



# **Bericht der Jugendamtsverwaltung**

---

Sitzung des  
Jugendhilfeausschusses  
am 27.11.2023

## **Thema**

**Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe – Maßnahmen  
des Landkreises Wittmund**

## **Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe – Maßnahmen des Landkreises Wittmund**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren!

In meinem heutigen Bericht der Jugendamtsverwaltung möchte ich mich ausschließlich einem Thema widmen und damit ein Stückweit an meinen Bericht der letzten Sitzung des Jugendhilfeausschusses anknüpfen. Es handelt sich um ein Thema, welches bei uns derzeit so präsent wie noch nie zuvor ist und uns vor größte Herausforderungen stellt.

Ich spreche vom aktuellen Fachkräftemangel und der dadurch entstehenden Ressourcenknappheit in der Kinder- und Jugendhilfe.

Ich möchte heute aber nicht nur die – durchaus als dramatisch zu bezeichnende – Situation beschreiben, sondern Ihnen auch davon berichten, welche Maßnahmen wir innerhalb des Jugendamtes getroffen haben, um uns hier zukunftsfähig aufzustellen.

Die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe ist von unschätzbarem Wert. Denn sie formt nicht nur die Zukunft der Kinder und sorgt für ein chancengleiches Aufwachsen, sondern sie stellt auch ganz akut den Schutz unserer Kinder sicher. Doch trotz ihrer Bedeutung sehen wir uns einem alarmierenden Fachkräftemangel in diesem Bereich ausgesetzt.

Dieser Fachkräftemangel trifft ein Jugendamt letztlich doppelt; einerseits gelingt es uns selbst nur schwer vakante Stellen nach zu besetzen, andererseits fehlt es den für uns so wichtigen freien Trägern an Personal, um die benötigten Angebote vorzuhalten. So stehen wir derzeit vor der Herausforderung, dass die Nachfrage im Bereich der stationären und ambulanten Kinder- und Jugendhilfe das Angebot deutlich übersteigt.

Wenn wir als Jugendamt aber ein Kind außerhalb seines Elternhauses unterbringen müssen, ist ein Platz in der stationären Jugendhilfe alternativlos. Eine wichtige Säule sind dabei unsere Pflegefamilien bzw. unsere Bereitschaftspflegefamilien. Hierauf werde ich in dieser Sitzung noch unter einem anderen Tagesordnungspunkt zu besprechen kommen.

Nicht immer ist aber eine Unterbringung in einer Pflegefamilie möglich oder pädagogisch sinnvoll. In diesen Fällen müssen die Kolleginnen und Kollegen des ASD mit viel Zeitaufwand einen Platz in einer Heimunterbringung finden. Ganz konkret hat dies in der jüngsten Vergangenheit dazu geführt, dass mehrere Kolleginnen und Kollegen über einen Zeitraum von 26 Stunden damit beschäftigt waren einen jungen Menschen unterzubringen. Der Fallverlauf begann mit der Alarmierung des Bereitschaftsdienstes um ca. 3 Uhr nachts und endete mit der Übergabe des jungen Menschen am nächsten Morgen um 6 Uhr an Fachkräfte aus Kaiserslautern. Solche Situation sind nicht nur körperlich, sondern auch psychisch hochbelastend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Herausfordernd stellt sich in diesem Bereich derzeit auch die Unterbringung der uns zugewiesenen unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge dar. Einerseits sind die Zahlen der nach Deutschland kommenden UMA's sehr hoch, andererseits fehlt es an Unterbringungsmöglichkeiten für diese Menschen.

Aus dieser Ressourcenknappheit ergeben sich insbesondere 2 Folgen: Zunächst bindet die Suche nach einer Unterbringungsmöglichkeit deutlich mehr Ressourcen als bisher. Teilweise müssen die Kolleginnen und Kollegen weit mehr als 50 Einrichtungen anfragen, um einen Platz zu finden. Außerdem müssen Unterbringungen häufig überregional erfolgen, was die halbjährlichen Hilfeplangespräche wiederum wesentlich zeitintensiver macht. Eine weitere Auswirkung spüren wird bei den Kosten. Immer häufiger sind wir gezwungen auch Einrichtungen zu belegen, deren Kosten weit über dem für uns üblichen Maße liegen. Das lässt sich auch aus unserer Haushaltsplanung für das Jahr 2024 erkennen. Während wir im Jahr 2022 noch Kosten für die Heimunterbringung von ca. 4,7 Mio. EUR aufbringen mussten, gehen wir für 2024 von

Gesamtkosten in Höhe von rund 5,6 Mio. EUR aus. Die entspricht einer Kostensteigerung allein in diesem Bereich von rund 20 %. Die überdurchschnittlichen Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst werden sich perspektivisch ebenfalls deutlich auf die Kosten in der Kinder- und Jugendhilfe auswirken, da die Träger ihre Entgelte auf Basis des TVöD-SuE kalkulieren.

Welche Maßnahmen haben wir als Jugendamt bisher ergriffen, um diesen Entwicklungen entgegenzutreten und unsere Aufgabenwahrnehmung künftig zu sichern?

Mit Blick auf den deutlichen Mangel an Angeboten in der ambulanten und stationären Kinder- und Jugendhilfe stehen wir verstärkt im Austausch mit den freien Trägern. Wir formulieren den Trägern gegenüber unsere nötigsten Bedarfe und die Träger versuchen daraus entsprechende Angebote zu entwickeln. Gerade die letzten Gespräche hierzu haben aber gezeigt, dass die Träger zwar sehr interessiert an einer Zusammenarbeit sind, selbst aber auch häufig kaum personelle Ressourcen haben, um zusätzliche Angebote bereitzustellen.

Im Bereich der Unterbringung und Betreuung der UMA beschäftigen wir uns derzeit verstärkt mit der Frage, welches Betreuungssetting hier eigentlich erforderlich ist. Die bisherige Praxis war in der Regel immer darauf ausgelegt, dass UMA in ein vollumfassendes pädagogisches Betreuungssetting vermittelt wurden. Also eine Jugendhilfeeinrichtung oder ggf. auch eine Gastfamilie. Eine bestimmte Gruppe der uns zugewiesenen UMA bringt aber deutlich weniger pädagogische Bedarfe mit. Gemeinsam mit dem Landesjugendamt und anderen Jugendämtern entwickeln wir daher derzeit Konzepte, die in Richtung eines pädagogisch begleiteten Jugendwohnens gehen. Die UMA leben dabei in kleinen Wohngruppen und werden pädagogisch in der Regel nur zu bestimmten Zeiten betreut. Nachts erfolgt meist keine Betreuung. Solche Betreuungssettings sind bei weitem nicht so personal- und kostenintensiv. Es gilt dabei im Rahmen eines Clearings aber immer sehr genau zu betrachten, welcher UMA hierfür in Frage kommt. Das Landesjugendamt befürwortet solche Angebote ausdrücklich und unterstützt bei der Umsetzung.

Resümierend muss aber auch festgestellt werden, dass unsere Steuerungsmöglichkeiten im Bereich der freien Träger sehr begrenzt sind.

Wesentlich mehr Einflussmöglichkeiten eröffnen sich bei Maßnahmen innerhalb unseres Jugendamtes, die dazu dienen, die erforderlichen Fachkräfte einerseits zu binden und andererseits zu gewinnen.

Hier setzen wir auf verschiedene Säulen:

Eine wichtige Komponente ist dabei die Ausbildung im eigenen Jugendamt. Die Erfahrungen externer Stellenausschreibungen für den ASD haben leider gezeigt, dass es kaum noch geeignete Bewerberinnen und Bewerber auf dem freien Markt gibt. Wir müssen also sehen, dass wir unseren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung decken können. Bisher haben wir hier fast ausschließlich auf das Anerkennungspraktikum gesetzt, welches sich dem Studium der Sozialen Arbeit in der Regel anschließt, um die staatliche Anerkennung zu erlangen. Haben wir hier bisher immer 1 Stelle vorgehalten, werden wir ab dem Jahr 2024 künftig 2 Anerkennungspraktika anbieten können.

Ein weiterer Weg der Nachwuchskräftegewinnung ist das duale Studium Soziale Arbeit in Kooperation mit der Berufsakademie Wilhelmshaven. Im Jahr 2019 haben wir erstmals als Testballon eine dual Studierende eingestellt und hiermit sehr gute Erfahrungen gemacht. Inzwischen haben wir die Stellen für das duale Studium auf zwei erhöht.

Darüber hinaus besuchen wir regelmäßig die sog. Praxismärkte der Hochschulen in Emden und Vechta und halten dort auch Vorträge über die Arbeit im Jugendamt. Gerade jüngst stellen wir fest, dass sich aus den dort geführten Gespräch mit den Studierenden viele Anfragen für studienbegleitende Praktika bei uns ergeben. Ein solches studienbegleitendes Praktikum legt wiederum häufig den Grundstein für das spätere Anerkennungsjahr bei uns.

Wir haben unser Engagement im Bereich der Ausbildung gerade in den letzten 2 Jahren also deutlich ausgeweitet und setzen hier inzwischen erhebliche personelle Ressourcen ein. Wir müssen uns aber auch eingestehen, dass wir hier inzwischen unsere Kapazitätsgrenze erreicht haben. Denn nur wenn die Nachwuchskräfte auch gut betreut und angeleitet werden können, entwickeln sich daraus gute Fachkräfte, die später auch bereit sind, bei uns im Jugendamt zu arbeiten.

Neben der Betreuung von Nachwuchskräften ist es zunehmend auch von Bedeutung geworden, dass – gerade die jüngeren Kolleginnen und Kollegen – auf erfahrene Leitungskräfte zurückgreifen können. In der Vergangenheit gab es lediglich eine Teamleitung für das ASD-Team Nord mit 10 Wochenstunden. Das ASD-Team Süd wurde durch die Fachdienstleiterin Frau Schulzek mit geleitet. Das führte insbesondere bei der Fachdienstleitung zu einer Leitungsspanne von 1:23 Personen, was in diesem Bereich deutlich zu hoch ist. In einem ersten Schritt haben wir daher auch für das ASD-Team Süd eine Teamleitung mit 10 Wochenstunden eingeführt. Zum 01.01.2024 werden wir die Leitungsanteile für die Teamleitungen auf jeweils 20 Stunden erhöhen. Dies ermöglicht uns einerseits eine deutlich bessere Betreuung von jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Außerdem schaffen wir dadurch Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im ASD, die es bisher nicht gibt. Mitarbeitende im ASD sind in der Entgeltgruppe S 14 TVöD-SuE eingruppiert. Diese Entgeltgruppe erhalten die Mitarbeitenden, die gerade von der Hochschule zu uns kommen, aber auch die Fachkräfte, die bereits seit mehr als 25 Jahren im ASD tätig sind. Positiver Nebeneffekt ist somit, dass es bessere Aufstiegsmöglichkeiten im ASD gibt und gleichzeitig mehr Frauen in Führungsverantwortung arbeiten, was mit den Zielen des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2023 korrespondiert. Denn Mitarbeitende im ASD sind fast ausschließlich Frauen.

Um unsere Fachkräfte zu binden und gleichzeitig im Wettbewerb mit anderen Jugendämtern neue Fachkräfte zu gewinnen, bieten wir ab dem Jahr 2024 die Möglichkeit der Verbeamtung im ASD an. Hierzu haben wir zunächst zusammen mit dem Fachdienst Personal eine umfangreiche Informationskampagne bei den Mitarbeitenden gestartet und anschließend persönliche Gespräche mit Interessierten geführt. Übrig geblieben ist 1 Kollegin, die mit Inkrafttreten des Stellenplanes 2024 im Frühjahr nächsten Jahres verbeamtet wird. Darüber hinaus wollen wir künftig bei externen Stellenausschreibung ganz offensiv auf die Möglichkeit der Verbeamtung bei uns im ASD hinweisen.

Erforderliche externe Stellenausschreibungen erfolgen ab dem Jahr 2024 künftig grundsätzlich unbefristet. Entsprechende Pufferstellen sollen in den Stellenplan 2024 mit aufgenommen werden. Es ist inzwischen völlig undenkbar im ASD eine auf 1-2 Jahre befristete Stellen im Rahmen einer Elternzeitvertretung besetzt zu bekommen. Außerdem beschäftigt die Kreisverwaltung inzwischen so viele sozialpädagogische Fachkräfte in den unterschiedlichsten Bereichen, dass nahezu immer ein Bedarf besteht.

Als weitere Maßnahme haben wir deutlich schnellere und individuellere Einstellungsverfahren praktiziert. So ging bei uns beispielsweise am 26.08.2023 eine Initiativbewerbung auf eine seit vielen Monaten vakante Stelle ein. Am darauffolgenden Freitag, den 31.08.2023 erfolgte bereits ein erstes informelles Vorstellungsgespräch im kleinen Kreise. Am folgenden Montag, den 04.09.2023 konnte sich die Bewerberin bereits der Auswahlkommission vorstellen und erhielt 2 Tage später am 06.09.2023 ihre Einstellungszusage. Am 18.09.2023 hatte die neue Kollegin ihren ersten Arbeitstag bei uns.

Nachdem die Mitarbeiterin nun etwas über 2 Monate bei uns beschäftigt ist, können wir sagen, dass wir eine hervorragende Fachkraft gewonnen haben. In einem persönlichen Gespräch bestätigte mir die Kollegin, dass sie natürlich mehrere Bewerbungen geschrieben hatte, und sie sich aufgrund unseres sehr schnellen, aber auch persönlichen Auswahlverfahrens für uns entschieden hat.

Die meisten der eben genannten Maßnahmen wären ohne die gute Zusammenarbeit mit unserem Personal- und Ausbildungsbereich nicht möglich. Aber auch ohne ihre politische Unterstützung ließen sich viele der Dinge nicht umsetzen. Abschließend möchte ich mich daher insbesondere bei den hier anwesenden Kreistagsabgeordneten für das entgegenbrachte Vertrauen und ihre Unterstützung recht herzlich bedanken.

Neben diesen sehr jugendamtsspezifischen Maßnahmen, spielt aber auch die grundsätzliche Haltung des Landkreises Wittmund als Arbeitgeber für uns eine sehr große und wichtige Rolle.

Nennen möchte ich hier beispielhaft, die nicht nur zertifizierte, sondern auch gelebte Familienfreundlichkeit der Kreisverwaltung. Ganz konkret geht es dabei um die Möglichkeiten zur Arbeit in Teilzeit, das ortsflexible Arbeiten im Homeoffice aber auch die neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit ab 2024, die den Mitarbeitenden weitere Möglichkeiten und Freiheiten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit eröffnet. Gerade vergangenen Freitag hatte ich ein persönliches Gespräch mit einer jungen zweifachen Mutter aus dem ASD, die eben diese Haltung des Landkreises Wittmund als ihr Arbeitgeber sehr zu schätzen weiß. Und zufriedene Beschäftigte sind immer noch die beste Werbung bei der Gewinnung von Fachkräften!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

M. Börgmann  
Fachbereichsleiter

*Es gilt das gesprochene Wort!*