

# LEUTE!?

## FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE

**Schwerpunkt:** Herausforderungen für Praxis, Politik und Forschung :: Fachkräftebedarf und Hochschulausbildung :: Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen :: Fachkräfteprüfverfahren in NRW nach dem Bologna-Prozess :: Fachkräfte finden – Fachkräfte binden :: Superhelden für den ASD gesucht :: Personalentwicklung in der offenen Kinder- und Jugendarbeit :: Personal- und Qualitätsentwicklung beim Jugendamt Düsseldorf :: JA zum Nachwuchs

**Weitere Themen:** Junge Geflüchtete: Kommunale Konzepte :: Rechte von Kindern mit Behinderung :: Schüler als Bildungspaten :: Fachtag Schutzraum Kita

LVR-Landesjugendamt

AuftragKindeswohl 



Qualität für Menschen



LVR-Industriemuseum  
TEXTILFABRIK CROMFORD

28.10.2018

–

22.12.2019



# MODE 68

MINI,  
SEXY,  
PROVOKANT

LVR-Industriemuseum Textilfabrik Cromford  
Cromforder Allee 24, 40878 Ratingen  
[www.mode68.lvr.de](http://www.mode68.lvr.de)

**LVR**   
Qualität für Menschen

Editorial.....	5
----------------	---

## **SCHWERPUNKT:**

### **FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE**

Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe: Herausforderungen für Praxisentwicklung, Politikgestaltung und Forschung.....	6
Fachkräftebedarf und Hochschulausbildung: Eine kritische Diskussion von Interessenslagen und Entwicklungsperspektiven .....	11
Kindertageseinrichtungen: Strategien zur Personalentwicklung .....	18
Fachkraft in Tomatensauce oder fehlt der Bolognese das Fleisch? Das Fachkräfte- Prüfverfahren in NRW nach dem Bologna-Prozess .....	22
Fachkräfte finden – Fachkräfte binden: Personalentwicklung als Garant für Qualität und Innovation .....	25
Jugendamt Köln sucht Superhelden für den ASD .....	28
Personalentwicklung – eine Chance für die Offene Kinder- und Jugendarbeit .....	31
Personal- und Qualitätsentwicklung beim Jugendamt Düsseldorf .....	34
JA zum Nachwuchs: Gewinnung von Nachwuchskräften für das Jugendamt .....	38

### **AUS DEM LVR-LANDESJUGENDAMT**

Kommunale Konzepte in der Arbeit mit jungen Geflüchteten: Landesprogramm Wertevermittlung, Demokratiebildung und Prävention sexualisierter Gewalt .....	42
Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege: Aktualisierte Arbeitshilfe für die medizinische und pflegerische Versorgung in Kitas jetzt online .....	44
Rechte von Kindern mit Behinderungen: Weiter unter Beobachtung des Genfer Fachausschusses zur UN-Behindertenrechtskonvention .....	45
Veranstaltungshinweise .....	46

### **AUS DEM LANDESJUGENDHILFEAUSSCHUSS**

Berichte aus der Sitzung vom 13. September 2018.....	48
--	----

### **BAG DER LANDESJUGENDÄMTER**

125. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter in Stuttgart .....	50
---	----

### **KINDERARMUT**

Schüler entdecken als Bildungspaten verborgene Talente: Ein Projekt des Präventionsnetzwerkes pro kids in Emmerich .....	51
---	----

### **REZENSIONEN & PUBLIKATIONEN**

Hinweise auf Neuerscheinungen .....	54
-------------------------------------	----

### **VERANSTALTUNGEN**

Veranstaltungshinweis des LVR-Landesjugendamtes Rheinland .....	56
---	----

Der **JUGENDHILFEREPORT 02.19** erscheint mit dem Schwerpunkt **KINDER PSYCHISCH UND SUCHTKRANKER ELTERN**.

# Für die Menschen im Rheinland



Foto: Christoph Göttert/LVR

Der LVR nimmt mit rund 19.000 Beschäftigten für die rund 9,6 Millionen Menschen im Rheinland vielfältige Aufgaben wahr: in der Behinderten- und Jugendhilfe, in der Psychiatrie und Kultur. Inklusion ist dabei das politische Leitziel des Kommunalverbandes. [www.lvr.de](http://www.lvr.de)

# LIEBE LESERIN, LIEBER LESER!

Viele Träger und Einrichtungen der Sozialen Arbeit stehen inzwischen vor der Herausforderung, neue Fachkräfte zu gewinnen. Ein Grund ist, dass die Angebote und Leistungen in der Sozialen Arbeit in den letzten Jahren stark ausgebaut und stärker differenziert worden sind. Alleine durch den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr sind in der Kindertagesbetreuung in den vergangenen fünf Jahren zigtausende neue Plätze geschaffen worden. Die dafür benötigten Fachkraftstellen können mancherorts schon nicht mehr besetzt werden.

Eine Lösung, dem hohen Fachkräftebedarf zu begegnen, liegt in der Aus- und Weiterbildung. Hier gibt es verschiedenste Überlegungen, wie mehr junge Leute für eine Ausbildung in der Sozialen Arbeit gewonnen und zusätzliche Ausbildungskapazitäten eingerichtet werden können. Auch über Möglichkeiten kurzfristiger Qualifizierung wird diskutiert. Bei dem hohen Druck, dem quantitativen Fachkräftebedarf zu begegnen, darf nicht vernachlässigt werden, dass die angehenden Fachkräfte adäquat professionell ausgebildet werden müssen, um ausreichend auf das komplexe und anspruchsvolle Arbeitsfeld vorbereitet zu sein. Nur gut ausgebildete Fachkräfte können die steigenden Qualitätsanforderungen in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe sichern und die Herausforderungen in der Praxis bewältigen.

Gefordert sind auch die Träger und Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Sie müssen Fachkräften Anreize bieten, sich bei ihnen zu bewerben und ihrem Arbeitgeber die Treue zu halten. Klassische Instrumente der Personalentwicklung wie Einarbeitungskonzepte und Qualifizierungsmöglichkeiten sind bereits weit verbreitet. Darüber hinaus erwarten Bewerberinnen und Bewerber beispielsweise die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren und in Teilzeit tätig zu sein. Träger müssen neue Konzepte entwickeln, um die eigenen Anforderungen mit den Wünschen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbaren zu können.

In unserem Schwerpunkt zeigen wir Entwicklungen und Herausforderungen hinsichtlich des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf. Es geht um die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Aus der Perspektive der Hochschulausbildung wird diskutiert, wie dem qualitativen Fachkräftemangel begegnet werden kann. Daneben stellen Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe ihre Strategien zur Personalentwicklung vor.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Lorenz BAHR-HEDEMANN  
LVR-Dezernent Jugend



# FACHKRÄFTEBEDARF IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE

## HERAUSFORDERUNGEN FÜR PRAXISENTWICKLUNG, POLITIKGESTALTUNG UND FORSCHUNG

**Der Beitrag analysiert die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Das markiert einen Ausgangspunkt für die Ermittlung eines zukünftigen Fachkräftebedarfs. Dieser kann zwar für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe nicht quantifiziert werden, aber es können mit der Unterscheidung von Ersatz- und Mehrbedarf zumindest Faktoren für vorliegende und zukünftige Bedarfsprognosen differenziert werden. Der Beitrag schließt mit der Formulierung von Herausforderungen für die Aufgabe einer bedarfsgerechten Personalausstattung der Kinder- und Jugendhilfe.**

### BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE

Der Arbeitsmarkt Kinder- und Jugendhilfe ist in den letzten Jahren rasant gewachsen. Das gilt bundesweit (vgl. auch Fuchs-Rechlin/Schilling 2018), zeigt sich aber auch für Nordrhein-Westfalen. Für das größte Bundesland ist eine Zunahme von 115.664 auf 167.369 tätige Personen und von 91.237 auf 132.314 Vollzeitäquivalente zu konstatieren (vgl. Abb. 1). Diese Zunahme gilt sowohl für den Bereich der öffentlich organisierten Kindertagesbetreuung, aber auch zusammengenommen für die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe.

Inwiefern wurde aber diese Entwicklung für den Zeitraum bis Mitte der 2010er-Jahre zu Beginn oder auch Mitte der 2000er-Jahre vorhergesehen? Ein Blick zurück zeigt, dass damals eine Zunahme der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe nicht unbedingt zu erwarten war – auch vor dem Hintergrund der damals absehbaren demografischen Entwicklungen. So illustrieren Ausführungen des 2004 erschienenen 8. Kinder- und Jugendberichts der Landesregierung in Nordrhein-Westfalen (vgl. MSJK NRW 2004) nicht nur mögliche geringer werdende Bedarfslagen, sondern verdeutlichen auch Einschätzungen hinsichtlich einer sich am Rande der Finanzierbarkeit befindenden Kinder- und Jugendhilfe und einer damit einhergehenden fiskalischen Überforderung der Kommunen.

Die Beschäftigtenentwicklung seit Mitte der 2000er-Jahre, aber auch die Zunahme der finanziellen Aufwendungen in den letzten Jahren zeigen, dass es anders gekommen ist. Laut den Auswertungen im HzE-Bericht 2017 sind die Kinder- und Jugendhilfeausgaben insgesamt zwischen 2004 und 2015 von rund 4,8 Milliarden Euro auf knapp 8,6 Milliarden Euro gestiegen (vgl. Tabel/Pothmann/Fendrich 2017). Zwar ist eine differenzierte und vollständige Darstellung der Beschäftigtenentwicklung in den einzelnen Arbeitsfeldern für die Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen an dieser Stelle nicht möglich, allerdings sollen zumindest einige wichtige arbeitsfeldspezifische Unterschiede aufgezeigt werden. So ist beispielsweise für den Zeitraum 2006/07 und 2016/17 zu konstatieren:

- Die Zahl der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen ist um knapp 38 Prozent auf rund 111.200 gestiegen.



*Dr. Jens POTHMANN  
Arbeitsstelle Kinder- und  
Jugendhilfestatistik  
Tel 0231 755-5420  
jens.pothmann@  
tu-dortmund.de*

- Für die Durchführung von Hilfen zur Erziehung ist die Zahl der Beschäftigten ebenfalls gestiegen, und zwar im ambulanten Bereich um rund 22 Prozent auf etwa 7.300 sowie für die stationären Hilfen sogar um etwa 33 Prozent auf nicht ganz 16.500.
- Für die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Jugendsozialarbeit zeigt sich entgegen des Gesamttrends zusammengenommen ein Rückgang von etwa 10 Prozent auf knapp 9.700 Beschäftigte. Dieser Trend ist auf die Kinder- und Jugendarbeit zurückzuführen, da die Zahl der tätigen Personen in der Jugendsozialarbeit gestiegen ist.
- Die Zahl der Beschäftigten in den Allgemeinen Sozialen Diensten der kommunalen Jugendämter ist um 36 Prozent auf knapp 4.300 genauso gestiegen wie die Zahl der tätigen Personen mit den Aufgabenbereichen Amtsvormundschaften und Beistandschaften mit einem Plus von fast 48 Prozent auf rund 1.300.

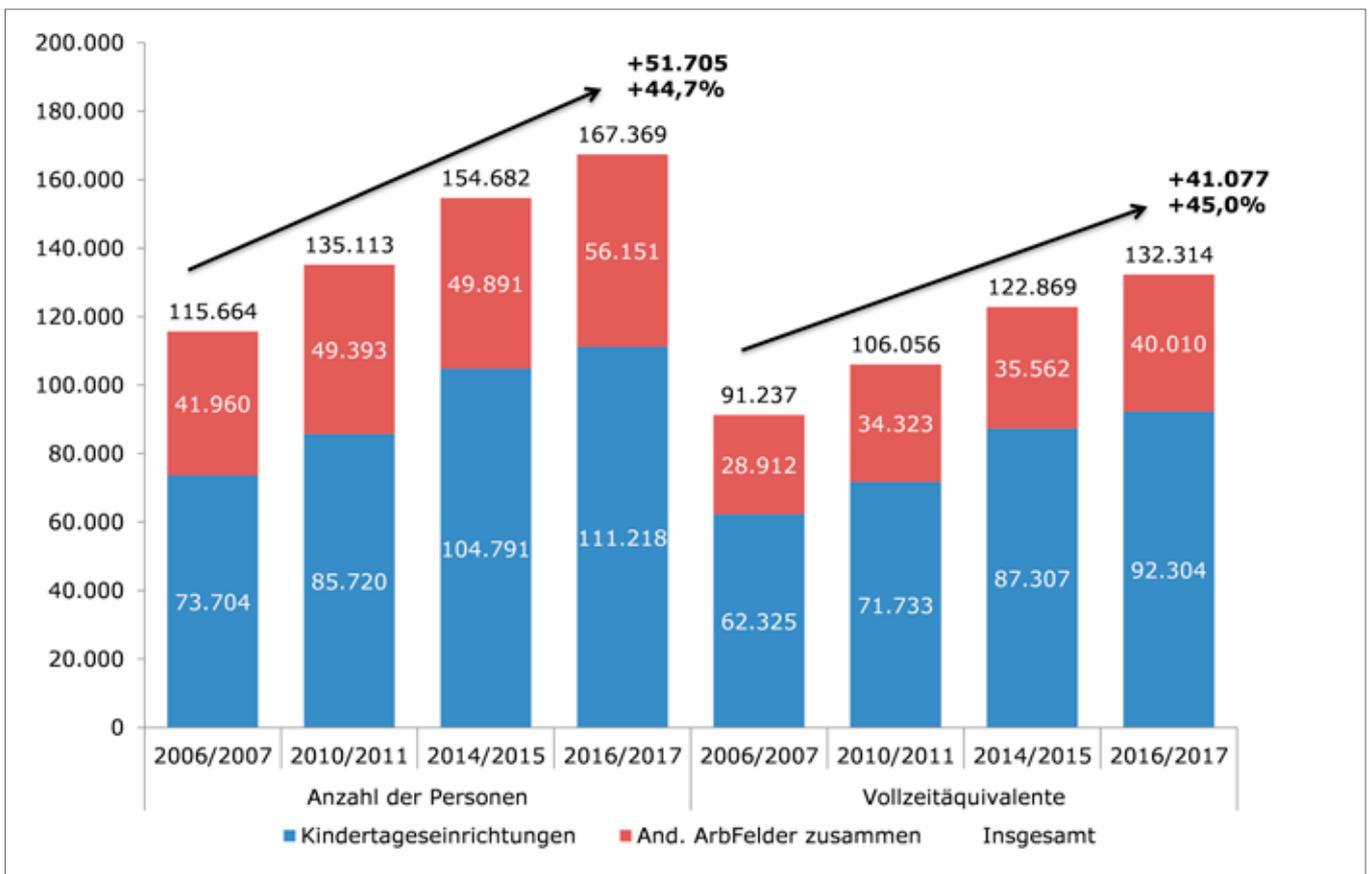


Abb. 1: Pädagogisches Personal in Einrichtungen, Diensten und Behörden einschl. Leitung und Verwaltung in Nordrhein-Westfalen (2006-2017); Anmerkung: Die Zahl zu den Vollzeitäquivalenten ist eine fiktive Größe. Es handelt sich dabei um die Umrechnung der Wochenarbeitsstunden aller tätigen Personen auf Vollzeitstellen. Quelle: IT.NRW – Statistisches Landesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); versch. Jahrgänge; Zusammenstellung und Berechnung Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

## VERSCHIEDENE FAKTOREN BEEINFLUSSEN DEN FACHKRÄFTEBEDARF

Eine eher schlichte, technische Möglichkeit, zu Zahlen eines zukünftigen Personalbedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe und ihren Arbeitsfeldern zu kommen, wäre eine lineare Fortschreibung der bisherigen absoluten Zahlen zur Beschäftigtenentwicklung, also beispielsweise: Die Kinder- und Jugendhilfe ist in Nordrhein-Westfalen zwischen 2006/2007 und

2016/2017 um etwa 51.700 Beschäftigte oder auch knapp 45 Prozent gewachsen (vgl. Abb. 1). Würde sich in den nächsten 10 Jahren dieser prozentuale Anstieg weiter fortsetzen, hätte das eine Beschäftigtenzunahme von rund 75.300 tätigen Personen bis 2026/27 zufolge.

Allerdings stellt diese Annahme eine zu starke Vereinfachung dar. Es ist unwahrscheinlich, dass es so kommen wird. So sind schon die Entwicklungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe – wie anhand der Entwicklungen der letzten Jahre gesehen – unterschiedlich (vgl. auch KomDat Jugendhilfe Heft 1/2018). Die Beschäftigungsbedingungen und auch die Altersstruktur der in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personen haben sich in den letzten 10 Jahren ebenfalls verändert und werden auch in 10 Jahren andere sein als heute. Auch der Blick auf die jugendhilfepolitische Agenda zeigt, dass diese in den letzten 10 Jahren zwar nicht komplett neu geschrieben worden ist, aber es gibt Konkretisierungen etwa bei den Betreuungs- und Bildungsthemen oder Verschiebungen bei der Gestaltung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe. Es sind auch neue Themen auf die Agenda gesetzt worden, denkt man beispielsweise an die Arbeit mit unbegleiteten ausländischen Minderjährigen.

Es ist also notwendig, genauer hinzuschauen. Aktuelle Arbeiten unterscheiden dabei zwischen einem so genannten »Ersatzbedarf« sowie einem »Mehr- oder Minderbedarf«. Der Ersatzbedarf umfasst die Kompensation für die aus Altersgründen oder wegen einer verminderten Erwerbstätigkeit aus der Kinder- und Jugendhilfe ausscheidenden Beschäftigten. Ferner werden hierunter die Fachkräfte gefasst, die aus nicht näher bestimmbareren Gründen das Arbeitsfeld vorzeitig verlassen. Andere für einen Fachkräftebedarf in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe relevante Faktoren sind demografische Veränderungen, die Nachfragesituation nach den diversen Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe seitens der unterschiedlichen Adressatengruppen sowie nicht zuletzt Aspekte der Qualitätsentwicklung (vgl. Abb. 2).

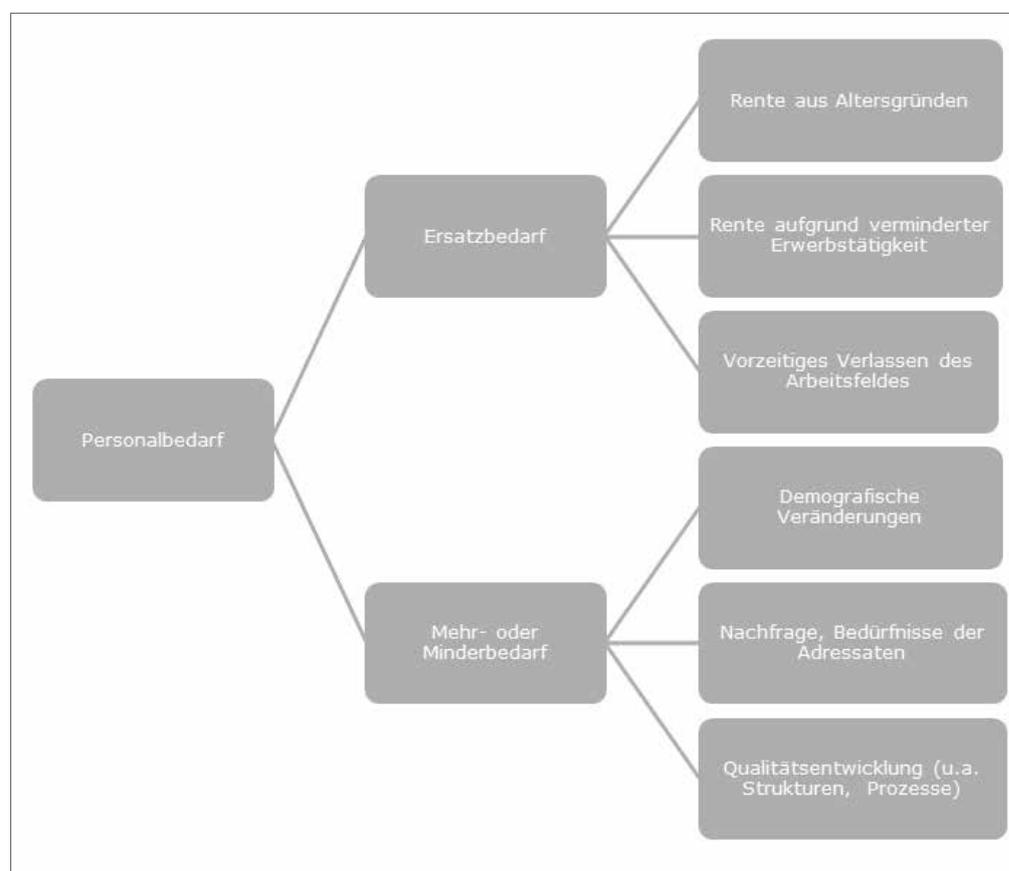


Abb. 2: Ausgewählte Einflussfaktoren auf Personalbedarf in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Rauschenbach, T. et al.: Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter, Dortmund 2017 ([www.forschungsverbund.tu-dortmund.de](http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de) > Aktuelles, Publikationen; Zugriff 29.10.2018)

## HERAUSFORDERUNGEN

Die Analysen des Arbeitsfeldes der Kindertagesbetreuung lassen vermuten, dass es in den nächsten Jahren aufgrund fehlender Fachkräfte zu einer prekären Personalsituation kommen wird, beziehungsweise diese sich noch weiter zuspitzen wird. Dies gilt umso mehr, wenn es beispielsweise in der Kindertagesbetreuung oder auch der Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern nicht allein um notwendige Betreuungsplätze, sondern auch um notwendige Qualitätsverbesserungen gehen sollte (vgl. Grein/Münch 2018). Im Einzelnen verursachen also der zu erwartende Altersausschied bei den aktuell tätigen Personen, die demografischen Veränderungen und die gewachsenen Elternwünsche einen Personalbedarf. Hinzu kommt eine Verbesserung der Qualität der Angebote, wie sie aktuell auch auf Bundesebene unter Beteiligung der Länder angestrebt wird.

Für die anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sind eine Bestandsaufnahme und ein abschließendes Ergebnis weitaus schwieriger. Das hat unterschiedliche Gründe. Beispielsweise hat es damit zu tun, dass die anderen Arbeitsfelder quantitativ erheblich kleiner sind. Aber die Schwierigkeiten gehen auch damit einher, dass im Vergleich zur Kindertagesbetreuung mitunter Strukturen weniger ausgeprägt sind und eine Regelungsdichte weit weniger vorhanden ist. Darüber hinaus scheinen auch für die anderen Arbeitsfelder die Einflussfaktoren zahlreicher zu sein als für die Kindertagesbetreuung, blickt man auf Modelle zur Erklärung eines Bedarfs an Hilfen zur Erziehung (vgl. Fendrich/Pothmann/Tabel 2012).

So scheint derzeit beispielsweise eine Voraussage, wohin die Reise im Bereich der Hilfen zur Erziehung und der Eingliederungshilfen gehen könnte, schwierig. Die in den letzten Jahren unter enormen Anstrengungen geschaffenen Kapazitäten für die Unterbringung und Betreuung von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen scheinen aktuell nicht mehr in dem Maße benötigt zu werden (vgl. Deutscher Bundestag 2018). Auch für die Kinder- und Jugendarbeit scheint eine Voraussage über einen zusätzlichen Personalbedarf schwierig. Auf der einen Seite hat sich dieses Arbeitsfeld im Vergleich zu Kindertagesbetreuung und Hilfen zur Erziehung quantitativ schwächer entwickelt. Auf der anderen Seite steigen zumindest die im politischen Raum formulierten Anforderungen und Erwartungen an die Kinder- und Jugendarbeit, denkt man nur einmal an die Kinder- und Jugendberichte 14 und 15 der Bundesregierung. Schaut man sich mögliche Beiträge dieser Arbeitsfelder zu einem Aufwachen in neuer und mehr öffentlicher Verantwortung oder auch zu einer »Ermöglichung von Jugend« (15. Kinder- und Jugendbericht) an, so sind hierfür eigentlich zusätzliche Ressourcen notwendig – erst recht, wenn man an die Kooperation der Kinder- und Jugendarbeit mit der Schule denkt (vgl. Deutscher Bundestag 2013, 2017).

Der »Fachkräftebedarf« ist für die zukünftige Gestaltung der Kinder- und Jugendhilfe und ihre Arbeitsfelder eine große Aufgabe mit verschiedenen Facetten. Dazu gehört

- eine arbeitsfeldspezifische Verbreiterung der Datengrundlage sowie eine Qualifizierung der Modellrechnungen,
- eine Entwicklung von Zukunftsszenarien für die Arbeitsfelder, denn das Thema Fachkräftebedarf ist nicht nur eines für die Statistik, sondern es ist auch eine politische Gestaltungsaufgabe,
- eine Verbesserung der Personalentwicklung bei Trägern der Kinder- und Jugendhilfe über Fort- und Weiterbildungen, Leitungsqualifizierungen, Einarbeitungs- und Wissenstransferkonzepte, aber nicht zuletzt auch

Die Überlegungen dieses Beitrags basieren auf einem Vortrag des Autors zum Personalbestand in der Kinder- und Jugendhilfe und möglichen Implikationen für einen Fachkräftebedarf bei einem Expertenhearing des Landesjugendhilfeausschusses Niedersachsen zum Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe und alternativen Ausbildungsmöglichkeiten am 18. September 2018 in Hannover.

- als weiteren notwendigen Beitrag zur Praxisentwicklung eine Stärkung und Qualifizierung kommunaler und im besten Fall integrierter Bildungs-, Jugendhilfe- und Sozialplanungsprozesse.

## **LITERATUR**

DEUTSCHER BUNDESTAG (2018): *Bericht über die Situation unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Deutschland. Unterrichtung durch die Bundesregierung*. Drucksache 19/4517, Berlin, S. 50ff.

DEUTSCHER BUNDESTAG (2017): *Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder und Jugendhilfe in Deutschland. 15. Kinder- und Jugendbericht*. Drucksache 18/11050, Berlin.

DEUTSCHER BUNDESTAG (2013): *Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 14. Kinder- und Jugendbericht*. Drucksache 17/12200, Berlin.

FENDRICH, S./POTHMANN, J./TABEL, A. (2012): *Monitor Hilfen zur Erziehung 2012*, Dortmund, S. 27f.

FUCHS-RECHLIN, K./SCHILLING, M. (2018): *Vom »Ende des Wachstums« zum »Wachstum ohne Ende«?*, in: KomDat Jugendhilfe Heft 1/2018, S. 2ff.

GREIN, D./MÜNCH, T. (2018): *Reine Verwahrung reicht nicht aus* ([www.deutscher-verein.de/de/presse-newsletter-artikel-newsletter-aktuelle-ausgabe-schwerpunktthema-2491.html](http://www.deutscher-verein.de/de/presse-newsletter-artikel-newsletter-aktuelle-ausgabe-schwerpunktthema-2491.html); Zugriff 29.10.2018).

KOMDAT JUGENDHILFE HEFT 1/2018 ([www.akjstat.tu-dortmund.de](http://www.akjstat.tu-dortmund.de); Zugriff 29.10.2018).

MSJK NRW (MINISTERIUM FÜR SCHULE, JUGEND UND KINDER DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN) (2004): *Kinder und Jugendliche fördern – Bildung und Erziehung als Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe. 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW*, Düsseldorf, S. 192ff. und 206ff.

TABEL, A./POTHMANN, J./FENDRICH, S. (2017): *HZE-Bericht 2017 (Datenbasis 2015). Entwicklungen bei der Inanspruchnahme und den Ausgaben erzieherischer Hilfen in Nordrhein-Westfalen*, Dortmund, S. 58.



*Das Interesse an Studienplätzen in der Sozialen Arbeit ist weiterhin groß. Dabei haben Studierende heute eher einen schnellen, praxisorientierten Studienabschluss im Fokus. Studieren wird weniger als ein kritisch anregender Bildungsprozess verstanden.*

# FACHKRÄFTEBEDARF UND HOCHSCHULAUSBILDUNG

## EINE KRITISCHE DISKUSSION VON INTERESSENSLAGEN UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

**Der Bedarf an Fachkräften in der Sozialen Arbeit – und besonders in der Kinder- und Jugendhilfe - wächst seit Jahren und es ist davon auszugehen, dass dieses Wachstum auch weiter anhält (vgl. Fuchs-Rechlin/Schilling 2018). Der Bedarf besteht dabei vor allem im Hinblick auf ein Mehr an qualifizierten Fachkräften. Der folgende Beitrag widmet sich vor diesem Hintergrund der Frage, wie diesem qualitativen Fachkräftemangel begegnet werden kann und fokussiert hierbei die Perspektive der Hochschulausbildung.**

### QUANTITATIVER UND QUALITATIVER FACHKRÄFTEBEDARF

Bei der Frage nach dem Zusammenhang zwischen dem ansteigenden Fachkräftebedarf in der Sozialen Arbeit ist zunächst zu definieren, was unter Fachkräftebedarf verstanden wird

und wie sich die Situation aktuell darstellt. Die häufig genutzte Bezeichnung »Fachkräftemangel« suggeriert primär, dass etwas fehlt – nämlich Fachkräfte. Sie verleitet jedoch dazu, die Ursache für den Bedarf auszublenden: Gesellschaftliche Ungleichheitsentwicklungen und ökonomische Marginalisierungsprozesse (vgl. Otto 2018) erzeugen zunehmende Krisensituationen und Problemfelder, womit ein zunehmender Bedarf an Angeboten der Sozialen Arbeit sowie die Ausdifferenzierung und der Ausbau ebendieser einhergeht. Dies wiederum führt zu einem zunehmenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Dieser quantitative Fachkräftebedarf, der durch lange Vakanzen oder auch Unterbesetzung aufgrund fehlender Stellenfinanzierung verstärkt wird, stellt die Praxis vor mannigfaltige Herausforderungen und verlangt rein zahlenmäßig eine Vielzahl an Absolventinnen und Absolventen entsprechender Ausbildungs- oder Studiengänge. Als häufigster Grund für die Nichtbesetzung offener Stellen – sowohl bei Fachkräften mit als auch ohne Studienabschluss – wird jedoch die fehlende fachliche oder persönliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber angegeben (vgl. Loggen/Hesse-Großmann 2012). Dieser Bedarf an geeigneten Absolventinnen und Absolventen – also der qualitative Fachkräftebedarf – steht im Fokus der weiteren Ausführungen.

### **HOCHSCHULAUSBILDUNG IM SPANNUNGSFELD UNTERSCHIEDLICHER INTERESSEN**

Die Frage nach der Qualifizierung von Studierenden der Sozialen Arbeit ist geprägt durch vielfältige Interessenslagen:



*Prof'in Dr. Verena KLOMANN  
Katholische Hochschule NRW  
Abteilung Aachen  
0241 60003-42  
v.klommann@katho-nrw.de*

Das Interesse an Studienplätzen in der Sozialen Arbeit ist nach wie vor groß. Die Motivationslage der Studieninteressierten ist dabei vielfältig: Ein Studium ist – so wird es auch gesellschaftlich suggeriert – ‚besser‘, als eine Ausbildung, Bachelorstudiengänge (insbesondere an Fachhochschulen) sind klar strukturiert und oft schulähnlich organisiert, das Anforderungsprofil in diesen Studiengängen gilt als überschaubar, der Bachelorabschluss ist ausreichend berufsqualifizierend und die Nachfrage an entsprechendem Personal ist groß (vgl. Otto 2014, S. 751). Zeitgleich verweist das 12. Studierendensurvey auf eine veränderte Studienhaltung bei Studierenden der Sozial- und Erziehungswissenschaften: Es geht weniger um eine theoriegeleitete und methodische Ausbildung sowie neugieriges und forschendes Lernen, sondern das Studium gilt dem »Erlangen einer Qualifikation und dem Erwerb von Employability, d.h. der Vorbereitung auf den Beruf zur Sicherung der eigenen Zukunft« (Ramm et al. 2014, 115f.). Hiermit einhergehend liegt ein starker Fokus auf der Praxisorientierung. Wissenschaft und Forschung werden als unnötige Bestandteile der Hochschulausbildung eingeordnet und Studieninhalte eher passiv hingenommen (ebd.). Volker Landenthin (2018, S. 672) verweist zudem darauf, dass infolge der Veränderungen im Bildungssystem bei vielen der Studierenden – trotz Verbesserung der durchschnittlichen Abiturnote – keine Studierfähigkeit vorliege und Studieren eher als Abarbeiten einzelner Bestandteile als im Sinne eines kritisch anregenden Bildungsprozesses verstanden werde.



*Julia BREUER-NYHSEN  
Katholische Hochschule NRW  
Abteilung Aachen  
0241 6000-120  
j.breuer-nyhsen@katho-nrw.de*

Arbeitgeber fordern zunehmend eine Hochschulausbildung, die auf das jeweilige Arbeitsfeld spezialisierte, schnell und passgenau einsetzbare Fachkräfte ‚liefert‘ (vgl. AGJ 2011, S. 3). Angesichts der seit den 1990er Jahren veränderten und sich unter neoliberalen Rahmenbedingungen verschärfenden finanziellen Situation nahezu aller sozialer Organisationen sowie häufig unbesetzter Stellen und hierdurch entstehender Überlastungssituationen ist diese Entwicklung naheliegend. Denn wenn beispielsweise nur noch bearbeitete Fälle, nicht jedoch pauschal die Kosten einer Einrichtung refinanzierbar sind, drohen Einarbeitungskonzepte und Fragen der Qualität sozialer Dienstleistungen zugunsten von Fallzahlen und Kostenkontrolle

in den Hintergrund zu rücken (vgl. Rose 2004, S. 214). Zudem herrscht auch knapp 20 Jahre nach der Bologna-Reform in der Praxis der Sozialen Arbeit häufig der Wunsch vor, ‚berufsfertige Absolventinnen und Absolventen‘ einzustellen. Bachelorstudiengänge sollen aber ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ herstellen, die durch den Besitz der »notwendigen Kompetenzen [...], die die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen« (BMBF 2007, 6), gekennzeichnet ist. Hochschulbildung in diesem Sinne führt keineswegs unmittelbar zur Berufsausübung. Vielmehr soll die an den Hochschulen erworbene Berufsfähigkeit die Absolventinnen und Absolventen in die Lage versetzen, »die Fertigkeiten zur Berufsausübung im Beruf selbst auszubilden« (Wildt 2012, 272). Berufs- oder Arbeitsfertigkeit in diesem Verständnis entwickeln sich also – so betont es auch die AGJ (2009) – erst in der Praxis.

Auch die Hochschulen stehen unter dem Druck neoliberal geprägter politischer Forderungen: Der Fokus der ‚Employability‘ als Studienziel, inzwischen zunehmend interpretiert als Arbeitsmarktrelevanz statt als Berufsfähigkeit (vgl. Wissenschaftsrat 2015), schlägt sich unter anderem in einer sich verändernden Hochschullandschaft nieder. Eine wachsende Zahl privater Hochschulen, die verstärkt arbeitsfeldbezogene und handlungspraktische Studiengänge anbieten sowie duale Studiengänge, die großen Organisationen nicht nur spezialisierte, sondern auch bereits eingearbeitete und an das entsprechende Unternehmen gebundene Fachkräfte ‚liefert‘, erfreut sich großem Zuspruch von Seiten der Politik, vieler Praxiseinrichtungen aber auch vieler Studierender (vgl. Bohnenberger 2018). Diese Entwicklungen kommen einer (oben bereits beschriebenen) Studierendengeneration entgegen, die von den Ansprüchen einer neosozialen Politik geprägt ist (vgl. Koppetsch 2014). Demgegenüber steht die Professionalisierungsdebatte in der Sozialen Arbeit. In der Lehre ist zunehmend eine reflexive Professionalität als Basis der zu entwickelnden beruflichen Identität etabliert (Busse/Ehlert 2012, S. 94). Reflexive Professionalität basiert auf der Anerkennung unterschiedlicher zu relationierender Wissensformen als Basis für jede sozialarbeiterische Praxis und der hiermit verbundenen wissenschaftlichen Fundierung professionellen Handelns (Dewe/Otto 2012). Im Hinblick auf den Wunsch vieler Studierenden – aber häufig auch der Praxis – nach einer stärkeren Gewichtung handlungsleitender Lehrinhalte ergibt sich für die Hochschulen die Herausforderung, die hohe Relevanz von Wissenschaftswissen zu vermitteln (vgl. Domes 2017, S. 17; Oestreicher/Unterkofler 2017, S. 147). Zugleich muss diese Positionierung auch als Antwort auf die Gefahr der Funktionalisierung und Instrumentalisierung des Hochschulstudiums in der Sozialen Arbeit für neoliberale sozial- und arbeitsmarktpolitische Ziele verstanden werden. Darüber hinaus fordern die steigende Zahl privater Hochschulen sowie die Überlegungen zu dienstherreneigenen Studiengängen das ethische Prinzip der (Bildungs-) Gerechtigkeit heraus: Sei es durch von den Studierenden zu entrichtende hohe Studiengebühren oder durch eine finanzielle Abhängigkeit der Studierenden von ihren arbeitgebenden Organisationen.

## **ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN**

Vor dem Hintergrund der skizzierten Spannungsverhältnisse zeichnen sich diverse Entwicklungsperspektiven ab:

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass ein blinder und auf einen quantitativen Bedarf reagierender Aktionismus – womöglich in Verbindung mit einer »Absenkung der fachlichen Standards« (AGJ 2018, 31) – mittel- bis langfristig eher zu einer Verschärfung des Fach-

kräftebedarfs führen würde. Vielmehr erfordern die komplexen und steigenden Qualitätsanforderungen an die Soziale Arbeit eine grundlegende und kritische Auseinandersetzung mit den herausgearbeiteten Spannungsfeldern.

Im Umgang mit dem qualitativen Fachkräftebedarf wird die Notwendigkeit einer Verständigung zwischen Hochschule und Praxis darüber deutlich, was Professionalität in der Sozialen Arbeit heute ist und was sie ausmacht. Ein gemeinsames Professionalitätsverständnis stellt die Basis aller weiteren Überlegungen dar. Hierzu bedarf es auch der Klärung der verschiedenen Aufgaben und Perspektiven von Hochschule und Praxis. Die dabei anzustrebende Etablierung eines theoretisch fundierten Studiums stärkt die Profession Soziale Arbeit, die andernfalls zwar akademisiert, nicht aber professionalisiert wäre (Otto 2014).

Die Soziale Arbeit als Profession ist mit zentralen gesellschaftlichen Aufgaben in einer durch Komplexität und Transformation gekennzeichneten Gesellschaft betraut und sieht sich vielfältigen Herausforderungen gegenüber, die eine anspruchsvolle Qualifizierung unabdingbar machen. Hiermit geht der Bedarf einer generalistischen und zur kritischen Reflexion anregenden Ausbildung einher, die Persönlichkeitsbildung als zentrales Element versteht, die Studierenden für die Relevanz theoretischer Wissensbestände sowie professionsspezifischen ethischen Anforderungen sensibilisiert und einen professionellen Umgang mit den vorhandenen Widersprüchlichkeiten in der Praxis fördert. Hierbei kommt vor allem der Präsenz von Vertreterinnen und Vertretern der Berufsrollen als professionelle Modelle im Studium eine besondere Bedeutung zu (vgl. Klomann 2014). Die curriculare Ausgestaltung der Studiengänge muss sich darüber hinaus am Qualifikationsrahmen Sozialer Arbeit orientieren. Begleitete – und in reflexive Prozesse eingebettete – Praxisphasen eröffnen zudem die Möglichkeit, die Verknüpfung von Theorie und Praxis ohne direkten Handlungsdruck einzuüben und die Relationierung unterschiedlicher Wissensformen zu erproben. Durch eine solche Verknüpfung beider Lernorte erfahren die Studierenden die Relevanz ebendieser für die Entwicklung reflexiver Professionalität und erhalten die Möglichkeit, das erworbene Wissen in Transformations- und Relationierungsprozessen als Professionswissen nutzbar zu machen. Hierdurch kann die Grundlage für eine bewusste und auf der Basis von Erfahrung und Reflexion erfolgte Entscheidung für (oder gegen) ein bestimmtes Arbeitsfeld getroffen werden. Eine solche bewusste Entscheidung begegnet dem bestehenden Fachkräftebedarf in zweierlei Hinsicht: Zum einen im Hinblick auf die Stellenbesetzung mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zum anderen im Hinblick auf die Gefahr einer hohen Fluktuation sowie etwaiger Burnout-Prozesse. Empirische Erkenntnisse zeigen, dass eine bewusste Entscheidung für das Arbeitsfeld in höchst signifikantem Zusammenhang zur Identifikation mit ebendiesem sowie zur organisationalen Bindung, zur Zufriedenheit mit der Tätigkeit, dem individuellen Selbstwirksamkeitserleben sowie dem Stress- und Beanspruchungserleben steht (vgl. Klomann 2016 a/b). Folglich leistet sie einen wichtigen Beitrag zu einem gesunden und zufriedenen Verbleib der Fachkräfte im Arbeitsfeld.

### **GUT AUSGEBILDETE FACHKRÄFTE SICHERN DIE QUALITÄT DER ARBEIT**

Neue Studienmodelle, die auf eine ‚schnelle Gewinnung‘ von Fachkräften – möglicherweise sogar für einzelne Arbeitsfelder oder gar konkrete Arbeitgeber mit finanzieller Unterstützung und fester Beschäftigungsperspektive (wie kürzlich in Hamburg und aktuell in München diskutiert) – fokussieren und neben einer weiteren Reduktion von Studieninhalten auch eine Tendenz zur primären Handlungsorientierung und Erfüllung berufspraktischer Vorgaben fördern,

werden – so bewertet es auch die AGJ (vgl. Sieg 2018) – den komplexen Anforderungen an die Soziale Arbeit nicht gerecht. Die skizzierten Veränderungen tragen zudem die Gefahr der Durchsetzung arbeitsfeldbezogener Interessen gegenüber »der wissenschaftlichen Expertise und Autonomie der fachlichen Ausbildung« (Otto 2018, 297) in sich. Die Abwendung von einer systematischen Grundlegung wissenschaftlichen Wissens sowie kritisch-reflexiver Prozesse innerhalb des Studiums zugunsten einer schnellen und praxisbezogenen Handlungsorientierung wäre für die professionelle Soziale Arbeit fatal: Hiermit wäre die Aufgabe vieler Errungenschaften der Sozialen Arbeit als moderne Dienstleistungsprofession verbunden und es würde, wie Hans-Uwe Otto es beschreibt, »an eine überwunden geglaubte Entwicklungsetappe in der Geschichte der beruflichen Sozialen Arbeit angeknüpft« (Otto 2018, 298). Auch das Positionspapier zum Abschluss des zehnten Bundeskongresses der Sozialen Arbeit im Jahr 2018 betont, dass es »in der Ausbildung nicht weiter darum gehen [darf, Ergänzung d.V.], eine marktförmig verstandene Nachfrage möglichst schnell, günstig und funktional zu befriedigen, sondern die komplexen Wissens- und Reflexionsgrundlagen von Professionalität sicherzustellen« (Initiativkreis Bundeskongress Soziale Arbeit 2018). Die gestiegene Komplexität in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit wirft vor diesem Hintergrund die Frage auf, ob die erforderliche Qualifikation überhaupt in einem Bachelorstudiengang erworben werden kann, oder ob nicht vielmehr ein Masterabschluss als Regelabschluss nötig ist.

Eine Hochschulausbildung, die den mit dem Status einer Profession einhergehenden Anforderungen gerecht wird und im Sinne eines reflexiven Professionalitätsverständnisses auf die komplexen Anforderungen der Praxis vorbereitet, stellt letztendlich also ein wichtiges Element im Umgang sowohl mit dem quantitativen als auch dem qualitativen Fachkräftemangel dar: Gut ausgebildete Fachkräfte, die eine Vorstellung von dem haben, was sie mit dem Eintritt in die Praxis erwartet, sichern die Qualität der zu erbringenden Leistung, werden Teil selbstreflexiver Teams und tragen damit zu einer geringeren Fluktuation(-sgefahr) innerhalb der Organisationen bei. Um dies zu realisieren ist – neben der Entwicklung entsprechender Auswahlverfahren und Einarbeitungskonzepte in der Praxis – auch ein hierauf aufbauender gemeinsamer Einsatz von Hochschule und Praxis für professionalitätsfördernde und –sichernde Rahmenbedingungen unabdingbar – auch wenn dieser politischen Priorisierungen entgegenstehen mag.

Die Rückbesinnung auf die Frage, was Professionalität in der Sozialen Arbeit bedeutet und wie ihre Entwicklung im Rahmen der Hochschulausbildung gefördert werden kann, dient vor diesem Hintergrund nicht ‚nur‘ der Profession, sondern ist auch zentral, um das geforderte Studienziel der ‚Employability‘ kritisch zu diskutieren und entsprechende Nejustierungen vorzunehmen. Dann allerdings im Sinne einer Professionsentwicklung statt einer De-Professionalisierung.

## **LITERATUR**

AGJ (ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE) (2018): *Zwischenruf zur Debatte um »duale« Ausbildungs- und Studiengänge, die für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren sollen*. In: Forum Jugendhilfe. Heft 2/2018. S. 30-32.

AGJ (ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE) (2011): *Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ*. Berlin.

AGJ (2009) SOZIALE ARBEIT IN BACHELOR-/MASTER-STUDIENGÄNGEN: *Kompetenzen von Fachkräften – Erwartungen von Anstellungsträgern*. Online unter: [https://www.agj.de/file-admin/files/positionen/2009/BA\\_MA\\_Studiengaenge.pdf](https://www.agj.de/file-admin/files/positionen/2009/BA_MA_Studiengaenge.pdf) [30.9.2018]

BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2007): *Fit in den Job?! Arbeitsmarktkompetenzen der Studierenden stärken. Tagung*. Online unter: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Fit\\_fuer\\_den\\_Job.pdf/\\$file/Fit\\_fuer\\_den\\_Job.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Fit_fuer_den_Job.pdf/$file/Fit_fuer_den_Job.pdf) [14.10.2018]

BOHNENBERGER, R. (2018): *Zahlen Daten Hochschulentwicklungen in Deutschland. Studiengänge Soziale Arbeit Sozialpädagogik. Workshop beim Bundeskongress Soziale Arbeit*. Bielefeld.

BUSSE, S./EHLERT, G. (2012): *Die allmähliche Heraus-Bildung von Professionalität im Studium*. In: Becker-Lenz, R./Busse, S./Ehlert, G./Müller-Hermann, S. (Hrsg.): *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Issen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85-110.

DEWE, B./OTTO, H. U. (2012): *Reflexive Sozialpädagogik. Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns*. In: Thole, W. (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197-217.

DOMES, M. (2017): *Einleitung: Erste Perspektiven*. In: Domes, M./Eming, K. (Hrsg.): *Soziale Arbeit – Perspektiven einer selbstbewussten Disziplin und Profession*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 7-14.

FUCHS-RECHLIN, K./SCHILLING, M. (2018): *Vom »Ende des Wachstums« oder »Wachstum ohne Ende«?* In: KOMDAT. Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe. Heft Nr. 1/18. 21. Jg. S. 2-6.

INITIATIVKREIS BUNDESKONGRESS SOZIALE ARBEIT (2018). *Bundeskongress Soziale Arbeit – Der Wert der Sozialen Arbeit. Abschlusserklärung*. Online unter: <https://idw-online.de/de/attachmentdata66539.pdf> 15.10.2018]

KLOMANN, V. (2016A): *Berufliche Sozialisation in der Sozialen Arbeit – aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Profession Soziale Arbeit – Teil 1*. In: Forum Sozial. Heft 2/2016. S. 26-30.

KLOMANN, V. (2016B): *Berufliche Sozialisation in der Sozialen Arbeit – aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Profession Soziale Arbeit – Teil 2*. In: Forum Sozial. Heft 3/2016. S. 41-46.

KLOMANN, V. (2014): *Zum Stand der Profession Soziale Arbeit – Empirische Studie zur Präsenz reflexiver Professionalität in den Sozialen Diensten der Jugendämter im Rheinland*. Dissertation. Universität Bielefeld. Online unter: <http://pub.uni-bielefeld.de/publication/2656940> [30.9.2018]

KOPPETSCH, C. (2014): *Die Wiederkehr der Konformität? Wandel der Mentalitäten – Wandel der Generationen*. Online unter <http://www.bpb.de/apuz/196713/die-wiederkehr-der-konformitaet?p=all> [15.10.2018].

LADENTHIN, V. (2018): *Da läuft etwas ganz schief. Beobachtungen zur heutigen Studierenden-generation*. In: Forschung & Lehre. Heft 8/18. S. 672-674.

LOGGEN, H./HESSE-GROSSMANN, P. (2012): *Fach- und Führungskräfemangel: Was steckt wirklich dahinter?* In: Neue Caritas. Online unter <https://www.caritas.de/neue-caritas/heft-archiv/jahrgang2012/artikel/fach-und-fuehrungskraeftemangel-was-stec> [15.10.2018].

OESTREICHER, E./UNTERKOFLE, U. (2017): *Zum Ausblick: Weitere Perspektiven auf Theorie-Praxis-Bezüge in der Sozialen Arbeit*. In: Domes, M./Eming, K. (Hrsg.): *Soziale Arbeit – Perspektiven einer selbstbewussten Disziplin und Profession*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 141-149.

OTTO, H.-U. (2018): *Dual – Ende oder Wende des Studiums einer modernen Sozialen Arbeit*. In: neue praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik. Heft 3/2018. S. 297-299.

OTTO, H. U. (2014): *Akademisiert – aber nicht professionalisiert. Essay zur Situation der Sozialen Arbeit als personenbezogene Dienstleistung*. In: Schwarz, M. P. /Ferchhoff, W./Vollbrecht, R. (Hrsg.): *Professionalität: Wissen - Kontext: Sozialwissenschaftliche Analysen und pädagogische Reflexionen zur Struktur bildenden und beratenden Handelns*. Festschrift für Prof. Dr. Bernd Dewe. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 750-755.

ROSE, B. (2004): *Wer bestimmt die Qualität? Anmerkungen zum Qualitäts-Diskurs und seinen Wirkungen in der Sozialen Arbeit*. In: Beckmann, C/Otto, H.-U./Richter, M./Schrödter, M. (Hrsg.): *Qualität in der Sozialen Arbeit. Zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 211-220.

RAMM, M.; MULTRUS, F.; BARGEL, T. UND SCHMIDT, M. (2014): *Studiensituation und studentische Orientierungen. 12. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen*. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online unter [https://www.bmbf.de/pub/Studierendensurvey\\_Ausgabe\\_11\\_Langfassung.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Studierendensurvey_Ausgabe_11_Langfassung.pdf) [15.10.2018]

SIEG, K. (2018): *Wachsender Fachkräftebedarf und Personalentwicklung – Herausforderungen und erste Schlussfolgerungen*. In: Forum Jugendhilfe. Heft 02/2018. S. 4-8.

WILDT, JOHANNES (2012): *Praxisbezug der Hochschulausbildung – Herausforderungen für Hochschulentwicklung und Hochschuldidaktik*. In: Schubart, W.; Speck, K.; Seidel, A.; Gottmann, C.; Kamm, C.; Krohn, M. (Hrsg.): *Studium nach Bologna: Praxisbezüge stärken?! Praktika als Brücke zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

WISSENSCHAFTSRAT (2015): *Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Zweiter Teil zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels*. Online unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4925-15.pdf> [22.03.2018].

# KINDERTAGESEINRICHTUNGEN: STRATEGIEN ZUR PERSONALENTWICKLUNG

**Seit einigen Jahren besteht ein vermehrter Fachkräftebedarf im Feld der Tageseinrichtungen für Kinder. Obwohl es regionale Unterschiede bezüglich des Ausmaßes dieser Problematik gibt, handelt es sich doch um ein Thema, das rheinlandweit für Diskussionen sorgt. Fragestellungen zur Personalakquise und Personalbindung haben für Träger von Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Träger müssen adäquate Konzepte und Strategien entwickeln, um dem steigenden Fachkräftebedarf zu begegnen.**

Zwei Träger von Kindertageseinrichtungen im Rheinland waren bereit, ihre Strategien zur Personalentwicklung in einem Interview mit Henriette Borggräfe vom LVR-Landesjugendamt Rheinland darzustellen. Wir bedanken uns herzlich bei Fröbel NRW und pme Familienservice für die Beantwortung unserer Fragen.



*Pia SCHNADT*  
Leiterin Personalentwicklung  
FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH

**Henriette Borggräfe: Welche Strategien zur Personalakquise verfolgen Sie? Auf welchen Wegen akquirieren Sie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?**

**Pia Schnadt (Fröbel):** Als großer Träger von Kindertageseinrichtungen, der bundesweit jährlich im Schnitt 15 neue Häuser errichtet, haben wir stetig Bedarf an neuen Erzieherinnen und Erziehern. Vor diesem Hintergrund haben wir Mitte 2017 zunächst einmal eine eigene Recruiting-Abteilung aufgebaut, die alle Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung bei FRÖBEL koordiniert. Ein wesentliches Instrument ist noch immer die regionale und persönliche Ansprache. Wir sind auf Ausbildungsmessen und auf der Bildungsleitmesse Didacta präsent. Wir kooperieren sehr eng mit Fachschulen für Sozialpädagogik und bieten Praxisstellen sowie Ausbildungsstellen für Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten an. Gerade in NRW sind wir ein enger Partner für die PIA Ausbildung. Zukünftige Fachkräfte bilden wir berufsbegleitend in unserer eigenen FRÖBEL Akademie – Fachschule für Sozialpädagogik zur staatlich anerkannten Erzieherin aus. Wir gehen aber auch immer wieder neue Wege, wie mit der »Langen Nacht der FRÖBEL-Kindergärten«. Hier laden wir angehende und erfahrene pädagogische Fachkräfte ein, um ihnen unsere Häuser, die Teams oder auch pädagogische Highlights vorzustellen. Auf der anderen Seite nutzen wir natürlich auch digitale Medien, wie Jobportale oder Social Media, um unsere Stellenanzeigen zu präsentieren und für die Arbeitgebermarke FRÖBEL zu werben.



*Julia MONDENSCHN*  
Zentrale Kita-Koordination  
pme Familienservice

**Julia Mondenschein (pme):** Wir kooperieren mit verschiedenen Fach- und Hochschulen, bieten diverse Möglichkeiten für Praktika und Hospitationen und sind auf Messen vertreten. Außerdem schalten wir Stellenanzeigen und sind insbesondere in den sozialen Medien präsent. Durch Netzwerkarbeit in verschiedensten Formen machen wir weiter auf uns aufmerksam oder platzieren uns durch Aktionen wie einen Fahrradständer an zentraler Stelle



oder Banner-Werbung. Wichtig ist auch die Ansprache unserer Beschäftigten und die Weiterempfehlung.

**Welche Strategien zur Personalbindung verfolgen Sie?**

**Pia Schnadt:** Berufseinsteigerinnen und -einsteiger erhalten bei uns zunächst eine fundierte Einarbeitung. Für junge Fachkräfte wie auch für Fachkräfte, die frisch aus der Ausbildung kommen, ist es wichtig, sie möglichst gut in die Praxis zu bringen. Dafür stellen wir ihnen erfahrene Kräfte zur Seite, die den Einarbeitungsprozess gut begleiten. Zudem zeigen wir auch frühzeitig die Entwicklungsmöglichkeiten auf, die jeder bei FRÖBEL hat. Die Teilnahme an Fortbildungen steht von Anfang an für alle offen und ist erwünscht. In unserem Haustarifvertrag haben wir das Recht auf Weiterbildung verankert und an die Gehaltsentwicklung gekoppelt.

In unsere Karriereprogramme können geeignete Fachkräfte bereits nach zwei Jahren bei FRÖBEL starten. Einmal Erzieherin – immer Erzieherin, das gilt bei FRÖBEL nicht. Jede und jeder kann seinen Interessen und Talenten entsprechend mehr machen und eine fachlich orientierte Karriere einschlagen oder eine Führungsaufgabe übernehmen. Wir haben auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick, die das Unternehmen aus familiären Gründen zeitweise oder altersbedingt dauerhaft verlassen. Sie bleiben teilweise als Unterstützung in den Randzeiten oder auch als freiwillig Engagierte weiter ihren Kindergärten verbunden. Fachkräfte in Elternzeit bekommen von uns regelmäßig einen Fortbildungsgutschein und können diese Zeit zur fachlichen Weiterentwicklung nutzen. Auch unser Mitarbeitermagazin erhalten sie weiterhin nach Hause gesendet – um auf dem Laufenden zu bleiben.

**Julia Mondenschein:** Alle wichtigen Dinge über das Arbeiten beim pme Familienservice erfahren neue Teammitglieder bei einem eintägigen Einführungsseminar. Die konkrete Einarbeitung erfolgt nach einem speziellen Einarbeitungsplan. Außerdem unterstützen Einarbeitungspaten bei allen Fragen in der Anfangszeit. Für alle Teammitglieder gibt es regelmäßige Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Betriebsfeiern und Teamevents. Auch während einer Abwesenheit, etwa während der Elternzeit, halten wir engen Kontakt. So bleiben die Teammitglieder mittels Newsletter und Mitarbeitermagazinen über aktuelle Entwicklungen informiert und werden zu Feiern und Teamevents eingeladen. Um das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Teammitglieder zu unterstützen, bieten wir ein breites Angebot an Benefits wie etwa kostenloses gesundes Essen oder Sport und Gesundheitsangebote.

***Welche Angebote machen Sie Mitarbeitenden bezogen auf die berufliche Weiterqualifizierung und Weiterentwicklung oder Karrierechancen?***

**Pia Schnad:** Die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Deswegen ist die Teilnahme an Weiterbildung tariflich verankert. Der Aufstieg in eine höhere Gehaltsgruppe richtet sich damit nicht nur nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern auch nach den absolvierten Fortbildungen. Das ist einzigartig an unserem Haustarifvertrag. Dafür erarbeitet unser FRÖBEL-Bildungswerk jährlich eines der größten trägerinternen Fortbildungsangebote mit Seminaren zur pädagogischen Alltagsgestaltung, zur kindlichen Entwicklung oder zu Gesundheit, bilingualer Erziehung, Medienpädagogik, Inklusion und Arbeitsorganisation, um nur einige zu nennen. Für Erzieherinnen und Erzieher, die sich fachlich weiterbilden wollen oder eine Leitungskarriere anstreben hat unser Bildungswerk ebenfalls Qualifizierungsprogramme und Seminare konzipiert.

**Julia Mondenschein:** In unserer pme Akademie bieten wir für alle Teammitglieder Fortbildungen zu Fachthemen sowie zu übergreifenden Themen wie Gesprächsführung oder Zeitmanagement. Ergänzt werden diese durch Fortbildungen externer Anbieter. Ebenfalls finden Schulungen für gesamte Teams statt, für pädagogische Fachkräfte beispielsweise zum Themenbereich Medienpädagogik. Teammitglieder erhalten die Möglichkeit, sich mit speziellen Schulungen wie etwa zum Qualitäts- oder Sicherheitsbeauftragten weiterzuentwickeln. Ein pme-internes Nachwuchsführungskräfteprogramm stattet Teammitglieder mit allen nötigen Kompetenzen für eine Führungsposition aus.

***Welche Angebote machen Sie den Mitarbeitenden bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf?***

**Pia Schnadt:** Das wichtigste Element, um Familie und Beruf gut aufeinander abzustimmen, ist aus unserer Sicht immer noch die Möglichkeit für ein flexibles Zeitmanagement. Dazu zählen in erster Linie Teilzeit- und Gleitzeitangebote. Bei FRÖBEL schließen sich deswegen auch Teilzeit und eine Karriere als Führungskraft nicht aus. Darüber hinaus haben wir im letzten Jahr Lebensarbeitszeitkonten eingeführt. Damit wollen wir vor allem größere Freiräume für längere arbeitsfreie Zeiten ermöglichen.

**Julia Mondenschein:** Wir unterstützen unsere Teammitglieder darin, eine stimmige Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden. Dazu bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle mit Plus-/Minusstunden-Regelung an, bei der die Arbeitsstunden im Rahmen eines Jahresarbeitszeitkontingents geführt werden. Außerdem bieten wir unseren Teammitgliedern die

kostenfreie Nutzung unserer Angebotspalette an. Diese beinhaltet unter anderem Vermittlungsleistungen von Kinder- und Seniorenbetreuung sowie Ferienprogramme und Notbetreuung für Kinder.

**Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie eine positive Einrichtungskultur, etwa die Mitbestimmung der Mitarbeitenden?**

**Pia Schnadt:** Eine aktive Mitarbeitervertretung gehört bei uns dazu. Die Interessen unserer Beschäftigten werden durch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte vertreten. Wir haben Betriebsräte in den Regionen sowie einen Gesamtbetriebsrat, der in engem Austausch mit dem Management der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH steht und in wichtige Entscheidungsprozesse einbezogen wird.

**Julia Mondenschein:** Wir bieten unseren Teams vielfältige Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Austausch, beispielsweise Teamevents, Kollegiale Beratung, Mitarbeiterbefragung und jährliche Mitarbeiter- und Standortgespräche.

**Wie unterstützen Sie als Träger die konzeptionelle Weiterentwicklung in den Einrichtungen?**

**Pia Schnadt:** FRÖBEL hat eine eigene pädagogische Abteilung, die das pädagogische Profil von FRÖBEL in der Gesamtheit konzipiert und die Teams der Krippen, Kindergärten und Horte bei der Umsetzung begleitet. In unserem Leitbild und in unserer Rahmenkonzeption sind die Werte unseres Unternehmens beschrieben. Die pädagogische Fachabteilung stellt Arbeitsmaterialien zur Verfügung, die von den Teams in der pädagogischen Praxis genutzt werden. In allen Regionen stehen erfahrene Fachberaterinnen den Einrichtungen als Ansprechpartnerinnen für die Qualitätsentwicklung und individuelle Belange zur Seite.

**Julia Mondenschein:** Das geschieht unter anderem durch themenbezogene Teambesprechungen, Konzepttage, Teamfortbildungen und Fachtagungen.

**Welche Instrumente der Erfolgskontrolle nutzen Sie? Wie messen Sie die Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen?**

**Pia Schnadt:** Wir nutzen verschiedene Statistiken des Personalcontrollings wie monatliche Ein- und Austritte, Analyse von Fehlzeiten, Seminarteilnahmen und vielem mehr. Zudem befragen wir zur Messung der Arbeitszufriedenheit alle zwei Jahre unsere Beschäftigten.

**Julia Mondenschein:** Zu den Instrumenten, bezogen auf die Teammitglieder, gehören jährliche Mitarbeiterbefragungen sowie interne und externe Audits. Eltern werden jährlich zu ihrer Zufriedenheit mit der Einrichtung befragt. Zufriedenheit und Erfolge wie auch Differenzen zeigen sich außerdem in unserer Institutionsanalyse. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements führen unsere Einrichtungen in regelmäßigen Abständen eine Maßnahme (Asita) zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBUpsych) durch.

Die FRÖBEL BILDUNG UND ERZIEHUNG GGMBH betreibt in NRW aktuell 53 Kindertageseinrichtungen mit etwa 3 700 Kindern. Dort sind mehr als 1 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Die PME FAMILIENSERVICE GRUPPE unterstützt im Auftrag von mehr als 700 Arbeitgebern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Die FAMILIENSERVICE GRUPPE betreibt im Rheinland acht Einrichtungen (in Köln, Bonn und Düsseldorf) mit 620 Kindern und rund 240 Beschäftigten sowie mehrere Großtagespflegestellen.

# FACHKRAFT IN TOMATENSAUCE ODER FEHLT DER BOLOGNESE DAS FLEISCH?

## DAS FACHKRÄFTE-PRÜFVERFAHREN IN NRW NACH DEM BOLOGNA-PROZESS

### VORGESCHMACK – WISSEN SIE, WAS SIE TUN?

Das waren noch Zeiten, als sich auf dem Markt gut ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher, Pädagoginnen und Pädagogen tummelten! Bereit, sich mit viel Herzblut und Engagement in genau der gewünschten Arbeit zu engagieren, für die sie sich berufen fühlten – zum Beispiel in der stationären Wohngruppe junge Menschen auf ihrem Lebensweg zu begleiten.

Herzblut und Engagement sind ungebrochen – aber der Weg ist deutlich steiniger, seit es den Bologna-Prozess gab und der Ausbildungsmarkt an Unübersichtlichkeit kaum zu überbieten ist. Es gibt nicht mehr »die« pädagogische Fachkraft, sondern exotische Stilblütenabschlüsse wie »Pflegepädagogik für den Rettungsdienst« in Düsseldorf oder »Alltagskultur und Gesundheit« in Heidelberg. Die beruflichen Versprechungen auf den Homepages der Ausbildungsstätten sind ebenso breit gestreut, so dass sich mit deutlichem Zuwachs Träger mit der Frage melden, ob Bewerberinnen und Bewerber mit anders gelagerten Abschlüssen als pädagogische Fachkraft anerkannt werden können. Dies traf – und trifft – auf den gleichzeitigen, sogenannten »Fachkraftmangel« im sozialen/pädagogischen Bereich.

Im Resultat steigt nicht nur der Druck auf Träger und Einrichtungen, ein gutes Augenmerk auf die Akquise neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen – dazu später mehr –, sondern auch auf uns als Fachabteilung »Schutz von Minderjährigen in Einrichtungen«, die bisherige Genehmigungspraxis anzupassen.

Gibt es also weitere Studienabschlüsse, die die notwendige, fachlich erforderliche Qualifikation vermitteln können?

### SPURENSUCHE – DER SCHRITT IN DIE RICHTIGE RICHTUNG

Um eine fundierte Beurteilung »anders gelagerter« Studiengänge überhaupt vornehmen zu können, war die Entwicklung eines Prüfrasters notwendig.

Somit beauftragten - im Zusammenschluss mit zwei weiteren Landesjugendämtern - die NRW-Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe Frau Professor Oelerich und ihre Kollegin Frau Kunhenn, Bergische Uni Wuppertal, sich diesem Thema anzunehmen und eine Expertise zu erstellen.



*Michaela FÜTING*  
LVR-Landesjugendamt  
Rheinland  
Tel 0221 809-6303  
[michaela.fueting@lvr.de](mailto:michaela.fueting@lvr.de)

Professorin Oelerich beschäftigte sich intensiv mit der Frage, über welche Kompetenzen eine pädagogische Fachkraft im (teil-)stationären Setting der Jugendhilfe mindestens verfügen muss, um den Anforderungen gerecht zu werden. Dabei nahm sie verschiedene Veröffentlichungen zu Hilfe, etwa den Zwischenbericht der AG »HzE« der BAG Landesjugendämter oder den Deutschen Qualitätsrahmen (DQR) sowie den »Qualitätsrahmen Sozialer Arbeit« (QRS Arb.) und führte eine differenzierte Sichtung vorliegender relevanter Ausbildungs- und Studiengänge durch. Auf dieser Grundlage entwickelte sie ein Instrument, um Studiengänge anhand der zu Grunde liegenden Modul-/Leistungsübersicht (Diploma Supplement) zu bewerten.

Detailliert arbeitete sie sechs Kompetenzbereiche heraus, in denen zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kompetenzen erworben haben müssen: Grundlagenwissen Soziale Arbeit/Sozialpädagogik, institutionelle Kenntnisse, adressatenbezogenes Wissen, Kontextwissen, professionelles Handeln und Reflexion.

Um eine »Mindestqualifikation« und damit eine mögliche Anerkennung als Fachkraft zu erreichen, müssen absolvierte Module in allen Kompetenzbereichen abgebildet und mindestens 120 Credit Points (CPs) erreicht werden (Bachelor-Studiengänge werden meist mit 180 CPs abgeschlossen; jedes Modul wird dabei mit Credit Points bewertet). Die Gesamtergebnisse sind in der Expertise »Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen« im Juni 2015 erschienen und auf der Homepage des LVR-Landesjugendamts zu finden.

Soweit die Theorie; wie werden die Studienbewertungen nun praktisch umgesetzt?

### **KEIN BUCH MIT SIEBEN SIEGELN – SO PRÜFT DAS LVR-LANDESJUGENDAMT**

Um die zunehmende Bearbeitung der angefragten Studienüberprüfungen in der Abteilung zu bündeln, wurde eine »Fachkraftstelle« eingerichtet. Eine Fachberaterin übernimmt seit 2016, in zeitlich geringem Umfang, die Bearbeitung für alle Kolleginnen und Kollegen.

An Hand der von den Trägern vorgelegten Leistungsübersichten der Bewerberinnen und Bewerber wird geprüft, welche Module den oben genannten sechs Kompetenzbereichen zugeordnet werden können, anschließend werden die Credit Points der anzurechnenden Module addiert. Dabei erfordert die Zuordnung der Module Zeit und vor allem Sorgfalt - die notwendigen Rechenkünste sind dagegen überschaubar.

Nach der Prüfung ist das Ergebnis klar: eine Anerkennung als Fachkraft wird dann ausgesprochen, wenn 120 Credit Points in sechs Kompetenzbereichen erreicht wurden.

Um die Ergebnisse zu bündeln und eine schnelle Orientierung für die Kolleginnen und Kollegen zu bieten, existiert inzwischen eine interne Datenbank über die bisherigen genehrenden Genehmigungen als auch Ablehnungen unterschiedlichster Studiengänge.

In der Praxis zeigt sich, dass es neben »Pädagogik-nah-und-fernen« Studiengängen auch um die Prüfung von dualen Studiengängen geht, die auf dem Ausbildungsmarkt deutlich zugenommen haben. Das Dilemma für die Studierenden: sie erwerben mit zwei unterschiedlichen Grundfächern ein breit angelegtes Wissen, erfüllen aber durch die eher rudimentären Kenntnisse im erforderlichen Fachbereich oft nicht die genannten Voraussetzungen.

### **SONST NOCH WAS?**

Es gibt noch eine weitere Entwicklung, von der die Träger zunehmend Gebrauch machen: die Mitentscheidung über Ausnahmegenehmigungen.

Das SGB VIII spricht von »geeigneten« Fachkräften, die in ihrem zukünftigen Arbeitsfeld eingesetzt werden wollen. Es ist zwar unbestritten, dass die fachlichen Anforderungen in der (teil-)stationären Jugendhilfe grundsätzlich eine erzieherische/pädagogische Grundausbildung voraussetzen. Gleichzeitig gibt es aber Gruppenkontexte mit speziellen Schwerpunkten oder wiederum Personen mit anderen, aus Sicht des Trägers ebenso »passenden« Ausbildungen und Kompetenzen in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht, die ein genaueres Hinschauen notwendig machen. Diese Einzelprüfungen erfolgen in enger Absprache mit der jeweils zuständigen Fachberaterin, dem Fachberater und berücksichtigen die individuellen Voraussetzungen der Bewerberin, des Bewerbers im Kontext des vorgesehenen Arbeitsfeldes. Häufig kommt hier die Beratung – oder auch die Auflage – zu einer verpflichtenden erzieherischen/pädagogischen Weiterqualifizierung in Verbindung mit einer Genehmigung zum Einsatz; dies ermöglicht wiederum »Quereinsteigern«, längerfristig im (teil-)stationären Bereich Fuß zu fassen. Um ein möglichst vergleichbares Entscheidungsspektrum zu gewährleisten, werden auch hier alle Entscheidungen in der Fachkraftstelle gebündelt.

### **LÖSUNG GEFUNDEN, ALLES GUT – ODER DOCH NICHT?**

Auch wenn die Auswertung des internen »Modellprojektes Fachkraftstelle« mit dem Verlauf der letzten zwei Jahre noch aussteht, ist ein Gesamteindruck herstellbar: Der Druck, der sich in den letzten Jahren durch die stark veränderte Ausbildungslandschaft und den »Fachkräftemangel« aufgebaut hat, kann nicht immer, aber oft durch die fachlich qualifizierte Weiterentwicklung des Genehmigungsverfahrens im LVR-Landesjugendamt aufgefangen werden. Die interne Struktur ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Fachberaterinnen und Fachberatern mit der Fachkraftstelle und kurze Entscheidungswege. Damit ist ein guter Aufschlag auf den Weg gebracht; das gemeinsame Abteilungsgespräch über sinnhafte Weiterentwicklungsmöglichkeiten steht bereits in den Startschuhen.

### **DIE QUADRATUR DES KREISES – WENN'S NICHT PASSEN WILL**

Wir bemühen uns um angemessene, fachlich vertretbare Lösungen bei der Genehmigungspraxis. Falls aber eine Bewerberin, ein Bewerber trotz allem die Voraussetzungen nicht erfüllt, bleibt immer noch das Zweitstudium »Coffeemanagement« an der Northern Business Academy in Hamburg – dann ist zumindest der Arbeitstag für die bereits anerkannten Fachkräfte gerettet.

# FACHKRÄFTE FINDEN – FACHKRÄFTE BINDEN

## PERSONALENTWICKLUNG ALS GARANT FÜR QUALITÄT UND INNOVATION

**Im Sozial- und Gesundheitswesen, insbesondere in den Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe, wird rege debattiert, ob die Auswirkungen des Mangels an geeigneten Fachkräften schon zu spüren sind, beziehungsweise, ob dieser tatsächlich bereits in der Praxis angekommen ist.**

Sowohl der Deutsche Caritasverband als auch andere Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege haben sich dieses Problems angenommen und in den letzten Jahren Projekte zur Personalgewinnung aufgesetzt, mit dem Effekt, dass der Wettbewerb unter den Anbietern sozialer Dienstleistungen steigt.

Auch in der Stiftung DIE GUTE HAND ist dieser steigende Wettbewerbsdruck in den letzten Jahren deutlich geworden. Sind vor 10 Jahren noch eine Vielzahl an Bewerbungen auf eine freie Stelle im pädagogischen-therapeutischen Bereich eingegangen, waren es in den letzten fünf Jahren im Schnitt nur zwei bis drei Bewerbungen.

Eine Analyse der Situation hat ergeben, dass nicht alle Arten der Veröffentlichung einer freien Stelle gleichermaßen erfolgversprechend sind. Durch regelmäßige Befragungen neuer Mitarbeitenden hat sich in der Stiftung DIE GUTE HAND folgendes Bild etabliert:

Die klassische Stellenannonce in Tageszeitungen und anderen Printmedien wird kaum noch genutzt, um eine passende Stelle zu finden. 50 Prozent aller Mitarbeitenden, die in den letzten drei Jahren eine Tätigkeit in der Stiftung begonnen haben, sind über das Internet (Homepage und Stellenannoncen in Onlineportalen) auf uns aufmerksam geworden. Die anderen 50 Prozent konnten über persönliche Kontakte, etwa Mund-zu-Mund-Propaganda, gewonnen werden. Diese Erkenntnis weist die Notwendigkeit auf, zukünftig in der Öffentlichkeitsarbeit intelligente Lösungen und Präsentationen für bewerbungswillige Fachkräfte vorhalten zu müssen. Darüber hinaus ist natürlich die Kultur und Attraktivität des Arbeitgebers entscheidend, denn Mitarbeitergewinnung durch persönliche Kontakte wird nur da funktionieren, wo die bestehenden Mitarbeitenden mit ihrer Anstellung zufrieden sind und davon überzeugt sind, dass es sich lohnt, andere für den eigenen Arbeitgeber zu begeistern.

Auch der geografische Standort einer Einrichtung oder eines Dienstes ist nicht unerheblich für die Besetzung einer Stelle. Während wir in den vergangenen Jahren eine relativ gute Bewerbungssituation an Standorten in Ballungsgebieten, wie etwa Köln und Leverkusen hatten, ist ein Rückgang der Bewerbungen in ländlicheren Lagen zu beobachten. Gerade junge Menschen berichten in Vorstellungsgesprächen häufig von ihrem Wunsch in Stadtnähe arbeiten zu wollen, um so Lebens- und Arbeitsort möglichst nah beieinander zu haben.



*Markus Schäfer, Vorstandsvorsitzender Stiftung DIE GUTE HAND  
Tel 02207/708-100,  
m.schaefer@die-gute-hand.de*

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse stellt sich die Frage, wie wir als Arbeitgeber im Bereich der sozialen Berufe darauf reagieren können?

### **QUALIFIZIEREN UND ENTWICKLUNG FÖRDERN**

Eine wesentliche Antwort liegt im Engagement, welches wir in die Akquise und Bindung der Mitarbeitenden legen. Unverzichtbarer Bestandteil aller Bemühungen ist die Vernetzung in der Fachwelt und insbesondere mit Bildungsträgern. Neben den traditionellen Ausbildungsinstituten für erzieherische Berufe, wie etwa Berufskollegs und Fachschulen für Sozialpädagogik, bemühen wir uns um gute Kontakte zu Hoch- und Fachhochschulen. Durch die enge Zusammenarbeit mit Bildungsträgern bekommen junge Berufsabsolventen frühzeitig Kontakt zu uns. So können sie sich ein Bild über das Arbeitsfeld der Erziehungs- und Behindertenhilfe machen und viele wertvolle Erfahrungen sammeln. Denn es gilt der Grundsatz: Unsere Arbeit kann nur so gut und qualifiziert sein, wie es unsere Mitarbeitenden sind.

Qualifikation und Weiterbildung sind deshalb wesentliche Schwerpunkte unseres Personalentwicklungskonzeptes. Im Bereich des internen Fort- und Weiterbildungsmanagements ist es uns seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen, dass neue Mitarbeitende sogenannte Grundqualifikationen in Form von Inhouse-Schulungen erhalten. Diese sind verpflichtend und werden zurzeit den folgenden Themen: Autismus-Spektrum-Störungen, ADHS/ADS, Bindungsstörungen/Esstörungen und Prävention von sexualisierter Gewalt angeboten.

Dieses Programm sichert einen Teil des Qualitätsniveaus und trägt auf lange Sicht zur Überlebensfähigkeit unserer Einrichtungen und Dienste bei.

Ähnliches gilt auch für die Entwicklungsperspektive der Mitarbeitenden. Möchte man zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so kommt der transparenten Darstellung über interne Entwicklungsmöglichkeiten eine genauso wichtige Bedeutung zu, wie die einer positiven Betriebsatmosphäre oder der Bezahlung.

Als erprobtes Strukturelement hat sich bezüglich der Entwicklungsmöglichkeiten das verbindliche Mitarbeiterfördergespräch bewährt, das ein Instrument zur Stärkung der einzelnen Mitarbeitenden ist und dahingehend unterstützen soll, diese gemäß ihrer individuellen Qualifikation und Wünsche einzusetzen und zu fördern.

Das vertraulich geführte Gespräch zwischen dem Mitarbeitenden und Vorgesetzten kann dazu dienen, diesem Anspruch gerecht zu werden, Wertschätzung zu vermitteln und gleichzeitig die Unternehmensziele im Blick zu behalten.

Einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Attraktivität eines Arbeitgebers hat auch die Herausforderung einer Tätigkeit selbst. Laut einer Kienbaum-Studie aus dem Jahr 2015 ist heute insbesondere für viele junge Menschen die Fragestellung nach Herausforderung und Karriere wichtiger als die Arbeitsplatzsicherheit oder die Reputation des Unternehmens. Was können wir daraus lernen? Die Länge der Zugehörigkeit von Mitarbeitenden zu einem Unternehmen ist heute im Wesentlichen davon abhängig, wie transparent und eindeutig die Entwicklungsperspektiven, hinsichtlich der Übernahme von Verantwortung und Attraktivität der angebotenen Aufgaben, sind.

# Stellenmarkt

Kader	1
Kaufmännische Berufe/Verwaltung	6
Marketing/Werbung/Public Relations	15
Verkauf/Aussendienst	12
Informatik und Computertechnik	15
Industrielle und gewerbliche Berufe	17
Soziale, Pflege- und medizinische Berufe	24
Gastgewerbe	27
Dienstreise	25
Nebenerwerb/Zeitarbeit	
Lehrstellen/Weiterbildung	
Stellungsanzeigen	

## GESUND UND LEISTUNGSFÄHIG BLEIBEN

Doch auch die älteren Mitarbeitenden verdienen unsere besondere Aufmerksamkeit, insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland. Die arbeitende Bevölkerung wird immer älter. Bis in das Jahr 2025 nimmt der Anteil der Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren deutlich zu. Auch wir als Dienstgeber müssen uns darauf einstellen, dass die Mitarbeitenden relativ gesehen älter werden. Hier steht neben dem Aspekt der Bindung ein weiterer Bereich im Fokus einer angemessenen Personalentwicklung: Wie gelingt es einem Unternehmen, Strukturen zu schaffen, die es in jeder Phase des Lebens ermöglichen, gesund und leistungsfähig zu sein? Dieses Problem wurde in Konzeptgesprächen in den letzten Jahren an mehreren Standorten und in verschiedenen Gremien immer wieder diskutiert. Schon jetzt zeichnet sich eine Erkenntnis ganz deutlich ab: Altersgerechte Arbeitsplätze und gesund älter werden im Arbeitsleben setzen einen gemeinsamen Dialog zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer voraus. Entscheidend wird auch sein, sich keine Denkverbote aufzuerlegen. Seien es alternative Dienstplanmodelle, die insbesondere auch altersgerechtes Arbeiten berücksichtigen, die Installation eines vernünftigen betrieblichen Gesundheitsmanagements oder auch die Frage, ob geregelte »Ausstiegsszenarien«, wie etwa Lebenszeitkonten und so weiter, im Einzelfall eine Alternative sein können. Hier gilt es, den Prozess gut im Auge zu behalten und gemeinsam mit allen Mitarbeitenden nach praktikablen Lösungen zu suchen.

Resümierend lässt sich festhalten, dass wir das Ziel im Auge haben, es aber noch nicht gänzlich erreicht haben. Fachkräfte finden und Fachkräfte binden ist eine fortwährende Führungsaufgabe und bedarf des engagierten Mittuns aller Personalverantwortlichen eines Unternehmens und der ständigen Frage »Was können wir besser machen und wie können wir dies aktiv im Sinne der Mitarbeiterbindung umsetzen«?

# JUGENDAMT KÖLN SUCHT SUPERHELDEN FÜR DEN ASD

In aller Munde ist er: der Fachkräftemangel in den Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit. Qualifizierte Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen haben heute viele Möglichkeiten, sich in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zu erproben, sich beruflich weiterzuentwickeln und zum persönlichen Profil passende Karrierewege zu beschreiten. Arbeitgeber stehen vor der großen Herausforderung, motivierte und geeignete Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden, insbesondere dann, wenn das zu besetzende Tätigkeitsfeld sich durch einen Bedarf an hoher fachlicher und persönlicher Qualifikation auszeichnet und zudem eine besondere gesellschaftliche Relevanz hat.

## PERSONALGEWINNUNG

Vor diesem Hintergrund wird nachvollziehbar, warum die Kölner Stadtverwaltung »Superhelden«, insbesondere für die komplexe und verantwortungsvolle Arbeit im ASD, sucht. Fraglich ist, ob die Fachkräfte selbst sich tatsächlich öffentlich als Superhelden bezeichnen würden oder ob sie von den von ihnen betreuten Familien so gesehen werden. Dennoch hat

sich die Stadt Köln für diese nicht ganz unumstrittene Kampagne entschieden. Sicherlich in erster Linie mit dem Ziel, die Aufmerksamkeit potentieller neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wecken. Gleichzeitig impliziert die Kampagne ein großes Maß an Anerkennung. Anerkennung für all die, die sich für das Wohl von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien in unserem Stadtgebiet einsetzen und mit ihrer Arbeit dazu beitragen, unsere Gesellschaft ein Stück lebenswerter zu machen.

Auf dieser Grundlage aufbauend, möchten wir an dieser Stelle unsere Personalgewinnungs- und -entwicklungsinstrumente vorstellen.

### **TRAINEEPROGRAMM UND EINARBEITUNG**

Vor allem ASD-unerfahrene Kolleginnen und Kollegen, die sich nach dem Abschluss des Studiums der Sozialen Arbeit für eine Arbeit im ASD qualifizieren möchten, haben die Möglichkeit, über unser Traineeprogramm den Einstieg zu finden. Es handelt sich dabei um ein systematisches Einarbeitungsprogramm, welches jungen und/oder unerfahrenen Fachkräften den Berufseinstieg erleichtern soll. Die Trainees werden dazu einem festen berufserfahrenen Mentor oder einer Mentorin zugeteilt und von diesem während der gesamten Laufzeit von 6-9 Monaten begleitet. Die Traineezeit ist in drei Phasen aufgeteilt, die Einführungs-, die Differenzierungs- und die Konsolidierungsphase, in deren Ablauf die jungen Kolleginnen und Kollegen zunehmend auch aktiv in die Arbeit einsteigen und unter fachlicher Begleitung des Mentors oder der Mentorin teilweise Aufgaben selbstständig übernehmen. Begleitet werden die Trainees durch verpflichtende Fortbildungsmodule sowie durch Hospitationen bei den wichtigsten Kölner Kooperationspartnern. Darüber hinaus erhalten die Trainees regelmäßig bei Peergruppentreffen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und zu stärken. Die Auswahl der Trainees erfolgt zwei Mal jährlich im Rahmen eines einstufigen Bewerberverfahrens. Sollte am Ende der Traineezeit eine Übernahme in den ASD angestrebt werden, ist eine flexible Übernahme möglich, vorausgesetzt eine erneute und zweistufige Personalauswahlrunde wurde durchlaufen. Die Übernahmequote aus dem Traineeprogramm ist regelmäßig sehr hoch, was wir als großen Erfolg werten. Außerdem haben wir auf diesem Wege die Möglichkeit, vakante Stellen im ASD zeitnaher nachzubesetzen, was wiederum die Akzeptanz und Bereitschaft zur Anleitung der erfahrenen ASD-Kollegen und Kolleginnen erhöht. Denn grundsätzlich wird es positiv gewertet, durch Anleitung sowohl der Trainees als auch der Praktikantinnen und Praktikanten aktiv an der Personalentwicklung des eigenen Amtes mitwirken zu können.

Neben dem Einstieg über das Traineeprogramm, können bereits berufserfahrene Fachkräfte auch direkt im ASD eingestellt werden. In diesen Fällen greift unser Einarbeitungskonzept für den ASD. Dieses Konzept sieht vor, dass den neuen Fachkräften innerhalb des eigenen Arbeitsteams eine feste Ansprechperson zugeteilt wird, die gemeinsam mit der jeweiligen Gruppenleitung die Einarbeitung und Anleitung zentral übernimmt. Im Einarbeitungskonzept sind ebenfalls verpflichtende Fortbildungsmodule enthalten.

Neben dem Einarbeitungskonzept für neue Fachkräfte des ASD haben sich auch in anderen Arbeitsbereichen wie zdem Gefährdungsmeldungsdienst oder der wirtschaftlichen Jugendhilfe gleichartige Konzepte bewährt.



*Renate SCHÄFER-SIKORA  
Amt für Kinder, Jugend und  
Familie Köln  
Tel 0221 221-90515  
renate.schaefer-sikora@  
stadt-koeln.de*



*Kathrin WELTER  
Amt für Kinder, Jugend und  
Familie Köln  
Tel 0221-221-24842  
kathrin.welter@stadt-koeln.de*

## **MENTORINGPROGRAMM ZUR GEWINNUNG NEUER FÜHRUNGSKRÄFTE**

Um den Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven innerhalb des eigenen Jugendamtes zu bieten, wurde im Jahr 2017 erstmalig im Pilotdurchlauf ein Mentoringprogramm zur Gewinnung zukünftiger Führungskräfte im ASD durchgeführt. In diesem Rahmen wird an der Übernahme einer Führungsaufgabe interessierten Mitarbeitenden im ASD und seinen angrenzenden Spezialgebieten (etwa Pflegekinderdienst, Wirtschaftliche Jugendhilfe, Beistandschaft) die Möglichkeit geboten, die Aufgaben einer Führungskraft und die damit verbundenen Herausforderungen konkreter kennenzulernen, sich über Führungsstile und Handlungsfragen auszutauschen und erste Erfahrungen in der Übernahme kleiner Praxisaufgaben zu sammeln. Dies geschieht innerhalb eines Mentee-/Mentorentandems, welches sich aus unterschiedlichen Bezirksjugendämtern generiert. Die Mentorenfunktion wird von erfahrenen Leitungskollegen und -kolleginnen übernommen. Das Mentoring-Programm ist in einem 4 Phasen-Modell (Vorlauf-/Einführungs-/Praxis- und Vertiefungsphase) aufgebaut und umfasst jeweils ein Jahr, in dem insgesamt 60 Stunden Mentoring-Termine sowie 20 Stunden Peergruppenarbeit der Mentees abgeleistet werden. Am Ende erhalten die Mentees eine Teilnahmebescheinigung. Der erste Durchlauf des Programms wurde 2018 sehr erfolgreich abgeschlossen und startet nun in seine zweite Auflage.

## **PRAKTIKUMSMÖGLICHKEITEN**

Um möglichst früh in Kontakt mit den jungen Nachwuchskräften zu kommen, ist die Kooperation und Vernetzung mit den Hochschulen vor Ort ein zentraler Baustein. Hier ist unter anderem die Teilnahme an den jährlichen Praxismessen selbstverständlich, denn diese bieten die Möglichkeit, einen ersten persönlichen Kontakt herzustellen und auf die Stadt Köln als Arbeitgeberin aufmerksam zu machen. Im ASD stellen wir zwei Mal jährlich Praxissemesterpraktikantinnen und -praktikanten ein, um bereits zu diesem frühen Zeitpunkt des Studiums das Interesse an dem Arbeitsbereich des ASD zu wecken, aber auch um deutlich zu machen, welche Herausforderungen an die ASD-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter gestellt werden.

Die Praktikanten werden intensiv durch die zuständige Ansprechpartnerin der Ausbildungsleitung begleitet, welche auch regelmäßig Praktikantentreffen zum gemeinsamen Austausch anbietet. Weiterhin besteht grundsätzlich nach wie vor die Möglichkeit, das Berufspraktikum im ASD Köln zu absolvieren. Für Anfragen nach Hospitationspraktika führen wir regelmäßig, je nach Bedarf mehrfach im Jahr, einen sogenannten Praxistag ASD durch. Zu diesem Termin wird allen Teilnehmenden die Arbeit des ASD im Allgemeinen und vor dem Hintergrund der Kölner Strukturen vorgestellt. Gleichzeitig erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich anhand praktischer Einheiten mit der ASD-Tätigkeit zu befassen und eigene Einschätzungen zu überprüfen. Die Teilnehmenden erhalten am Ende der Veranstaltung eine Teilnahmebescheinigung, die sie zum Beispiel bei weiteren Bewerbungen gerne beifügen können.

Unsere Hoffnung ist, mit den beschriebenen Maßnahmen einen soliden Stamm an Mitarbeitenden im ASD zu gewinnen. Mitarbeitende, die nicht nur mit Freude und Motivation ihre tagtäglichen Arbeitsaufgaben erfüllen, sondern auch attraktive Möglichkeiten für sich sehen, sich innerhalb des Berufsfeldes ASD langfristig persönlich und fachlich weiterzuentwickeln. Dies unterstützen wir nicht nur mit den oben genannten Maßnahmen, sondern unter anderem auch mit einem umfangreichen internen Fortbildungsprogramm, der Möglichkeit zur Teilnahme an externen Veranstaltungen sowie begleitender Supervision in Einzel-, Team- oder Gruppenkontexten.

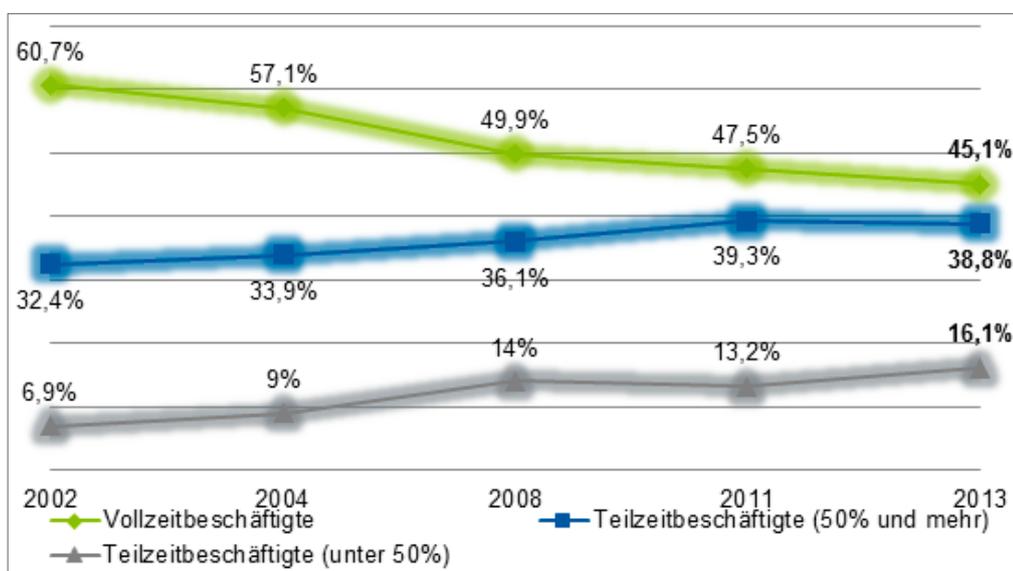
# PERSONALENTWICKLUNG – EINE CHANCE FÜR DIE OFFENE KINDER-UND JUGENDARBEIT

**Die Offene Kinder- und Jugendarbeit ist nur zukunftsfähig, wenn Personalentwicklung eine zentrale Aufgabe bei den öffentlichen und freien Trägern wird. Personalgewinnung und Qualifizierung wird zur strategischen Aufgabe.**

Personalentwicklung umfasst alle Dimensionen des Organisationshandelns, die geeignet sind, die Handlungskompetenzen der Fachkräfte weiterzuentwickeln, zu erhalten und ständig zu erneuern. (vgl. Merchel, 2010, 80ff.)

## AUSGANGSSITUATION

Die Offene Kinder- und Jugendarbeit ist das drittgrößte Arbeitsfeld in der Jugendhilfe. Trotzdem ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten seit 2002 von 61 Prozent auf 45 Prozent gesunken. Im gleichen Zeitraum hat sich der Anteil der Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als der Hälfte einer Vollzeitstelle mehr als verdoppelt und beträgt inzwischen 16 Prozent (vgl. LWL/LVR: Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Berichtsjahr 2013). Ob sich dieser Trend im Beschäftigungsumfang weiter bestätigt, wird die Auswertung der Strukturdatenerhebung für das Berichtsjahr 2017 ergeben.



Martina LESHWANGE  
LVR-Landesjugendamt  
Rheinland  
Tel 0221 809-6093  
martina.leshwange@lvr.de

Die Gründe für diesen Trend sind multikausal. Offene Kinder- und Jugendarbeit ist für viele Studierende offensichtlich nicht attraktiv genug, um sich auf freie Stellen zu bewerben. Auf ausgeschriebene Stellen kommen oft kaum oder gar keine Bewerbungen. Die Konkurrenz der unterschiedlichen sozialen Arbeitsfelder ist sehr groß, was die Schwierigkeiten in der Personalgewinnung verschärft.

Die Anforderungen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit sind deutlich komplexer geworden. Die Grenzen zu anderen Handlungsfeldern, zum Beispiel der Schule, sind durchlässiger und erfordern neue Formen der Kooperation und Netzwerkarbeit. Durch das Wegfallen des Anerkennungsjahres ist bei vielen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern kaum Praxiserfahrung vorhanden. In den Hoch- und Fachhochschulen ist das Handlungsfeld, gemessen an seiner Bedeutung als drittgrößtes Arbeitsfeld in der Jugendhilfe, nur noch sehr wenig präsent. Darüber hinaus haben wir durch die Anhebung des Rentenalters zunehmend ältere Beschäftigte in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Angemessene Konzepte, die die Situation dieser Gruppe aufnehmen, fehlen weitestgehend.

Es müssen also Personalentwicklungskonzepte entwickelt werden, die trotz steigender Komplexität Qualität ermöglichen sowie die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherstellen. Personalentwicklung wird häufig als individuelle Begleitung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begriffen. Es fehlt die Perspektive auf die Organisationsentwicklung. Zuerst muss die Frage beantwortet werden, wohin und wie sich die Organisation/die Einrichtung entwickeln. Erst daraus ergeben sich die spezifischen Bedarfe für die Personalgewinnung und Qualifizierung.

### **PRAXISFORSCHUNG »BERUFSPERSPEKTIVE OFFENE KINDER-UND JUGENDARBEIT«**

Von 2012 bis 2014 wurde das vom Landschaftsverband Rheinland initiierte und finanzierte Modellprojekt »Berufsperspektive Offene Kinder- und Jugendarbeit« durchgeführt. Projektträger war das Jugendamt der Landeshauptstadt Düsseldorf. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm die Forschungsstelle für sozialraumorientierte Praxisforschung und Entwicklung (FSPE) der Hochschule Düsseldorf.

Die Forschungsschwerpunkte waren:

1. Steigerung der Attraktivität für Studierende, Verbesserung des Berufseinstiegs und der Ausbau von Kooperation von Jugendamt und Fachhochschule
2. Qualifizierung und Entwicklung eines Profils für Führungskräfte
3. Älterwerden im Feld mit Entwicklung von Perspektiven nach innen und nach außen als Sprungbrett

### **EMPFEHLUNGEN**

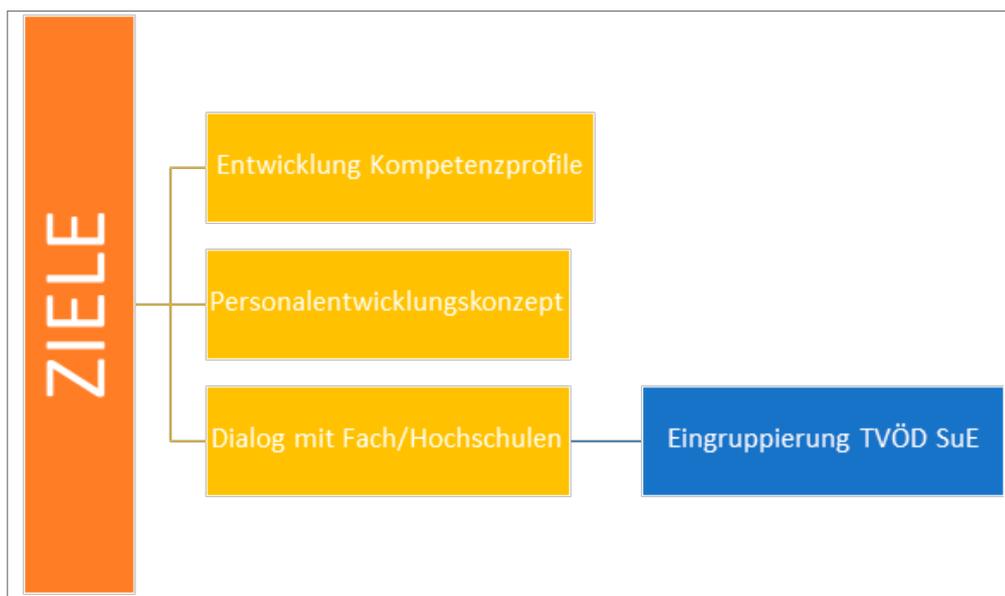
Ein zentrales Ergebnis dieses Praxisforschungsprojektes ist, dass Studierende, die im Laufe ihres Studiums die Offene Kinder- und Jugendarbeit kennengelernt haben, etwa durch Praktika oder Seminare, eher das Arbeitsfeld als Berufseinstieg wählen. Die Bedeutung von Praxisbegleitung ist dabei zentral, ein gutes Praktikum öffnet die Türen, ein schlecht oder gar nicht begleitetes Praktikum schließt die Türen. Auch die Kooperationen zwischen den Trägern

der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu den Hoch- und Fachhochschulen muss intensiviert werden. Das wird derzeit von den beiden Landesjugendämtern umgesetzt.

Das Älterwerden im Feld sollte mit Zusatzqualifikationen, mit Einrichtungswechsel oder neuen Aufgaben verbunden sein. Da Personalentwicklung eine Mindestgröße voraussetzt, bietet es sich für kleine Träger und Jugendämter an, bei Personalentwicklungsmaßnahmen, beispielsweise Einarbeitungsseminaren, zusammenzuarbeiten. Es hat sich weiterhin gezeigt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Leitungsebene Unterstützung bei der Qualitätsentwicklung brauchen und Foren zum Austausch und zur Reflexion. Zudem braucht Personalentwicklung klare Zuständigkeiten. Sie kann nicht nebenher funktionieren.

## AUSBLICK

Die Kommissionen der beiden Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe haben sich zum Ziel gesetzt, das Thema Personalentwicklung intensiv zu bearbeiten.



*Die Offene Kinder- und Jugendarbeit ist ein spannendes Arbeitsfeld mit vielen Handlungsmöglichkeiten.*

Die Ziele sind die Entwicklung spezifischer Kompetenzprofile, die Erarbeitung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die Intensivierung des Dialogs mit den Fachhochschulen und Hochschulen und eine Debatte zur Eingruppierung nach TVÖD SuE.

Offene Kinder- und Jugendarbeit ist besonders für Studienabsolventinnen und -absolventen ein sehr spannendes Arbeitsfeld. Es ermöglicht Einblicke in die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen und bietet viele kreative Handlungsmöglichkeiten. Darüber hinaus ist es ein sehr gutes Lernfeld für pädagogisches Handeln. Durch strategische Personalentwicklung kann es gelingen, Fachkräfte für das Feld zu gewinnen und zu binden. Ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung ist, mit ihnen gemeinsam eine berufliche Perspektive zu entwickeln.

# PERSONAL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG BEIM JUGENDAMT DÜSSELDORF

**Es gibt beim Jugendamt der Stadt Düsseldorf seit vielen Jahren Bausteine zur Personal- und Qualitätsentwicklung auf den Ebenen Ausbildung und Einstieg ins Feld, Entwicklung im Feld sowie Älterwerden und Ausstieg. Diese Ebenen sind allen Mitarbeitenden des Jugendamts zugänglich. Für die Offene Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) gibt es seit 2015 darüber hinaus einen Qualifizierungskurs für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ein Qualitätssystem. Im Folgenden werden diese Bausteine vorgestellt.**

## **AUSBILDUNG UND EINSTIEG INS FELD**

### **EINFÜHRUNGSMAPPE**

Mit der Informationsmappe erhalten neue Mitarbeitende an ihrem ersten Arbeitstag grundsätzliche Informationen zum Jugendamt. Die Mappe informiert über wichtige Regelungen, Ansprechpersonen und weist auf das Einführungsseminar hin.

### **EINFÜHRUNGSSEMINAR**

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jugendamt sind eingeladen, an einem eintägigen Einführungsseminar teilzunehmen. Die Seminare finden drei bis vier Mal jährlich statt und werden von der internen Personalentwicklung organisiert und durchgeführt. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine persönliche Einladung. Zudem ist die Veranstaltung im Fortbildungsprogramm ausgeschrieben.

Zusätzlich zur Einarbeitung am Arbeitsplatz ist es wichtig, einen Überblick über das Jugendamt und die Stadtverwaltung zu erhalten. Die Arbeit der sechs Abteilungen des Jugendamts und deren Arbeitsschwerpunkte werden vorgestellt und die Bedeutung der Vernetzung und Stadtteilorientierung der unterschiedlichen Jugendhilfeangebote erläutert. Neben einem kurzen Blick auf das Zusammenwirken von Politik und Verwaltung, die Organisation der Verwaltung und die Dezernate werden die jeweiligen Zuständigkeiten und die Schnittstellen des Jugendamtes zu anderen Ämtern thematisiert.

*Wendelin DUTENHÖFER*

*Jugendamt Düsseldorf*

*Abteilungsleitung*

*Jugendförderung*

*Tel 0211 89-95155*

*wendelin.dutenhoefer@stadt.*

*duesseldorf.de*

Die Ansprechpersonen rund um das Arbeitsverhältnis werden vorgestellt, unter anderem aus den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit des Jugendamtes, Fortbildungen, Personalentwicklung, Förderung der Chancengleichheit, Informationstechnologie, Datenschutz sowie Personalangelegenheiten.

Diese Angebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes werden durch Maßnahmen zur Einarbeitung der Beschäftigten im jeweiligen Arbeitsfeld begleitet. Hier wird

als abteilungsspezifische Maßnahme für die Jugendförderung zusätzlich der Einführungskurs für die offene Kinder- und Jugendarbeit implantiert.

**QUALIFIZIERUNGSKURS FÜR BERUFSEINSTEIGERINNEN UND BERUFSEINSTEIGER IN DER OKJA**

Der Qualifizierungskurs wird in enger Zusammenarbeit zwischen dem Jugendamt und der Fachhochschule konzipiert und geplant und auch von beiden Partnern gemeinsam durchgeführt. Der Kurs richtet sich an Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger (bis zu zwei Jahre) im Jugendamt sowie auch bei freien Trägern. Der Einsteigerkurs wird durch Referenten der Stadt Düsseldorf, der Fachhochschule und Mitarbeiter der freien Träger durchgeführt. Er findet an vier Tagen in vier verschiedenen Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in einem Zeitraum von drei Monaten statt.

Inhalte des Einführungsseminars sind unter anderem der Auftrag und die übergeordneten Strukturen der OKJA (in Düsseldorf) sowie aktuelle Herausforderungen für die OKJA. Die Sozialraumorientierung als zentraler Handlungsgrundsatz wird ebenso thematisiert wie die Sozialraumorientierung in der OKJA. Weiterhin geht es um die OKJA als professionelles Handlungsfeld und im Kontext der Jugendhilfe sowie die konzeptionellen Besonderheiten der OKJA in Düsseldorf. Weitere Inhalte sind Projekt- und Konzeptentwicklung und eine Praxisübung.

**ENTWICKLUNG IM FELD**

**QUALITÄTSSYSTEM FÜR DIE OKJA**

Im Rahmen der Qualitätssicherung wurde bereits 2011 ein System entwickelt, das neben den Pflichtbereichen auch Schwerpunktsetzungen der Einrichtungen vorsieht. Ziel ist hierbei eine Fokussierung auf und damit Professionalisierung der Freizeiteinrichtungen in bestimmten Themenbereichen.



Dieser Beitrag ist in wesentlichen Teilen eine Zusammenfassung des Kapitels »Personalentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit am Beispiel eines Großstadtjugendamts« (Ulrich Deinet/ Michael Janowicz (Hrsg.): Berufsperspektive Offene Kinder- und Jugendarbeit. Bausteine für Personal- und Organisationsentwicklung. Seite 156-162).

Das Fortbildungsprogramm des Jugendamtes nimmt diese Systematik auf und ermöglicht gezielte Weiterqualifizierungen für die Mitarbeitenden im Rahmen von Zertifikatskursen.

Die für die OKJA maßgeblichen Fortbildungen werden durch die Abteilung Jugendförderung entwickelt und angeboten. An diesen Fortbildungen können seit einigen Jahren auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der freien Träger teilnehmen. Hiervon wird reger Gebrauch gemacht. In Förder- und Beratungsgesprächen vereinbaren die jeweiligen Dienstvorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an relevanten Fortbildungen aus diesem Programm.

### ENTWICKLUNG VON HÄUSERN FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND FAMILIEN IM SOZIALRAUM

Durch die Zusammenführung von verschiedenen Arbeitsfeldern, etwa Kita und Jugendeinrichtung unter einem Dach und einer Leitung, und die Erweiterung des Tätigkeitsspektrums von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der offenen Jugendarbeit (OGS, Schulsozialarbeit) sind modellhaft neue Arten von Jugendzentren im Stadtgebiet entstanden. Dies verändert sehr stark auch die Anforderungen an die Leitungskräfte in diesen Einrichtungen. Personalführungsaufgaben und die Verwaltungsabwicklung stehen im Vordergrund, die direkte pädagogische Tätigkeit ist demgegenüber nur noch selten möglich.



Neue Einrichtungsformen in Düsseldorf stellen neue Anforderungen an Leitungskräfte

### ANGEBOTE ZUR CHANCENGLEICHHEIT ZUR VORBEREITUNG AUF FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Mitarbeiterinnen sind im Jugendamt Düsseldorf auf Führungspositionen unterrepräsentiert. Mit einem Seminar, speziell für Frauen, werden Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Führungsaufgaben, beispielweise in Jugendfreizeiteinrichtungen vorbereitet. Das Angebot

orientiert sich an den berufsspezifischen Anforderungen an Führungskräfte in diesen Arbeitsfeldern. Das Seminar findet einmal jährlich statt.

## **ÄLTERWERDEN, AUSSTIEG**

### **BESTEHENDE PERSPEKTIVSEMINARE ZUR WEITERENTWICKLUNG**

Zur beruflichen Perspektiventwicklung werden seit 2006 über das Fortbildungsprogramm des Jugendamtes folgende Angebote durchgeführt:

- Seminar »50plus – ich gestalte mein weiteres Berufsleben« mit der Zielsetzung, Impulse zur aktiven Gestaltung der individuellen Veränderung zu setzen, um eine solide Grundlage für den erfolgreichen Abschluss des Berufslebens zu finden. Folgende Themen werden in diesem Seminar bearbeitet: Analyse der Lebenssituation, Standortbestimmung, Kompetenzanalyse, Ich werde älter! Wie gehe ich damit um? Wie Sorge ich für mich? Was nehme ich mir vor? Für dieses Seminar stehen jährlich 20 Plätze zur Verfügung.
- Einzel- oder Gruppencoaching zu den Themen »50plus – ich gestalte mein weiteres Berufsleben« und »30plus – ich gestalte mein weiteres Berufsleben«. Im Zentrum dieser Prozesse steht die Standortbestimmung sowie die (Neu-)Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes. Themen sind: Reflexion des Lebens- und Berufsweges, Kompetenzanalyse, Anforderungen in den Arbeitsfeldern, Berufliche Orientierung. Für diese Coachings stehen jährlich 25 Plätze zur Verfügung.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen außerdem folgende Angebote zur Personalentwicklung zur Verfügung:

- Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Angebote zur Berufsrückkehr
- Coachingangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit im Jugendamt
- Seminar zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### **FAZIT FÜR DEN BEREICH DER OKJA**

Bisher standen die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor großen Herausforderungen beim Übergang vom Studium in den Beruf. So war es fast ausschließlich den Einrichtungen überlassen, sich um die Einarbeitung zu kümmern. Die Qualität der Einarbeitung hing stark davon ab, wieviel Aufwand in der jeweiligen Einrichtung hierfür verwendet wurde.

Vor diesem Hintergrund war ein neues Verfahren zur Einführung neuer Fachkräfte notwendig, welches zu einer systematischen und einheitlichen Umgestaltung der Personalentwicklungsmaßnahmen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OKJA beiträgt. Genau in diese Lücke wurde der Qualifizierungskurs für neue Mitarbeiter in der OKJA 2015 platziert. Auf Grund der guten Resonanz wird er nun im Abstand von zwei Jahren angeboten.

# JA ZUM NACHWUCHS

## GEWINNUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN FÜR DAS JUGENDAMT

**In der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten über 780.000 engagierte Menschen bei öffentlichen und freien Trägern. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen, des U3- und Ganztags-Ausbaus, der leicht steigenden Geburtenzahlen und der Entwicklung neuer Aufgabenfelder (etwa unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) ist das Arbeitsfeld weiter im Wachstum begriffen. Jugendämter stehen in einem umkämpften Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen. Sie werden in nicht allzu ferner Zeit keine geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr finden können, wenn sie sich nicht aktiv auf die Suche machen und intensiv für »ihre« Fachkräfte werben.**

### BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR JUGENDÄMTER

Nicht nur die allgemeinen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe haben sich in den letzten Jahren verändert, auch die Anforderungen an die Jugendämter sind im Wandel:

- Bereits der 14. Kinder- und Jugendbericht aus dem Jahr 2013 beschrieb Jugendämter als strategische Zentren des Aufwachsens und akzentuiert damit ihre zentrale Rolle im System der Kinder- und Jugendhilfe und in der Kommune insgesamt.
- Der 2017 veröffentlichte 15. Kinder- und Jugendbericht spricht von einer Entgrenzung der Jugendphase und macht deutlich, dass Jugendämter Jugendliche bis weit über die Volljährigkeitsschwelle von 18 hinaus betreuen sollen – auch in den Hilfen zur Erziehung.
- Die Zuwanderung junger geflüchteter Menschen stellt die öffentlichen und die freien Träger der Jugendhilfe heute vor die Frage, welchen Beitrag sie zur längerfristigen Integration der jungen Menschen leisten können. Neue Konzepte müssen entwickelt werden – in Kooperation der Jugendämter mit Schulen, Hochschulen, der Arbeitsverwaltung und anderen Akteuren vor Ort.
- Die Anforderungen an inklusive Angebote und Infrastrukturen vor Ort, etwa in Kindertagesstätten oder in der Jugendarbeit, wachsen. Auch sind durch die Jugendämter Vorbereitungen zu treffen, um die Gesamtzuständigkeit für alle Kinder und Jugendlichen ausgestalten zu können, denn früher oder später wird eine inklusive Lösung mit hoher Wahrscheinlichkeit kommen.
- Der Ausbau der Kindertagesbetreuung schreitet weiterhin in schnellem Tempo voran. Immer noch müssen viele neue Plätze geschaffen werden, da der Bedarf weiterhin steigt. In den kommenden Jahren werden zudem die Qualitätsanforderungen für den Bereich der frühen Bildung wachsen.
- Die Anforderungen im Kinderschutz bleiben anspruchsvoll. Die Situation einer wachsenden Zahl von Familien ist prekär, so dass die intensive Betreuung von Familien immer bedeutsamer wird. Gründliches Fachwissen und ausgezeichnete Kenntnisse von Krisenprävention und -bewältigung werden zu einer immer bedeutungsvolleren Ressource.



Andreas GLEIS  
Tel 0251 591-3457  
andreas.gleis@tlw.org



Birgit ZELLER  
Tel 06131 967-290  
zeller.birgit@lsjv.rlp.de

Betrachten wir die herausgehobene Rolle der Jugendämter und die an sie gestellten Ansprüche, so müsste eine strukturelle, personelle und finanzielle Ausstattung selbstverständlich sein, die diesen hohen Anforderungen genügen kann. Davon aber ist wenig zu sehen und dies spiegelt sich auch in der personellen Ausstattung der Jugendämter wider.

### **PERSONALAUSSTATTUNG UNTER DRUCK - AM BEISPIEL ASD**

Die Zahl der im Jugendamt beschäftigten Personen ist in den letzten Jahren gewachsen, gerade auch im Bereich der Sozialen Dienste von 9.133 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in den Jahren 2010/11 auf 12.795 VZÄ in den Jahren 2014/15. Dies entspricht einem relativen Wert von 40,1 Prozent (KOMDat 2/2016). Allen ist klar, dass die Jugendämter ausreichendes und gut qualifiziertes Personal brauchen, um ihren Aufgaben gerecht werden zu können. Allerdings steigen die Fallzahlen wesentlich schneller als die zur Verfügung stehenden Stellen. In 2013 haben 1.017.504 Kinder, Jugendliche und junge Volljährige Hilfen zur Erziehung in Anspruch genommen. In 2014 ist diese Zahl um 20.224 Leistungen angestiegen. Dies entspricht einer Fallzahl von 1.037.728 und einem relativen Wert von rund 2 Prozent (Hzemonitor, akjstat, 2016).

Die Personalausstattung ist in vielen Jugendämtern – nicht nur im ASD – für die sachgerechte Erfüllung ihrer Aufgaben mehr als knapp. Hinzu kommt die sich ändernde Altersstruktur: in vielen Jugendämtern ist absehbar, dass sich in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende in den Ruhestand verabschieden werden.

### **FACHKRÄFTEMANGEL BRINGT JUGENDÄMTER IN DIE OFFENSIVE**

In diesem Zusammenhang gibt es noch ein anderes Problem, das viele Jugendämter umtreibt – den Fachkräftemangel, der es zurzeit erschwert, den geeigneten Nachwuchs zu finden. Der Mangel an Fachkräften macht einen Paradigmenwechsel notwendig: Konnten sich lange Zeit die Arbeitgeber aussuchen, wen sie wollten, so suchen sich heute Fachkräfte aus, zu welchem Arbeitgeber sie gehen. Um qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden, sind die Jugendämter gefordert, ihre Anstrengungen im Bereich des Personalmanagements und der Personalentwicklung zu intensivieren.

Es wird schwierig, auf dem leer gefegten Arbeitsmarkt für soziale Fachkräfte fündig zu werden. Bei den Verwaltungsmitarbeitenden stehen die Jugendämter in Konkurrenz zu den anderen Verwaltungsbereichen der Kommune.

### **JETZT WERBEN, UM IN ZUKUNFT NOCH MITARBEITER ZU FINDEN**

Die Jugendämter müssen sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren, um die passenden hoch engagierten Arbeitskräfte zu finden. Denn nur mit gut qualifiziertem Personal können die oben formulierten Anforderungen umgesetzt werden.

Mit den letztjährigen Aktionswochen hat die BAG Landesjugendämter die Jugendämter vor Ort unterstützt und Materialien sowie Ideen zur Nachwuchsgewinnung zur Verfügung gestellt. Ziel war (und ist) es, die Arbeitsfelder des Jugendamtes attraktiv und zukunftsfähig zu zeigen und deutlich zu machen, welche Entwicklungsmöglichkeiten sich hier für engagierte junge



*Die BAG Landesjugendämter hat die Aufgabe, gemeinsame Verfahrensweisen und Grundsätze für die Jugendhilfe in Bund, Ländern und Kommunen zu entwickeln.*

*Die AG Öffentlichkeitsarbeit, die sich aus Mitarbeitenden aus Jugend- und Landesjugendämtern zusammensetzt, hat seit 2011 bereits mehrere PR-Kampagnen für Jugendämter initiiert. Der Schwerpunkt der Aktionswochen von September bis November 2017 war die »Nachwuchskräftegewinnung«.*



*www.unterstuetzung-die-ankommt.de*



Menschen ergeben. Dafür wurden schrittweise Serviceangebote für die Jugendämter bereitgestellt, um sie in Öffentlichkeitsarbeit und bei der Nachwuchsgewinnung zu unterstützen. Folgende Materialien wurden entwickelt:

- Frische Plakate: Eine neue Plakatreihe mit authentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Jugendämtern (Bochum und Braunschweig). Die Plakate können bundesweit genutzt werden, darüber hinaus können Jugendämter das Konzept selber adaptieren. Die Plakate können weiterhin bestellt werden und sind mittlerweile in kostengünstigen Sets erhältlich.
- Passgenaue Broschüre: »Profis für Kinder, Jugendliche und Familien – Entdecke die Berufe im Jugendamt«: Echte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jugendämtern stellen die Berufe im Jugendamt, beispielhafte Tagesabläufe und erforderliche Kompetenzen überzeugend vor – und machen damit neugierig auf mehr. In einer Sprache, die für junge Menschen verständlich ist. Zielgruppen sind etwa Schülerinnen und Schüler in der Berufsorientierung und Studierende, die sich für eine Stelle im Jugendamt interessieren könnten. Jugendämter können diese Broschüre im Onlineshop bestellen. Die Inhalte und die Broschüre finden sich ebenfalls auf der unten angegebenen Website.
- Wirksame Werbemittel: Neue Werbematerialien wurden entwickelt: Schokokekse (»Arbeitsplätzchen«), Glückskleesamen (»Für eine glückliche Zukunft«), Sattelschoner (»Unterstützung, die ankommt – bei jedem Wetter«), Feuchttücher (»Für frischen Nachwuchs«) und vieles mehr konnten für öffentlichkeitswirksame Aktionen der Jugendämter eingesetzt werden. Im Onlineshop ist eine Auswahl an Werbemitteln weiterhin vorhanden.
- Neues Bestellsystem: Mit einer Druckerei wurde ein innovativer Web-to-Print-Shop entwickelt, in dem Jugendämter sämtliche Materialien bestellen sowie Plakate und Broschüren mit eigenen Motiven, Logos und Ansprechpersonen personalisieren können.
- Unterstützung von Veranstaltungen: In zahlreichen Jugendämtern liefen Aktionen zur Gewinnung von Nachwuchskräften. So haben sich beispielsweise die Jugendämter der Städte Essen und Herne mit viel Unterstützung durch die Lokalpresse auf den Weg gemacht und eine ganze Woche für sich die Werbetrommel gerührt, die dann in Großveranstaltungen für den beruflichen Nachwuchs mündeten. Die BAG Landesjugendämter stellte dafür eine Kampagnenmappe zur Verfügung, in der die Umsetzungsmöglichkeiten dargestellt wurden.
- Breite Kommunikation: Sämtliche Materialien und Aktionsformen sind in Newslettern und per Post vorgestellt und beworben worden. Nicht nur die Jugendämter, auch die Fachhochschulen für Soziale Arbeit haben bundesweit Informationen und Broschüren erhalten.

### **KONZEPTENTWICKLUNG IM UMGANG MIT DEM FACHKRÄFTEMANGEL**

Neben der Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit haben die Landesjugendämter das Thema auch inhaltlich in Veranstaltungen bearbeitet. So wurden bei von Tagungen, etwa des Deutschen Instituts für Urbanistik oder der Bundesarbeitsgemeinschaft ASD/KSD aktuelle Herausforderungen der Personalgewinnung und -entwicklung gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus der AG Öffentlichkeitsarbeit diskutiert.

Bei der bundesweit von den Landesjugendämtern mehrfach angebotenen Fortbildung »Fachkräfte im ASD gewinnen und binden« wurden zuerst die konkreten Bedingungen, die bei den Teilnehmenden vor Ort bestehen, analysiert und dann entscheidende Strategieelemente für einen örtlichen Umgang mit dem Fachkräftemangel entwickelt.

## **NEUER IDEENPOOL**

Im Herbst 2018 wurde der »Ideenpool Nachwuchskräftegewinnung« online gestellt. Es handelt sich um eine Sammlung von Praxisbeispielen zu Maßnahmen und Ansätzen der Personalgewinnung und -bindung in Jugendämtern, die anderen Jugendämtern als Anregung dienen können. Darin sind viele Praxisbeispiele, etwa aus Berlin, Bochum oder Münster enthalten. Dieser Ideenpool, der sukzessive ausgebaut werden soll, schafft einen ersten Überblick darüber, welche Maßnahmen zur Personalakquise und zur Personalbindung möglich sind.

## **VORHABEN FÜR DIE NÄHERE ZUKUNFT**

Das Thema Nachwuchsgewinnung wird auch in den nächsten Jahren ein Dauerbrenner sein, daher wird die AG Öffentlichkeitsarbeit das Thema weiterhin zu einem Schwerpunkt machen. Hierzu ist geplant, weitere hilfreiche Materialien zu entwickeln, die von den Jugendämtern eingesetzt werden, etwa

- Video-Reportagen, in denen Nachwuchskräfte ihr Arbeitsfeld und die damit verbundenen Möglichkeiten attraktiv präsentieren
- Quickcheck-Videos zum Einsatz bei Berufe- oder Hochschulmessen: Ist die Arbeit im Jugendamt das Richtige für mich?
- Entwicklung eines Muster-Messe-Standes für Karriere- oder Hochschulmessen; dieser wird so entwickelt, dass er von Jugendämtern schnell für die eigene Verwaltung angepasst werden kann.
- Weiterentwicklung des Ideenpools in ein Handbuch mit Vorschlägen und Leitfäden zur Nachwuchsgewinnung.

## **FAZIT**

Investitionen in die Kinder- und Jugendhilfe lohnen sich: Studien sprechen vom drei- bis vierfachen Ertrag, den diese gesamtgesellschaftlich erbringen. Wenn die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe ihre Leistungsfähigkeit bundesweit erhalten und ausbauen will, dann gehört dazu auch eine erfolgreiche Nachwuchsförderung. Die AG Öffentlichkeitsarbeit der BAG Landesjugendämter liefert viele Ideen und Materialien.

Es kann sich darüber hinaus auch lohnen, für bessere Rahmenbedingungen zu kämpfen, wie es gerade im Bundesland Berlin versucht wird. Dort will sich Senatorin Scheeres bei den Tarifverhandlungen 2019 für eine bessere Bezahlung einsetzen. »Kinderschutz und die Unterstützung von Familien in sehr problematischen Situationen ist eine besonders anspruchsvolle und auch belastende Tätigkeit. Das spiegelt sich im Gehalt derzeit nicht wider«, so Scheeres Ende Oktober zur WELT.

# KOMMUNALE KONZEPTE IN DER ARBEIT MIT JUNGEN GEFLÜCHTETEN

## LANDESPROGRAMM: WERTEVERMITTLUNG, DEMOKRATIEBILDUNG UND PRÄVENTION SEXUALISierter GEWALT

Weitere Informationen unter [jugend.lvr.de](http://jugend.lvr.de) > Jugendförderung > Fachberatung > Landesprogramm: Wertevermittlung, Demokratiebildung und Prävention sexualisierter Gewalt

Kai SAGER  
LVR-Landesjugendamt  
Rheinland  
Tel 0221 809-4092  
[kai.sager@lvr.de](mailto:kai.sager@lvr.de)

Claudia BUSCHHORN  
LWL-Landesjugendamt  
Westfalen

Durch das landesfinanzierte Programm »Wertevermittlung, Demokratiebildung und Prävention sexualisierter Gewalt in der und durch die Jugendhilfe« können Kommunen in NRW in der Verantwortung des Jugendamtes abgestimmte Konzepte zur Arbeit mit jungen geflüchteten Menschen entwickeln. Dabei sollen durch einen Dialog über Werte sowie durch Angebote zur Demokratiebildung insbesondere Teilhabe und Integration gefördert und junge Menschen durch Angebote der sexuellen Bildung zu selbstbestimmter Sexualität befähigt werden. Darüber hinaus wird durch die Weiterentwicklung von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe unter Einbezug der jungen Menschen ein sicheres Aufwachsen ermöglicht. Vierzehn Städte und Kreise nutzen bisher die Möglichkeit, in ihre Aktivitäten und Vorhaben vor Ort die Fachberatung der Landesjugendämter einzubeziehen und Gelder für ihre Vorhaben zu beantragen.

In Werkstattgesprächen diskutieren die Landesjugendämter regelmäßig mit den Fachkräften in den Kommunen über Inhalte und Aktivitäten im Rahmen des Landesprogramms. Beim Werkstattgespräch am 11. Oktober 2018 in Essen war auch die Arbeitsgruppe um Jun.-Prof. Martin Wazlawik von der Universität Münster dabei, die das Programm mit einer formativen Evaluation begleitet. Erste Zwischenergebnisse, die dort vorgestellt wurden, finden sich im nachfolgenden Beitrag.

Im September 2018 verschickten die Landesjugendämter erneut einen Aufruf zur Antragstellung im Rahmen des Landesprogramms. Durchführungszeitraum 1. März 2019 bis 29. Februar 2020. Die Fachberatungen der Landesjugendämter unterstützen Sie auch jetzt wieder bei der Antragstellung und bei der Entwicklung der Konzepte.

### ERSTE ZWISCHENERGEBNISSE DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG DES LANDESPROGRAMMS

Die wissenschaftliche Begleitung des Landesprogramms nutzte in der ersten Förderphase drei Erhebungszugänge zur Erkenntnisgewinnung. Hierzu zählen: Interviews mit Projektkoordinatoren und -koordinatorinnen der teilnehmenden Jugendämter, Gespräche mit jungen Geflüchteten, die an den Angeboten teilnehmen und eine standardisierte schriftliche Befragung der teilnehmenden Jugendämter.

Die finanziell geförderten Jugendämter – darunter neun kreisfreie Jugendämter, drei Kreisjugendämter und zwei kreisangehörige Jugendämter – haben im Hinblick auf die Inhalte und Ziele des Förderprogramms sehr unterschiedliche Konzepte und Projektumsetzungen gewählt. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Landesprogramms umfassen gemäß dem Aufruf der Landesjugendämter »Wertevermittlung und Demokratieförderung durch Wertedialog, Prävention sexualisierter Gewalt sowie die Weiterentwicklung von Schutzkonzepten«. Bereits

anhand dieser genannten Schwerpunkte wird die konzeptionelle Weite des dem Landesförderprogramm zugrundeliegenden Fachkonzeptes deutlich.

## **UNTERSCHIEDLICHE HERANGEHENSWEISEN IN DEN KOMMUNEN SOLLEN DEM AUSTAUSCH DIENEN**

Die Heterogenität, die die Projektlandschaft des Förderprogramms aufgrund seiner breiten konzeptionellen Ausrichtung kennzeichnet, wird nicht zuletzt anhand der differierenden Adressaten und Adressatinnen deutlich. So kann grundsätzlich festgehalten werden, dass von den derzeit bewilligten 14 Projekten vier Projekte ausschließlich Angebote für Kinder und Jugendliche vorhalten, acht Projekte sowohl Kinder und Jugendliche als auch Fachkräfte adressieren und zwei der Projekte sich mit ihren Angeboten ausschließlich an pädagogische Fachkräfte richten. Gleichzeitig zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Angebote für Kinder und Jugendliche prinzipiell allen Kindern und Jugendlichen im jeweiligen Jugendamtsbezirk offensteht und sich nicht nur an bestimmte Kinder und Jugendliche richtet. Um die Kinder und Jugendlichen sowie ihre Eltern über die Angebote zu informieren, wurden verschiedene Informationswege gewählt. Neben mehrsprachigen Flyern und Plakaten wurden auch bestehende Kontakte zu Schulen, Beratungsstellen, Jugendcafés und Jugendverbänden seitens der Jugendämter genutzt, um auf die Angebote hinzuweisen. Dabei erwies sich laut Aussagen der Projektkoordinatoren und -kordinatorinnen besonders die aufsuchende Arbeit als erfolgreich.

Die Altersspanne der jungen Menschen, die von den Projekten adressiert wurde, variiert stark. So richten sich Angebote einzelner Jugendämter an bestimmte Altersgruppen, etwa 10- bis 14-Jährige, oder Jugendämter richten ihre Angebote an eine größere Altersgruppe beispielsweise von Angeboten für unter 6-Jährige bis hin zu Angeboten für junge Volljährige. Die Frage, inwieweit es gezielter Angebote bedarf, die sich speziell an junge Geflüchtete richten, kann hier nicht abschließend beantwortet werden.

Eine zentrale grundsätzliche Zielsetzung aller Projekte ist es, wechselseitigen Austausch zu ermöglichen. Sei es der Austausch unter Kindern und Jugendlichen selbst, indem ihnen die Teilnahme und Teilhabe an verschiedenen Angeboten ermöglicht wird, der Austausch zwischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen und pädagogischen Fachkräften, oder sei es der Austausch von Fachkräften untereinander, indem sie Erfahrungswissen und Expertisen handlungsfeldübergreifend diskutieren können.

## **RESPEKT STEHT IM VORDERGRUND**

Im Hinblick auf die an den Angeboten teilnehmenden Kinder und Jugendlichen wurden in den Interviews mit den Projektkoordinatoren und -kordinatorinnen verschiedene Ziele deutlich. Zum einen soll generell Teilhabe ermöglicht werden sowie die Selbstwirksamkeit der Kinder und Jugendlichen gefördert werden. Zum anderen sollen auch Werte und Konventionen vermittelt werden.

Hier zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen einerseits normativen Erwartungen und Regeln, die an die Kinder und Jugendlichen herangetragen werden (sollen) und andererseits einem partizipations- und ressourcenorientierten Vorgehen in den Angeboten. Die Aushandlung dieses Spannungsfeldes ist – und wird auch zukünftig – eine wesentliche Aufgabe von Projekten sein,

*Katharina KOPP  
Marieke RUDEL  
Bernd CHRISTMANN  
Martin WAZLAWIK*

### **Kontakt**

*Jun.-Prof. Martin WAZLAWIK  
WWU Münster  
Tel 0251 83 29476  
martin.wazlawik@uni-muenster.de*

die sich mit Werten, Demokratieförderung, Prävention von sexualisierter Gewalt und Schutzkonzepten befassen. Die Werte, die im Zuge der Auswertung der Interviews mit den Projektkoordinatoren und -koordinatorinnen sowie mit den Kindern und Jugendlichen als zentral herausgearbeitet werden konnten, stellen aus Sicht der Projektkoordinatoren und -koordinatorinnen Toleranz, Respekt und Gleichberechtigung dar; seitens der Jugendlichen werden vor allem die hohe Bedeutung der eigenen Familie und Respekt als besonders wichtig markiert.

Als große Herausforderung wurde seitens der Projektkoordinatoren und -koordinatorinnen der kurze Förderzeitraum benannt. Wichtige Gelingensbedingungen, um die Projekte umsetzen zu können, seien vor allem eine bereits bestehende Infrastruktur, etwa WLAN in Jugendtreffs, qualifizierte Fachkräfte, eine enge Zusammenarbeit mit den Familien und bestehende Kooperationsstrukturen beispielsweise mit Schulen gewesen. Aber auch der breite Gestaltungsspielraum des Förderprogramms sowie eine dezidierte Fachberatung haben gemäß den Projektkoordinatoren und -koordinatorinnen die Teilnahme an dem Förderprogramm und die Projektumsetzungsmöglichkeiten begünstigt.

## MEDIKAMENTENGABE IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN UND KINDERTAGESPFLEGE

**AKTUALISIERTE ARBEITSHILFE FÜR DIE MEDIZINISCHE UND PFLEGERISCHE VERSORGUNG IN KITAS JETZT ONLINE**



Download unter [www.jugend.lvr.de](http://www.jugend.lvr.de) > *Kinder und Familien* > *Tagesbetreuung für Kinder* > *Arbeitshilfen*.

Edmund ADAM  
LVR-Landesjugendamt  
Rheinland  
Tel 0221 809-4042  
[edmund.adam@lvr.de](mailto:edmund.adam@lvr.de)

Die medizinische und pflegerische Versorgung in Kindertageseinrichtungen ist ein herausforderndes Thema, das alle Beschäftigten und Betroffenen vor vielfältige Fragen und Unsicherheiten stellt. So können die »fachfremden« Anforderungen und Verantwortungen Fachkräfte dahingehend verunsichern, bei medizinischen oder pflegerischen Versorgungsaufgaben Fehler zu machen und einhergehend haftungsrechtliche Konsequenzen zu befürchten.

In Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat das LVR-Landesjugendamt Rheinland die Broschüre »Medizinische und pflegerische Versorgung in Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege« überarbeitet und um neue Themen wie dem Impfschutzgesetz, Notfallmaßnahmen oder Empfehlungen zum Fiebermessen ergänzt. Dabei wurden die Hinweise für die praktische Arbeit – insbesondere hinsichtlich Kindern mit Diabetes Mellitus Typ 1 – neu durchgesehen und erweitert. Die Broschüre soll den Mitarbeitenden in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege eine Orientierungshilfe und Argumentationshilfe bieten, damit eine medizinische und pflegerische Versorgung aller Kinder mit und ohne Behinderung ermöglicht werden kann.

Im Anhang der Broschüre wurden Vorlagen für die individuelle Nutzung zusammengestellt, welche nach Bedarf angepasst werden können.

# RECHTE VON KINDERN MIT BEHINDERUNGEN

## WEITER UNTER BEOBACHTUNG DES GENFER FACHAUSSCHUSSES ZUR UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

**Wie weit die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umgesetzt ist, prüft regelmäßig der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Genf. Im Vorfeld der zweiten Staatenprüfung Deutschlands bittet der Fachausschuss die Bundesregierung um mehr Informationen, wie Kinder mit Behinderungen in Deutschland wirksam beteiligt werden.**

Im Jahr 2015 wurde Deutschland erstmals systematisch durch den international besetzten UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Genf geprüft. Im Ergebnis hat der UN-Fachausschuss Deutschland sogenannte Abschließende Bemerkungen mit auf den Weg gegeben. Diese umfassen Empfehlungen, was aus UN-Sicht zu tun sei, damit die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) in Deutschland erfolgreich umgesetzt wird.

Nun steht die zweite Staatenprüfung Deutschlands an. Im Vorfeld hat der UN-Fachausschuss im September 2018 eine Fragenliste an Deutschland formuliert. Darin stellt der UN-Fachausschuss erneut auch kritische Fragen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen an fachlichen und politischen Entscheidungen, die sie selbst betreffen.

### WIE SCHÜTZT DEUTSCHLAND DIE BETEILIGUNGSRECHTE VON KINDERN MIT BEHINDERUNGEN?

Konkret will der UN-Fachausschuss wissen: Wie wird sichergestellt, dass Kinder mit Behinderungen umfassend an den eigenen Angelegenheiten, die ihr Leben und seine Rahmenbedingungen betreffen, beteiligt werden und frei ihren Willen äußern können? Dabei interessieren den UN-Fachausschuss die Bereiche Familie und rechtliche Verfahren. Deutschland soll zudem Auskunft darüber geben, wie die Verbände von Kindern mit Behinderungen konsultiert und einbezogen werden. Die Bundesregierung hat nun bis Ende September 2019 Zeit für die Beantwortung.

### KINDERRECHTE WAREN BEREITS BEI DER ERSTEN STAATENPRÜFUNG WICHTIG

Bereits in den abschließenden Bemerkungen zur ersten Staatenprüfung hat der UN-Fachausschuss Deutschland empfohlen, sich stärker für die Rechte und das Wohl von Kindern und Jugendlichen einzusetzen.

Der menschenrechtliche Grundsatz des Kindeswohls bedeutet in der Umsetzung der BRK, dass junge Menschen mit Behinderungen primär als Heranwachsende zu betrachten sind, die gleichberechtigt mit Gleichaltrigen ohne Behinderungen aufwachsen, aber besondere Schutz- und Förderbedarfe haben.



*Das Bild zeigt das universelle Logo für die Menschenrechte.*

*Es wurde 2011 von einer internationalen Jury ausgewählt.*

*Das Logo steht kostenlos als »open source«-Datei unter [www.humanrights-logo.net](http://www.humanrights-logo.net) zur Verfügung.*



*Melanie HENKEL  
LVR-Stabsstelle Inklusion  
und Menschenrechte  
[melanie.henkel@lvr.de](mailto:melanie.henkel@lvr.de)  
Tel 0221-809 2202*

## LVR HAT SICH SYSTEMATISCH MIT DEN EMPFEHLUNGEN AUS GENF BEFASST

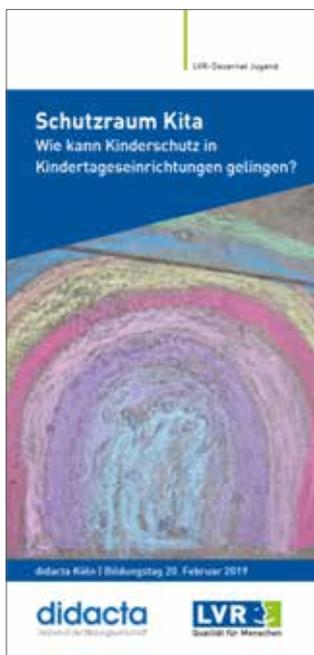
Der LVR hat sich in den vergangenen Jahren, koordiniert durch die LVR-Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte, systematisch mit den abschließenden Bemerkungen beschäftigt und für den LVR-Ausschuss für Inklusion und seinen Beirat herausgearbeitet, welche Handlungsansätze sich hieraus für den LVR ergeben.

Um eine Informationsgrundlage für weitere Diskussionen zum Thema Kindeswohl zu schaffen, ist in diesem Kontext die Idee entstanden, ein neues, dezernatsübergreifendes LVR-Datenblatt »Kinder und Jugendliche mit Behinderungen« zu erarbeiten.

Alle LVR-Vorlagen zur Staatenprüfung Deutschlands sowie den aktuellen Jahresbericht »Gemeinsam in Vielfalt 2018« zur Umsetzung der BRK im LVR finden Sie im Internet unter: [www.inklusion.lvr.de](http://www.inklusion.lvr.de).

# FACHTAG »SCHUTZRAUM KITA«

## WIE KANN KINDERSCHUTZ IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN GELINGEN?



Im Rahmen der Bildungsmesse DIDACTA (19. bis 23. Februar 2019 in Köln) veranstalten das LVR-Landesjugendamt Rheinland und der DIDACTA-Verband am 20. Februar 2019 den Fachtag »Schutzraum Kita. Wie kann Kinderschutz in Kindertageseinrichtungen gelingen?«

In der Tagesbetreuung sollen sich Kinder geborgen fühlen und ihre Zeit genießen. Doch nicht immer bietet die Kita einen Schutzraum. Vielmehr kann es zu Übergriffen, Grenzverletzungen, Macht-Missbrauch oder Gewalt kommen. In den letzten Jahren ist die Aufgabe von Kindertageseinrichtungen, Kinder vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen und ihre Rechte zu verwirklichen, zunehmend ins Bewusstsein gerückt. Dabei treten in der Praxis zahlreiche Fragen auf: Welche Rechte haben Kinder, und was ist unter Kindeswohl zu verstehen? Wie komme ich mit den Eltern ins Gespräch und welche Hilfen stehen zur Verfügung? Wie können Gefahren frühzeitig erkannt werden? Was tun, wenn etwas passiert? Was tun bei Fehlverhalten durch pädagogische Fachkräfte? Welche Bausteine gehören zu einem Schutzkonzept?

Wirksamer Kinderschutz umfasst sowohl präventive als auch intervenierende Maßnahmen. Erforderlich ist, dass Fachkräfte und Mitarbeitende im Team ihre persönliche Haltung und Arbeitspraxis reflektieren und einen intensiven Dialog mit Eltern, Trägern und sonstigen Netzwerkpartnern führen. Darüber hinaus sollten Strukturen und Handlungsleitlinien etabliert werden, die ein einheitliches, pädagogisches Handeln in der Einrichtung garantieren, zugleich aber auch Spielraum für eigenverantwortliches und situationsbezogenes Handeln der Mitarbeitenden zulassen. Geregelte Verfahrensweisen sollen die Beteiligten nicht einengen, sondern diesen als Unterstützung dienen und so eine größere Handlungssicherheit ermöglichen.

Anmeldung über: [www.didacta.de](http://www.didacta.de) bis zum 1. Februar 2019.

Preis: 39,- EUR (inklusive Messe-Eintritt, KVB-Ticket und Kaffeepause)

Auf dem Bildungstag möchten wir die verschiedenen Aspekte eines gelingenden Kinderschutzes in Kindertageseinrichtungen beleuchten und gemeinsam diskutieren.

# STARKE VORMUNDSCHAFT – STARKE KINDER

## FACHTAGUNG BUNDESFORUM VORMUNDSCHAFT UND PFLEGSCHAFT 2019

27. BIS 29. MAI 2019 IN BONN BAD-GODESBERG

Das Bundesforum Vormundschaft und Pflegschaft – ein bundesweiter Zusammenschluss von Institutionen und Einzelpersonen – veranstaltet in Kooperation mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) die Fachtagung »Bundesforum Vormundschaft und Pflegschaft 2019«.

Anerkannte Experten und Expertinnen werden mit Erfahrenen aus der Praxis zentrale Themen vorstellen und diskutieren:

- Beteiligung der Kinder und Jugendlichen, auch im Spannungsfeld mit vormundschaftlicher Verantwortung
- Entkoppelte Jugendliche die sich jeder Hilfe entziehen und die Frage wie ein Vormund oder eine Vormundin sowie ein Pfleger oder eine Pflegerin in solchen Fällen handeln kann und
- das Hineinwachsen in die Selbständigkeit sowie die Möglichkeiten der vormundschaftsführenden Person, dies von Anfang an und vor dem Erreichen des 18. Lebensjahrs zu unterstützen.

Nicht fehlen darf auf der Tagung selbstverständlich der zweite Diskusstextentwurf für die Vormundschaftsreform. Nach diesem Entwurf sollen Kinder und Jugendliche unter Vormundschaft eigene Rechte bekommen – ein Novum. Auch bei der Entwicklung vieler anderer Vorschriften stand die Frage im Vordergrund, wie ein gesetzlicher Rahmen für die Vormundschaft und Pflegschaft geschaffen werden kann, der den betroffenen Kindern und Jugendlichen zugutekommt.

Workshops, Arbeitsgruppen und ein plenarer Praxisworkshop ergänzen das Vortragsprogramm.

### Bundesforum Vormundschaft und Pflegschaft

Organisiert wird die diesjährige Tagung des Bundesforums Vormundschaft und Pflegschaft vom Landschaftsverband Rheinland.

Ihre Anmeldung ist in Kürze unter folgendem Pfad möglich: [lvr.de](http://lvr.de) > Jugend > Fortbildung > Online-Katalog > Vormundschaft > 27.-29.05.2019.

# FAHRPLAN: FACHWISSEN BEISTANDSCHAFT

Die beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter bieten ab 2019 in Kooperation mit dem LWL-Bildungszentrum Jugendhof Vlotho eine neu konzipierte Modulreihe für neue und erfahrene Fachkräfte des Fachdienstes Beistandschaft an.

An acht Haltestellen erwarten die Teilnehmenden die Grundlagen der Beistandschaft, Methoden zum Führen von Gesprächen, das Thema Vertretung des Kindes in Abstammungs- und Unterhaltsangelegenheiten sowie Kompetenz zur Vermittlung eigener Serviceleistungen. Die Modulreihe beginnt im Januar 2019.



Weitere Informationen zu den einzelnen Modulen finden Sie auf [lvr.de](http://lvr.de) > Jugend > Fortbildung > Online-Katalog > Vormundschaft.



# AUS DEM LANDESJUGENDHILFEAUSSCHUSS

## BERICHT AUS DER SITZUNG AM 13. SEPTEMBER 2018

In der Sitzung vom 13. September 2018 beschäftigte sich der Landesjugendhilfeausschuss mit zwei zentralen Inhalten: Der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Nordrhein-Westfalen und seine Auswirkungen auf das LVR-Landesjugendamt sowie dem Haushalt des Landschaftsverbandes Rheinland.

Am 11. Juli 2018 hat der nordrhein-westfälische Landtag das Ausführungsgesetz zum BTHG verabschiedet und damit die Fachleistungen für Menschen mit Behinderungen bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe gebündelt. Durch die Gewährung von Leistungen wie aus einer Hand sollen Schnittstellen abgebaut und die Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen verbessert werden. Gleichzeitig sollen einheitliche Lebensverhältnisse geschaffen und landesweit gültige fachliche Standards gesetzt werden.

Auf dem Weg zur Umsetzung dieser neuen gesetzlichen Anforderungen hat sich der Landesjugendhilfeausschuss in seiner 20. Sitzung mit zwei Vorlagen zum BTHG befasst. Während die Darstellungen zum Ausführungsgesetz zur Umsetzung des BTHG in NRW (AG-BTHG NRW) zur Kenntnis genommen wurden, wurde für die Vorlage zum Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie zur Weiterentwicklung der Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling eine einstimmige Beschlussempfehlung unter Enthaltung der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN verabschiedet.

Wie in der Beratung betont wurde, stellt die Übertragung der neuen gesetzlichen Zuständigkeit ab 1. Januar 2020 für die Landschaftsverbände eine große fachliche Herausforderung dar. Mit der Neuausrichtung der Eingliederungshilfe von einer überwiegend einrichtungsbezogenen hin zur personenzentrierten Leistung, muss die Beratung und Unterstützung unabhängig von der Unterbringungsform erfolgen und sich ausschließlich und umfassend am notwendigen individuellen Bedarf der Leistungsberechtigten orientieren.

In der politischen Diskussion zu dem Thema wurde den beiden Dezernaten Soziales und Jugend für die präzise Vorbereitung und die gute Zusammenarbeit gedankt.



*Astrid NATUS-CAN  
Vorsitzende des  
Landesjugendhilfe-  
ausschusses Rheinland*

Der Ansatz des geplanten dezentralen und ganzheitlichen Beratungsangebots vor Ort bekam positive Resonanz. Um die gesetzlichen Anforderungen umsetzen zu können, arbeitet die Verwaltung derzeit intensiv an der Beschreibung von fachlichen Anforderungsprofilen hinsichtlich des Personals sowie der Beschreibung künftiger Prozesse. In diesem Zusammenhang werden auch bestehende Strukturen vor Ort analysiert, um diese im Beratungskonzept berücksichtigen zu können und gegebenenfalls fehlende Angebote zusammen mit den Kommunen zu entwickeln.

Ferner standen verschiedene Haushaltsanträge auf der Tagesordnung.

Der Landesjugendhilfeausschuss hat gemäß § 71 SGB VIII das Recht einer eigenständigen Beratung und Beschlussfassung der von der Vertretungskörperschaft bereitgestellten Mittel.

In diesem Kontext wurden zwei Haushaltsanträge der »Groko« verabschiedet, für deren Umsetzung das Landesjugendamt Rheinland zuständig ist. So verabschiedete der Ausschuss einstimmig einen Antrag zur »Unterstützung von Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern«.

Betrachtet man das Spektrum der Maßnahmen und Projekte im Zusammenhang mit Kindern psychisch und/oder suchterkrankter Eltern, so fällt die geringe Anzahl konkreter Hilfsangebote für diese Zielgruppe auf. Gründe dafür liegen in der strukturellen Schwierigkeit einer Kooperation mit dem Bereich der Gesundheit (SGB V) und der daraus resultierenden fehlenden Eindeutigkeit, wer für die Kinder zuständig ist. Auch fehlt es im Rheinland an einem Überblick, wer in welcher Gebietskörperschaft wo, wie, was macht. Aus diesem Grund sieht der Antrag vor, eine Übersichtskarte zu den einzelnen Aktivitäten vor Ort zu erstellen und den Akteuren vor Ort konzeptionelle Hilfestellung zu gewähren. Auch wird die Verwaltung beauftragt, Fortbildungen und Veranstaltungen zu dem Thema anzubieten. Zur Umsetzung des Vorhabens hat die Verwaltung zwei Jahre Zeit. Die Verwaltung wird den Stand der Umsetzung mit dem Ausschuss kontinuierlich kommunizieren.

In einem weiteren Haushaltsantrag ging es um die Ausweitung des nunmehr zehnjährigen Programms »Jugend gestaltet Zukunft – Internationale Jugendbegegnung an Orten der Erinnerung«.

Orte der Erinnerung sind Städte und Gemeinden, in denen im Zweiten Weltkrieg Verbrechen der Nationalsozialisten und der Wehrmacht an der Zivilbevölkerung begangen wurden. Dieses europäische Jugendaustauschprogramm wendet sich insbesondere an sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte Jugendliche. Bei der praktischen Umsetzung des Programms sind verschiedene Träger der Jugendsozialarbeit im Rheinland beteiligt, die vor Ort mit den Jugendlichen aus den Orten handwerklich tätig sind. Zentraler Bestandteil des Programms ist auch die Vermittlung politischer Bildungsinhalte.

Das Programm bezieht »vergessene« Städte oder Gemeinden, die nie zuvor von deutschen Jugendgruppen

besucht worden sind, in die aktive Erinnerungsarbeit ein. Die beteiligten Jugendlichen verstehen sich als »Botschafter« für Demokratie, Menschenrechte, Frieden und Humanität.

Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen und dem Vormarsch populistischer Parteien und Bewegungen in Europa setzt der Landesjugendhilfeausschuss mit der Ausweitung des Programms um zwei Erinnerungsorte auch ein politisches Zeichen. Mit den durch den Haushalt aufgestockten LVR-Mitteln in Höhe von 50.000 Euro – erhebliche Mittel für das Programm werden auch über den Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW bereitgestellt – soll das Programm um zwei Orte in den Niederlanden sowie Skandinavien erweitert werden.

Auf der Tagesordnung stand weiterhin der Bericht über eine neue Arbeitshilfe der Landesjugendämter zu Aufnahmekriterien in Kindertageseinrichtungen. Dieser von den beiden Landesjugendämtern Rheinland und Westfalen-Lippe in Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden erstellten Arbeitshilfe liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Eltern eines 2-jährigen Kindes haben aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit einen Ganztagsplatz in einer Kita beantragt. Das Jugendamt hat den Eltern stattdessen einen Platz in einer Kindertagespflege zugewiesen, da ein Platz in einer Kita nicht zur Verfügung stand. Daraufhin haben die Eltern im Rahmen des vorläufigen Rechtsschutzes beim Verwaltungsgericht Münster erfolgreich beantragt, dass das Jugendamt einen Platz in einer Kita zur Verfügung stellt. Das OVG Münster wies die Beschwerde des Jugendamtes zurück. Im Zentrum der Kritik des Gerichtes stand, dass das Jugendamt kein für die Eltern nachvollziehbares, transparentes Aufnahmesystem nachweisen konnte.

Die Arbeitshilfe soll die Jugendämter bei den Überlegungen und Festlegungen entsprechender Kriterien unterstützen und spricht Empfehlungen für die Entscheidungsebenen aus.

# BAG LANDESJUGENDÄMTER



Weitere Informationen und alle Veröffentlichungen können über die Internetseite der BAG Landesjugendämter [www.bagljae.de](http://www.bagljae.de) abgerufen werden.

Die 125. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Landesjugendämter in Stuttgart nahmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erneut zum Anlass, überregionale, aktuelle fachliche Themen zu diskutieren, Denkanstöße zu geben und Lösungsansätze zu eruieren.

Ein zentrales Thema der Tagung war die Umsetzung der Vorgaben des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zur Entwicklung eines einheitlichen Instrumentes zur Feststellung des Rehabilitationsbedarfs von Kindern und Jugendlichen. Der Kinder- und Jugendpsychiater Prof. Dr. Jörg Michael Fegert stellte ein gemeinsames Projekt der Uni-Klinik Ulm und des Deutschen Jugend Instituts zur Entwicklung eines Verfahrens zur leistungsbegründenden Einschätzung von (drohenden) Teilhabebeeinträchtigungen vor. Die Mitglieder der BAG tauschten sich anschließend über die jeweiligen Sachstände in den Bundesländern aus. Einigkeit unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestand darin, dass sich das Bedarfsermittlungsinstrument zwar an den bestehenden Instrumenten für Erwachsene orientieren könne, jedoch wesentliche Aspekte der Kinder- und Jugendhilfe zwingend beachtet werden müssen. Die gemeinsame Entscheidungsfindung im Sinne der Erarbeitung einer gemeinsamen Zielsetzung sowie eines abgestimmten Handlungsprogramms zwischen den Personensorgeberechtigten, den Kindern und Jugendlichen und dem Jugendamt, die die Hilfeplanung in der Kinder- und Jugendhilfe auszeichnet, muss auch Eingang finden in die Teilhabe- und Hilfeplanung für Kinder und Jugendliche in der Eingliederungshilfe.

Ein weiteres zentrales Thema der 125. Arbeitstagung war der Fachkräftemangel im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD). Der einführende Vortrag der Leiterin des Jugendamtes Stuttgart, Dr. Susanne Heynen, verdeutlichte insbesondere die angespannte Situation in Stuttgart, diese ließ sich gleichzeitig aber auch insgesamt auf die Bundesrepublik übertragen. Tenor der Diskussion auf der Arbeitstagung: Es bedarf einer Gesamtstrategie für alle betroffenen Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe. Wichtig sei es zudem, Wachstumsgrenzen zu definieren. Rechtsansprüche, wie der für die Betreuung unterdreijähriger Kinder oder für die Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern müssen auch personell umsetzbar sein. Der Konflikt zwischen der Dienstleistungspflicht des Staates und der fehlenden Umsetzungsmöglichkeit etwa aufgrund fehlender Fachkräfte, spitze sich weiter zu.

Des Weiteren verabschiedete die BAG die von der »AG Hilfen zur Erziehung« erarbeitete Handlungsempfehlung »Radikalisierung und Extremismus in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe«. Zielgruppen sind Fachkräfte der betriebserlaubniserteilenden Behörden, der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie der Jugendämter. Sie sollen für Radikalisierung und Extremismus sensibilisiert werden. Die Empfehlung bietet Orientierung, um dem Phänomen präventiv, intervenierend und in der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zu begegnen und Lösungen zu entwickeln.



*Lerntandem: Denise erklärt ihrem Schützling geduldig eine Fragestellung*

## SCHÜLER ENTDECKEN ALS BILDUNGSPATEN VERBORGENE TALENTE

### EIN PROJEKT DES PRÄVENTIONSNETZWERKES PRO KIDS IN EMMERICH

**Der Schulstart ist für Kinder ein einschneidendes Erlebnis. Nicht allen fällt es leicht, sich in den unbekanntem Strukturen zurechtzufinden. Um die Eingewöhnung von Schulanfängern zu erleichtern, hat das Präventionsnetzwerk pro kids Emmerich eine Bildungspatenschaft zwischen Grund- und Gesamtschülern ins Leben gerufen. Zu den Lerntandems gehören auch die Achtklässler Dustin, Denise und Manus. Sie erzählen im Interview, wie sie durch die Tätigkeit als Bildungspaten zu ihrem Berufswunsch fanden.**

Lina und Dhian sind beide Schulanfänger, doch sie erleben die Einschulung ganz unterschiedlich. Lina trägt stolz ihre große, bunte Schultüte. Ihre Eltern haben sich für einen Schulranzen entschieden, der allen Anforderungen bei Sitz, Tragekomfort und Stabilität erfüllt. Die Sechsjährige ist gespannt, was sie alles lernen wird. Ihre beste Freundin wird auch in ihrer Klasse sein.

Eine andere Erfahrung macht Dhian. Er fürchtet sich vor dem ersten Schultag. Seine Eltern haben ihm deutlich gemacht, dass nun der Ernst des Lebens beginnt und er lernen muss, sich zu konzentrieren. Für den ersten Schultag haben sie nur das Nötigste gekauft. Es fehlt das Geld, um auf Qualität zu achten. Dhian findet die vielen Räume und fremden Gesichter beunruhigend. Der Sechsjährige macht sich außerdem große Sorgen, dass er die Anweisungen der Lehrerin nicht versteht.



*Natalie DEISSLER-HESSE  
LVR-Landesjugendamt  
Rheinland, Koordinations-  
stelle Kinderarmut  
Tel 0221 809-6393  
natalie.deissler-hesse@lvr.de*

*Die Bildungspatenschaft von pro kids Emmerich ist ein wertvoller Baustein in der Präventionskette und unterstützt einen weichen Übergang an der Schnittstelle Kita – Grundschule.*

*pro kids wurde im Jahr 2010 gegründet. Es handelt sich um ein Netzwerk zur Förderung des gelingenden Aufwachsens von Kindern und der Prävention von Armutfolgen in Emmerich am Rhein. Mitglieder sind Kooperationspartner aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, Kirchen, Schulen und soziale Institutionen. Emmerich ist Partnerkommune der LVR-Koordinationsstelle Kinderarmut.*

*Infos unter: [www.prokids-emmerich.de](http://www.prokids-emmerich.de).*

## **HILFE FÜR KINDER MIT FÖRDERBEDARF**

Kinder wie Dhian brauchen dringend Hilfe beim Einstieg in den Schulbetrieb. Doch wie sollen sich seine Eltern einen persönlichen Lernbegleiter leisten?

Das Netzwerk pro kids Emmerich, in dem engagierte Träger und Akteure in Emmerich seit 2010 für ein gelingendes Aufwachsen von Kindern zusammenarbeiten, hat diesen Bedarf erkannt und ermöglicht Kindern wie Dhian bessere Bildungschancen. Zu diesem Zweck wurde ein Projekt ins Leben gerufen, bei dem Bildungspaten Erstklässler während des ersten Schuljahres begleiten: Im Rahmen eines Sozialpraktikums der Städtischen Gesamtschule in Emmerich haben sich zehn Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse entschieden, im Schuljahr 2017/18 Erstklässler der Rheinschule mit besonderem Förderbedarf einmal wöchentlich zu unterstützen. Für ein gutes Gelingen wurden die Lernpatinnen und Lernpaten zuvor geschult und passende Lerntandems zusammengestellt. Umgesetzt wird das Projekt von der Katholischen Waisenhausstiftung, dem Träger der Ganztagsbetreuung der Rheinschule. Das Projekt wurde mit Mitteln der Sozial- und Kulturstiftung des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) gefördert.

## **ORIENTIERUNG IN DER NEUEN WELT DER SCHULE**

Einer der Bildungspaten ist Dustin. Er kann sich noch gut an seinen ersten Schultag erinnern: »Ich war sehr aufgeregt«, erzählt er. Er wäre damals froh gewesen, wenn ihn jemand an die Hand genommen und das Schulgelände gezeigt hätte. »Aber ich hatte damals keine Hilfe.« Weil Dustin es toll gefunden hätte, selbst einen eigenen, festen Ansprechpartner zu haben, möchte er diese Hilfe gerne seinem Schützling gewähren. Jede Woche nimmt er sich eine Stunde Zeit für eine Erstklässlerin mit Förderbedarf. Er findet es wichtig, sich ganz auf sie und ihren persönlichen Bedarf zu konzentrieren. »So kann ich noch mehr machen als die Lehrer«, ist er sich sicher.

## **BILDUNGSPATEN LERNEN VERANTWORTUNG ZU ÜBERNEHMEN**

Die Bildungspaten Dustin, Denise und Malus nehmen rasch die Wertschätzung der Erstklässler wahr. Sie möchten das entgegengebrachte Vertrauen ihrer Schützlinge nicht enttäuschen und sehen sich in der Verantwortung, zu den vereinbarten Terminen zu erscheinen.

Schon nach einigen Wochen haben die Bildungspatinnen und -paten didaktische Fähigkeiten erworben. Manus denkt sich Tricks aus, wie er abstrakte Formeln veranschaulichen kann: »Ich erkläre Plus und Minus gerne mit Buntstiften.« So hat er dazu beigetragen, dass sein Schützling inzwischen ganz flink Kopfrechnen kann und einfache Rechenaufgaben »schon in drei bis vier Sekunden« löst.

## **BILDUNGSPATINNEN UND -PATEN ERLERNEN SOZIALKOMPETENZ**

Im Laufe des Schuljahres wird deutlich, dass die Bildungspatenschaft weit über eine schulische Lernbegleitung hinausgeht. Den Gesamtschülerinnen und -schülern gelingt es zunehmend, sich in die Gedanken und Gefühle ihrer Schützlinge hineinzusetzen. Die Achtklässler sind in der Lage, körpersprachliche Signale zu interpretieren. Gelegentlich passiert es, dass sich die Schulanfänger von den Großen kontrolliert fühlen und Aufgaben selbstständig lösen möchten. Diesen

Wunsch müssen die Bildungspatinnen und -paten erkennen und respektieren lernen. Dustin hat inzwischen ein gutes Gespür dafür entwickelt, wann sein Lernpatenkind Hilfe braucht und wann nicht: »Ich nehme Augenkontakt ihr auf,« beschreibt er sein Vorgehen. »Dann frage ich sie: Wie geht es dir gerade? Verstehst du die Aufgabe?« Diese Sozialkompetenz hat auch Denise durch die Bildungspatenschaft erworben: »Manchmal möchte sich mein Patenkind allein mit einer Aufgabe beschäftigen. Ich schaue ihn an, und dann merke ich, wenn er alleine arbeiten will.«

### **ERFOLGSERLEBNISSE STÄRKEN DAS SELBSTBEWUSSTSEIN**

Nach einem Jahr Lernbegleitung fällt Manus auf, dass sein Schützling große Fortschritte bei der Konzentrationsfähigkeit gemacht hat: »Anfangs war er sehr hektisch und unruhig. Dann wurde er leiser und ruhiger. Die Aufgaben löst er inzwischen schnell. Sozialverhalten und Arbeitsweise sind auch besser geworden.« Denise hat ähnliches beobachtet. Ihr Lernpatenkind sei anfangs häufig abgelenkt gewesen, erinnert sie sich. »Und jetzt viel weniger.« Dass der Junge kontinuierlich seine schulischen Leistungen und sein Sozialverhalten verbessert, hat Denises Vertrauen in ihre Fähigkeiten gestärkt: »Da habe ich gemerkt, ich habe ihn gut unterstützt.« Die Erfolgserlebnisse haben insbesondere bei Denise und Dustin Berufswünsche geweckt. Für Denise steht fest, dass sie Erzieherin wird. Es macht ihr großen Spaß, Kinder zu betreuen und zu fördern. Die Bildungspatenschaft hat sie bestärkt, ihre Talente weiter auszubauen. Die Gesamtschülerin ist überzeugt, dass sich das Projekt als Türöffner erweisen wird. »Ich habe Erfahrungen gesammelt und gemerkt, dass ich gut erklären kann. Mein Patenkind begreift jetzt schnell.«

### **RESÜMEE: POSITIV! PROJEKT FORTSETZEN? JA!**

Nicht nur Bildungsexperten wissen, dass Spaß am Lernen die entscheidende Voraussetzung für den Schulerfolg ist. Dustin, Denise und Malus machen es vor: Was man gerne macht, macht man gut. Andere Lernpaten haben festgestellt, dass sie durch die Bildungspatenschaft »weniger schüchtern« sind oder gelernt haben, »geduldiger zu werden«.

Projektbeteiligte und Kinder sind nach dem ersten Jahr Bildungspatenschaft insgesamt sehr zufrieden mit dem Ergebnis. Schulanfängern wie Dhian gelingt es zunehmend, sich im System Schule zurechtzufinden. Von Seiten der Gesamtschülerinnen und -schüler bestehen keine Änderungswünsche, sollte das Projekt fortgeführt werden. »Mein Patenkind und ich wünschen uns, dass ich ihn so lange wie möglich begleiten kann«, sagt eine Lernpatin. Dennoch gibt es ein paar Stellschrauben, an denen gedreht werden muss. Die Rektorin der Rheinschule sieht noch Potenziale bei der Organisation und Schulung der Lernpatinnen und -paten. Drei Lerntandems, die nicht den gewünschten Erfolg brachten, wurden neu zusammengestellt. Eine langfristige Kooperationsvereinbarung der beiden Schulen ist aus Sicht der Beteiligten wünschenswert. Der erste Schritt ist mit neuen Lerntandems bei den diesjährigen Schulanfängern bereits gemacht. Auch wer von den Gesamtschülerinnen und -schülern keine versteckten Talente bei sich entdeckt hat, kann benennen, was ihm die Bildungspatenschaft gebracht hat: »Einen neuen Freund.«

*Im Jahr 2009 hat der LVR-Landesjugendhilfeausschuss Rheinland eine jugendpolitische Agenda zur Kinderarmut beschlossen und die Verwaltung beauftragt, die Koordinationsstelle »Kinderarmut« im LVR-Landesjugendamt Rheinland einzurichten. Ziel ist es, Initiativen der Jugendämter im Rheinland zur Vermeidung von Kinderarmut zu unterstützen und dazu beizutragen, die Teilhabechancen von jungen Menschen nachhaltig zu verbessern. Hierzu wurde 2011 das Förderprogramm »Teilhabe ermöglichen – Kommunale Netzwerke gegen Kinderarmut« ins Leben gerufen.*

*2016 hat der LVR-Landesjugendhilfeausschuss Rheinland die Koordinationsstelle »Kinderarmut« verstetigt, um so die dauerhafte Unterstützung der Jugendämter im Rheinland zu gewährleisten.*

[www.kinderarmut.lvr.de](http://www.kinderarmut.lvr.de)



# PUBLIKATIONEN & REZENSIONEN



Verlag Barbara Budrich

2017

120 Seiten

ISBN 9783847407072

24,90 EUR

## **JUGENDLICHE UND DIE »RÄUME« DER SHOPPING MALLS**

U. DEINET (HRSG.)

Jugendliche nutzen heute vermehrt Shopping Malls und Fastfoodketten als Freizeit- und Aufenthaltsorte. Im Vergleich zum öffentlichen Raum, der frei zugänglich ist und viele unterschiedliche Aneignungsmöglichkeiten bietet, sind vor allem die Shopping Malls hochgradig reguliert und kontrolliert. Es stellt sich die Frage: Warum sind gerade diese Räume für Jugendliche so attraktiv?

In der vorliegenden Publikation von Prof. Dr. Ulrich Deinet (Hrsg.) werden in verschiedenen Beiträgen die Aneignungsformen, Nutzungen und Herausforderungen für die pädagogische Arbeit thematisiert. Grundlage sind die Ergebnisse einer zentralen empirischen Studie zu Nutzungsformen und der Sichtweisen von Jugendlichen auf kommerzielle Räume.

Besonders deutlich wird das Spannungsverhältnis zwischen dem Auftrag von Offener Kinder- und Jugendarbeit und Mobiler Jugendarbeit und den kommerziellen Interessen der Shopping Malls. Ein zentrales Ergebnis ist die Bedeutung von Shopping Malls als wichtiger Sozial- und Freizeitraum für Jugendliche. Sie erfüllen primäre Bedürfnisstrukturen und gewährleisten einen Freiraum jenseits pädagogischer Kontrolle.

Diese Publikation ist ein Plädoyer für die Revitalisierung des öffentlichen Raums für und mit Jugendlichen und für die Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure in die Entwicklung einer sozialraumorientierten Infrastruktur für Jugendliche. *(Martina Leshwange, LVR-Landesjugendamt Rheinland)*



Nomos Verlagsgesellschaft

Baden-Baden 2019

2016 Seiten

ISBN 978-3-8487-3375-0

148,- EUR

## **SOZIALGESETZBUCH IX**

### **REHABILITATION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN**

**SGB IX | BTHG | SCHWBVWO | BGG**

**LEHR- UND PRAXISKOMMENTAR**

DAU/DÜWELL/JOUSSEN (HRSG.)

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – Bundesteilhabegesetz (BTHG) – mit 27 Artikeln stellt die bisher größte Reform des SGB IX seit dessen Entstehung im Jahr 2001 dar. Nach der Verkündung des Gesetzes am 29. Dezember 2016 tritt das neue Rehabilitations- und Teilhaberecht bis zum 1. Januar 2023 stufenweise in Kraft.

Die Neugliederung des SGB IX und die unterschiedlichen Inkrafttretungstermine führen zu einer komplett neuen Gesetzesstruktur. Der Kommentar befasst sich nach einer Einführung zum Hintergrund und der Entwicklung des SGB IX ausführlich auf mehr als 1.500 Seiten hauptsächlich mit der Dreiteilung des SGB IX.

Die Autorinnen und Autoren beschäftigen sich umfassend mit den Änderungen im Jahr 2018,

die sich auf Teil 1, die für alle Rehabilitationsträger geltenden Vorschriften und Teil 3, das Schwerbehindertenrecht, beziehen. Eine umfassende Auseinandersetzung mit dem ab 2020 geltenden Leistungsgesetz im SGB IX wird ebenfalls vorgenommen.

Der gut strukturierte Lehr- und Praxiskommentar richtet sich an die Praktikerinnen und Praktiker in den Sozialverwaltungen und Personalabteilungen, Juristinnen und Juristen, Verbände und Vertretungen der Beschäftigten und bietet eine verlässliche Orientierung für Lehre und Praxis. Die thematische Darstellung und die Verweise auf Gesetze sowie alle wesentlichen Ausführungen im Anhang unterstreichen den verständlichen Aufbau des Kommentars.

Vor dem Hintergrund der inklusiven Anforderungen durch die UN-Behindertenkonvention und der Komplexität der BTHG-Reform, bietet der Praxiskommentar eine umfangreiche und kritische Auseinandersetzung mit der SGB IX Reform und den daraus resultierenden Folgen für die Praxis.

Der Kommentar ist für alle, die sich mit dem Recht auf Rehabilitation und Teilhabe beschäftigen, eine wertvolle Arbeitshilfe für die Praxis. *(Linda Krolczik, LVR-Landesjugendamt Rheinland)*

#### **»VERNACHLÄSSIGUNG« DER VERNACHLÄSSIGUNG KINDER- UND JUGENDSCHUTZ IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS**

Die vierte Ausgabe des Jahres 2018 der Zeitschrift Kinder- und Jugendschutz beschäftigt sich mit der »Vernachlässigung« von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Aufsätze namhafter Autorinnen und Autoren beleuchten das Thema Vernachlässigung und Gefährdung aus differenzierten Blickwinkeln.

So ordnet Dr. Heinz Kindler vom DJI München den Begriff der Kindervernachlässigung in die Kinderschutzdebatte ein und erklärt in seinen Ausführungen, warum die Vernachlässigung eines Kindes so herausfordernd für das Kinderschutzsystem ist.

Während Dr. Thomas Mühlmann von der AKJStat in seinem Aufsatz statistisch herausstellt, dass in 61 Prozent aller § 8a Fälle der Hinweis auf Vernachlässigung durch die Jugendämter gesehen wird, beschreibt Dr. Thomas Meysen vom SOCLES Heidelberg verschiedene Gestaltungsformen von Vernachlässigung und diskutiert diese.

In einem weiteren Fachbeitrag wird die Kindesvernachlässigung ganz praktisch am Beispiel der Arbeit im Jugendamt der Stadt Stuttgart beschrieben. Die Autorinnen stellen heraus, dass Vernachlässigung nicht verharmlost werden darf und dass die Fachkräfte geschult sein müssen, um die langfristigen Folgen für vernachlässigte Kinder sowohl im physischen, psychischen und kognitiven Bereich zu kennen.

Schließlich beschäftigen sich Prof. Dr. Wazlawik von der Uni Münster und sein Mitautor Matthias Koch mit den multikausalen Problemlagen vernachlässigter Kinder und zeigen die besonderen Herausforderungen bei der Hilfeplanung auf.

Insgesamt gelingt es, das Thema »Vernachlässigung« so in den Fokus zu nehmen, dass es stärker wahrgenommen wird. Durch die unterschiedlichen Perspektiven der Autoren ist die Zeitschrift interessant und lesenswert. *(Jan Fries, LVR-Landesjugendamt Rheinland)*



Bundesarbeitsgemeinschaft  
Kinder- und Jugendschutz  
[www.kjug-zeitschrift.de](http://www.kjug-zeitschrift.de)  
Berlin 2018  
Heft 4/2018  
47 Seiten  
ISBN 1865-9330  
4 Hefte jährlich zum Preis von  
49,- EUR

# VERANSTALTUNGEN

## DIE AKTUELLEN TERMINE FÜR DAS 1. QUARTAL 2019

### JANUAR

- 
- |                |  |
|----------------|--|
| 8. 1.          | <b>Erfolgreich starten! Informationsveranstaltung für neue Träger von Tageseinrichtungen für Kinder</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR |
| 9. bis 10.     | <b>Krankenversicherungstagung: Grundlagenseminar</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR  |
| 15. bis 16.    | <b>Fahrplan: Fachwissen Beistandschaft - Haltestelle 1: Grundlagen der Beistandschaft</b><br>Haltern am See, Könzgen-Haus                  |
| 19.1.          | <b>Anleiter/in in Achtsamkeit mit Kindern - Schnupperkurs II zum Zertifikatskurs</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR                    |
| 21. bis 22.1.  | <b>Beurkundungen im Kindschaftsrecht für fortgeschrittene Fachkräfte</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR                                |
| 23.1.          | <b>Fachberatung in der Kindertagespflege. Modul I: Anforderungs- und Kompetenzprofil</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR                |
| 23. bis 25.1.  | <b>Beratungskompetenz von Fachberatungen stärken</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR  |
| 30.1. bis 1.2. | <b>Aushandlung ambulanter Erziehungshilfen</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR  |
- 

- |       |  |
|-------|--|
| 30.1. | <b>Runder Tisch Kindertagespflege I</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR |
|-------|--|
- 

### FEBRUAR

- 
- |              |   |
|--------------|---|
| 5. bis 6.2.  | <b>Sexuelle Bildung - Ein Baustein in der kommunalen Gesundheitsförderung</b><br>Düsseldorf, Jugendherberge Düsseldorf  |
| 6.2.         | <b>Armutssensibel Handeln: Teilhabechancen durch Sprachliche Bildung</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR   |
| 8. bis 10.2. | <b>Fit für den Ganzttag - Zertifikatskurs für Ergänzungskräfte in der offenen Ganzttagsschule im Primarbereich (Modul 1)</b><br>Remscheid, Akademie der Kulturellen Bildung |
| 9. bis 9.2.  | <b>Zertifikatskurs Inklusion für Tagespflegepersonen (Staffel 5); Kurs: Köln (LVR)</b><br>Köln, Zentralverwaltung des LVR   |
- 

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie bei den Kolleginnen der Zentralen Fortbildungsstelle unter 0221 809-4016 oder -4017 sowie via E-Mail an [fobi-jugend@lvr.de](mailto:fobi-jugend@lvr.de) und per Fax unter 0221 809-4066. Aktuelle Informationen, eine nähere Beschreibung der Veranstaltungsinhalte sowie Ansprechpersonen für eventuelle Nachfragen finden Sie auf den Internetseiten des Landesjugendamtes [www.jugend.lvr.de](http://www.jugend.lvr.de).

13.2.	<b>Fachberatung in der Kindertagespflege. Modul II: Eignungsfeststellung</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
13. bis 14.2.	<b>Klausur des Netzwerks Jugendpolitik NRW</b> Düsseldorf, Jugendherberge Düsseldorf
15. bis 16.2.	<b>Zertifikatskurs Anleiter/in in Achtsamkeit mit Kindern</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
18. bis 19.2.	<b>Controlling im Jugendamt</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
19. bis 20.2.	<b>Inklusion im Elementarbereich: Gelingende Elternpartnerschaft. Grundlagenmodul</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
19.2.	<b>Fortbildungsveranstaltung für Fachkräfte in der Adoptionsvermittlung</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
20.2.	<b>Netzwerktreffen der LVR-Koordinationsstelle Kinderarmut im Frühjahr</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
20.2.	<b>Aktuelle Rechtsfragen in der Kindertagespflege I</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
27.2.	<b>Netzwerke gestalten! Spontan handeln und intuitiv entscheiden</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
<b>MÄRZ</b>	
6. bis 7.3.	<b>Inklusion im Elementarbereich: Gelingende Elternpartnerschaft: Aufbaumodul</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
6. bis 8.3.	<b>Personalführung im ASD</b> Bensberg, Kardinal-Schulte-Haus
13.3.	<b>Fachtagung Kinderrechte: Wie wir Bildung machen – Perspektivwechsel Kinderrechte</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
13.3.	<b>Weiterentwicklung der gemeinsamen Erziehung von Jungen und Mädchen mit Behinderung im Elementarbereich (Info-Veranstaltung)</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
15.3.	<b>Inklusion im Elementarbereich - Interkulturelle Kompetenz (Modul I)</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
18. bis 19.3.	<b>Qualifizierung für Teamleiter und Teamleiterinnen</b> Engelskirchen-Ehreshoven, Malteser Kommende

18.3.	<b>Bildung und Bewegung: Fachberatung wächst zusammen</b> Köln, Jugendherberge Köln-Riehl
19.3.	<b>Freiwilliges Ökologisches Jahr Rheinland: Einsatzstellenkonferenz</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
20. bis 22.3.	<b>Präventions- und Bildungslandschaften erfolgreich gestalten</b> Dortmund, Jugendgästehaus Adolph-Kolping
20. bis 21.3.	<b>JALTA NRW - Gemeinsame Arbeitstagung der Leiterinnen und Leiter von Jugendämtern in Nordrhein-Westfalen</b> Bonn, Gustav-Stresemann-Institut (GSI)
27. bis 29.3.	<b>Fahrplan: Fachwissen Beistandschaft - Haltestelle 3: Vertretung des Kindes im Unterhaltsverfahren – Berechnung von Unterhalt</b> Köln, Zentralverwaltung des LVR
27. bis 29.3.	<b>Handwerkszeug und Haltung sind gefragt. Fachmännern den Weg »von der Arbeit mit Jungen ... zur Jungenarbeit« eröffnen (Modul 1)</b> Hennef, Sportschule Hennef
28. bis 29.3.	<b>Daten auswerten und darstellen in der Jugendhilfe- und Sozialplanung mit MICROSOFT EXCEL®</b> Siegburg, Katholisch-Soziales Institut (KSI)

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Landschaftsverband Rheinland (LVR)

LVR-Landesjugendamt Rheinland, Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln  
www.lvr.de

**Verantwortlich:** Lorenz BAHR-HEDEMANN, LVR-Dezernent Jugend

**Redaktion:** Regine TINTNER (rt) (verantwortlich), Tel 0221 809-4024,  
regine.tintner@lvr.de; Sandra ROSTOCK (sr), Tel 0221 809-4018,  
sandra.rostock@lvr.de

**Texte, Manuskripte an:** LVR-Landesjugendamt Rheinland, Jugend-  
hilfe-Report, Regine Tintner, Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln,  
regine.tintner@lvr.de

**Titel/Gestaltung:** Thomas NOWAKOWSKI, LVR-Landesjugendamt

**Druck/Verarbeitung:** Druckerei GRONENBERG GmbH & Co KG

Albert-Einstein-Straße 10, 51674 Wiehl

**Erscheinungsweise:** 4 x jährlich, kostenlos

**Auflage:** 6 500 Stück

**Im Internet:** www.jugend.lvr.de > Aktuelles und Service > Publikati-  
onen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt  
die Meinung des Herausgebers wieder. Bei unverlangt eingesandten  
Manuskripten besteht kein Anspruch auf Veröffentlichung. Außerdem  
behalten wir uns Kürzungen der eingesandten Beiträge vor. Die  
Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind  
urheberrechtlich geschützt.



LVR-Industriemuseum  
PAPIERMÜHLE ALTE DOMBACH

Ist  
das  
**MÖGLICH** ...



**IST DAS MÖGLICH?**

EINE EXPERIMENTIER-AUSSTELLUNG  
FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND FAMILIEN

**2. MÄRZ 2018 BIS 14. JULI 2019**

**PAPIERMÜHLE ALTE DOMBACH IN BERGISCH GLADBACH**

[www.istdasmoeiglich.lvr.de](http://www.istdasmoeiglich.lvr.de)

**LVR**   
Qualität für Menschen

27.9.  
2018

–

25.8.  
2019

# RITTER & BURGEN

ZEITREISE INS MITTELALTER

EINE MITMACHAUSSTELLUNG