

Fachkräftemangel in der stationären Erziehungshilfe?!



Tagung:

Ein attraktiver Arbeitsplatz?- Fachkräfte(mangel)
in der stationären Erziehungshilfe?!

Dipl. Päd. Andrea Dittmann/ M.A. Manuel Theile

Überblick

- **Allgemeine Daten zu den
Telefoninterviews**
- **Ergebnisse der Telefoninterviews**
 - **Nachdenkliches?!**

Allgemeine Daten zu den Telefoninterviews

- **11 Interviews mit Personalverantwortlichen in Einrichtungen/Trägern (Bereichsleitung, Einrichtungsleitung, Einrichtungsverantwortliche in einem Träger, Geschäftsführung)**
- **NRW, Hessen, Berlin, Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Sachsen**
- **Stadt und Land**
- **Verantwortlich für 19 Einrichtungen; ca. 1980 Kinder und Jugendliche (vorw. Jgdl.)**

Allgemeine Daten zu den Telefoninterviews

- **Ca. 1500 MitarbeiterInnen**
 - Überwiegend Erzieherinnen (z.T. 80/20; 50/50); ein Träger 20/80 (ErzieherInnen/Sozialpäd.)
 - Verhältnis zw. Teil- und Vollzeitstellen variiert (von 50/50 bis hin zu über 90% Vollzeitstellen)
 - Vorwiegend unbefristete Verträge
 - durchschnittlich 30% Männeranteil
 - Altersstruktur: vorwiegend 20-40 Jährige

Themenblöcke in den Telefoninterviews

- **Fachkräftemangel- allgemein und in der Einrichtung/beim Träger**
- **Praktikum/Anerkennungsjahr**
- **Einstellungskriterien**
- **Gewinnung neuer Fachkräfte**
- **Einarbeitung**
- **MitarbeiterInnenfluktuation**
- **Wünsche an Ausbildungsstätten**
- **Weiteres Wichtiges**
- **Allgemeine Daten**

Fachkräftemangel- allgemein und in der Einrichtung/beim Träger

- **Allgemein:**
 - 8 Ja, 3 Jein (Stadt/Land), 0 Nein
- **Einrichtung/Träger:**
 - 7 Ja, 2 Jein, 2 Nein

Mögliche Gründe, um von einem Fachkräftemangel zu sprechen

- **Neue -konkurrierende- Arbeitsfelder für ErzieherInnen/Soz-Päd. (U3, Flüchtlinge, Jugendamt)**
- **Konkurrierende stationäre Anbieter**
- **Einige unbesetzte Stellen**
- **Bewerbungen werden weniger/keine Auswahlmöglichkeiten/lange Stellenbesetzungsverfahren**
- **Gruppenschließung wg. Personalmangels trotz Bedarfe**
- **Ausfälle durch Beschäftigungsverbote**
- **Wegfall des Zivildienstes**
- **Geringe Attraktivität des Arbeitsfeldes/Wenige Arbeitsfeldinteressierte**
- **Schlechte Vergütung**
- **Arbeitszeit**
- **Hohe Arbeitsbelastung/hohe Flexibilität**
- **(Un-)Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **„Beförderungstau“**
- **Manchmal Beendigung wg. Ungeeignetheit in der Probezeit**

Mögliche Gründe, um von keinem Fachkräftemangel zu sprechen

- Alle Stellen sind gut besetzt/wenig Fluktuation
- Gute PraktikantInnengewinnung
- Qualität und Ruf der Einrichtung
- MitarbeiterInnenfürsorge, guter Umgang mit MA
- Vielfalt von Entwicklungsmöglichkeiten in der Einrichtung/bei dem Träger
- Netzwerkarbeit (z.B. mit Hochschulen, Schulen, Beteiligung auf Fachtagungen, Berufsmessen); Nähe zu Ausbildungsstätten

Praktikum/Anerkennungsjahr

- **In jeder befragten Einrichtung sind Praktika und die Absolvierung des Anerkennungsjahres möglich.**
 - Oftmals zunächst Hospitationen
 - Leitfaden für die Anleitung/ QM
 - Reflexionsgespräche
 - Anleitung oftmals durch GL
 - Vereinzelt einrichtungsinterne Weiterbildungen für PraktikantInnen (z.B. jur. Fragen, Krisenintervention, sozialpäd. Diagnostik)
 - Anleitertreffen der Einrichtung/des Trägers und Treffen der PraktikantInnen
 - Feste Ansprechpartner an den Schulen
- ‚Klebeffekt‘

Einstellungskriterien

Akzeptanz der
Kinder/Jgdl. und
des Teams

Fachkräfte/
fachl. Können

Weiterbildungen

Hohe Reflexions-
bereitschaft

Auftreten

Stabile
Persönlichkeit

Lebenslauf

Haltung

Berufl.
Erfahrung/Ehren-
amt?

Einstellungs-
kriterien

Motivation

Ggf. Alter und
Geschlecht

Humor

Teamzusammen-
setzung

Flexibilität

Hobbys

Ggf. Konfession

Gewinnung neuer Fachkräfte

- **PraktikantInnengewinnung**
- **Honorarstellen**
- **Mund zu Mund Propaganda**
- **Kooperationen mit Schulen/Hochschulen**
- **Jobmessen/Öffentlichkeitsarbeit**
- **Zunehmend weniger Printmedien dafür mehr Internet**
- **Aushänge an Ausbildungsstätten**
- **Tarifliche Bezahlung**

Einarbeitung

- **Alle Befragten verfügen über ein spezifisches Einarbeitungskonzept.**
 - Feste Verankerung im QM
 - Checkliste, Abläufe (die ersten Tage, Wochen,...), Wichtiges (Leitbild, Ansprechpartner, EDV)
 - Ggf. Einführungstage; Willkommenspaket
 - Einführung in Doppeldienste; zunächst Tagdienste
 - Reflexionsgespräche
 - Bewusster Umgang mit der Probezeit (z.B. Probezeitgespräche ggf. unter Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen)
 - Vereinzelt Mentorensystem

Einarbeitung

- **Insgesamt wird der Entwicklungsbedarf in Bezug auf die Einarbeitung zumeist niedrig eingeschätzt. Es ist wichtig, dass**
 - **das QM aktuell bleibt, die Realität widerspiegelt und umgesetzt wird und**
 - **Störanfälligkeiten berücksichtigt werden.**

MitarbeiterInnenfluktuation

- 4 Einrichtungen teilen die Erfahrung, dass eine nicht unwesentliche Anzahl von MA innerhalb der ersten 2 Jahre die Heimerziehung wieder verlässt (4 Ja, 3 Jein, 3 Nein, 1 k.A.)
- Beendigung durch Einrichtung oder durch MA
- Hohe Fluktuationen durch Schwangerschaften (Beschäftigungsverbot, Frage nach Teilzeitstellen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, individuelles Konzept für den Wiedereinstieg, Aufrechterhaltung der Bindung zur Organisation)

Wünsche an Ausbildungsstätten

- **Gute Kooperationen zw. Einrichtungen und Schule/Hochschulen**
- **Fortbildungen an Hochschulen für Leitungen und Neue („Neu im Heim“)**
- **Praxisorientierte Ausbildung/Praktika**
- **Mehr Heimerziehung in der Lehre (positiv und nicht abschreckend)**
- **Angebote zur Selbstreflexion**

Weiteres Wichtiges

- Heimerziehung als gutes und spannendes Arbeitsfeld präserter machen.
- Bessere Bezahlung
- Öffentlichkeitsarbeit; Heimerziehung nicht nur als etwas ‚Negatives‘ darstellen
- Gewinnung von Männern in der Heimerziehung?
- Höhere Fortbildungsetats

Nachdenkliches?!

Feldunspezifische
Softskills bei
Einstellungen
spielen die
größte Rolle?!

Humorvolle MA
schön und gut,
aber was ist mit
der Fachlichkeit?!

Wo wären wir
ohne
Fachkräftegebot?!

Langfristige
Beschäfti-
gungen?!

Grenzen der
Ausbildung?!

Gewinnung von
Fachkräften
(entfernt von
Ausbildungs-
stellen)?!

Kooperation
zwischen
Ausbildungs-
stellen und
Praxis?

„Klebeffekt“ darf nicht zu
einer unkritischen
Identifikation der
angehenden Fachkräfte
mit der jeweiligen
Einrichtung führen

Zum Weiterlesen...

- Dittmann, Andrea/ Theile, Manuel (2017): Fachkräfte(-mangel) in der stationären Erziehungshilfe?! - Personalgewinnung und -bindung. In: Forum Erziehungshilfen, 2/2017.

Andrea Dittmann/ Manuel Theile
Universität Siegen/ ZPE
Fakultät II Bildung · Architektur · Künste
Department Erziehungswissenschaft · Psychologie
Adolf-Reichwein-Str. 2
57068 Siegen
E-Mail: andrea.dittmann-dornauf@uni-siegen.de
manuel.theile@uni-siegen.de

Homepage der Forschungsgruppe Heimerziehung:
<http://www.uni-siegen.de/heimerziehungsforschung/>