

Fachkräftesicherung und Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen

vom 4. Juni 2012

Gliederung:

- 1. Fachkräftesituation in Thüringen**
 - 1.1 Das Fachkräftegebot
 - 1.2 Fachkräfteentwicklung
 - 1.2.1 Ausbildung und Qualifikation
 - 1.2.2 Fort- und Weiterbildung
- 2. Problemaufriss**
- 3. Handlungsempfehlungen**

1. Fachkräftesituation in Thüringen

1.1 Das Fachkräftegebot

Nach den gesetzlichen Vorgaben des § 72 Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sollen bei den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe Personen in den Aufgabenfeldern der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt werden, die über eine entsprechende persönliche Eignung und fachliche Qualifikation verfügen.

Die **persönliche Eignung** als gesetzlich nicht ausdefinierte Begrifflichkeit zeichnet sich vor allem durch Faktoren wie Verantwortungsübernahme, Selbstkontrolle, Empathie, Akzeptanz und Kongruenz aus. Diese Eigenschaften sind im Rahmen einer Ausbildung nur bedingt vermittelbar und zugänglich. Die Erstellung eines pauschalen Kriterienrasters zur persönlichen Eignung ist nicht möglich. Im Einzelfall kann es jedoch notwendig sein, die Kriterien für „persönliche Eignung“ im Aufgabenzusammenhang zu definieren, um die Einschätzung transparent und nachvollziehbar zu machen. Im Zusammenhang mit der Kinderschutzdebatte verweisen die Ausführungen in § 72 a SGB VIII explizit darauf, wer in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe nicht beschäftigt werden darf.

Die **fachliche Qualifikation** ist im Gesetz nicht konkret vorgegeben. Dennoch enthält die Begründung zum Regierungsentwurf zu § 64 des Gesetzes zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz – KJHG) eine Aufzählung von sozialen Berufen, die für den Fachkraftstatus relevant sind. Hier heißt es: *„Fachkräfte der Jugendhilfe sind vor allem Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Erzieher, Psychologen, Diplompädagogen, Heilpädagogen, Sonderschulpädagogen, Psychagogen, Jugendpsychiater, Psychotherapeuten und Pädiater“*¹ SGB VIII).

Als Fachkraft wird bezeichnet, „...wer über die für ein bestimmtes Fachgebiet erforderlichen Kenntnisse verfügt und die Fähigkeit besitzt, sie im beruflichen Handeln sachgerecht anzuwenden. Zur *Qualifizierung durch Absolvieren einer Ausbildung mit abschließender Prüfung sind zum Teil weitere Elemente vorgesehen wie die staatliche Anerkennung für soziale Fachkräfte ...*“ (vgl. Erl. zu § 72 Rn. 13 ebd.). Die staatliche Anerkennung ist demnach eine Möglichkeit, die fachliche Eignung für den Einsatz im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe nachzuweisen.

¹ vgl. DS Bund 11/5948/1989 zitiert nach Jans/Happe/Saubier/Maas, Jugendhilferecht, Loseblattkommentar, Stand: 08/2005, Erl. zu § 72

Zwischenzeitlich wurden für Berufsabschlüsse mit staatlicher Anerkennung ländereinheitliche Qualifikationsvorgaben durch die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) und Kultusministerkonferenz (KMK) verabschiedet:

für staatlich anerkannte Erzieher/innen:

- „Rahmenvereinbarung über Fachschulen“²
- „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofils für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien“

für staatlich anerkannte Kindheitspädagogen/-innen:

- "Gemeinsamer Orientierungsrahmen 'Bildung und Erziehung in der Kindheit'"³

für staatlich anerkannte Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-innen:

- „Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SArb)“⁴.

Bei der Bewertung der Fachlichkeit beziehungsweise des Einsatzes von Fachkräften gelten für öffentliche und freie Träger gleiche Grundsätze und Maßstäbe (siehe auch Gesamtverantwortung gem. § 79 SGB VIII). Das Fachkräftegebot bezieht sich unmittelbar nur auf die Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Die Norm gilt jedoch mittelbar über § 74 Absatz 1 Ziffer 1 SGB VIII auch für die Träger der freien Jugendhilfe.

Für den Freistaat Thüringen erfolgt eine gesetzliche Regelung zum Fachkräftegebot durch § 23 thüringer Kinder- und Jugendhilfe-Ausführungsgesetz (ThürKJHAG) sowie durch § 14 Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetz (ThürKitaG) für den frühkindlichen Bereich.

Im Kontext der Erlaubniserteilung von Einrichtungen der stationären Hilfen gilt insbesondere, dass nur der Träger die Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung erhält, der Fachkräfte beschäftigt, deren Qualifikation der Vorgabe der Erlaubnisgeber entspricht; andernfalls sind die Voraussetzungen zur Erlaubniserteilung gemäß § 45 Absatz 2 SGB VIII nicht erfüllt.

Darüber hinaus werden im Rahmen von Verordnungen, fachlichen Empfehlungen und Förderrichtlinien Regelungen zum Einsatz von Fachkräften in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe getroffen.

² Beschluss Kultusministerkonferenz vom 07. November 2002, i. d. F. vom 03. März 2010

³ Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14. Dezember 2010

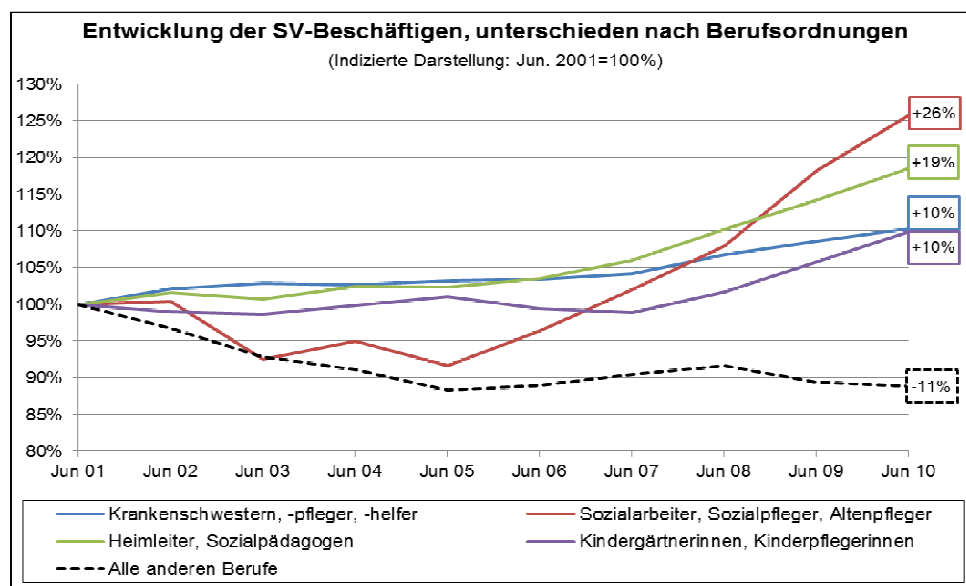
⁴ Beschluss Fachbereichstag Soziale Arbeit am 31. Mai 2006

1.2 Fachkräfteentwicklung

In der Thüringer Sozialwirtschaft⁵ erbrachten im Jahr 2010 etwa 58.000 Erwerbstätige und geschätzte 25.000 Ehrenamtliche in rund 4.800 Einrichtungen Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen (vgl. Sozialwirtschaftsbericht des Freistaats Thüringen November 2011). 29 Prozent der Beschäftigten sind im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig. Unter den Leistungsanbietern kommt den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege eine besondere Stellung zu. Zudem hat der Anteil an privaten Trägern in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Der Anteil der öffentlichen Träger ist zurückgegangen. Beispielsweise waren im Jahr 1998 noch über die Hälfte (55 %) aller Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft, 2010 waren es nur noch mehr als ein Drittel (37 %) mit weiter rückläufiger Tendenz.

Vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind die Strukturen zudem sehr kleinteilig, da die Angebote im unmittelbaren Lebensumfeld der Zielgruppen unterbreitet werden und dementsprechend eine Zentralisierung nur begrenzt möglich ist.

Bis ins Jahr 2010 ist die Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den branchentypischen Sozial- und Gesundheitsberufen um 15 Prozent angewachsen, wohingegen die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in allen anderen Berufen im gleichen Zeitraum um 11 Prozent zurückgegangen ist.



Quelle: Sozialwirtschaftsbericht Thüringen, 2011

⁵ Unter dem Begriff der Sozialwirtschaft sind alle Einrichtungen gefasst, die Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen erbringen, mit Ausnahme von Krankenhäusern, Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtungen, Rettungsdiensten, Apotheken und niedergelassenen Ärzten.

Für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe steht der insgesamt rückläufigen Zahl an Kindern und Jugendlichen eine Zunahme an komplexen Hilfebedarfen und multiplen Problemlagen entgegen. Dass der Bedarf an Unterstützungsleistungen nicht parallel zur Anzahl an Kindern und Jugendlichen verläuft, zeigt sich vor allem im Bereich der erzieherischen Hilfen. Ein von der Landesregierung in Auftrag gegebenes Gutachten zur Auswirkung der Bevölkerungsentwicklung auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendlichen bis zum Jahr 2020 kommt zum dem Schluss, dass der Faktor Demografie nur ein Bedarfsfaktor unter mehreren ist und sich der Trend einer Ausweitung von familienunterstützenden und familienergänzenden Hilfen aufgrund der Verdichtung der Problemlagen von Familien weiter fortsetzen wird.

1.2.1 Ausbildung und Qualifizierung

Die Ausbildung im Berufsfeld der sozialen Arbeit, insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist von großer Vielfalt und Heterogenität geprägt und deckt trotz aller Vereinheitlichungstendenzen ein breites Spektrum unterschiedlicher Ausbildungsinstitutionen, -gänge und -abschlüsse ab. Kaum ein Segment auf dem Arbeitsmarkt kann auf eine derart ausdifferenzierte und umfängliche Expansion und Entwicklung in den vergangenen Jahren verweisen.

Fachschulausbildung:

Vor dem Hintergrund gestiegener Anforderungen an die Erzieher/-innen im Bereich der Kindertagesbetreuung und der zunehmenden Bedeutung, die der frühen Bildung für spätere Bildungsprozesse beigemessen wird, wurden in den letzten Jahren umfangreiche Reformprozesse eingeleitet, um eine weitere Optimierung der Fachschulausbildung zu erreichen. Thüringen orientiert sich bei der Ausbildung an der Rahmenvereinbarung über Fachschulen und führt diese als Breitbandausbildung durch, um Absolventen/-innen für verschiedene sozialpädagogische Tätigkeitsfelder zu qualifizieren.⁶

Hierzu gehört auch eine handlungsorientierte Ausbildung, die eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis auf der Grundlage eines lernfeldorientierten Unterrichts sowie eine intensive Verzahnung der beiden Lernorte Fachschule und sozialpädagogische Arbeitsfelder in mehreren integrierten Praktika gewährleistet.

Nach der Modifizierung der Ausbildungskonzeption wurden wesentliche Inhaltskomponenten des Thüringer Bildungsplans für Kinder bis 10 Jahre in die Curricula der Erzieherausbildung

⁶ Einen zahlenmäßigen Überblick über die Ausbildungssituation hinsichtlich der Ausbildung an den Thüringer Fachschulen für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt die Tabelle 1 wieder.

integriert. Gleichzeitig wurde im Rahmen der Ausbildung die Wahlmöglichkeit für das 2. Ausbildungsjahr erweitert und zusätzlich der Wahlbereich „Basale und primäre Bildung“ aufgenommen. Die Wahlmöglichkeiten sind fakultativ und dokumentieren das Profil der Fachschule. Die gewählten inhaltlichen Schwerpunkte werden in Form von Kursen und Projekten realisiert.

Darüber hinaus soll die bestehende Rahmenvereinbarung⁷ durch ein kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für alle Arbeitsfelder der Erzieher/-innen ergänzt werden. Die darin beschriebenen Kompetenzen sollen für die Umsetzung in den Ländern verpflichtend sein.

Hochschulausbildung:

Im Bereich der Hochschulausbildung existieren vielfältige, zum Teil parallele Studiengänge an Berufsakademien, Fachhochschulen und Universitäten.⁸ Die mit der Bologna-Erklärung eingeleitete europaweite Hochschulreform mit dem Ziel einer Angleichung der Ausbildungsstrukturen und -abschlüsse wirkt zudem auf die sich schon länger in einer zum Teil rasanten und dynamischen Entwicklung befindliche Ausbildungslandschaft.

Die Qualitätssicherung von Bachelor- und Masterstudiengängen erfolgt mittels Akkreditierung durch vom Akkreditierungsrat zugelassene Akkreditierungsagenturen nach den „Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ (Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009 i. d. F. vom 07.12.2011).

Bei den staatlichen Hochschulen ist nach § 12 Abs. 2 Thüringer Hochschulgesetz die Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen mit dem Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in einer Ziel- und Leistungsvereinbarung zu vereinbaren. Bei den privaten Hochschulen (Bachelor Studiengang SRH Fachhochschule für Gesundheit Gera) wird kein Einfluss von Seiten des Landes auf die fachliche Ausrichtung der Studienangebote und die Anzahl der Studienplätze genommen. Für die Staatliche Studienakademie Thüringen gibt nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 Thüringer Berufsakademiegesetz (ThürBAG) deren Kollegium Empfehlungen über die Einrichtung oder Aufhebung von Studiengängen oder Studienrichtun-

⁷ Rahmenvereinbarung über Fachschulen

⁸ Einen Überblick über die Ausbildungssituation hinsichtlich der Ausbildung an den Thüringer Hochschulen für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt die Tabelle 2 wieder.

Tabelle 2 stellt die Studienanfänger für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe der Hochschulen in Thüringen dar. Daraus lässt sich allerdings kein Rückschluss ziehen, wie viele Absolventen und Absolventinnen für den Bereich tatsächlich in den kommenden Jahren zur Verfügung stehen werden. Der Tabelle 3 ist die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen zu entnehmen, die in den letzten Jahren einen Abschluss an den Thüringer Hochschulen erworben haben, der für eine Tätigkeit im o. g. Bereich qualifiziert. Zahlen = Ist-Stand.

gen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zuwendungen des Landes nach Maßgabe des Haushaltsplans.

Für Studiengänge im sozialen Bereich und im Bereich der Kindertagesbetreuung hat die Jugend- und Familienministerkonferenz darüber hinaus Beschlüsse zu den Grundlagen berufszulassungsrechtlicher Regelungen gefasst⁹, denen Studiengänge entsprechen müssen, wenn deren Absolventen die staatliche Anerkennung erhalten sollen. Für die staatliche Anerkennung ist danach erforderlich, dass - organisatorisch verknüpft mit dem Akkreditierungsverfahren - eine Entscheidung von Experten (benannt durch die Oberste Landesjugendbehörde) darüber getroffen wird, ob der Studiengang berufszulassungsrechtlich geeignet ist und die qualitativen Voraussetzungen erfüllt. Grundlage für diese Beurteilung ist bei Studiengängen im sozialen Bereich der „Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit“ und bei Studiengängen im Bereich der Frühen Bildung der „Orientierungsrahmen Bildung und Erziehung in der Kindheit“.

Eine Umsetzung dieser bundesweit abgestimmten berufsrechtlichen Vorgaben erfolgt derzeit durch eine Novelle des Thüringer Sozialberufe-Anerkennungsgesetzes.

Ein wesentliches Kriterium für das zukünftige Angebot von Studiengängen an Thüringer Berufsakademien und Hochschulen wird die Entwicklung der Nachfrage nach Studienplätzen sein. Derzeit sind die Bewerberzahlen zumindest in den meisten der aufgeführten grundständigen Studiengänge weit höher als die Anzahl der Studienplätze, so dass sie mit Zulassungsbeschränkungen belegt sind.

Vor dem Hintergrund der seit der PISA-Studie geführten öffentlichen Diskussion über die Bedeutung der frühen Förderung von Kindern ist die Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern im Alter von 0–10 Jahren neu in den Mittelpunkt gerückt. Mit Blick auf die Bildung und Erziehung in der Kindheit sind bundesweit neue Studiengänge an weit über 50 Hochschulen mit unterschiedlichen Strukturen, Inhalten und Zugangsvoraussetzungen entstanden.

Zwischenzeitlich haben die Jugend- und Familienminister der Länder erklärt, dass diese Studiengänge ein wichtiges Angebot zur Weiterentwicklung der Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen darstellen und sich auf einen gemeinsamen Orientierungsrahmen sowie die bundeseinheitliche Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Kindheitspädagoge / Staatlich anerkannte Kindheitspädagogin“ verständigt. Die Länder sind derzeit aufgefordert, die zur

⁹ JFMK-Beschlüsse vom 29./30. 05. 2008 und vom 26./27.05. 2011

Umsetzung erforderlichen berufsrechtlichen Vorschriften zu erlassen. Das Thüringer Sozialberufe-Anerkennungsgesetz wird derzeit novelliert.

Allgemeine Aussagen zur fachlichen Qualifizierung

Nach dem von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter beschlossenen Arbeitspapier „Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes“¹⁰ müssen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe als sogenannte „Grundqualifikation“ Handlungskompetenzen mitbringen, die es ihnen ermöglichen, in verschiedenen Referenzsystemen der Adressaten tätig werden zu können.

Es wird zunehmend erkannt, dass in der Beurteilung einer Ausbildung nicht nur die zu vermittelnden Inhalte auf ihre Eignung und Relevanz zu prüfen sind, sondern insbesondere zu fragen ist, über welche Kompetenzen der/die Einzelne am Ende der Ausbildung verfügen soll. Auf dieser Grundlage ist eine Erweiterung des professionellen Wissens und Handelns der Fachkraft durch berufliche Erfahrung, Fort- beziehungsweise Weiterbildung und/oder mit einem Aufbaustudium möglich.

Grundlegende Schlüsselkompetenzen, die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mitbringen, bedingen eine fachlich qualifizierte Grundhaltung mit folgenden Kompetenzbereichen:

- **Wissenskompetenz** (Erwerb von Kenntnissen über relevante Sachverhalte, Erklärungszusammenhänge, Anwendungsbereiche und mögliche zu erschließende Quellen im Fachgebiet der Sozialen Arbeit),
- **Handlungskompetenz** (Fähigkeit in den Feldern der Sozialen Arbeit angemessen und effektiv zu arbeiten),
- **sozial-ethische Kompetenz** (Haltungen und berufsethische Urteilsbildung),
- **Selbstkompetenz** (Fähigkeiten, sich selbst im Rahmen von Arbeitsvollzügen zu organisieren und als verantwortungsvoller Akteur oder Akteurin einzubringen).

Die Ausbildung von Fachkräften muss hierauf ihr besonderes Augenmerk richten, obgleich die beschriebenen Fähigkeiten nicht in jedem Fall beim Überwechseln von der Ausbildung in die verantwortliche Tätigkeit vollumfänglich vorhanden sein werden. Sie können aber in an-

¹⁰ November 2004

gemessener Zeit auf der Basis einer ausreichenden Grundqualifikation durch Erfahrungslernen und entsprechende Fort- und Weiterbildung erworben werden.

Während früher bundeseinheitlich ein Berufspraktikum oder zwei in das Studium integrierte Praxissemester die Absolventinnen und Absolventen auf den Übergang in die Berufstätigkeit vorbereitet haben, sind infolge der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nunmehr zur Vorbereitung auf den konkreten beruflichen Alltag und als Grundlage für die Verbindung von Theorie und Praxis in der Ausbildung Praktika unterschiedlicher Dauer und Struktur vorgesehen. Der Anwendungsbezug der Ausbildung ist dabei nicht von der Länge und Dauer der Praktika, sondern vielmehr von der Qualität der Beziehung von Theorie und Praxis abhängig. So werden von den Anstellungsträgern der Kinder- und Jugendhilfe Probleme bei der Anwendung von Wissensbeständen in konkrete Handlungskompetenzen ebenso beklagt wie die nicht ausreichende Kompetenz zur Reflexion beruflichen Handelns, wohingegen Berufseinsteiger/-innen feststellen, dass die Bewältigung des Arbeitsalltags von ihnen häufig Kompetenzen fordert, auf die sie in der Ausbildung nicht vorbereitet worden sind.

Vielfalt und Komplexität der sozialpädagogischen Praxis, die sich aus den konkreten Aufgaben und den institutionellen Rahmenbedingungen ergeben, lassen sich in der Ausbildung nicht annähernd abbilden. Es ist davon auszugehen, dass die Herausbildung der speziellen sozialpädagogischen Handlungskompetenz, die Fachkräfte für die Bewältigung ihres beruflichen Alltags benötigen, vor allem in der Zeit nach der Ausbildung stattfindet.

Im Zusammenhang mit der veränderten Ausbildungssituation, insbesondere dem Angebot generalistischer Ausbildung, der Vielfältigkeit der neu etablierten Studiengänge und kürzeren praktischen Ausbildungsabschnitten wird der Gestaltung der Berufseinmündungsphase zunehmend Bedeutung beigemessen, um den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern den Übergang zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu erleichtern.

Der Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit ist insofern ein besonders sensibler Abschnitt, als die Erfahrungen, die Berufsanfänger in dieser Phase in den Praxisteams und im Umgang mit den Problemen der Zielgruppen machen, oft prägend für die gesamte berufsbiografische Entwicklung und ausschlaggebend für die Herausbildung professioneller Identität sind. Um die zur Bewältigung der jeweiligen Anforderungen erforderlichen Handlungskompetenzen systematisch erwerben zu können, bedarf es deshalb auf die Ausbildung abgestimmter sowie konzeptionell vernetzter, die berufliche Tätigkeit begleitender zusätzlicher Angebote der Fort- und Weiterbildung.

1.2.2 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung hat den Auftrag, die fachliche und persönliche Kompetenz von Fachkräften so zu erhalten beziehungsweise zu verbessern, dass sie insbesondere die präventiven und fördernden Ziele des SGB VIII im Interesse der betroffenen Kinder, Jugendlichen und Familien bestmöglich umsetzen können. Die AGJ führt in ihrem Diskussionspapier „Anforderungen an Fort- und Weiterbildung als ein Steuerungselement der Personal- und Qualitätsentwicklung“ vom 24./25. November 2011 aus, dass unter dem Aspekt des sich ständig verändernden Umfeldes von Kindern, Jugendlichen und Familien die sozialpädagogische Fort- und Weiterbildung als integraler Bestandteil von Personal- und Qualitätsentwicklung zur weiteren Professionalisierung der Kinder- und Jugendhilfe beiträgt und zunehmend zu einem wichtigen Steuerungsinstrument wird.

Der Fort- und Weiterbildungsmarkt ist prosperierend. Gründe hierfür sind beispielsweise Veränderungen von Qualifikationsanforderungen, Fachkräftesicherung und -entwicklung sowie ein Trend zu Spezialausbildungen. Die Folge ist, dass die Angebote im Umfang und in der Vielfalt stetig wachsen und zu einer Unübersichtlichkeit führen. Darüber hinaus mangelt es an gesteuerten Prozessen für einen nachhaltigen Nutzen von Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch für den Transfer der erworbenen neuen fachlichen Erkenntnisse und Kompetenzen in die Praxis. Ebenso ist die dauerhaft und strukturell zu verankernde Funktion von Fort- und Weiterbildung als Steuerungsinstrument noch zu wenig ausgeprägt.

Im Rahmen der Ermittlung von Fortbildungsbedarfen wird es darauf ankommen, den jeweiligen Kompetenzbedarf zielgenauer zu ermitteln.

2. Problemaufriss

Die Gesamtbevölkerung Thüringens wird - gemessen an den Daten 2010 – bis zum Jahr 2030 um etwa 20 Prozent abnehmen, weniger Kinder werden geboren und gleichzeitig erreichen die Menschen ein höheres Lebensalter. Dieser Prozess zeichnet sich durch eine vielschichtige Dynamik aus, wobei Regionen unterschiedlich betroffen sein werden. So ist zu erwarten, dass eine Ausdünnung und Überalterung der ländlich geprägten Gebiete dominieren, während in den größeren Städten durch Zuzug aus den ländlichen Gebieten die Bevölkerungszahl annähernd gleichbleiben wird.

Thüringen ist in den zurückliegenden Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung in allen Berufszweigen bereits mit einem Rückgang an jungen Menschen konfrontiert gewesen, die auf den Arbeitsmarkt strömen. Langfristig wird insbesondere der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren abnehmen (von ca. 62,6 auf 49,1 %). Die Zahl der 16- bis 19-jährigen jungen Menschen ist in den letzten drei Jahren um etwa 40% zurückgegangen, wird jedoch in den kommenden 5 Jahren relativ konstant bei 14% (+/- 1%) liegen. Dies hat deutliche Folgen für den Ausbildungsmarkt.

Die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, auf die viele Absolventinnen und Absolventen von Berufsausbildungen von Fachschulen und Hochschulen entfallen und die daher im Hinblick auf den Ersatz von altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Jahrgängen von hoher Bedeutung sind, wird bis zum Jahr 2015 einen Tiefstand von weniger als die Hälfte der Bevölkerung in dieser Altersgruppe von 2008 einnehmen.

Wie knapp aber Fachkräfte durch die demografischen Gegebenheiten tatsächlich sein werden, hängt insbesondere auch davon ab, wie stark die Gruppe der Menschen, die wenige Jahre vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in der Lage sind, noch qualifizierte Tätigkeiten ausüben können. Ungefähr ab 2030 ist die Bevölkerungsprognose für die 20- bis 24-Jährigen mit größeren Unsicherheiten verbunden, da diese Generation noch nicht geboren ist. Die aus dem Erwerbsleben ausscheidende Altersklasse der 55- bis unter 65-Jährigen kann zahlenmäßig in den nächsten Jahren noch relativ gut durch die Altersklasse der 15- bis unter 25-Jährigen ersetzt werden. Der rein zahlenmäßige Ersatz der Altersklasse der heute 45- bis unter 55-Jährigen durch die viel kleinere Gruppe der heute 5- bis unter 15-Jährigen ist jedoch unmöglich.

Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen lässt sich der Fachkräftebedarf auf Grund der klaren gesetzlichen Planungsvorgaben durch das ThürKitaG auf der Grundlage der bekannten demografischen Einflüsse quantitativ beziffern: Mit Stand vom 1. März 2011 waren in den Thüringer Kindertageseinrichtungen 12.549 Personen als pädagogisches Personal beschäftigt. Von diesen Personen waren 6.656 älter als 45 Jahre; dies entspricht einem Anteil von 53 % an der Gesamtzahl der pädagogischen Fachkräfte. Diese Personen werden bis 2030 aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Damit verbleiben noch ca. 5.900 Personen in der Beschäftigung. Gemäß der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Thüringen aus dem Jahr 2010 wird die Anzahl der Kinder im Alter bis zu 6 Jahren bis 2030 auf 64 % der derzeitigen Kinderzahl zurückgehen. Dies würde bedeuten (unter der Voraussetzung, dass der Personalschlüssel gemäß § 14 Abs. 2 ThürKitaG unverändert bliebe), dass der Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften um 36 % zurückgehen würde.

In absoluten Zahlen bedeutet dies einen Rückgang um 4.500 Personen, das heißt auf einen Bedarf für ca. 8.050 sozialpädagogische Fachkräfte. Damit besteht rein rechnerisch bis 2030 ein Bedarf an 2.150 Neueinstellungen, d.h. jährlich müssten ca. 120 sozialpädagogische Fachkräfte neu eingestellt werden, um die altersbedingt ausscheidenden Fachkräfte zu ersetzen.

Nimmt man ebenso die Fachkräfte hinzu, die gesundheitsbedingt vorfristig das Arbeitsfeld verlassen, dann besteht ein Bedarf von jährlich 300 sozialpädagogischen Fachkräften, die das Berufsfeld verlassen. Dies entspricht der bereits von Schilling im Jahr 2008¹¹ getroffenen Prognose in seiner Analyse der Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe.

Bei den weiteren Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe lässt sich auf Grund fehlender Vorgaben von Schlüsselberechnungen, nicht prognostizierbarer Problemlagen und damit verbundener Hilfebedarfe ein quantitativ messbarer zu erwartender Fachkräftebedarf nicht grundsätzlich darstellen.

Dennoch stellt sich die Fachkräftesituation bereits zum jetzigen Zeitpunkt in einigen Teilbereichen der Kinder- und Jugendhilfe für die Träger problematisch dar. Es bedarf also ergänzender Kriterien, die einen gefühlten sowie qualitativen Fachkräftebedarf begründen und erklären.

¹¹ Schilling-Studie (Analyse der Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, Dortmund 2003)

Diese Sichtweise wird von Seiten der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) in ihrem Positionspapier „Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe“ vom 6./7. April 2011 unterstützt. Hier wird eine Unterscheidung von drei Formen des Fachkräftebedarfs vorgenommen:

- der **quantitative Fachkräftebedarf** (im Sinne eines zählbaren Bedarfs und damit das Fehlen einer ausreichenden Anzahl an Fachkräften im Sinne des § 72 SGB VIII),
- der **qualitative Fachkräftebedarf** (im Sinne eines Bedarfs an fachlich geeignetem und einschlägig qualifiziertem Personal)
- und der **gefühlte Fachkräftebedarf** (auf der Basis subjektiver respektive trägerspezifischer Einschätzungen und Erfahrungen).

Die Kinder- und Jugendhilfe wird aufgrund ihrer wachsenden gesellschaftlichen Bedeutung als eine zentrale Sozialisationsinstanz und aufgrund zunehmender Unterstützungs- und Hilferfordernisse der Zielgruppe einen gesteigerten Bedarf an geeigneten Fachkräften verzeichnen. Diese Entwicklung unterstützt die Problematik des ohnehin eintretenden Bedarfs an sozialpädagogischen Fachkräften aufgrund der demografischen Entwicklung, welcher im Moment jedoch noch nicht als Alleinerklärung für den bereits wahrgenommenen Fachkräftebedarf herangezogen werden kann. Deutlich tritt ein qualitativer Bedarf im Sinne eines reduzierten Angebotes an potentiellen und für die Jugendhilfe geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zutage. Dies zeigt sich unter anderem in der Wiederbesetzung von Personalstellen, die altersbedingt frei werden.

Auf der Grundlage des Vorgenannten werden Thesen zu Entwicklungen formuliert, die in ihrem Zusammenwirken den Fachkräftebedarf beeinflussen werden:

- Die Ausdünnung der jungen und das Anwachsen der älteren Jahrgänge in der Gesellschaft führen zur Verringerung derer, die sich für einen Beruf in der Kinder- und Jugendhilfe entscheiden können. Bei unverändertem Berufswahlverhalten minimiert sich daher die Anzahl der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, die zur Lösung des Ersatzbedarfs nach Verrentungsschüben und vorzeitigem gesundheitsbedingtem Ausscheiden dienen könnten.
- Spezifisch für Thüringen erfolgt zeitgleich mit der Überalterung der sozialpädagogischen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe die Überalterung in weiteren Arbeits-

bereichen der Pädagogik, beispielsweise im Schulwesen. Dort beschäftigte Fachkräfte haben gegenüber dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe den Vorteil, dass sie eine dauerhafte berufliche Perspektive mit angemessener Vergütung eröffnet bekommen. Somit kann unterstellt werden, dass sich bei grundlegender Bereitschaft zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die fehlenden Perspektiven für ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis mit adäquater Vergütung und familiengerechten Arbeitszeiten in der Kinder- und Jugendhilfe nachteilig auf die dortige Fachkräftesituation auswirken werden.

- Verschärft wird die künftige Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe durch den bisherigen Ausbau vorhandener und die Entwicklung neuer Arbeitsfelder für sozialpädagogische Fachkräfte (beispielsweise in der Altenhilfe, neue Einsatzmöglichkeiten im Gesundheitswesen), wodurch bereits heute der Gesamtbedarf an qualifizierten Arbeitskräften gewachsen ist.
- Trotz erfolgreich abgeschlossener Hoch- und Fachschulausbildung kann die geringe materielle Attraktivität und gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs in der Kinder- und Jugendhilfe zu einer verstärkten Abwanderung in alternative Handlungsfelder der sozialen Arbeit oder gar zur alternativen Berufswahl führen.
- Die in einzelnen Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe sichtlich erkennbare Familienunfreundlichkeit (beispielsweise: Schichtsystem bei erzieherischen Hilfen, Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit in den Nachmittags- und Abendstunden oder an den Wochenenden) ist für junge Absolventinnen und Absolventen im Hinblick auf die eigene Lebensplanung unattraktiv.
- Zunehmende psychosoziale Belastungssituationen in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe erwirken einen weiteren Attraktivitätsverlust.
- Aufgrund der bereits heute schon gering ausgeprägten, aber zukünftig sicher noch mehr gefragten überregionalen Mobilitätsbereitschaft der Studierenden wie auch der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik, wird es insbesondere in sogenannten strukturschwachen Regionen und insgesamt in ländlichen Regionen verstärkt zu einem Mangel an fachlichem Nachwuchs insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen kommen.

- Nicht wenige Anstellungsträger der Sozialen Arbeit äußern zunehmend die Erwartung, dass die Ausbildungsträger passgenaue Ausbildungsangebote anbieten. Da die Hochschulen überwiegend und begründet an einer generalistischen Orientierung der Ausbildung beziehungsweise des Bachelorstudiums festhalten, kann bei den Trägern der Eindruck eines qualitativen Fachkräftebedarfs entstehen.
- Darüber hinaus tragen die geförderten Bildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise Jobcenter nicht zur Ausweitung des Fachkräfteangebotes bei, da die Maßnahmen durch private, nicht staatlich anerkannte Bildungsträger angeboten werden und somit zu keinem staatlich anerkannten Berufsabschluss führen.

3. Handlungsempfehlungen

Den Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel durch Strukturanpassungsmaßnahmen zu begegnen, sind enge Grenzen gesetzt, sollen fachliche Standards gehalten und Qualitätseinbußen vermieden werden. Dabei ist zu beachten, dass die verschiedenen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe durch ihre Verschiedenheit in den Rahmenbedingungen und Erfordernissen schnell in eine Konkurrenzsituation kommen können.

Im Sinne von differenzierten Strategien und Maßnahmen zur Steuerung gegen den Fachkräftemangel in den einzelnen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe muss der konkret vorhandene beziehungsweise zu erwartenden jeweilige Bedarf an Fachkräften durch belastbaren Prognosen für Thüringen erfasst werden.

Hierzu wird dem Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit und dem Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur empfohlen, im Rahmen der Jugendhilfeplanung im 4-jährigen Rhythmus den quantitativen Fachkräftebedarf zu ermitteln. Dies erfordert eine unterstützende wissenschaftliche Begleitung.

Erhöhung des Stellenwertes der Kinder- und Jugendhilfe

Zur Fachkräftegewinnung gehört an erster Stelle die Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung der Kinder- und Jugendhilfe. Qualitätsentwicklung, Evaluation und eine angemessene Öffentlichkeitsarbeit sind notwendige Prozesse, um den Stellenwert und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Gesellschaft und Politik zu verdeutlichen und die angemessene Finanzierung sicherzustellen.

Fachkräftesicherung

Die Erhöhung der Attraktivität der Kinder- und Jugendhilfe als Beschäftigungsbereich ist die zentrale künftige Herausforderung. Hierzu tragen insbesondere bei:

Gesicherte und angemessen vergütete Beschäftigungsverhältnisse

Die gebotene gesellschaftliche Wertschätzung der verantwortungsvollen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe erfordert gesicherte unbefristete bedarfsgerechte Beschäftigungsverhältnisse und eine angemessene tarifgerechte Vergütung auf dem Niveau des TVöD beziehungsweise TV-L. Die politischen Ebenen sind aufgefordert, die hierzu erforderlichen finanziellen

Mittel zur Verfügung zu stellen. Tarifabschlüsse sind im Rahmen der Haushaltsplanungen der Träger der öffentlichen Jugendhilfe entsprechend zu berücksichtigen.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Anstellungsträger müssen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als wesentliches Instrument gegen den Fachkräftemangel erkennen. Insofern sind sie gefordert, geeignete Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Fachkräften mit Familienpflichten vorzuhalten. Hierzu zählen unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle, Organisation beziehungsweise Vermittlung angemessener Kinderbetreuungsangebote, Prüfung einer Kostenübernahme bei Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuungszeiten, Entwicklung von Kontakthalteprogrammen mit Fortbildungsangeboten während der Elternzeit.

Die Landesregierung wird gebeten, über bereits bestehende und erprobte Modelle in geeigneter Weise zu informieren.

Gesundheitsfördernde Tätigkeitsgestaltung

Durch die Sicherung der Beschäftigung der Fachkräfte in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Renteneintritt kann nicht nur der Bedarf an neueinzustellenden Fachkräften reduziert, sondern auch deren fachliche Kompetenzen und deren langjährig erworbenes umfassendes Erfahrungswissen weiterhin genutzt werden. Hierzu ist das Augenmerk stärker denn je auf die Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit durch eine vorausschauende Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, durch passgenaue Fortbildungsangebote und betriebliche Gesundheitsförderung zu richten. Die Träger sind angehalten, hierzu entsprechende Konzepte zu entwickeln. Hierzu gehören auch das Angebot von Supervision durch die Träger und geeignete gesundheitsfördernde Projekte mit den Krankenkassen. Das Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit wird gebeten, beispielgebende Möglichkeiten einer betrieblichen Zusammenarbeit mit ausgewählten Krankenkassen darzustellen.

Als ein Zugang für eine altersgerechte Personalentwicklung haben sich Altersteilzeitmodelle bewährt und sollten daher als Instrument fortgeführt werden. Der Landesregierung wird empfohlen, sich für die Weiterführung der gesetzlichen Verankerung der öffentlichen Förderung von Altersteilzeitmodellen einzusetzen.

Berufseinmündungsphase

Eine qualitative Ausgestaltung der Berufseinmündungsphase wird nur möglich sein, wenn entsprechende Konzepte der Träger gemeinsam mit den Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung entwickelt und entsprechend weitergebildete Fachkräfte als Praxisbegleitung zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang muss sowohl den Ausbildungsinstitutionen als auch den Trägern der Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe als auch den Fachkräften vermittelt werden, dass die Sicherung der fachlichen und professionellen Kompetenz nur in einem Prozess des lebenslangen Lernens erworben werden kann. In diesem Prozess kommt den Trägern von Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe zukünftig eine größere Verantwortung zu. Sie müssen gemeinsam mit Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung entsprechende Konzepte entwickeln sowie die für die Praxisanleitung und Praxisbegleitung der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger durch erfahrene Fachkräfte erforderlichen zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen. Die Gestaltung der Berufseinmündungsphase muss künftig in gemeinsamer finanzieller und konzeptioneller Verantwortung von Ländern, Kommunen, freien Trägern sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen geleistet werden.

Ausbildung

Für die Sicherung des wissenschaftlichen und fachlich qualifizierten Nachwuchses ist die Soziale Arbeit in ihrer ganzen Breite als Disziplin wie auch Profession auf eine breit gefächerte akademische Verankerung angewiesen, die ihrer gesellschaftlichen und beschäftigungspolitischen Bedeutung entspricht.

Um dem wahrgenommenen Mangel an Passgenauigkeit von Ausbildung reduzieren zu können wird den Hochschulen eine stärkere Einbeziehung der Praxis in die Gestaltung der Studiengänge empfohlen.

Die fachliche Qualifizierung muss die zu vermittelnde Wissensbasis und den Erwerb der in den Fachlichen Empfehlungen zu „Fachkräften im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen“ aufgeführten professionellen Kompetenzen für die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe sicherstellen. Es wird erwartet, dass im Rahmen der Qualifizierung

- der aktuellste nationale und internationale Forschungsstand sowie rechtliche und fachpolitische Diskussionen sowie fachpraktische Entwicklungen zeitnah aufgegriffen werden.

- Ausbildungsinhalte so umfassend vermittelt werden, dass daraus ein realistisches Bild von den Organisationen und Anforderungen des Arbeitsfeldes entstehen kann und Erprobungen in der praktischen Arbeit erfolgen können.

Bezogen auf die fachpolitischen Diskussionen und fachpraktischen Entwicklungen wird der Landesjugendhilfeausschuss seine fachlichen Empfehlungen den Fachschulen und Hochschulen zur Verfügung stellen.

Das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie die Thüringer Hochschulen sind aufgefordert, über bestehende Möglichkeiten für berufsbegleitende Angebote oder Externenprüfungen und damit im Zusammenhang stehende Regelungen ständig zu informieren.

Es wird angeregt, dass Aus- und Weiterbildungsangebote sowie praktische Lerninhalte im Rahmen der sozialpädagogischen Ausbildung anerkannt werden, um Absolventinnen und Absolventen eine Wiederaufnahme oder den Abschluss einer Ausbildung zu ermöglichen.

Ausbildung und Berufsfeldpraxis sollten integrierte Bestandteile des Ausbildungsprogramms sein. Die Ausbildungseinrichtungen und die praktischen Einsatzfelder sind gefordert, institutionalisierte systemisch vernetzte Kooperationsformen zu entwickeln. Es werden regelmäßige Treffen der Fachschulen und Hochschulen sowie der Staatlichen Studienakademie Thüringen mit den Vertretern der Praxis ebenso angeregt wie der Einsatz von Lehrkräften als Anleiter und Berater im jeweiligen praktischen Arbeitsfeld, welches vermittelt wird. Seitens der Anstellungsträger sind Angebote für Praxiserkundungen und -erfahrungen sowie die Förderung/Begleitung bei der Erstellung von Abschlussarbeiten strategische Möglichkeiten im Sinne der Verzahnung.

Es wird angeregt, grundsätzlich Fachschulen und Hochschulen sowie die Staatliche Studienakademie Thüringen in relevante Weiterentwicklungen und Pilotprojekte, die in Beziehung zur praktischen Tätigkeit von sozialpädagogischen Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe stehen, aktiv einzubeziehen. Hierzu zählt auch die Einbeziehung eines Teils der studentischen Ausbildung in solchen praktischen Entwicklungsprojekten.

Die Umsetzung des Fachkräftegebotes in der Kinder- und Jugendhilfe und der Fachkräftebedarf begründen weiterhin stabile Studienplatzangebote mit sozialpädagogischer Ausrichtung in Thüringen. Des Weiteren wird die Einrichtung zusätzlicher berufsbegleitender Studienan-

gebote an Thüringer Hochschulen empfohlen. Für den Bereich der Kindheitspädagogik ist es sinnvoll, die bestehende berufsbegleitende Studienmöglichkeit fortzuführen.

Die Ermöglichung und Gestaltung einer Durchlässigkeit zwischen Fachschulen, Hochschulen und der Staatlichen Studienakademie Thüringen kann dem qualitativen Fachkräftebedarf Rechnung tragen. Es wird empfohlen, dieses in Verantwortung des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur unter Mitwirkung des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit und dem Landesjugendhilfeausschusses zielführend mit den Fachschulen, Hochschulen und der Staatlichen Studienakademie Thüringen zu verfolgen. Angeregt wird in diesem Zusammenhang:

- Die Fachschulbildung ist so zu modularisieren, dass beispielsweise einzelne Module im Rahmen der Ausbildung an den Hochschulen oder der Staatlichen Studienakademie Thüringen als studienrelevante Leistungen anerkannt und angerechnet werden können.
- Der Wechsel von der Hochschule oder der Staatlichen Studienakademie Thüringen zur Fachschule ist unter Berücksichtigung der bereits erworbenen Ausbildungsinhalte auf die Ausbildung anzurechnen.

Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung kann einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung der bestehenden Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Träger und den Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber leisten. Um dem zunehmenden Anspruch als wichtiges Steuerungsinstrument Rechnung tragen zu können, sind folgende Ansätze strategisch zu verfolgen:

- Aufbauend auf einer generalistischen Ausbildung sollte ein öffentlich landesweit anerkanntes System von regelmäßiger Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt werden. Vorhandene Fort- und Weiterbildungsangebote sind zu systematisieren und zusätzliche für die Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen zu etablieren, sofern ein Bedarf festgestellt ist.
- Im Aufbau des Systems ist die Einführung einer Zertifizierung entsprechender Angebote für spezifische Arbeitsbereiche zu prüfen.
- Im Sinne von Personalentwicklung sind Fort- und Weiterbildungsangebote aufzulegen, die einer vertikalen Durchlässigkeit dienen. Es wird notwendig werden, hierfür insbeson-

dere sozial- und familienverträgliche berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsangebote zum Erwerb der in spezifischen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe notwendigen Kompetenzen vorzuhalten.

Der Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe muss ein höherer Stellenwert zuwachsen. Hierzu stehen die Träger der Jugendhilfe in gemeinsamer Verantwortung. Es ist sicher zu stellen, dass Fachkräfte regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilnehmen, um somit die sozialpädagogische Praxis beständig zu verbessern. Die entsprechenden Rahmenbedingungen sind durch die Träger der Jugendhilfe herzustellen.

Mittel- und auch langfristig kann eine gezielte Qualifizierung in allen Alters- und Qualifikationsgruppen eine Integration in das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne der Sicherung des Fachkräftebedarfs ermöglichen. Es wird angeregt, dass die Landesregierung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit die Übernahme der damit verbundenen Kosten prüft.

Fachkräftegewinnung

Berufsorientierung und Berufsberatung können wesentlich dazu beitragen, Interesse für soziale Berufe zu wecken. Die Arbeitsagenturen sind angehalten, dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe einen höheren Stellenwert beizumessen. Bei der Vorstellung der Berufsbilder und bei Beratung zum Beruf sollte Wert darauf gelegt werden, dass eine Tätigkeit im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe von einer entsprechenden Bewusstheit geprägt ist und in den eigenen Motivationsgründen kritisch erörtert werden muss.

Ebenso sollten die Arbeitsagenturen in Kooperation mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe gezielter Jungen für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere im frühkindlichen Bereich ansprechen. Hierzu sind geeignete Kooperationsmöglichkeiten mit den Trägern der Jugendhilfe zu entwickeln.

Die Träger der Jugendhilfe sind aus eigenem Interesse gefordert, in den eigenen fachlichen Nachwuchs ganz bewusst zu investieren und hierfür geeignete Konzepte zur Personalentwicklung zu etablieren.

Der Landesregierung wird empfohlen, eine Gesamtstrategie zu entwerfen, wie der Verbleib und die Gewinnung von Fachkräften im Bereich Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen gesichert werden kann.