

## Personelle Ressourcen

*Input: Prof. Dr. Davina Höblich (Hochschule RheinMain), Lorenz Bahr (Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration)*

*Kommentierung: Alexander Nöhring (AWO Bundesverband)*

*Moderation: Dr. Irene Poczka (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ)*

*Protokoll: Dr. Zola Kappauf (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ)*

## Zentrale Inhalte

Neben Krieg, Pandemie und Klimawandel wurde der Fachkräftebedarf von der Sachverständigenkommission als vierte Krise der Kinder- und Jugendhilfe definiert. Ungedeckte Fachkräftebedarfe führten zu weniger Angeboten und einer Segregation des Klientels und wirkte sich in der Folge negativ auf die Teilhabechancen von jungen Menschen aus. Das Wunsch- und Wahlrecht der Adressat\*innen würde eingeschränkt und fachliche Standards würden vielerorts nicht mehr eingehalten werden können. Auf Seiten der Fachkräfte führten Überforderung, Überlastung und unzureichende Qualitätssicherung zu hohen Berufsausstiegsquoten. Letztere bedrohten, laut dem Kommentator Alexander Nöhring (AWO), die für Bildungsprozesse notwendige Bindungsqualität. Bei der Lösung seien für alle Beteiligten die Qualität der Arbeit, die Erweiterung des Fachkräftecatalogs, langfristige Perspektiven über Legislaturperioden hinaus, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Fachkräftebindung durch Qualitätssicherung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentral. Gelingen könne dies bspw. durch eine Institutionen- statt Fallfinanzierung. Aktuell gelänge großen Trägern mancherorts eine Re- und Querfinanzierung, für kleinere Träger sei dies nicht möglich.

## Diskussionsergebnisse

In der Diskussion wurde die Notwendigkeit einer Gesamtstrategien für mehr Fachkräfte in allen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe von mehreren Seiten betont. Dabei müsse auch auf die regionalen Unterschiede (z.B. Ost-West-Bundeländer) eingegangen werden. Darüber hinaus bedürfe es einer stärkeren Steuerung durch die Jugendämter auf der Ebene der Länder und Kommunen, die letztlich als einzige die Verteilung der knappen personellen Ressourcen koordinieren könnten. Zudem brauche es eine langfristige Bedarfsplanung und müsse von der Bundesebene unterstützt werden. Dabei müsse regionales „Mismatching“ und die Kommunikation verschiedener Säulen (Ministerien, Jugendamt, Hochschulen etc.) miteinander einbezogen werden.

Wichtig sei es, jede Ebene (Team, Einrichtung, Träger, Kommune, Länder und Bund) in die Verantwortung zu nehmen. Auf Seiten der Träger gebe es Beispiele für eine gelingende Mitarbeiter\*innenbindung. Eine hohe Identifikation mit dem Handlungsfeld und dem Träger trage zu geringeren Ausstiegsquoten und Zufriedenheit bei. Diese könne u.a. durch Beteiligung und systematische Begleitung der Fachkräfte erreicht werden. Abschließend folgte das Plädoyer, den Fachkräftebedarf nicht gegen Qualität, Partizipation und Inklusion auszuspielen.

### Weiterführende Fragen

- Welche Bedingungen braucht es, damit Fachkräfte sich mit ihrem Handlungsfeld identifizieren?
- Wie können Qualität und Inklusion auch mit weniger Personal durch neue Ansätze und Angebotsformen möglich werden?
- Wie könnten die Abbruchquoten an den Universitäten verringert werden?
- Welche Rahmenbedingungen führen zu einem Exit von Fachkräften aus der Kinder- und Jugendhilfe?
- Welche Rahmenbedingungen führen zu einem Wechsel des Handlungsfeldes innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe?