

Prof. Dr. Gunda Voigts & Katharina Przybylski

Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein

Spezifische Länderauswertung der bundesweiten
Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in
Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“
(Voigts/Hallmann 2024, 2025)

Die bundesweite Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen
der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wurde durchgeführt von:

BUNDESNETZWERK
KINDER- UND JUGENDARBEIT

HAW
HAMBURG

TRANSFERSTELLE
EUROPEAN YOUTH
WORK AGENDA
IN DEUTSCHLAND

Die landesspezifische Auswertung wurde gefördert durch:



Schleswig-Holstein

Ministerium für Soziales, Jugend,
Familie, Senioren, Integration
und Gleichstellung

Zitation: Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024): **Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein**. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“. Hamburg. Online unter: <https://doi.org/10.48441/4427.2246>

Inhalt

1	Einführung	3
2	Erreichte Einrichtungen	6
2.1	Art und Träger der Einrichtung (E1, E3)	6
2.2	Stadt- und Gemeindetyp (E5).....	7
2.3	Funktionen der Ausfüllenden (E2)	8
3	Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen.....	9
3.1	Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen (SE1, SE1a, SE1b).....	9
3.2	Qualifikation des Personals (SE10).....	10
3.3	Unbesetzte Stellen (SE2, SE2a, SE3).....	11
3.4	Abgang/Stellenwechsel von Fachkräften (SE8, SE8a, SE8b).....	13
4	Entwicklungen in der OKJA.....	16
4.1	Aktuelle Herausforderungen und Themen (EO1, EO1a, EO1b).....	16
4.2	Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte (EO2).....	18
5	Fachkräftemangel	21
5.1	Einschätzungen zur Fachkräftesituation (O1, FM1)	21
5.2	Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten (SE9)	24
5.3	Strategien gegen den Fachkräftemangel (FM2)	24
6	Fachkräftegewinnung	26
6.1	Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen (SE4, SE5, SE6, SE7).....	26
6.2	Stellenausschreibungen und Bewerbungslage (ST1, a, b)	29
6.3	Veröffentlichung von Stellenausschreibungen (ST4).....	31
6.4	Erfolgte Einstellungen und Bewerber*innen (ST2, ST2a, ST2b).....	32
6.5	Erfahrungen im Einstellungsverfahren (ST3).....	33
6.6	Strategien der Personalgewinnung (SP1).....	35
7	Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten	38
7.1	Gestaltung der Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region (ZU1)	38
7.2	Praktikant*innen aus Hochschulen und Ausbildungsstätten (ZU2, ZU3).....	39
8	Zusätzliche Auswertung.....	41
8.1	Einführung.....	41
8.2	Unterschiede: Einrichtungen in Groß-/Mittelstadt und Kleinstadt/Landgemeinde	41
9	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	46
9.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	46
9.2	Erkenntnisse aus weiteren Datenbeständen	51
9.3	Schlussfolgerungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel.....	52
10	Literaturverzeichnis	57
11	Abbildungsverzeichnis	59
12	Abkürzungsverzeichnis	61

1 Einführung

Im Juni 2023 ist die bundesweite, empirische Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) durchgeführt worden. Die Befragung ist eine Initiative des Bundesnetzwerkes Kinder- und Jugendarbeit (BNKJA), der Transferstelle zur Umsetzung der European Youth Work Agenda in Deutschland (EYWA) und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) gewesen. Die Gesamtverantwortung für die Erhebung lag bei Prof. Dr. Gunda Voigts von der HAW Hamburg, die Mitglied des Sprecher*innenkreises des Bundesnetzwerkes Kinder- und Jugendarbeit ist. Julia Hallmann von der TU Dortmund hat als leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin der Transferstelle EYWA maßgeblich an der Erstellung, Durchführung und Auswertung der Befragung mitgewirkt und die technische Umsetzung verantwortet. Bei der hier vorgelegten Auswertung wurde sich zum Teil stark an den Formulierungen der Veröffentlichung der bundesweiten Befragung orientiert, die ebenfalls von Julia Hallmann mitverantwortet und -formuliert wurde.

Ziel der bundesweiten Befragung ist es gewesen, empirische Erkenntnisse zur Fachkräftesituation und dem Fachkräftemangel in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu erhalten. Auf dieser Grundlage sollen fundierte Handlungsschritte zur Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kinder- und Jugendarbeit entwickelt werden (vgl. Voigts/Hallmann 2024). Die beteiligten OKJA-Einrichtungen wurden über eine bundesweite Mailingaktion erreicht, bei der ein universeller Befragungslink verschickt wurde. Dabei wurde das Befragungstool LimeSurvey genutzt. Die folgenden acht Themenfelder, die eine Grundlage für die Erhebung bilden, sind in Workshops unter Beteiligung von Fachkräften aus Praxis und Verwaltung in Hamburg sowie in einem bundesweiten Expert*innen-Hearing entstanden:

- (1) Status des Handlungsfeldes im öffentlichen und gesellschaftlichen Diskurs,
- (2) unattraktive Arbeitsbedingungen,
- (3) Ausschreibungspraktiken und Einstellungsverfahren,
- (4) Ausbildung und Studium,
- (5) neue Generation an Fachkräften mit neuen Anforderungen,
- (6) Entgrenzungen des Handlungsfeldes,
- (7) Einschätzungen zu Gründen des Fachkräftemangels,
- (8) unterschiedliche Ausprägungen und Erscheinungen des Fachkräftemangels (vgl. ebd.).

Die beteiligten Einrichtungen konnten insgesamt 38 Fragen in sieben Themenblöcken beantworten. Neben der Abfrage von relevanten Charakteristika und Kennzahlen der Einrichtungen wurden für die quantitative Einrichtungsbefragung Aspekte der zuvor benannten Themenfelder in konkrete Fragen und/oder Itemformulierungen übersetzt (Operationalisierung). Dadurch entstanden konkrete Aussagesätze, zu denen die befragten Einrichtungen ihre Zustimmung oder Ablehnung ausdrücken konnten (von „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme gar nicht zu“). Zusätzlich wurden die Ausweichkategorien „Kann ich nicht beurteilen“ und „Keine Angabe“ zur Verfügung gestellt. Der Online-Fragebogen verfügte über einen hohen Standardisierungsgrad. Es wurden sowohl Einzelauswahlfragen als auch Fragen mit der Möglichkeit der Mehrfachnennung genutzt (vgl. Voigts/Hallmann 2025).

Die erhobenen Daten wurden in einen SPSS-Datensatz (SPSS, Version 27) exportiert und dort bereinigt, aufbereitet und deskriptiv ausgewertet. Auf Basis der Ergebnisse wurden entsprechende Ergebnisgrafiken mit Excel erstellt. Für eine einfache Darstellung sind die Prozentangaben auf ganze Zahlen gerundet worden. Bei Fragen mit der Möglichkeit von Mehrfachnennungen sind „Prozent der Fälle“ in den Grafiken angegeben (vgl. ebd.).

Nachdem für die Bundesländer Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen bereits die Daten dieser Befragung länderspezifisch ausgewertet und präsentiert wurden, bekundete auch das Land Schleswig-Holstein Interesse an einer länderspezifischen Auswertung. Eine Förderung durch das Land Schleswig-Holstein ermöglichte die zusätzliche länderspezifische Auswertung. Partner in Schleswig-Holstein ist das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein.

Insgesamt haben bei der bundesweiten Online-Befragung 1.223 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit einen komplett ausgefüllten Fragebogen eingereicht. Aus dem Land Schleswig-Holstein beteiligten sich 57 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit an der Befragung. Das ist ein Anteil von 5 % an allen bundesweit ausgefüllten Fragebögen.

In Schleswig-Holstein fehlen valide statistische Daten zur Anzahl der Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit, wodurch sich keine konkrete Beteiligungsquote für das Bundesland Schleswig-Holstein errechnen lässt. Das Statistikamt Nord zählt für das Jahr 2020 in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.2) 151 Jugendzentren, Jugendfreizeitheime und Häuser der offenen Tür, 14 Einrichtungen und Initiativen der mobilen Jugendarbeit sowie 3 pädagogisch betreute Spielplätze, Spielhäuser und Abenteuerspielplätze (vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2020, Tabelle XML70). Für die Einrichtungen und Initiativen der mobilen Jugendarbeit sowie die pädagogisch betreuten Spielplätze, Spielhäuser und Abenteuerspielplätze ist in der Statistik-Tabelle XML70 vermerkt, dass sie alle über haupt- oder nebenberufliches Personal verfügen. Bei den Jugendzentren, Jugendfreizeitheimen und Häusern der offenen Tür ist der Zahlenwert, der angibt, in wie vielen Einrichtungen haupt- oder nebenberufliches Personal tätig ist, als „geheim zuhalten“ (vgl. ebd.) markiert. Eine Begründung wird nicht angegeben. Auch für Jugendkunstschulen sowie kulturpädagogische und kulturelle Einrichtungen für junge Menschen ist die Gesamtzahl nicht ersichtlich (vgl. ebd.). Neuere statistische Daten zur Anzahl der Einrichtungen der Jugendarbeit liegen bisher nicht vor.

In diesem Bericht wird die länderspezifische Auswertung für Schleswig-Holstein präsentiert. In Kapitel 2 werden die strukturellen Voraussetzungen, relevanten Charakteristika und Kennzahlen der befragten Einrichtungen (Einrichtungsart, Trägerform, Stadt- und Gemeindetyp) sowie die Funktion der ausfüllenden Person innerhalb der Einrichtung in den Blick genommen. In Kapitel 3 wird der Blick auf die aktuelle Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen gelegt (Anzahl beschäftigter Fachkräfte, Qualifikation des Personals, unbesetzte Stellen und Abgang von Fachkräften). In Kapitel 4 wird die Perspektive der befragten Einrichtungen auf aktuelle Entwicklungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit dargestellt. Dazu gehören aktuelle Herausforderungen und Themen für das Arbeitsfeld sowie Aspekte, die das Arbeitsfeld attraktiv oder unattraktiv für Fachkräfte machen. In Kapitel 5 geht es um Auswirkungen des Fachkräftemangels und Strategien, um diesem entgegenzutreten. In Kapitel 6 steht die Fachkräftegewinnung im Fokus. Es werden die Erfahrungen der befragten Einrichtungen mit Vakanzen, Stellenausschreibungen, Bewerber*innen und Einstellungsverfahren sowie Strategien zur

Personalgewinnung dargestellt. Das Kapitel 7 der Ergebnisdarstellung fokussiert die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten (Gestaltung der Zusammenarbeit, Praktikant*innen).

Am Schluss aller Kapitel werden die Ergebnisse für Schleswig-Holstein mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung in Bezug gesetzt.

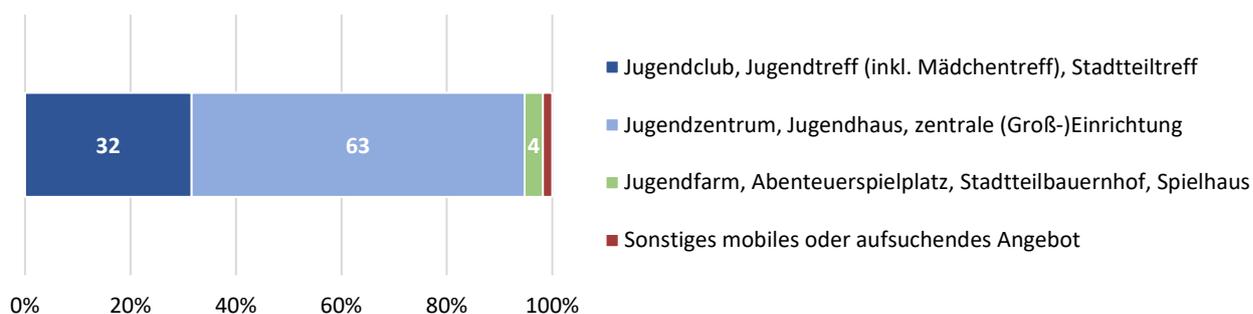
2 Erreichte Einrichtungen

2.1 Art und Träger der Einrichtung (E1, E3)¹

In Abbildung 1 wird dargestellt, welche Arten von Einrichtungen an der Befragung beteiligt waren. Mit 63 % (36) bildet die Kategorie „Jugendzentrum, Jugendhaus, zentrale (Groß-)Einrichtung“ den größten Anteil. Knapp ein Drittel (32 %, 18) gehören zur Kategorie „Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff), Stadtteiltreff“. Einen geringeren Anteil macht mit 4 % (2) die Kategorie „Jugendfarm, Abenteuerspielplatz, Stadtteilbauernhof, Spielhaus“ und mit 2 % (1) „Sonstiges mobiles oder aufsuchendes Angebot“ aus. Die Kategorien „Jugendkulturzentrum, Jugendkunst- oder Jugendmusikschule“, „Spielmobil, Sportmobil“ und „Sonstiges“ wurden nicht ausgewählt.

Im Bezug zur bundesweiten Auswertung wird deutlich, dass Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-) Einrichtungen in Schleswig-Holstein häufiger (Differenz: 17 %) vertreten sind. Im Gegensatz zur bundesweiten Auswertung haben sich in Schleswig-Holstein keine Jugendkulturzentren, Jugendkunst- oder Jugendmusikschulen, Spielmobile oder Sportmobile an der Befragung beteiligt.

Abbildung 1: Schleswig-Holstein: Art der Einrichtung (in Prozent)



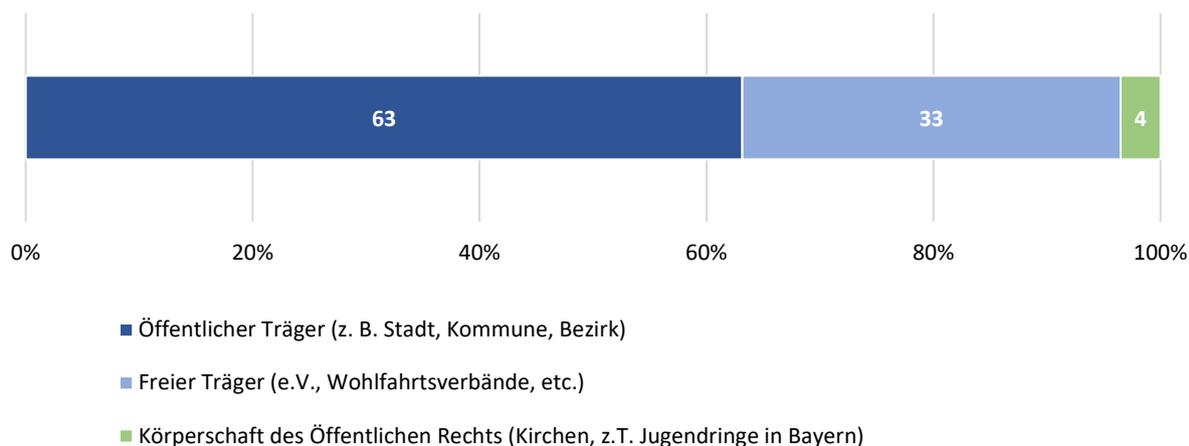
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

Die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen, die sich in Schleswig-Holstein an der Befragung beteiligt haben, befindet sich mit 63 % (36) in öffentlicher Trägerschaft (vgl. Abbildung 2). Ein Drittel (33 %, 19) aller Einrichtungen ist in freier Trägerschaft und nur 4 % (2) aller befragten Einrichtungen gehören zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts.

Im Vergleich zur bundesweiten Befragung haben sich in Schleswig-Holstein deutlich mehr Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft (Differenz: 25 %) und weniger Einrichtungen in freier Trägerschaft (Differenz: 15 %) an der Umfrage beteiligt.

¹ Die sich zum Teil in den Kapitelüberschriften befindlichen Buchstaben-Zahlen-Kombinationen beziehen sich auf das Codebuch für den Fragebogen und dienen der Nachvollziehbarkeit der Datenzusammenstellung.

Abbildung 2: Schleswig-Holstein: Träger der Einrichtung (in Prozent)



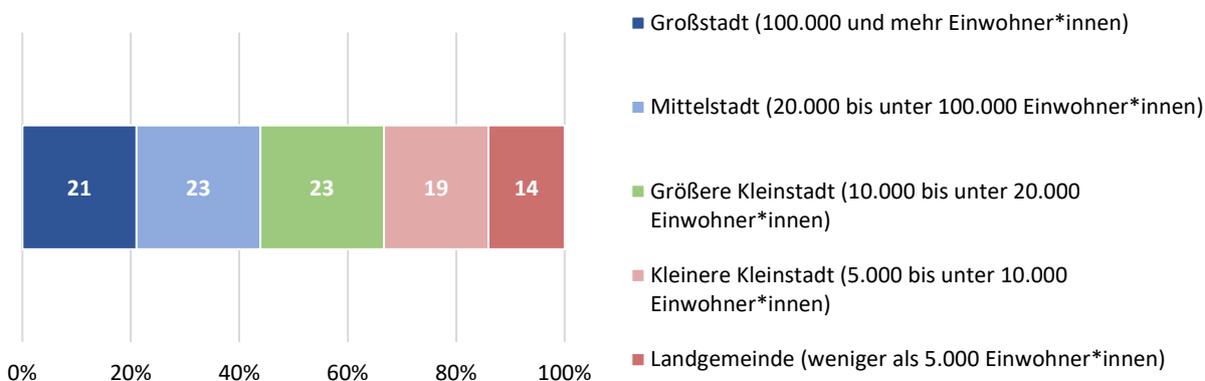
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

2.2 Stadt- und Gemeindetyp (E5)

In Abbildung 3 ist die Verteilung der beteiligten Einrichtungen nach Stadt- und Gemeindetyp dargestellt. Etwa ein Fünftel (21 %, 12) machen Einrichtungen aus, die in einer Großstadt (100.000 und mehr Einwohner*innen) liegen. Etwas weniger als ein Viertel (23 %, 13) sind Einrichtungen in mittelgroßen Städten („Mittelstadt (20.000 bis unter 100.000 Einwohner*innen)“). 23 % (13) der befragten Einrichtungen befinden sich größeren Kleinstädten (10.000 bis unter 20.000 Einwohner*innen), 19 % (11) in kleineren Kleinstädten (5.000 bis unter 10.000 Einwohner*innen) und 14 % (8) in Landgemeinden (weniger als 5.000 Einwohner*innen).

In Schleswig-Holstein haben sich im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen deutlich weniger (Differenz: 27 %) Einrichtungen aus Großstädten an der Befragung beteiligt. Dafür haben etwas mehr Einrichtungen aus größeren Kleinstädten (Differenz: 11 %), kleineren Kleinstädten (Differenz: 9 %) und Landgemeinden (Differenz: 8 %) an der Befragung teilgenommen.

Abbildung 3: Schleswig-Holstein: Stadt- und Gemeindetyp (in Prozent)



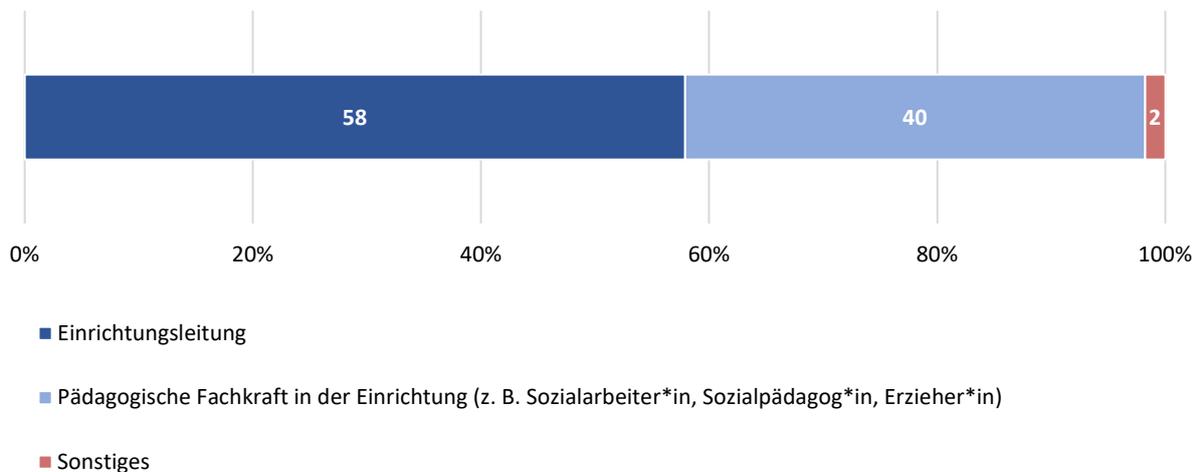
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

2.3 Funktionen der Ausfüllenden (E2)

Mehr als die Hälfte aller Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben (58 %, 33), ordnet sich selbst hinsichtlich der eigenen Funktion als Einrichtungsleitung ein (vgl. Abbildung 4). 40 % (23) kategorisieren sich selbst als Pädagogische Fachkraft in der Einrichtung (z. B. Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in, Erzieher*in). 2 % (1) nutzen für ihre Funktion die Kategorie „Sonstiges“. Die Kategorie „Honorarkraft“ wurde von niemandem (0 %) ausgewählt.

Die Verteilung in Schleswig-Holstein entspricht in ihrer Tendenz den bundesweiten Auswertungsergebnissen.

Abbildung 4: Schleswig-Holstein: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

3 Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen

3.1 Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen (SE1, SE1a, SE1b)

In Tabelle 1 ist die durchschnittliche Anzahl der pädagogischen Fachkräfte, die in den an der Befragung beteiligten Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, ersichtlich. Zu diesem Fragekomplex (Gesamtanzahl, päd. Fachkräfte mit Befristung und in Teilzeit) gibt es 56 gültige Antworten². Durchschnittlich sind in einer Einrichtung 2,8 pädagogische Fachkräfte tätig. Im Durchschnitt sind 0,5 pädagogische Fachkräfte mit einer Befristung in einer Einrichtung tätig und 1,7 pädagogische Fachkräfte arbeiten dort in Teilzeit (d.h. mit weniger Arbeitsstunden pro Woche als bei einer Vollzeitstelle).

Tabelle 1: Schleswig-Holstein: Mittelwerte der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (Gesamt, mit Befristung, in Teilzeit)

	n	Mittelwert
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung	56	2,8
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung mit Befristung	56	0,5
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit	56	1,7

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA.

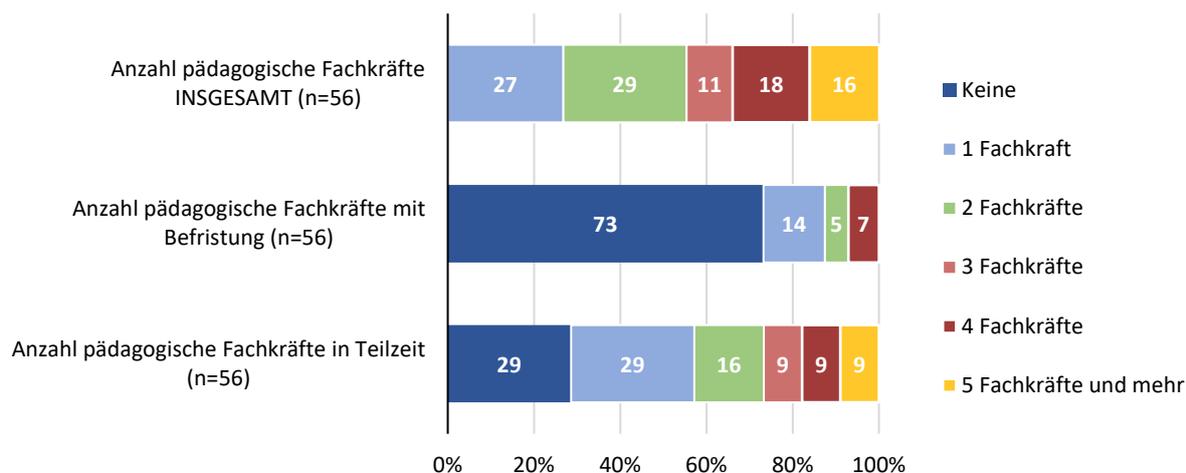
In Abbildung 5 ist die prozentuale Verteilung nach Kategorisierung der Daten dargestellt. In allen befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein, die die Frage nach der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung beantwortet haben, sind pädagogische Fachkräfte tätig. Den größten Anteil machen mit etwas mehr als einem Viertel (29 %, 16) Einrichtungen aus, in denen zwei Fachkräfte beschäftigt sind. Bei etwas mehr als einem Viertel (27 %, 15) der Einrichtungen ist eine pädagogische Fachkraft tätig, bei 11 % (6) sind drei Fachkräfte tätig, bei 18 % (10) sind vier Fachkräfte tätig und bei 16 % (9) sind fünf und mehr Fachkräfte tätig.

Mit 73 % (41) beschäftigt die Mehrheit der Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, keine pädagogischen Fachkräfte mit Befristung. 14 % (8) geben an, dass eine pädagogische Fachkraft mit einer Befristung angestellt ist, bei 5 % (3) sind es zwei Fachkräfte und bei weiteren 7 % (4) sind es vier Fachkräfte.

Bei etwas mehr als einem Viertel (29 %, 16) aller Einrichtungen, die angegeben haben, dass sie pädagogische Fachkräfte beschäftigen, sind keine pädagogischen Fachkräfte in Teilzeit tätig. Bei weiteren 29 % (16) ist eine Fachkraft in Teilzeit tätig, bei 16 % (9) sind zwei Fachkräfte in Teilzeit tätig, bei 9 % (5) drei Fachkräfte, bei 9 % (5) vier Fachkräfte und bei weiteren 9 % (5) sind es fünf Fachkräfte oder mehr.

² Die Antworten von 56 Einrichtungen wurden in die Auswertung miteinbezogen. Ein Fall musste aufgrund von unplausibler Nennungen beim Fragekomplex (SE1, SE1a, SE1b) ausgeschlossen werden. Antworten wurden als unplausibel gewertet, wenn beispielsweise die Anzahl beschäftigter pädagogischer Fachkräfte mit Befristung die Gesamtanzahl beschäftigter pädagogischer Fachkräfte überstiegen hat.

Abbildung 5: Schleswig-Holstein: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA. Die Fragen zur Anzahl pädagogischer Fachkräfte mit Befristung bzw. in Teilzeit, wurden nur gestellt, wenn zuvor angegeben wurde, dass in der Einrichtung aktuell mind. eine pädagogische Fachkraft tätig ist.

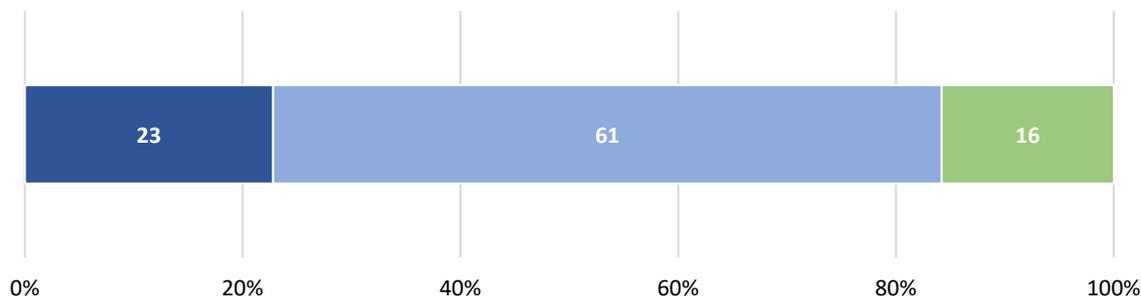
Die durchschnittliche Gesamtanzahl beschäftigter pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (Schleswig-Holstein: 2,8 und bundesweit: 3,3), die Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (Schleswig-Holstein: 1,7 und bundesweit: 1,9) und die Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse (Schleswig-Holstein: 0,5 und bundesweit: 0,6) in Schleswig-Holstein liegt etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung nach sind durchschnittlich 3,3 pädagogische Fachkräfte in einer Einrichtung tätig. 1,9 Fachkräfte sind in Teilzeit tätig und 0,6 Fachkräfte mit Befristung. Die prozentuale Verteilung nach Kategorisierung der Daten hinsichtlich in einer Einrichtung tätiger pädagogischer Fachkräfte insgesamt, pädagogischer Fachkräfte mit Befristung und pädagogischer Fachkräfte in Teilzeit deckt sich in ihrer Tendenz mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung. Hervorzuheben ist, dass in Schleswig-Holstein im Vergleich zu den bundesweiten Daten in etwas mehr Fällen insgesamt drei Fachkräfte in Einrichtungen beschäftigt sind (Differenz: 10 %) und in weniger Fällen eine Fachkraft beschäftigt wird (Differenz: 8 %).

3.2 Qualifikation des Personals (SE10)

Etwas weniger als ein Viertel (23 %, 13) der beteiligten Einrichtungen geben an, dass die in der eigenen Einrichtung beschäftigten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben (vgl. Abbildung 6). Hingegen haben 61 % (35) der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen beruflichen Abschluss (z. B. Erzieher*innen etc.). Bei 16 % (9) sind beide Gruppen gleich stark vertreten.

Abbildung 6: Schleswig-Holstein: Qualifikation des Personals (in Prozent)



- In unserer Einrichtung haben die pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss.
- In unserer Einrichtung haben die pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen beruflichen Abschluss (z. B. Erzieher*innen etc.)
- In unserer Einrichtung sind pädagogische Fachkräfte mit Hochschulabschluss und Ausbildungsabschluss in etwa gleich stark vertreten.
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

In Schleswig-Holstein sind im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung in deutlich weniger Einrichtungen pädagogische Fachkräfte tätig, die mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben (Differenz: 36 %). In deutlich mehr Einrichtungen sind Fachkräfte mit mehrheitlich einem beruflichen Abschluss tätig (Differenz: 42 %).

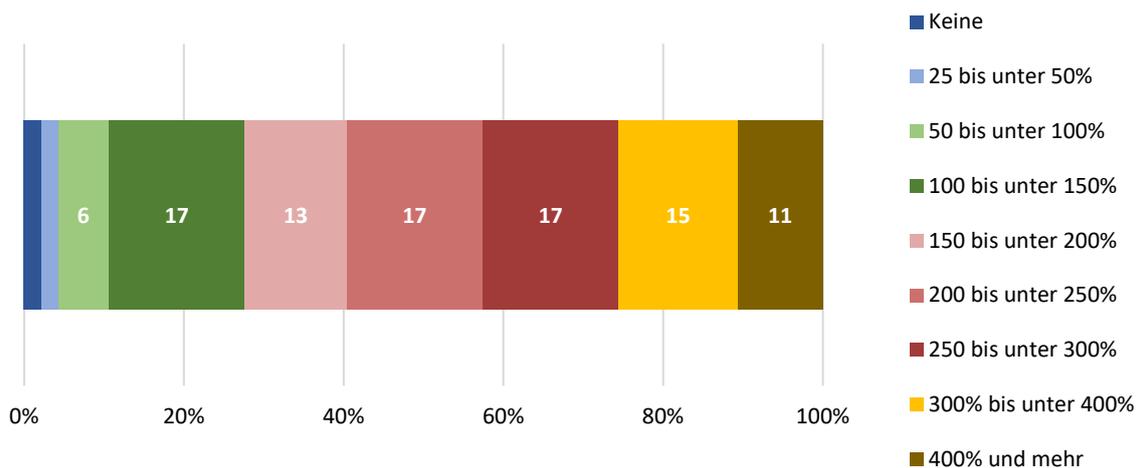
3.3 Unbesetzte Stellen (SE2, SE2a, SE3)

Abbildung 7 gibt einen Überblick über die pädagogischen Fachkraftstellen in den Einrichtungen, die zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind.³ Eine Einrichtung (2 %) gibt an, dass ihr grundsätzlich keine Fachkraftstellen zu Verfügung stehen, eine (2 %) gibt an, dass nur ein besonders niedriger Stellenanteil von 25 bis unter 50 % zur Verfügung stehen. In 6 % (3) der Einrichtungen steht ein Stellenanteil von 50 bis unter 100 % zur Verfügung. Bei 17 % (8) der Einrichtungen ist es ein Stellenanteil von 100 bis unter 150 %, bei 13 % (6) ein Stellenanteil von 150 bis unter 200 %, bei 17 % (8) ein Stellenanteil von 200 bis unter 250 %, bei weiteren 17 % (8) ein Stellenanteil von 250 bis unter 300 %, bei 15 % (7) ein Stellenanteil von 300 bis unter 400 %. Und 11 % (5) der Einrichtungen geben an, dass ihnen sogar ein Stellenanteil von 400 % und mehr zur Verfügung steht. Bei etwas mehr als der Hälfte aller Einrichtungen (53 %), die die Frage nach den zur Verfügung stehenden Fachkraftstellen plausibel

³ Bei dieser Frage muss berücksichtigt werden, dass eine Reihe von Teilnehmenden der Befragung fälschlicherweise in diesem Teil des Fragebogens die konkrete Anzahl an Fachkräften (in absoluten Zahlen) und nicht die Anzahl an Fachkraftstellen (in Prozent) angegeben hat. Hierin liegt begründet, dass Fälle mit unplausiblen Nennungen (Nennungen größer 0 und unter 25 %) von der Analyse ausgeschlossen wurden. Insgesamt standen für die Auswertungen noch 47 Fälle zur Verfügung.

beantwortet haben, liegt der angegebene zur Verfügung stehende Stellenanteil also zwischen 50 und 250 %. Durchschnittlich steht den sich an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein ein Stellenanteil von 223,7 % zur Verfügung. Dieser Stellenanteil ist identisch mit dem bundesweiten Durchschnitt (223,7 %), der mit der Befragung erkenntlich wird.

Abbildung 7: Schleswig-Holstein: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent)

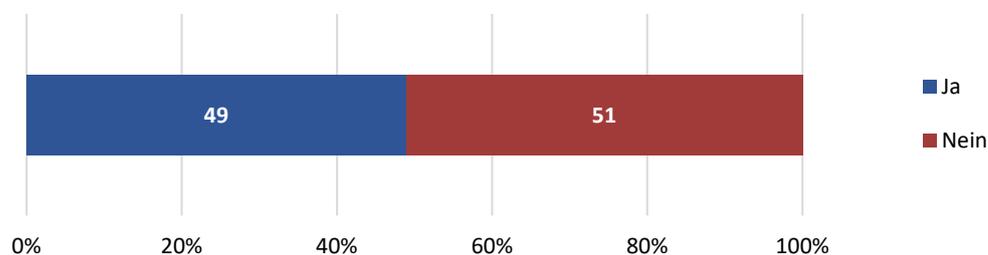


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=47).

In fast der Hälfte (49 %, 22) der beteiligten Einrichtungen gibt es aktuell unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen (vgl. Abbildung 8). In 51 % (23) der Einrichtungen sind alle Fachkraftstellen besetzt.⁴

In Schleswig-Holstein teilen die befragten Einrichtungen, im Vergleich mit der bundesweiten Auswertung, häufiger mit, dass es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte Stellen gibt (Differenz: 11 %).

Abbildung 8: Schleswig-Holstein: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)



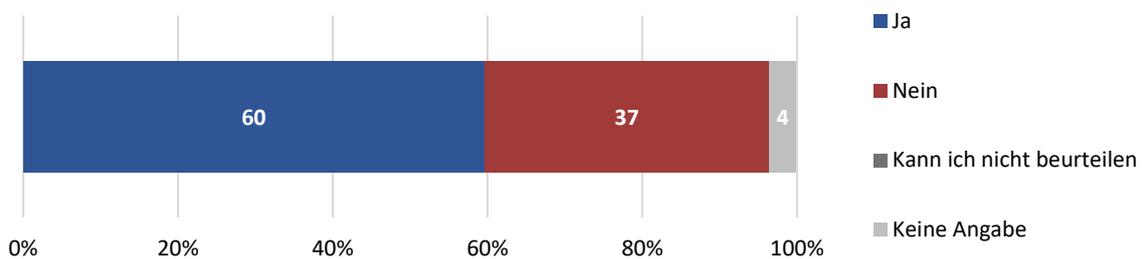
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen, denen Fachkraftstellen zur Verfügung stehen (n=46).

⁴ Bei der offenen Abfrage zu unbesetzten Fachkraftstellen kam es in der Erhebung zu einer Häufung unplausibler Angaben. Die Auswertung musste daraufhin limitiert erfolgen. Als Resultat kann lediglich zwischen dem aktuellen Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein unbesetzter Stellen differenziert werden.

Mehr als die Hälfte der Einrichtungen (60 %, 34) gibt an, dass es innerhalb der zwölf Monate vor der Befragung pädagogische Fachkraftstellen in der eigenen Einrichtung gab, die länger als einen Monat nicht besetzt waren (vgl. Abbildung 9). Das war bei etwas mehr als einem Drittel der Einrichtungen (37 %, 21) nicht der Fall. Zwei Einrichtungen (4 %) machen hierzu keine Angabe.

Im Vergleich mit den bundesweiten Daten zeigt sich, dass in Schleswig-Holstein die beteiligten Einrichtungen häufiger (Differenz: 9 %) angeben, dass es pädagogische Fachkraftstellen gab, die länger als einen Monat nicht besetzt waren.

Abbildung 9: Schleswig-Holstein: Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)

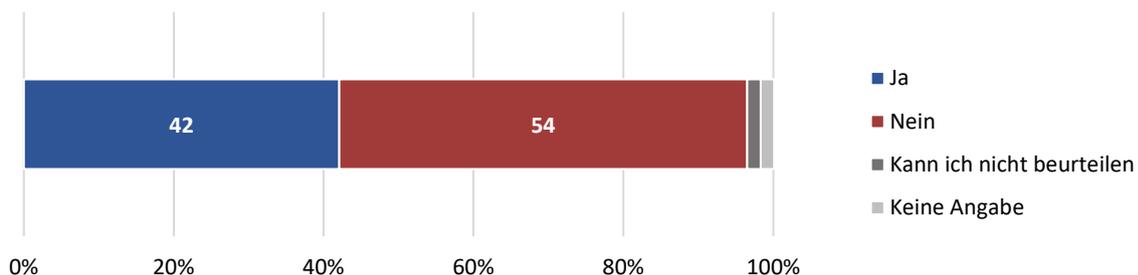


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

3.4 Abgang/Stellenwechsel von Fachkräften (SE8, SE8a, SE8b)

Bei etwas weniger als der Hälfte aller beteiligten Einrichtungen (42 %, 24) haben in den letzten zwölf Monaten⁵ pädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Gründen die Einrichtung verlassen (vgl. Abbildung 10). Bei 54 % (31) der Einrichtungen ist dies nicht der Fall. Eine Einrichtung (2 %) hat hierzu keine Angabe gemacht. Das entspricht tendenziell der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

Abbildung 10: Schleswig-Holstein: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent)

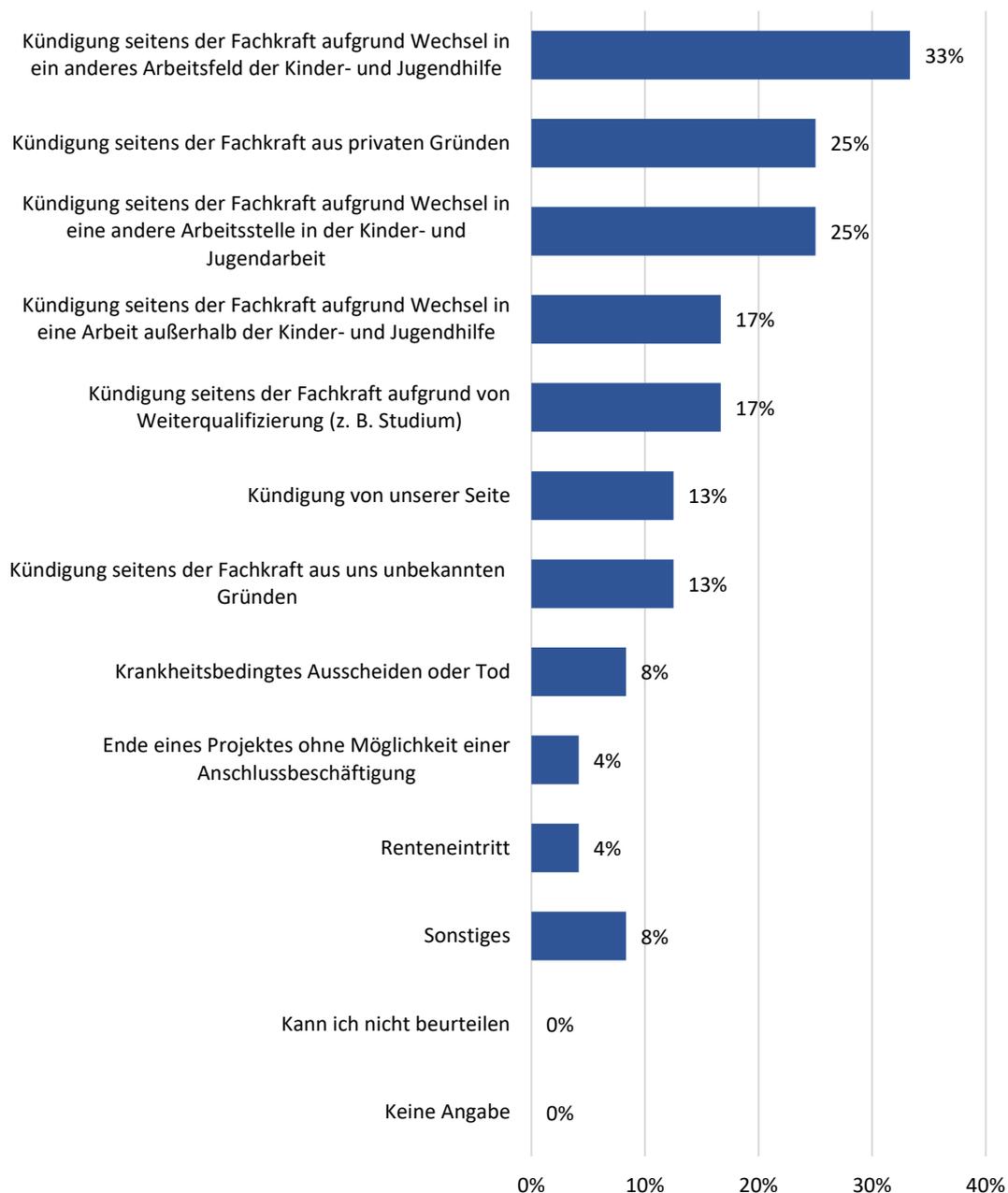


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

⁵ Das kurz gewählte Zeitfenster von 12 Monaten wurde für die Frage genutzt, um abzusichern, dass möglichst viele Einrichtungen eine valide Antwort geben können. Da von starker Fluktuation in den Teams der Einrichtungen auszugehen ist, sollte mit diesem Zeitfenster sichergestellt werden, dass die befragten Einrichtungen zu dieser Thematik Auskunft geben können.

Die 24 Einrichtungen, die in Schleswig-Holstein angegeben haben, dass in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben, wurden nach Gründen dafür gefragt. Diese sind in Abbildung 11 dargestellt. Mehrfachnennungen waren möglich. Als häufigster Grund für das Verlassen einer Einrichtung wird mit 33 % (8) die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ausgewählt.

Abbildung 11: Schleswig-Holstein: Sie haben angegeben, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen haben. Was waren Ihnen bekannte Gründe dafür? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein, bei denen in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben (n=24). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“

Zweithäufigster Grund sind mit 25 % (6) die Kündigung seitens der Fachkraft aus privaten Gründen oder aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit (25 %, 6). 17 % (4) der Einrichtungen geben als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe oder aufgrund von Weiterqualifizierung (z.B. Studium) (17 %, 4) an. 13 % (3) der Einrichtungen kreuzen als Grund die Kündigung von Seiten der Einrichtung an. Weitere 13 % (3) nennen als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aus unbekanntem Gründen. Bei 8 % (2) der Einrichtungen haben Fachkräfte aufgrund von Krankheit oder Tod die Einrichtung verlassen. Eine Einrichtung (4 %) wählt als Grund das Ende eines Projektes ohne Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung und nur von einer weiteren Einrichtung (4 %) wird als Grund der Renteneintritt benannt. Mit 8 % (2) gibt nur ein kleiner Teil der befragten Einrichtungen als Grund „Sonstiges“ an.

Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen benennen die Einrichtungen in Schleswig-Holstein seltener den Renteneintritt als Grund für das Verlassen der Einrichtung (Differenz: 6 %). Die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund von Weiterqualifizierung (z.B. Studium) kommt als Grund in Schleswig-Holstein häufiger vor als in der bundesweiten Verteilung (Differenz: 9 %). Dort geben nur 8 % dies als Grund für das Verlassen einer Einrichtung an.

Die Einrichtungen, die angegeben haben, dass pädagogische Fachkräfte aus ihrer Einrichtung in ein anderes Feld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt haben, wurden zudem befragt, um welches Arbeitsfeld es sich dabei handelte. Bundesweit wurden die Antworten verarbeitet. Für Schleswig-Holstein wurden aufgrund einer zu geringen Fallzahl diese Daten nicht ausgewertet.

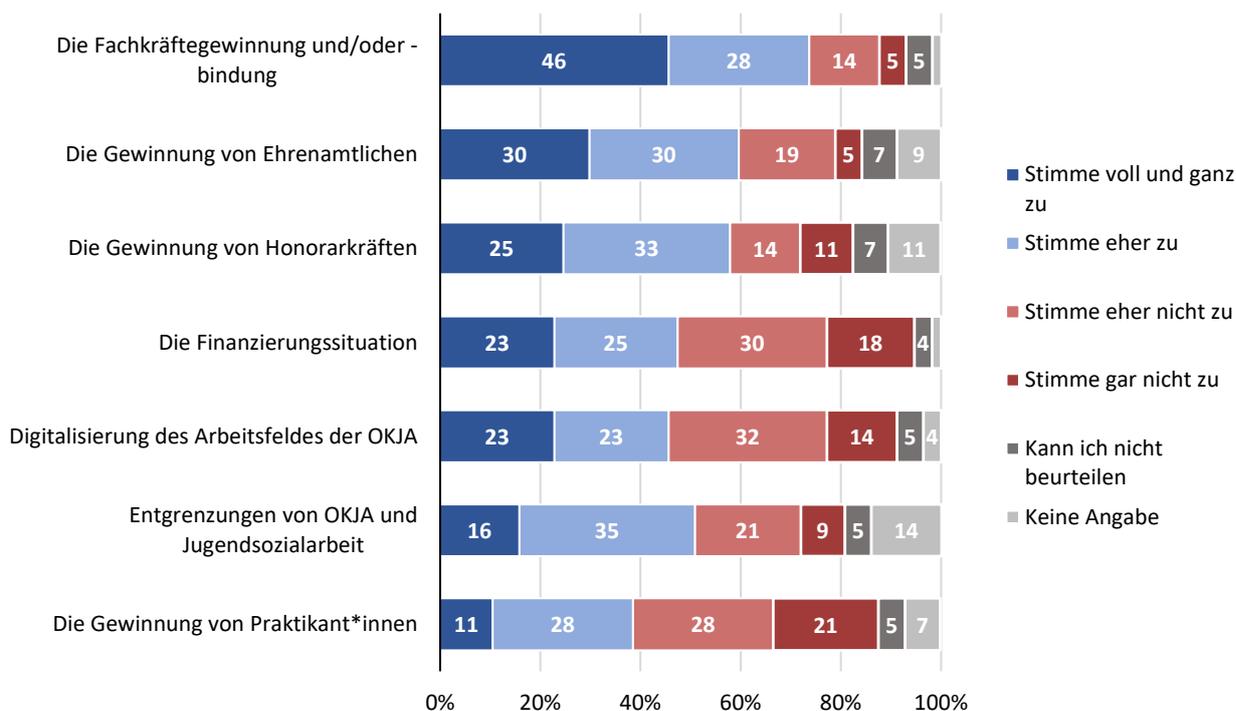
4 Entwicklungen in der OKJA

4.1 Aktuelle Herausforderungen und Themen (EO1, EO1a, EO1b)

Abbildung 12 zeigt die Thematisierung von aktuellen Herausforderungen, Themen und Entwicklungen in den befragten Einrichtungen. Die befragten Einrichtungen waren aufgefordert, auf einer Skala von „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme gar nicht zu“ ihre Zustimmung bzw. Ablehnung auszudrücken. In der ersten Frage geht es darum, inwieweit bestimmte Aspekte für die Einrichtungen aktuell eine Herausforderung darstellen. Die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung erhält die höchsten Zustimmungswerte. 46 % (26) stimmen voll und ganz, 28 % (16) stimmen eher zu. Darauf folgt die Gewinnung von Ehrenamtlichen als aktuelle Herausforderung. 30 % (17) stimmen voll und ganz zu, weitere 30 % (17) stimmen dem eher zu. Der Gewinnung von Honorarkräften als Herausforderung stimmt ein Viertel (25 %, 14) voll und ganz, ein Drittel (33 %, 19) eher zu. Die Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit sehen 16 % (9) voll und ganz zustimmend als Herausforderung, weitere 35 % (20) stimmen dem eher zu. Die Finanzierungssituation, die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA und die Gewinnung von Praktikant*innen sind von geringeren Zustimmungswerten geprägt. 23 % (13) stimmen voll und ganz zu, dass die Finanzierungssituation aktuell für die eigene Einrichtung eine Herausforderung darstellt, ein weiteres Viertel (25 %, 14) stimmt eher zu. 23 % (13) sehen voll und ganz zustimmend die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA als aktuelle Herausforderung, 23 % (13) stimmen dem eher zu. 11 % (6) stimmen voll und ganz zu, dass die Gewinnung von Praktikant*innen aktuell eine Herausforderung für die eigene Einrichtung darstellt. 28 % (16) der befragten Einrichtungen gibt aber an dem eher zuzustimmen.

Abbildung 12: Schleswig-Holstein: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte stellen für unsere Einrichtung aktuell eine Herausforderung dar:



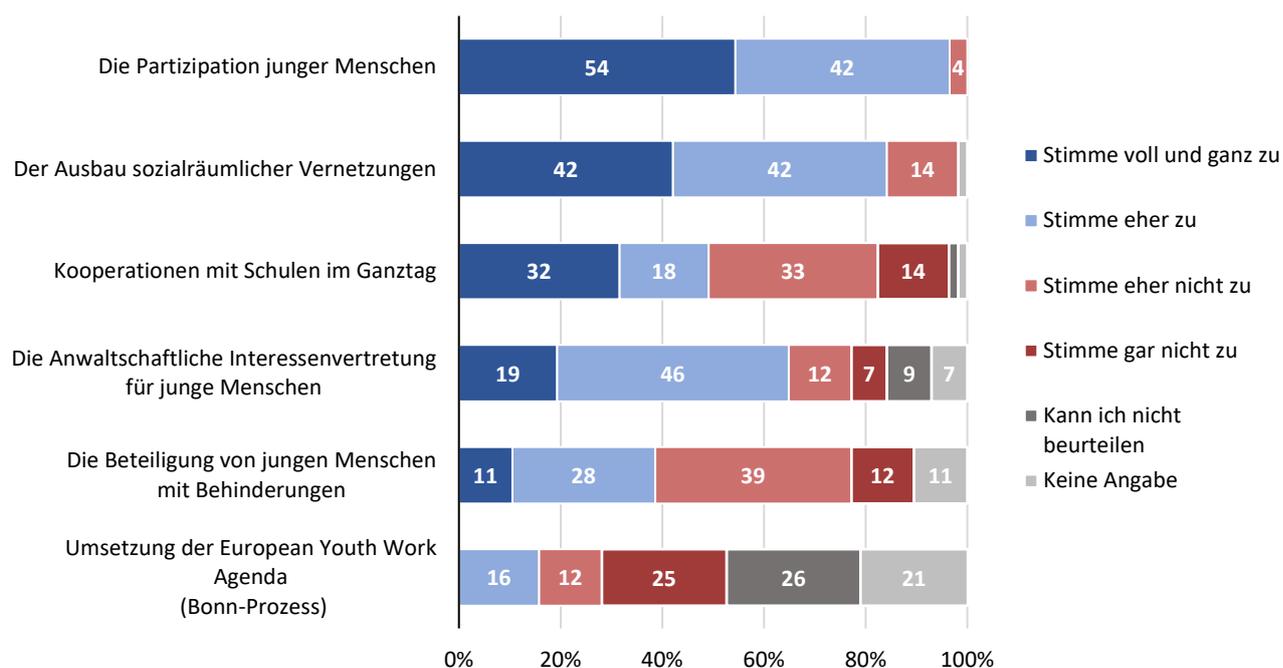
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen fällt auf, dass die Finanzierungssituation als aktuelle Herausforderung in Schleswig-Holstein eine geringere Rolle zu spielen scheint. Die Zustimmungswerte liegen in Schleswig-Holstein 16 % unter denen der bundesweiten Auswertung. Allerdings sehen in Schleswig-Holstein 48 % der Einrichtungen auch das als eine Herausforderung (Zustimmung voll und ganz bzw. eher).

Bei Beantwortung der zweiten Frage konnte kenntlich gemacht werden, welche Aspekte von der eigenen Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben werden. Die Partizipation junger Menschen erhält mit Abstand die höchsten Zustimmungswerte (vgl. Abbildung 13). Mehr als die Hälfte (54 %, 31) stimmt voll und ganz zu, weitere 42 % (24) stimmen eher zu. Der Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen liegt hinsichtlich der Zustimmungswerte auch vorne. 42 % (24) stimmen voll und ganz zu, dass der Ausbau der sozialräumlichen Vernetzungen aktuell bewusst vorangetrieben wird, weitere 42 % (24) stimmen dem eher zu. Fast zwei Drittel der Einrichtungen geben an, dass die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen aktuell bewusst von der eigenen Einrichtung vorangetrieben wird. 19 % (11) stimmen dem voll und ganz zu, 46 % (26) stimmen dem eher zu. Für die Hälfte der befragten Einrichtungen sind Kooperationen mit Schulen im Ganztage (Zustimmung: voll und ganz 32 % (18), eher 18 % (10)) ein Aspekt, der aktuell bewusst befördert wird. Die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderungen (Zustimmung: voll und ganz 11 % (6), eher 28 % (16)) und die Umsetzung der European Youth Work Agenda (Bonn-Prozess) (Zustimmung: voll und ganz 0 %, eher 16 % (9)) erhalten die geringsten Zustimmungswerte. Hervorzuheben ist, dass nahezu die Hälfte der Einrichtungen (47 %) nicht beurteilen kann, ob die Umsetzung der European Youth Work Agenda bewusst vorangetrieben wird oder dazu keine Angabe macht.

Abbildung 13: Schleswig-Holstein: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte werden von unserer Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben:



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

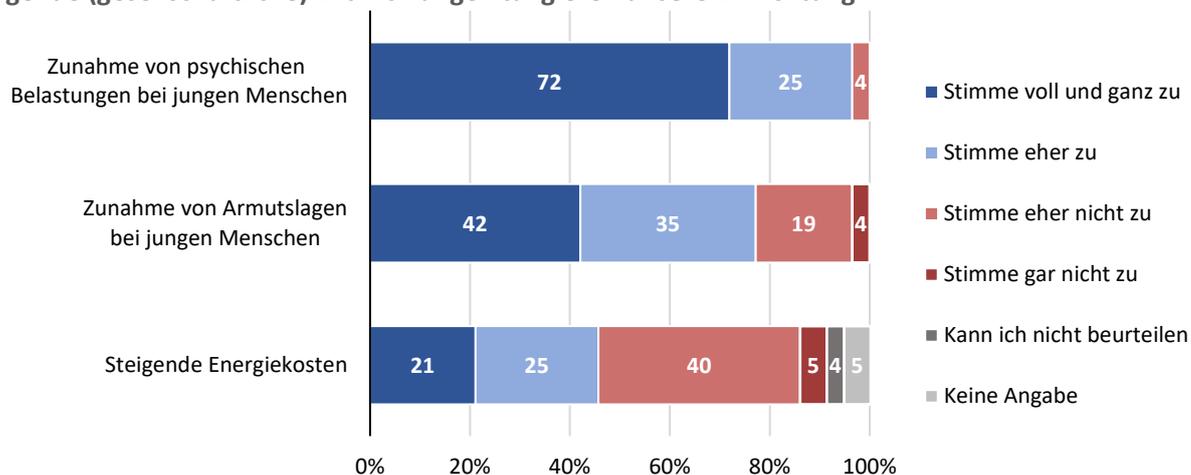
Die Ergebnisse für Schleswig-Holstein bilden eine ähnliche Verteilung wie die bundesweiten Ergebnisse ab. Die Einrichtungen in Schleswig-Holstein stimmen etwas häufiger voll und ganz zu, dass Kooperationen mit Schulen im Ganztage (Differenz: 12 %) in der eigenen Einrichtung bewusst vorangetrieben werden. Zudem stimmen sie etwas seltener voll und ganz zu (Differenz: 7 %), dass die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen bewusst befördert wird.

In einer dritten Frage geht es um (gesellschaftliche) Entwicklungen, die die befragten Einrichtungen tangieren. Die Zunahme von psychischen Belastungen bei jungen Menschen steht mehrheitlich bei den Einrichtungen als eine sie betreffende Entwicklung im Vordergrund, 72 % (41) stimmen dem voll und ganz zu, weitere 25 % (14) stimmen dem eher zu (vgl. Abbildung 14). Auch die Zunahme von Armutslagen bei jungen Menschen nimmt mehr als Dreiviertel der befragten Einrichtungen (Zustimmung: voll und ganz 42 % (24), eher 35 % (20)) als die eigene Einrichtung tangierend wahr. Steigenden Energiekosten werden als die Einrichtung betreffende Entwicklung von etwas weniger als der Hälfte (Zustimmung: voll und ganz 21 % (12), eher 25 % (14)) eingeordnet.

Diese Verteilung der Zustimmung und Nicht-Zustimmung stimmt größtenteils mit der Verteilung der Ergebnisse der bundesweiten Auswertung überein. In Schleswig-Holstein lehnen mit 45 % die Einrichtungen deutlich häufiger die steigenden Energiekosten als die eigene Einrichtung betreffende Entwicklung ab (Ablehnung: gar nicht 5 % (3), eher nicht 40 % (23)). Bundesweit liegt die Ablehnung bei 29 %.

Abbildung 14: Schleswig-Holstein: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende (gesellschaftliche) Entwicklungen tangieren unsere Einrichtung:



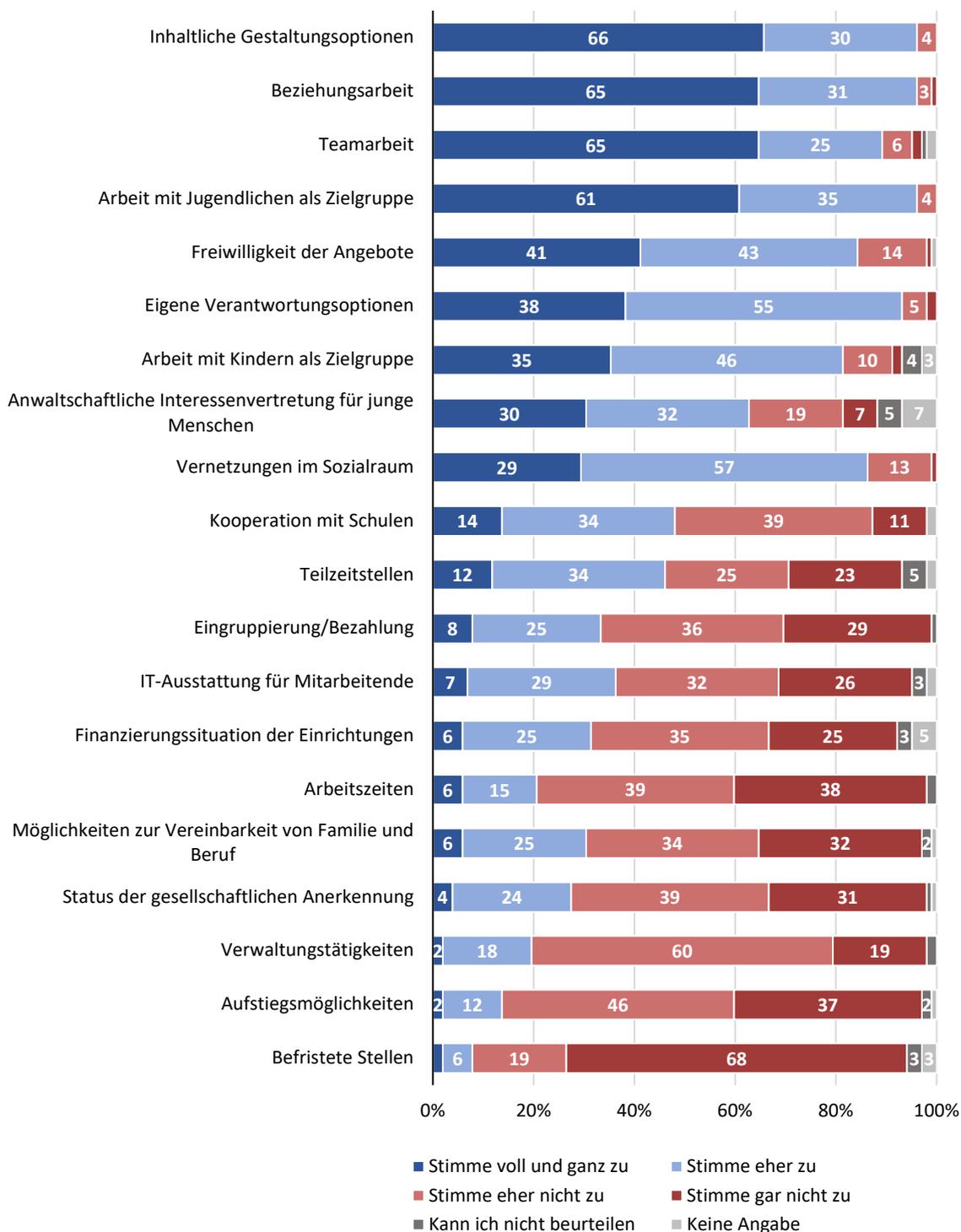
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

4.2 Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte (EO2)

In einem weiteren Komplex der Befragung konnte angegeben werden, welche Aspekte Offene Kinder- und Jugendarbeit für Fachkräfte attraktiv bzw. unattraktiv machen (vgl. Abbildung 15). Beziehungsarbeit, inhaltliche Gestaltungsoptionen und Teamarbeit erhalten als attraktive Aspekte die meiste Zustimmung. 67 % (38) der befragten Einrichtungen stimmen voll und ganz gut, dass Beziehungsarbeit das Arbeitsfeld für Fachkräfte attraktiv macht, 30 % (17) stimmen dem eher zu. 67 % (38) stimmen voll und ganz zu, dass inhaltliche Gestaltungsoptionen das Arbeitsfeld attraktiv machen,

weitere 30 % (17) stimmen dem eher zu. 61 % (35) stimmen voll und ganz zu, dass die Arbeit mit Jugendlichen ein attraktiver Aspekt des Arbeitsfeldes ist und weitere 35 % (20) stimmen eher zu.

Abbildung 15: Schleswig-Holstein: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

Darauf folgt die Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe als attraktiver Aspekt, 58 % (33) stimmen dem voll und ganz zu, 32 % (18) stimmen eher zu. Weiter haben die „Freiwilligkeit der Angebote“ (Zustimmung: voll und ganz 53 % (30), eher 37 % (21)), „Arbeit mit Kindern als Zielgruppe“ (Zustimmung: voll und ganz 40 % (23), eher 47 % (27)), „Eigene Verantwortungsoptionen“ (Zustimmung: voll und ganz 37 % (21), eher 49 % (28)), die „Anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen“ (Zustimmung: voll und ganz 37 % (21), eher 32 % (18)) und die „Vernetzungen im Sozialraum“ (Zustimmung: voll und ganz 33 % (19), eher 54 % (31)) hohe Zustimmungswerte. Die Kooperation mit Schulen (Zustimmung: voll und ganz 23 % (13), eher 23 % (13)), Teilzeitstellen (Zustimmung: voll und ganz 5 % (3), eher 46 % (26)) und die Eingruppierung/Bezahlung (Zustimmung: voll und ganz 5 % (3), eher 37 % (21)) sind für etwa die Hälfte der Einrichtungen attraktive Aspekte des Arbeitsfeldes. Alle weiteren Aspekte werden nur von einer Minderheit der Einrichtungen als attraktiv bewertet. Befristete Stellen (Ablehnung: gar nicht 28 % (16), eher 63 % (36)), Verwaltungstätigkeiten (Ablehnung: gar nicht 54 % (31), eher 25 % (14)) und Aufstiegsmöglichkeiten (Ablehnung: gar nicht 47 % (27), eher 39 % (22)) scheinen der Einschätzung der befragten Einrichtungen nach am wenigsten die Attraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte zu erhöhen. Aber auch die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ablehnung: gar nicht 40 % (23), eher 42 % (24)), die Arbeitszeiten (Ablehnung: gar nicht 46 % (26), eher 35 % (20)), der Status der gesellschaftlichen Anerkennung (Ablehnung: gar nicht 35 % (20), eher 37 % (21)) und die IT-Ausstattung für Mitarbeitende (Ablehnung: gar nicht 39 % (22), eher 33 % (19)) scheinen mehrheitlich aus Sicht der Einrichtungen nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen.

Die Ergebnisse in Schleswig-Holstein bilden bis auf geringe Abweichungen (etwas niedrigere Zustimmungswerte bei Kooperationen mit Schulen (Differenz: 8 %) und Teilzeitstellen (Differenz: 6 %)) tendenziell das ab, was auch die Ergebnisse der bundesweiten Auswertung zeigen.

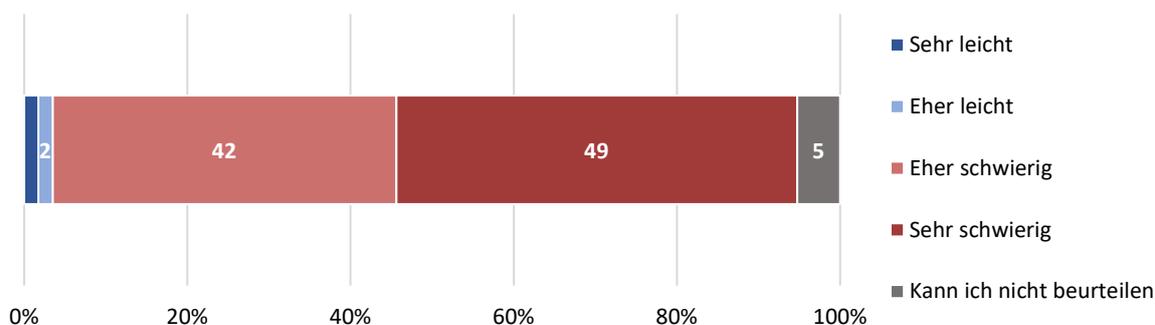
5 Fachkräftemangel

5.1 Einschätzungen zur Fachkräftesituation (O1, FM1)

In Abbildung 16 ist dargestellt, wie schwierig bzw. leicht die befragten Einrichtungen aktuell die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld der OKJA einschätzen. Nahezu alle Einrichtungen geben an, dass sie die Gewinnung von Fachkräften als sehr schwierig (49 %, 28) oder als eher schwierig (42 %, 24) bewerten. Nur eine Einrichtung (2 %) bewertet die Gewinnung von Fachkräften als sehr leicht und eine Einrichtung (2 %) als eher leicht. 5 % (3) geben an das nicht beurteilen zu können.

Diese Einschätzung der Einrichtungen in Schleswig-Holstein deckt sich tendenziell mit dem Ergebnis der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 16: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht schätzen Sie die Situation in der OKJA in Deutschland momentan insgesamt ein, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

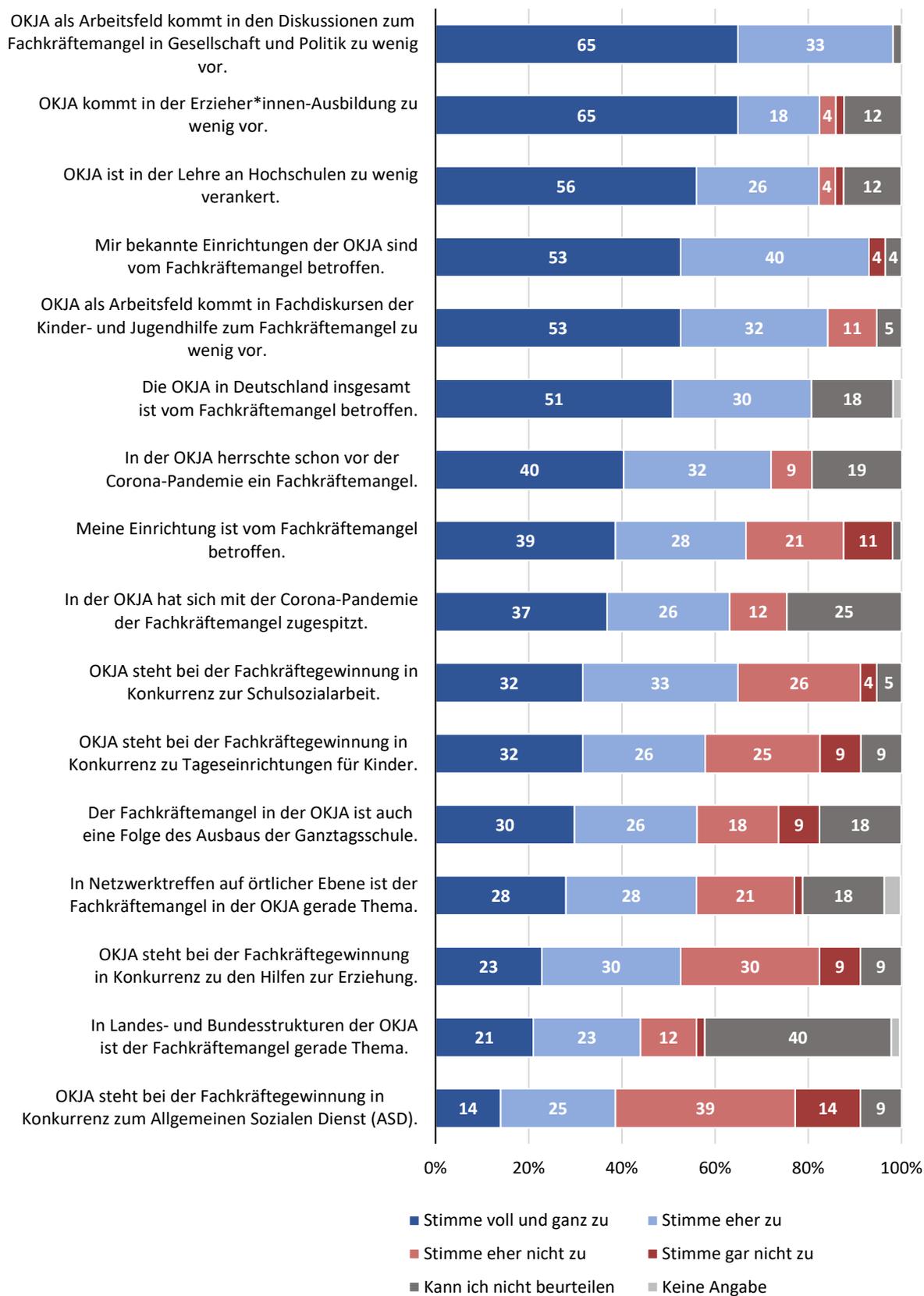
Weiter konnten die Einrichtungen angeben, inwieweit sie Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zustimmen oder diese ablehnen (vgl. Abbildung 17). Dabei erhalten alle Aussagen Zustimmungswerte von mindestens 39 %. Eine besonders hohe Zustimmung zeigt sich bei den Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ und „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“. Für 65 % (37) kommt voll zustimmend OKJA als Arbeitsfeld in Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor, weitere 33 % (19) stimmen dem eher zu. 53 % (30) der Einrichtungen stimmen voll und ganz zu, dass ihnen bekannte Einrichtungen vom Fachkräftemangel betroffen sind, 40 % (23) stimmen eher zu. 51 % (29) stimmen voll und ganz zu, dass die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, 30 % (17) stimmen dem eher zu. Eine deutliche Zustimmung durch die Mehrheit erhalten auch die Aussagen „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“ (Zustimmung: voll und ganz 65 % (37), eher 18 % (10)), „OKJA ist in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert“ (Zustimmung: voll und ganz 56 % (32), eher 26 % (15)), „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“ (Zustimmung: voll und ganz 53 % (30), eher 32 % (18)), „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ (Zustimmung: voll und ganz 40 % (23), eher 32 % (18)), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit“ (Zustimmung: voll und ganz 32 % (18), eher

33 % (19)) und „In der OKJA hat sich mit der Corona-Pandemie der Fachkräftemangel zugespitzt“ (Zustimmung: voll und ganz 37 % (21), eher 26 % (15)).

Etwa die Hälfte der Einrichtungen stimmen den Aussagen „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“ (Zustimmung: voll und ganz 32 % (18), eher 26 % (15)), „Der Fachkräftemangel ist auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule (Zustimmung: voll und ganz 30 % (17), eher 26 % (15)), „In Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene ist der Fachkräftemangel in der OKJA gerade Thema“ (Zustimmung: voll und ganz 28 % (16), eher 28 % (16)) und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung“ (Zustimmung: voll und ganz 23 % (13), eher 30 % (17)) zu. Die Aussagen, dass in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA der Fachkräftemangel gerade Thema ist (Zustimmung: voll und ganz 21 % (12), eher 23 % (13)) und die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) steht (Zustimmung: voll und ganz 14 % (8), eher 25 % (14)), erhalten von weniger als der Hälfte aller Einrichtungen Zustimmung.

Die Einrichtungen in Schleswig-Holstein stimmen, im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung, deutlich häufiger der Aussage zu, dass OKJA in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vorkommt (Differenz: 20 %), etwas häufiger den Aussagen, dass OKJA in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert ist (Differenz: 8 %) und der Fachkräftemangel in der OKJA auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule ist (Differenz: 13 %). Die Aussage, dass OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) steht, wird von den Einrichtungen in Schleswig-Holstein häufiger abgelehnt (Differenz: 16 %).

Abbildung 17: Schleswig-Holstein: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)



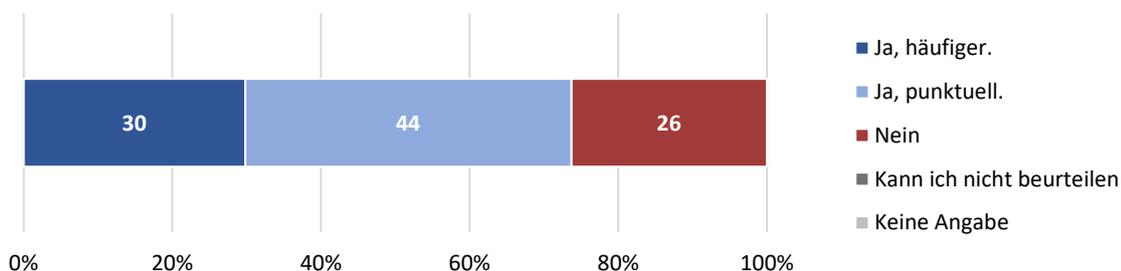
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

5.2 Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten (SE9)

In Abbildung 18 ist dargestellt, inwiefern sich nach Einschätzung der Einrichtungen der Fachkräftemangel auf die Öffnungszeiten der Einrichtung auswirkt. Fast Dreiviertel der Einrichtungen (74 %) geben an, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten der eigenen Einrichtung gekürzt werden mussten. 30 % (17) kreuzen an, dass dies häufiger der Fall war, bei 44 % (25) kam es punktuell dazu. Bei 26 % (15) der befragten Einrichtungen mussten die Öffnungszeiten nicht gekürzt werden.

Die Verteilung deckt sich tendenziell mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 18: Schleswig-Holstein: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)



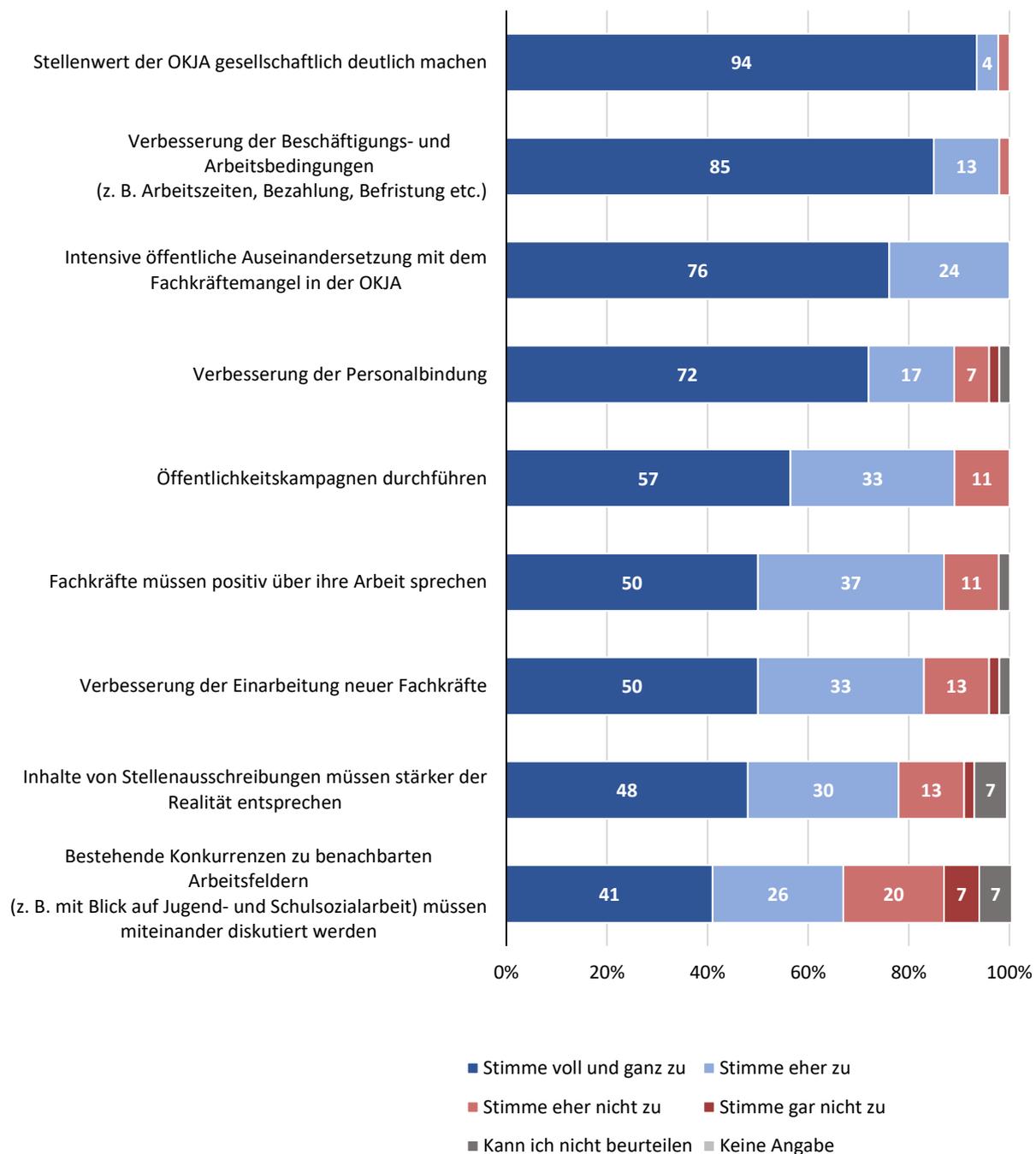
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

5.3 Strategien gegen den Fachkräftemangel (FM2)

46 Einrichtungen haben angegeben, dass aus ihrer Sicht OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Diese werden aufgefordert auszuwählen, was aus ihrer Sicht getan werden muss, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei können sie ihre Zustimmung oder Ablehnung gegenüber neun verschiedenen „Strategien“ zum Ausdruck bringen (vgl. Abbildung 19). Alle auswählbaren Items erhalten eine Zustimmung von mindestens 67 % der befragten Einrichtungen. Die „Intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA“ liegt bei den Einrichtungen vorne. Diese Aussage erhält von allen Einrichtungen Zustimmung (Zustimmung: voll und ganz 76 % (35), eher 24 % (11)). Ebenfalls sehr hohe Zustimmung erhalten „Stellenwert der OKJA gesellschaftlich deutlich machen“ (Zustimmung: voll und ganz 94 % (43), eher 4 % (2)) und „Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ (Zustimmung: voll und ganz 85 % (39), eher 13 % (6)). Weiterhin wird den Items „Verbesserung der Personalbindung“ (Zustimmung: voll und ganz 72 % (33), eher 17 % (8)), „Öffentlichkeitskampagnen durchführen“ (Zustimmung: voll und ganz 57 % (26), eher 33 % (15)), „Fachkräfte müssen positiv über ihre Arbeit sprechen“ (Zustimmung: voll und ganz 50 % (23), eher 37 % (17)) und „Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte“ (Zustimmung: voll und ganz 50 % (23), eher 33 % (15)) von mehr als 80 % der befragten Einrichtungen zugestimmt. Dem Anspruch, dass Inhalte von Stellenausschreibungen stärker der Realität entsprechen müssen (Zustimmung: voll und ganz 48 % (22), eher 30 % (14)) und der Notwendigkeit bestehende Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern miteinander zu diskutieren (Zustimmung: voll und ganz 41 % (19), eher 26 % (12)) stimmen etwas weniger Einrichtungen zu.

Die Verteilung ähnelt den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 19: Schleswig-Holstein: Sie haben angegeben, dass aus Ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um diesem zu begegnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein, die angegeben haben, dass die OKJA in Deutschland aus ihrer Sicht insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist (n=46).

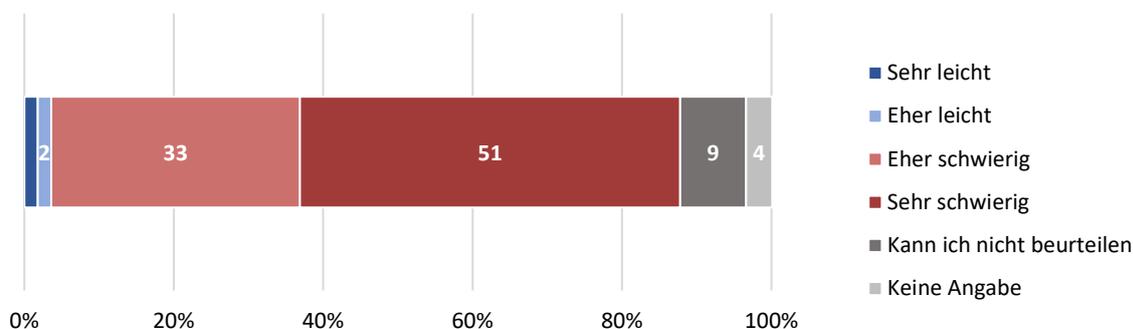
6 Fachkräftegewinnung

6.1 Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen (SE4, SE5, SE6, SE7)

In einem weiteren Themenblock werden die teilnehmenden Einrichtungen dazu befragt, wie herausfordernd (sehr leicht bis sehr schwierig) sie die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung derzeit wahrnehmen (vgl. Abbildung 20). Die Mehrheit der Einrichtungen bewertet die Gewinnung von Fachkräften als eher schwierig (33 %, 19) oder sehr schwierig (51 %, 29). Eine Einrichtung (2 %) gibt an, dass sie die Fachkräftegewinnung als sehr leicht wahrnimmt, eine weitere Einrichtung (2 %) bewertet die Gewinnung von Fachkräften als eher leicht. 9 % (5) der Einrichtungen kreuzen an, dies nicht beurteilen zu können. 4 % (2) machen dazu keine Angabe.

Dieses Ergebnis gibt tendenziell das wieder, was auch die bundesweite Auswertung zeigt.

Abbildung 20: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)



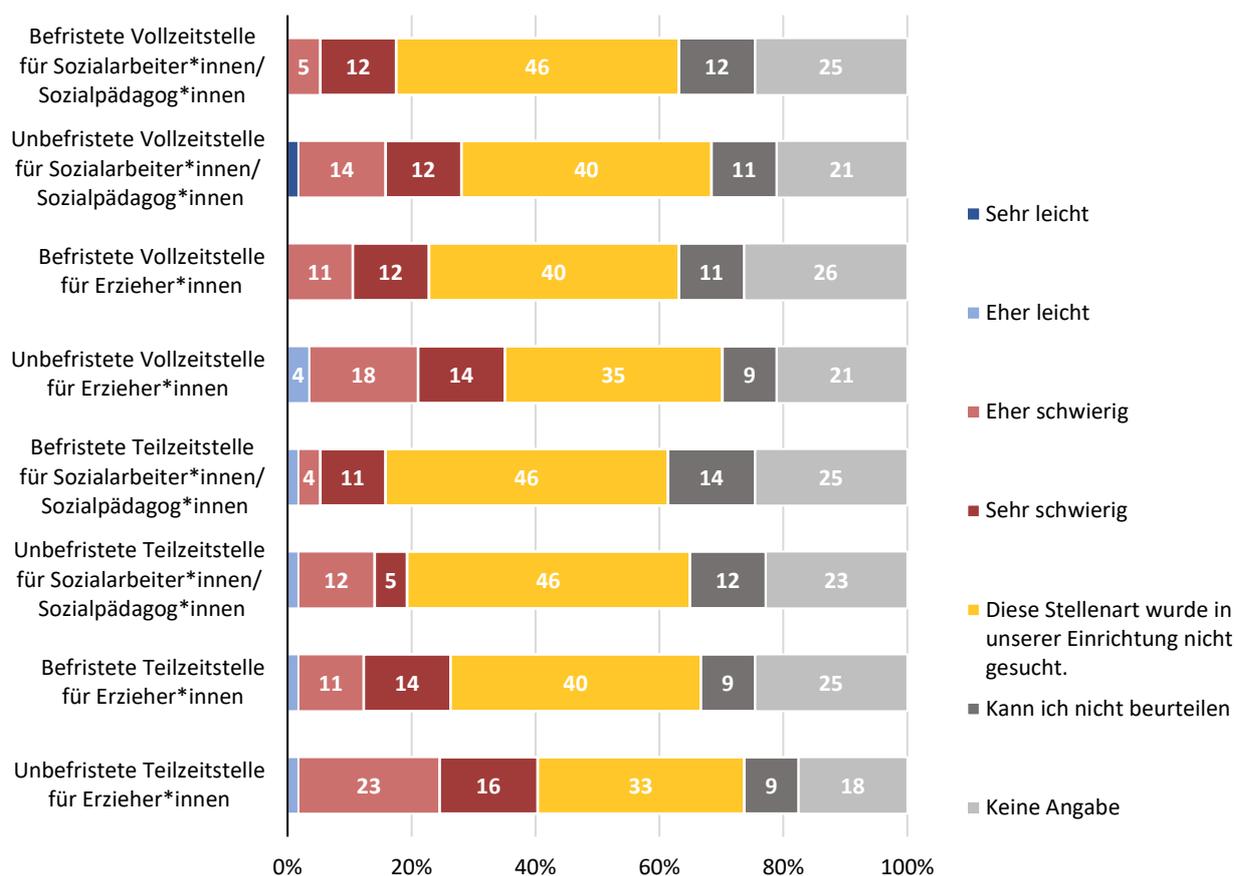
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

In Abbildung 21 ist dargestellt, wie herausfordernd (sehr leicht bis sehr schwierig) die Einrichtungen die Besetzung verschiedener Stellenarten in den vergangenen 12 Monaten wahrgenommen haben. Dabei ist auch berücksichtigt, welche Stellenarten in einer Einrichtung nicht gesucht wurden. Befristete Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen sowie befristete und unbefristete Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen werden am seltensten gesucht: 46 % (26) der befragten Einrichtungen geben an, dass keine befristeten Vollzeitstellen und keine befristeten und unbefristeten Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen in den vergangenen 12 Monaten gesucht wurden. Darauf folgen unbefristete Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen, befristete Vollzeitstellen für Erzieher*innen und befristete Teilzeitstellen für Erzieher*innen. Jeweils 40 % (23) der Einrichtungen geben an, dass diese Stellenarten nicht gesucht wurden. 35 % (20) kreuzen an, dass keine unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen gesucht wurden. 33 % (19) suchten keine unbefristeten Teilzeitstellen für Erzieher*innen. Diese Stellenart wurde damit am häufigsten gesucht. Am schwierigsten scheint die Besetzung von eben diesen unbefristeten Teilzeitstellen für Erzieher*innen zu sein. 39 % der Einrichtungen geben an, dass die Besetzung dieser Stellenart eher schwierig (23 %, 13) oder sehr schwierig (16 %, 9) ist. 32 % geben an, dass die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen eher schwierig (18 %, 10) oder sehr schwierig (14 %, 8) ist. 26 % der Einrichtungen bewerten die Besetzung einer unbefristeten

Vollzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als eher schwierig (14 %, 8) oder sehr schwierig (12 %, 7). 25 % geben an, dass die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle für Erzieher*innen eher schwierig (11 %, 6) oder sehr schwierig (14 %, 8) ist. Für 23 % ist die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle für Erzieher*innen eher schwierig (11 %, 6) oder sehr schwierig (12 %, 7), für 17 % die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen und die Besetzung einer unbefristeten Teilzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen. 15 % geben an, dass die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen eher schwierig oder sehr schwierig ist.

In der Abbildung 21 sind zudem leichte Unterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Stellen, zwischen Voll- und Teilzeitstellen, sowie zwischen Stellen für Erzieher*innen und für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen erkennbar.

Abbildung 21: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

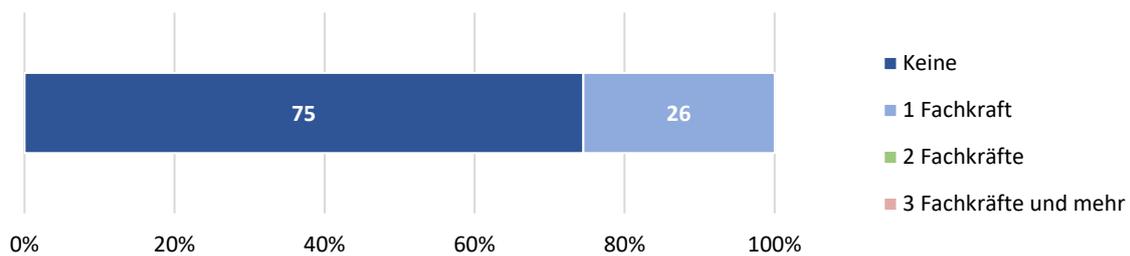
Es ist hervorzuheben, dass bei allen Stellenarten der Anteil der Einrichtungen, die mit „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ geantwortet haben, sehr hoch ist. Teilweise haben mehr als ein Viertel aller Einrichtungen keine Angabe gemacht.

Im Vergleich zur prozentualen Verteilung der bundesweiten Ergebnisse bewerten in Schleswig-Holstein etwas weniger Einrichtungen die Besetzung von befristeten (Differenz: 12 %) und unbefristeten

(Differenz: 13 %) Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als schwierig. Dafür bewerten im Verhältnis mehr Einrichtungen in Schleswig-Holstein die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen als schwierig (Differenz: 16 %).

Die Einrichtungen werden zudem dazu befragt, wie viele pädagogische Fachkräfte in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben. Mehrheitlich (75 %, 41) hat in den befragten Einrichtungen in den vergangenen 12 Monaten keine Fachkraft Elternzeitanträge genutzt (vgl. Abbildung 22). In 26 % (14) der Einrichtungen hat eine Fachkraft Elternzeitanträge genutzt.

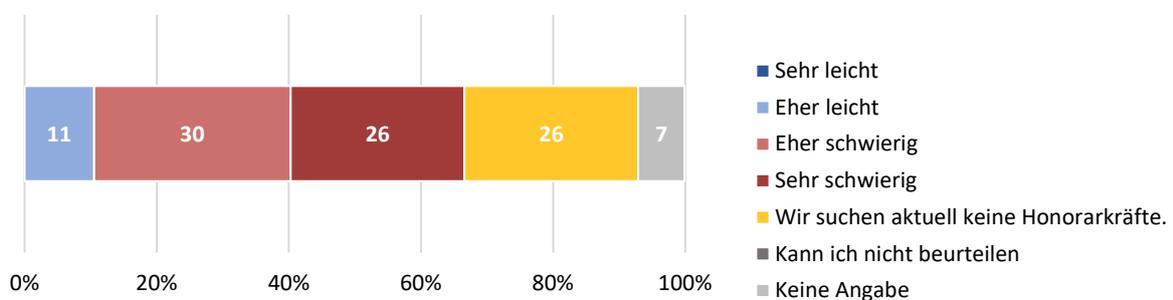
Abbildung 22: Schleswig-Holstein: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=55).

Im Kontext des Fachkräftemangels ist auch von Interesse, inwieweit Honorarkräfte für Angebote in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gefunden werden können. Die Akquise von Honorarkräften wird von der Hälfte der Einrichtungen (56 %) als eher schwierig (30 %, 17) oder sehr schwierig (26 %, 15) bewertet (vgl. Abbildung 23). 11 % (6) geben an, dass sie eher leicht Honorarkräfte finden. Interessant ist, dass etwas mehr als ein Viertel (26 %, 15) mitteilt aktuell keine Honorarkräfte zu suchen. 7 % (4) machen keine Angabe.

Abbildung 23: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

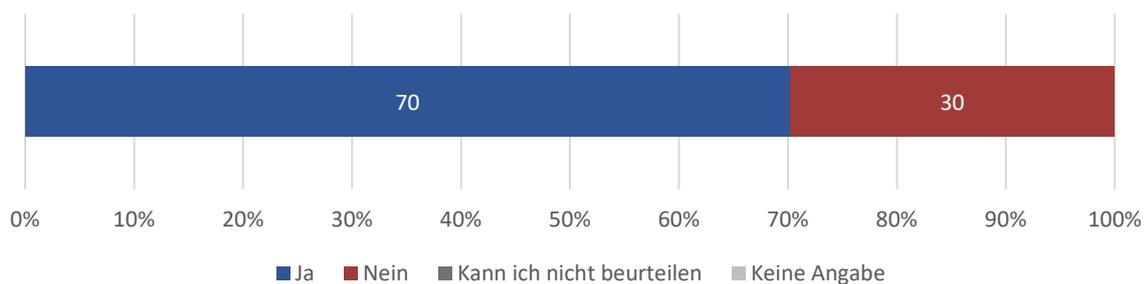
Im Bezug zur bundesweiten Verteilung fällt auf, dass in Schleswig-Holstein 7 % mehr Einrichtungen angegeben haben, aktuell keine Honorarkräfte zu suchen und 7 % weniger Einrichtungen das Finden von Honorarkräften als eher schwierig bewerten.

6.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungslage (ST1, a, b)

Mehr als zwei Drittel (70 %, 40) aller befragten Einrichtungen geben an in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben zu haben (vgl. Abbildung 24). 30 % (17) der Einrichtungen haben dies nicht getan.

Das Ergebnis ähnelt der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

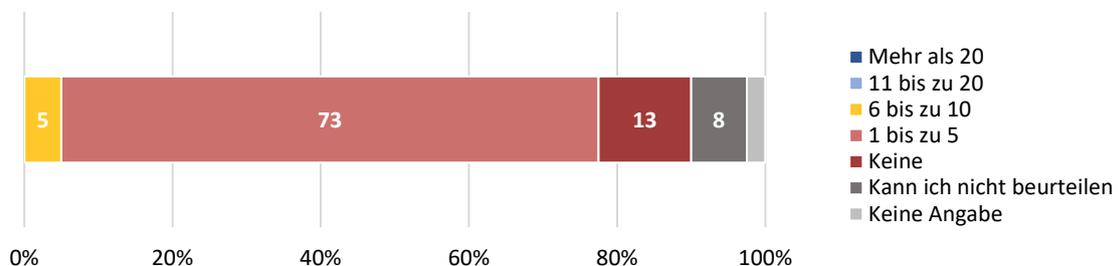
Abbildung 24: Schleswig-Holstein: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

40 Einrichtungen haben angegeben, dass in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde. Im Anschluss wurden sie danach gefragt, wie viele Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind. In diesem Zusammenhang geben 73 % (29) dieser Einrichtungen an, dass mindestens eine Bewerbung bis maximal fünf Bewerbungen eingegangen sind (vgl. Abbildung 25). 13 % (5) kreuzen an, dass keine Bewerbung eingetroffen ist. 5 % (2) teilen mit, dass 6 bis 10 Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung zugestellt wurden. 8 % (3) wählen aus das nicht beurteilen zu können und eine Einrichtung (3 %) macht keine Angabe.

Abbildung 25: Schleswig-Holstein: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)

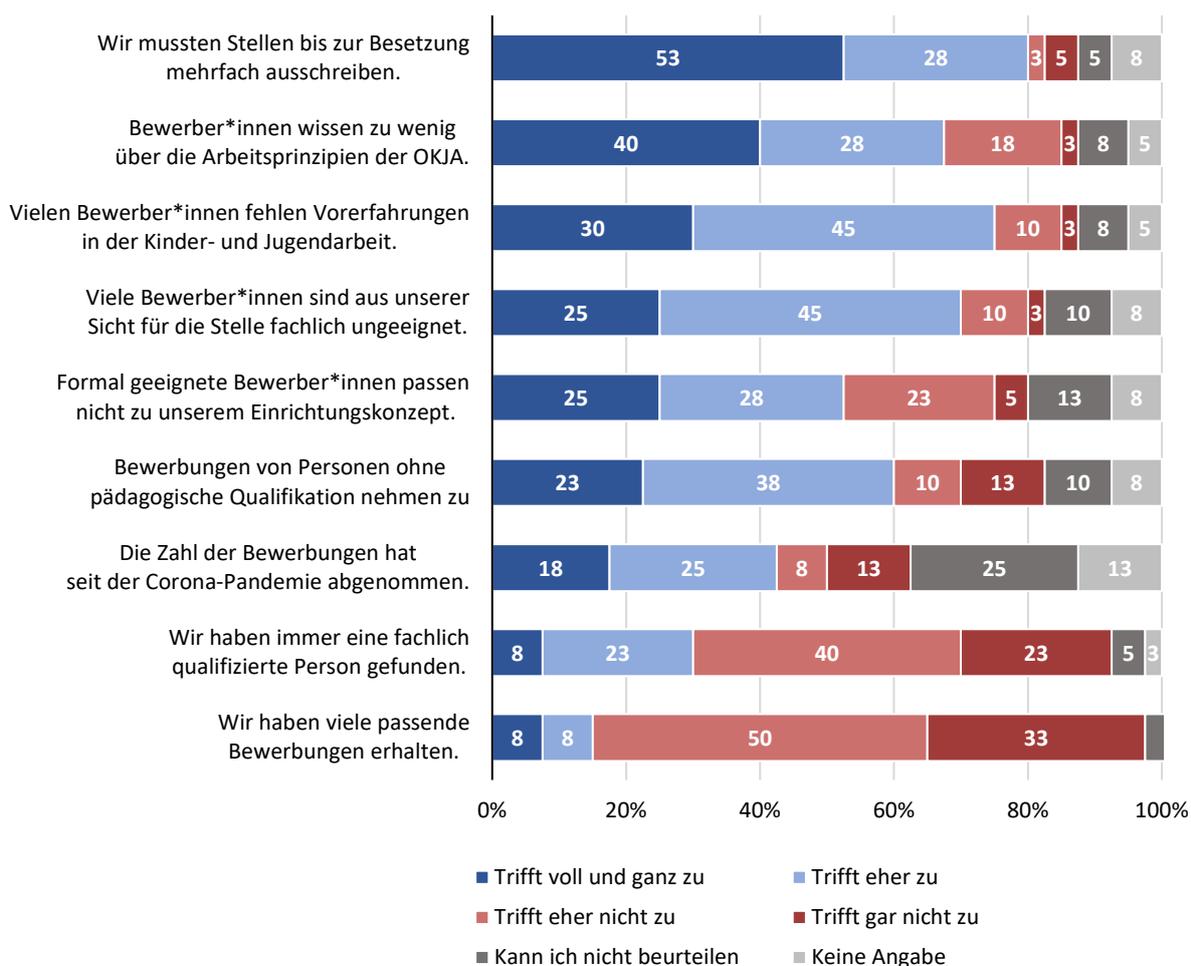


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=40).

Die Verteilung der Antworten ähnelt den bundesweiten Ergebnissen.

In Abbildung 26 ist dargestellt, welche Erfahrungen in den 40 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten eine Stelle ausgeschrieben haben, bei den Ausschreibungsverfahren gemacht worden sind. Nur 16 % geben an, dass es voll und ganz (8 %, 3) oder eher (8 %, 3) zutrifft, viele passende Bewerbungen erhalten zu haben. Für 83 % (33) der Einrichtungen trifft dies nicht zu. Etwas mehr als ein Viertel der Einrichtungen bewertet es als voll und ganz (8 %, 3) oder eher (23 %, 9) zutreffend, dass immer eine fachlich qualifizierte Person gefunden wurde. Bei 63 % (25) der Einrichtungen war dies der eigenen Aussage nach nicht der Fall. 53 % (21) geben an, dass es voll und ganz zutrifft, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, für 28 % (11) trifft das eher zu. Auch die Erfahrungen „Bewerber*innen wissen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA“ (Zustimmung: voll und ganz 40 % (16), eher 28 % (11)), „Vielen Bewerber*innen fehlen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit“ (Zustimmung: voll und ganz 30 % (10), eher 45 % (18)) und „Viele Bewerber*innen sind aus unserer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet“ (Zustimmung: voll und ganz 25 % (8), eher 45 % (18)) haben hohe Zustimmungswerte.

Abbildung 26: Schleswig-Holstein: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=40).

Etwas seltener bewerten die Einrichtungen die Erfahrungen „Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation nehmen zu“ (Zustimmung: voll und ganz 23 % (9), eher 38 % (15)) und „Formal geeignete Bewerber*innen passen nicht zu unserem Einrichtungskonzept“ (Zustimmung: voll und ganz 25 % (10), eher 28 % (11)) als zutreffend.

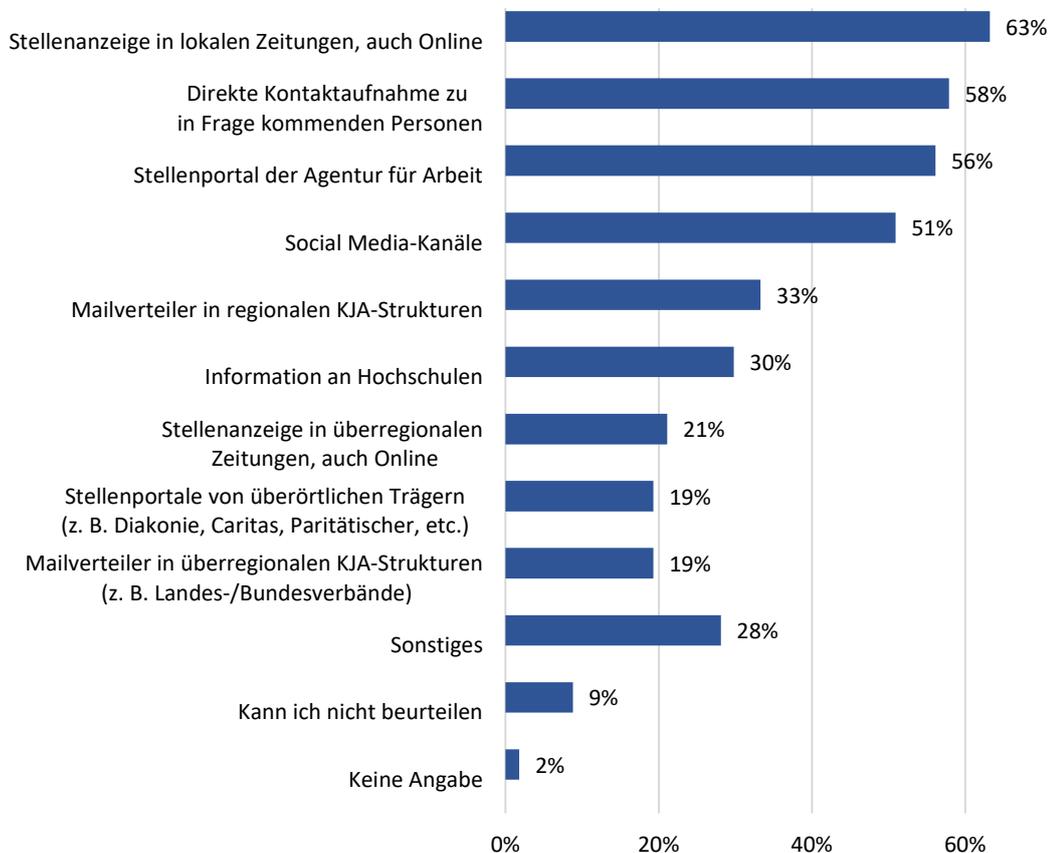
Die Erfahrung, dass die Zahl der Bewerbungen seit der Corona-Pandemie abgenommen hat, bewerten 18 % (7) als für die eigene Einrichtung voll und ganz zutreffend, 25 % (10) als eher zutreffend. Gleichzeitig geben hier aber 25 % (10) an, dass sie das nicht beurteilen können.

Der Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung zeigt, dass in Schleswig-Holstein mehr Einrichtungen die Erfahrung als zutreffend bewerten, dass formal geeignete Bewerber*innen nicht zum Einrichtungskonzept passen (Differenz: 9 %).

6.3 Veröffentlichung von Stellenausschreibungen (ST4)

Um etwas darüber herauszufinden, wie Fachkräfte von Stellenausschreibungen erreicht werden, wurde danach gefragt, wie die befragten Einrichtungen über offene Stellen informieren. Neun Antworten wurden vorgegeben. Zusätzlich gab es für die Einrichtungen die Möglichkeit „Sonstiges“, „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ auszuwählen. Mehrfachnennungen waren möglich.

Abbildung 27: Schleswig-Holstein: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

In 63 % (36) der Fälle wurde angegeben, dass über Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) über offene Stellen informiert wird (vgl. Abbildung 27). Diese Option scheint am beliebtesten zu sein. In 58 % (29) der Fälle wird dafür die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommenden Personen genutzt und in 56 % (32) der Fälle ist es das Stellenportal der Agentur für Arbeit. 51 % (29) nutzen Social Media-Kanäle, 33 % (19) informieren über Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen und 30 % (17) informieren an Hochschulen. Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch online) scheinen weniger genutzt zu werden von nur 21 % (12) der befragten Einrichtungen. Nur 19 % (11) geben an, Stellenportale von überörtlichen Trägern (z.B. Diakonie, Caritas, Paritätischer etc.) zu nutzen, weitere 19 % (11) nutzen Mailverteiler in überregionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit (z.B. Landes-/Bundesverbände). In 28 % (16) der Fälle wurde „Sonstiges“ ausgewählt. 9 % (5) der Fälle geben an, das nicht beurteilen zu können und eine Einrichtung (2 %) macht dazu keine Angabe.

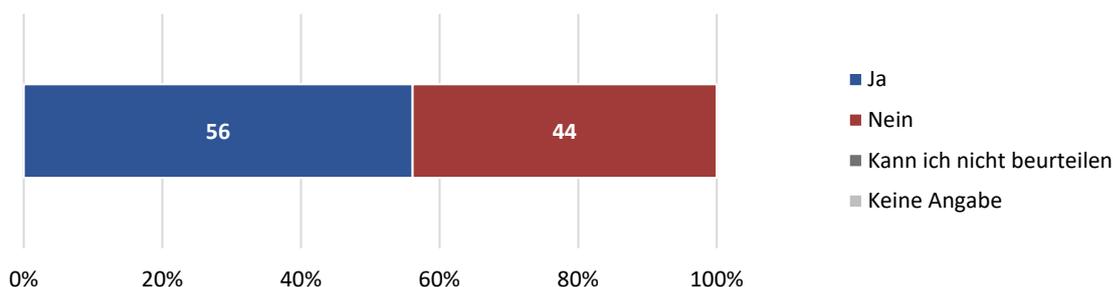
Im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung wird in Schleswig-Holstein in weniger Fällen die Information über Stellenportale von überörtlichen Trägern (Differenz: 13 %) ausgewählt. Dafür wird in deutlich mehr Fällen in Schleswig-Holstein über Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) informiert (Differenz: 19 %).

6.4 Erfolgte Einstellungen und Bewerber*innen (ST2, ST2a, ST2b)

Mit 56 % (32) geben etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen an, dass in der eigenen Einrichtung in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde (vgl. Abbildung 28). In 44 % (25) der Einrichtungen ist dies nicht der Fall gewesen.

Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen geben in Schleswig-Holstein die beteiligten Einrichtungen etwas häufiger an, dass in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde (Differenz: 7 %).

Abbildung 28: Schleswig-Holstein: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57).

32 Einrichtungen haben angegeben, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde. Im Anschluss konnten diese angeben, wo die Fachkraft bzw. die Fachkräfte herkamen. Mehrfachnennungen waren möglich. In etwas mehr als einem Viertel der Fälle (28 %, 9) wird angegeben, dass die neu eingestellte Fachkraft bzw. die Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam bzw. kamen (vgl. Abbildung 29). In weiteren 28 % der Fälle (9) wurde aus

einer anderen Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die OKJA-Einrichtung gewechselt. 25 % (8) geben an, dass die Fachkraft bzw. die Fachkräfte aus einer anderen Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit wechselten. In 22 % (7) der Fälle wurde aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in die OKJA gewechselt und 16 % (5) kreuzen an, dass die neu eingestellte Fachkraft bzw. die neu eingestellten Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte kommen. 6 % (2) der Einrichtungen wählen die Kategorie „Sonstiges“ aus.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung lässt sich herausstellen, dass in Schleswig-Holstein in weniger Fällen angegeben wird, dass Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kommen (Differenz: 8 %).

Abbildung 29: Schleswig-Holstein: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=32). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

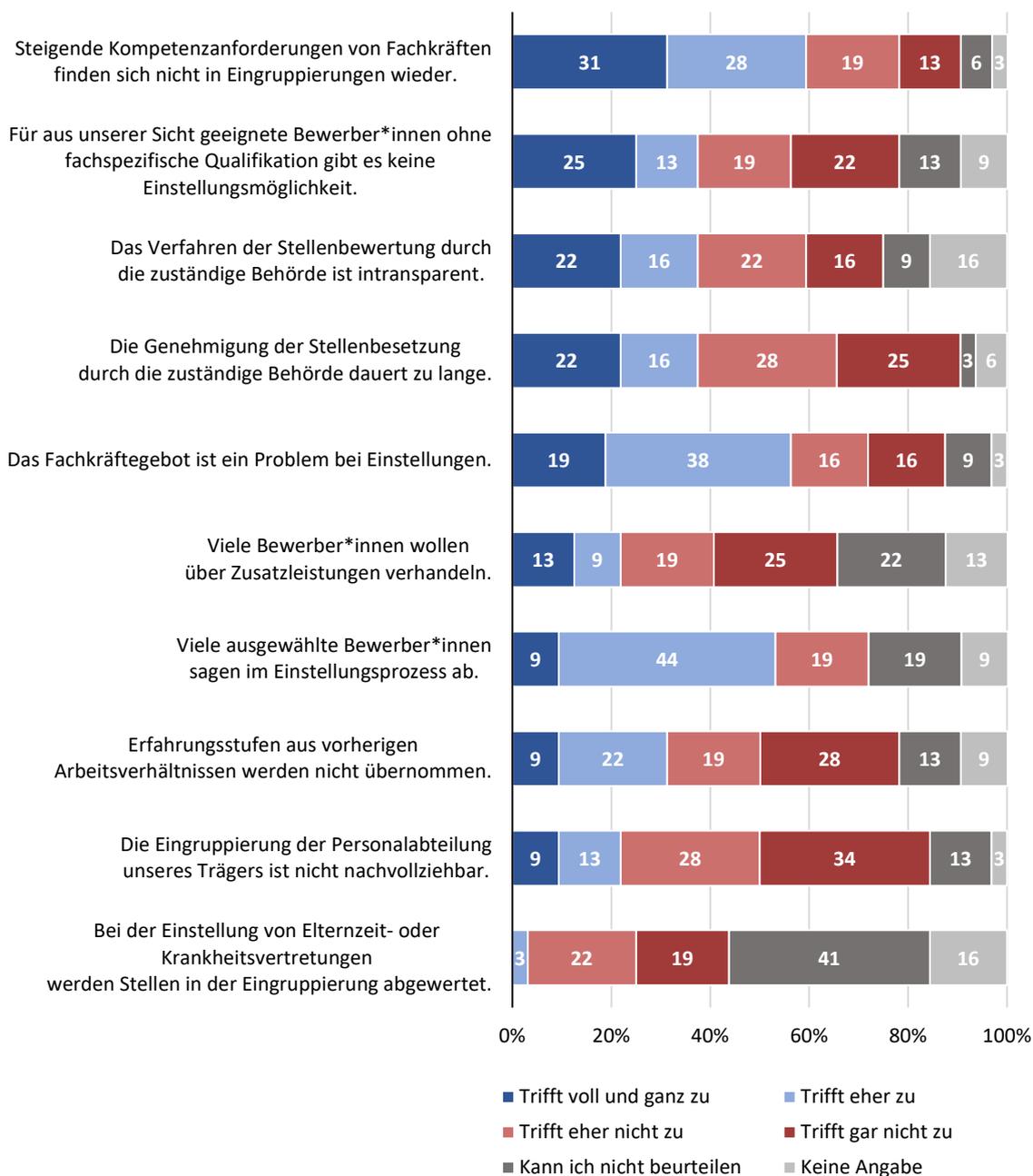
Haben Einrichtungen angegeben, dass Fachkräfte aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in die eigene Einrichtung wechselten, wurde im Anschluss danach gefragt, um welche konkreten Arbeitsfelder es sich dabei handelte. Bundesweit wurden die Antworten ausgewertet. Für Schleswig-Holstein wurden aufgrund einer zu geringen Fallzahl diese Daten nicht weiter differenziert. Bundesweit betrachtet geben 34 % der Einrichtungen an, dass aus den Hilfen zur Erziehung gewechselt wurde, 24 % teilen mit, dass aus einer Kindertageseinrichtung gewechselt wurde, 17 % wählen die Jugendsozialarbeit aus, 11 % die Schulsozialarbeit und 8 % den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD).

6.5 Erfahrungen im Einstellungsverfahren (ST3)

In Abbildung 30 ist dargestellt, welche Erfahrungen die 32 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung Fachkräfte eingestellt haben, im Rahmen von Einstellungsverfahren gemacht haben. 31 % (10) der Einrichtungen geben als voll und ganz zutreffend

an, dass steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften sich nicht in Eingruppierungen wiederfinden, 28 % (9) bewerten diese Erfahrung als eher zutreffend.

Abbildung 30: Schleswig-Holstein: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=32).

Die Erfahrungen „Das Fachkräftegebot ist ein Problem bei Einstellungen“ (Zustimmung: voll und ganz 19 % (6), eher 38 % (12)) und „Viele ausgewählte Bewerber*innen sagen im Einstellungsprozess ab“

(Zustimmung: voll und ganz 9 % (3), eher 44 % (14)) werden etwas weniger häufig als voll und ganz zutreffend bewertet, erhalten aber insgesamt sehr hohe Zustimmungswerte von etwas mehr als der Hälfte der Einrichtungen. Etwas mehr als ein Drittel bewertet es als zutreffend, dass es aus Sicht der Einrichtungen geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation keine Einstellungsmöglichkeit gibt (Zustimmung: voll und ganz 25 % (8), eher 13 % (4)), dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist (Zustimmung: voll und ganz 22 % (7), eher 16 % (5)) und dass die Genehmigung der Stellenbesetzung durch die zuständige Behörde zu lange dauert (Zustimmung: voll und ganz 22 % (7), eher 16 % (5)). Etwas weniger als ein Drittel bewertet es als voll und ganz oder eher zutreffend, dass Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden (Zustimmung: voll und ganz 9 % (3), eher 22 % (7)). Die geringsten Zustimmungswerte erhalten die Antwortmöglichkeiten „Viele Bewerber*innen wollen über Zusatzleistungen verhandeln“ (Zustimmung: voll und ganz 13 % (4), eher 9 % (3)), „Die Eingruppierung der Personalabteilung unseres Trägers ist nicht nachvollziehbar“ (Zustimmung: voll und ganz 9 % (3), eher 13 % (4)) und „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ (Zustimmung: voll und ganz 0 %, eher 3 % (1)). Auffällig ist, dass bei der Antwortmöglichkeit „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ 41 % (13) der Einrichtungen angeben dies nicht beurteilen zu können.

Die Ergebnisse decken sich größtenteils mit denen der bundesweiten Auswertung. Allerdings wird in Schleswig-Holstein etwas häufiger die Erfahrung als voll und ganz zutreffend bewertet (Differenz: 10 %), dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist. Zudem wird in Schleswig-Holstein häufiger die Aussage, dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen, als eher zutreffend bewertet (Differenz: 11 %).

6.6 Strategien der Personalgewinnung (SP1)

In Abbildung 31 ist dargestellt, welche Strategien der Personalgewinnung in den Einrichtungen häufiger oder seltener verfolgt werden. Mehrfachnennungen waren möglich. Die am häufigsten ausgewählten Strategien zur Personalgewinnung sind: „Stellen werden öffentlich ausgeschrieben“ (71 %, 40), „Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen in der Arbeitszeit“ (67 %, 38), „Teamarbeit wird ermöglicht“ (67 %, 38) und „Persönliche Ansprache von bekannten Personen“ (61 %, 35). Etwas weniger als die Hälfte der Einrichtungen gibt an, dass die Ausstattung mit einem Diensthandy vorgesehen ist (46 %, 26), Stellenausschreibungen die konkrete Eingruppierung benennen (42 %, 24), Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschläge gezahlt werden (40 %, 23) oder Supervision angeboten wird (39 %, 22). In nur etwa einem Viertel der Fälle ist die Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC vorgesehen (28 %, 16), werden flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive angeboten (26 %, 15), ist ein allgemeines Einarbeitungskonzept vorhanden (25 %, 14), sind Vergünstigungen (z.B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung) vorgesehen (23 %, 13) oder werden auf Wunsch Home-Office-Anteile ermöglicht (21 %, 12). Jeweils 19 % (11) der befragten Einrichtungen geben an, dass bei Quereinsteiger*innen die Qualifikationsanforderungen herabgesetzt werden oder mit Hochschulen oder Ausbildungsstätten kooperiert wird. Noch etwas seltener werden folgende Strategien ausgewählt: „Konzept zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte ist vorhanden“ (11 %, 6), „Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen“ (9 %, 5), „Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung)“ (9 %, 5), „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ (9 %, 5) und „Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen“ (5 %, 3). In 12 % (7) der Fälle geben Einrichtungen an,

dass sie keine konkreten Strategien verfolgen. In 11 % (6) der Fälle wird „Sonstiges“ ausgewählt. 7 % (4) geben an das nicht beurteilen zu können und zwei Einrichtungen (4 %) machen keine Angabe.

Abbildung 31: Schleswig-Holstein: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein (N=57). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

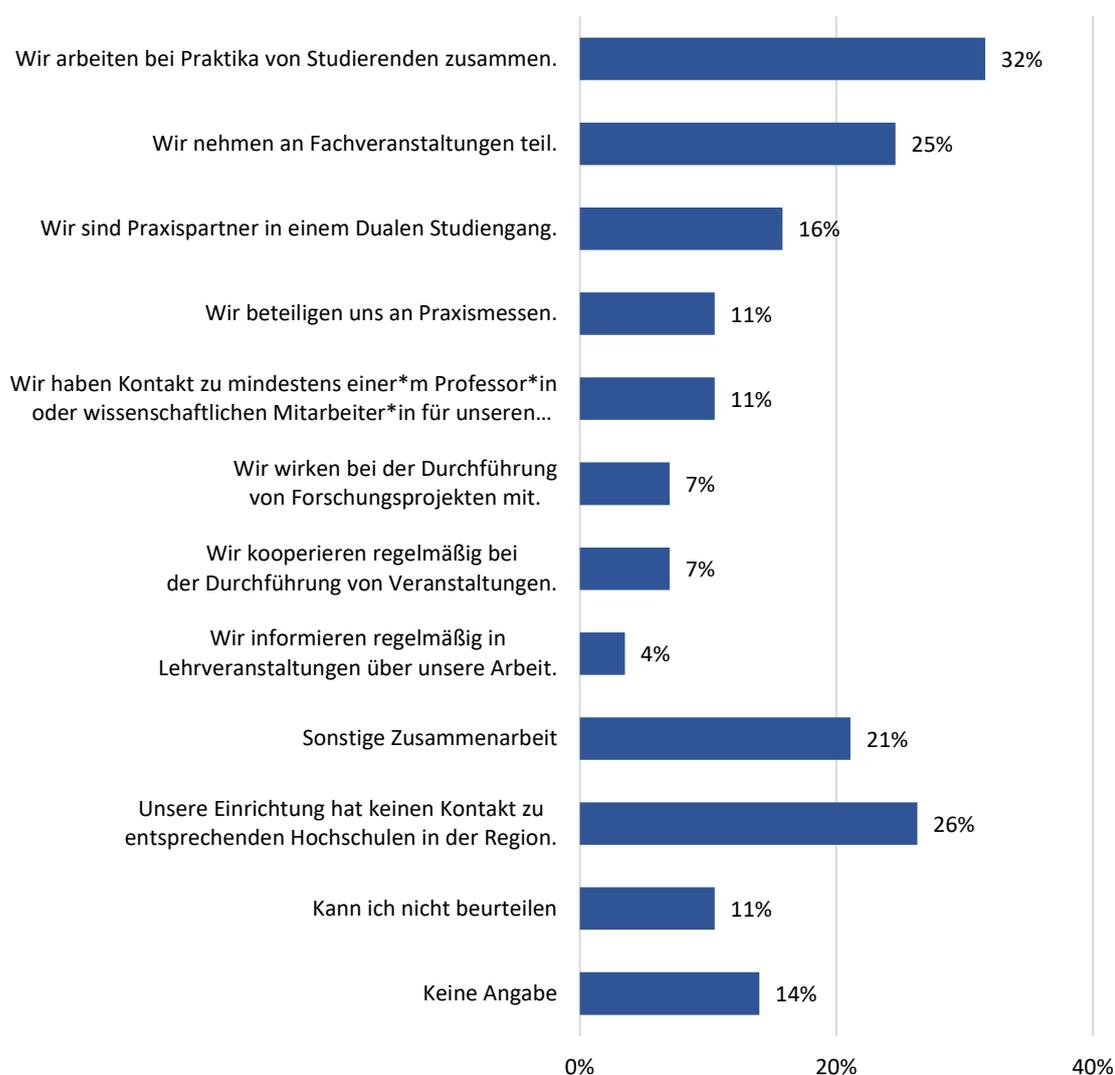
Der Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt, dass in Schleswig-Holstein als Strategien zur Personalgewinnung etwas seltener „Flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive“ (Differenz: 10 %), „Home-Office-Anteile werden auf Wunsch ermöglicht“ (Differenz: 10 %), „Kooperationen mit Hochschulen oder Ausbildungsstätten“ (Differenz: 11 %) und „Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen“ (Differenz: 10 %) ausgewählt wurden. Etwas häufiger wird das „Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen“ (Differenz: 10 %) angekreuzt. Der Anteil der Einrichtungen, die in Schleswig-Holstein angeben keine konkreten Strategien zu verfolgen, ist im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen doppelt so hoch (Differenz: 6 %).

7 Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten

7.1 Gestaltung der Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region (ZU1)

An Hochschulen studieren zukünftige Fachkräfte, so dass Einschätzungen zu Kooperationen mit diesen von Interesse sind. Die Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit wurden entsprechend danach gefragt, wie sich die Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region gestaltet, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o.ä. studiert werden kann. 12 Antwortmöglichkeiten wurden vorgegeben und Mehrfachnennungen waren möglich. Am häufigsten wird die Zusammenarbeit bei Praktika von Studierenden (32 %, 18) angewählt (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Schleswig-Holstein: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung mit Hochschulen in der Region, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o.ä. studiert werden kann? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=57). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Ein Viertel (25 %, 18) kreuzt an, an Fachveranstaltungen teilzunehmen. Weniger als ein Sechstel der Einrichtungen teilt mit, Praxispartner in einem Dualen Studiengang zu sein (16 %, 9), sich an Praxismessen zu beteiligen (11 %, 6), Kontakt zu mindestens einer*m Professor*in oder wissenschaftlichen Mitarbeiter*in im entsprechenden Bereich zu haben (11 %, 6), bei Forschungsprojekten mitzuwirken (7 %, 4) oder regelmäßig bei der Durchführung von Veranstaltungen zu kooperieren (7 %, 4). Nur 4 % (2) der Einrichtungen geben an regelmäßig in Lehrveranstaltungen über die eigene Arbeit zu informieren. 21 % (12) der Fälle wählen „Sonstige Zusammenarbeit“ aus. In etwa einem Viertel der Fälle (26 %, 15) wird angegeben, dass kein Kontakt zu einer Hochschule in der Region besteht. 14 % (8) machen keine Angabe.

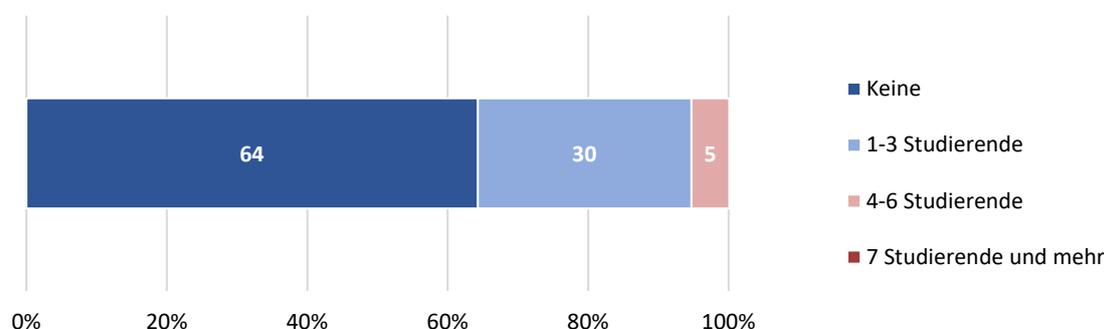
Die Ergebnisse ähneln tendenziell den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung. Allerdings wird in Schleswig-Holstein deutlich seltener „Wir arbeiten bei Praktika von Studierenden zusammen“ ausgewählt (Differenz: 19 %), obwohl diese Aussage auch in Schleswig-Holstein insgesamt am häufigsten ausgewählt wird.

7.2 Praktikant*innen aus Hochschulen und Ausbildungsstätten (ZU2, ZU3)

Im letzten Abschnitt wird ein Blick auf die Einbindung von Praktikant*innen aus Hochschulen und Ausbildungsstätten in den Einrichtungen geworfen. Etwas weniger als zwei Drittel der Einrichtungen (64 %, 36) gibt an, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Studierende von Hochschulen/Universitäten in der Einrichtung ein Praktikum absolviert haben (vgl. Abbildung 33). Etwas weniger als ein Drittel (30 %, 17) teilt mit, dass 1-3 Studierende ein Praktikum absolviert haben, 5 % (3) wählen aus, dass 4-6 Studierende ein Praktikum abgeschlossen haben.

Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zu dieser Frage wird ersichtlich, dass in Schleswig-Holstein der Anteil der Einrichtungen, die angeben, dass keine Studierenden einer Hochschule/Universität in den vergangenen 12 Monaten ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben, höher ist (Differenz: 21 %). Der Anteil derer, die mitteilen, dass 1-3 Studierende ein Praktikum absolviert haben, ist zusätzlich niedriger (Differenz: 18 %).

Abbildung 33: Schleswig-Holstein: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)

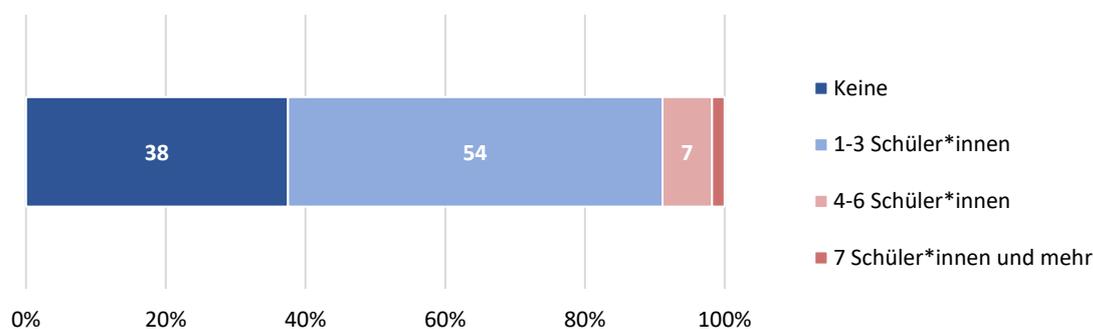


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein mit gültigen Nennungen (n=56). Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht.

Der Anteil der Einrichtungen, die angegeben haben, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben, ist mit 38 % (21) deutlich niedriger (vgl. Abbildung 34) als der Anteil derer, die angegeben haben, dass keine Studierenden als Praktikant*innen in der Einrichtung tätig waren. Etwas mehr als die Hälfte (54 %, 30) wählt aus, dass 1-3 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben. 7 % (4) kreuzen an, dass 4-6 Schüler*innen ein Praktikum abgeschlossen haben und in nur einem Fall (2 %) wird mitgeteilt, dass es 7 oder mehr Schüler*innen waren.

Hier wird im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen ersichtlich, dass in Schleswig-Holstein der Anteil der Einrichtungen, die angegeben haben, dass keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen in den vergangenen 12 Monaten ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben, etwas niedriger ist (Differenz: 6 %). Der Anteil derer, die mitteilen, dass 1-3 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben, ist etwas höher (Differenz: 10 %).

Abbildung 34: Schleswig-Holstein: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Schleswig-Holstein mit gültigen Nennungen (n=56). Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht.

8 Zusätzliche Auswertung

8.1 Einführung

Zusätzlich zu der allgemeinen Auswertung in Schleswig-Holstein wurde ein spezifischer Blick auf mögliche Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- bzw. Mittelstädten und Kleinstädten bzw. Landgemeinden geworfen. Dafür wurden alle Themenkomplexe differenziert nach Gemeindetyp ausgewertet. Die Grundannahme war, dass sich die Fachkräftesituation hinsichtlich bestimmter Ausprägungen zwischen Einrichtungen in Groß- bzw. Mittelstädten und Einrichtungen in Kleinstädten bzw. Landgemeinden unterscheiden könnte. Erste Hinweise zu dieser Vermutung sind der DJI-Jugendzentrumserhebung von 2018 entnommen. In deren Auswertung wird nach Gemeindetypen differenziert und die Ergebnisse zeigen, dass sich hinsichtlich der Personalsituation teilweise Unterschiede zwischen den Gemeindetypen ausfindig machen lassen (vgl. Mairhofer et al. 2022). Zur Übersichtlichkeit werden im Folgenden nur die Ergebnisse dargestellt, bei denen sich Unterschiede mit Blick auf den Gemeindetyp gezeigt haben. Dies betrifft die Art der Einrichtung und die Funktion der den Fragebogen ausfüllenden Person, die Anzahl beschäftigter Fachkräfte, den Beschäftigungsumfang und Befristungen von beschäftigten Fachkräften, unbesetzte Stellen, die Gewinnung von Fach- und Honorarkräften, die Qualifikation von Fachkräften, Herausforderungen und Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes, die Einschätzungen zum Fachkräftemangel, Stellenausschreibungen, Strategien der Personalgewinnung, Personaleinstellungen sowie die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten.

8.2 Unterschiede: Einrichtungen in Groß-/Mittelstadt und Kleinstadt/Landgemeinde

44 % der Einrichtungen befinden sich in einer Großstadt (21 %, 12) oder Mittelstadt (23 %, 13). Ein größerer Anteil der Einrichtungen liegt in einer größeren Kleinstadt (23 %, 13), einer kleineren Kleinstadt (19 %, 11) oder einer Landgemeinde (14 %, 8). Für den Stadt-Land-Vergleich wurden die Ergebnisse von Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sowie die Ergebnisse von Einrichtungen in kleineren und größeren Kleinstädten und Landgemeinden jeweils zusammengezogen. Bei Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten handelt es sich deutlich häufiger um Einrichtungen in freier Trägerschaft (56 %, 14) als bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (16 %, 5). Andersherum sind die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten Schleswig-Holsteins seltener in öffentlicher Trägerschaft (36 %, 9) als in Kleinstädten und Landgemeinden (84 %, 27).

Art der Einrichtung: Die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten geben häufiger an, sich als Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff) oder Stadtteiltreff zu verstehen (40 %, 8). Das trifft bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden nur auf ein Viertel (25 %, 8) zu. Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden ordnen die eigene Einrichtung hingegen häufiger als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung ein (75 %, 24), bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sind es nur 48 % (12). Bei den beteiligten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden sind über diese beiden Einrichtungsarten hinaus keine weiteren vermerkt. Von den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten geben zusätzlich 8 % (2) an, sich als Jugendfarm, Abenteuerspielplatz, Stadtteilbauernhof oder Spielhaus zu verstehen. Eine weitere Einrichtung (4 %) kreuzt bei der Einrichtungsart „Sonstiges mobiles oder aufsuchendes Angebot“ an.

Funktion der Fragebogenausfüllenden Person: Bei den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden wurde der Fragebogen zu etwa zwei Dritteln (63 %, 20) von Einrichtungsleitungen ausgefüllt und zu etwa einem Drittel (34 %, 11) von pädagogischen Fachkräften (z. B. Sozialarbeiter*in,

Sozialpädagog*in, Erzieher*in). Bei Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten waren es etwa zur Hälfte Einrichtungsleitungen (52 %, 13) und pädagogische Fachkräfte (48 %, 12).

Anzahl, Beschäftigungsumfang und Befristungen tätiger Fachkräfte: Hinsichtlich der Anzahl, dem Beschäftigungsumfang und Befristungen der beschäftigten Fachkräfte zeigen sich zwischen den zwei Gemeindetypen nur geringe Unterschiede. Der Mittelwert für die Anzahl der in einer Einrichtung tätigen pädagogischen Fachkräfte ist mit 2,9 in Kleinstädten und Landgemeinden etwas höher. Bei Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten liegt dieser Mittelwert bei 2,7 pädagogischen Fachkräften. Der Mittelwert für die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten pädagogischen Fachkräfte ist bei den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden etwas höher (1,7) als bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten (1,5). Auch der Mittelwert für die Anzahl von pädagogischen Fachkräften mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis liegt bei den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden etwas über dem der Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten (KS/LG⁶ 0,7, GS/MS 0,2).

Unbesetzte Stellen: 11 % häufiger wird aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten bejaht, dass zum Zeitpunkt der Befragung in der eigenen Einrichtung unbesetzte Stellen existieren (GS/MS 55 %, 12, KS/LG 44 %, 10). In diesen Einrichtungen waren auch häufiger Fachkraftstellen länger als einen Monat unbesetzt (GS/MS 64 %, 16) als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (KS/LG 56 %, 18).

Gewinnung von Fach- und Honorarkräften: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen bewerten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten in Schleswig-Holstein häufiger als sehr oder eher schwierig im Vergleich mit den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (GS/MS 92 %, 23, KS/LG 78 %, 25). Auch bei der Gewinnung von Honorarkräften scheint es leichte Unterschiede zu geben. Der Anteil der Einrichtungen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte suchen, ist in Kleinstädten und Landgemeinden etwas höher (KS/LG 31 %, 10) als in Groß- und Mittelstädten (GS/MS 20 %, 5). Zudem wird aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten die Gewinnung von Honorarkräften häufiger als eher leicht (GS/MS 20 %, 5) bewertet im Vergleich zu den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (KS/LG 3 %, 1). Kleinstädtisch und ländlich gelegene Einrichtungen geben hingegen etwas häufiger an, dass die Gewinnung von Honorarkräften sehr oder eher schwierig ist (KS/LG 60 %, 19, GS/MS 52 %, 13).

Qualifikation von Fachkräften: Die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten teilen häufiger mit, dass die beschäftigten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich über einen Hochschulabschluss verfügen (GS/MS 28 %, 7, KS/LG 19 %, 6). Die kleinstädtischen und ländlichen Einrichtungen hingegen geben häufiger an, dass die pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen beruflichen Abschluss (z. B. Erzieher*innen) haben (KS/LG 69 %, 22, GS/MS 52 %, 13).

Herausforderungen: Die Gewinnung von Ehrenamtlichen erhält von Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden in Schleswig-Holstein als Herausforderung für die eigene Einrichtung häufiger Zustimmung (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 66 %, 21, GS/MS 52 %, 13). Auch der Gewinnung von Honorarkräften als Herausforderung stimmen diese Einrichtungen häufiger zu (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 62 %, 20, GS/MS 52 %, 13). Die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sehen hingegen häufiger die Finanzierungssituation (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 64 %, 16, KS/LG 35 %, 11), die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA (Zustimmung voll

⁶ Im Folgenden werden bei der Angabe der Prozentwerte und Fallzahlen die Abkürzungen „GS/MS“ für Einrichtungen in Großstädten/Mittelstädten und „KS/LG“ für Einrichtungen in Kleinstädten/Landgemeinden genutzt.

und ganz oder eher: GS/MS 52 %, 13, KS/LG 41 %, 13), die Entgrenzungen von OKJA und Jugendsozialarbeit (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 60 %, 15, KS/LG 44 %, 14) und die Gewinnung von Praktikant*innen (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 48 %, 12, KS/LG 31 %, 10) als Herausforderung für die eigene Einrichtung. Hinsichtlich der Aspekte, die bewusst von den Einrichtungen vorangetrieben werden, zeigt sich, dass die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderungen häufiger durch die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten Zustimmung erfährt (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 48 %, 12, KS/LG 31 %, 10).

Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes: Die beteiligten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden stimmen im Vergleich häufiger voll und ganz oder eher zu, dass die Aspekte „Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe“ (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 93 %, 30, GS/MS 84 %, 21), „eigene Verantwortungsoptionen“ (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 94 %, 30, GS/MS 76 %, 19) und „Finanzierungssituation der Einrichtungen“ (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 40 %, 13, GS/MS 24 %, 6) das Arbeitsfeld für pädagogische Fachkräfte attraktiv machen. Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten stimmen hingegen häufiger voll und ganz oder eher zu, dass der Status der gesellschaftlichen Anerkennung die Attraktivität des Arbeitsfeldes erhöht (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 32 %, 8, KS/LG 19 %, 6).

Einschätzungen zum Fachkräftemangel: Mit Blick auf den Fachkräftemangel stimmen die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten im Vergleich mit denen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger zu, dass ihnen bekannte Einrichtungen vom Fachkräftemangel betroffen sind (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 100 %, 25, KS/LG 88 %, 28), die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 88 %, 22, KS/LG 75 %, 24), in Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene der Fachkräftemangel in der OKJA thematisiert wird (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 64 %, 16, KS/LG 50 %, 16) und auch in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA gerade Thema ist (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 52 %, 13, KS/LG 38 %, 12). Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden stimmen häufiger zu, dass die OKJA in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vorkommt (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 91 %, 29, GS/MS 72 %, 18) und dass sie in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert ist (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 88 %, 28, GS/MS 76 %, 19). Zudem erhält die Strategie im Umgang mit dem Fachkräftemangel „Inhalte von Stellenbeschreibungen müssen stärker der Realität entsprechen“ eine höhere Zustimmung durch die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 87 %, 21, GS/MS 68 %, 15).

Ausgeschriebene Stellen: Aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten wird häufiger mitgeteilt, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft in der eigenen Einrichtung ausgeschrieben wurde (GS/MS 76 %, 19). Von den Einrichtungen aus Kleinstädten und Landgemeinden sind es zwei Drittel (KS/LG 66 %, 21), die dies bestätigen. Der Anteil der Einrichtungen, der angibt auf Stellenausschreibungen keine Bewerbungen erhalten zu haben, ist in Kleinstädten und Landgemeinden höher als in Groß- und Mittelstädten (KS/LG 19 %, 4, GS/MS 5 %, 1). Alle Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten, die Bewerbungen erhalten haben, kreuzen an, dass es 1-5 Bewerbungen waren (GS/MS 79 %, 15). Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden in Schleswig-Holstein haben mehrheitlich 1-5 Bewerbungen (KS/LG 67 %, 14) erhalten und in weniger Fällen 6-10 Bewerbungen (KS/LG 10 %, 2). Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden stimmen zudem deutlich häufiger voll und ganz oder eher zu, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 91 %, 19, GS/MS 69 %, 13), vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und

Jugendarbeit fehlen (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 90 %, 19, GS/MS 58 %, 11), viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die ausgeschriebene Stelle fachlich ungeeignet sind (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 86 %, 18, GS/MS 53 %, 10) und Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation zunehmen (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 76 %, 16, GS/MS 42 %, 8). Keine Einrichtung in Kleinstädten und Landgemeinden stimmt zu, dass sie viele passende Bewerbungen erhalten haben, in Groß- und Mittelstädten stimmen immerhin drei Einrichtungen zu (Zustimmung voll und ganz und eher: KS/LG 0 %, GS/MS 16 %, 3). Dafür ist der Anteil der befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden, die zustimmen, dass immer eine fachlich qualifizierte Person gefunden wurde, höher als bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 34 %, 7, GS/MS 27 %, 5).

Stellenausschreibungen und Strategien der Personalgewinnung: Bei den Wegen der Information über offene Stellen und den Strategien zur Personalgewinnung zeichnen sich Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten und solchen in Kleinstädten und Landgemeinden ab. Aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten wird im Vergleich häufiger mitgeteilt, dass für Ausschreibungen an Hochschulen informiert wird (GS/MS 32 %, 8, KS/LG 28 %, 9) und Stellenportale überörtlicher Träger genutzt werden (GS/MS 24 %, 6, KS/LG 16 %, 5). Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden nutzen hingegen häufiger Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) (KS/LG 78 %, 25, GS/MS 44 %, 11), das Stellenportal der Agentur für Arbeit (KS/LG 69 %, 22, GS/MS 40 %, 10), Social Media-Kanäle (KS/LG 56 %, 18, GS/MS 44 %, 11), Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen (KS/LG 41 %, 13, GS/MS 24 %, 6) sowie Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch online) (KS/LG 28 %, 9, GS/MS 12 %, 3). Um Personal zu gewinnen, bieten groß- und mittelstädtische Einrichtungen häufiger eine Ausstattung mit einem Diensthandy (GS/MS 52 %, 13, KS/LG 41 %, 13) oder mit einem mobilem dienstlichem PC (GS/MS 32 %, 8, KS/LG 25 %, 8), Supervision (GS/MS 44 %, 11, KS/LG 34 %, 11) und Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung) (GS/MS 28 %, 7, KS/LG 19 %, 6). Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden geben hingegen etwas häufiger an, dass Stellen öffentlich ausgeschrieben werden (KS/LG 75 %, 24, GS/MS 64 %, 16), Stellenbeschreibungen konkrete Eingruppierung benennen (KS/LG 53 %, 17, GS/MS 28 %, 7), flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive angeboten werden (KS/LG 34 %, 11, GS/MS 16 %, 4) und Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen herabgesetzt werden (KS/LG 25 %, 8, GS/MS 12 %, 3), um Personal zu gewinnen.

Einstellung von pädagogischen Fachkräften: Bei der Frage, woher die neu eingestellte/n Fachkraft bzw. Fachkräfte kommen, zeigen sich Unterschiede. In groß- und mittelstädtische Einrichtungen wurde häufiger aus einer anderen Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit (GS/MS 40 %, 6, KS/LG 12 %, 2) oder aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe (GS/MS 27 %, 4, KS/LG 18 %, 3) gewechselt. Neu eingestellte Fachkräfte in kleinstädtisch und ländlich gelegenen Einrichtungen kamen im Vergleich häufiger direkt von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten (KS/LG 24 %, 4, GS/MS 7 %, 1). Auch die Erfahrungen, die im Einstellungsverfahren gemacht werden, scheinen sich zwischen den Gemeindetypen zu unterscheiden. Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden stimmen deutlich häufiger voll und ganz oder eher zu, dass sich steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften nicht in Eingruppierungen wiederfinden (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 77 %, 13, GS/MS 40 %, 6), das Fachkräftegebot ein Problem bei Einstellungen darstellt (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 71 %, 12, GS/MS 40 %, 6), viele Bewerber*innen über Zusatzleistungen verhandeln wollen (Zustimmung voll und ganz oder eher: KS/LG 36 %, 6, GS/MS 7 %, 1) und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen (Zustimmung voll und ganz oder eher:

KS/LG 71 %, 12, GS/MS 33 %, 5). Die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten stimmen hingegen häufiger zu, dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 47 %, 7, KS/LG 30 %, 5) und die Genehmigung der Stellenbesetzung durch die zuständige Behörde zu lange dauert (Zustimmung voll und ganz oder eher: GS/MS 53 %, 8, KS/LG 24 %, 4).

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zeigt sich im Vergleich, dass 11 % mehr Einrichtungen aus Kleinstädten und Landgemeinden angeben, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region zu haben (KS/LG 31 %, 10). Mit 20 % (5) wird diese Aussage seltener von Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten ausgewählt. Mittel- und großstädtische Einrichtungen wählen seltener aus, dass sie an Fachveranstaltungen teilnehmen im Vergleich mit den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (GS/MS 16 %, 4, KS/LG 31 %, 10). Auch geben die Einrichtungen aus Kleinstädten und Landgemeinden häufiger an, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung keine Studierenden in der eigenen Einrichtung ein Praktikum absolviert haben (KS/LG 69 %, 22, GS/MS 58 %, 14). Einrichtungen aus Groß- und Mittelstädten geben häufiger an, dass keine Schüler*innen von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten in den 12 Monaten vor der Befragung ein Praktikum abgeschlossen haben (GS/MS 42 %, 10, KS/LG 34 %, 11).

9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

57 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit haben sich in Schleswig-Holstein an der bundesweiten Befragung zur Fachkräftesituation in den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit beteiligt. Dabei wird mehrheitlich angegeben, dass die eigene Einrichtung in öffentlicher Trägerschaft ist (63 %) (im Vergleich zu freien Trägern und Körperschaften des Öffentlichen Rechts) und sich als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung (63 %) versteht.

Fachkraftstellensituation: Die Einrichtungen in Schleswig-Holstein geben an, dass durchschnittlich 2,8 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen tätig sind. Diese Zahl liegt unter dem errechneten Bundesdurchschnitt. Auch die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (1,7) liegt etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen (0,5) hingegen lässt sich nur eine minimale Abweichung vom Bundestrend feststellen. In etwas weniger als zwei Drittel der beteiligten Einrichtungen haben die beschäftigten Fachkräfte mehrheitlich einen beruflichen Abschluss. Die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte in Einrichtungen scheint in Schleswig-Holstein damit etwas niedriger zu sein als im bundesweiten Schnitt. Im Vergleich mit den bundesweiten Daten geben die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein deutlich häufiger an, dass Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen beruflichen Abschluss haben und seltener, dass diese mehrheitlich über einen Hochschulabschluss verfügen.

In etwa der Hälfte der befragten Einrichtungen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen, in mehr als der Hälfte der Einrichtungen blieben Stellen auch länger als einen Monat unbesetzt. Durchschnittlich steht den sich an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein ein Stellenanteil von 2,2 Vollzeitstellen zur Verfügung. In etwas weniger als der Hälfte der Einrichtungen hat mindestens eine pädagogische Fachkraft in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung die Einrichtung verlassen. Am häufigsten ausgewählte bekannte Gründe dafür waren die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, die Kündigung seitens der Fachkraft aus privaten Gründen und die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Der Renteneintritt wurde in Schleswig-Holstein etwas seltener benannt als im bundesweiten Vergleich, die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund von Weiterqualifizierung etwas häufiger.

Entwicklungen in der OKJA: Als aktuell besonders herausfordernd für die eigene Einrichtung betrachten die beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung, die Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Gewinnung von Honorarkräften. Interessant ist dabei, dass die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung noch vor der Finanzierungssituation die größte Zustimmung erhält. Die Finanzierungssituation wird von den schleswig-holsteinischen Einrichtungen etwas seltener als Herausforderung im Vergleich zu den bundesweiten Daten wahrgenommen. Deutlich mehr als zwei Drittel aller Einrichtungen geben an, die Partizipation junger Menschen und den Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen in der eigenen Einrichtung bewusst voranzutreiben. Die Zunahme von psychischen Belastungen und Armutslagen bei jungen Menschen sind (gesellschaftliche) Entwicklungen, die die deutliche Mehrheit der Einrichtungen in Schleswig-Holstein tangieren.

Positiv bewertete Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit sind für die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen (Zustimmungswerte zwischen 81 und 96 %) inhaltliche Gestaltungsoptionen, Beziehungsarbeit, Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, eigene Verantwortungsoptionen, Teamarbeit, Vernetzungen im Sozialraum, die Freiwilligkeit der Angebote und die Arbeit mit Kindern als Zielgruppe. Dem gegenüber gestellt scheinen befristete Stellen, Verwaltungstätigkeiten, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Arbeitszeiten nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen. Die Einschätzungen zur Frage, ob Kooperationen mit Schulen und Teilzeitstellen das Arbeitsfeld attraktiv oder unattraktiv machen, sind ambivalent.

Fachkräftemangel: Nahezu alle beteiligten Einrichtungen bewerten die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld OKJA als eher oder sehr schwierig. Die Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“, „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“, „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“, „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“, „OKJA ist in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert“ und „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ erhalten sehr hohe Zustimmungswerte von über 80 % der befragten Einrichtungen. Dabei stimmen die Einrichtungen in Schleswig-Holstein im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zu einem Fünftel häufiger zu, dass OKJA in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vorkommt. Fast Dreiviertel der Einrichtungen stimmen zudem der Aussage zu, dass in der OKJA schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel herrschte. Im Vergleich bekunden weniger Einrichtungen ihre Zustimmung zu den Aussagen, die Konkurrenzen zu anderen Arbeitsfeldern in den Fokus rücken. Hier zeigt sich ein geteiltes Bild. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen stimmt zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit, zu Tageseinrichtungen für Kinder und zu den Hilfen zur Erziehung steht. Die Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) scheint weniger im Fokus der Einrichtungen zu stehen und wird in Schleswig-Holstein häufiger abgelehnt als bundesweit. Die vom Fachkräftemangel geprägte Personalsituation scheint (wie auch im bundesweiten Vergleich) in Schleswig-Holstein einen Einfluss auf die Durchführung von Angeboten zu haben.

Knapp Dreiviertel der befragten Einrichtungen geben an, in der Vergangenheit häufiger oder punktuell aufgrund von nicht genügend vorhandenem Personal (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten kürzen zu müssen. Das bedeutet konkret, dass Pflichtleistungen nach SGB VIII §11 aufgrund von Fachkräftemangel eingeschränkt werden.

Blickt man auf mögliche Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, braucht es aus Sicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Einrichtungen (mind. 98 %) vor allem eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA, eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft und die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Die Diskussion von bestehenden Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern (z. B. mit Blick auf Jugend- und Schulsozialarbeit) erhält die geringste Zustimmung, mit 67 % aber noch immer von mehr als zwei Drittel der befragten Einrichtungen.

Fachkräftegewinnung: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung bewerten mehr als Dreiviertel der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein als eher oder sehr schwierig. Die Besetzung befristeter und unbefristeter Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen schätzen die Einrichtungen in Schleswig-Holstein dabei etwas weniger schwierig ein als im bundesweiten Vergleich, dafür bewerten sie die Besetzung von

unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen als schwieriger. Die Besetzung unbefristeter Teilzeitstellen für Erzieher*innen wird am häufigsten von den Einrichtungen als eher oder sehr schwierig bewertet. In etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung eine Fachkraft Elternzeitansprüche genutzt.

Neben der Fachkräftegewinnung beschreibt etwas mehr als die Hälfte der beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein auch die Akquise von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig. In Schleswig-Holstein geben zudem etwas häufiger als im Vergleich der bundesweiten Daten Einrichtungen an, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte gesucht werden. Mehr als zwei Drittel der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben. Bei etwa Dreiviertel dieser Einrichtungen sind daraufhin 1-5 Bewerbungen eingegangen. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen geben an, dass sie im Ausschreibungsverfahren die Erfahrung gemacht haben, dass sie die Stelle bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet waren, vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlten und die Bewerber*innen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA wussten. Zudem haben scheinbar nur sehr wenige Einrichtungen viele passende Bewerbungen erhalten.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen nutzen die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein besonders häufig lokale Zeitungen (auch online). Dieses Informationsmedium wird von den Einrichtungen in Schleswig-Holstein häufiger ausgewählt als im bundesweiten Vergleich. Außerdem kreuzen die Einrichtungen häufig an, die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommende Personen und das Stellenportal der Agentur für Arbeit zu nutzen.

In etwas mehr als der Hälfte der beteiligten Einrichtungen wurde in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt, das ist etwas häufiger als bundesweit. Jeweils etwas mehr als ein Viertel der befragten Einrichtungen gibt an, dass die neueingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam/en (etwas seltener als bundesweit) oder aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtung gewechselt sind. Zugleich wird bei der Frage nach den Strategien gegen den Fachkräftemangel nur von 11 % angegeben, Einarbeitungskonzepte für die Berufseingangsphase zu haben und nur von 25 %, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen.

Die Erfahrungen, die von den beteiligten Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, können hilfreich sein, um Schwierigkeiten zu lokalisieren. Die höchste Zustimmung von etwas mehr als der Hälfte der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“. Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen in Schleswig-Holstein stimmt zudem zu, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem darstellt und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen. Dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist, bewerten Einrichtungen in Schleswig-Holstein, im Vergleich mit den bundesweiten Daten, häufiger als zutreffend.

Die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein nutzen verschiedene Strategien zur Personalgewinnung. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen ermöglichen Teamarbeit sowie die Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit oder schreiben Stellen öffentlich aus. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die schleswig-holsteinischen Einrichtungen etwas seltener „Flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive“, „Home-Office-Anteile werden

auf Wunsch ermöglicht“, „Kooperationen mit Hochschulen und Ausbildungsstätten“ und „Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen“ auswählen. Häufiger wird hingegen das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen ausgewählt. Für besonders wenige der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein scheinen als Strategien zur Personalgewinnung die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, familienfreundliche Arbeitszeiten, Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung), die Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen und das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte eine Rolle zu spielen. 6 % mehr als bundesweit geben an, keine konkreten Strategien zu verfolgen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Etwa ein Fünftel der beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein gibt an, als Strategie der Personalgewinnung mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Der Blick auf die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen den befragten Einrichtungen und Hochschulen in der Region zeigt, dass am häufigsten bei Praktika von Studierenden kooperiert wird. Knapp ein Drittel der Einrichtungen kreuzt an, in diesem Kontext mit Hochschulen in der Region zusammenzuarbeiten. Damit ist der Anteil dieser Einrichtungen in Schleswig-Holstein deutlich niedriger im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen. Etwa ein Viertel der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein teilt mit, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen zu haben. Etwas weniger als zwei Drittel der befragten Einrichtungen hatte in den 12 Monaten vor der Befragung keine Studierende als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung. Das ist damit in Schleswig-Holstein ein deutlich größerer Anteil als im bundesweiten Vergleich. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen gibt an, in den 12 Monaten vor der Befragung 1-3 Schüler*innen von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung betreut zu haben. Das ist in Schleswig-Holstein ein etwas höherer Anteil als im bundesweiten Vergleich.

Zusätzliche Auswertung: An mehreren Stellen zeigt sich, dass es zwischen den verschiedenen Gemeindetypen Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein befindet sich in einer Kleinstadt oder Landgemeinde. Etwas weniger als die Hälfte sind Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Die beteiligten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten geben im Vergleich mit den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger an, sich in freier Trägerschaft zu befinden und sich als Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff) oder Stadtteiltreff zu verstehen. Unter den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden sind deutlich häufiger Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-)Einrichtungen. In kleinstädtischen und ländlichen Einrichtungen wurde der Fragebogen häufiger von Einrichtungsleitungen ausgefüllt.

Die durchschnittliche Anzahl der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte insgesamt, der Beschäftigten in Teilzeit sowie der pädagogischen Fachkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis ist in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden etwas höher als in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten in Schleswig-Holstein geben im Vergleich zu den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger an, dass zum Zeitpunkt der Befragung oder davor Fachkraftstellen unbesetzt waren und Stellen ausgeschrieben wurden. Die beschäftigten pädagogischen Fachkräfte in groß- und mittelstädtischen Einrichtungen verfügen häufiger mehrheitlich über einen Hochschulabschluss. Im Vergleich haben die pädagogischen Fachkräfte in den befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger mehrheitlich einen beruflichen Abschluss.

Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften wird von den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger als schwierig bewertet. Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden bewerten hingegen häufiger die Gewinnung von Honorarkräften als schwierig, suchen diese aber auch seltener. Während die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden zudem häufiger die Gewinnung von Ehrenamtlichen als Herausforderung betrachten, melden die groß- und mittelstädtischen Einrichtungen häufiger zurück, dass die Finanzierungssituation, die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA, die Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit und die Gewinnung von Praktikant*innen herausfordernd für die eigene Einrichtung ist.

Auch hinsichtlich der Bewertung von Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes und der Einschätzung des Fachkräftemangels lassen sich Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Gemeindetypen verzeichnen. Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden bewerten im Vergleich häufiger die Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, eigene Verantwortungsoptionen sowie die Finanzierungssituation der Einrichtungen als attraktive Aspekte des Arbeitsfeldes. Für die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädte ist es häufiger der Status der gesellschaftlichen Anerkennung, der die Attraktivität des Arbeitsfeldes erhöht. Auch geben die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger an, dass ihnen bekannte Einrichtungen und die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen sind und dieser Fachkräftemangel sowohl auf örtlicher Ebene als auch in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA thematisiert wird. Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden stimmen im Vergleich häufiger zu, dass die OKJA in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vorkommt, in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert ist und dass Inhalte von Stellenbeschreibungen stärker der Realität entsprechen müssen.

Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden geben im Vergleich mit den groß- und mittelstädtischen Einrichtungen häufiger an, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlen, viele Bewerber*innen für die ausgeschriebene Stelle fachlich ungeeignet sind und Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation zunehmen. Auch haben mehr Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden scheinbar keine Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen erhalten als bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Trotz dessen ist der Anteil der Einrichtungen, die angeben, dass immer eine fachlich qualifizierte Person gefunden wurde, etwas höher in Kleinstädten und Landgemeinden. Auch informieren die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden scheinbar teilweise anders über Stellenausschreibungen als die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden in Schleswig-Holstein nutzen häufiger Stellenanzeigen in lokalen und überregionalen Zeitungen (auch online), das Stellenportal der Agentur für Arbeit, Social Media-Kanäle und Mailverteiler in regionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit. Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten informieren hingegen häufiger an Hochschulen und über die Stellenportale überörtlicher Träger. Auch bei den Strategien der Personalgewinnung werden Unterschiede deutlich. Die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten bieten häufiger eine Ausstattung mit einem Diensthandy oder einem mobilen dienstlichen PC, Supervision und Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung). Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden kreuzen hingegen häufiger als Strategien die öffentliche Ausschreibung von Stellen, die Benennung einer konkreten Eingruppierung bei Stellenbeschreibungen, flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive und das Herabsetzen von Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen an.

Die neu eingestellten pädagogischen Fachkräfte kommen bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger aus einer anderen Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit oder aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden kommen sie hingegen häufiger direkt von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten. Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden in Schleswig-Holstein haben zudem im Vergleich häufiger die Erfahrung gemacht, dass sich steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften nicht in Eingruppierungen wiederfinden, das Fachkräftegebot ein Problem bei Einstellungen darstellt, viele Bewerber*innen über Zusatzleistungen verhandeln wollen und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen. Die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten scheinen im Einstellungsverfahren häufiger negative Erfahrungen mit der zuständigen Behörde gemacht zu haben. Diese Einrichtungen stimmen häufiger zu, dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist und die Genehmigung zu lange dauert.

In Groß- und Mittelstädten in Schleswig-Holstein ist der Anteil der befragten Einrichtungen, die Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region haben, höher als bei den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden. Die groß- und mittelstädtischen Einrichtungen geben zudem häufiger an, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung keine Schüler*innen von Ausbildungsstätten ein Praktikum absolviert haben. Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden teilen häufiger mit, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung keine Studierenden in der eigenen Einrichtung als Praktikant*innen tätig waren.

9.2 Erkenntnisse aus weiteren Datenbeständen

Für die Kontextualisierung der schleswig-holsteinischen Daten wurden beim Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Auszüge aus der Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für das Land Schleswig-Holstein von 2019 bis 2023 angefragt. Daraufhin stellte das Statistische Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Daten für das Berichtsjahr 2020 und 2021 zur Verfügung.

Zu den Daten gehörte die „Statistik über Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kitas)“ für das Berichtsjahr 2020 (vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2020, Tabelle XML70) sowie Datentabellen zu „Angebote[n] der Jugendarbeit nach Mitarbeit von pädagogisch tätigen Personen, Altersklassen, Geschlecht, Angebotsart und Angebotstyp“ (vgl. ebd. 2021, Tabelle T09) und zu „Ehrenamtlich pädagogisch tätige[n] Personen nach Altersgruppen, Geschlecht, Angebotsart und Angebotstyp“ (vgl. ebd. 2012, Tabelle T10) für das Berichtsjahr 2021.

Diese Daten lassen sich nicht sinnvoll mit den in dieser hier vorliegenden Studie erhobenen Daten in Bezug setzen. Die zur Verfügung gestellten Daten für das Berichtsjahr 2020 geben zwar teilweise die Anzahl von Einrichtungen der OKJA an, erlauben dabei aber keine Rückschlüsse auf die Personalsituation. Für Jugendzentren, Jugendfreizeitheime und Häuser der offenen Tür sind die Zahlenwerte zur Anzahl der Einrichtungen mit haupt- und nebenberuflichem Personal und ohne haupt- und nebenberufliches Personal als geheim zu halten markiert (vgl. ebd. 2020, Tabelle XML70). Zudem lassen sich der Datentabelle keine Informationen zur Qualifikation oder zum Beschäftigungsumfang des pädagogischen Personals entnehmen. Im Berichtsjahr 2021 konzentrierte sich die Statistik auf Angebote, Veranstaltungen und Projekte, die in den Einrichtungen stattfinden. Zu den Einrichtungen selbst lassen sich keine Daten finden. Die Angaben zu haupt- und ehrenamtlich Tätigen für das Berichtsjahr 2021 beziehen sich also auf die Angebote und nicht auf die Einrichtungen (vgl. ebd. 2021).

9.3 Schlussfolgerungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel

Die hier vorgelegten Ergebnisse der länderspezifischen Auswertung der bundesweiten Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zur Fachkräftesituation für Schleswig-Holstein zeigen deutlich auf, dass der Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein empirisch real ist. Dass die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein als große Schwierigkeit und als zentrales Problem wahrgenommen wird, ist nicht länger eine Praxiserfahrung, sondern wird durch die Befragungsergebnisse belegt. Dabei hat die derzeitige Personalsituation in Schleswig-Holstein scheinbar einen direkten, negativen Einfluss auf die Angebote für junge Menschen, beispielsweise in Form von eingeschränkten Öffnungszeiten.

Mairhofer et al. (2022) stellen fest, dass „[d]as Personal in den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit [...] für diese eine der wichtigsten Ressourcen dar[stellt]. Hauptberuflich Beschäftigte können vieles erleichtern und ermöglichen“ (ebd., S. 29). Gleichzeitig sind nicht in ausreichender Anzahl pädagogische Fachkräfte vorhanden. Das betrifft die gesamte Kinder- und Jugendhilfe ebenso wie explizit Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024).

Die sehr hohen Zustimmungswerte der beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein in der bundesweiten Befragung zur Fachkräftesituation (Voigts/Hallmann 2024) für die Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“ (93 %) und „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ (81 %) verdeutlichen, dass der Fachkräftemangel von den Einrichtungen sowohl als direktes Problem im eigenen Umfeld als auch als breitflächiges Problem wahrgenommen wird. Die Zustimmungswerte für die Aussage „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ (98 %) sind ebenfalls sehr hoch. Dies lässt vermuten, dass der Stellenwert der OKJA als wichtiger Teil der Kinder- und Jugendhilfe gesellschaftlich, politisch und fachlich gestärkt werden muss, um dem Fachkräftemangel begegnen zu können (vgl. AGJ 2022; Voigts 2020, 2023). Zusätzlich legt die große Zustimmung durch fast Dreiviertel der Einrichtungen für die Aussage „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ (72 %) nahe, dass es sich aus Perspektive der Einrichtungen in Schleswig-Holstein dabei keinesfalls um neues Problem handelt. Das bekräftigt auch die DJI-Jugendzentrumserhebung (2018), in der die Mehrheit der bundesweit beteiligten Jugendzentren die Gewinnung von geeignetem Personal als eher schwierig oder schwierig bewerten (vgl. Mairhofer et al. 2022, S. 179).

Aus Sicht der befragten Einrichtungen braucht es insbesondere eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel, eine Verdeutlichung des Stellenwertes Offener Kinder- und Jugendarbeit in der Gesellschaft sowie eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung etc.), um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken.

Die Daten der aktuellen bundesweiten Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zeigen dazu ergänzend, dass 2020 in der Kinder- und Jugendarbeit 16 % der Beschäftigten befristet tätig waren (vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 158). Damit war der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse höher als in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. ebd.).

Die Daten der hier vorliegenden Einrichtungsbefragung zur Fachkräftesituation zeigen, dass Fachkräfte, die eine OKJA-Einrichtung verlassen, aus Perspektive der Einrichtungen zu einem Drittel damit in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe wechseln. Es ist in diesem Zusammenhang zu diskutieren, inwiefern sich die Attraktivität des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit für pädagogische Fachkräfte steigern lässt, um beispielsweise Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld zu reduzieren und die Gewinnung von neuen Fachkräften zu verbessern. Dabei ist insbesondere die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen, auch unter Berücksichtigung der Sichtweisen angehender Fachkräfte (vgl. Akyol/Glauß 2024). Befristete Stellen, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten und die Arbeitszeiten in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit scheinen von den Einrichtungen in Schleswig-Holstein als besonders unattraktiv wahrgenommen zu werden. Hier braucht es Veränderung, auch wenn insbesondere kleinere Einrichtungen geringe Spielräume haben (vgl. Mairhofer et al. 2022, S. 195).

Eine Konkurrenz mit anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften sehen die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein vornehmlich bei der Schulsozialarbeit und den Tageseinrichtungen für Kinder. Dieser Aspekt sollte in die notwendigen fachlichen Diskussionen zur Fachkräftesituation in der OKJA mit aufgenommen werden.

Etwas mehr als ein Viertel der neuingestellten pädagogischen Fachkräfte in den befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein kommt direkt von einer Hochschule bzw. Universität, etwa ein weiteres Viertel aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe. Es werden also offenbar in Schleswig-Holstein viele Berufsanfänger*innen oder Neueinsteiger*innen eingestellt. Diese benötigen eine entsprechende fachliche Begleitung und Einarbeitung. Gleichzeitig scheint es aber in den Einrichtungen an Konzepten zur Begleitung der Berufseinstiegsphase zu fehlen. Nur 11 % der befragten Einrichtungen geben an, dass das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte als Strategie zur Gewinnung von Personal verfolgt wird. 25 % der Einrichtungen teilen mit, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen. Zudem gibt ein Fünftel der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein an, als Strategie zur Personalgewinnung mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Vier Fünftel der Einrichtungen wählen in der Befragung diese Strategie nicht aus. Ein Viertel der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein hat nach eigener Aussage keinen Kontakt zu Hochschulen in der Region. Im Kontext von Praktika von Studierenden arbeiten weniger als ein Drittel der Einrichtungen mit Hochschulen zusammen. Es lässt sich ableiten, dass der Ausbau und die Stärkung der Zusammenarbeit mit Hochschulen und Berufsausbildungsstätten stärker in den Blick genommen werden muss, auch um gemeinsam Konzepte für den Berufseinstieg zu entwickeln.

Seit der Gründung des Netzwerks Offener Kinder- und Jugendarbeit Schleswig-Holstein (Netzwerk OKJA-SH) im Oktober 2013 veranstaltet dieses Netzwerk, teilweise in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein, jährlich Fachtagungen zu verschiedenen Themen (vgl. Netzwerk Offene Kinder- und Jugendarbeit Schleswig-Holstein 2014-2023). In den vom Sozialministerium Schleswig-Holstein zur Verfügung gestellten Ausschreibungstexten der Fachveranstaltungen wird der Fachkräftemangel bisher nicht explizit als Thema benannt, die Auseinandersetzung mit Qualifizierung sowie Kooperation mit Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten scheint aber unter den pädagogischen Fachkräften der OKJA in Schleswig-Holstein thematisiert zu werden (vgl. ebd.). Dort könnte angeknüpft werden.

Zudem organisiert das Netzwerk OKJA-SH in Kooperation mit dem Sozialministerium Schleswig-Holstein seit 2022 jährlich ein „Onboarding-OKJA-SH“ Seminar für Berufseinsteiger*innen im Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Im Rahmen dieser Fortbildung wird pädagogischen Fachkräften Grundlagenwissen zur OKJA vermittelt (vgl. Jugend Akademie Segeberg 2024). Laut Information des Sozialministeriums Schleswig-Holstein wird dieses Qualifizierungsangebot bisher gut angenommen und auch im Jahr 2025 fortgeführt werden. 2023 haben 21 Teilnehmer*innen am „Onboarding-OKJA-SH“ Seminar teilgenommen. Hier scheint bereits ein Konzept für den Berufseinstieg genutzt zu werden, das ausgeweitet werden könnte.

Die Erfahrungen, die in den Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, helfen bei der Herausarbeitung von Schwierigkeiten. Die höchste Zustimmung von mehr als der Hälfte der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“. Hier zeigt sich möglicherweise ein Widerspruch zwischen den steigenden Anforderungen an Fachkräfte und den derzeitigen Eingruppierungen bei der Einstellung. Dieser sollte diskutiert und Lösungen gesucht werden.

Die Erfahrung von mehr als der Hälfte aller beteiligten Einrichtungen, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem darstellt, könnte ein Hinweis darauf sein, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Auch stimmt mehr als die Hälfte der Einrichtungen zu, dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen. Die Gründe dafür sollten genauer betrachtet werden.

Besonders selten wählen die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein als in der eigenen Einrichtung genutzte Strategie zur Personalgewinnung die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, die Option familienfreundlicher Arbeitszeiten, Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung), die Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen und das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte aus. Diese Aspekte sind möglicherweise aber zentral für die Personalgewinnung und sollten in den Blick genommen werden. Gerade für eine „[n]eue Generation an Fachkräften mit neuen Anforderungen“ (Voigts/Hallmann 2024, S. 22) spielen beispielsweise digitale Ausstattungen am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, die Begleitung beim Berufseinstieg, Teamarbeit, Benefits und die Work-Life-Balance eine zentrale Rolle (vgl. ebd.; Voigts 2023, S. 38f).

Es hat sich gezeigt, dass es Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- bzw. Mittelstädten und Einrichtungen in Kleinstädten bzw. Landgemeinden gibt. Beispielsweise ist der Anteil an Einrichtungen, die zu Hochschulen Kontakt haben, in Groß- und Mittelstädten deutlich höher. Auch verfügen die pädagogischen Fachkräfte in groß- und mittelstädtischen Einrichtungen scheinbar häufiger mehrheitlich über einen Hochschulabschluss, bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden ist es mehrheitlich ein beruflicher Abschluss. Diese Situation muss diskutiert und bei der Entwicklung von Strategien im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein berücksichtigt werden. Möglicherweise braucht es unterschiedliche Strategien zur Fachkräftegewinnung und -bindung, die verschiedene Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Im Prozess der Recherche weiterer länderspezifischer Daten zur Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein wurde deutlich, dass die Datenlage unzureichend ist und umfängliche Vergleiche und Entwicklungsbeschreibungen nicht ermöglicht. Die Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik von 2020 (Auszüge für Schleswig-Holstein) nimmt zwar konkret auch Einrichtungen der OKJA in den Blick (vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2020),

das Statistische Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein konnte aber keine Daten zur Personalsituation aus diesem Berichtsjahr liefern. 2021 konzentrierte sich die Statistik auf Angebote, Veranstaltungen und Projekte, die in den Einrichtungen stattfinden. Zu den Einrichtungen selbst lassen sich keine Daten finden (vgl. ebd. 2021). 2022 wurde die Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik neu konzipiert. Anstelle der Einrichtungen selbst (bzw. Behörden/Geschäftsstellen) sind nun die Träger auskunftspflichtig (vgl. Mühlmann 2022, S. 23). Daraus ergibt sich, dass keine Angaben pro Einrichtung zur Art der Einrichtung mehr erhoben werden, sondern stattdessen die Träger Angaben pro Gruppe/Betreuungsform in ihren Einrichtungen machen (vgl. ebd.). Zudem beziehen sich die Angaben zum Personal auf das Personal des Trägers und nicht länger auf das Personal der Einrichtungen (vgl. ebd.). Für das Berichtsjahr 2022 wurden vom Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein für die hier vorliegende Studie keine Daten zur Verfügung gestellt. Als Folge dieser Situation braucht es eine „Beobachtung des Feldes und Berichterstattung auf Basis empirischer Daten, die über die amtliche Statistik hinausgehen“ (AGJ 2022, S. 11). Um langfristig die Personalsituation in OKJA-Einrichtungen in Schleswig-Holstein im Blick zu behalten, Entwicklungen wahrnehmen sowie fachlich diskutieren und bewerten zu können, werden dringend aktuelle statistische Daten benötigt. Vorgeschlagen wird die regelmäßige Erhebung von Daten zur

- Anzahl von OKJA-Einrichtungen (nach Einrichtungsart differenziert),
- regionalen Verteilung dieser Einrichtungen,
- Trägerschaft dieser Einrichtungen,
- Anzahl von beschäftigten Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen in OKJA-Einrichtungen, deren Stellenumfang (Vollzeit/Teilzeit), Alter und tarifliche Eingruppierung,
- Anzahl von beschäftigten Erzieher*innen in OKJA-Einrichtungen, deren Stellenumfang (Vollzeit/Teilzeit), Alter und tarifliche Eingruppierung,
- Anzahl von beschäftigten Quereinsteiger*innen (Studienabschluss oder Ausbildungsabschluss anderer Fachrichtung) in OKJA Einrichtungen,
- Anzahl von Praktikant*innen, Honorarkräften und Ehrenamtlichen in OKJA-Einrichtungen,
- befristeten Beschäftigungsverhältnissen in OKJA-Einrichtungen,
- Anzahl unbesetzter Stellen in OKJA-Einrichtungen,
- Anzahl von Studienplätzen an Hochschulen/Universitäten in Schleswig-Holstein im Bereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Erziehungswissenschaften und
- Anzahl von Ausbildungsplätzen in Erzieher*innenausbildungsstätten in Schleswig-Holstein.

Diese Daten müssen regelmäßig erhoben und entsprechend fundiert ausgewertet, vorgetragen und diskutiert werden.

Abschließend lässt sich feststellen, dass Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit auch in Schleswig-Holstein dringend notwendig sind, um das in § 11 SGB VIII gesetzlich verankerte Pflichtangebot für junge Menschen weiterhin aufrecht zu erhalten. Die hier vorgestellten Daten können sowohl in politischen Gremien (z.B. Jugendhilfeausschüsse) als auch im Rahmen von Fachverbandsstrukturen der Kinder- und Jugendarbeit auf kommunaler und Landesebene genutzt werden, um Diskussionen anzustoßen und fachpolitisch getragene Lösungsansätze zu entwickeln (vgl. Voigts 2024). Dabei sind für Schleswig-Holstein, wie auch bundesweit für weitere Bundesländer unter Berücksichtigung eines Positionspapieres der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ 2022), des Kinder- und Jugendhilfereports 2024 (Autor*innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024) und den Erkenntnissen aus der zweiten, bundesweiten Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch das Deutsche Jugendinstitut (DJI-

Jugendzentrumserberhebung 2018) (Mairhofer et al. 2022), folgende Aspekte für die Entwicklung von Strategien von besonderer Bedeutung:

- Der Stellenwert von Kinder- und Jugendarbeit als wichtiges Arbeitsfeld und Pflichtleistung des SGB VIII muss sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im System der Kinder- und Jugendhilfe öffentlich thematisiert und gestärkt werden.
- Die Arbeits- und Rahmenbedingungen (Festverträge, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeiten, Eingruppierung etc.) müssen verbessert und insbesondere für junge Fachkräfte attraktiv gestaltet werden. Hier könnten beispielsweise Trägerverbände und Kooperationen zwischen kleineren Trägern hilfreich sein.
- Es braucht einen Ausbau von Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten im öffentlichen (tertiären) Bildungssystem mit Vertiefungsmöglichkeiten zur Kinder- und Jugendarbeit. Zudem müssen für Fachkräfte Fort- und Weiterbildungsangebote mit Bezug zur Kinder- und Jugendarbeit geschaffen werden.
- Die Begleitung von Berufseinsteiger*innen aus Hochschulen und Erzieher*innen-Ausbildungsstätten sowie Quereinsteiger*innen muss in den Blick genommen werden. Dafür sind sowohl finanzielle als auch Personalressourcen sowie fachliche Konzepte notwendig. Die Erweiterung der Zusammenarbeit zwischen Trägern bzw. Einrichtungen und Hochschulen kann hier ein wichtiger Baustein sein und muss gesondert öffentlich gefördert werden.

10 Literaturverzeichnis

- AGJ - Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2022): Die Bedeutung der Kinder- und Jugendarbeit im Gefüge fach- und hochschulischer Qualifizierung: Qualifizierungs- und Forschungsbedarfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe - AGJ. Berlin. Online verfügbar unter https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2022/221205Positionspapier_Bedeutung_Kinder-und_Jugendarbeit.pdf, zuletzt geprüft am 28.08.2024.
- Akyol, Yusuf/Glauß, Thomas (2024): Attraktiv oder unattraktiv? Sichtweisen von (angehenden) Fachkräften auf Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Beschäftigungsfeld. In: *deutsche jugend* 72 (1), S. 29–37.
- Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine Kennzahlenbasierte Analyse mit dem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen, Berlin, Toronto. Online verfügbar unter <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf>, zuletzt geprüft am 28.08.2024.
- Jugend Akademie Segeberg (2024): Onboarding-OKJA-SH. Grundlagen und Einführung in die Praxis der Offenen Kinder und Jugendarbeit. Bad Segeberg. Online verfügbar unter <https://www.vjka.de/jugend-akademie-segeberg/angebote/onboarding-okja-sh.html>, zuletzt geprüft am 28.08.2024.
- Mairhofer, Andreas/Peucker, Christian/Pluto, Liane/van Santen, Eric (2022): Herausforderungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Empirische Erkenntnisse. Weinheim: Beltz Juventa.
- Mühlmann, Thomas (2022): Die neue Statistik zu Trägern, Einrichtungen und Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: *KomDat* 25 (3/22), S. 23–27.
- Netzwerk Offene Kinder- und Jugendarbeit Schleswig-Holstein (2014-2023): Ausschreibungstexte zu Fachtagungen. o.O.
- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2020): Statistik über Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kitas). Hamburg, Kiel.
- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2021): Angebote der Jugendarbeit. Hamburg, Kiel.
- Voigts, Gunda (2020): Kinder- und Jugendarbeit als Projekt Sozialer Arbeit. Herausforderungen der aktuellen Verortung in Profession und Disziplin. In: Peter Cloos, Barbara Lochner und Holger Schoneville (Hg.): Soziale Arbeit als Projekt. Konturierungen von Disziplin und Profession. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Springer eBook Collection), S. 377–388.
- Voigts, Gunda (2023): Fachkräftegewinnung und -qualifizierung in der Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg. Ergebnisse zweier Workshops zu aktuellen Herausforderungen und Ausblick auf weitere Prozesse. In: *Forum für Kinder- und Jugendarbeit* (2), S. 35–41.
- Voigts, Gunda (2024): Fachkräftemangel in Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit. Aktuelle empirische Erkenntnisse aus einer bundesweiten Online-Befragung. In: *Offene Jugendarbeit* (2/2024), S. 14-24.
- Voigts, Gunda/Hallmann, Julia (2024): Zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit. Erste Ergebnisse aus Workshops, einem Expert/innen-Hearing und einer bundesweiten Online-Befragung in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: *deutsche jugend* 72 (1), S. 20–28.

Voigts/Przybylski (2024): Länderauswertung Schleswig-Holstein –
Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der OKJA

Voigts, Gunda/Hallmann, Julia (2025): Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.
Ergebnisse der empirischen Online-Befragung von Einrichtungen und Vorstellung weiterer
Erkenntnisse. Weinheim: Beltz Juventa. I.E.

11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schleswig-Holstein: Art der Einrichtung (in Prozent)	6
Abbildung 2: Schleswig-Holstein: Träger der Einrichtung (in Prozent)	7
Abbildung 3: Schleswig-Holstein: Stadt- und Gemeindetyp (in Prozent)	7
Abbildung 4: Schleswig-Holstein: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)	8
Abbildung 5: Schleswig-Holstein: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)	10
Abbildung 6: Schleswig-Holstein: Qualifikation des Personals (in Prozent)	11
Abbildung 7: Schleswig-Holstein: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent).....	12
Abbildung 8: Schleswig-Holstein: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)	12
Abbildung 9: Schleswig-Holstein: Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)	13
Abbildung 10: Schleswig-Holstein: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent).....	13
Abbildung 11: Schleswig-Holstein: Sie haben angegeben, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen haben. Was waren Ihnen bekannte Gründe dafür? (in Prozent der Fälle)	14
Abbildung 12: Schleswig-Holstein: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	16
Abbildung 13: Schleswig-Holstein: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	17
Abbildung 14: Schleswig-Holstein: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	18
Abbildung 15: Schleswig-Holstein: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent).....	19
Abbildung 16: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht schätzen Sie die Situation in der OKJA in Deutschland momentan insgesamt ein, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)	21
Abbildung 17: Schleswig-Holstein: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)	23
Abbildung 18: Schleswig-Holstein: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent).....	24
Abbildung 19: Schleswig-Holstein: Sie haben angegeben, dass aus Ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um diesem zu begegnen? (in Prozent)	25
Abbildung 20: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)	26
Abbildung 21: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent).....	27
Abbildung 22: Schleswig-Holstein: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitansprüche genutzt haben – kategorisiert (in Prozent).....	28
Abbildung 23: Schleswig-Holstein: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)	28
Abbildung 24: Schleswig-Holstein: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent).....	29

Abbildung 25: Schleswig-Holstein: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)	29
Abbildung 26: Schleswig-Holstein: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent).....	30
Abbildung 27: Schleswig-Holstein: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle).....	31
Abbildung 28: Schleswig-Holstein: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent).....	32
Abbildung 29: Schleswig-Holstein: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle).....	33
Abbildung 30: Schleswig-Holstein: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent).....	34
Abbildung 31: Schleswig-Holstein: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle).....	36
Abbildung 32: Schleswig-Holstein: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung mit Hochschulen in der Region, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o.ä. studiert werden kann? (in Prozent der Fälle)	38
Abbildung 33: Schleswig-Holstein: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent).....	39
Abbildung 34: Schleswig-Holstein: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	40

12 Abkürzungsverzeichnis

ASD – Allgemeiner Sozialer Dienst

GS/MS – Großstadt/Mittelstadt

KJA – Kinder- und Jugendarbeit

KS/LG – Kleinstadt/Landgemeinde

OKJA – Offene Kinder- und Jugendarbeit