

Fachgespräch: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit

26.9.2018, Hochschule Düsseldorf

1. Bestandaufnahme: Ursachen und Symptome

In einer ersten Runde berichten die TN darüber, ob bzw. wie sich der Fachkräftemangel bei Ihnen vor Ort bemerkbar macht und auswirkt (auf Einrichtungs-, Träger-, Verbands- oder Kommunalebene). Folgende Aspekte wurden dabei angesprochen:

Studium

- Es gibt kaum bzw. gar keine Berührungspunkte zu den OKJA-Inhalten im Studium
- die Motivation für ein Studium der Soz. Arb. ist heute evtl. häufig eine andere als früher (früher mehr „politisch“ motiviert) und deshalb ist das Interesse an manchen Arbeitsfeldern evtl. geringer ausgeprägt

Praktika, Honorarstellen

- Es fällt schwer, Honorarkräfte unter Studierenden zu finden
- Es gibt viele Praktikanten in der OKJA, auch weil es unkomplizierter ist als in anderen Bereichen (z.B. ASD)
- Honorarkräfte aus der OKJA kommen schnell in feste Einstellungen in anderen Bereichen (z.B. Schulsozialarbeit), manchmal schneller „es uns lieb ist“
- Praktikumsstellen können generell leichter besetzt werden als Honorarstellen
- „Wir haben eine 1,5-jährige Warteliste für ein Praktikum im ASD, die Anfragen für OKJA kommen häufig sehr kurzfristig (als letzte Option)“

Image der OKJA

- Junge Leute/Studierende interessieren sich nicht für OKJA
- Es herrscht allgemein eine Abneigung zum Feld der OKJA
- Die speziellen Rahmenbedingungen der OKJA werden als Belastung empfunden und machen das Feld unattraktiv, spätestens bei Familiengründung der Mitarbeiter

Anstellung

- Viele Stellen sind unbesetzt; viele Kräfte wechseln in andere Bereiche
- Es gibt deutlicher weniger Bewerbungen in der OKJA als in anderen Bereichen
- Viele MA werden alt in der OKJA und bleiben bis zur Rente im Feld
- Kirchliche JA hat häufig nicht die lukrativen Stellen und steht damit „am Ende der Kette“
- Es gibt eine deutliche Zunahme von Teilzeitstellen, deshalb werden diese weniger lukrativ

- Die Situation im ländlichen Raum ist noch schwieriger und die Stellen sind häufig noch unattraktiver
- Insbesondere in der mobilen Arbeit ist es schwierig, Stellen zu besetzen
- „Wir merken den Fachkräftemangel nicht, weil nicht MA aus der OKJA selten in andere Felder wechseln“

Aufstieg, Leitungsstellen

- Leitungsstellen in den Einrichtungen sind schwierig zu besetzen, weil die Bezahlung nur geringfügig höher ist
- Auch Stellen in der mittleren Leitungsebene (Abteilungsleitung, Jugendpflege usw.) bleiben häufig unbesetzt, was sich zusätzlich auch negativ auf die Attraktivität des gesamten Feldes auswirkt

Qualifizierung der Mitarbeiter

- Die Bewerber bringen häufig eine schlechte Qualifizierung mit, HS-Abgänger sind schlecht bis gar nicht für das Feld qualifiziert, „haben keine Ahnung von der OKJA“
- Berufsanfänger in der OKJA müssen beim Einstieg in das Feld zusätzlich qualifiziert bzw. fortgebildet werden (es gibt dafür teilweise entsprechende Konzepte)
- Der Wegfall des Anerkennungsjahres macht sich stark bemerkbar, weil die Chance zum Kennenlernen des Feldes nicht mehr in dem Maße gegeben ist
- Bewerber werden teilweise in anderen Bereichen als Soz.Arb./Soz.Päd. gesucht, Abgänger von anderen Fachbereichen
- auch Erzieher werden teilweise angestellt (Erzieherausbildung gilt als Mindestvoraussetzung)

Trägerebene

- Die Situation wirkt sich bei sehr kleinen Trägern (z.B. Kirchengemeinden) noch extremer aus, da diese häufig schlechte und teilweise unprofessionelle Bedingungen bieten (z.B. eine 12-Stunden-Stelle aufgeteilt auf zwei Einrichtungen)
- MA werden in der kirchlichen Jugendarbeit langfristig ausgebildet (Ehrenamt, Leitung Jugendgruppen, Honorarstellen usw.) und dann vom städtischen Träger mit besseren Konditionen „abgeworben“
- Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren dauern (bei kommunalen Trägern) zu lange, es vergehen teilweise bis zu drei Monate zwischen Ausschreibung und Stellenvergabe

Berufspolitischer Aspekte

- Die Gehalt-Eingruppierung in der OKJA ist zu niedrig und niedriger als anderen Bereichen, z.B. im ASD

2. Ideen und Lösungsansätze

Im zweiten Schritt wurden Lösungsansätze, Konzepte und Erfolgsmodelle untereinander ausgetauscht und diskutiert. Folgende Punkte wurden dabei genannt:

Studium

Ideen, Wünsche

- Die Einführung eines Pflichtseminars zu OKJA im Studium wäre für die Praxis wünschenswert
- Theoretische Inhalte in den Seminaren sollten stärker mit Inhalten aus der Praxis verknüpft werden (Fachkräfte aus der JA stellen Bereiche vor, die in der Theorie behandelt werden)
- Die Studienanfänger könnten während der Einführungstage in eine Jugendfreizeiteinrichtung eingeladen werden, um damit die OKJA auf eine lebendige, niederschwellige Art und Weise kennenzulernen, z.B. in geselliger Runde im Abendbereich
- Kooperationsmöglichkeiten zwischen Studierenden und Trägern sollten ausgebaut werden, so wie es in anderen Bereichen passiert, z.B. in den Naturwissenschaften, wo die Master-Studierenden häufig bereits eng mit einem Unternehmen kooperieren
- Die vielen neuen Abschlüsse nach der Studienreform (BA/MA) könnten weniger spezialisiert oder zumindest nur etwas anders formuliert werden, damit die Absolventen auch für freie Stellen in der OKJA in Frage kommen; z.B. anstatt „Kindheitspädagogik“ lieber „Kindheits- und Jugendpädagogik“

Lösungsansätze

- Modelle des dualen Studiums werden aktuell getestet und konkret geplant (in Koop. mit einer HS); dabei lernen die Studierenden alle Arbeitsfelder kennen, in denen sie bei dem kooperierenden Träger optional arbeiten könnten; dadurch werden die MA bereits angelernt und an den Träger gebunden

Anstellung, Trägerebene

Ideen, Wünsche

- Die gegenwärtige Vielfalt und Komplexität der OKJA muss auch durch die Träger besser kommuniziert werden (z.B. in Bezug auf Beratungs- oder Managementinhalte in dem Arbeitsfeld)
- Das Bild des Einrichtungsleitung sollte modifiziert werden: Aufgrund der Veränderungen und Weiterentwicklungen in der OKJA ist ein Einrichtungsleiter heute mehr ein Manager als ein klassischer Jugendarbeiter (insbesondere in großen Einrichtungen)
- Die Träger sollten eine Bindung zu potenziellen MA schaffen, z.B. über Honorarstellen oder auch über Modelle, in denen Teilzeitstellen parallel zum Studium angeboten werden (als eine Art informelles duales Studium)
- Freie und städtische Träger könnten einen Trägerverbund bilden, um den MA eine größere Einsatzvielfalt anbieten zu können (z.B. ein Jahr in der kirchlichen Arbeit,

anschließend Schulsozialarbeit usw.); darin müssten auch kleine Träger, Vereine usw. mitgenommen werden

- Die gesellschaftliche Pluralität sollte sich auch in den OKJA-Teams widerspiegeln und entsprechend kommuniziert werden
- Die Art und Weise der Stellenausschreibungen sollte überdacht und ggf. angepasst werden; dabei müssen die neuen Abschlüsse berücksichtigt werden, die immer ausdifferenzierter werden (und damit auch die Erwartungen und Vorstellungen der Studierenden) und häufig nicht zu den sehr pauschal formulierten Stellenprofilen passen

Bestehende Lösungsansätze

- Ausschreibungs-/Bewerbungsverfahren in einer Kommune werden deutlich verkürzt, z.B. dadurch, dass es feste Tage für Bewerbungsgespräche, die sich alle zuständigen Stellen freihalten, so dass Vorstellungstermine sehr kurzfristig vergeben werden können und die Stellenvergabe schnell erfolgen kann

Berufspolitik

Ideen, Wünsche

- Eine bessere Bezahlung in der OKJA wäre wünschenswert und den sich veränderten Aufgabenprofilen angemessen, deshalb gilt es, sich für eine höhere Eingruppierung einzusetzen

Dokumentation: Michael Janowicz