

Der alarmierende Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe - Ursachen, Folgen und mögliche Lösungsansätze

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe (KJH) in Deutschland hat sich zu einer kritischen Realität entwickelt, die das gesamte System an seine Belastungsgrenzen bringt. Freie Träger der Jugendhilfe kämpfen zunehmend damit, qualifiziertes Personal zu finden und langfristig zu binden. Dieses Bestreben mündet in einer signifikanten Mehrbelastung des bestehenden Personals, einer Reduzierung der individuellen Betreuungszeit und einer potenziellen Minderung der Qualität der Hilfsangebote. Die Auswirkungen sind durchaus dramatisch - vielerorts steht das Inobhutnahme-System kurz vor dem Kollaps und allein damit ist der Kinderschutz akut gefährdet. Denn, notwendige Plätze fehlen bereits und weitere Gruppen müssen aufgrund von Personalengpässen geschlossen werden.

Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (August 2022) bestätigt, dass der Mangel an Fachkräften in der Sozialen Arbeit ein historisch hohes Niveau erreicht hat. Prognosen zeigen, dass bis 2035 altersbedingt sieben Millionen Fachkräfte den Arbeitsmarkt verlassen werden, während bereits heute über 40.000 Fachkräfte in der Sozialarbeit und Kinderbetreuung fehlen – Tendenz steigend. Diese demografische Entwicklung führt unmittelbar zu einer Unterversorgung im Kinderschutz mit weitreichenden, oft rechtswidrigen Konsequenzen für die betroffenen Kinder und Jugendlichen.

Obwohl die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als erfüllend und von immenser Verantwortung geprägt ist, leidet sie paradoxerweise unter mangelnder sozialer Anerkennung, was von den Fachkräften als eine der größten Stressfaktoren wahrgenommen wird.

Die vielschichtigen Ursachen der Personalnot in der KJH sind komplex und miteinander verknüpft. Neben dem bereits erwähnten demografischen Wandel steigt der Bedarf an Unterstützung in der KJH kontinuierlich an. Die Problemlagen der Familien sind komplexer geworden und die Hilfebiografien der betreuten Kinder und Jugendlichen verlängern sich zunehmend. Dies deutet darauf hin, dass der Mangel nicht nur ein quantitatives Problem ist, sondern auch ein qualitatives, da die zunehmende Intensität und Komplexität der Fälle eine höhere Qualifikation und mehr Zeit pro Fall erfordern.

Die steigende Fallkomplexität in Verbindung mit dem akuten Personalmangel führt zu massiver Arbeitsverdichtung und einer grundlegenden Veränderung der Arbeitsabläufe. Die Arbeitsbedingungen werden von den Fachkräften selbst als extrem belastend empfunden: Eine Mehrheit von 80 % beschreibt ihre Arbeitsbelastung als hoch, sehr hoch oder sogar krankmachend. Häufig genannte Faktoren sind Zeit- und Termindruck, Personalmangel, Arbeitsverdichtung und eine stetig zunehmende Bürokratie. Studien zeigen, dass 72 % aller Fachkräfte unter übermäßigem beruflichem Stress leiden und das Burnout-Risiko extrem hoch ist. Die zunehmende Bürokratie und Dokumentationspflichten nehmen einen erheblichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch, was die wertvolle Zeit für den direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Familien drastisch reduziert. Hinzu kommt die Unsicherheit bezüglich der persönlichen Haftung, insbesondere die „Garantenstellung“ im Kinderschutz, die eine erhebliche psychische Belastung darstellt.

Um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen, sind gezielte Bildungsangebote und umfassende Lösungsansätze auf verschiedenen Ebenen erforderlich:

- Eine der wirksamsten Maßnahmen ist die **Investition in die Weiterbildung und Qualifizierung vorhandener und zukünftiger Fachkräfte**. Weiterbildung ist nicht nur ein Mittel, um Wissenslücken zu schließen, sondern auch ein entscheidender Faktor für die Mitarbeiterbindung und -entwicklung. Gerade in der KJH, wo sich rechtliche Rahmenbedingungen und pädagogische Konzepte stetig weiterentwickeln, ist lebenslanges Lernen unerlässlich. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen können vorhandene Fachkräfte für neue Aufgabenbereiche fit gemacht, interne Aufstiegschancen erhöht und die Fluktuation reduziert werden. Gleichzeitig können Quereinsteiger durch passgenaue Qualifizierungen schnell in das Berufsfeld integriert und sich zu wertvollen Fachkräften weiterentwickeln.
- Die **Bindung von Mitarbeitenden** an die Organisation ist in Zeiten des Fachkräftemangels von zentraler Bedeutung. Neben monetären Aspekten spielen ein gutes Arbeitsklima, Wertschätzung und die Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse eine entscheidende Rolle für die langfristige Bindung. Die Qualität der Führungskräfte und die Beziehung zu Vorgesetzten sind hierbei von besonderer Bedeutung. Fachkräfte wünschen sich einen Führungsstil, der Klarheit, Orientierung und Unterstützung bietet. Mentoring-Programme sind zudem ein wirksames Instrument zur Förderung von Nachwuchskräften und zur Unterstützung von Berufseinsteigern.
- Die **Attraktivität der Berufsfelder** in der KJH muss nachhaltig gesteigert werden. Dazu gehören ebenso eine wettbewerbsfähige Vergütung, deren Höhe politisch verhandelt werden sollte sowie flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit, Gleitzeit, Sabbaticals), die eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen und neue Fachkräfte anziehen können. Hinzu kommt die dringende Notwendigkeit bürokratische Hürden abzubauen, um Fachkräfte zu entlasten und ihnen mehr Zeit für ihre eigentliche pädagogische Arbeit zu verschaffen. Mit Hilfe multiprofessioneller Teams, in denen nicht-pädagogische Aufgaben von entsprechend qualifiziertem Personal übernommen werden, gelingt ein ressourcenschonender Einsatz von Fachkräften.
- Die **Digitalisierung** bietet erhebliche Potenziale, Fachkräfte in der KJH zu unterstützen, ihre Arbeitslast zu reduzieren und die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern. Digitale Tools wie digitale Kommunikation, Online-Beratung oder digitale Hilfeplanung können Kommunikations- und Informationsprozesse optimieren und die Zusammenarbeit erleichtern. Die Digitalisierung der Hilfeplanung kann Planungsprozesse unterstützen und die Entscheidungsfindung, durch algorithmenbasierte Systeme, für Fachkräfte verbessern. Digitale Technologien ermöglichen so neue Formen der Leistungserbringung, die orts- und zeitunabhängig in den Alltag von Kindern, Jugendlichen und Familien integriert werden können. Allerdings muss die Einführung digitaler Technologien sorgfältig erfolgen, da die Kernarbeit des Beziehungsaufbaus und der Intervention weiterhin bei den Fachkräften liegt. Zudem müssen ethische Fragen, Datenschutz und Datensicherheit umfassend berücksichtigt werden. Außerdem ist die Entwicklung digitaler Kompetenzprofile und Qualifizierungsmodule für Fachkräfte unerlässlich.

- *Angesichts des aktuell akuten Mangels müssen Träger und Politik über traditionelle **Rekrutierungsmethoden** hinausgehen. Der Aufbau einer starken Arbeitgebermarke, die die Besonderheiten und Werte der Organisation authentisch kommuniziert, ist entscheidend, um potentielle neue Mitarbeitende anzusprechen. Dies erfordert zielgruppenorientierte Rekrutierungskampagnen, die die Bedürfnisse und Wünsche der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen.*
- *Neben traditionellen Stellenanzeigen sind soziale Medien für gezielte Kampagnen von großer Bedeutung. Eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen, Fachschulen und Berufsschulen kann den Einstieg in den sozialen Bereich durch Praktika, duale Studiengänge und Ausbildungen erleichtern. Mitarbeiterempfehlungsprogramme, bei denen Prämien für erfolgreiche Einstellungen gezahlt werden, können das persönliche Netzwerk der Belegschaft nutzen und Vertrauen schaffen. Die Erschließung neuer Potenziale, wie Quereinsteiger und Wiedereinsteiger durch gezielte Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme, sowie die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland, begleitet von umfassenden Integrationsprogrammen und Sprachkursen, stellen weitere wichtige Strategien dar.*
- *Die **öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung** der sozialen Berufe ist eng mit der Attraktivität des Arbeitsfeldes verbunden und beeinflusst maßgeblich die Rekrutierungs- und Bindungserfolge. Gezielte Kampagnen können, die Bedeutung der Kinder- und Jugendhilfe und die anspruchsvolle Arbeit der Fachkräfte in der Öffentlichkeit stärker sichtbar machen und wertschätzen. Es ist essenziell, negativen Stereotypen aktiv entgegenzuwirken. Transparente Kommunikation über die tatsächlichen Aufgaben und Erfolge der KJH kann dazu beitragen, das Vertrauen der Öffentlichkeit zu stärken und die Wertschätzung für die Arbeit der Fachkräfte zu erhöhen.*
- *Darüber hinaus ist der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe ein komplexes, strukturelles Problem, das eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung und eine **Neuausrichtung politischer und struktureller Rahmenbedingungen** auf Bundes- und Landesebene erfordert. Die Bewältigung verlangt koordinierte Strategien, die über einzelne Träger oder Jugendämter hinausgehen...*
- ***Politische Entscheidungen auf Bundes- und Landesebene** sind notwendig, um umfassende Werbestrategien zu entwickeln, Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse zu standardisieren und die Kapazitäten für Aus- und Fortbildung zu erweitern. Jugendämter, die die Gesamt- und Planungsverantwortung tragen, sind oft überfordert und verfügen nicht über ausreichende Ressourcen und Kompetenzen für eine umfassende Planung, Vernetzung, Kooperation und Evaluation. Daher sind strategische und zielgerichtete operative Planungen auf überregionaler Ebene notwendig, die allen Jugendämtern zugutekommen und eine gemeinsame Entwicklung von Strategien ermöglichen.*
- *Das deutsche Wohlfahrtssystem ist historisch fragmentiert, was die koordinierte Umsetzung von Dienstleistungen erschwert und erhebliche Ressourcen bindet. Die Entwicklung **ressortübergreifend koordinierter Dienstleistungen** könnte ein wichtiger Schritt hin zu einer inklusiveren und weniger bürokratischen sozialen Infrastruktur sein. Die **Sicherstellung ausreichender personeller und finanzieller Ressourcen** ist eine Grundvoraussetzung für die Funktionsfähigkeit der KJH. Die aktuellen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen erschweren jedoch oft die effektive Arbeit und tragen zur Überlastung der Fachkräfte bei.*

- Die rechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit, insbesondere bei 24-Stunden-Diensten in stationären Einrichtungen, sind komplex und führen oft zu Konflikten mit dem **Arbeitszeitgesetz**. Denn dieses sieht eine Höchstarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag vor, die auch bei Betreuungsmodellen mit Anwesenheitspflicht gilt. Eine klare und praxistaugliche Anpassung dieser Regelungen ist notwendig, um die Gesundheit der Fachkräfte zu schützen und gleichzeitig eine kontinuierliche Betreuung zu gewährleisten.
- Die Kommunen, die für die Finanzierung der Jugendhilfe zuständig sind, haben oft begrenzte Mittel. Dies macht auch hier eine **politische Neujustierung der Finanzierungsstrukturen** erforderlich, um eine bedarfsgerechte Ausstattung der KJH zu gewährleisten und die Qualität der Angebote langfristig zu sichern. Dies beinhaltet auch die Bereitschaft, das Gehaltsniveau in sozialen Berufen politisch zu verhandeln und anzuheben.

Zusammenfassend betrachtet, ist der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe eine vielschichtige Krise, die durch demografische Entwicklungen, steigende Fallkomplexität, unattraktive Arbeitsbedingungen und mangelnde öffentliche Wertschätzung verschärft wird. Die Konsequenzen sind gravierend - überlastetes Personal, eingeschränkte Betreuungsqualität und eine potenzielle Gefährdung des Kindeswohls.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, ist ein umfassender, koordinierter und gesamtgesellschaftlicher Ansatz unerlässlich. Dies erfordert den Ausbau und die Diversifizierung von Aus- und Weiterbildungsangeboten, strukturierte Qualifizierung für Quereinsteiger, Investitionen in Führungskräfteentwicklung und Mentoring. Gleichzeitig müssen die Arbeitsbedingungen durch Reduzierung der Fallzahlen, Bürokratieabbau, attraktive Vergütung, flexible Arbeitsmodelle und Sicherstellung materieller Ressourcen verbessert werden.

Innovative Rekrutierungsstrategien und nachhaltige Imagekampagnen sind ebenso entscheidend wie strukturelle Reformen und eine koordinierte politische Steuerung auf allen Ebenen, um die Finanzierung zu sichern und rechtliche Rahmenbedingungen anzupassen. Nur durch ein **gemeinsames und aufeinander abgestimmtes Handeln von Politik, Trägern, Fachkräften und der Gesellschaft als Ganzes** kann sichergestellt werden, dass Kinder und Jugendliche in Deutschland auch in Zukunft die Unterstützung erhalten, die sie für ein gutes Aufwachsen benötigen.

KOMMEN SIE INS HANDELN
Grundlagen für **konkrete Strategien** für Ihre Einrichtung können wir in einem **Tages-Coaching** gemeinsam entwickeln.
kontakt@frai-raum.de
+49 1511 7451796