

**Fachtag zum Fachkräftebedarf in der  
Kinder- und Jugendhilfe am 31.01.2020**  
*Workshop 1: Jugendämter*



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

***Dr. Ulrich Bürger***

---

# **Ausgangslagen und Perspektiven der Fachkräftesicherung in den Jugendämtern**

**Empirisch basierter Input zum Einstieg**

**in die Workshop-Diskussion**



## Ein Blick zurück:

**Die Entwicklung der Vollkraftstellen in den Sozialen  
Diensten (ASD/BSD) und der WJH in den Jugendämtern  
Baden-Württembergs im Zeitraum von 2007 bis 2018**

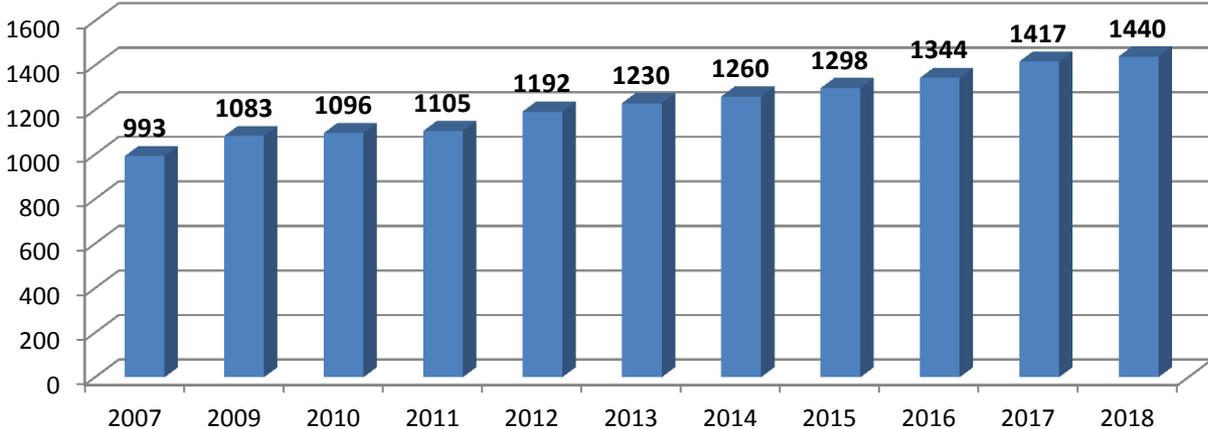
*Datenquelle: Erhebungen des KVJS bei den Jugendämtern*

# Entwicklung der Vollkraftstellen in den Sozialen Diensten (ASD/BSD) in Baden-Württemberg im Zeitraum 2007 bis 2018 (einschl. Leitung / ohne Sekr.- und Verwaltungskräfte)



**KVJS**  
 Kommunalverband für  
 Jugend und Soziales  
 Baden-Württemberg

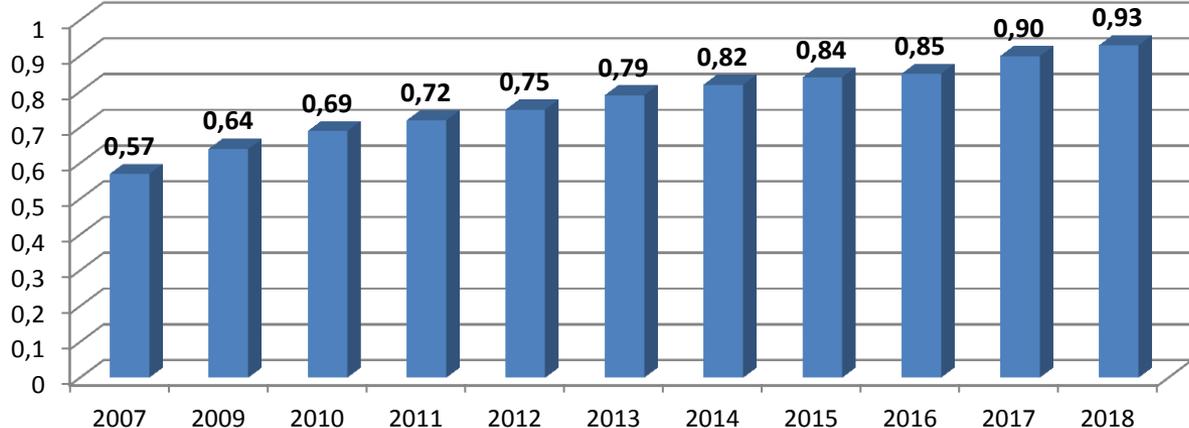
## Vollkraftstellen ASD/BSD



**Zuwachs:  
45 Prozent**

**Zusätzliche VK  
für UMA/2018:  
133**

## VK je 1.000 0- bis u. 21-Jährige



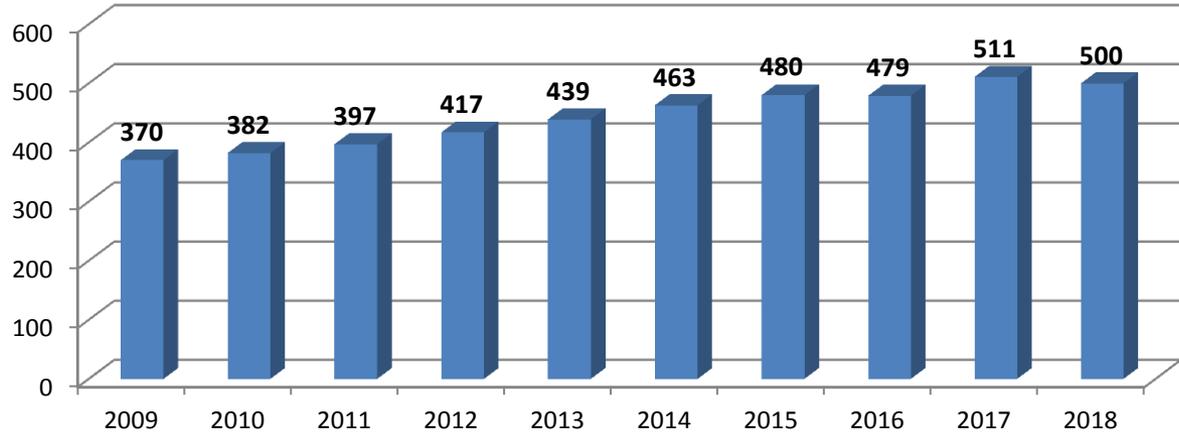
**Anstieg:  
63 Prozent**

# Entwicklung der Vollkraftstellen in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe (WJH) in Baden-Württemberg im Zeitraum 2009 bis 2018 (einschl. Leitung / ohne Sekr.- und Verwaltungskräfte)



**KVJS**  
Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

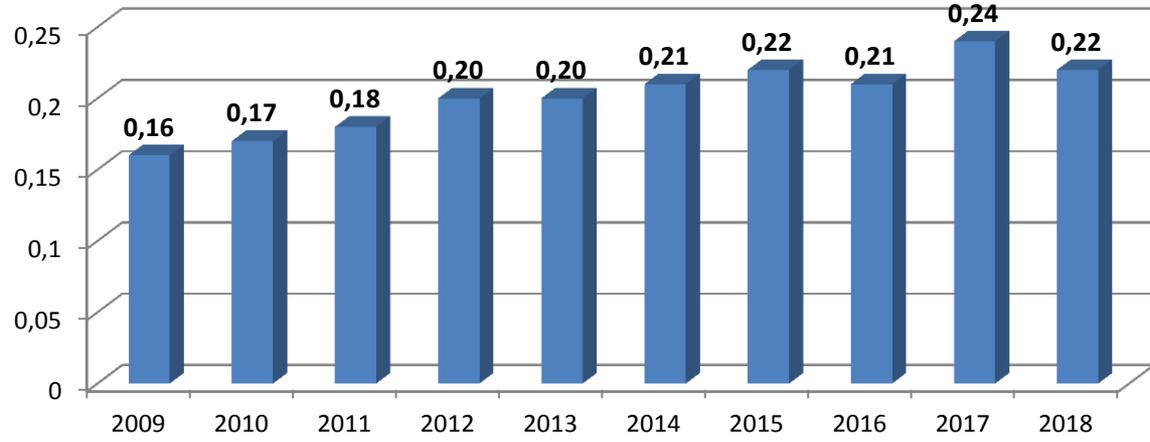
## Vollkraftstellen WJH



**Zuwachs:  
35 Prozent**

**Zusätzliche VK  
für UMA/2018:  
61**

## VK je 1.000 0- bis u. 21-Jährige



**Anstieg:  
38 Prozent**



## **Einflussfaktoren der steigenden Personalausstattung der Jugendämter:**

- **vielfältige Aufgabenzuwächse in den Sozialen Diensten etwa bezüglich stringenter Fallsteuerung i.S. § 36, Vernetzungs- und Kooperationsaufwand mit anderen Institutionen sowie Handeln in sozialräumlichen Konzepten**
- **von besonderer Bedeutung: veränderte öffentliche und professionelle Sensibilität und Umgang mit dem Themenkomplex Kindeswohlgefährdung/§ 8a (Initialfall Kevin im Jahr 2006)**
- **Zunahme belasteter Lebenslagen in der Bevölkerung und dadurch erzeugter erhöhter Hilfebedarf (Ergebnisse Berichterstattung HzE; zuletzt 2018)**
- **erhebliche Zusatzbelastungen durch die Fallbearbeitung von UMA**
- **etc. pp.**



**Der Blick nach vorn:**

**Erwartbare Veränderungen im Personalkörper der  
Jugendämter bis 2030 unter dem Einfluss demografischer  
Dynamiken**

# Die Altersstruktur der in den Jugendämtern Baden-Württembergs Beschäftigten am 31.12.2016

(Datenquelle: StaLa Ba-Wü; Statistik Einrichtungen und tätige Personen)



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

<b>N = 5.304</b>	<b>unter 30</b>	<b>30 - 40</b>	<b>40 - 50</b>	<b>50 u älter</b>	<b>50 uä in %</b>
<b>Baden- Württemberg</b>	<b>947</b>	<b>1.036</b>	<b>1.239</b>	<b>2.082</b>	<b>39 %</b>

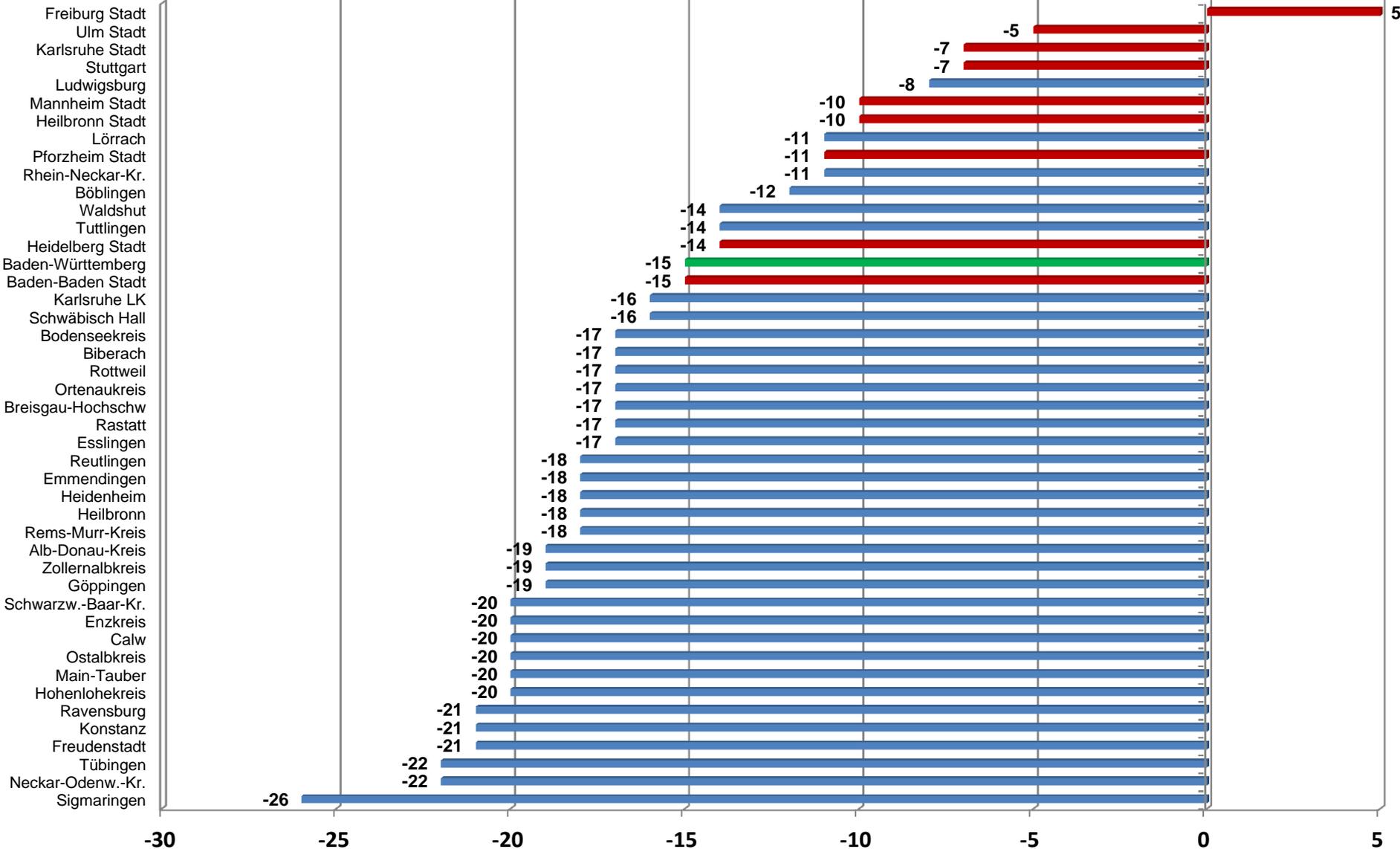
- In den Jugendämtern Baden-Württembergs ergibt sich bis zum Jahr 2030 ein rein demografisch bedingter Ersatzbedarf von etwa 39 %
- Wenngleich diese Daten nicht in kreisspezifischen Aufbereitungen vorliegen, kann mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden, dass ausnahmslos alle Jugendämter insoweit vor erheblichen Problemen bezüglich der Aufrechterhaltung einer adäquaten Personalausstattung stehen werden
- Diese Ausgangslage eröffnet den Fachkräften deutlich verbesserte Auswahlmöglichkeiten bei der Suche nach einem für sie attraktiven Anstellungsverhältnis. Die Konkurrenz der Jugendämter um qualifizierte Fachkräfte wird sich spürbar verschärfen – und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Jugendamt wird sich mehr denn je gegenüber diversen anderen Arbeitsfeldern profilieren müssen
- Hinzu kommt: erhebliche Rückläufigkeiten in der Alterspopulation der 18- bis 25-Jährigen im Zeitraum bis 2030

# Die Entwicklung der Altersgruppe der 18- bis unter 21-Jährigen in den 44 Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs von 2017 bis 2030 in %

(Quelle: KVJS Demografiebericht 2020)



**KVJS**  
 Kommunalverband für  
 Jugend und Soziales  
 Baden-Württemberg

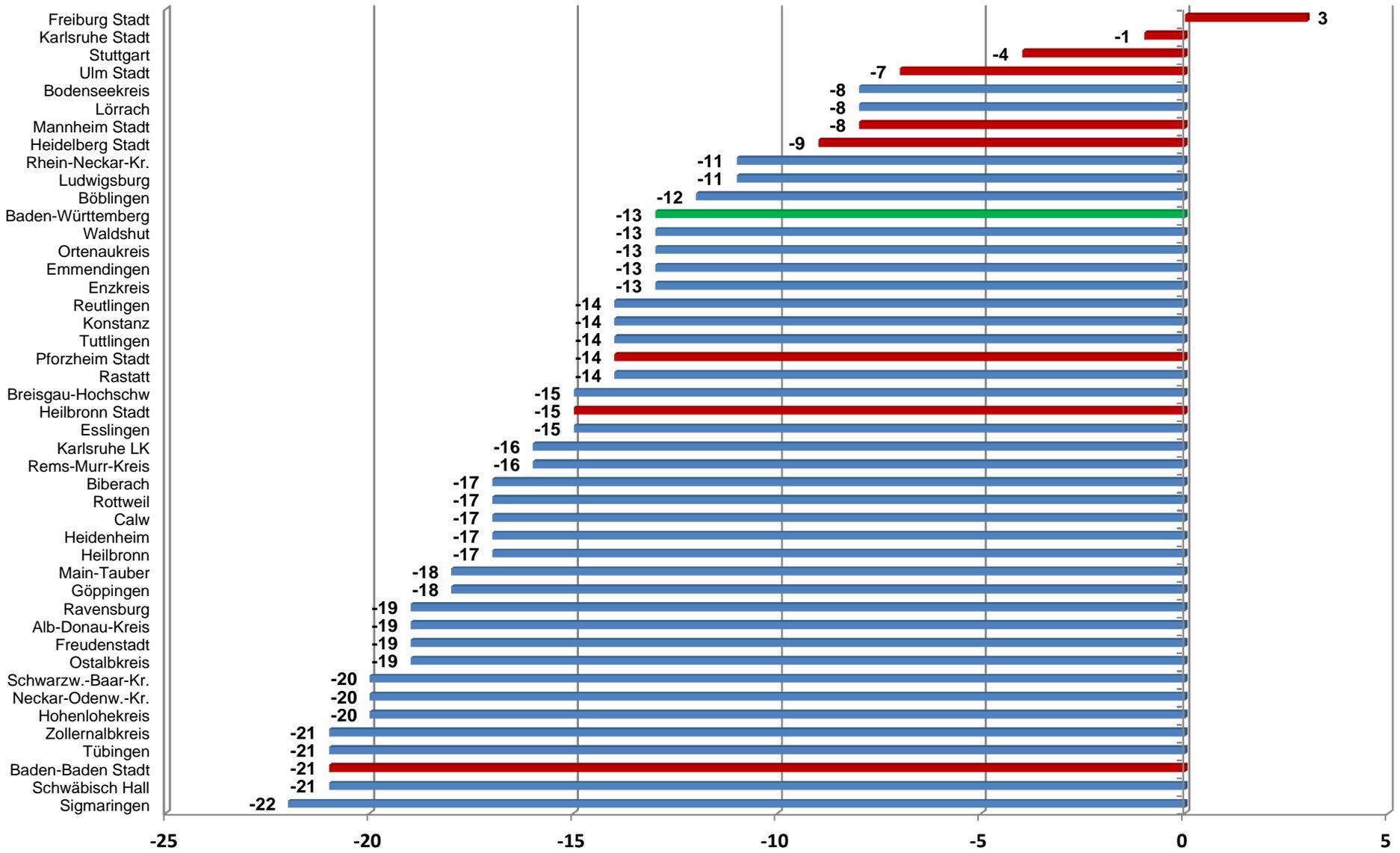


# Die Entwicklung der Altersgruppe der 21- bis 25-Jährigen in den 44 Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs von 2017 bis 2030 in %

(Quelle: KVJS Demografiebericht 2020)



**KVJS**  
 Kommunalverband für  
 Jugend und Soziales  
 Baden-Württemberg



# Einschätzungen zu anderen Einflüssen auf die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den Jugendämtern

- während die Population der unter 21-Jährigen im abgelaufenen Jahrzehnt rückläufig war, wird sie sich bis 2030 gut konstant halten – *insoweit* erzeugt die demografische Dynamik in den 2020er Jahren nicht die bisher eher entlastende Wirkung
- aus heutiger Sicht spricht angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen nichts dafür, dass sich der Hilfe- und Unterstützungsbedarf von jungen Menschen und Familien im kommenden Jahrzehnt verringern wird
- eher dürfte das Gegenteil der Fall sein: nach einer ungewöhnlich langen Phase prosperierender Wirtschaftsentwicklung steht gerade Baden-Württemberg vor Unwägbarkeiten und möglicherweise strukturellen Umbrüchen, die sich gravierend auf die Lebenslagen größerer Bevölkerungsanteile auswirken können
- sollte sich der Bundesgesetzgeber entschließen, das SGB VIII tatsächlich als ein umfassendes Inklusionsgesetz auszuformen, dürfte dies die Aufgabenstellungen der Jugendämter erheblich erweitern – zudem bedürfte das „Handwerkszeug“ der Professionellen in den Sozialen Diensten einer grundlegenden Überarbeitung
- sicher würden diese Aufgabenzuwächse zu erheblichen Teilen durch die bisher in anderen Fachämtern tätigen Mitarbeiter\*innen abgedeckt – mit einem rein additiven Zusammenlagen von zwei Teilverwaltungen wird es aber vermutlich nicht getan sein
- insgesamt deutet derzeit somit nichts darauf hin, dass die demografisch bedingt sehr starken Verluste von Fachkräften in den Jugendämtern durch verminderte Aufgabenstellungen teilkompensiert werden können



---

## ***Und nun ???***

**Was sind weitere Aspekte, die für eine adäquate Abschätzung der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der KiJuHi relevant sind?**

*(Faktoren für Berechnungsmodelle)*

**Welche Erfahrungen machen Sie derzeit im Blick auf Personalgewinnung und -bindung sowie im Kontext von Stellenbesetzungen?**

**Gibt es in Ihrem Amt und/oder der Verwaltung Ihres Stadt- bzw. Landkreises Strategien oder sogar Gesamtkonzepte zur Fachkräftesicherung?**

*Wenn ja: Wie sehen sie aus; welche Erfahrungen werden damit gemacht?*

**Welche Ideen haben Sie zur Bewältigung dieser Herausforderungen, welche Schritte halten Sie für notwendig, ja vielleicht sogar zwingend?**



---

## ***Optionale Input-Ergänzung:***

**Mögliche Ansatzpunkte zur Fachkräftesicherung in den  
Arbeitsfeldern sozialer Einrichtungen im Kontext des  
demografischen Wandels**

# Anmerkungen zum Fachkräftebedarf in den Arbeitsfeldern der sozialen Einrichtungen im Kontext des demografischen Wandels



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

---

## Die Ausgangslage:

- die Zahl der in sozialen Berufen tätigen Menschen hat in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich und erheblich zugenommen
- im Jahr 2018 gab es in der BRD 2,1 Mio. Beschäftigte in den sozialen Berufen (ohne Gesundheit/Krankenpflege) – davon 1,49 Mio. im Bereich Erziehung/ Sozialarbeit/Heilerziehungspflege und 583.000 in der Altenpflege
- angesichts der demografischen Dynamiken werden die sozialen Handlungsfelder insgesamt einen erheblich steigenden Stellenbedarf haben
- in dieser Ausgangslage ist es völlig klar, dass der erhebliche Rückgang in der Population der 21- bis unter 65-Jährigen im ersten „stürmischen Jahrzehnt“, und die damit verbundenen Probleme bezüglich der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte, die Arbeitsfelder der sozialen Einrichtungen noch erheblich stärker treffen werden als schon bisher – mit zunehmenden Konkurrenzen auch zwischen den Handlungsfeldern der sozialen Daseinsvorsorge

*Es liegt auf der Hand, dass der Schlüssel zur Sicherstellung des jeweiligen Fachkräftebedarfs vor allem in der Frage der Attraktivität des Arbeitsfeldes und des Arbeitsplatzes liegt, und dabei auch in deren Konkurrenzfähigkeit zu anderen Berufsfeldern*

# Aspekte der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte für die Kinder- und Jugendhilfe:

## ***Attraktivität in der Dimension Einkommen***



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

---

### Die Ausgangslage:

- Einkommen ist *eine* wesentliche Leitgröße bei der Gewinnung von Arbeitskräften
- Aus der Verknappung im Arbeitskräftepotential folgt ein typisches Marktgesetz: die Verknappung der Ware wird eine Erhöhung des Preises erzeugen

### Spezifische Arbeitsmarktbesonderheit in sozialen Einrichtungen:

- als historisch gewachsen „Frauen-lastige“ Arbeitsfelder strukturell schlechtere Bezahlung: Kindererziehung und Pflege als traditionell angesonnene Frauen-Rollen  
↔ Etablierung als Arbeitsfelder mit geringerem Einkommen
- Die Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte im demografischen Wandel dürfte die traditionelle generelle Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt sukzessive unterlaufen
- Frauen können und werden generell (in allen Arbeitsbereichen) eine gerechtere Bezahlung durchsetzen
- ➔ Nebeneffekt adäquaterer Bezahlung in der Kinder- und Jugendhilfe und der Pflege: Attraktivierung der Arbeitsfelder auch für Männer

### Komplementäre Größe zur Dimension Einkommen:

- Angebote bezahlbaren Wohnraums

# Aspekte der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte für die Kinder- und Jugendhilfe:

## ***Attraktivität jenseits der Dimension Einkommen***



**KVJS**

Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

---

### Handlungs-, Gestaltungs- und Entwicklungsspielräume als Merkmale attraktiver Arbeitsfelder

- Freiräume in der Ausgestaltung des beruflichen Alltagshandelns
- Strukturierte Einarbeitungsphasen und Optionen zur Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen und der berufsbiografischen Perspektiven
- Schaffung darauf ausgerichteter Rahmenbedingungen und Kulturen in den Einrichtungen als zentrale Aufgabenstellung von Führungskräften und Gremien freier und öffentlicher Träger
- Veränderungs- und Aufstiegschancen im Interesse langfristiger Bindung der Mitarbeiter/innen (Optionen für Fort- und Weiterbildungen, auch zu formal höheren Abschlüssen)
- vorausschauende Gestaltung der Berufsbiografie im Zuge des Älterwerdens, möglicherweise vermehrt mit Übergängen zwischen Arbeitsfeldern
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Merkmal von Arbeitsplatzqualität
- Phasen verstärkter Familienorientierung: Kindererziehung; aber auch Unterstützung alter und pflegebedürftiger Eltern
- Familienfreundlichkeit als Grundprinzip der Einrichtungs- (Unternehmens-) Kultur
- individuelle Lösungen vor starren Regelungen; Flexible Arbeitszeiten etc. pp.