und Herausforderungen

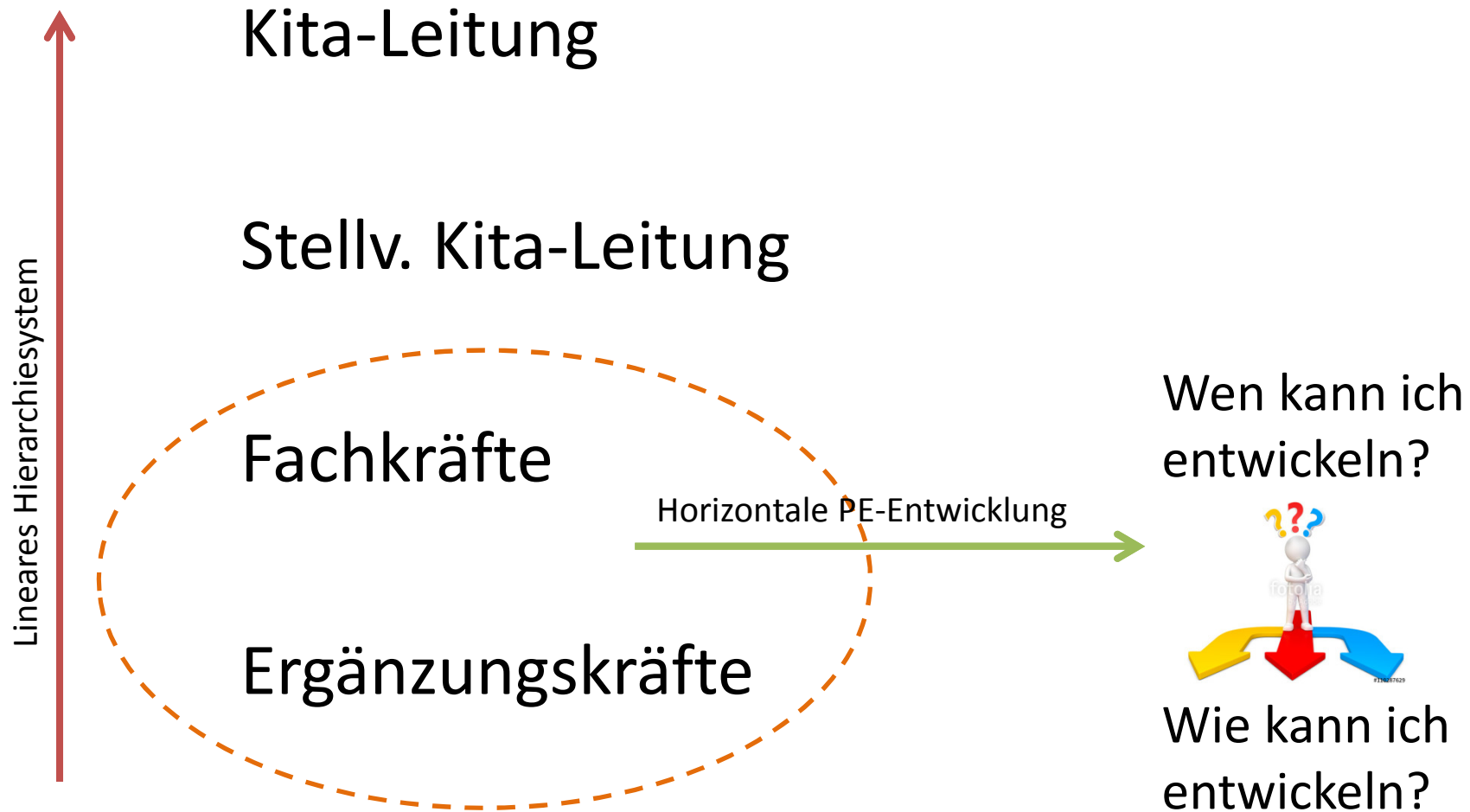
- Klare Leitungskompetenzen werden notwendig
- Kompetenzzugewinne im Team
- Erarbeitung einer kollektiven Haltung
- Kontinuierliche Weiterentwicklung im Team
- Blick auf Kind/Familien wird geschärft
- Fachkraftquote kann besser gedeckt werden
- Interner Wettbewerb
- Umfassende PE-Kenntnisse von Leitungen
- Kollektives Selbstverständnis des Teams notwendig
- Stärken/Schwächen-Analyse wird notwendig
- Unterschiedliche Entwicklungsperspektiven und neue Karrierepfade werden notwendig
- Interner Wettbewerb
- Zeit für Teamentwicklung muss gegeben sein



Bild: privat

FACHKARRIEREN IN DER KITA

Horizontale Fachkarrieren



Gezielte Fachkarrieren-Entwicklung braucht....

- Die Einsicht und das Wissen, dass jede Einrichtung über unterschiedliche Mitarbeiterpotentiale verfügt
- Umfassende PE-Kenntnisse der Leitungen
- Gezielte Methoden der Personalbeobachtung
- Langfristige Entwicklungspläne, die in gemeinsamer Absprache entstehen
- Bereitschaft zur demographie- bzw. lebensphasenorientierten Personalentwicklung

Wie kann eine Fachkarriere aussehen

Bsp: Fachkarrieren in den Fröbel-Einrichtungen als sog. „Multiplikator/Multiplikatorin“

⇒ Beschäftigte werden zu ExpertInnen für ein gezieltes pädagogisches Thema

⇒ Sie leiten die anderen KollegInnen im Team dazu an, übernehmen für diese Anleitung die Verantwortung und beurteilen die KollegInnen in diesem Feld (in Zusammenarbeit mit der Leitung)

⇒ Felder: Beobachtung, Dokumentation, inklusive Bildung, integrative Kita, Gesundheit und Ernährung, Medienpädagogik etc.

Wie können Fachkarrieren im Tarifsystem verankert werden? (I)

- Lernen von anderen Branchen, die Wert auf flache Hierarchien aber gute Entwicklungsmöglichkeiten legen
 - ⇒ Berufsbildbeschreibung, Orientierung am life-long-learning
 - ⇒ Abrücken von der starren Orientierung an Berufsabschlüssen und Übergang zu kompetenzbasierten Stellenprofilen für die Einrichtungen
 - ⇒ Einrichtungsbezogene Kompetenzanalysen

Wie können Fachkarrieren im Tarifsystem verankert werden? (II)

- Verankerung von Weiterbildungstagen, Entwicklungsmöglichkeiten beim Start einer Fachkarriere
- Monetäre Wertschätzungs Komponente über Funktionszulagen, Einführung sog. „Entgeltbänder“ (auch in Kombination mit Erfahrungsstufen möglich)

Fazit

- Entwicklungen für eine Kita der Zukunft müssen immer **sowohl Kinder als auch Teams** in den Blick nehmen
- Entwicklungen brauchen Investitionen: politische Verantwortliche, Länder und Träger müssen mehr Geld in die Teamentwicklungen investieren
- Es braucht Trägerverantwortliche, die den Mehrwert von multi-professionellen Teams erkennen und mittragen (Schulungen!)
- Kita-Leitungen müssen noch umfassender für PE-Maßnahmen qualifiziert, zugleich von anderen Aufgaben freigestellt werden (Fachkarrieren erleichtern dies!)
- Es braucht eine Neuordnung der Leitungsfunktionen in der Kita; Stichwort „Führungstandems“, „Führungskordinatoren“
- Gewerkschaften müssen offen für die Veränderungen in der Kita und sensibel für Bildungspläne sein und entsprechend neue Entgeltformen finden
- Länder müssen offensiv am Berufsbild Kindertagesbetreuung arbeiten => Kita als Bildungsort muss analog zum Bildungsort Schule gesehen werden

**ICH FREUE MICH AUF UNSERE
GEMEINSAME DISKUSSION!**



Bild: privat

KONTAKT

PROF. DR. NINA WEIMANN-SANDIG

EV. HOCHSCHULE DRESDEN

EMAIL: NINA.WEIMANN-SANDIG@EHS-DRESDEN.DE



Wie gestalten sich attraktive berufliche Umgebungen, sodass Mitarbeiter*innen sich identifizieren und im Betrieb bleiben wollen?

Forum III

Referentin: Johanna Dishur (sfbb)

Moderation: Maria Litterst (Caritasverband f. d. Erzbistum Berlin)

1. Organisationales Commitment
2. Exkurs Fachkräftebarometer
3. Bindung von Mitarbeiter*innen in Zeiten des demographischen Wandels
4. Wie das Menschenbild der Führungspersonen die Mitarbeiter*innenmotivation beeinflussen kann

- 1. Organisationales Commitment**
2. Exkurs Fachkräftebarometer
3. Bindung von Mitarbeiter*innen in Zeiten des demographischen Wandels
4. Wie das Menschenbild der Führungspersonen die Mitarbeiter*innenmotivation beeinflussen kann

1. Organisationales Commitment

*Ein Modell zur
Beschreibung von
Bindung im Kontext
von Organisationen*

*Commitment =
Freiwillige
Verpflichtung/Zusage
/Verbindlichkeit
gegenüber einer
Sache oder eines
Menschen oder einer
Organisation*

a. Kalkulatorisches Commitment

MA müssen bleiben oder denken bleiben zu müssen.
Begründung: Mangel an Alternativen und/oder
hohe Kosten bei einem Wechsel.

b. Normatives Commitment

MA bleiben, weil sie das Gefühl haben, sie sollten
bleiben.
Begründung: Verbundenheit aus moralisch-
ethischen Gründen.

c. Affektives Commitment

MA wollen bleiben.
Begründung: emotionale Verbundenheit,
Identifikation mit Zielen und Werten,
Arbeitszufriedenheit.

(vgl. Westphal 2011)

1.e

Affektives Commitment

1. Personenbezogene Einflussfaktoren

2. Arbeitssituationsbezogene Einflussfaktoren, z.B.

- Transaktionaler Führungsstil mit Anreiz- und Beitragsgleichgewicht
- Klarheit von Zielen und Erwartungen
- Teamgeist mit affektiven Anteilen
- Enge Führungsbeziehung
- Persönliches Wachstum

3. Organisationsbezogene Einflussfaktoren

- Wahrgenommene Unterstützung und Gerechtigkeit durch das Unternehmen
- Ausgeprägte Entwicklung von Mitarbeiter*innen
- Innovative Kultur
- Positives Diversity-Klima
- Familienunterstützung
- Möglichkeiten zur Mitbestimmung
- Externes Ansehen des Unternehmens bzgl. Der Übernahme sozialer Verantwortung

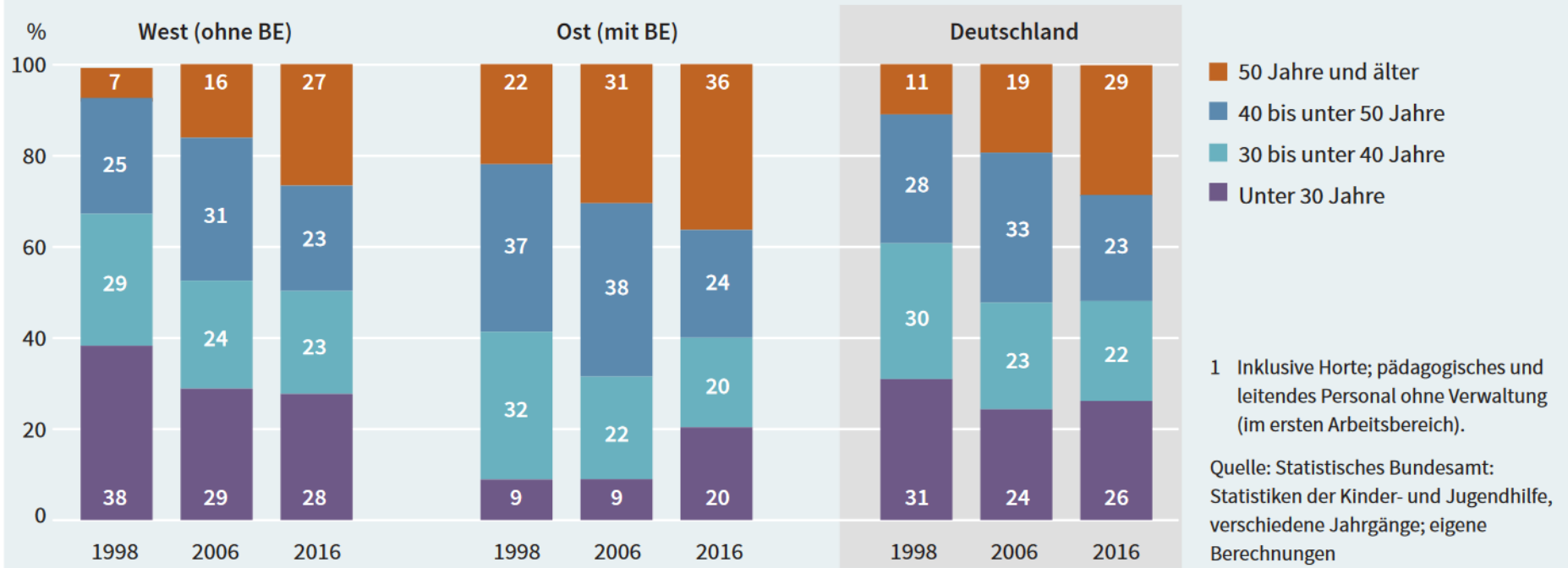
(vgl. Westphal 2011)

1. Organisationales Commitment
- 2. Exkurs Fachkräftebarometer**
3. Bindung von Mitarbeiter*innen in Zeiten des demographischen Wandels
4. Wie das Menschenbild der Führungspersonen die Mitarbeiter*innenmotivation beeinflussen kann

2. Exkurs Fachkräftebarometer

Anteil der Altersgruppen in Kita und Tagespflege

Abb. 6.17 Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Altersgruppen im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2016 (in %)¹

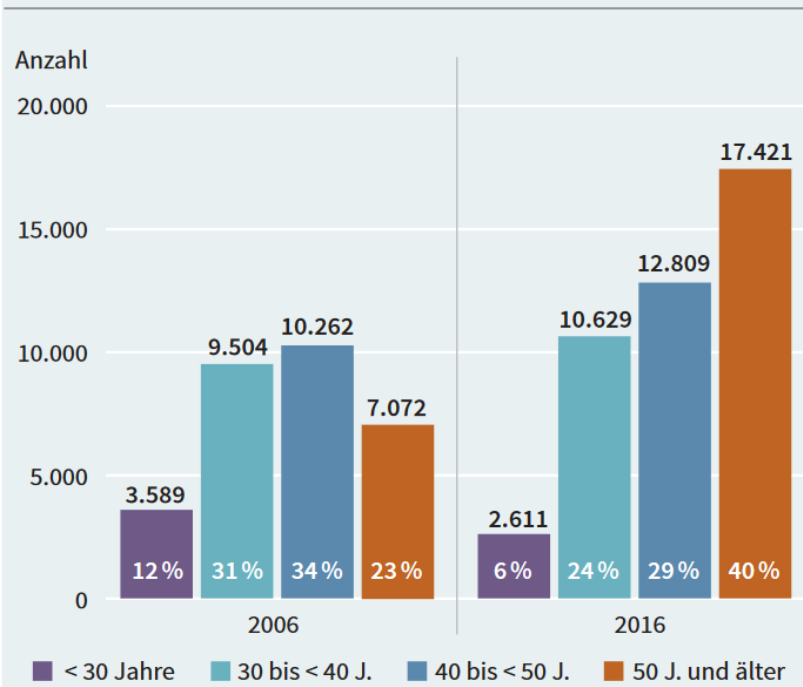


(Fachkräftebarometer 2017; 162)

2. Exkurs Fachkräftebarometer

Anteil der Altersgruppen in Kita und Tagespflege

Abb. 6.18 Kindertagespflegepersonen nach Altersgruppen 2006 und 2016 (Deutschland; Anzahl; in %)

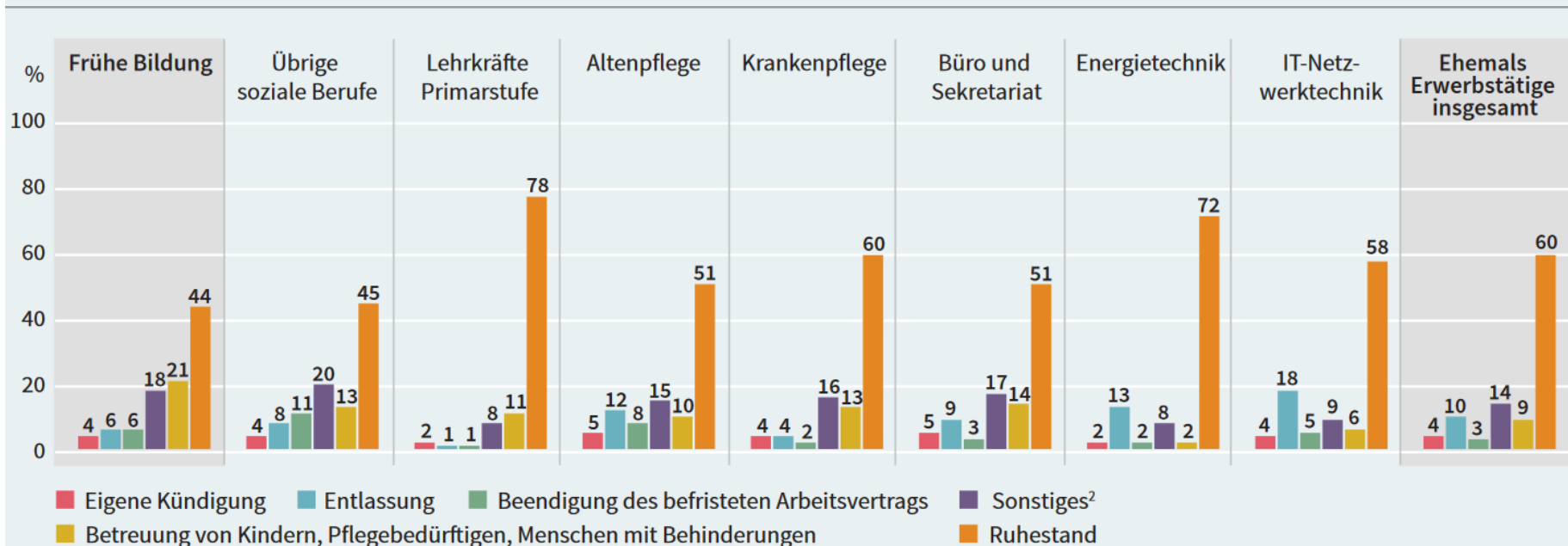


Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2006 und 2016; eigene Berechnungen (Fachkräftebarometer 2017; 162)

2. Exkurs Fachkräftebarometer

Begründung für Ausscheiden

Abb. 4.11 Gründe für die vorläufige oder endgültige Beendigung einer Erwerbstätigkeit in der Frühen Bildung im Vergleich zu ausgewählten Berufen 2014 (Deutschland; in %)¹



1 Ehemals Erwerbstätige: alle ehemals Erwerbstätigen, die zuletzt in einem der Zielberufe beschäftigt waren und seitdem keine neue Beschäftigung aufgenommen haben. Weitere Anmerkungen ► M1 und im Datenanhang siehe M6.

2 Sonstiges: sonstige Gründe und ohne Angabe (inkl. Ausbildung, Wehrdienst/Zivildienst, sonstige persönliche oder familiäre Gründe).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2014; eigene Berechnungen

(Fachkräftebarometer 2017; 115)

1. Organisationales Commitment
2. Exkurs Fachkräftebarometer
- 3. Bindung von Mitarbeiter*innen in Zeiten des demographischen Wandels**
4. Wie das Menschenbild der Führungspersonen die Mitarbeiter*innenmotivation beeinflussen kann

3. Bindung Mitarbeiter*innen...



... in Zeiten des demographischen Wandels

- Altersabhängige Entstehungsbedingungen von affektivem organisationalem Commitment
 - Berufsbezogene Werte, die mit zunehmendem Alter häufig an Bedeutung verlieren
 - Werte die häufig an Bedeutung gewinnen

3. Bindung Mitarbeiter*innen...



... in Zeiten des demographischen Wandels

Berufsbezogene Werte, die mit zunehmendem Alter häufig an Bedeutung verlieren

- die subjektive Bedeutung von eher intrinsischen Werten wie Aufgabenvielfalt und Herausforderungen
- Feedbackbedarf
- extrinsische Anreize wie die Höhe des Entgelts

3. Bindung Mitarbeiter*innen...



... in Zeiten des demographischen Wandels

Werte, die häufig an Bedeutung gewinnen

- soziale und persönliche Motive wie Generativität
- das Geben von Hilfeleistung
- positive soziale Kontakte
- Autonomie, Handlungsspielraum, Verantwortung und Mitbestimmung/ Partizipation
- Tätigkeiten als Mentor*in, als Unternehmensbotschafter*in und als flexible*r Teilzeitarbeiter*in
- persönliche, immaterielle Orientierungen

3. Bindung Mitarbeiter*innen...



... in Zeiten des demographischen Wandels

Altersabhängige Entstehungsbedingungen von affektivem organisationalem Commitment

- Nach Erikson (1988) sollte die Möglichkeit zur Generativität mit zunehmendem Alter eine stärkere Rolle spielen, da damit der charakteristische Konflikt der Erwachsenenphase erfolgreich bewältigt wird.
- Personen in der ältesten Karrierestufe zeichnen sich zudem häufig aus durch stark ausgeprägte Überzeugungen bezüglich ethisch und moralisch richtiger Entscheidungen und Verhalten.

1. Organisationales Commitment
2. Exkurs Fachkräftebarometer
3. Bindung von Mitarbeiter*innen in Zeiten des demographischen Wandels
4. **Wie das Menschenbild der Führungspersonen die Mitarbeiter*innenmotivation beeinflussen kann**

4. Menschenbild und Motivation

Tabelle 13: Wichtige Annahmen der Theorie X und Y (Kühn 2005; 176)

	Theorie X	Theorie Y
Bild vom Mitarbeiter	Mitarbeiter haben eine angeborene Abscheu vor Arbeit und versuchen, sie so weit wie möglich zu vermeiden.	Der Mensch strebt nach Selbstverwirklichung. Arbeit kann in dieser Hinsicht einen wichtigen Beitrag liefern und zur Zufriedenheit beitragen.
Konsequenzen für die Führung	Mitarbeiter müssen daher kontrolliert, geführt und mit Strafandrohung gezwungen werden, einen produktiven Beitrag zur Erreichung der Organisationsziele zu leisten.	Gewährung von Handlungsspielräumen und Möglichkeiten der Selbstkontrolle. Schaffung von Arbeitsanreizen, die der Befriedigung von Ich-Bedürfnissen und dem Streben nach Selbstverwirklichung Rechnung tragen
Mitarbeiterverhalten	Mitarbeiter verhalten sich sehr passiv, zeigen keine Initiative und Verantwortung und leisten »Dienst nach Vorschrift«.	Mitarbeiter zeigen Engagement, Initiative, Kreativität und Verantwortung. Hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation.

4. Menschenbild und Motivation

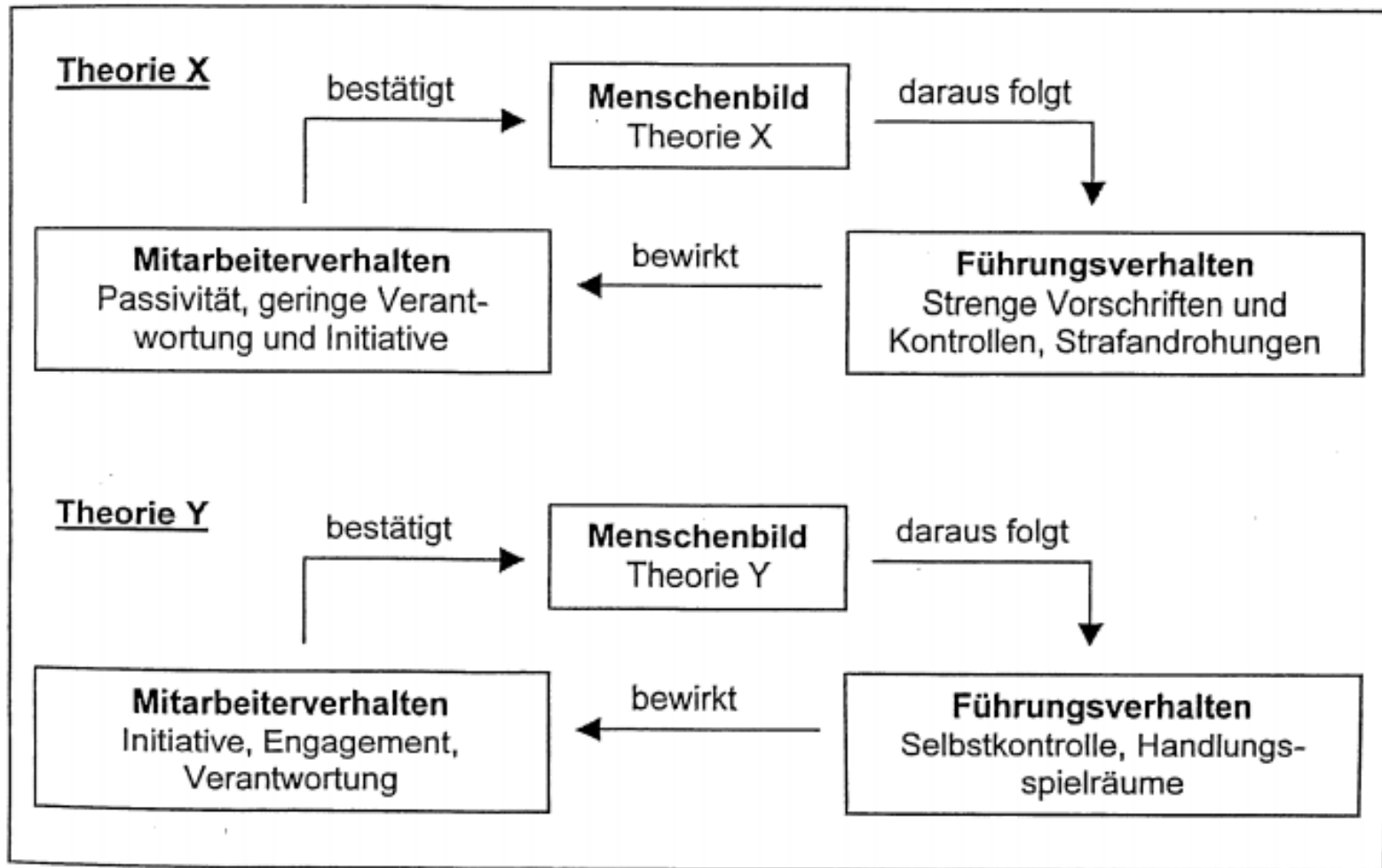


Abbildung 21: Theorie X und Y (Kühn 2005; 176)

Literaturnachweise

- Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation; Journal of Occupational Psychology, 63, S. 1-18
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Erik H. Erikson (1959): Identity and the Life Cycle. New York: International Universities Press.
- Kühn, S. (2005). Psychologische Theorien für Unternehmen. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht
- Plassmeier, S. C. (2011). Mitarbeiterbindung in Zeiten des demografischen Wandels: Altersabhängige Entstehungsbedingungen von affektivem organisationalem Commitment. Online im Internet: URL: http://opus.uni-lueneburg.de/opus/volltexte/2011/14200/pdf/Dissertation_Plassmeier_ueberarbeitet.pdf
- Westphal, A. (2011). Ethikbasierte Unternehmensführung und Commitment der Mitarbeiter. Wiesbaden: Gabler



Forum IV: Kompetenz- und Anforderungsprofile für Mitarbeitende in der Jugendhilfe

»» Agenda

- Die Teilnehmer*innen | 20 min
- Input: Die sozialpädagogische Fachkraft | 20 min
- Tischgruppen: Fachliche und personelle Anforderungen an Mitarbeitende | 20 min
- Input: Kompetenzprofile in der Jugend(sozial)arbeit | 15 min
- Tischgruppen: Handlungsstrategien für Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe | 35 min

»» Die Teilnehmer*innen



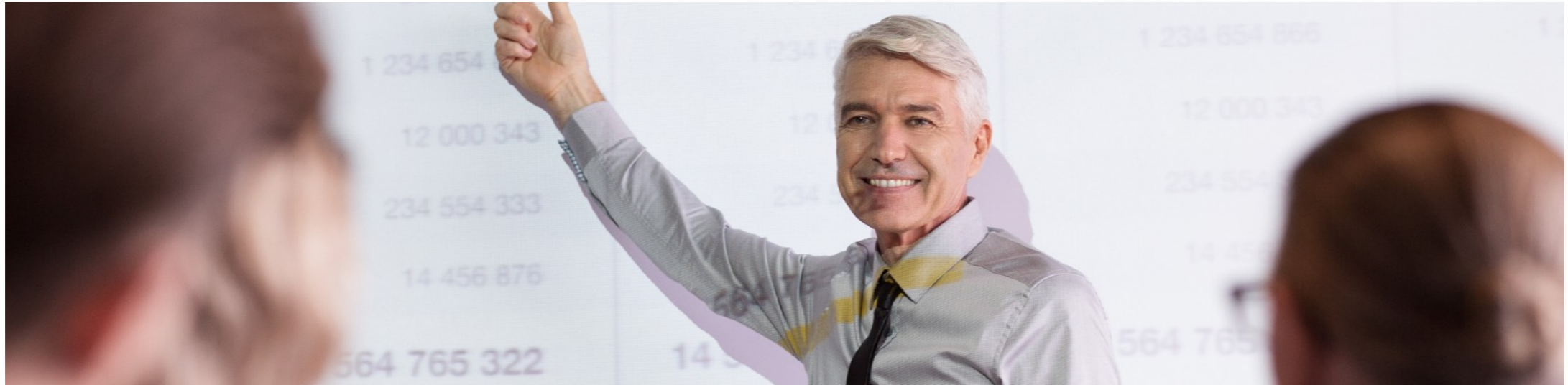
- Name, Träger, Funktion, Arbeitsfeld(er)
- Eine sozialpädagogische Fachkraft ist aus Sicht meines Trägers ...



Die Teilnehmer*innen

ABERT, Claudia	MSV Oranienburg
BECKER, Ralf	Landeshauptstadt Potsdam, Jugendamt
BEU, Ina	KUBUS
BOCK, Martin	Jugendhilfe Cottbus e. V.
BRÖMME, Christopher	Arbeiter-Samariter-Bund
DECKER, Joachim	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische-Oberlausitz e. V.
FRENZ, Doreen	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
FRIEDRICH, Annekatriin	Landesjugendring Brandenburg e. V.
FÜRSTENOW, Birgit	Landkreis Havelland
GEHRMANN, Berinice	Independent Living Potsdam gGmbH
JURISCH, René	Haus am Wald
KLEIN, Marion	Fachhochschule Clara-Hoffbauer Potsdam
MÜLLER, Sebastian	Fachverband Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit Brandenburg e. V.
QUÄCK, Sascha	Jugendbildungszentrum Blossin e. V.
RINAS, Bernd-Udo	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
VULPIUS, Frank	KJV e. V.
WINKLER, Moritz	VCP Berlin-Brandenburg e. V.
ZENE, Annegret	Johanniter-Unfall-Hilfe e. V., LV. Berlin / Brandenburg

»» Die sozialpädagogische Fachkraft



- Gesetzliche Definition einer „Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe“ gemäß § 72 SGB VIII
- Studium „Soziale Arbeit“ vs. Erzieher*innenausbildung

Fachkräfte im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe

Ausbildungsinhalte

Kompetenzprofil

Auf bundesrechtlicher Ebene unterliegen die Träger im Bereich der Kinder und Jugendhilfe in der Regel dem „Fachkräftegebot“.

Obgleich sich die Maßgabe der Fachlichkeit des § 72 SGB VIII³ explizit nur auf die *hauptberufliche Tätigkeit* in der *öffentlichen* Kinder- und Jugendhilfe bezieht, wird das Fachkräftegebot über Instrumente des SGB VIII mittelbar auch auf die freien Träger übertragen, d.h. es gelten bei der Bewertung der Fachlichkeit bzw. dem Einsatz von Fachkräften gleiche Grundsätze und Maßstäbe sowohl

für öffentliche als auch freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe (siehe §§ 79, 45 und § 74 Abs. 1 Ziff. 1 SGB VIII).

Voraussetzung für die *hauptberufliche Tätigkeit (Fachkraft)*

in der Kinder- und Jugendhilfe sind im Grundsatz:

1. die **fachliche Ausbildung**,

d.h. der erfolgreiche Abschluss einer der Aufgabe entsprechenden formalen Ausbildung oder das Aufweisen besonderer Erfahrungen in der Sozialen Arbeit, die die Fachkraft in die Lage versetzen, die jeweilige Aufgabe zu erfüllen sowie, soweit dies die Aufgabe erfordert, eine entsprechende Zusatzausbildung

2. die **persönliche Eignung**.

Hierbei wird zunächst angenommen, dass alle Personen die eine entsprechende fachliche Ausbildung erfolgreich absolviert haben oder über besondere Erfahrungen im Bereich der Sozialen Arbeit verfügen und nicht gegen einschlägig relevante strafrechtliche Vorgaben verstoßen haben und dafür verurteilt worden sind (§ 72a, Abs. 1, Satz 1 SGB VIII), die erforderliche persönliche Eignung aufweisen.

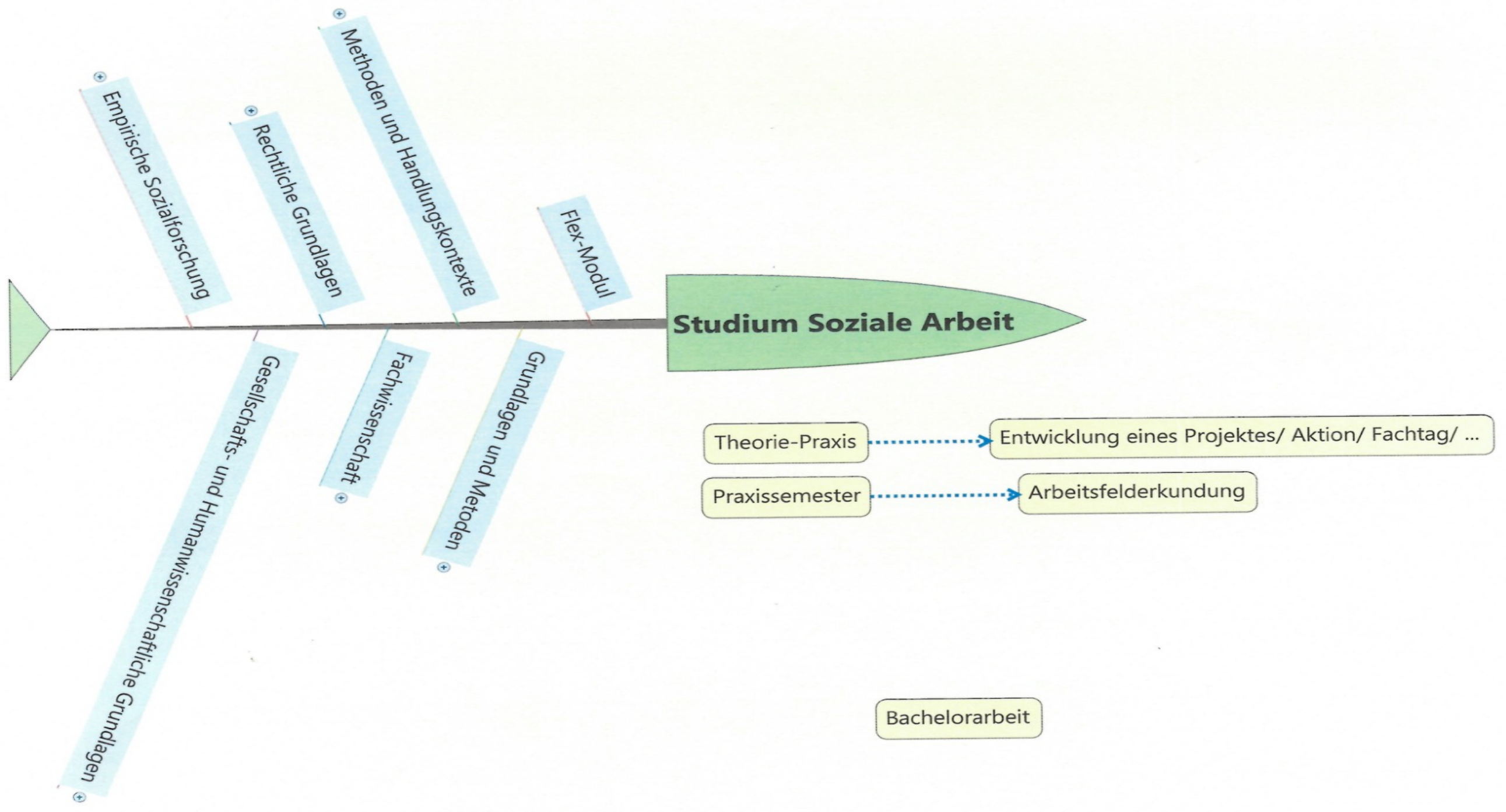
- die **fachliche Ausbildung**
- die **persönliche Eignung**
- - **Fachschulausbildung**
- - **formale Kriterien**
- - **(Fach-)Hochschulstudium**
- - **Personale Kompetenzen**

Der Kompetenzbegriff des DQR unterscheidet grundsätzlich zwei Kompetenzkategorien:

- **1. die „Fachkompetenz“**, die sich in Fachwissen und entsprechende Fertigkeiten unterteilen lässt und
- **2. die „personale Kompetenz“**, die auf Aspekte der Kommunikations- und Teamfähigkeit, relevante Haltungen und Einstellungen sowie Reflexionsfähigkeit und Selbständigkeit abzielt.

Fachkompetenz

Fachtag Goldstaub - 27.02.2018 - Bernd-Udo Rinas



Fachwissenschaft Soziale Arbeit

•Die Studierenden haben grundlegende Kenntnisse über:


- die Geschichte, Organisationsformen und Arbeitsfelder Sozialer Arbeit sowie über die Bedeutung von Theorien, Methoden und Ethiken in der Sozialen Arbeit
- historische und aktuelle Dynamiken, Prozesse und Tendenzen der Praxis Sozialer Arbeit im sozialpolitischen Kontext
- über zentrale sozialpolitische Faktoren, die die Entwicklung Sozialer Arbeit historisch prägten und aktuell tangieren

•Die Studierenden können:

- ein ausgewähltes Arbeitsfeld facettenreich (zum Beispiel hinsichtlich der eingesetzten Methoden und benötigten Kompetenzen) beschreiben und bezüglich der dort auftretenden Grundprobleme und Aufgaben verstehen
- genderspezifische Aspekte in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit erkennen
- ihre eigene Biographie im Kontext ihrer Studien- und Berufswahl reflektieren und die Bedeutung ihrer Persönlichkeit für ihre zukünftige Berufsrolle verstehen

•Lehrinhalte

- Grundlagen Sozialer Arbeit: Genese Sozialer Arbeit als Profession und Disziplin zur Bearbeitung von Folgeproblemen gesellschaftlicher Modernisierung; Soziale Arbeit als transdisziplinäre Wissenschaft
- zur Reflexion der Entstehung und Lösung sozialer Probleme; Soziale Arbeit als Profession zur Lösung sozialer Probleme; Soziale Arbeit als interaktionelle und organisatorische Praxis im gesellschaftlichen Kontext; fallorientiertes Arbeiten im sozialräumlichen und gesellschaftlichen Kontext
- Aktuelle sozialpolitische Themen: Grundlegende und historische Einführung in die Sozialpolitik;
- komplexe Zusammenhänge zwischen Sozialer Arbeit und Sozialpolitik; aktuelle und sozialarbeitsrelevante Themen der Sozialpolitik



Methoden und Handlungskonzepte

• Die Studierende haben Kenntnisse über:

- • theoretische und methodische Grundlagen der Gesprächsführung und Beratung
- • theoretische und methodische Grundlagen in einem der folgenden zentralen Handlungskontexte Sozialer Arbeit:
 - - der Fallarbeit und der sozialpädagogischen Diagnostik
 - - und/oder der Gruppenarbeit
 - - und/oder der Gemeinwesenarbeit resp. der Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit
- • Grundkompetenzen der Gesprächsführung und Beratung anwenden und reflektieren
- • ihr Methodenwissen gezielt anwenden, um typische Aufgabenstellungen in den jeweiligen Handlungskontexten zu bearbeiten
- • Instrumente und Arbeitsweisen der sozialpädagogischen Diagnostik in Grundsätzen anwenden und kritisch reflektieren
- • Arbeitsbeziehungen zu Adressatinnen der Sozialen Arbeit reflektieren und unterschiedliche Interessens- und Anspruchsebenen erkennen und abwägen
- • genderrelevante Aspekte der Arbeit reflektieren

• Überfachliche Kompetenzen

- • methodisches Handeln in verschiedenen Handlungsfeldern mit reflektierter Erfahrung in Übereinstimmung bringen
- • eigene und fremde Haltungen, Deutungs- und Handlungsmuster (auch aus geschlechtsspezifischer Perspektive) erkennen und reflektieren sowie mit Hilfe theoretischer Ansätze modifizieren
- • Soziale Arbeit als multidisziplinären Kontext verstehen

• Lehrinhalte

- • Grundlagen von Gesprächsführung und Beratung
- • Zentrale Handlungskontexte Sozialer Arbeit:
 - 1. Einzel(fall)hilfe bzw. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien
 - 2. Soziale Gruppenarbeit
 - 3. Gemeinwesen- oder sozialraumorientierte Soziale Arbeit

Gesellschafts- und Humanwissenschaftliche Grundlagen

• Die Studierenden haben grundlegende Kenntnisse über:


- Grundbegriffe, Theorien und Fragestellungen der zentralen sozialarbeiterischen Bezugswissenschaften Soziologie und Psychologie
- exemplarische Theorien der organisatorischen und gesellschaftlichen Kontexte Sozialer Arbeit (Soziologie) sowie innerpsychischer (emotionaler und kognitiver) Prozesse von Menschen und deren psychoemotionaler Entwicklung (Psychologie)
- anhand ausgewählter Themenfelder (insbesondere Familie, Arbeit, soziale Gerechtigkeit und Inklusion/ Exklusion) einen multidisziplinären Blick auf Praxisprobleme Sozialer Arbeit werfen und das relevante disziplinäre Wissen angemessen verknüpfen
- vor diesem Hintergrund Handlungsansätze für ein professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit bewerten und diese auch hinsichtlich potentieller, nicht-intendierter Folgen analysieren

• Die Studierenden haben grundlegende und vertiefende Kenntnisse:

- über die Zusammenhänge und Verknüpfungen unterschiedlicher Bezugswissenschaften mit der Profession und Disziplin Sozialer Arbeit
 - über gesellschaftliche Zusammenhänge und Entwicklungen sowie über die innerpsychischen Verarbeitungsprozesse von Menschen im Kontext biographischer Entwicklungen und Veränderungen
- ### • Die Studierenden verfügen über:
- analytische und selbstreflexive Kompetenzen, die es ermöglichen über komplexe Zusammenhänge unter ethischen, (inter-)kulturellen und genderspezifischen Gesichtspunkten nachzudenken
 - Kenntnisse über relevante Arbeitsstrategien und- mittel (z. B. Literaturrecherche, digitale Medien)

• Lehrinhalte

- Soziologie: Soziologie als Wissenschaft des Beschreibens, Erklärens und Verstehens soziale Prozesse; der soziologische Blick auf soziale Kontexte; Ebenen soziologischer Betrachtung: Interaktion, Netzwerk, Organisation und Gesellschaft; ausgewählte soziologische Theorien und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit (z.B. Marx, Habermas, Beck, Luhmann); Sozialarbeitssoziologie als spezielle Soziologie
- Psychologie: Entwicklungspsychologie als eine Grundlage sozialarbeiterischer Handlungskompetenz; Grundlagen entwicklungspsychologischer Theorien und Konzepte; Methoden der Entwicklungspsychologie; kognitive und emotionale Entwicklung in der Kindheit; Aufbau der mentalen Welt; transgenerationale Weitergabe von Bindungsmustern
- Multidisziplinäre Einführung in die Analyse sozialer Strukturen und Prozesse am Beispiel der Bereiche: Familie, Arbeit, soziale Gerechtigkeit, Inklusion/Exklusion



Empirische Sozialforschung

• Die Studierenden können:

- ein kleines Forschungsprojekt entwickeln und durchführen
- Ergebnisse in einem Forschungsbericht angemessen darstellen
- einzelne Verfahren der Sozialforschung exemplarisch in einem Forschungsprojekt umsetzen
- Möglichkeiten und Grenzen einzelner Verfahren einschätzen und bewerten

• Die Studierende haben grundlegende Kenntnisse über:

- Methodologie, Wissenschaftstheorie und Forschungspraxis in der Sozialen Arbeit
- Kennzeichen, Forschungslogik und Unterscheidungen von quantitativer und qualitativer Sozialforschung
- Leitgesichtspunkte zur Entwicklung von Forschungsfrage und Forschungsdesign: Gütekriterien, Forschungsethik, Verfahren der Datenerhebung
- - quantitativ: Konzeption und Durchführung einer Fragebogenerhebung
- qualitativ: Konzeption und Durchführung von Interview- und Beobachtungsverfahren, Verfahren der Datenauswertung
- quantitativ: univariate/multivariate Kennwerte (zentralen Tendenz, Streuungsmaße, Zusammenhangsmaße, Regression, Partialanalyse), Grundlagen der induktiven Statistik und Anwendung von Auswertungsprogrammen
- - qualitativ: interpretative, kodierende und inhalts-analytische Datenauswertung

• Die Studierenden kennen/verstehen:

- die erkenntnis- und wissenschaftstheoretischen Grundlagen empirischer Wissenschaften
- die empirischen Geltungsansprüche von wissenschaftlichen Theorien

• Die Studierenden können:

- die forschungsmethodischen Grundlagen und Arbeitsweisen in der Sozialen Arbeit und den sozialwissenschaftlichen Bezugsdisziplinen nachvollziehen
- Forschungsergebnisse eigenständig und kritisch bewerten

• Lehrinhalte

- Erkenntnis- und wissenschaftstheoretische Grundlagen der Sozialarbeitsforschung
- Entwicklung von Forschungsfragen, Methodendesigns, Forschungsprozessabläufe
- Grundlagen quantitativer Forschungsmethoden (deduktiv-nomologisches Verfahren, Hypothesen, Fragebögen, deskriptive Auswertung, Signifikanzprüfung, Ergebnisdarstellung)
- Grundlagen qualitativer Forschungsmethoden (Forschungsfrage, Interviews, Beobachtungen, Evaluation, Auswertungsstrategien)
- Anwendung von computergestützten Datenerfassungs- und Auswertungsprogrammen
- Vertiefende Veranstaltung zur Konzeption und Durchführung von ausgewählten Forschungsmethoden in Praxisfeldern der Sozialen Arbeit (in Zusammenarbeit mit den Grundstudienwerkstätten - Modul1)

Rechtliche Grundlage

- **Die Studierenden haben differenzierte Kenntnisse über:**

- das rechtliche und sozialpolitische System in Deutschland
- die einschlägigen Rechts-normen mit Relevanz für die Soziale Arbeit und zwar insbesondere Leistungsrecht der Kinder-und Jugendhilfe, Familienrecht und normative Grundlagen der Leistungssysteme und der Grundsicherung
- einschlägige theoretische Zugänge und Erklärungsansätze

- Die Studierenden können:

- das einschlägige Recht auf Fallkonstellationen Sozialer Praxis anwenden
- Falllösungen im Sinne einer sozialanwaltlichen Beratung entwickeln
- dabei unterschiedliche theoretische Erklärungsansätze und Zugänge reflektieren Überfachliche
- Kompetenzen

- **Die Studierenden können:**

- das Lernen beim Wissenserwerb organisieren und auf der Metaebene reflektieren (Selbstkompetenz)
- komplexe Lebenssachverhalte strukturieren und mit Blick auf Falllösungen analysieren
- (Methodenkompetenz)
- interdisziplinäre Denkansätze reflektiert umsetzen (Integrationskompetenz)

- **Lehrinhalte**

- Einführung in das Recht Grundlagen des Familienrechts Leistungsrecht der Kinder-und Jugendhilfe
- Sozialpolitische Leistungssysteme und Grundsicherung
- Bearbeitung von Rechtsfällen sozialer Praxis

Fachwissenschaft haft Soziale Arbeit

• Die Studierenden haben Kenntnisse über:

- unterschiedliche Theorien der Sozialen Arbeit
- Inhalte, Methoden und Strukturen in spezifischen Arbeitsfeldern
- englische Fachbegriffe allgemein sowie zu Inhalten und Strukturen eines spezifischen Arbeitsfeldes

• Die Studierenden können:


- mithilfe von Theorien soziale Probleme auf individueller, netzwerkbezogener, organisationsbezogener sowie Sozialstruktureller Ebene analysieren und Handlungsoptionen für die Praxis ableiten
- aufgrund ihrer Kenntnisse in einzelnen Arbeitsfeldern Sozialer Arbeit eine begründete Wahl und Strategie für die Suche nach einem Praktikumsplatz entwickeln
- englischsprachige Fachtexte verstehen und Fachdiskurse im Feld Sozialer Arbeit führen

• Überfachliche Kompetenzen

- theoretische Diskurse führen und die Strukturen fachfremder Theorien analysieren
- Alltagstheorien auf der Basis wissenschaftlicher und geschlechtsspezifischer Erkenntnisse hinterfragen
- kulturelle und landesspezifische Hintergründe von professionellen Sprachbeständen einschätzen

• Lehrinhalte

- Wissenschaftstheorie: phänomenale, kausale, normative, aktionale, transdisziplinäre Dimension der Theorien Sozialer Arbeit
- Spezifische Theorieansätze: Postmoderne und systemisch-konstruktivistische Theorie, kritische Sozialarbeit, ökosoziale Theorien, prozessual-systemische Theorie, Lebensweltorientierung, Gender, Empowerment, Sozialraumorientierung
- Bezugstheorien in der Sozialen Arbeit: Psychoanalyse, Systemtheorie, humanistische Psychologie,
- Expertenkritik
- Darstellung ausgewählter Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit
- Exemplarische Diskussion eines Arbeitsfeldes oder einer Theorie in englischer Sprache



Methoden und Handlungskontexte


- **Die Studierende haben Kenntnisse in/über:**
 - theoretische und methodische Grundlagen in einem der zentralen Handlungskontexte Sozialer Arbeit:
 - der Fallarbeit und der sozialpädagogischen Diagnostik
 - und/oder der Gruppenarbeit
 - und/oder der Gemeinwesenarbeit respektive der Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit
 - Ein integriertes Verständnis (Theorie- Methode- Handlungsfeld- Ethik) einer relevanten Methode oder Interventionsform Sozialer Arbeit
- **Die Studierenden können:**
 - Aus theoretischen Ansätzen mögliche Handlungsoptionen für die Praxis ableiten
 - ihr Methodenwissen gezielt anwenden, um typische Aufgabenstellungen in den jeweiligen Handlungskontexten zu bearbeiten
 - Instrumente und Arbeitsweisen der sozialpädagogischen Diagnostik in Grundsätzen anwenden und kritisch reflektieren
 - Arbeitsbeziehungen zu Adressatinnen der Sozialen Arbeit reflektieren und unterschiedliche Interessens- und Anspruchsebenen erkennen und abwägen
 - genderrelevante Aspekte der Arbeit reflektieren

• **Überfachliche Kompetenzen**

- methodisches Handeln in verschiedenen Handlungsfeldern mit reflektierter Erfahrung in Übereinstimmung zu bringen
- eigene und fremde Haltungen, Deutungs- und Handlungsmuster zu erkennen und zu reflektieren
- sowie mit Hilfe theoretischer Ansätze zu modifizieren
- Soziale Arbeit als multidisziplinären Kontext zu begreifen

• **Lehrinhalte**

- -Zentrale Handlungskontexte Sozialer Arbeit z.B.: Soziale Arbeit mit Einzelnen, Gruppenarbeit
- Gemeinwesenorientierte, resp. Sozialraumorientierte Arbeit
- • Methoden und Interventionsformen Sozialer Arbeit z.B.: Multiperspektivische Fallarbeit, rekonstruktive
- Sozialpädagogik, Mediation, Hilfeplanverfahren, Sozialraumanalyse, Sozialpädagogische Beratung, Selbstevaluation, Streetwork, klientenzentrierte Beratung, Case Management, Mediation, Erlebnispädagogik, Empowerment, Supervision, Sozialmanagement, Jugendhilfeplanung, ästhetische Praxis und kulturelle Medien wie z. B. Theater
- Übungen, Rollenspiele, Formen sozialen Lernens, themenbezogene Diskussion, Gruppenarbeit, Exkursionen



Gesellschafts- und
humanwissenschaftliche Grundlagen

• **Fachliche Kompetenzen**

- Die Studierenden haben breit angelegte Kenntnisse über:
 - Grundbegriffe, Theorien und Fragestellungen der ausgewählten Bezugswissenschaft für die Soziale Arbeit
 - Soziale Strukturen und Prozesse und ihre Bedeutung für die daran anknüpfenden Handlungsfelder Sozialer Arbeit
 - Wissenschaftliche Leitideen, die über Deutungs- und Praxiswissen professionelle Problemlösungen ermöglichen
- Die Studierenden können:
 - anhand ausgewählter Themenfelder (insbesondere Familie, Arbeit, soziale Gerechtigkeit und Inklusion/ Exklusion) einen multidisziplinären Blick auf Praxisprobleme Sozialer Arbeit werfen und das relevante disziplinäre Wissen angemessen verknüpfen
 - vor diesem Hintergrund Handlungsansätze für ein professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit bewerten und diese auch hinsichtlich potentieller, nicht-intendierter Folgen analysieren

• **Überfachliche Kompetenzen**

- Die Studierenden haben grundlegende und vertiefende Kenntnisse
 - über die Zusammenhänge und Verknüpfungen unterschiedlicher Bezugswissenschaften mit der Profession und Disziplin Sozialer Arbeit
 - über die Genese wissenschaftlicher Erkenntnisse vor dem Hintergrund praktischer Probleme und empirischer Forschungsprozesse
- Die Studierenden verfügen über:
 - analytische und selbstreflexive Kompetenzen, die es ermöglichen über komplexe Zusammenhänge unter ethischen, (inter-) kulturellen und genderspezifischen Gesichtspunkten nachzudenken
 - Kenntnisse über relevante Arbeitsstrategien und -mittel (z. B. Literaturrecherche, digitale Medien)
 - Über die Fähigkeit Techniken wissenschaftlichen Arbeitens im Rahmen einer schriftlichen Arbeit anzuwenden

• **Lehrinhalte**

- Exemplarische Einführung in eine Bezugsdisziplin und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit. Zur Wahl stehen: Erziehungswissenschaft, Gesundheitswissenschaft, Kulturwissenschaft sowie Politische Wissenschaft
- Multidisziplinäre Einführung in die Analyse sozialer Strukturen und Prozesse am Beispiel der Bereiche: Familie, Arbeit, soziale Gerechtigkeit, Inklusion/Exklusion
- Bezugswissenschaftliche Theorieansätze aus den Bereichen:
 - Erziehungswissenschaft
 - Gesundheitswissenschaft
 - Kulturwissenschaft
 - Politische Wissenschaft

Rechtliche Grundlagen

- **Die Studierenden haben Kenntnisse**

- im Sozialleistungs- und Sozialverwaltungsrecht
- über für Sozialarbeiterinnen relevante Verwaltungsabläufe und Verwaltungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung und der freien Wohlfahrtspflege

- **Die Studierenden können**

- Sozialverwaltungsrecht anwenden und Rechtsbehelfe im Verwaltungsverfahren formulieren
- theoretische Zugänge und strukturelle Hintergründe reflektieren und
- ihr Wissen auf Fallkonstellationen in der sozialen Praxis anwenden und in der sozialen Verwaltungspraxis umsetzen

- **Überfachliche Kompetenzen:** Die Studierenden können

- sich vertiefendes Wissen in den bekannten Rechtsgebieten aneignen,
- sich neue Rechtsgebiete selbständig erschließen und
- Falllösungstechniken umfassend anwenden

- **Lehrinhalte**

- Organisatorische und rechtliche Grundlagen sozialer Arbeit in der öffentlichen Verwaltung und der freien Wohlfahrtspflege
- Sozialverwaltungsrecht im Sozialleistungsverfahren

Flex-Modul


- **Qualifikationsziele**
- In diesem Modul haben die Studierenden nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, selbstständig und sinnvoll ihre Interessensgebiete zu vertiefen und einen individuellen Schwerpunkt zu setzen.
- **Lehrinhalte**
- Das Modul beinhaltet die Erweiterung des Lehr- und Lernangebots durch den Angebotspool des Fachbereichs, der Fachhochschule oder anderer Hochschulen. Hierzu zählen insbesondere auch Veranstaltungen der Fachhochschule im Rahmen des Interflex-Programmes zur Förderung des interdisziplinären forschenden Lernens.

Praktikum

- **Die Studierenden haben differenzierte Kenntnisse über:**
- die Rahmenbedingungen, Arbeitsfelder, Methoden und Zielgruppen sowie ethischen Fragestellungen eines Handlungsfeldes
- gesellschaftliche und politische Hintergründe und Rahmenbedingungen eines Arbeitsfeldes
- **Die Studierenden können:**
- Problemstellungen in einem Handlungsfeld selbstständig wahrnehmen und analysieren
- unterschiedliche Interessen von Adressaten, Institutionen sowie gesellschaftliche Bedürfnisse und Interessenslagen erkennen und abwägen
- ihr Wissen anwenden, um ein Handlungsprojekt zu entwickeln, durchzuführen und zu evaluieren
- eigenes professionelles Handeln reflektieren und dessen Risiken für sich und andere einschätzen
- Überfachliche Kompetenzen
- alleine und im Team handeln
- ihr Handeln unter der Berücksichtigung professioneller und ethischer Standards durchdenken,
- sowie Gender-Aspekte und unterschiedliche kulturelle Hintergründe wahrnehmen und berücksichtigen

Theorie-Praxis

- Studierende finden sich als Arbeitsgruppe (in der Regel fünf Teilnehmer/innen) zusammen, und stimmen ein schriftlich fixiertes Projektvorhaben (Angaben zu Zielen, geplantem Verlauf, Praxiseinsatz sowie Auswertungsverfahren) mit einer/m hauptamtlich Lehrenden eigener Wahl ab, die/der das Projekt begleitet und prüft. Der Prüfungsausschuss kann bei Vorliegen zwingender Gründe über Ausnahmen entscheiden.
- Die hauptamtlich Lehrenden bieten den Studierenden Praxisprojekte an, die in der Kooperation mit Praxisinstitutionen und/oder als Forschungsprojekt der Hochschule durchgeführt werden.
- **Überfachliche Kompetenzen**
- Die Studierenden können:
- eigenverantwortlich und teamorientiert Projekt respektive Untersuchungsziele respektive -fragen entwickeln, zielgerichtet und zeitlich angemessen verfolgen und in diesem Zusammenhang auftretende Konflikte professionell adäquat bewältigen
- kulturelle und geschlechtliche Zusammenhänge bei der Aufgabenbewältigung angemessen berücksichtigen
- und sowohl in der Analyse als auch im Handlungsvollzug berufsethische Fragen berücksichtigen



Fachwissenschaftlich

- **Die Studierenden haben vertiefte Kenntnisse über:**

- die Relevanz und die Anwendung von Methoden, Ethiken und Theorien Sozialer Arbeit
- Methoden der Fallanalyse, Diagnostik und Intervention in komplexen Problemlagen
- Verfahren der bildlichen und szenischen Visualisierung von Falldynamiken

- Die Studierenden können:

- unterschiedliche Methoden der Fallreflexion und Diagnostik kontextbezogen auswählen und anwenden
- ausgewählte methodische, ethische und theoretische Konzepte analysieren und vor dem Hintergrund wissenschaftlicher und praktischer Anforderungen sowie kontextbezogen reflektieren und bewerten Fälle aus der Praxis eigenständig theoriebasiert und methodisch reflektieren und analysieren sowie
- hinsichtlich von Handlungsoptionen einschätzen

- **Überfachliche Kompetenzen**

- Die Studierenden haben vertiefte Kenntnisse über:

- die Komplexität bio-psycho-sozialer Zusammenhänge
- die Bedeutung von theoretischen Grundannahmen sowie von Normen und Werten als Basis für Handlungsvollzüge

- Die Studierenden können:

- angemessene Methoden nutzen, um Konzepte, Theorien und Ethiken zu reflektieren und hinsichtlich von Veränderungsprozessen kontextsensibel einzusetzen.

- **Lehrinhalte**

- Fallseminar: Aufbereitung von Fällen, die die Studierenden während ihrer Praktika erlebt haben; Systematisierung der Fälle auf der Basis passender Fallreflexions- und -bearbeitungsinstrumente (z.B. multiperspektivische Fallarbeit, systemisches Case Management, sozialpädagogische Diagnostik etc.);
- exemplarische Vertiefung einzelner Phasen der Fallarbeit (z.B. im Rollenspiel oder durch andere szenische oder Gruppensimulationsverfahren);
- Methoden Sozialer Arbeit: Vertiefung einzelner methodischer Ansätze, z.B. Beratungsverfahren, Hilfeplanverfahren, Mediation, Case Management, Organisationsentwicklung etc.
- Ethik Sozialer Arbeit: vertieftes Auseinandersetzen mit der Berufsethik Sozialer Arbeit und ausgewählten ethischen Konzepten, die etwa Sozialarbeiterische Entscheidungsprobleme oder die normative Fundierung von Methoden und Theorien bedingen können
- Theorien Sozialer Arbeit: Vertiefung einzelner theoretischer Ansätze, z.B. Lebensweltorientierung, Sozialraumorientierung, Systemtheorie, Kritische Soziale Arbeit, Konstruktivismus, postmoderne Soziale Arbeit etc.

Organisation Sozialer/ Arbeit

- **Fachliche Kompetenzen**
- Die Studierenden haben Kenntnisse über:
 - Ökonomische Grundlagen und Trägerstrukturen in der Sozialen Arbeit
 - Organisation, Finanzierung und Qualitätssicherung in der Sozialen Arbeit
 - Ausgewählte Aspekte der Leitungs- und Führungsaufgaben
 - Sozialinformatik
- **Die Studierenden können:**
 - Konzepte Sozialer Arbeit in ihren organisatorischen und ökonomischen Konsequenzen reflektieren
 - Unterschiedliche Ebenen und Ansätze der Qualitätssicherung in ihrer Bedeutung und Reichweite durchdenken
 - das Verhältnis von ökonomischer Rationalität und Zielen Sozialer Arbeit kritisch abwägen

Sozialmanage- ment

- **Überfachliche Kompetenzen**
- Die Studierenden können:
 - Gender und Diversityfragen in der Organisation Sozialer Arbeit einschätzen und auf konzeptionelle Entwicklungen hin anwenden

• Lehrinhalte

- • Ökonomische und organisatorische Grundlagen Sozialer Arbeit
- • Sozialmanagement



Bezugswissenschaftliche Vertiefung

• **Fachliche Kompetenzen**

- Die Studierenden haben:
 - vertiefte Kenntnisse über unterschiedliche Bezugswissenschaften der Sozialen Arbeit
 - einen Wissensstand und einen Verständnisrahmen, der mindestens zwei Gebiete aktueller Fachliteratur und Forschungsdiskurse reflektiert
 - (optional) vertiefte Kenntnisse in quantitativen/qualitativen Methoden empirischer Sozialforschung

• **Die Studierenden können:**

- spezifische Kontexte Sozialer Arbeit unter Berücksichtigung bezugswissenschaftlicher Perspektiven analysieren
- den multidisziplinären und interdisziplinären Rahmen Sozialer Arbeit kritisch und konstruktiv nutzen
- bezugswissenschaftliche Erkenntnisse kontextangemessen anwenden
- (Fakultativ) spezifische Methoden empirischer Sozialforschung adäquat anwenden

• **Überfachliche Kompetenzen**

- Die Studierenden können:
 - soziale Strukturen und Prozesse interdisziplinär analysieren
 - Alltag, Profession und Theorie in ihrer Differenz und in ihrem Zusammenhang einordnen
 - fachbezogene Positionen entwickeln und begründen

• **Lehrinhalte**

- Lebensphasen und -ereignisse • Lebensräume und -bedingungen, kulturelle Praxis
- Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen • Recht • Empirische Sozialforschung • Gender und Diversity
- Sozialgeschichte

• **Bezugswissenschaftliche Vertiefung in den Bereichen:**

- Lebensphasen und -ereignisse oder Lebensräume und -bedingungen, kulturelle Praxis oder
- Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen oder • Recht oder Empirische Sozialforschung oder Gender und Diversity oder Sozialgeschichte

Bachelorarbeit

- **Die Studierenden können**

- • relevante Fragestellung entwickeln und mit wissenschaftlichen Methoden bearbeiten können
- • Recherche- und Forschungsstrategien zur Beantwortung wissenschaftlicher Fragestellungen zielbezogen anwenden
- • Forschungsergebnisse/-erkenntnisse in angemessener Weise präsentieren
- • ihre Erkenntnisse fachlich und wissenschaftlich fundiert verteidigen und kritisch reflektieren

- **Lehrinhalte**

- • Techniken wissenschaftlichen Arbeitens und/oder Forschungsmethoden (Lehrveranstaltung)
- • Begleitete Bachelorabschlussarbeit
- und mündliche Verteidigung

Personale Kompetenz

aus: Heß, Gerhard/ Ilg, Wolfgang/ Weingardt, Martin: Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es lernen

„Allgemeinwissenschaften“

Sozialpädagogik ist in besonderer Weise mit der **Allgemeinen Pädagogik** verbunden und bezieht sich auf Erziehungsziele, Erziehungspraktiken, Menschenbilder, Moral- und Werthaltungen.

Arbeitsfeldbezogene Psychologie meint die Kenntnis von entwicklungspsychologischen Besonderheiten, aber auch Gruppenpsychologie und Verhaltensforschung.

Mit **Soziologie** kommt Sozialpädagogik immer dann in Berührung, wenn es um gesellschaftliche Struktur- und Funktionszusammenhänge geht, um die Diskussion um Klassen-, Schicht- oder Milieufragen.

Arbeitsfeldbezogene Pädagogik: Gruppenpädagogik, Gruppenprozesse, Rollen, etc

Arbeitsfeldbezogene Psychologie: Entwicklungspsychologie, Gruppenpsychologie, Verhaltensforschung,

Allgemeine Pädagogik: Erziehungsziele, Erziehungspraktiken, Menschenbilder, Moral- und Werthaltungen

Soziologie: Gesellschaftliche Struktur- und Funktionszusammenhänge, Klasse-Schicht-Milieu

Jugendliche Lebenswelten

Arbeitsfeldbezogene Soziologie wie: Kenntnisse über Modernisierungsprozesse und ihre Auswirkungen auf

- Risiken und Problemlagen jugendlicher Lebenswelten
- Lebenslagen und Lebensverhältnisse von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Jugendliche Sozialmilieus, Cliquenbildung,
- Lifestyle und Stilpräferenzen
- Jugend- und Musikkulturen

Sozialpädagogische Kompetenzen

Soziale Arbeit und Soziale Probleme wie.....

- Verhaltensauffälligkeiten, ADHS, Trauma, Borderline, etc.
- Gewalt, Gewaltprävention, gewaltbereite Jugendliche
- Netzwerke von Hilfs- und Beratungsangeboten
- Sexueller Missbrauch, Prävention, Hilfen für ...
- Drogen, Drogenprävention, Suchtmittel, Suchtverhalten, ...
- Schuldnerberatung, Lebensberatung,
-

Recht

Rechtskenntnisse im Bereich:

- Rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit (BSHG, bzw. SGB XII, SGB VIII und SGB II, StGB, BtMG, AsylVfG, StAG, AsylbLG,...)
- Aufsichtspflicht
- Reiserecht
- Jugendschutzgesetz
- Jugendmedienschutzgesetz
- Jugendstrafrecht
- Kinder- und Jugendhilfegesetz
- Organisations- und Vereinsrecht (Haftung, Steuern, Versicherungen, ...)
- Asylbewerberleistungsgesetz/ Landesaufnahmegesetz/ KJHG- AGKJHG

Politische Dimension/ Gemeinwesen

Kenntnisse im Bereich der Jugendpolitik und des Gemeinwesens wie ...

- Gemeinwesenorientierte- und stadtteilbezogene Jugendarbeit
- Jugendpolitische Strukturen und Entscheidungswege in Städten und Landkreisen
- Jugendpolitische Gremien und Zusammenschlüsse

Strukturen und Verwaltung

Kenntnisse über Strukturen, Ordnungen und Verwaltungsvorschriften wie ...

- PC-Kenntnisse für Büro- und Verwaltungsarbeiten
- Förderungs- und Zuschusswesen/-möglichkeiten (LJP/ KJP/ ESF/etc.)
- Sponsoring
- Finanzierungs- und Abrechnungswesen, Haushaltsplan, ...
- Grundlegende Gesetze, Verordnungen, Verwaltungs- und Dienstvorschriften

Administration und Management

Kenntnisse und Techniken im Bereich Administration und Management wie ...

- Techniken des Zeitmanagements und Zeitplanung
- Wege der Organisations- und Konzeptentwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeitstechniken, Ordnungs- und Strukturierungshilfen für die Verwaltungsarbeit
- Formulierungsvermögen für das Abfassen von Briefen, Berichten, Artikeln, Konzepten, ...
- Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

Musik-Sport-Kreativität-Medien

- Kenntnisse über Spiele und Animationsmöglichkeiten, Erlebnispädagogik, Medien-, Kunst-, Spiel-, Theaterpädagogik,...
- Arbeiten mit Bands, ...
- Medienkompetenz
- Kenntnisse der unterschiedlichsten Vereine und deren Angebote

Personale Kompetenzen

... gehen über die im Bereich der Jugendarbeit besonders geforderten sogenannten Soft Skills (der Sozialen Kompetenzen) hinaus. Sie beziehen sich auf das notwendige Selbstbewusstsein der Sozialpädagog_innen, mit einer notwendigen Selbstsicherheit, Selbstkenntnis, Selbstwahrnehmung und Selbstbewusstheit handlungssicher in schwierige Situationen reagieren zu können.

- Selbständigkeit, also die Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen
- Echtheit/ Authentizität: im Einklang mit sich selbst sein und Stärken und Schwächen kennen und zu ihnen stehen
- Belastbarkeit: psychische und physische Belastungen über einen gewissen Zeitraum aushalten und konstruktiv damit umgehen können
- Frustrationstoleranz: vorübergehende oder mehrmalige Enttäuschungen ertragen und konstruktiv mit ihnen umgehen
- Selbstreflexion: eigene Annahmen, Wertigkeiten, Entscheidungen, Verhaltensweisen, ... Kritisch prüfen und überprüfen
- Innovationskompetenz: eingespielte Gewohnheiten und ausgetretene Wege verlassen können und Neues denken

Soziale Kompetenzen

Bei diesen Sozialen Kompetenzen geht es auch um innere **Einstellungen**, Wertorientierung im Verbund mit Wissens-elementen und persönlichen Erfahrungen, die dazu beitragen, **souverän** und **ausgeglichen in Situationen der Jugendarbeit** zu agieren, zu reagieren und damit überhaupt handlungsfähig zu sein. Nur dadurch wird den Sozialpädagog_innen Interventionsberechtigungen zugewiesen.

- Teamfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Glaubwürdigkeit/ Vertrauenswürdigkeit
- Einfühlungsvermögen/ Empathie
- Motivationsfähigkeit
- Delegationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Aktive und Passive Kritikfähigkeit
- Flexibilität
- Moderationskompetenz
- Vermittlungskompetenz/ Intermediationskompetenz

Aufgabenbezogene Personale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Führungs- und Leitungskompetenzen
- Analyse- und Problemlösungskompetenzen
- Arbeitsfeldbezogene Reflexionsfähigkeit
- Fähigkeiten zu strukturellem und konzeptionellen Denken und Handeln
- Argumentationskompetenz
- Bewertungs- und Urteilsvermögen

Grundvoraussetzung

- Neben den bisher angesprochenen Kompetenzen wird grundsätzlich benötigt:

Handlungssicherheit!

- **Handlungssicherheit** ist die Garantie für gute Arbeit!

Fachtag Goldstaub - 27.02.2018 - Bernd-Udo Rinas

Vergleich der Ausbildungsinhalte Studium - Ausbildung

- Erzieherinnen und Erzieher nehmen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Alter bis 27 Jahre (vgl. § 7 SGB VIII) in den verschiedenen Arbeitsfeldern selbstständig wahr.
- Sie arbeiten familienergänzend, **-unterstützend** oder **-ersetzend**.

- In Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit gestalten Erzieherinnen und Erzieher Angebote für und mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in gruppenbezogenen oder offenen, mobilen oder festen Einrichtungen. Sie haben die Aufgabe, Bedingungen und Möglichkeiten (Zeit, Raum, Finanzen, Gelegenheiten) zu schaffen, um ein subjektiv bedeutsames, anregendes Leben und Lernen zu ermöglichen.
- Sie initiieren und **begleiten** Bildungs-, Partizipations- und Unterstützungsprozesse, insbesondere mit Zielgruppen, deren Angehörige unter Benachteiligungen leiden.

Lehrplan Pflichtfächer	
Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik	
Sozialkunde/Soziologie	
Mathematisch-naturwissenschaftliche Erziehung	
Ökologie/Gesundheitspädagogik	
Recht und Organisation	
Literatur- und Medienpädagogik	
Englisch	
Deutsch	
Theologie/Religionspädagogik, nach Konfession	
Praxis- und Methodenlehre mit Gesprächsführung	
Kunst- und Werkpädagogik	
Musik- und Bewegungspädagogik	
Übungen	
Sozialpädagogische Praxis	
Zusatzfach Mathematik ²⁰	
Wahlfächer	
Gemäß § 7 Abs. 3 FakOSozPäd	Fachtag Goldstaub - 27.02.2018 - Bernd-Udo Rinas

Lernfelder		Zeitrichtwerte
Lernfeld 1	Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiterentwickeln	ca. 305 Stunden
Lernfeld 2	Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten	ca. 440 Stunden
Lernfeld 3	Lebensweiten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern	ca. 440 Stunden
Lernfeld 4	Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten	ca. 1085 Stunden
Lernfeld 5	Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten sowie Übergänge unterstützen	ca. 305 Stunden
Lernfeld 6	Institution und Team entwickeln sowie in Netzwerken kooperieren	ca. 305 Stunden
Gesamt:		ca. 2880 Stunden

»» Fachliche und personelle Anforderungen an Mitarbeitende



- Bilden Sie bitte Tischgruppen entsprechend der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe.
- Erschließen Sie sich fachliche sowie personelle Anforderungen an eine Fachkraft in Ihrem Arbeitsfeld.

Bereitschaft zum lebenslangen Lernen
Selbstständig neues Wissen aneignen

Fähigkeit zur Selbstführung
Anfähigkeit

sich verorten lassen (Standpunkte haben)

Politisch-demokr. Bildung vermitteln

Organisationsfähigkeit

grundständiges päd. Handwerkzeug

Affinität zur Lebenswelt der Jugendlichen

Wissen um politische-erwähl. Vertretung zu überm.

Fachausb. d. entspr. formulierter Aufgabenstellung



Offenheit für Neues/Innovationskompetenz

Lungenvolumen für den langen Atem

Selbstreflexion

Persönlichkeit Authentizität Profil

Empathie

Fähigkeit (und Bereitschaft) zur Selbstreflexion

Authentizität

Wille zum Lesen

Kontaktfreude & Kommunikationsfähigkeit

Haltung

Fähigkeit zur Selbstreflexion

Neigung zu planvollem Handeln

interkulturelle Kompetenz

Diversitybewusstsein

Mut zur Konfrontation

Grundhaltung

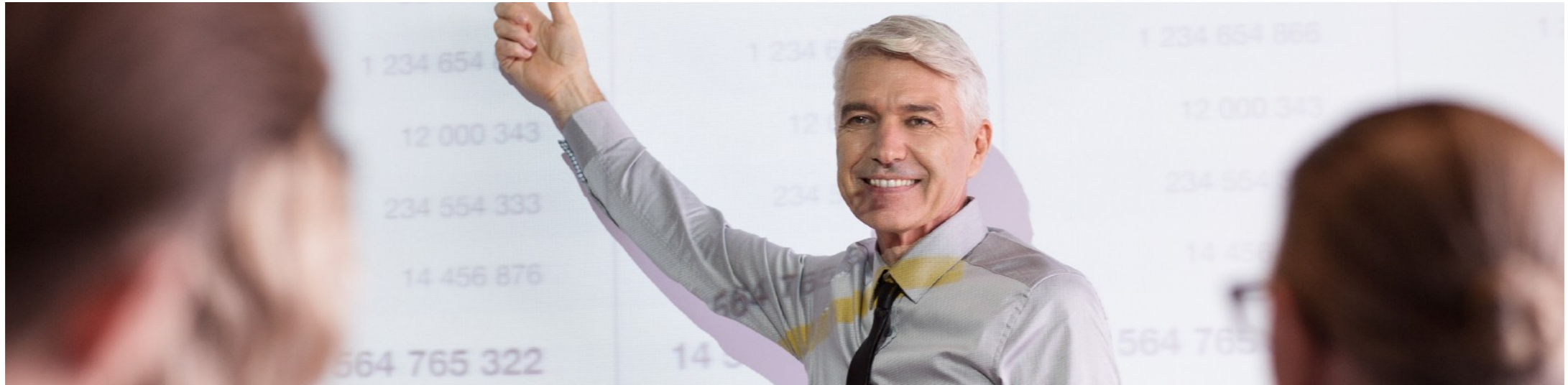
Das Kind als vollwertige Person sehen.

selektive Authentizität

professioneller Habitus

Erkennen von deutungsmächtigen Akteuren/innen

»» Kompetenzprofile in der Jugend(sozial)arbeit



- Prozess des Arbeitskreises der Jugendförderinnen und Jugendförderer der örtlichen Träger der Jugendhilfe mit Begleitung durch MBSJ und SFBB

Fachkräfte in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit verfügen mindestens über folgende Kompetenzen:

(Kompendium aus den Modulen der Fachhochschule Potsdam)

Anwendungsbereites Wissen	Methodenkenntnisse	Professionelle Haltung
<p>Grundlegendes Fachwissen zu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebensphasen und -ereignisse • Lebensräume und -bedingungen, kulturelle Praxis • Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen • Recht • Empirische Sozialforschung • Gender und Diversity • Sozialgeschichte 	<p>Sie können das Lernen beim Wissenserwerb organisieren und auf der Metaebene reflektieren (Selbstkompetenz), komplexe Lebenssachverhalte strukturieren und mit Blick auf Falllösungen analysieren (Methodenkompetenz) und interdisziplinäre Denkansätze reflektiert umsetzen (Integrationskompetenz).</p> <p>Kenntnisse über theoretische und methodische Grundlagen der Gesprächsführung und Beratung.</p>	<p>Die Fähigkeit, eigene Biographie im Kontext der Berufswahl zu reflektieren und die Bedeutung ihrer Persönlichkeit für ihre zukünftige Berufsrolle verstehen.</p> <p>Sie können Arbeitsbeziehungen zu Adressatinnen der Sozialen Arbeit reflektieren und unterschiedliche Interessens- und Anspruchsebenen erkennen und abwägen sowie genderrelevante Aspekte der Arbeit reflektieren.</p>
<p>Grundlegende Kenntnisse über die Geschichte, Organisationsformen und Arbeitsfelder Sozialer Arbeit sowie über die Bedeutung von Theorien, Methoden und Ethiken in der Sozialen Arbeit wie auch über historische und aktuelle Dynamiken, Prozesse und Tendenzen der Praxis Sozialer Arbeit im sozialpolitischen Kontext</p>	<p>Kenntnisse über theoretische und methodische Grundlagen in einem der folgenden zentralen Handlungskontexte Sozialer Arbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Gruppenarbeit - und/oder der Gemeinwesenarbeit resp. der Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit. 	<p>Sie können Soziale Arbeit als multidisziplinären Kontext verstehen.</p> <p>Analytische und selbstreflexive Kompetenzen, die es ermöglichen über komplexe Zusammenhänge unter ethischen, (inter-)kulturellen und genderspezifischen Gesichtspunkten nachzudenken.</p>
<p>Grundlegende Kenntnisse über Grundbegriffe, Theorien und Fragestellungen der zentralen sozialarbeiterischen Bezugswissenschaften Soziologie und Psychologie und können vor diesem Hintergrund Handlungsansätze für ein professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit bewerten und diese auch hinsichtlich potentieller, nicht-intendierter Folgen analysieren.</p>	<p>Grundkompetenzen zu Anwendung und Reflektion von Gesprächsführung und Beratung.</p> <p>Sie können eigene und fremde Haltungen, Deutungs- und Handlungsmuster (auch aus geschlechtsspezifischer Perspektive) erkennen und reflektieren sowie mit Hilfe theoretischer Ansätze modifizieren.</p>	<p>Fähigkeit, eigene und fremde Haltungen, Deutungs- und Handlungsmuster zu erkennen und zu reflektieren sowie mit Hilfe theoretischer Ansätze zu modifizieren.</p> <p>Praktische eigene Erfahrungen, Erfahrungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit oder begleitetem Praktikum in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit und können vor diesem Hintergrund alleine und im Team handeln, ihr Handeln unter der Berücksichtigung professioneller und ethischer Standards durchdenken sowie Gender-Aspekte und unterschiedliche kulturelle Hintergründe wahrnehmen und berücksichtigen.</p>
<p>Differenzierte Kenntnisse über das rechtliche und sozialpolitische System in Deutschland sowie die einschlägigen Rechtsnormen mit Relevanz für die Soziale Arbeit und zwar insbesondere Leistungsrecht der Kinder- und Jugendhilfe, Familienrecht und normative Grundlagen der Leistungssysteme und der Grundsicherung.</p>	<p>Kenntnisse über Methoden der Bedarfsfeststellung, der Beteiligung Jugendlicher und der Wirkungsanalyse Sozialer Arbeit und Fähigkeit zu deren Anwendung.</p>	
<p>Kenntnisse über soziale Strukturen und Prozesse und ihre Bedeutung für die daran anknüpfenden Handlungsfelder Sozialer Arbeit.</p>	<p>Sie können mithilfe von Theorien soziale Probleme auf individueller, netzwerkbezogener, organisationsbezogener sowie Sozialstruktureller Ebene analysieren und Handlungsoptionen für die Praxis ableiten.</p>	
<p>Kenntnisse über für Sozialarbeiterinnen relevante Verwaltungsabläufe und Verwaltungsverfahren in der öffentlichen Verwaltung und der freien Wohlfahrtspflege.</p>	<p>Fähigkeit zur Verbindung von Theorie und Praxis und können auf dieser Basis konzeptionelle Überlegungen unter der Berücksichtigung struktureller Rahmenbedingungen entwickeln und in einen Fachdiskurs einbringen und verteidigen.</p>	
<p>Sie haben sich mit Theorien Sozialer Arbeit beschäftigt und einzelne theoretische Ansätze vertieft, z.B. Lebensweltorientierung, Sozialraumorientierung, Systemtheorie, Kritische Soziale Arbeit, Konstruktivismus, postmoderne Soziale Arbeit etc.</p>	<p>Kenntnisse zu Projektmanagement und konzeptionellem Arbeiten: Sie können eigenverantwortlich und teamorientiert Projekt respektive Untersuchungsziele respektive -fragen entwickeln, zielgerichtet und zeitlich angemessen verfolgen und in diesem Zusammenhang auftretende Konflikte professionell adäquat bewältigen.</p>	
<p>Kenntnisse über Ökonomische Grundlagen und Trägerstrukturen in der Sozialen Arbeit sowie Organisation, Finanzierung und Qualitätssicherung in der Sozialen Arbeit auf Projektebene. Sie können Konzepte Sozialer Arbeit in ihren organisatorischen und ökonomischen Konsequenzen reflektieren.</p>	<p>Sie können Fälle aus der Praxis eigenständig theoriebasiert und methodisch reflektieren und analysieren sowie hinsichtlich von Handlungsoptionen einschätzen.</p> <p>Sie können Gender und Diversityfragen in der Organisation Sozialer Arbeit einschätzen und auf konzeptionelle Entwicklungen hin anwenden.</p>	

»» Handlungsstrategien für Träger der Jugendhilfe



- Fokussieren Sie bitte notwendige personelle Kompetenzen von Mitarbeitenden in Ihrem Arbeitsfeld und gehen dabei auf die Herausforderungen für den Anstellungsträger ein.
- Welche Möglichkeiten besitzt ein Anstellungsträger, um personelle Eigenschaften zu fördern bzw. fehlende Kompetenzen auszugleichen? Beschreiben Sie wenigstens drei Beispiele.

Verantwortlichkeiten
benennen & Ressourcen generieren ①

Ansprüche klar formulieren

Entscheidungsspielräume & Bewährungsmöglichkeiten anbieten

Rollenklarheit & organisatorische Transparenz

Identifikationsmöglichkeiten ermöglichen ③

* Team Supervision als Standard, nicht als Bonus

Wertschätzungs-
kultur ^{Schätz-/Pflegen} ②

Interesse aneinander & anlassfreie konstruktive Feedback-Kultur

Fähigkeiten erkennen wertschätzen fördern

Erfolge benennen, teilen, belohnen

Fortbildung!

gute... , Mindestsatz, Finanzierung

Angebote für

Studierende / Berufsanfänger

→ Anleitung + Begleitung

- Personalmanagement

- persönliche Gespräche

- effektive Weiterbildung

- Innovationsfreudigkeit im
gesamten Träger

Supervision /

Zusatzquali / Coaching,

die über „Per Frust“
hinweghelfen

»» Kontakt



Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS)

Referat 25 „Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit“

Prof. Dr. Bernd-Udo Rinas: Bernd-Udo.Rinas@mbjs.brandenburg.de

Fachverband Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit Brandenburg e. V. (FJB)

Geschäftsstelle

Sebastian Müller: sebastian.mueller@fjb-online.de



Und die Chöre singen für Dich!

(M.Forster)

Forum V

Junge Fachkräfte langfristig für die Kinder- und Jugendhilfe gewinnen

Tom Urig

www.Jugendhilfeberatung.de

Wie ich dich sehe, ist für dich unbegreiflich

Komm' ich zeig's dir

Ich lass' Konfetti für dich regnen

Ich schütt' dich damit zu

Ruf deinen Namen aus allen Boxen

Der beste Mensch bist du

Ich roll' den roten Teppich aus

Durch die Stadt, bis vor dein Haus

Du bist das Ding für mich

Und die Chöre singen für dich



Junge Fachkräfte langfristig für die Kinder- und Jugendhilfe gewinnen

Kinder- und Jugendliche in Brandenburg
haben die besten Fachkräfte verdient.

Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit bietet jungen
Fachkräften unglaublich vielfältige und sinnreiche
Möglichkeiten, sich für Kinder- und Jugendliche zu
engagieren und sich selbst dabei weiterzuentwickeln.

**Was müssen wir anders machen, damit dies die jungen
Arbeitskräfte besser erkennen?**



**Junge Fachkräfte
langfristig für die
Kinder- und Jugendhilfe
gewinnen**

**Wie können wir unsere besondere Attraktivität
als Arbeitgebende noch wirkungsvoller
kommunizieren (Employer Brand)?**

**Welche neue Formen der
Zielgruppenansprache und
Stellenausschreibungen passen zu uns?**



Junge Fachkräfte
langfristig für die
Kinder- und Jugendhilfe
gewinnen

Hinter Fachkräftemangel
verbirgt sich Ideenmangel.

Martin Gaedt „Ideenrocker“

Sieben Punkte,
die in keiner
erfolgreichen
Stellenanzeige
fehlen dürfen,
egal ob Print
oder im Netz.

Junge Bewerberinnen und Bewerber suchen nicht nur einen vernünftig bezahlten und möglichst unbefristeten Job, sondern attraktive Arbeitsbedingungen. Nehmt Euch Zeit und Platz in der Stellenanzeige, um diese bestmöglich darzustellen.

Die Digital Natives (...) spüren durch den Fachkräftemangel weniger Anpassungsdruck und fordern Partizipation auf Augenhöhe. Sie beurteilen Arbeitsaufträge nach Sinnhaftigkeit und persönlichem Lerninteresse und verlassen das Unternehmen, wenn sie beides nicht erfüllt sehen. Nicht zuletzt waren ihre eigenen Eltern bestes Vorbild dafür, wie wenig freudvoll und familienvereinbar ein Workaholic-Leben ist. Das Belohnungskonzept für die in der Industrieökonomie sozialisierten Fachkräfte (Babyboomer und Generation X) sind Machtbefugnisse und Privilegien. **Das Belohnungskonzept für die Netzwerk-Generation hingegen ist die aktive Mitwirkung an einem interessanten Projekt und die Wertschätzung der Community.**

1. Was sind die konkreten Aufgaben, die bearbeitet werden sollen? Konkret und anschaulich ohne Allgemeinplätze und Selbstverständliches.

2. Wie groß ist die Organisation?
Eher klein und familiär oder groß mit Sozialleistungen und Aufstiegsmöglichkeiten...
Wie groß ist das Team?

2. Was ist das Anforderungsprofil?
Welche Qualifikationen und Erfahrungen sollen die Bewerber_innen mitbringen?

Voraussetzung sind.... Idealerweise....

Sieben Punkte, die in keiner erfolgreichen Stellenanzeige fehlen dürfen, egal ob Print oder im Netz.

4. Gibt es Zusatzleistungen?

Zusatzversicherung, Fortbildung, Supervision, weitere Sozialleistungen, Dienstwagennutzung, Dienstfahrrad, Dienstwohnung, Homeoffice, Jobticket, Bahncard...

Sieben Punkte, die in keiner erfolgreichen Stellenanzeige fehlen dürfen, egal ob Print oder im Netz.

5. Arbeitsort beschreiben. Zentrale Lage in der Stadt, mit guter ÖPNV Anbindung oder ruhige Lage auf dem Land, ohne Parkplatzstress, mit Badensee um die Ecke... Was sind die Vorteile des Standorts? Evtl. Link auf Googlemaps....

6. Wie sind die Entwicklungschancen? Was kann man hier lernen? Gibt es Personalentwicklung? Werden Fortbildungen finanziert? Gibt es Aufstiegschancen innerhalb der Organisation?

7. Warum ist Eure Organisation ein guter Arbeitgeber?

Für welche Werte steht Eure Organisation?

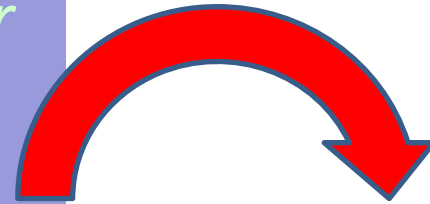
Wie zeigen sich diese Werte in Eurer Arbeit und in Eurem Miteinander?

Was macht Euch als Arbeitgeber einzigartig?

Sieben Punkte, die in keiner erfolgreichen Stellenanzeige fehlen dürfen, egal ob Print oder im Netz.

Employer Branding

- Was wir bei unserer eigentlichen Arbeit tun sollten: *vom Kinde her denken.*
- Was wir bei Verwendungsnachweisen tun sollten: *vom Fördermittelgeber her denken.*



**Was wir bei Stellenausschreibungen
tun sollten:
*vom Mitarbeitenden her denken.***

Employer Branding

- **Employer Branding hat zum Ziel, in den Wahrnehmungen zu einem Arbeitgeber eine unterscheidbare, authentische, glaubwürdige, konsistente und attraktive Arbeitgebermarke auszubilden...**

Am Anfang des EB steht die Analyse der eigenen Organisation und das Herausarbeiten der Stärken. Dabei geht es um Fragen wie:

Was macht den Arbeitgeber einzigartig?

Wofür steht die Organisation?

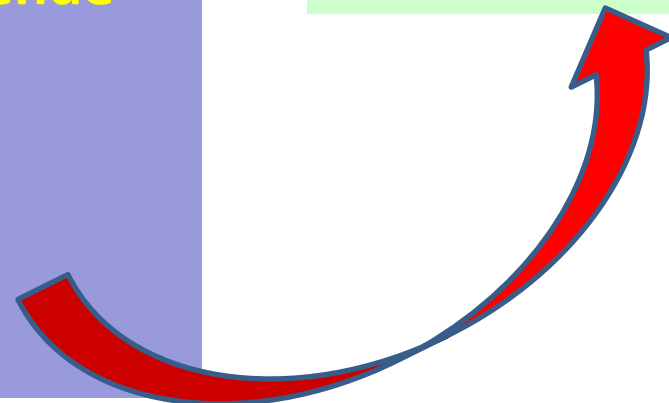
Warum sollten sich Bewerber_innen für dieses Unternehmen entscheiden, anstatt für die Konkurrenz?

Was haben qualifizierte Mitarbeitende davon, sich langfristig an dieses Unternehmen zu binden?

Für welche Werte steht die Organisation?

Im zweiten Schritt steht die Zielgruppe im Vordergrund sowie die Fragestellung, wie diese den Arbeitgeber sehen soll.

Verschiedene Zielgruppen müssen über unterschiedliche Kanäle erreicht werden, diese Kanäle und die jeweils eigenen Kommunikationsregeln und Sprachen gilt es zu erarbeiten.



Social Recruiting

ist eine Maßnahme des E-Recruiting (Personalbeschaffung über das Internet). Es geht darum, über soziale Netzwerke wie **Facebook, Twitter, LinkedIn, Xing, Instagram, Pinterest und Snapchat** und Co. Arbeitskräfte zu gewinnen.



Wo ist Eure Zielgruppe?

Wie setzt man Social Recruiting ein?

Active Sourcing



Offene Stellen besetzen:
indem Ihr den Link einer Stellenanzeige auf Facebook oder in anderen Portalen teilt. Damit noch mehr Jobsuchende auf die Ausschreibung aufmerksam werden, können Sie Eure Friends/Follower dazu animieren, die Anzeige mit ihren Kontakten zu teilen.

Kontakt mit interessanten Kandidat_innen aufbauen und halten:
Anstatt darauf zu warten, dass Jobsuchende auf eine Stellenanzeige reagieren, können Ihr aktiv nach diesen suchen und selbst Kontakt aufnehmen. Eine gute Möglichkeit, um in den sozialen Netzwerken auf geeignete Kandidat_innen aufmerksam zu werden, sind Interessengruppen. In diesen tauschen sich Nutzer_innen zu bestimmten Themen aus und teilen interessante Beiträge. Haben Ihr einen interessanten Menschen gefunden, können Ihr diese_n direkt auf eine offene Stelle hinweisen oder die Person zumindest Euer Netzwerk aufnehmen

Talentpools...



Wie setzt man Social Recruiting ein?

Kandidat_innen empfehlen lassen:

Mitarbeitende-Empfehlungsprogramme bieten ein großes Potenzial. Verschiedene Studien konnten zeigen, dass Unternehmen über das private Netzwerk ihrer Mitarbeitenden Menschen finden können, die nicht nur gut qualifiziert sind, sondern auch zur Unternehmenskultur passen. Zudem bleiben Arbeitnehmende, die durch Mitarbeiter_innen empfohlen wurden, dem Unternehmen länger treu.

Sich als attraktiver Arbeitgeber zeigen:

Das muss nicht immer eine Stellenausschreibung, sondern kann auch mal ein Mitarbeitenden-Interview oder ein Unternehmensvideo sein.

Video Recruiting: Vine-Clips oder kurze Videos, die über die sozialen Netzwerke veröffentlicht oder in eine Stellenanzeige integriert werden, können attraktive Blickfänger sein.

Vorteile des Social Recruiting

Mehr Kandidat_innen

erreichen: In den sozialen Netzwerken könnt Ihr nicht nur den Kontakt zu Jobsuchenden aufnehmen. Es ist auch möglich, Personen anzusprechen, die sich in einem festen Arbeitsverhältnis befinden. Über Social Media könnt Ihr also auf „versteckte Kandidat_innen“ aufmerksam werden und Ihr habt die Chance, diese zu einem Jobwechsel motivieren.

**Geringer
Kostenaufwand.**

Employer Brand bekannt machen:

Jeder Social-Media-Auftritt führt dazu, dass der Bekanntheitsgrad der Organisation steigt. Die sozialen Netzwerke bieten Unternehmen damit die Möglichkeit, sich der Öffentlichkeit als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Veröffentlicht Ihr zudem auf Eurem Profil regelmäßig qualitativ hochwertige Inhalte, die für Studierende / Jobsuchende interessant sind, können Ihr die „viralen“ Effekte der sozialen Netzwerke nutzen.

Mobile Recruiting

Und wie suchen die befragten Fachkräfte mit Berufsausbildung aktuell am liebsten nach einem neuen Job? **Die wichtigsten Geräte für die Jobsuche stellen mittlerweile Smartphones dar, die 76,1 Prozent der Befragten nutzen.** Sie haben PCs und Laptops als Werkzeuge der Wahl abgelöst, die auf dem zweiten Rang mit 69,9 Prozent folgen. Tablets sind mit 28,5 Prozent auch relativ stark vertreten.



Studie

Im Mai und Juni 2017 hat meinestadt.de zusammen mit Wolfgang Jäger von der Hochschule RheinMain Nutzer und HR-Verantwortliche zu Aspekten der Jobsuche und der mobilen Bewerbung befragt.
Handelsblatt, 11.08.2017

Bernd Schmitz, Leiter Personalmarketing der Bayer AG, äußerte kürzlich in einem Gespräch mit der FAZ, er sei überzeugt, dass mobile Bewerbungen zunehmen werden: **„Wir haben immer mehr Kandidaten, die sagen, sie möchten den gesamten Bewerbungsprozess mobil erledigen.“** Viele hätten schon gar kein Laptop mehr. Ende des Jahres will Bayer eine App herausbringen, mit der Bewerber entweder direkt ihr soziales Netzwerk verlinken können oder ihre Unterlagen aus der Cloud dem Unternehmen einmalig bereitstellen.

Mobile Recruiting

„Mit gut gemachten mobilen Bewerbungsprozessen erreichen Unternehmen besser ihre Zielgruppen (...) gewinnen mehr potenzielle Kandidaten und tun etwas für ihr Image – als Arbeitgeber und Unternehmen.

Nicht nur Unternehmen in Branchen mit hoher natürlicher Affinität zum Digitalen oder mit vielen jungen Bewerbern müssen sich fragen, ob sie sich altbackene Prozesse noch lange leisten wollen und können. Denn um dem Fachkräftemangel zukünftig die Stirn zu bieten, müssen Unternehmen auf das veränderte Nutzungsverhalten ihrer Zielgruppe eingehen und einfache Kontakt- und Bewerbungsmöglichkeiten für Fachkräfte bieten.“

Und noch etwas ist wichtig: Auf die Frage hin, **wie schnell die Kandidaten eine Rückmeldung vom Unternehmen erwarten**, ob es mit der Bewerbung weitergeht, entscheiden sich 69,4 % für die Antwortoption „innerhalb von einer Woche.“ 12,2 % erwarten sogar am Tag der Bewerbung oder am nächsten Tag eine Rückmeldung, während es für 12,9 % okay wäre, innerhalb von einem Monat etwas zu hören.



Bewirb dich jetzt



[Hinweise zum Datenschutz](#)

 Keine ausgewählt

Portrait von dir (max. 5MB)

Pflegeprofis gesucht



Der Kispi-Spirit



Deine Vorteile



Stellenbörsen im Internet

- StepStone „Deutschlands Jobbörse Nr.1“, 30 Tage, ca. 920 €
- Stellenzeigen.de , 30 Tage, ca. 830 €
- jugendhilfeportal.de, *kostenlos*
- stellenmarkt-sozial.de, bis sechs Monate, Standart *kostenlos*, Premium ca. 65€, Profi 90€
- socialnet.de, bis zwölf Wochen 185,00 EUR
-



Junge Fachkräfte langfristig für die Kinder- und Jugendhilfe gewinnen

Erfolgreiches Recruiting

- 1) Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon.
- 2) Wenn etwas nicht funktioniert, wiederhole es nicht. Mach etwas anderes.
- 3) Kreativität ist King, Umsetzung ist King Kong.
- 4) Done is better than perfect.

Wie kommt das Neue in die Jugendarbeit?

Der Workshop zum Vortrag.

Noch mehr Methoden | Ausprobieren | Diskutieren
| eigene Projekte auf den Weg bringen

17. und 18. Mai 2018

SFBB. Jagdschloss Glienicke, Berlin.

www.sfbb.berlin-brandenburg.de

Oder einfach anfragen:

Tom Urig | www.urig.info

www.Jugendhilfeberatung.de

Wie kommt das Neue in die Jugendarbeit?

Methoden der Organisationsentwicklung und
des Changemanagements

Jugendarbeit ist immer dann gut, wenn sie die Lebenswirklichkeit von Kindern und Jugendlichen versteht und wenn sie Angebote entwickelt, die zu den Bedürfnissen, Themen, Wünschen, freien Zeiten, Orten und auch Sorgen der jungen Menschen genau passen.

Die Studien von SINUS- und Shell, der 15. Kinder- und Jugendbericht und andere regionale und lokale Erhebungen helfen, die sich permanent verändernde Lebenswirklichkeit von Kindern und Jugendlichen kennenzulernen und zu begreifen.

Wie aber überprüfen Träger von Jugendarbeit, ob ihre Strategie noch stimmt, wenn die Welt darumherum sich verändert?

Wie entwickelt man entsprechende neue gute Angebote?

Und wie sorgt man dafür, dass der Aufbau und die Prozesse der Organisation diese Weiterentwicklung ermöglichen?

Organisationsentwicklung und Changemanagement bieten Ansätze und Methoden, die Träger der Jugendhilfe nutzen können, um mit zeitgemäßen Strukturen und attraktiven Angeboten Kinder und Jugendliche gut zu erreichen.

Im Workshop zeigen Theorie-Inputs, praktisches Ausprobieren in Kleingruppen und die Diskussion von eigenen Praxiserfahrungen, wie Organisationsentwicklung und Changemanagement funktionieren und wie man die Weiterentwicklung der Jugendarbeit bestmöglich auf den Weg bringt.

Info

Termine	17.05. und 18.05.2018
Zielgruppe	Zielgruppe Fachkräfte mit Leitungsverantwortung öffentlicher und freier Träger der Jugendarbeit
Teilnahmezahl	Maximal 14
Dozent/in	Tom Urig
Verantwortlich	Gabriela Fütterer
Ort	Jagdschloss Glienicke
Zeit	Ganztätig, die genaue Zeit entnehmen Sie bitte Ihrem Zugeschrieben.
Anmeldung	Bitte beachten Sie die Teilnahmebedingungen auf Seite 507
Anmeldeschluss	05.04.2018