



Personal in den Hilfen zur Erziehung – wie attraktiv ist der Arbeitsplatz?

Forum 2

Input im Rahmen der Fachveranstaltung „Aufbruch im Umbruch – Hilfen zur Erziehung zwischen Krisenmanagement und Anforderungen des KJSG“

28.09.22, Sabine Schweinsberg, der Paritätische NRW



Der Paritätische Nordrhein-Westfalen bildet das Dach von rund 3.200 Organisationen mit mehr als 6.600 Einrichtungen in allen Feldern der sozialen Arbeit. Von der Kita bis zur Altenpflege. Der Verband ist konfessionell und parteipolitisch unabhängig und macht sich stark für seine Mitgliedsorganisationen und für eine gute soziale Versorgung der Menschen in NRW.

In den **Hilfen zur Erziehung** vertritt der Verband in NRW rund 190 teil- und stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche und rund 140 Angebote der ambulanten Erziehungshilfen.

Gliederung

- I. Hilfen zur Erziehung
- II. Struktur- und Kompetenzanforderungen
- III. Personalentwicklung und -bindung bei freien Trägern/
Arbeitgeberqualität
- IV. Fachkräftemangel
- V. Forderungen der freien Wohlfahrtspflege

I. Hilfen zur Erziehung

Wie attraktiv ist der Arbeitsplatz?

Das hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- In welchem Setting arbeite ich?
- Bin ich in den ambulanten Hilfen oder in den teil- oder stationären Hilfen beschäftigt?
- Bei welchem Träger arbeite ich?
- Wie lange arbeite ich schon in den Hilfen zur Erziehung?
- Bin ich Berufsanfänger*in?

Im Input Konzentration auf die stationäre Jugendhilfe.

II. Struktur- und Kompetenzenanforderungen

Strukturbedingungen

Um alle Problemlagen von Kindern und Jugendlichen adäquat betreuen zu können bedarf es einer modernen Heimerziehung, die differenzierte Konzepte vorhält und transparent darstellt.

Ausgehend von der Gruppenpädagogik werden individuelle Hilfen gemäß dem Hilfeplan entwickelt und umgesetzt. Dazu vernetzt sich eine moderne Heimerziehung mit anderen Disziplinen. Sie verbindet ambulante und stationären Settings mit Beziehungskontinuität und beteiligt sich damit offensiv am gesamten Hilfeprozess.

II. Struktur- und Kompetenzenanforderungen

- Gelingende Heimerziehung benötigt vor allem fachlich kompetente, motivierte Mitarbeiter*innen.
- Die Beteiligung und Wertschätzung der Fachkräfte ist ein Schlüssel dazu, der auch die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen und der Eltern mitbefördert. Dies kann nur gelingen, wenn sich neben einer Kultur der Beteiligung auch eine Kultur der Wertschätzung in unseren Einrichtungen entwickelt (im Verhältnis Leitung – Mitarbeiter*innen ebenso wie Mitarbeiter*innen – Kinder und Jugendliche sowie Angehörige).
- Weiter braucht es nicht zuletzt eine Begegnung auf Augenhöhe mit angrenzenden Fachdisziplinen und Kooperationspartner*innen.

II. Komplexe Anforderungen an Fachkräfte in der Heimerziehung

- Beziehungsarbeit muss geleistet werden, Vertrauen soll geschaffen werden
- Aufnahmen zur Krisenintervention sollen zügig, professionell und persönlich umgesetzt werden
- Erziehungs- und Bildungsarbeit muss geleistet werden, in der Corona-Pandemie unter deutlich erschwerten Bedingungen
- Die Gesundheit der jungen Menschen soll gefördert werden
- Ein Hygienekonzept muss umgesetzt werden
- Ein sexualpädagogisches Konzept soll umgesetzt werden
- Elternarbeit und systemisches Denken werden gefordert
- Partizipation soll gelehrt und gelebt werden
- Mitbestimmungskultur muss etabliert werden

II. Komplexe Anforderungen an Fachkräfte in der Heimerziehung

- Übergang und Rückkehrprozesse sollen begleitet werden
- Die Dokumentation aller Prozesse wird vorausgesetzt
- Das professionelle Erstellen von Berichten wird erwartet
- Fachliches Umgehen mit klinischen Befunden wird erwartet (in einer Gruppe gibt es evtl. Kinder mit ADHS, Borderline, Enkopresis, etc.)
- Aktive Zusammenarbeit mit Lehrer*innen, Psychologischen Fachdiensten, Ärzten etc. wird erwartet
- Multiprofessionelle Teamarbeit wird gefordert
- Konfliktmanagement wird täglich gefordert
- Deeskalationstechniken sollten beherrscht werden...

III. Personalentwicklung/ Arbeitgeberqualität

- Förderung von Fort- und Weiterbildung
- Coaching zur persönlichen wie auch zur Team-Weiterentwicklung
- Konfliktmanagement und Mediationsangebote
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Altersvorsorge
- Angemessene und transparente Vergütung
- Der Paritätische setzt sich unter tariflicher Entlohnung dafür ein, dass die Voraussetzungen für gute Arbeitsplätze auch durch entsprechende Refinanzierung in Form von Entgelten und Pflegesätzen gesichert werden.

IV. Fachkräftemangel

- Wir haben einen Fachkräftenotstand, der im Flächenland NRW unterschiedlich stark ausfällt. Der Mangel an Fachkräften führt sowohl in den JÄ, als auch in den Einrichtungen zu einer großen Belastung des vorhandenen Personals, was auch zu Personalfluktuaton und damit zu Qualitätseinbußen führen kann.
- Bei unveränderter Entwicklung werden in absehbarer Zeit notwendige Maßnahmen der Jugendhilfe im stationären und ambulanten Bereich nicht mehr im notwendigen Maße bereitgestellt werden können.
- Regelungen und Gesetze der vergangenen Jahre führen zu einem erhöhten Bedarf an Fachkräften.

IV. Fachkräftemangel

Maßnahmen, die einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung liefern können, finden sich im **LVR Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder und Jugendhilfe Vorlage Nr. 15/ 949.**

(Es wurde in der LJHA Sitzung am 04.04.2022 beschlossen)

IV. Fachkräftemangel

Darunter folgende Maßnahmen:

- Gezielte Förderung der Arbeitgeberkosten (Gehälter, Sozialversicherung etc.) für die Beschäftigung von Auszubildenden in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher*in sowie dual Studierender.
- Übergangslösungen zur Sicherung der Aufgabenwahrnehmung mit Nicht-Fachkräften müssen einer Risiko-Nutzen Abwägung unterzogen werden. Fachlich gerahmt und zeitlich befristet. Übergangslösungen dürfen nur angewandt werden, wenn zeitlich ein deutlicher Ausbau der Fachkräfte erfolgt.
- Um Menschen nach Schulabschluss oder im Quereinstieg für sozialpädagogische Berufe zu interessieren ist das Angebot an Plätzen im FSJ und im Bundesfreiwilligendienst auszubauen.

V. Forderungen der freien Wohlfahrtspflege und der Zentralstellen für Freiwilligendienste

- **Recht auf Freiwilligendienst – Freiwilligendienste fördern, Fachkräftemangel entgegenwirken**

Drei zentrale Forderungen:

1. Taschengeld und Sozialversicherung in allen Freiwilligendiensten vereinheitlichen
2. Freiwilligendienste für alle ermöglichen, rechtliche und finanzielle Hürden abbauen
3. Zusammenarbeit mit Trägern und ihren Vertretungen verbessern

V. Forderungen der freien Wohlfahrtspflege und der Zentralstellen für Freiwilligendienste

- Freie Fahrt für Freiwillige: Nächster Halt 9,- €-Ticket
- Für mehr Anerkennung und Teilhabe von Freiwilligendienstleistenden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf
Ihre Anregungen,
Ihre Ideen und
Ihre Einschätzungen!

Kontakt: Sabine Schweinsberg,
sabine.schweinsberg@paritaet-nrw.org
www.paritaet-nrw.org

