

Prof. Dr. Gunda Voigts, Katharina Przybylski

Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

– Länderauswertung Nordrhein-Westfalen –

**Datenbasis: Bundesweite 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 aus Mitteln des Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	4
2	Erreichte Einrichtungen	7
2.1	Art und Träger der Einrichtung (E1, E3)	7
2.2	Stadt- und Gemeindetyp (E5).....	8
2.3	Funktionen der Ausfüllenden (E2)	9
3	Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen.....	10
3.1	Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen (SE1, SE1a, SE1b).....	10
3.2	Qualifikation des Personals (SE10).....	11
3.3	Unbesetzte Stellen (SE2, SE2a, SE3).....	12
3.4	Abgang/Stellenwechsel von Fachkräften (SE8, SE8a, SE8b).....	14
4	Entwicklungen in der OKJA.....	18
4.1	Aktuelle Herausforderungen und Themen (EO1, EO1a, EO1b).....	18
4.2	Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte (EO2).....	20
5	Fachkräftemangel	23
5.1	Einschätzungen zur Fachkräftesituation (O1, FM1)	23
5.2	Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten (SE9)	26
5.3	Strategien gegen den Fachkräftemangel (FM2)	26
6	Fachkräftegewinnung	28
6.1	Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen (SE4, SE5, SE6, SE7).....	28
6.2	Stellenausschreibungen und Bewerbungslage (ST1, a, b)	31
6.3	Veröffentlichung von Stellenausschreibungen (ST4).....	33
6.4	Erfolgte Einstellungen und Bewerber*innen (ST2, ST2a, ST2b).....	35
6.5	Erfahrungen im Einstellungsverfahren (ST3).....	37
6.6	Strategien der Personalgewinnung (SP1).....	39
7	Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten	41
7.1	Gestaltung der Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region (ZU1)	41
7.2	Praktikant*innen aus Hochschulen und Ausbildungsstätten (ZU2, ZU3).....	42
8	Zusätzliche Auswertungen.....	44
8.1	Einführung.....	44
8.2	Unterschiede: Einrichtungen von öffentlichen Trägern, freien Trägern und Körperschaften des Öffentlichen Rechts	44
8.3	Unterschiede: Einrichtungen in Großstadt und Mittelstadt bzw. Kleinstadt bzw. Landgemeinde	48
9	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	51
9.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	51
9.2	Erkenntnisse aus weiteren Datenbeständen	56

9.3	Mögliche Schlussfolgerungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel	57
10	Literaturverzeichnis	63
11	Abbildungsverzeichnis	65
12	Abkürzungsverzeichnis	67

Zitation: Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“. Hamburg. Online unter: <https://doi.org/10.48441/4427.2248>

1 Einführung

Im Juni 2023 ist eine bundesweite Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) durchgeführt worden. Die Befragung ist eine Initiative des Bundesnetzwerkes Kinder- und Jugendarbeit (BN-KJA), der Transferstelle zur Umsetzung der European Youth Work Agenda in Deutschland (EYWA) und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg). 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 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 maßgeblich 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 das Bundesland Hamburg bereits die Daten dieser Befragung länderspezifisch ausgewertet und im November 2023 präsentiert wurden, bekundeten auch das Land Nordrhein-Westfalen sowie das Land Niedersachsen Interesse an einer länderspezifischen Auswertung. Eine gemeinsame Förderung durch die beiden Länder ermöglichte die zusätzlichen länderspezifischen Auswertungen. Partner in Nordrhein-Westfalen ist der Landschaftsverband Westfalen-Lippe – Jugendamt und in Niedersachsen das Landesjugendamt Niedersachsen.

Die Ergebnisse der länderspezifischen Auswertung für Nordrhein-Westfalen wurden am 14.05.2024 im Rahmen einer digitalen Veranstaltung mit Fachkräften aus der Praxis sowie der Verwaltung präsentiert und diskutiert.

Insgesamt haben bei der bundesweiten Online-Befragung 1.223 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit einen komplett ausgefüllten Fragebogen eingereicht. Aus dem Land Nordrhein-Westfalen beteiligten sich 330 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit an der Befragung. Das ist ein Anteil von 27 % an allen ausgefüllten Fragebögen. Damit ist Nordrhein-Westfalen das Bundesland mit der höchsten Beteiligungsquote an der Gesamtheit der Rückläufe der bundesweiten Befragung.

In Nordrhein-Westfalen fehlen aktuelle statistische Daten zur Anzahl öffentlich geförderter Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit, wodurch sich keine konkrete Beteiligungsquote für das Bundesland Nordrhein-Westfalen errechnen lässt. Die Strukturdatenerhebung OKJA NRW gibt eine geschätzte Gesamtzahl einrichtungsbezogener Angebote der OKJA (ehemals bis 2013 „Häuser“) an. 2011 sind es 2.087, 2013 sind es 2.138 und 2017 sind es 2.211 (vgl. Mühlmann/Pothmann 2019, S. 21). Für das Jahr 2021 liegt die hochgerechnete Gesamtzahl einrichtungsbezogener offener Angebote der OKJA bei 2.139 Angeboten (vgl. Haubrich/Mühlmann 2023, S. 13). Allerdings werden dabei auch mehrere offene Angebote mit unterschiedlichen Schwerpunkten innerhalb einer Einrichtung gezählt (vgl. ebd.), sodass die Anzahl der Angebote keine direkten Rückschlüsse auf die Anzahl der Einrichtungen zulässt. Im Vorwort zur Veröffentlichung der Befunde der 9. Strukturdatenerhebung Offener Kinder- und Jugendarbeit spricht die Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration Josefine Paul von „über 2.000 Einrichtungen“ (Haubrich/Mühlmann 2023, S. 3). Vorsichtig geschätzt kann also davon ausgegangen werden, dass mindestens 16 % aller Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen mit der Befragung erreicht wurden.

In diesem Bericht wird die länderspezifische Auswertung für Nordrhein-Westfalen 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 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 Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung in Bezug gesetzt.

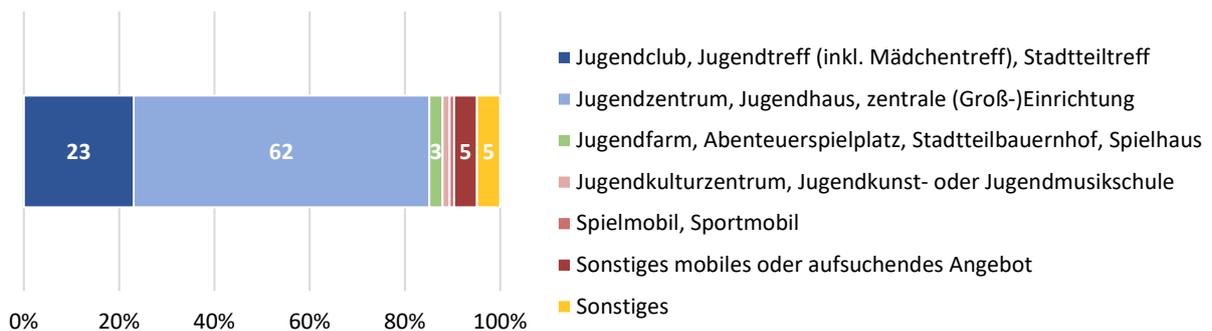
2 Erreichte Einrichtungen

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

In der Abbildung 1 wird dargestellt, welche Arten von Einrichtungen an der Befragung beteiligt waren. Mit 62 % (205) bildet die Kategorie „Jugendzentrum, Jugendhaus, zentrale (Groß-)Einrichtung“ den größten Anteil. 23 % (76) gehören zur Kategorie „Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff), Stadtteiltreff“. Einen geringeren Anteil macht mit 3 % (9) die Kategorie „Jugendfarm, Abenteuerspielplatz, Stadtteilbauernhof, Spielhaus“, mit 2 % (5) „Jugendkulturzentrum, Jugendkunst- oder Jugendmusikschule“, mit 1 % (3) „Spielmobil, Sportmobil“ und mit 5 % (16) „sonstiges mobiles oder aufsuchendes Angebot“ aus. 5 % (16) der beteiligten Einrichtungen geben als Art der Einrichtung „Sonstiges“ an.

Im Bezug zur bundesweiten Auswertung wird deutlich, dass Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-) Einrichtungen stärker (Differenz: 16 %) und Jugendclubs, Jugendtreffs (inkl. Mädchentreffs) und Stadtteiltreffs seltener (Differenz: 9 %) vertreten sind.

Abbildung 1: Nordrhein-Westfalen: Art der Einrichtung (in Prozent)



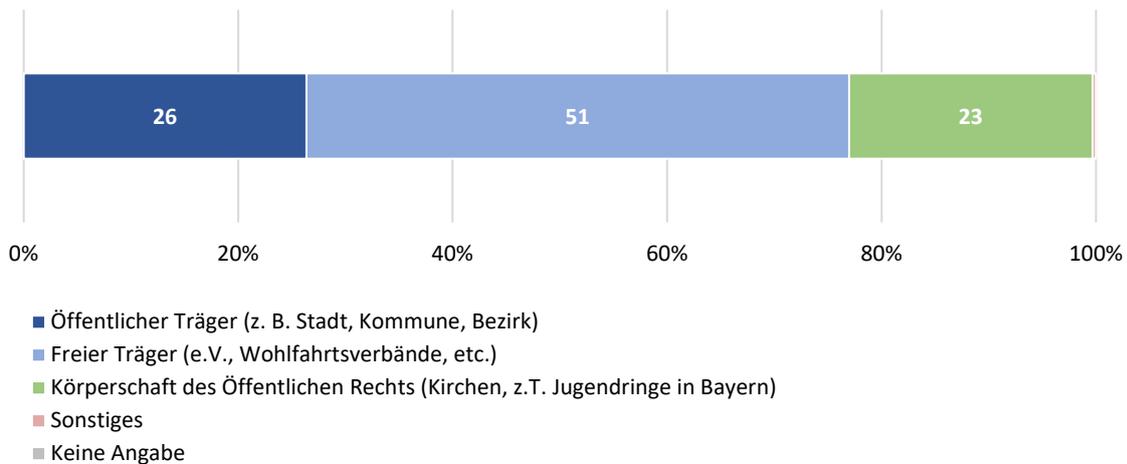
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

Die Hälfte der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen befindet sich mit 51 % (167) in freier Trägerschaft (vgl. Abbildung 2). Etwas mehr als ein Viertel (26 %, 87) aller Einrichtungen ist in öffentlicher Trägerschaft, etwas weniger als ein Viertel (23 %, 75) gehört zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts (Kirchen, z.T. Jugendringe in Bayern).

Im Vergleich zur bundesweiten Befragung haben sich in Nordrhein-Westfalen weniger Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft (Differenz: 12 %) und mehr Einrichtungen, die zu einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts gehören (Differenz: 9 %), 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: Nordrhein-Westfalen: Träger der Einrichtung (in Prozent)



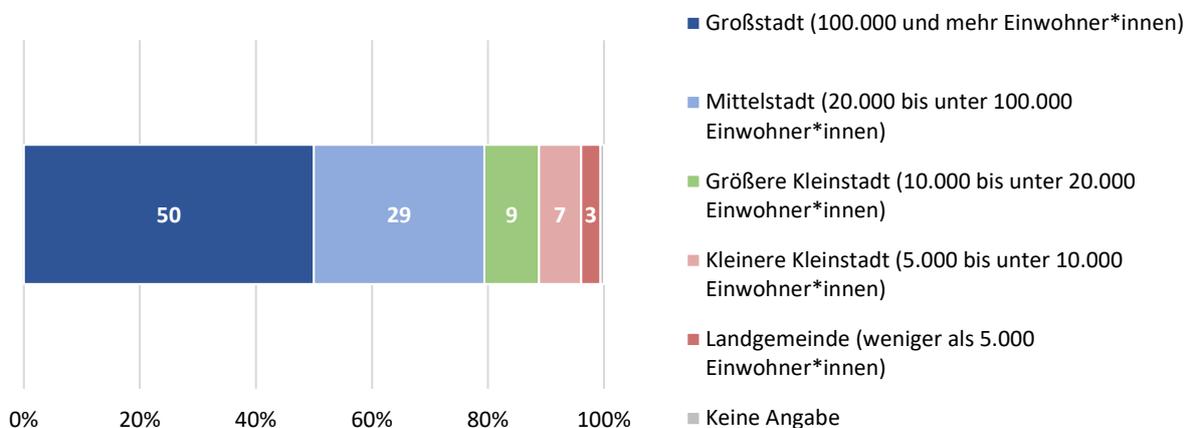
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

2.2 Stadt- und Gemeindetyp (E5)

In Abbildung 3 ist die Verteilung der beteiligten Einrichtungen nach Stadt- und Gemeindetyp dargestellt. Die Hälfte (50 %, 165) machen Einrichtungen aus, die in einer Großstadt (100.000 und mehr Einwohner*innen) liegen. 29 % (97) sind Einrichtungen in mittelgroßen Städten („Mittelstadt (20.000 bis unter 100.000 Einwohner*innen)“). 9 % (31) der befragten Einrichtungen befinden sich größeren Kleinstädten (10.000 bis unter 20.000 Einwohner*innen), 7 % (24) in kleineren Kleinstädten (5.000 bis unter 10.000 Einwohner*innen) und 3 % (11) in Landgemeinden (weniger als 5.000 Einwohner*innen). Zwei befragte Einrichtungen haben zu der Frage nach dem Stadt- und Gemeindetyp keine Angabe gemacht.

In Nordrhein-Westfalen haben sich etwas mehr Einrichtungen aus Großstädten (Differenz: 2 %) und Mittelstädten (Differenz: 7 %) im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen an der Befragung beteiligt.

Abbildung 3: Nordrhein-Westfalen: Stadt- und Gemeindetyp (in Prozent)



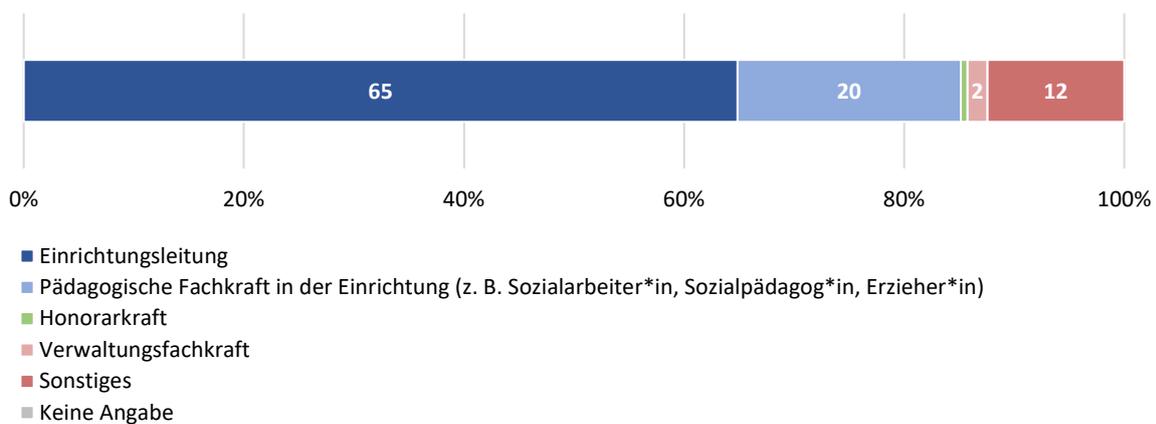
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

2.3 Funktionen der Ausfüllenden (E2)

Knapp zwei Drittel (65 %, 214) aller Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, ordnen sich selbst hinsichtlich der eigenen Funktion als Einrichtungsleitung ein (vgl. Abbildung 4). 20 % (67) der Befragten kategorisiert sich selbst als pädagogische Fachkraft in der Einrichtung (z. B. Sozialarbeiter*in, Sozialpädagoge*in, Erzieher*in). 1 % (2) gibt an, Honorarkraft zu sein und 2 % (6) Verwaltungsfachkraft. 12 % (41) nutzen für ihre Funktion die Kategorie „Sonstiges“.

Im Vergleich zu den bundesweiten Auswertungsergebnissen geben in Nordrhein-Westfalen mehr Befragte als eigene Funktion „Einrichtungsleitung“ an (Differenz: 5 %) und weniger Befragte wählen „Pädagogische Fachkraft“ für die eigene Funktion (Differenz: 10 %). Zudem wählen mehr Befragte für ihre Funktion die Kategorie „Sonstiges“ aus (Differenz: 4 %).

Abbildung 4: Nordrhein-Westfalen: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

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 aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, ersichtlich. Durchschnittlich sind in einer Einrichtung 2,7 pädagogische Fachkräfte tätig. 320 Befragte haben die Frage gültig beantwortet². Im Durchschnitt sind 0,5 pädagogische Fachkräfte mit einer Befristung in einer Einrichtung tätig (316 gültige Antworten) und 1,5 pädagogische Fachkräfte arbeiten dort in Teilzeit (d.h. mit weniger Arbeitsstunden pro Woche als bei einer Vollzeitstelle) (318 gültige Antworten).

Tabelle 1: Nordrhein-Westfalen: Mittelwerte der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (Gesamt; mit Befristung und in Teilzeit)

	n	Mittelwert
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung	320	2,7
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung mit Befristung	316	0,5
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit	318	1,5

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA.

In Abbildung 5 ist die prozentuale Verteilung nach Kategorisierung der Daten dargestellt. In nahezu allen befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen, die die Frage nach der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung beantwortet haben, sind pädagogische Fachkräfte tätig. Nur 1 % (2) gibt an, dass keine pädagogischen Fachkräfte in der eigenen Einrichtung tätig sind. Ein Viertel der Befragten (25 %, 80) gibt an, dass eine pädagogische Fachkraft beschäftigt ist. Den größten Anteil machen mit etwas mehr als einem Drittel (36 %, 116) Einrichtungen aus, in denen zwei Fachkräfte beschäftigt sind. In 20 % (63) der Einrichtungen sind drei Fachkräfte tätig, in 8 % (24) der Einrichtungen sind es vier Fachkräfte und in 11 % (35) der Einrichtungen sind es fünf oder mehr Fachkräfte.

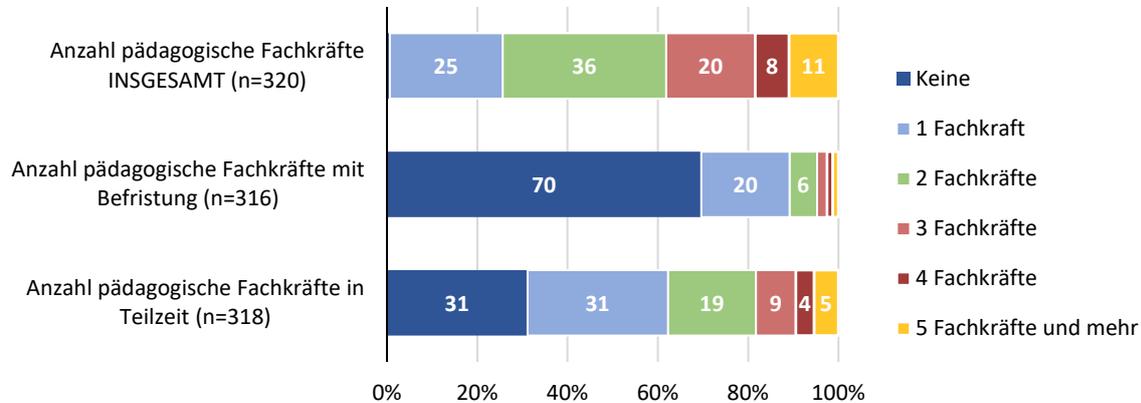
Mit 70 % (220) beschäftigt die Mehrheit der Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, keine pädagogischen Fachkräfte mit Befristung. 20 % (62) geben an, dass eine pädagogische Fachkraft mit einer Befristung angestellt ist, bei 6 % (19) sind es zwei Fachkräfte, bei weiteren 2 % (7) sind es drei Fachkräfte, bei 1 % (4) sind es vier Fachkräfte und bei 1 % (4) sind es fünf oder mehr Fachkräfte.

Bei 31 % (99) aller Einrichtungen, die angegeben haben, dass sie pädagogische Fachkräfte beschäftigen, sind keine pädagogischen Fachkräfte in Teilzeit tätig. Bei weiteren 31 % (99) ist eine Fachkraft in Teilzeit

² Die Antworten von 320 Einrichtungen wurden in die Auswertung miteinbezogen. Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht, ein Fall wurde aufgrund einer unrealistischen Nennung („100“) ausgeschlossen und acht Fälle mussten aufgrund 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.

beschäftigt, bei 19 % (62) sind es zwei Fachkräfte, bei 9 % (28) sind es drei Fachkräfte, bei 4 % (13) sind es vier Fachkräfte und bei 5 % (17) sind es fünf oder mehr pädagogische Fachkräfte.

Abbildung 5: Nordrhein-Westfalen: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung – kategorisiert (in Prozent)



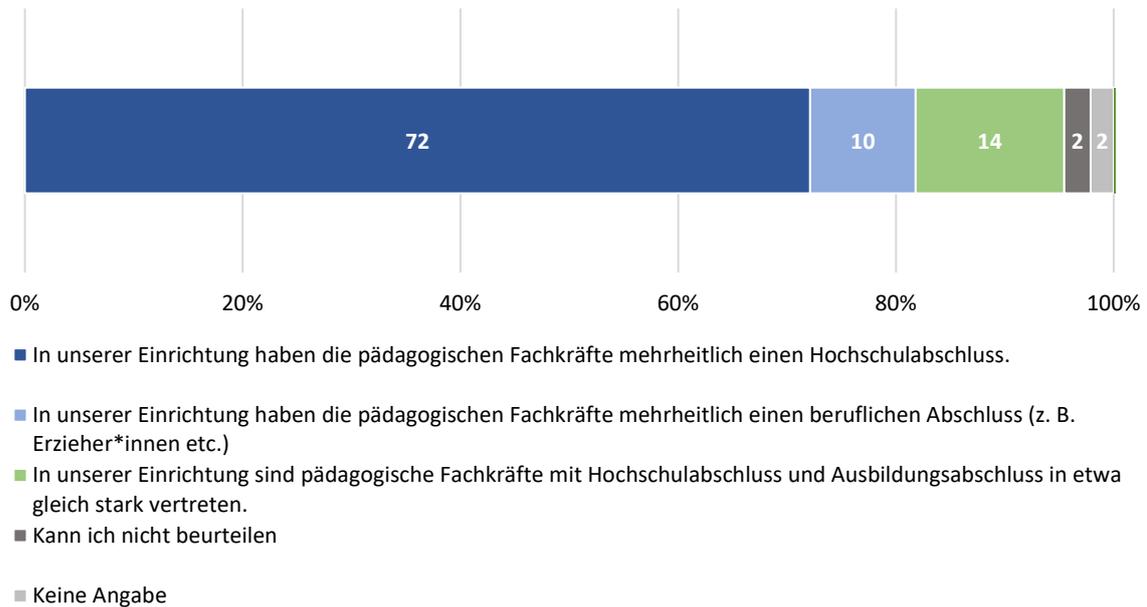
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA. Die Fragen zur Anzahl pädagogischer Fachkräfte mit Befristung bzw. in Teilzeit, wurden nur gestellt, wenn zuvor angegeben wurde, dass in der Einrichtung aktuell mind. eine pädagogische Fachkraft tätig ist.

Die durchschnittliche Gesamtanzahl beschäftigter pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (NRW: 2,7 und bundesweit: 3,3) sowie die Anzahl beschäftigter Fachkräfte mit Befristung (NRW: 0,5 und bundesweit: 0,6) und in Teilzeit (NRW: 1,5 und bundesweit: 1,9) in Nordrhein-Westfalen liegt etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt. Den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung nach sind durchschnittlich 3,3 pädagogische Fachkräfte in einer Einrichtung tätig. Durchschnittlich sind bundesweit 0,6 Fachkräfte mit Befristung und 1,9 Fachkräfte in Teilzeit tätig. 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 etwa mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

3.2 Qualifikation des Personals (SE10)

Mit 72 % (238) geben fast dreiviertel der beteiligten Einrichtungen an, dass die in der eigenen Einrichtung beschäftigten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben (vgl. Abbildung 6). 10 % (32) der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte haben mehrheitlich einen beruflichen Abschluss (z.B. Erzieher*innen etc.). 14 % (45) geben an, dass beide Gruppen gleich stark vertreten sind, 2 % (8) meinen, die Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte nicht beurteilen zu können und 2 % (7) haben keine Angabe dazu gemacht.

Abbildung 6: Nordrhein-Westfalen: Qualifikation des Personals (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

In Nordrhein-Westfalen sind im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung in Einrichtungen häufiger pädagogische Fachkräfte tätig, die mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben (Differenz: 13 %). In weniger Einrichtungen sind Fachkräfte mit mehrheitlich einem beruflichen Abschluss tätig (Differenz: 9 %).

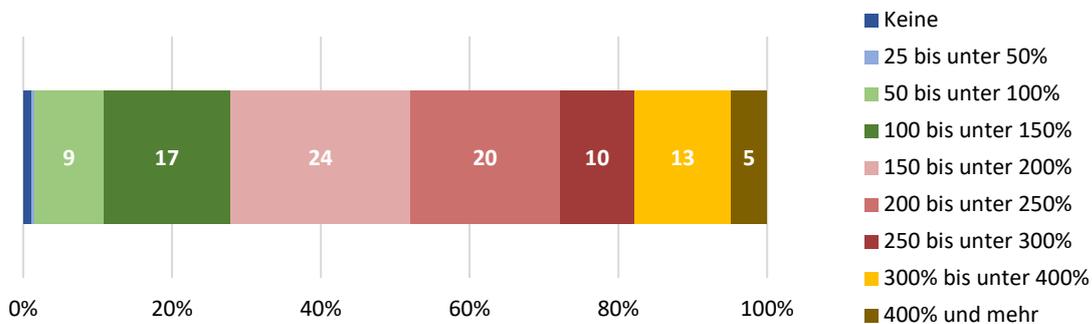
3.3 Unbesetzte Stellen (SE2, SE2a, SE3)

Abbildung 7 gibt einen Überblick über die pädagogischen Fachkraftstellen in den Einrichtungen, die zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind.³ Nur 1 % (3) der Einrichtungen geben an, dass ihnen grundsätzlich keine Fachkraftstellen zur Verfügung stehen. In einem Fall wird angegeben, dass nur ein besonders niedriger Stellenanteil von 25 bis unter 50 % zur Verfügung steht. In 9 % (25) der Einrichtungen steht ein Stellenanteil von 50 bis unter 100 % zur Verfügung. Bei knapp einem Viertel (24 %, 65) der Einrichtungen ist es ein Stellenanteil von 100 bis unter 150 %, bei 20 % (54) ein Stellenanteil von 150 bis unter 200 %, bei 10 % (27) ein Stellenanteil von 200 bis unter 250 % und bei 13 % (35) ein Stellenanteil von 250 bis unter 300 %. Nur 5 % (13) der Einrichtungen geben an, dass ihnen ein Stellenanteil von 400 % und mehr zur Verfügung steht. Bei etwa der Hälfte aller Einrichtungen (51 %), welche die Frage nach den zur Verfügung stehenden Fachkraftstellen plausibel beantwortet haben, liegt der angegebene zur Verfügung stehende Stellenanteil also zwischen 0 und 200 %. Durchschnittlich

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 269 Fälle zur Verfügung.

steht den an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen ein Stellenanteil von 201,7 % zur Verfügung. Dieser Stellenanteil liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt (223,7 %), der mit der Befragung erkenntlich wird.

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

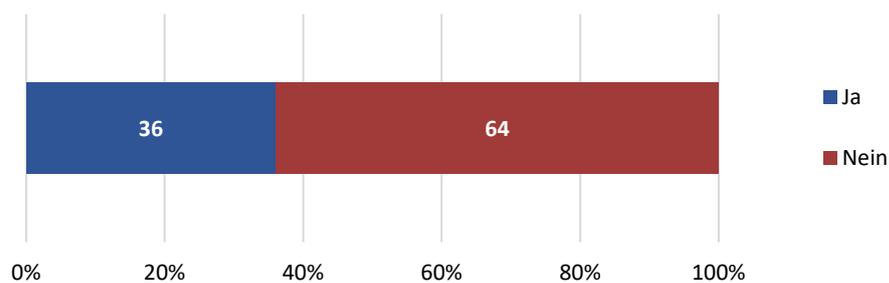


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=269).

In etwas mehr als einem Drittel (36 %, 95) der beteiligten Einrichtungen gibt es aktuell unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen (vgl. Abbildung 8). In den anderen zwei Dritteln (64 %, 168) der Einrichtungen sind alle Fachkraftstellen besetzt.⁴

Im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung lassen sich nur geringfügige Abweichungen feststellen.

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



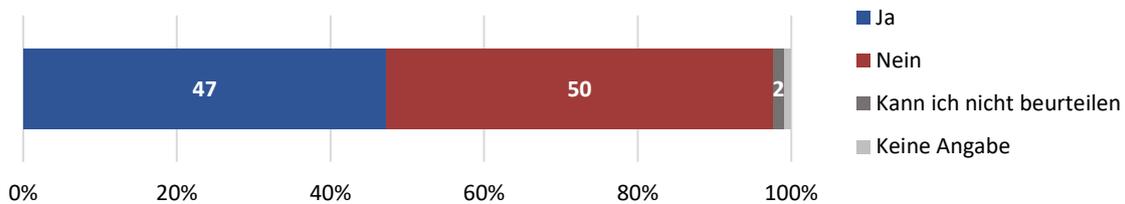
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen, denen Fachkraftstellen zur Verfügung stehen (n=263).

Etwas weniger als die Hälfte der Einrichtungen (47 %, 156) gibt an, dass es innerhalb der letzten zwölf Monate pädagogische Fachkraftstellen in der eigenen Einrichtung gab, die länger als einen Monat nicht besetzt waren (vgl. Abbildung 9). Das war bei der Hälfte der Einrichtungen (50 %, 166) nicht der Fall. 2

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.

% (5) geben an, das nicht beurteilen zu können und drei Einrichtungen (1 %) haben hierzu keine Angabe gemacht. Diese Verteilung deckt sich tendenziell mit den Daten der bundesweiten Auswertungsergebnisse.

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

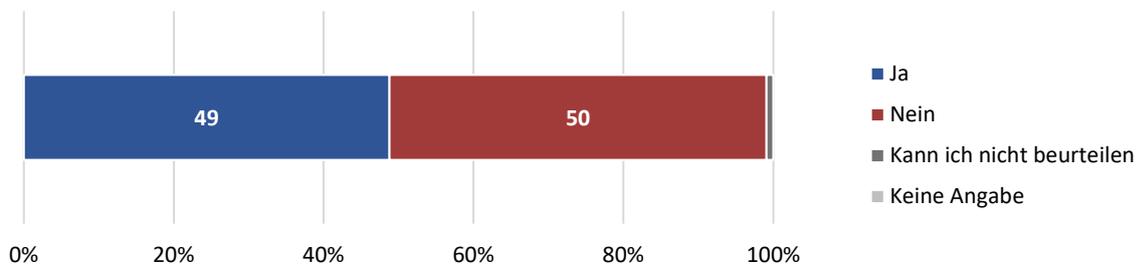


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

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

Bei knapp der Hälfte aller beteiligten Einrichtungen (49 %, 161) haben in den letzten zwölf Monaten⁵ pädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Gründen die Einrichtung verlassen (vgl. Abbildung 10). Bei 50 % (166) der Einrichtungen ist dies nicht der Fall. 1 % (3) haben angegeben, dies nicht beurteilen zu können. Das entspricht in der Tendenz der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

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



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

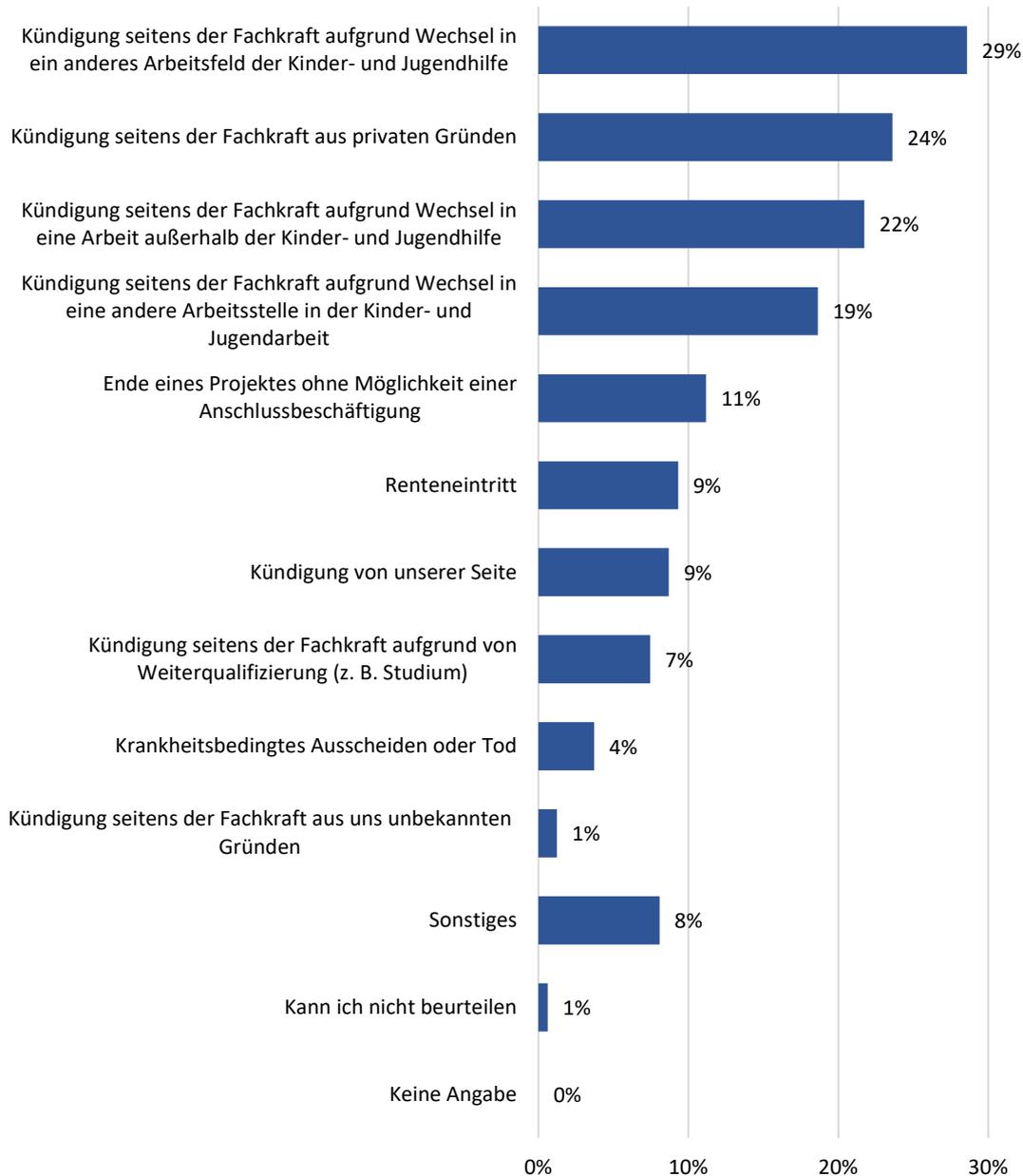
Die 161 Einrichtungen, die in Nordrhein-Westfalen angegeben haben, dass in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben, wurden nach Gründen dafür gefragt. Diese sind in Abbildung 11 dargestellt. Mehrfachnennungen waren möglich. Als häufigster Grund für das Verlassen der Einrichtung wird mit 29 % (46) die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ausgewählt.

⁵ Das kurz gewählte Zeitfenster von 12 Monaten wurde für die Frage genutzt, um abzusichern, dass möglichst viele Befragte 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 zu dieser Thematik Auskunft geben können.

Zweithäufigster Grund ist mit 24 % (38) die Kündigung seitens der Fachkraft aus privaten Gründen. 22 % (35) der Einrichtungen kreuzen als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe an. Bei 19 % (30) der Einrichtungen kündigt die Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Für 11 % (18) liegt der Grund in der Beendigung eines Projektes ohne Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung. Für 9 % (15) spielt der Renteneintritt als Grund eine Rolle. Weitere 9 % (14) geben an, dass die Kündigung von der Einrichtung ausging. 7 % (12) kreuzen an, dass der Grund für die Kündigung seitens der Fachkraft die Weiterqualifizierung (z. B. Studium) war. In 4 % (6) der Fälle wird ein krankheitsbedingtes Ausscheiden oder der Tod als Ursache ausgewählt und nur 1 % (2) gibt an, dass die Kündigung seitens der Fachkraft aus unbekanntem Grund stattfand. Mit 8 % (13) gibt nur ein kleiner Teil der befragten Einrichtungen als Grund „Sonstiges“ an und 1 % (1) gibt an, dass nicht beurteilen zu können.

Diese Verteilung deckt sich bis auf minimale Abweichungen mit den Daten der bundesweiten Auswertungsergebnisse. Abweichungen bleiben in der Differenz unter 5 %.

Abbildung 11: Nordrhein-Westfalen: 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)



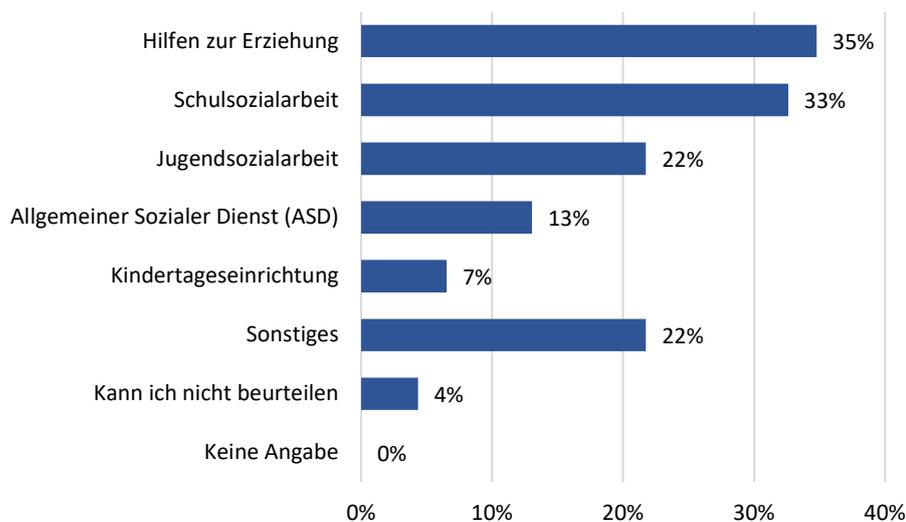
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen, bei denen in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben (n=161). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“

Die 46 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. Es gab die Möglichkeit der Mehrfachnennung. 35 % (16) der 46 Einrichtungen geben an, dass in das Arbeitsfeld „Hilfen zur Erziehung“ gewechselt wurde (vgl. Abbildung 12). 33 % (15) kreuzen an, dass in die Schulsozialarbeit gewechselt wurde und in 22 % (10) der Fälle war es die Jugendsozialarbeit. Weitere 13 % (6) wählen einen Wechsel in den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) aus und 7 % (3) einen Wechsel in Kindertageseinrichtungen. 22 % (10) kreuzen

„Sonstiges“ an. 4 % (2) meinen das nicht beurteilen zu können. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl sind über die Darstellung der Verteilung hinausgehende Interpretationen nicht möglich.

Im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung zeigt sich, dass in Nordrhein-Westfalen von den Befragten häufiger das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung benannt wurde (NRW: 35 %, bundesweit: 24 %).

Abbildung 12: Nordrhein-Westfalen: Sie haben angegeben, dass pädagogische Fachkräfte aus Ihrer Einrichtung in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt sind. In welches Arbeitsfeld wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen, bei denen Fachkräfte aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gekündigt haben (n=46). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

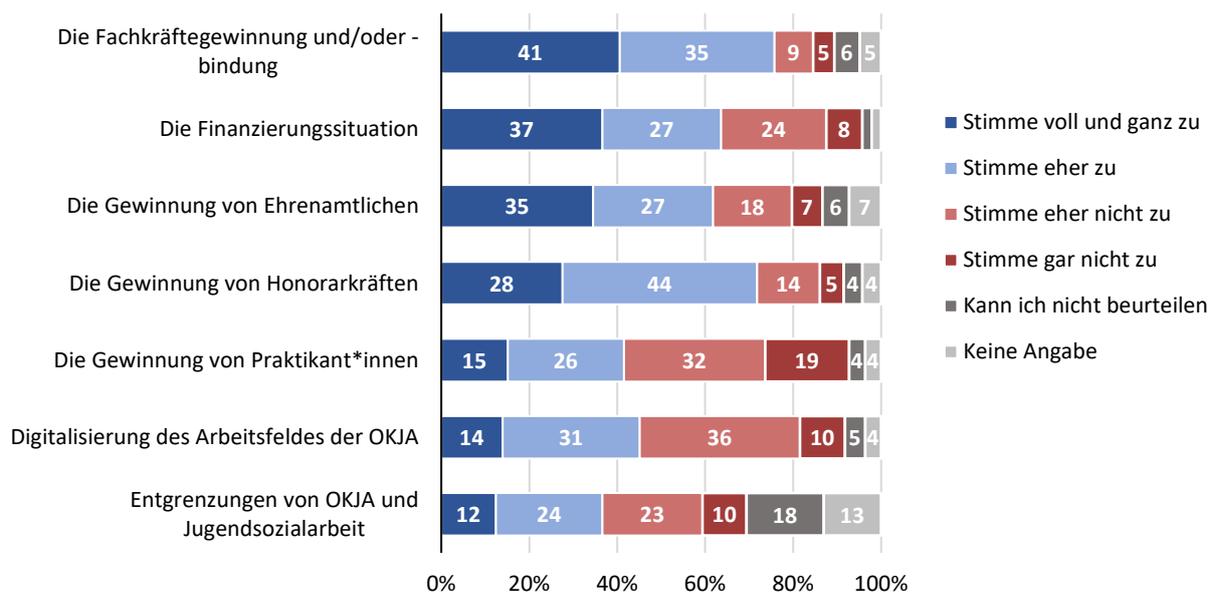
4 Entwicklungen in der OKJA

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

Abbildung 13 zeigt die Thematisierung von aktuellen Herausforderungen, Themen und Entwicklungen in den befragten Einrichtungen. Die Befragten 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. 41 % (134) stimmen voll und ganz, 35 % (116) stimmen eher zu. Darauf folgt die Finanzierungssituation als aktuelle Herausforderung. 37 % (121) stimmen dem voll und ganz, 27 % (89) eher zu. Die Gewinnung von Ehrenamtlichen sehen 35 % (114) der Befragten voll und ganz zustimmend als aktuelle Herausforderung, weitere 27 % (90) stimmen dem eher zu. Auch die Gewinnung von Honorarkräften erhält als aktuelle Herausforderung hohe Zustimmungswerte. Mehr als ein Viertel der Befragten (28 %, 91) stimmt dem voll und ganz zu, weitere 44 % (146) stimmen eher zu. Die Gewinnung von Praktikant*innen, die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA und Entgrenzungen von OKJA und Jugendsozialarbeit erhalten als aktuelle Herausforderungen etwas geringere Zustimmungswerte. 15 % (50) stimmen voll und ganz zu, dass die Gewinnung von Praktikant*innen aktuell eine Herausforderung darstellt, 26 % (87) stimmen dem eher zu. 14 % (46) stimmen voll und ganz zu, dass die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA aktuell als Herausforderung zu betrachten ist, 31 % (103) stimmen dem eher zu. Für 12 % (41) der Befragten ist die Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit eindeutig eine Herausforderung, 24 % (80) stimmen dem eher zu. Es sticht heraus, dass bei der Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit als aktuelle Herausforderung 18 % (58) der Befragten „Kann ich nicht beurteilen“ auswählen und 13 % (43) keine Angabe machen. Die Ergebnisse der bundesweiten Auswertung zeigen an dieser Stelle eine ähnliche Verteilung.

Abbildung 13: Nordrhein-Westfalen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte stellen für unsere Einrichtung aktuell eine Herausforderung dar:



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

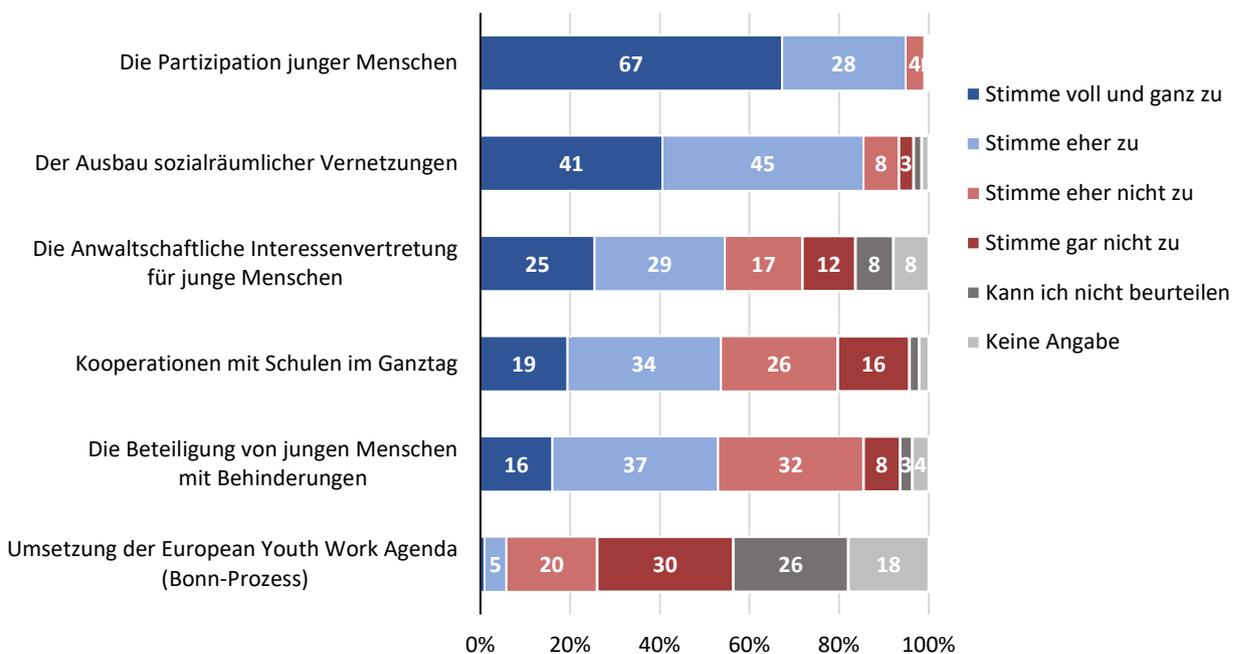
Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen fällt auf, dass die Gewinnung von Honorarkräften als aktuelle Herausforderung in Nordrhein-Westfalen eine größere Rolle zu spielen scheint. Die Zustimmungswerte liegen in Nordrhein-Westfalen 12 % über denen der bundesweiten Auswertung.

Bei Beantwortung der zweiten Frage konnte kenntlich gemacht werden, welche der aufgelisteten Aspekte von der eigenen Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben werden. Die Partizipation junger Menschen erhält mit Abstand die höchsten Zustimmungswerte (vgl. Abbildung 14). Mehr als zwei Drittel (67 %, 54) stimmen voll und ganz zu, weitere 28 % (91) stimmen eher zu. Der Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen liegt hinsichtlich der Zustimmungswerte ebenfalls weit vorne. 41 % (134) stimmen voll und ganz zu, dass dieser aktuell bewusst vorangetrieben wird, weitere 45 % (148) stimmen dem eher zu. Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen gibt an, dass die Anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen aktuell bewusst von der eigenen Einrichtung vorangetrieben wird. 25 % (84) stimmen dem voll und ganz zu, 29 % (96) stimmen dem eher zu. Auch Kooperationen mit Schulen im Ganztag (53 %) und die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderungen (53 %) bekommen als Aspekte, die von den Einrichtungen aktuell bewusst vorangetrieben werden, von etwas mehr als der Hälfte der Befragten Zustimmung. Die Umsetzung der European Youth Work Agenda (Bonn-Prozess) erhält die geringsten Zustimmungswerte (Zustimmung: voll und ganz 1 % (3), eher 5 % (16)). Hervorzuheben ist, dass fast die Hälfte der Befragten nicht beurteilen kann (26 % (85)), ob die Umsetzung der European Youth Work Agenda bewusst vorangetrieben wird oder dazu keine Angabe macht (18 % (59)).

Die Ergebnisse für Nordrhein-Westfalen bilden in etwa die Verteilung der bundesweiten Ergebnisse ab.

Abbildung 14: Nordrhein-Westfalen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte werden von unserer Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben:

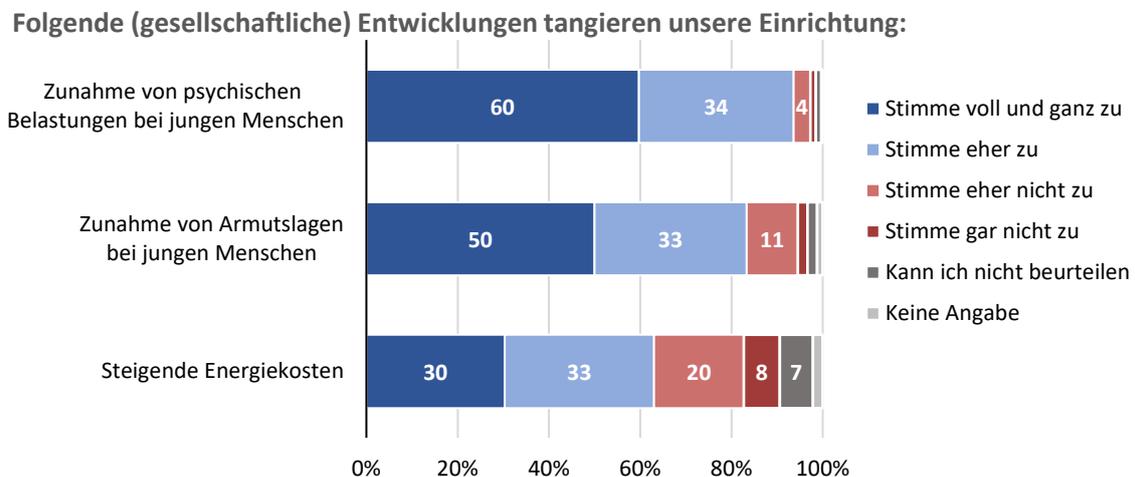


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

In einer dritten Frage geht es um (gesellschaftliche) Entwicklungen, die die befragten Einrichtungen tangieren. Die Zunahme von psychischen Belastungen bei jungen Menschen steht mehrheitlich im Vordergrund, 60 % (197) stimmen dem voll und ganz zu, weitere 34 % (112) stimmen dem eher zu (vgl. Abbildung 15). Auch die Zunahme von Armutslagen bei jungen Menschen nimmt mehr als Dreiviertel der Einrichtungen (Zustimmung: voll und ganz 50 % (165), eher 33 % (110)) als die eigene Einrichtung betreffend wahr. Steigende Energiekosten werden als die Einrichtung betreffende Entwicklung von etwas weniger als zwei Drittel (Zustimmung: voll und ganz 30 % (100), eher 33 % (108)) der Befragten eingeordnet.

Diese Verteilung stimmt weitestgehend mit der Verteilung der Ergebnisse der bundesweiten Auswertung überein.

Abbildung 15: Nordrhein-Westfalen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

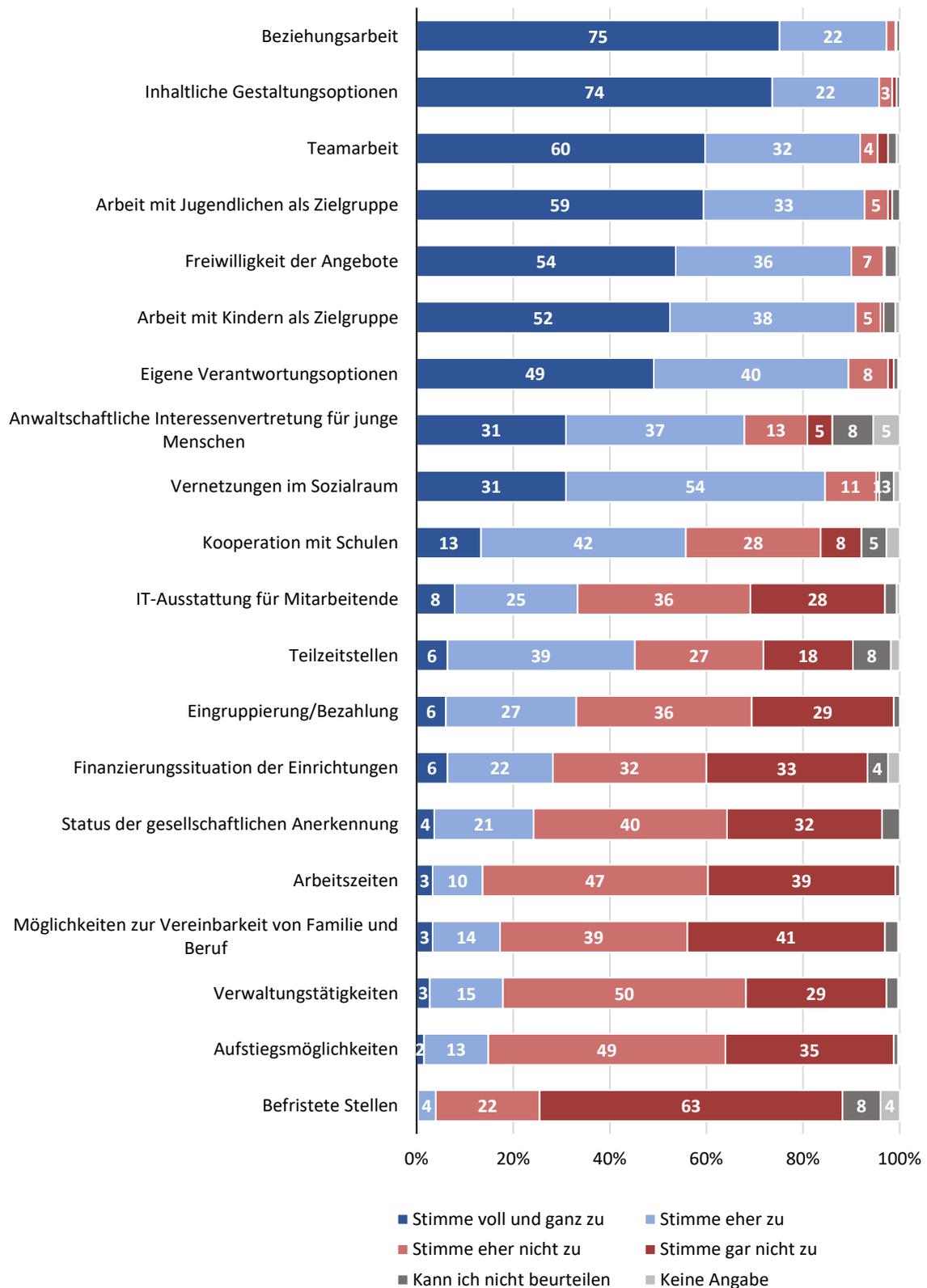
4.2 Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte (EO2)

In einem weiteren Komplex der Befragung konnte angegeben werden, welche Aspekte Offene Kinder- und Jugendarbeit für Fachkräfte attraktiv bzw. unattraktiv machen (vgl. Abbildung 16). Beziehungsarbeit und inhaltliche Gestaltungsoptionen erhalten als attraktive Aspekte die meiste Zustimmung. 75 % (248) stimmen voll und ganz zu, dass Beziehungsarbeit das Arbeitsfeld attraktiv macht, weitere 22 % (73) stimmen dem eher zu. 74 % (243) stimmen voll und ganz zu, dass inhaltliche Gestaltungsoptionen das Arbeitsfeld für Fachkräfte attraktiv machen, 22 % (73) stimmen dem eher zu. Darauf folgt Teamarbeit als attraktiver Aspekt. 60 % (197) stimmen dem voll und ganz zu, 32 % (106) stimmen eher zu. Auch wird die Arbeit mit Jugendlichen mehrheitlich als attraktiver Aspekt des Arbeitsfeldes betrachtet. 59 % (196) stimmen dem voll und ganz zu, weitere 33 % (110) stimmen eher zu. Weiter haben die „Freiwilligkeit der Angebote“ (Zustimmung: voll und ganz 54 % (177), eher 36 % (120)), „Arbeit mit Kindern als Zielgruppe“ (Zustimmung: voll und ganz 52 % (173), eher 38 % (127)), „eigene Verantwortungsoptionen“ (Zustimmung: voll und ganz 49 % (162), eher 40 % (133)), die „Anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen“ (Zustimmung: voll und ganz 31 % (102), eher 37 % (122)) und die „Vernetzungen im Sozialraum“ (Zustimmung: voll und ganz 31 % (102), eher 54 % (177)) hohe Zustimmungswerte. Die Kooperation mit Schulen (Zustimmung: voll und ganz 13 %

(44), eher 42 % (140)) ist für etwas mehr als die Hälfte der Befragten ein attraktiver Aspekt des Arbeitsfeldes. Alle weiteren Aspekte werden nur von einer Minderheit der Befragten als attraktiv bewertet. Befristete Stellen (Ablehnung: gar nicht 63 % (207), eher nicht 21 % (71)), Aufstiegsmöglichkeiten (Ablehnung: gar nicht 35 % (115), eher nicht 49 % (162)), Verwaltungstätigkeiten (Ablehnung: gar nicht 29 % (96), eher nicht 50 % (166)), Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ablehnung: gar nicht 41 % (135), eher nicht 39 % (128)) und die Arbeitszeiten (Ablehnung: gar nicht 39 % (128), eher nicht 47 % (154)) scheinen der Einschätzung der Befragten nach am wenigsten die Attraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte zu erhöhen. Auch die IT-Ausstattung für Mitarbeitende (Zustimmung: voll und ganz 8 % (26), eher 25 % (84)), Teilzeitstellen (Zustimmung: voll und ganz 6 % (21), eher 39 % (128)), die Eingruppierung/Bezahlung (Zustimmung: voll und ganz 6 % (20), eher 27 % (89)), die Finanzierungssituation der Einrichtungen (Zustimmung: voll und ganz 6 % (21), eher 22 % (72)) und der Status der gesellschaftlichen Anerkennung (Zustimmung: voll und ganz 4 % (12), eher 21 % (68)) scheinen mehrheitlich aus Sicht der Befragten nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen.

Die Ergebnisse in Nordrhein-Westfalen bilden bis auf geringe Abweichungen das ab, was auch die Ergebnisse der bundesweiten Auswertung zeigen. Die Aspekte „Teilzeitstellen“ (Differenz: 7 %) und „Arbeitszeiten“ (Differenz: 9 %) haben in Nordrhein-Westfalen jedoch geringere Zustimmungswerte.

Abbildung 16: Nordrhein-Westfalen: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

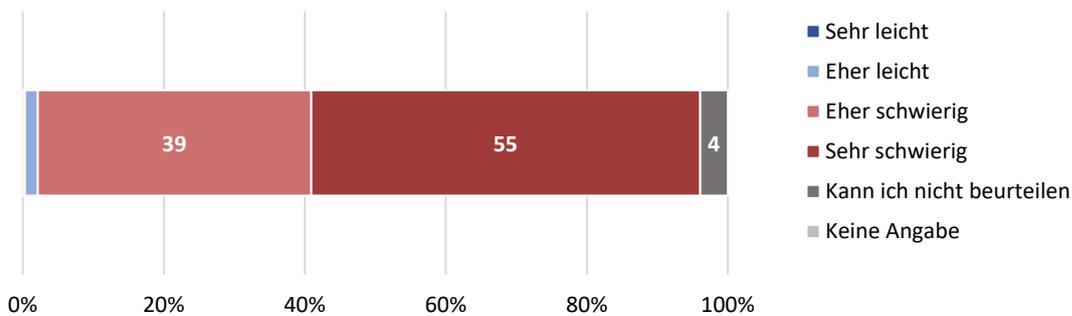
5 Fachkräftemangel

5.1 Einschätzungen zur Fachkräftesituation (O1, FM1)

In Abbildung 17 ist dargestellt, wie schwierig bzw. leicht die Befragten aktuell die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld der OKJA einschätzen. Nahezu alle Befragten geben an, dass sie die Gewinnung von Fachkräften als sehr schwierig (55 %, 182) oder als eher schwierig (39 %, 128) bewerten. Nur sieben Befragte (2 %) bewerten die Gewinnung von Fachkräften als eher oder sehr leicht. 4 % (13) geben an, das nicht beurteilen zu können.

Diese Einschätzung der Befragten in Nordrhein-Westfalen deckt sich tendenziell mit dem Ergebnis der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 17: Nordrhein-Westfalen: 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)



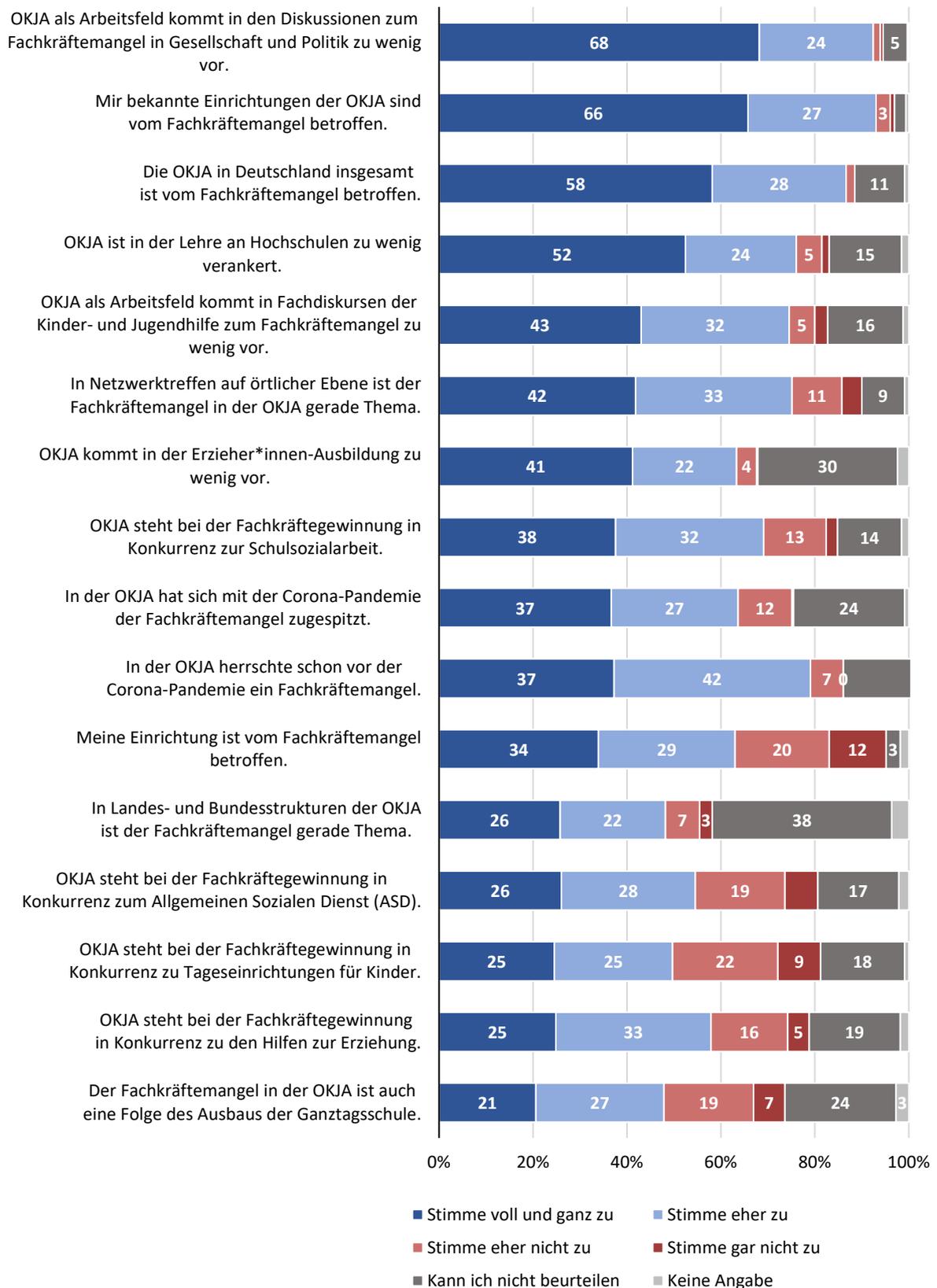
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

Weiter konnte angegeben werden, inwieweit Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zugestimmt wird oder diese abgelehnt werden (vgl. Abbildung 18). Dabei erhalten alle Aussagen Zustimmungswerte von mindestens 48 %. 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 68 % (225) der Befragten kommt voll zustimmend OKJA als Arbeitsfeld in Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor, weitere 24 % (80) stimmen dem eher zu. 66 % (217) der Befragten stimmen voll und ganz zu, dass ihnen bekannte Einrichtungen vom Fachkräftemangel betroffen sind, 27 % (90) stimmen eher zu. Mehr als die Hälfte der Befragten (58 %, 192) stimmt voll und ganz zu, dass die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, 28 % (94) stimmen dem eher zu. Eine deutliche Zustimmung durch die Mehrheit erhalten auch die Aussagen „OKJA ist in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert“ (Zustimmung: voll und ganz 52 % (173), eher 24 % (78)), „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“ (Zustimmung: voll und ganz 43 % (142), eher 32 % (104)), „In Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene ist der Fachkräftemangel in der OKJA gerade Thema“ (Zustimmung: voll und ganz 42 % (138), eher 33 % (110)), „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“ (Zustimmung: voll und ganz 41 % (136), eher 22 % (73)), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit“ (Zustimmung: voll und ganz 38 % (124), eher

32 % (104)), „In der OKJA hat sich mit der Corona-Pandemie der Fachkräftemangel zugespitzt“ (Zustimmung: voll und ganz 37 % (121), eher 27 % (89)), „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ (Zustimmung: voll und ganz 37 % (123), eher 42 % (138)) und „Meine Einrichtung ist vom Fachkräftemangel betroffen“ (Zustimmung: voll und ganz 34 % (112), eher 29 % (96)). Etwas weniger Zustimmung erhalten die Aussagen „In Landes- und Bundesstrukturen der OKJA ist der Fachkräftemangel gerade Thema“ (Zustimmung: voll und ganz 26 % (85), eher 22 % (74)), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD)“ (Zustimmung: voll und ganz 26 % (86), eher 28 % (94)), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“ (Zustimmung: voll und ganz 25 % (81), eher 25 % (83)), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung (Zustimmung: voll und ganz 25 % (82), eher 33 % (109)) und „Der Fachkräftemangel in der OKJA ist auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule“ (Zustimmung: voll und ganz 21 % (68), eher 27 % (90)).

Die Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen stimmen im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung häufiger den Aussagen zu, dass OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit (Differenz: 5 %) und zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) steht (Differenz: 12 %).

Abbildung 18: Nordrhein-Westfalen: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)



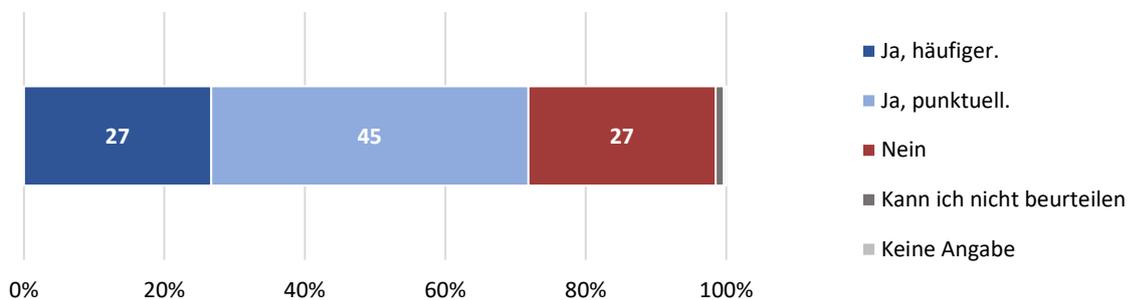
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

5.2 Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten (SE9)

In Abbildung 19 ist dargestellt, inwiefern sich nach Einschätzung der Einrichtungen der Fachkräftemangel auf die Öffnungszeiten der Einrichtung auswirkt. Fast Dreiviertel (72 %) geben an, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten der eigenen Einrichtung gekürzt werden mussten. 27 % (88) kreuzen an, dass dies häufiger der Fall war, bei 45 % (149) kam es punktuell dazu. 1 % (4) meint das nicht beurteilen zu können, eine Einrichtung macht dazu keine Angabe.

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

Abbildung 19: Nordrhein-Westfalen: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenem Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

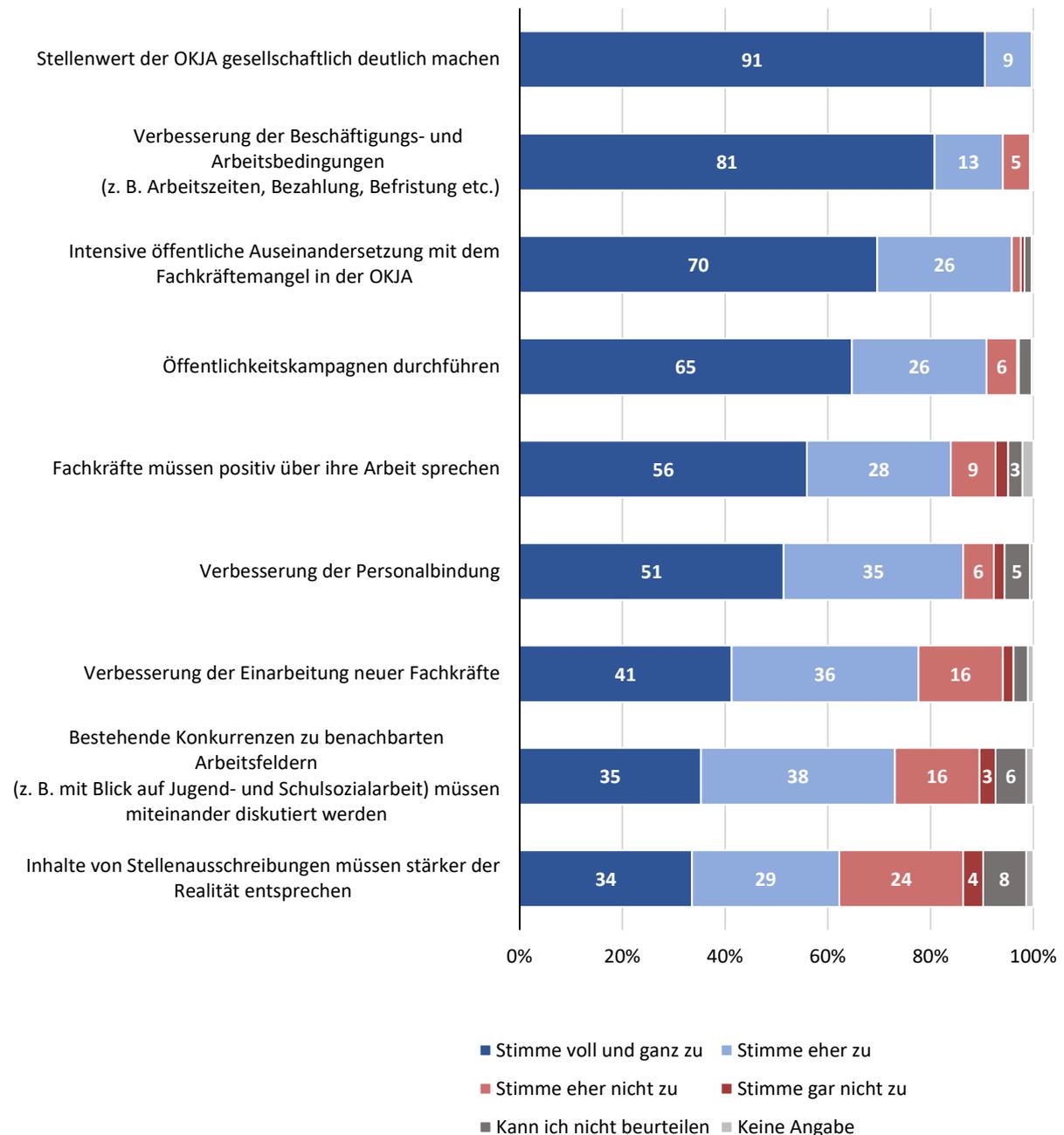
5.3 Strategien gegen den Fachkräftemangel (FM2)

286 Einrichtungen geben an, dass aus ihrer Sicht OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Sie werden zusätzlich 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 20). Alle neun Strategien erhalten hohe Zustimmungswerte von mindestens 63 %. Den Stellenwert der OKJA gesellschaftlich deutlich machen liegt bei den Befragten vorne. 91 % (259) stimmen dem voll und ganz zu, 9 % (26) eher. Darauf folgt mit einer Zustimmung die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung etc.). Dieser Strategie stimmen 81 % (231) voll und ganz zu und 13 % (38) eher. 70 % (199) der Befragten stimmen voll und ganz zu, dass es eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA braucht, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, 26 % (75) stimmen dem eher zu. Die Strategien „Öffentlichkeitskampagnen durchführen“ (Zustimmung: voll und ganz 65 % (185), eher 26 % (75)), „Fachkräfte müssen positiv über ihre Arbeit sprechen“ (Zustimmung: voll und ganz 56 % (160), eher 28 % (80)) und „Verbesserung der Personalbindung“ (Zustimmung: voll und ganz 51 % (147), eher 35 % (100)) haben im Vergleich etwas niedrigere Zustimmungswerte. Der Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte stimmen 41 % (118) voll und ganz zu, 36 % (104) stimmen dem eher zu. 35 % (101) der Befragten stimmen voll und ganz zu, dass die Diskussion bestehender Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern (z. B. mit Blick auf Jugend- und Schulsozialarbeit) für den Umgang mit dem Fachkräftemangel notwendig ist, 38 % (108) stimmen dem eher zu. Der Strategie „Inhalte von

Stellenausschreibungen müssen stärker der Realität entsprechen“ wird von den wenigsten Befragten zugestimmt (Zustimmung: voll und ganz 34 % (96), eher 29 % (82)).

Die Ergebnisse in Nordrhein-Westfalen entsprechen tendenziell denen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 20: Nordrhein-Westfalen: 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 Nordrhein-Westfalen, die angegeben haben, dass die OKJA in Deutschland aus ihrer Sicht insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist (n=286).

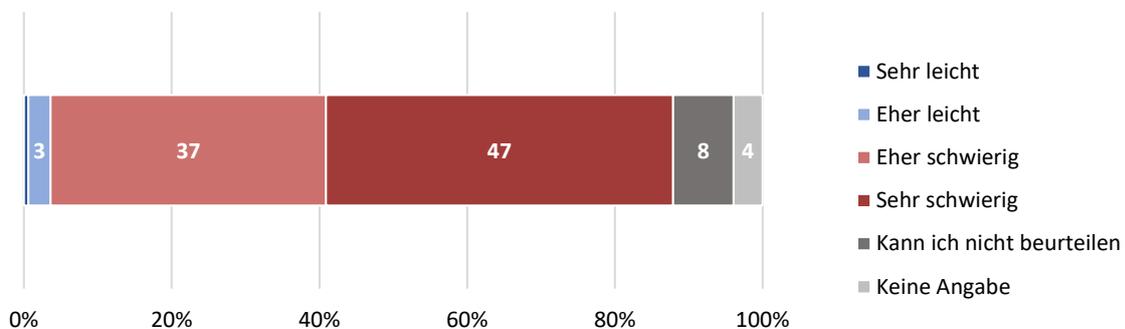
6 Fachkräftegewinnung

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

In einem weiteren Befragungsblock 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 21). Die Mehrheit der Einrichtungen bewertet die Gewinnung von Fachkräften als eher schwierig (37 %, 123) oder sehr schwierig (47 %, 155). Nur 12 % geben an, dass sie die Fachkräftegewinnung als sehr leicht oder eher leicht wahrnehmen. 8 % (27) kreuzen an, dies nicht beurteilen zu können. 4 % (13) machen dazu keine Angabe.

Dieses Ergebnis gibt in der Tendenz das Ergebnis der bundesweiten Auswertung wieder.

Abbildung 21: Nordrhein-Westfalen: 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)



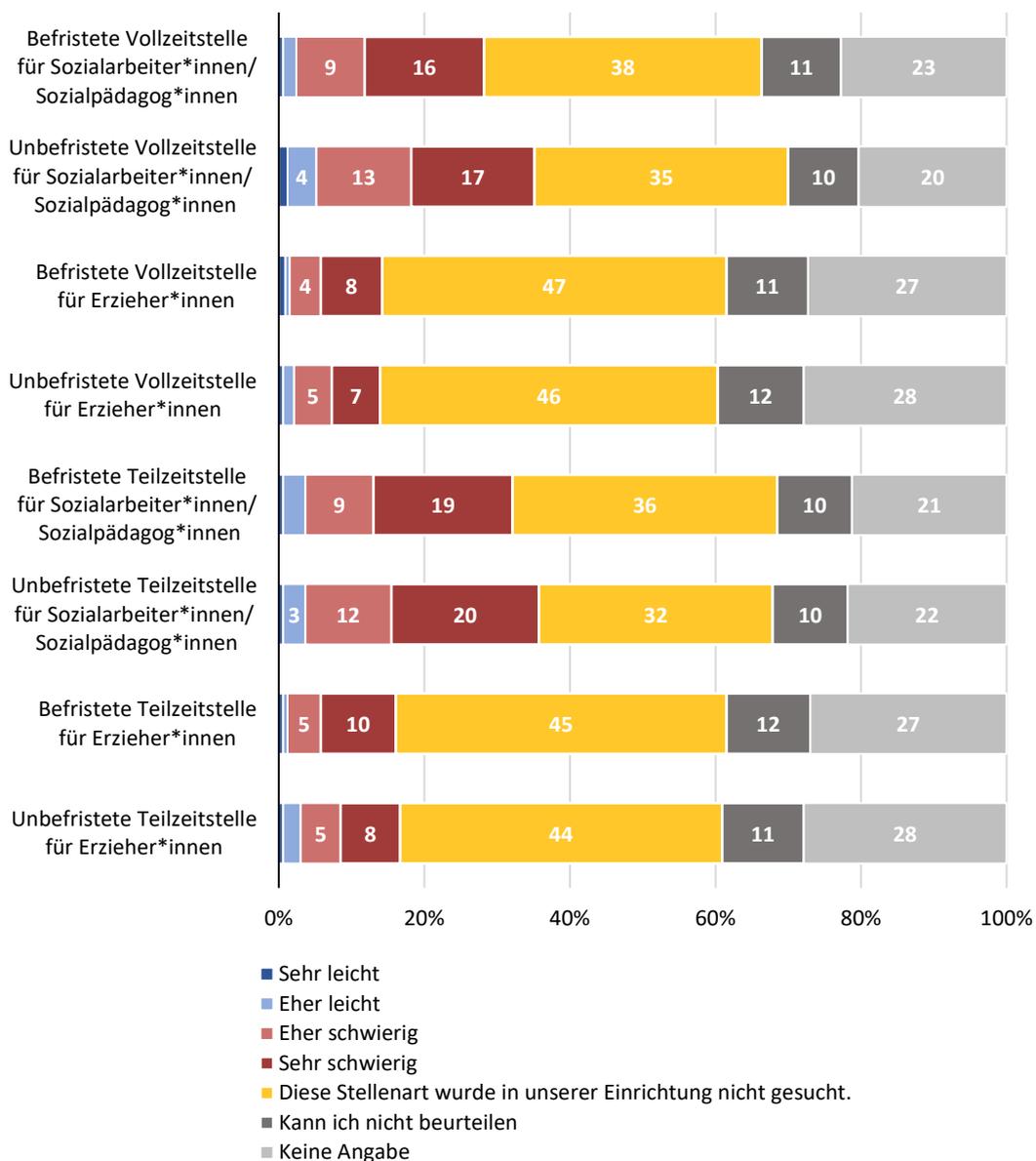
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

In Abbildung 22 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. Stellen für Erzieher*innen werden am seltensten gesucht. 47 % (156) der Einrichtungen geben an, dass keine befristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen in den vergangenen 12 Monaten gesucht wurden. Darauf folgen unbefristete Vollzeitstellen für Erzieher*innen. 46 % (153) geben an, dass diese Stellenart nicht gesucht wurde. 45 % (150) geben an, dass keine befristeten Teilzeitstellen für Erzieher*innen gesucht wurden und weitere 44 % (146) geben an, dass keine unbefristeten Teilzeitstellen für Erzieher*innen gesucht wurden. Am schwierigsten scheint die Besetzung von unbefristeten Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen zu sein. 32 % der Einrichtungen kreuzen an, dass die Besetzung dieser Stellenart eher schwierig oder sehr schwierig ist. 30 % geben an, dass die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen eher schwierig oder sehr schwierig ist. 28 % bewerten die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als eher schwierig oder sehr schwierig. Für 25 % der Einrichtungen ist die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle für Sozialarbeiter*innen eher schwierig oder sehr schwierig.

Für 15 % der beteiligten Einrichtungen ist die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle für Erzieher*innen eher schwierig oder sehr schwierig, für 13 % die Besetzung einer unbefristeten Teilzeitstelle für Erzieher*innen. 12 % geben an, dass die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle für Erzieher*innen sowie die Besetzung einer unbefristeten Vollzeitstelle für Erzieher*innen eher schwierig oder sehr schwierig ist.

In der Abbildung 22 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 22: Nordrhein-Westfalen: 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 Nordrhein-Westfalen (N=330).

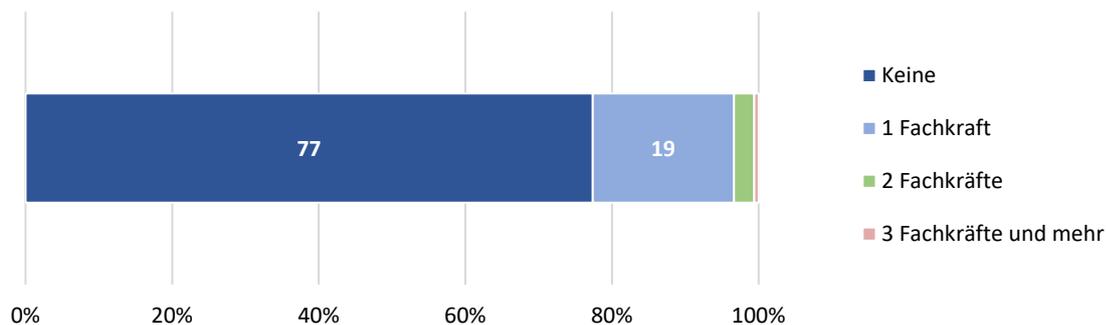
Es ist hervorzuheben, dass bei allen Stellenarten der Anteil der Befragten, die mit „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ geantwortet haben, sehr hoch ist. Teilweise haben mehr als ein Viertel aller Befragten keine Angabe gemacht.

Die Verteilung der Ergebnisse in Nordrhein-Westfalen gleicht tendenziell der prozentualen Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

Die Einrichtungen werden zudem dazu befragt, wie viele pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in den letzten 12 Monaten Elternzeitansprüche genutzt haben. Mehrheitlich (77 %, 253) hat in den befragten Einrichtungen in den vergangenen 12 Monaten keine Fachkraft Elternzeitansprüche genutzt (vgl. Abbildung 23). In 19 % (63) der Einrichtungen hat eine Fachkraft Elternzeitansprüche genutzt und in 3 % (9) der Einrichtungen haben dies zwei Fachkräfte getan. In nur 1 % (2) der Einrichtungen haben drei oder mehr Fachkräfte Elternzeitansprüche genutzt.

Diese Daten entsprechen in etwa den bundesweiten Auswertungsergebnissen.

Abbildung 23: Nordrhein-Westfalen: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitansprüche genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)

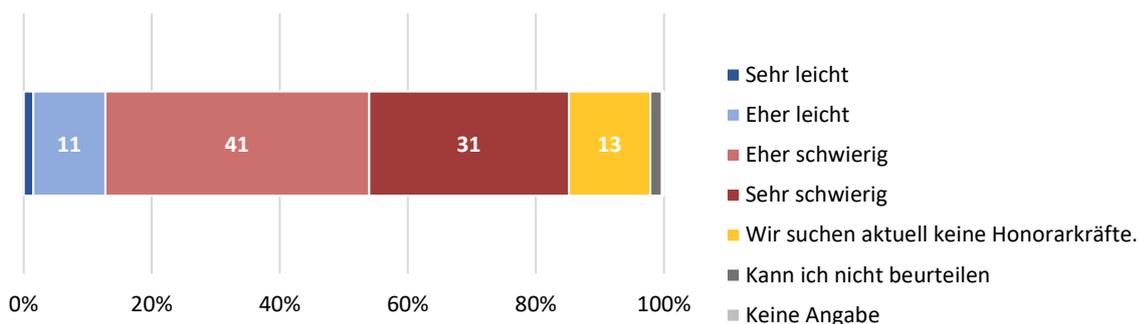


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=327).

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 für die eigene Einrichtung wird von fast Dreiviertel der Einrichtungen (72 %) als eher schwierig oder sehr schwierig bewertet (vgl. Abbildung 24). 11 % (37) geben an, dass sie eher leicht Honorarkräfte finden und fünf Einrichtungen (2 %) wählen aus, dass sie sogar sehr leicht Honorarkräfte finden. 13 % (42) teilen mit, aktuell keine Honorarkräfte zu suchen. 2 % (6) meinen dies nicht beurteilen zu können und eine Einrichtung macht dazu keine Angabe.

Im Bezug zur bundesweiten Verteilung fällt auf, dass in Nordrhein-Westfalen die Befragten häufiger angegeben haben, dass das Finden von Honorarkräften aktuell sehr schwierig oder eher schwierig ist (Differenz: 10 %).

Abbildung 24: Nordrhein-Westfalen: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)



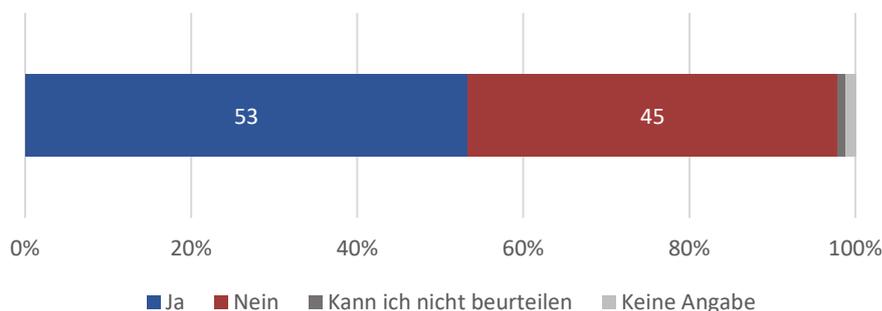
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

6.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungslage (ST1, a, b)

Mehr als die Hälfte (53 %, 176) aller beteiligten Einrichtungen geben an, in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben zu haben (vgl. Abbildung 25). 45 % (147) der Einrichtungen haben dies nicht getan. Drei Einrichtungen (1 %) haben geantwortet, das nicht beurteilen zu können, vier Einrichtungen (1 %) haben dazu keine Angabe gemacht.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung zeigt sich, dass in den Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen etwas seltener (Differenz: 7 %) in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist.

Abbildung 25: Nordrhein-Westfalen: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)



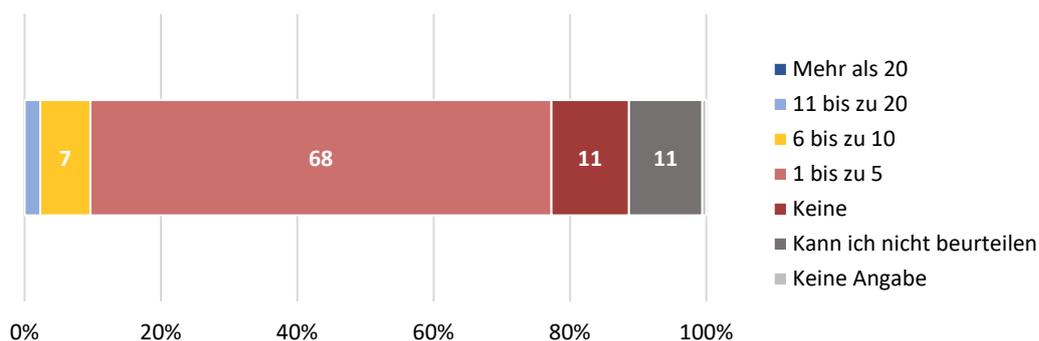
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

176 Einrichtungen haben angegeben, dass in der eigenen Einrichtung 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 68 % (119) dieser Einrichtungen an, dass mindestens eine Bewerbung und maximal fünf Bewerbungen eingegangen sind (vgl. Abbildung 26). 11 % (20) kreuzen an, dass keine Bewerbung eingegangen ist. 7 % (13) teilen mit, dass 6 bis 10 Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind. Weitere 2 % (4) geben an, dass 11 bis 20 Bewerbungen eingegangen sind. 11 % (19) meinen, das nicht beurteilen zu können und 1 % (1) macht keine Angabe.

Die Aussagen decken sich tendenziell mit der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

Abbildung 26: Nordrhein-Westfalen: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)

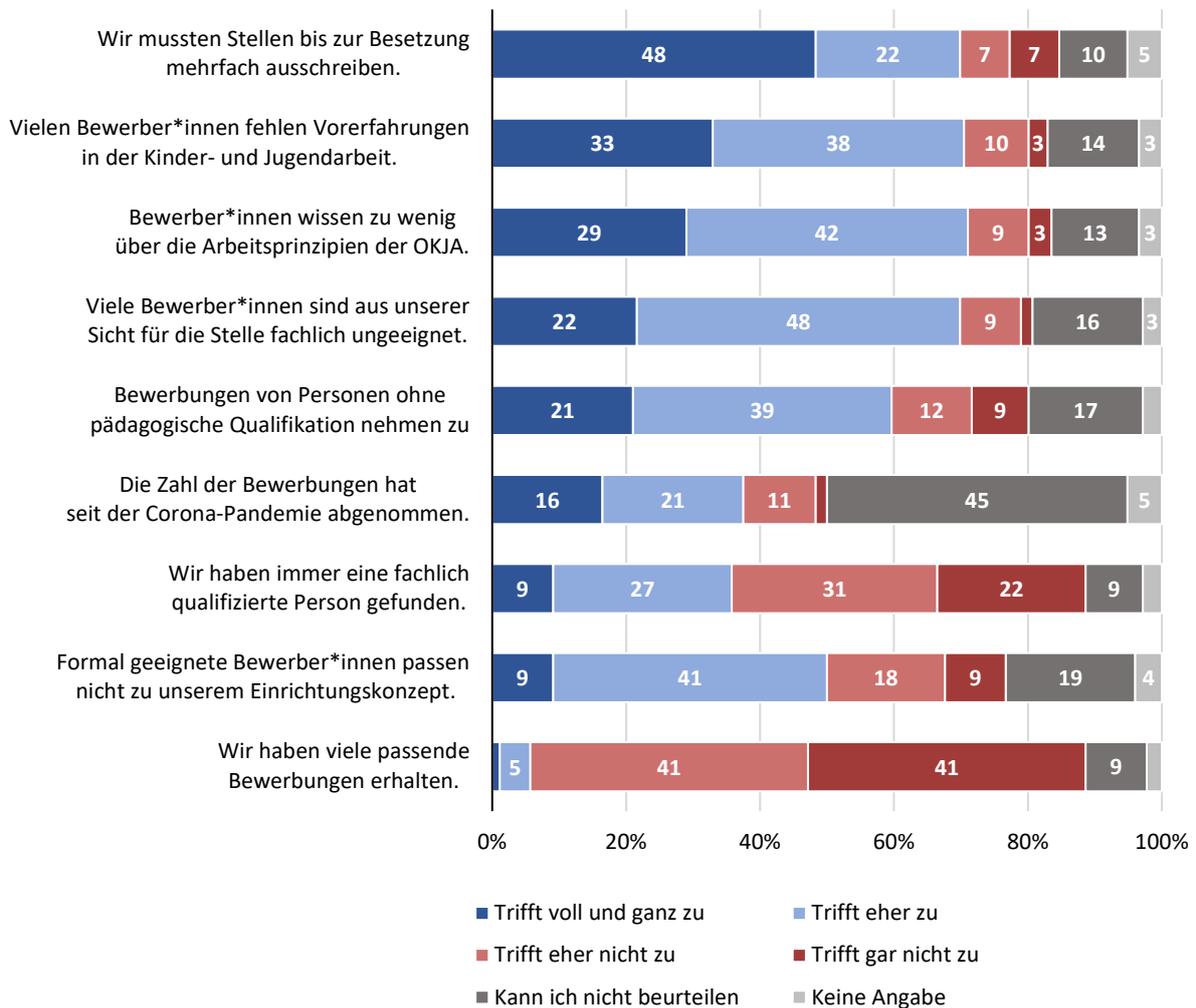


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=176).

In Abbildung 27 ist dargestellt, welche Erfahrungen in den 176 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten eine Stelle ausgeschrieben haben, bei den Ausschreibungsverfahren gemacht worden sind. Nur 1 % (2) gibt an, dass es voll und ganz zutrifft, viele passende Bewerbungen erhalten zu haben. 5 % (8) bewerten diese Erfahrung als eher zutreffend. Für die deutliche Mehrheit trifft dies eher nicht (41 %, 73) oder gar nicht (41 %, 73) zu. 48 % (85) der Einrichtungen geben an, dass es voll und ganz zutrifft, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, für 22 % (38) trifft das eher zu. Auch die Erfahrungen „Vielen Bewerber*innen fehlen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit“ (Zustimmung: voll und ganz 33 % (58), eher 38 % (66)), „Bewerber*innen wissen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA“ (Zustimmung: voll und ganz 29 % (51), eher 42 % (74)) und „Viele Bewerber*innen sind aus unserer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet“ (Zustimmung: voll und ganz 22 % (38), eher 48 % (85)) haben hohe Zustimmungswerte. Etwas seltener bewerten die Einrichtungen die Erfahrungen „Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation nehmen zu“ (Zustimmung: voll und ganz 21 % (37), eher 39 % (68)), „Wir haben immer eine fachliche qualifizierte Person gefunden“ (Zustimmung: voll und ganz 9 % (16), eher 27 % (47)) und „Formal geeignete Bewerber*innen passen nicht zu unserem Einrichtungskonzept“ (Zustimmung: voll und ganz 9 % (16), eher 41 % (72)) als zutreffend. Die Erfahrung, dass die Zahl der Bewerbungen seit der Corona-Pandemie abgenommen hat, bewerten 16 % (29) als für die eigene Einrichtung voll und ganz zutreffend, 21 % (37) als eher zutreffend. Gleichzeitig geben hier aber 45 % an, dass sie das nicht beurteilen können.

Die Ergebnisse ähneln den bundesweiten Erkenntnissen.

Abbildung 27: Nordrhein-Westfalen: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=176).

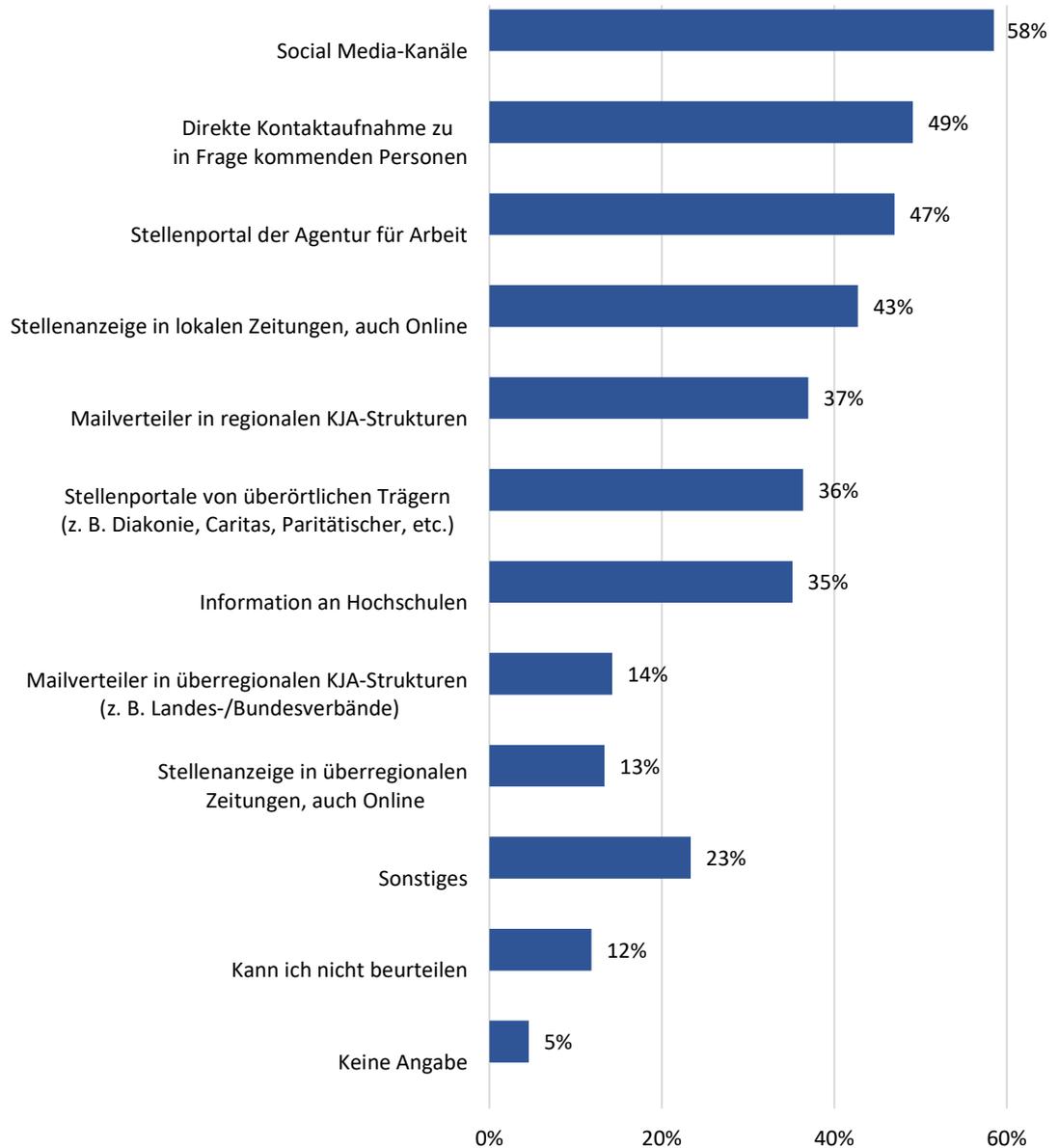
6.3 Veröffentlichung von Stellenausschreibungen (ST4)

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 Befragten die Möglichkeit „Sonstiges“, „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ auszuwählen. Mehrfachnennungen waren möglich. In 58 % (193) der Fälle wurde angegeben, dass Social Media-Kanäle genutzt werden (vgl. Abbildung 28). Diese Option scheint am beliebtesten zu sein. In 49 % (162) der Fälle wird mit in Frage kommenden Personen direkt Kontakt aufgenommen und in 47 % (155) der Fälle über das Stellenportal der Agentur für Arbeit über offene Stellen informiert. 43 % (141) informieren über Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch Online), 37 % (122) nutzen Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen, 36 % (120) nutzen Stellenportale von überörtlichen Trägern (z. B. Diakonie, Caritas, Paritätischer etc.) und 35 % (116) informieren in Hochschulen. Mailverteiler in überregionalen KJA-Strukturen (z. B. Landes-/Bundesverbände) und Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch Online) scheinen weniger genutzt zu werden. Nur

14 % (47) geben an, Mailverteiler in überregionalen KJA-Strukturen zu nutzen und nur 13 % (44) schalten Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen. In 23 % (77) der Fälle wurde „Sonstiges“ ausgewählt. 12 % (39) meinen, das nicht beurteilen zu können und 5 % (15) machen dazu keine Angabe.

Die Ergebnisse decken sich tendenziell mit denen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 28: Nordrhein-Westfalen: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle)



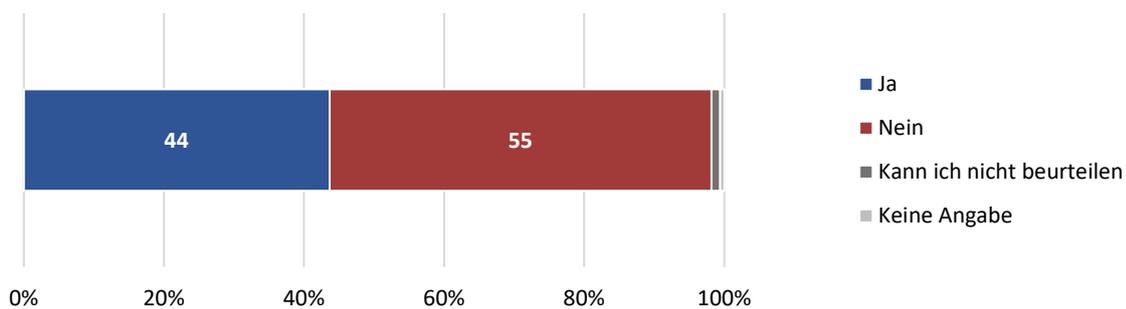
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

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

Mit 44 % (144) geben etwas weniger als die Hälfte der Einrichtungen an, dass in der eigenen Einrichtung in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde (vgl. Abbildung 29). In 55 % (180) der Einrichtungen ist dies nicht der Fall gewesen. In vier Fällen (1 %) wurde angekreuzt, das nicht beurteilen zu können und in zwei Fällen (1 %) ist dazu keine Angabe gemacht worden.

Die Erkenntnisse ähneln den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 29: Nordrhein-Westfalen: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent)

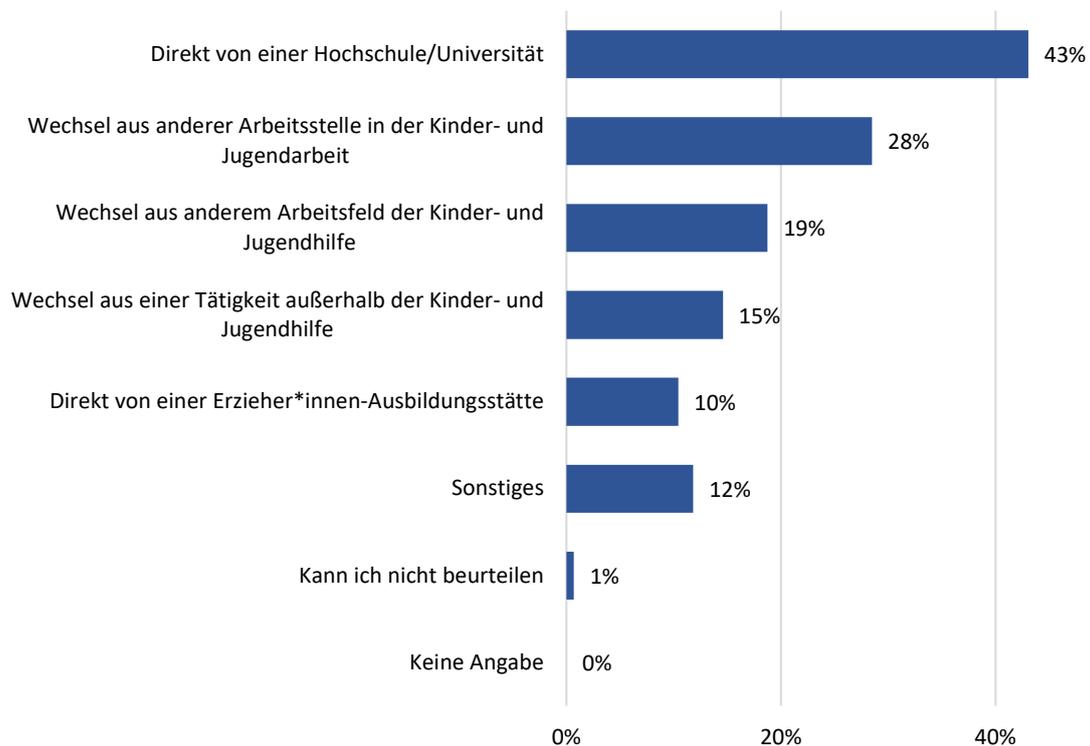


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

144 Einrichtungen haben angegeben, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde. Im Anschluss konnten diese mitteilen, wo die Fachkraft bzw. die Fachkräfte herkamen. Mehrfachnennungen waren möglich. Etwas weniger als die Hälfte (43 %, 62) gibt an, dass die neu eingestellte Fachkraft bzw. die Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam bzw. kamen (vgl. Abbildung 30). In 28 % (41) der Fälle wurde aus einer anderen Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit gewechselt. 19 % (27) der Fälle kreuzen an, dass aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt wurde und 15 % (21) wählen aus, dass aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt wurde. Nur 10 % (15) geben an, dass die Fachkraft bzw. die Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte kam bzw. kamen. 12 % (17) entscheiden sich für die Kategorie „Sonstiges“. In einem Fall (1 %) wurde angegeben, das nicht beurteilen zu können.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung lässt sich herausstellen, dass in Nordrhein-Westfalen in mehr Fällen angegeben wird, dass Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kommen (Differenz: 7 %).

Abbildung 30: Nordrhein-Westfalen: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle)

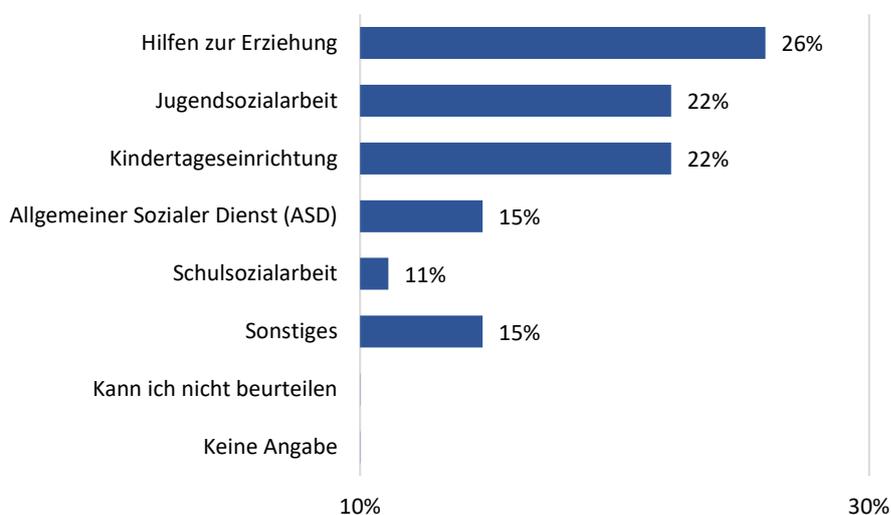


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=144). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

In 27 Fällen haben Einrichtungen angegeben, dass aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in die eigene Einrichtung gewechselt wurde. Im Anschluss wurde in diesen 27 Fällen danach gefragt, um welche konkreten Arbeitsfelder es sich dabei handelte. Mehrfachnennungen waren möglich. Die prozentuale Verteilung der Antworten ist in Abbildung 31 dargestellt. In 26 % (7) der Fälle wird als Arbeitsfeld, aus dem gewechselt wurde, Hilfen zur Erziehung angegeben. Jeweils 22 % (6) benennen Jugendsozialarbeit und Kindertageseinrichtungen, 15 % (4) den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) und lediglich 11 % (3) die Schulsozialarbeit als Arbeitsfelder, aus denen in eine Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gewechselt wurde. 15 % (4) geben als Antwort „Sonstiges“ an. In einem Fall (4 %) wurde „Kann ich nicht beurteilen“ ausgewählt.

Im Vergleich mit der bundesweiten prozentualen Verteilung wurde in Nordrhein-Westfalen anteilig betrachtet häufiger Jugendsozialarbeit (Differenz: 5 %) und Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) (Differenz: 7 %) ausgewählt und seltener Kindertageseinrichtungen (Differenz: 2 %). Die Aussagekraft dieser Daten ist allerdings aufgrund der geringen Fallzahl für Nordrhein-Westfalen (n=27) stark eingeschränkt.

Abbildung 31: Nordrhein-Westfalen: Sie haben angegeben, dass aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Ihre Einrichtung gewechselt wurde. Aus welchem Arbeitsfeld/welchen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe eingestellt haben (n=27). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

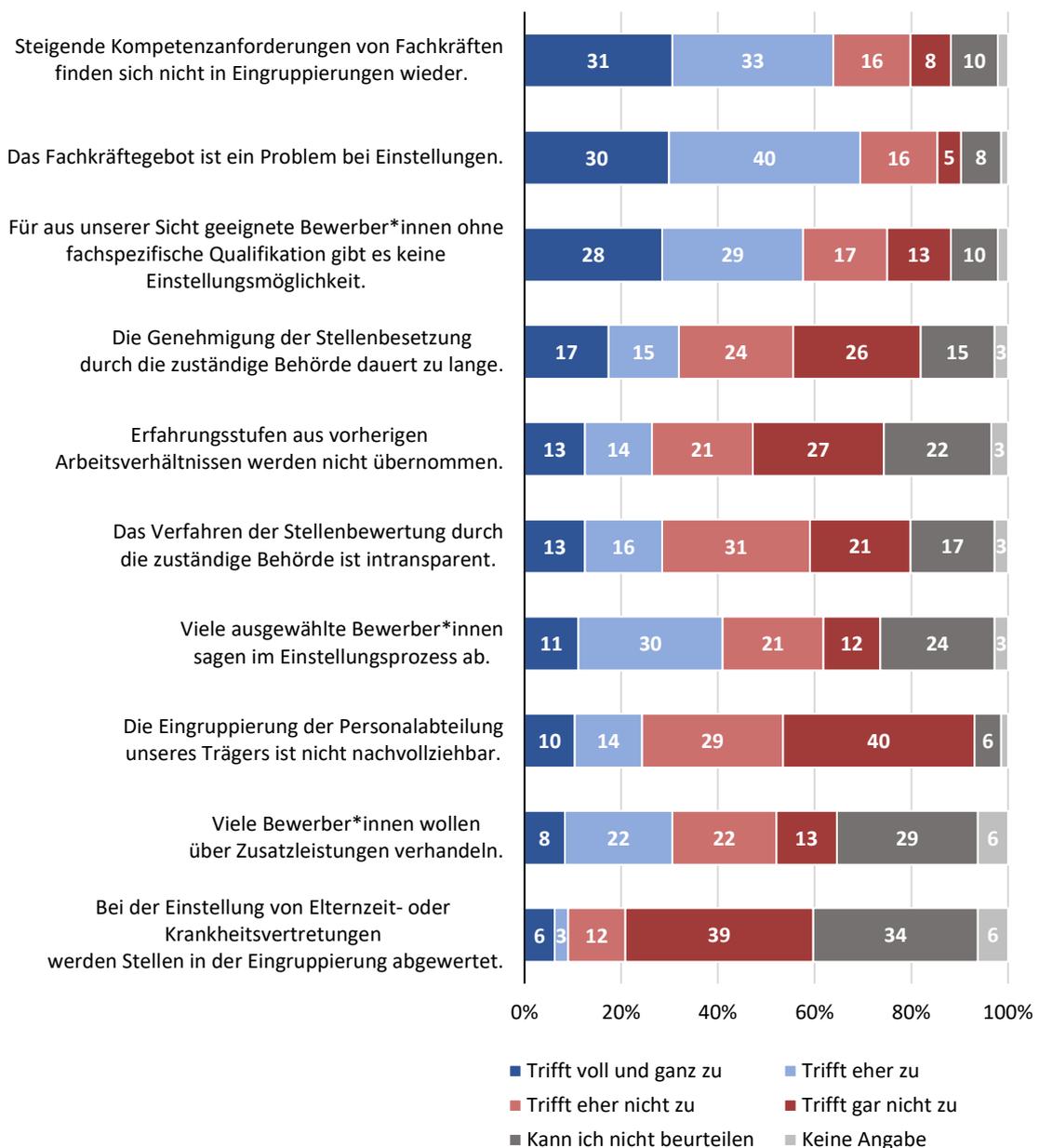
6.5 Erfahrungen im Einstellungsverfahren (ST3)

In Abbildung 32 ist dargestellt, welche Erfahrungen die 144 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten Fachkräfte eingestellt haben, im Rahmen von Einstellungsverfahren gemacht haben. Die höchsten Zustimmungswerte erhalten die Aussagen „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“ (Zustimmung: voll und ganz 31 % (44), eher 33 % (48)), „Das Fachkräftegebot ist ein Problem bei Einstellungen“ (Zustimmung: voll und ganz 30 % (43), eher 40 % (57)) und „Für aus unserer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation gibt es keine Einstellungsmöglichkeit“ (Zustimmung: voll und ganz 28 % (41), eher 29 % (42)). Ein knappes Drittel der Einrichtungen bewertet es als voll und ganz oder eher zutreffend, dass die Genehmigung der Stellenbesetzung durch die zuständige Behörde zu lange dauert (Zustimmung: voll und ganz 17 % (25), eher 15 % (21)), etwas mehr als ein Viertel hat bereits in der eigenen Einrichtung die Erfahrung gemacht, dass Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden (Zustimmung: voll und ganz 13 % (18), eher 14 % (20)) oder dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist (Zustimmung: voll und ganz 13 % (18), eher 16 % (23)). 11 % (16) bewerten es als voll und ganz zutreffend, dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen, 30 % (43) bewerten es als eher zutreffend. 10 % (15) der Befragten bewerten es als voll und ganz zutreffend, dass die Eingruppierung der Personalabteilung des eigenen Trägers nicht nachvollziehbar ist, für 14 % (20) trifft dies eher zu. Für 8 % (12) trifft es voll und ganz zu, dass Bewerber*innen über Zusatzleistungen verhandeln wollen, für 22 % (32) trifft dies eher zu. Die geringsten Zustimmungswerte erhält die Antwortmöglichkeit „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ (Zustimmung: voll und ganz 6 % (9), eher 3 % (4)). Auffällig ist, dass bei den Antwortmöglichkeiten „Viele ausgewählte Bewerber*innen sagen im Einstellungsprozess ab“, „Viele Bewerber*innen wollen

über Zusatzleistungen verhandeln“ und „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ etwa ein Viertel bis ein Drittel der Befragten angeben, dies nicht beurteilen zu können.

Die Ergebnisse decken sich größtenteils mit denen der bundesweiten Auswertung. Allerdings wird in Nordrhein-Westfalen häufiger voll und ganz oder eher zugestimmt, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem ist (Differenz: 13 %).

Abbildung 32: Nordrhein-Westfalen: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=144).

6.6 Strategien der Personalgewinnung (SP1)

In Abbildung 33 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“ (70 %, 232), „Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen in der Arbeitszeit“ (69 %, 228), „Teamarbeit wird ermöglicht“ (67 %, 220) und „Persönliche Ansprache von bekannten Personen“ (64 %, 210). Etwas weniger als die Hälfte der Einrichtungen gibt an, dass die Ausstattung mit einem Diensthandy (44 %, 145) oder mit einem dienstlichen mobilen PC (42 %, 137) vorgesehen ist. In etwa einem Drittel der Fälle enthalten Stellenausschreibungen eine konkrete Eingruppierung (35 %, 117), werden flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive angeboten (35 %, 115), werden auf Wunsch Home-Office-Anteile ermöglicht (34 %, 113) oder Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschläge gezahlt (32 %, 107). In nur etwa einem Viertel der Fälle werden Kooperationen mit Hochschulen oder Ausbildungsstätten (29 %, 96), das Anbieten von Supervision (27 %, 88), die Nutzung eines allgemeinen Einarbeitungskonzepts (24 %, 79) oder die Nutzung eines Konzepts zur Begleitung in die Berufseingangsphase für neue Fachkräfte (23 %, 75) als Strategien zur Personalgewinnung ausgewählt. Noch etwas seltener werden von den Einrichtungen diese Strategien ausgewählt: „Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung)“ (18 %, 60), „Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen“ (16 %, 54) und „Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung)“ (15 %, 48). Am seltensten scheinen das Herabsetzen von Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen (11 %, 35), familienfreundliche Arbeitszeiten (8 %, 28) und die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen (7 %, 23) als Strategie zur Personalgewinnung für die Befragten eine Rolle zu spielen. In 5 % (17) der Fälle wird angegeben, dass die eigene Einrichtung keine konkreten Strategien verfolgt. In 8 % (26) der Fälle wird „Sonstiges“ ausgewählt und in 10 % (32) der Fälle „Kann ich nicht beurteilen“. 5 % (15) der Fälle machen keine Angabe.

Der Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt, dass in Nordrhein-Westfalen als Strategien zur Personalgewinnung häufiger „Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC“ (Differenz: 6 %) und etwas seltener „Supervision wird angeboten“ (Differenz: 9 %) und „Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung)“ (Differenz: 8 %) ausgewählt wurde.

Abbildung 33: Nordrhein-Westfalen: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

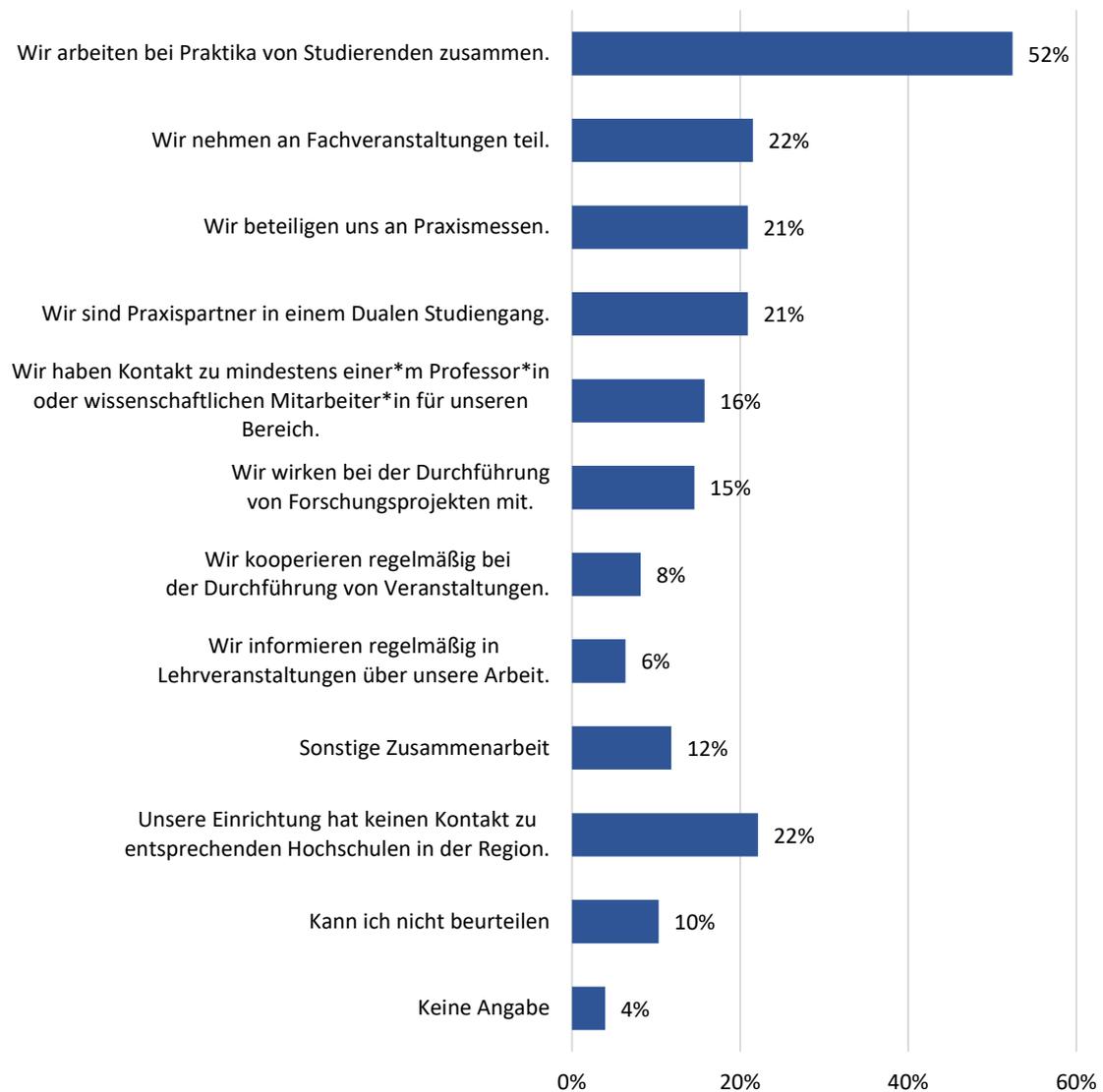
7 Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten

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

Um etwas zu Kooperationen mit Hochschulen zu erfahren, wurde danach gefragt, wie sich die Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region gestaltet. Dabei ging es um Hochschulen, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o.ä. studiert werden kann. 12 Antwortmöglichkeiten wurden vorgegeben und Mehrfachnennungen waren möglich. Mit Abstand am häufigsten wird die Zusammenarbeit bei Praktika von Studierenden (52 %, 173) ausgewählt (vgl. Abbildung 34). Etwas weniger als ein Viertel der Befragten geben an, dass sie an Fachveranstaltungen teilnehmen (22 %, 71), sich an Praxismessen beteiligen (21 %, 69) oder Praxispartner in einem Dualen Studiengang sind (21 %, 69). 16 % (52) teilen mit, Kontakt zu mindestens einer*m Professor*in oder wissenschaftlichen Mitarbeiter*in für den eigenen Bereich zu haben. 15 % (48) wählen aus, bei der Durchführung von Forschungsprojekten mitzuwirken. 8 % (27) kreuzen an, regelmäßig bei der Durchführung von Veranstaltungen zu kooperieren und 6 % (21) informieren regelmäßig in Lehrveranstaltungen über ihre Arbeit. 12 % (39) wählen „Sonstige Zusammenarbeit“ aus. 22 % (73) der Befragten geben an, dass die eigene Einrichtung keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region hat. 10 % (34) meinen, das nicht beurteilen zu können und 4 % (13) machen keine Angabe.

Die Ergebnisse stimmen mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung tendenziell überein. Allerdings wird in Nordrhein-Westfalen seltener „Wir nehmen an Fachveranstaltungen teil“ ausgewählt (Differenz: 6 %).

Abbildung 34: Nordrhein-Westfalen: 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)



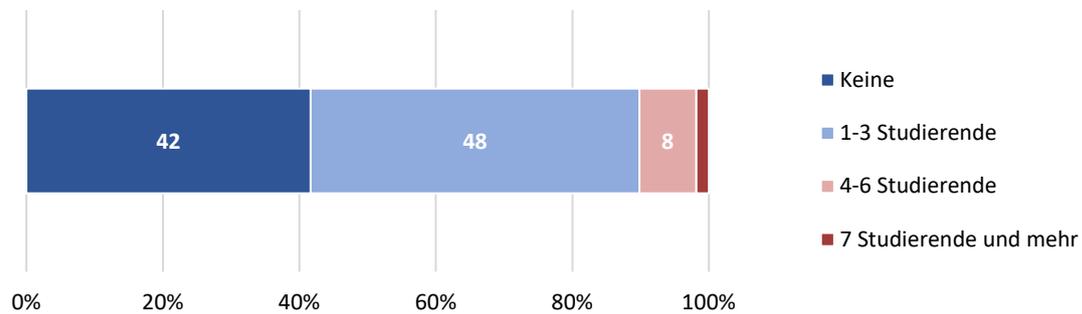
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=330). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

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 die Hälfte der Einrichtungen (42 %, 135) gibt an, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Studierende von Hochschulen/Universitäten in der eigenen Einrichtung ein Praktikum absolviert haben (vgl. Abbildung 35). Knapp die Hälfte (48 %, 156) teilt mit, dass 1-3 Studierende ein Praktikum absolviert haben. In 8 % (27) der Einrichtungen haben 4-6 Studierende ein Praktikum absolviert und bei 2 % (6) der Befragten waren es 7 oder mehr Studierende.

Diese Verteilung ähnelt den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 35: Nordrhein-Westfalen: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)

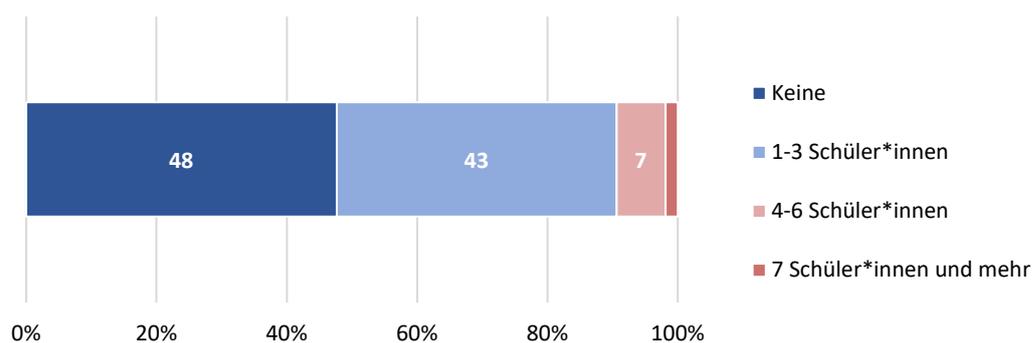


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen mit gültigen Nennungen (n=324). Sechs Einrichtungen haben keine Angabe gemacht.

Der Anteil der Einrichtungen, der angegeben hat, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen ein Praktikum in der eigenen Einrichtung absolviert haben, ist mit 48 % (153) etwas höher (vgl. Abbildung 36) als der Anteil derer, die angegeben haben, dass keine Studierenden ein Praktikum absolviert haben. Etwas weniger als die Hälfte (43 %, 138) wählt aus, dass 1-3 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben. 7 % (24) kreuzen an, dass 4-6 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben und 2 % (6) teilen mit, dass es 7 oder mehr Schüler*innen waren.

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

Abbildung 36: Nordrhein-Westfalen: 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 Nordrhein-Westfalen mit gültigen Nennungen (n=321). Neun Einrichtungen haben keine Angabe gemacht.

8 Zusätzliche Auswertungen

8.1 Einführung

Zusätzlich zu der allgemeinen Auswertung in Nordrhein-Westfalen ist ein spezifischer Blick auf mögliche Unterschiede zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft bzw. Einrichtungen, die zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts gehören, geworfen worden. Auch Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten bzw. Kleinstädten bzw. Landgemeinden sind betrachtet worden. Dafür sind alle Themenkomplexe zusätzlich differenziert nach Träger- und Gemeindetyp ausgewertet. Grundannahme dafür ist, dass sich die Fachkräftesituation hinsichtlich bestimmter Ausprägungen zum einen zwischen Einrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft zum anderen zwischen Einrichtungen in Großstädten und Einrichtungen in Mittel- bzw. 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 Träger- und Gemeindetyp gezeigt haben.

8.2 Unterschiede: Einrichtungen von öffentlichen Trägern, freien Trägern und Körperschaften des Öffentlichen Rechts

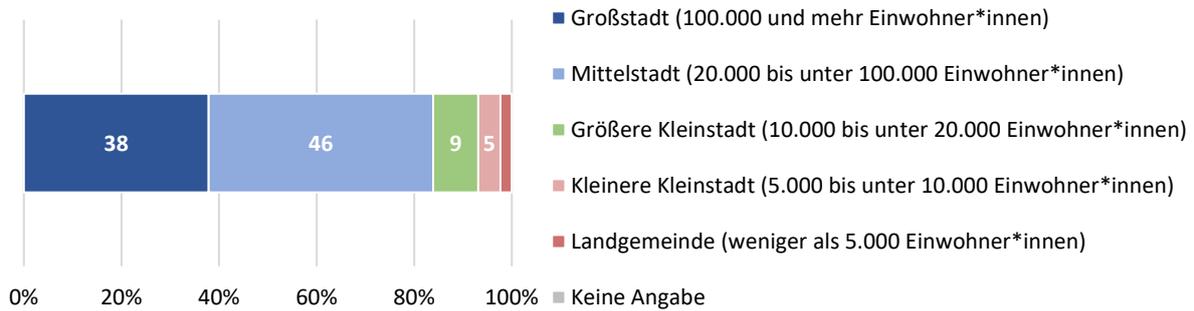
Etwa die Hälfte der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen gibt an, dass die Einrichtung zu einem freien Träger gehört (51 %, 167). 26 % (87) der Einrichtungen befinden sich nach Auskunft der Antwortenden in öffentlicher Trägerschaft und 23 % (75) gehören einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts an. Folgend werden entsprechend besondere Differenzen bei den Ergebnissen zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft sowie Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts dargelegt.

Art der Einrichtung: Bei den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft handelt es sich im Vergleich seltener um Jugendclubs, Jugendtreffs und Stadtteiltreffs (ÖT⁶ 13 %, 11, FT 26 %, 44, KÖR 28 %, 21) und etwas häufiger um Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-)Einrichtungen (ÖT 68 %, 59, FT 59 %, 98, KÖR 63 %, 47).

Lage der Einrichtung: Die befragten Einrichtungen öffentlicher Träger befinden sich seltener in einer Großstadt (38 %, 33), dafür häufiger in einer Mittelstadt (46 %, 40) (vgl. Abbildung 37). Die Einrichtungen in freier Trägerschaft sind hingegen deutlich häufiger in Großstädten (65 %, 108) zu finden und seltener in Mittelstädten (17 %, 29) (vgl. Abbildung 38). Einrichtungen einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts sind im Vergleich mit Einrichtungen in öffentlicher oder freier Trägerschaft häufiger in Kleinstädten (25 %, 19) oder Landgemeinden (7 %, 5) zu finden (vgl. Abbildung 39).

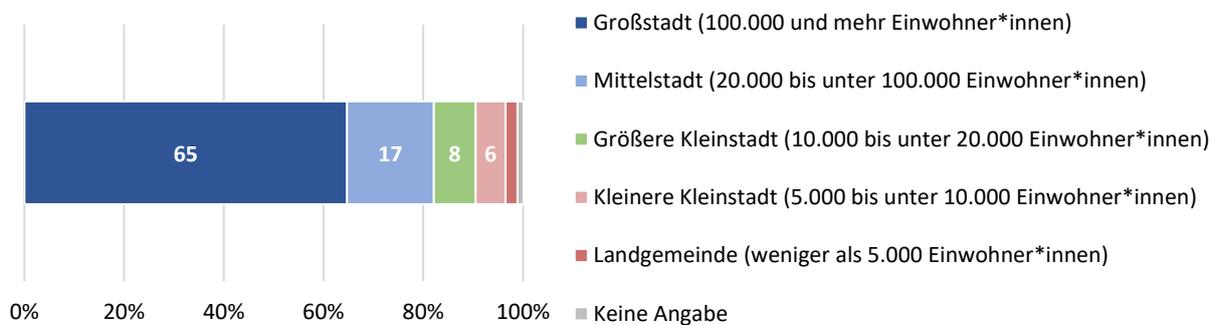
⁶ Im Folgenden werden bei der Angabe der Prozentwerte und Fallzahlen die Abkürzungen „FT“ für Einrichtungen in freier Trägerschaft, „ÖT“ für Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft und „KÖR“ für Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts genutzt.

Abbildung 37: Nordrhein-Westfalen/Öffentliche Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)



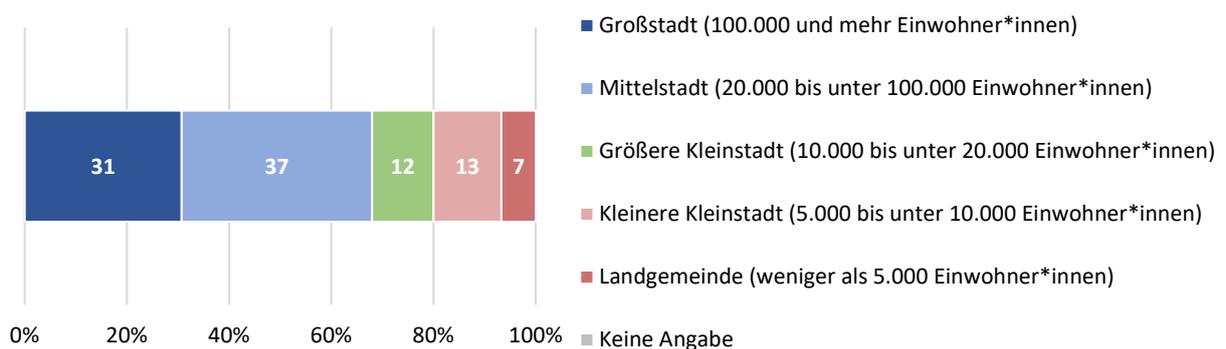
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen/Öffentliche Träger mit gültigen Nennungen (n=87).

Abbildung 38: Nordrhein-Westfalen/Freie Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen/Freie Träger mit gültigen Nennungen (n=167).

Abbildung 39: Nordrhein-Westfalen/Körperschaften des Öffentlichen Rechts: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen/Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit gültigen Nennungen (n=75).

Anzahl pädagogischer Fachkräfte: Der durchschnittliche Mittelwert mit Blick auf die Anzahl pädagogischer Fachkräfte, die in den erreichten Einrichtungen tätig sind, ist bei Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft am höchsten. Dort sind durchschnittlich 4,09 päd. Fachkräfte tätig. In

Einrichtungen freier Träger sind es durchschnittlich 2,93 päd. Fachkräfte und in Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts sind es 2,01 päd. Fachkräfte.

Unbesetzte Stellen: Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft antworten deutlich häufiger mit „Ja“ (61 %, 53) auf die Frage, ob es in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen gab, die länger als einen Monat nicht besetzt waren. Bei den freien Trägern sind es hingegen 44 % (74) der Einrichtungen und bei den Körperschaften des Öffentlichen Rechts 37 % (28), die diese Frage mit „Ja“ beantworten. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft geben zudem häufiger an, dass aufgrund von fehlendem Personal, z. B. durch unbesetzte Stellen, Krankheit oder Elternzeit, die Öffnungszeiten der eigenen Einrichtung gekürzt werden mussten (häufiger 35 % (30), punktuell 45 % (39), gar nicht 17 % (15)). Bei den Einrichtungen in freier Trägerschaft kam dies weniger häufig vor (23 %, 38) und stattdessen eher punktuell (46 %, 76) oder gar nicht (31 %, 51). Auch bei den Körperschaften des Öffentlichen Rechts kam es weniger häufig (25 %, 19) und eher punktuell (45 %, 34) oder gar nicht (29 %, 22) vor.

Weggang von Fachkräften: Hinsichtlich der Frage, ob Fachkräfte innerhalb der letzten 12 Monate die Einrichtung verlassen haben, lassen sich zwischen den verschiedenen Trägertypen keine signifikanten Unterschiede feststellen. Die angegebenen bekannten Gründe für das Verlassen der Einrichtung variieren aber. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft teilen häufiger mit, dass die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe (43 %, 20) ausschlaggebend war. Bei freien Trägern sind es 23 % (19) und bei Körperschaften des Öffentlichen Rechts 22 % (7). Bei Einrichtungen in freier Trägerschaft ist zudem auffällig, dass seltener der Renteneintritt (5 %, 4) als Grund genannt wird. Bei öffentlichen Trägern wird der Renteneintritt von 15 % (7) als bekannter Grund für das Verlassen der Einrichtung angegeben, bei Körperschaften des Öffentlichen Rechts von 13 % (4).

Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld: Beim Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe lassen sich Unterschiede bezüglich der am häufigsten benannten Arbeitsfelder feststellen. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft geben häufiger an, dass in die Schulsozialarbeit (40 %, 8) oder in den ASD (25 %, 5) gewechselt wurde. Bei Einrichtungen in freier Trägerschaft sind es 32 % (6), die angeben, dass in die Schulsozialarbeit gewechselt wurde und 5 % (1), die angeben, dass in den ASD gewechselt wurde. Bei den Körperschaften des Öffentlichen Rechts sind es 14 % (1) der Einrichtungen, die ankreuzen, dass in die Schulsozialarbeit gewechselt wurde. Ein Wechsel in den ASD wurde bei diesem Trägertyp gar nicht ausgewählt.

Herkunft neu eingestellter Fachkräfte: Beim Wechsel von neu eingestellten Fachkräften in die Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit fallen ebenfalls Unterschiede auf. Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts geben häufiger an, dass aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtung gewechselt wurde (29 %, 9). Bei öffentlichen Trägern sind es 18 % (7) und bei freien Trägern 15 % (11). Außerdem geben die Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts auch häufiger an, dass aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtung gewechselt wurde (29 %, 9). Das ist bei öffentlichen Trägern nur bei 10 % (4) der Einrichtungen und bei freien Trägern bei 9 % (8) der Fall.

Einschätzungen zum Fachkräftemangel: Bei den Einschätzungen der Befragten zum Fachkräftemangel herrscht in den meisten Punkten Einigkeit. Es lässt sich aber hervorheben, dass die Aussage „In der OKJA hat sich mit der Corona-Pandemie der Fachkräftemangel zugespitzt“ durch die Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft mehr Zustimmung erhält als durch Einrichtungen in freier Trägerschaft oder von Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Zudem stimmen die Einrichtungen in öffentlicher

Trägerschaft häufiger der Aussage zu, dass ihre eigene Einrichtung vom Fachkräftemangel betroffen ist (Zustimmung voll und ganz und eher: ÖT 70 %, 61, FT 64 %, 106, KÖR 54 %, 40). Einrichtungen in freier Trägerschaft stimmen hingegen im Vergleich häufiger der Aussage zu, dass OKJA als Arbeitsfeld in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vorkommt. Hinsichtlich notwendiger Strategien, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird deutlich, dass die Verteilung der Antworten von Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft nah beieinander liegt. Im Vergleich mit den öffentlichen und freien Trägern stimmen die Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts hingegen häufiger der Strategie „Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ nicht (16 %, 10) und dafür häufiger der Strategie „Inhalte von Stellenausschreibungen müssen stärker der Realität entsprechen“ zu (73 %, 47).

Ausschreibungsverfahren: Hinsichtlich der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen zeigt sich, dass insbesondere das Antwortverhalten von Einrichtungen öffentlicher Träger von dem der Einrichtungen freier Träger und Körperschaften des Öffentlichen Rechts abweicht. Die Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft nutzen am häufigsten Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) (ÖT 46 %, 40, FT 38 %, 63, KÖR 51 %, 38). Einrichtungen in freier Trägerschaft und von Körperschaften des Öffentlichen Rechts priorisieren für das Bewerben von offenen Stellen hingegen Social Media-Kanäle (FT 67 %, 111, KÖR 65 %, 49, ÖT 38 %, 33) und die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommenden Personen (FT 59 %, 98, KÖR 52 %, 39, ÖT 28 %, 24). Zudem informieren Einrichtungen in freier Trägerschaft und Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts deutlich häufiger an Hochschulen (FT 47 %, 79, KÖR 36 %, 27, ÖT 12 %, 10), über Stellenportale von überörtlichen Trägern (FT 46 %, 77, KÖR 49 %, 37, ÖT 7 %, 6) und über Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen (FT 46 %, 77, KÖR 45 %, 34, ÖT 12 %, 10) als Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft.

Attraktivität des Arbeitsfeldes: In der Bewertung von Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes scheinen sich die Einrichtungen der verschiedenen Trägertypen weitestgehend einig zu sein. Es fällt aber auf, dass der Aspekt „Eingruppierung/Bezahlung“ durch Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts als Attraktivitätsfaktor mehrheitlich Zustimmung (Zustimmung: voll und ganz 15 %, 11, eher 36 %, 27) erhält, während bei öffentlichen Trägern (Zustimmung: voll und ganz 5 %, 4, eher 23 %, 20) und freien Trägern (Zustimmung: voll und ganz 3 %, 5, eher 25 %, 42) nur etwa ein Viertel zustimmt.

Strategien zur Personalgewinnung: Auch hinsichtlich der Strategien zur Personalgewinnung scheinen Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft, Einrichtungen in freier Trägerschaft und Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts teilweise unterschiedlich vorzugehen. Die Befragten aus Einrichtungen öffentlicher Träger wählen deutlich häufiger „Abend-, Nacht- und Wochenendzuschläge werden gezahlt“ (ÖT 49 %, 43, FT 26 %, 44, KÖR 25 %, 19) und „Stellenausschreibungen benennen konkrete Eingruppierung“ (ÖT 54 %, 47, FT 27 %, 45, KÖR 33 %, 25) aus. Die Antwortmöglichkeiten „Ausstattung mit dienstlichem mobilem PC“ (ÖT 25 %, 22, FT 45 %, 75, KÖR 52 %, 39) und „Home-Office-Anteile werden auf Wunsch ermöglicht“ (ÖT 22 %, 19, FT 40 %, 66, KÖR 36 %, 27) werden im Vergleich deutlich seltener von Einrichtungen öffentlicher Träger ausgewählt. Konzepte zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte scheinen häufiger in Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts vorhanden zu sein (KÖR 33 %, 25, ÖT 17 %, 15, FT 20 %, 34).

Einstellungsverfahren: Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts stimmen im Vergleich mit Einrichtungen in öffentlicher oder freier Trägerschaft deutlich häufiger der Aussage zu, dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist (Zustimmung insgesamt („voll und ganz“ und „eher“): KÖR 77 %, 24, ÖT 44 %, 17, FT 46 %, 33). Zudem stimmen diese

Einrichtungen häufiger zu, dass Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden (Zustimmung insgesamt („voll und ganz“ und „eher“): KÖR 58 %, 18, ÖT 44 %, 17, FT 46 %, 34) und dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen (Zustimmung insgesamt („voll und ganz“ und „eher“): KÖR 52 %, 16, ÖT 21 %, 8, FT 31 %, 23). Die Aussage „Die Genehmigung der Stellenbesetzung durch die zuständige Behörde dauert zu lange“ erhält von Einrichtungen öffentlicher Träger deutlich weniger Zustimmung als von den Einrichtungen in freier Trägerschaft oder von Körperschaften des Öffentlichen Rechts (Zustimmung insgesamt („voll und ganz“ und „eher“): ÖT 33 %, 13, FT 58 %, 42, KÖR 55 %, 17).

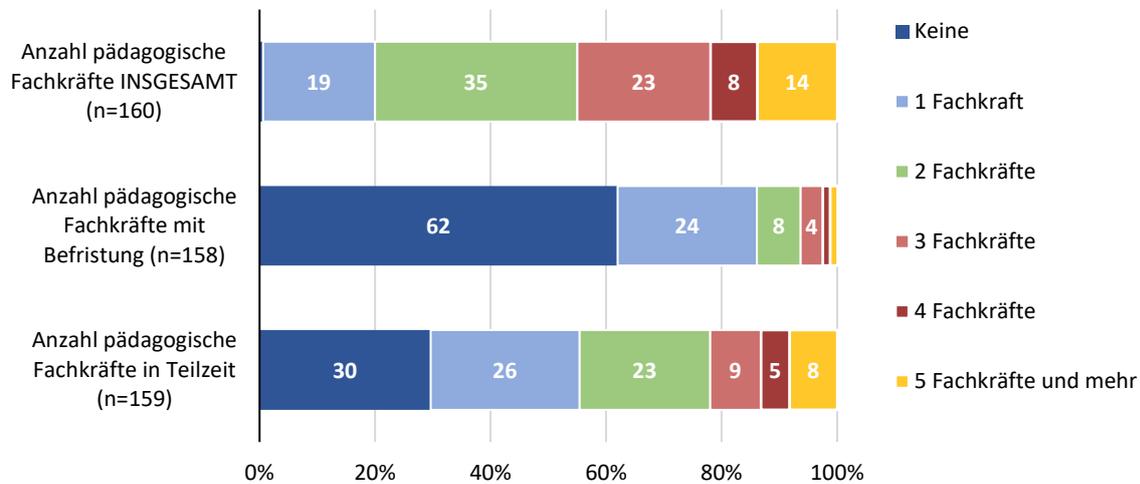
8.3 Unterschiede: Einrichtungen in Großstadt und Mittelstadt bzw. Kleinstadt bzw. Landgemeinde

Mit 50 % (165) der Einrichtungen befindet sich die Hälfte in einer Großstadt. Die andere Hälfte der Einrichtungen liegt in Mittelstädten (29 %, 97), größeren Kleinstädten (9 %, 31), kleineren Kleinstädten (7 %, 24) und Landgemeinden (3 %, 11). Für den Stadt-Land-Vergleich sind die Ergebnisse von Einrichtungen in Großstädten denen der Einrichtungen aus Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden gegenübergestellt worden. Bei Einrichtungen in Großstädten handelt es sich deutlich häufiger um Einrichtungen in freier Trägerschaft (65 %, 108) als bei Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden (35 %, 57). Gleichzeitig befinden sich die befragten Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden Nordrhein-Westfalens häufiger in öffentlicher Trägerschaft (MS/KS/LG⁷ 33 %, 54, GS 20 %, 33) oder gehören zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts (MS/KS/LG 32 %, 52, GS 14 %, 23).

Anzahl und Befristungen tätiger Fachkräfte: Der Mittelwert für die Anzahl der in einer Einrichtung tätigen pädagogischen Fachkräfte ist mit 3,06 in Großstädten höher. Bei Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden liegt dieser Mittelwert bei 2,38 pädagogischen Fachkräften. In Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden ist der Anteil der Einrichtungen, die angeben, dass zum Zeitpunkt der Befragung nur eine Fachkraft in der Einrichtung beschäftigt ist, höher (MS/KS/LG 30 %, 48, GS 19 %, 31). Die großstädtischen Einrichtungen kreuzen hingegen häufiger an, dass drei Fachkräfte (GS 23 %, 37 MS/KS/LG 16 %, 26) oder fünf und mehr Fachkräfte (GS 14 %, 22, MS/KS/LG 8 %, 12) in der eigenen Einrichtung tätig sind (vgl. Abbildung 40). Zudem geben die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden häufiger an, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine pädagogische Fachkraft befristet (MS/KS/LG 77 %, 120, Großstadt 62 %, 98) oder in Teilzeit (MS/KS/LG 33 %, 51, Großstadt 30 %, 47) beschäftigt ist (vgl. Abbildung 41).

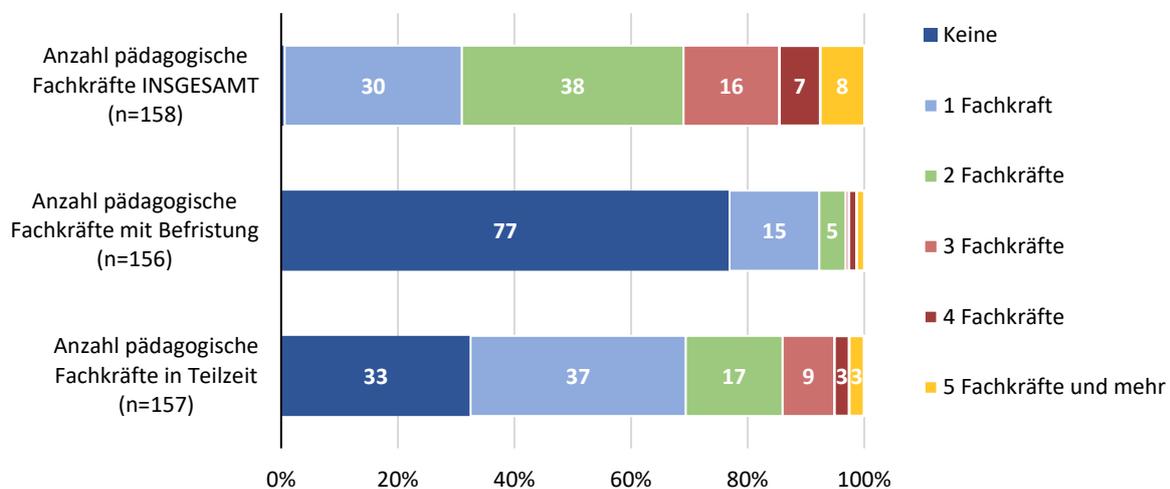
⁷ Im Folgenden werden bei der Angabe der Prozentwerte und Fallzahlen die Abkürzungen „GS“ für Einrichtungen in Großstädten und „MS/KS/LG“ für Einrichtungen in Mittelstädten/Kleinstädten/Landgemeinden genutzt.

Abbildung 40: Nordrhein-Westfalen/Großstadt: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen/Großstadt mit gültigen Nennungen (n=160/158/159).

Abbildung 41: Nordrhein-Westfalen/Mittelstadt bzw. Kleinstadt bzw. Landgemeinde: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen/Mittelstadt bzw. Kleinstadt bzw. Landgemeinde mit gültigen Nennungen (n=158/156/157).

Unbesetzte Stellen: Offene Stellen für pädagogische Fachkräfte blieben in den 12 Monaten vor der Befragung häufiger in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden länger als einen Monat unbesetzt (MS/KS/LG 51 %, 83, GS 44 %, 72). Fehlende Fachkräfte haben sowohl in Großstädten als auch in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden einen Einfluss auf die Öffnungszeiten. Die Befragten aus Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden geben allerdings häufiger an, dass die Öffnungszeiten „häufiger“ gekürzt werden mussten (MS/KS/LG 34 %, 55, GS 20 %, 33), die Befragten aus Großstädten wählen als Antwort häufiger „punktuell“ aus (GS 53 %, 87, MS/KS/LG 37 %, 61).

Gewinnung von Honorarkräften: Honorarkräfte werden scheinbar häufiger in Großstädten gesucht. Die befragten Einrichtungen in Großstädten geben etwa an, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte gesucht werden (GS 7 %, 11). In Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden sind es 19 % (31). Hinsichtlich der Bewertung der Schwierigkeit entsprechende Honorarkräfte zu finden, lassen sich keine Unterschiede feststellen.

Stellenwechsel: Auch mit Blick darauf, ob Fachkräfte in den 12 Monaten vor der Befragung die Einrichtung verlassen haben, lassen sich keine Unterschiede ausmachen. Hinsichtlich der bekannten Gründe für das Verlassen von Einrichtungen gibt es aber Unterschiede zwischen den Einrichtungen, die in Großstädten liegen und denen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden. Die großstädtischen Einrichtungen wählen als Grund für das Verlassen der Einrichtung durch eine pädagogische Fachkraft häufiger den Renteneintritt (GS 14 %, 12, MS/KS/LG 4 %, 3), die Kündigung der Fachkraft aufgrund einer Weiterqualifizierung (GS 12 %, 10, MS/KS/LG 3 %, 2) und das Ende eines Projekts ohne Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung (GS 16 %, 14, MS/KS/LG 5 %, 4) aus. Die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden geben hingegen häufiger als Grund die Kündigung und den anschließenden Wechsel von Fachkräften in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit (MS/KS/LG 23 %, 17, GS 15 %, 13) an. Bei den Einrichtungen, die als Grund den Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe angegeben haben, lassen sich auch Unterschiede hinsichtlich des Arbeitsfeldes feststellen. Die Einrichtungen in Großstädten teilen häufiger mit, dass in die Jugendsozialarbeit gewechselt wurde (GS 36 %, 8, MS/KS/LG 8 %, 2), die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden wählen häufiger die Schulsozialarbeit (MS/KS/LG 46 %, 11, GS 18 %, 4) als Antwortmöglichkeit aus.

Einstellungen und Stellenausschreibungen: Auch bei der Herkunft neu eingestellter Fachkräfte lassen sich Unterschiede ausmachen. In Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden kommen nach Angaben der beteiligten Einrichtungen die Fachkräfte im Vergleich häufiger direkt von Hochschulen oder Universitäten (MS/KS/LG 50 %, 37, GS 36 %, 25), in Großstädten wechseln sie häufiger aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtungen (GS 22 %, 15, MS/KS/LG 16 %, 12). Zudem scheinen die Einrichtungen auch beim Bewerben von offenen Stellen etwas unterschiedlich vorzugehen. Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden geben häufiger an, Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) zu schalten (MS/KS/LG 53 %, 87, GS 33 %, 54), die Einrichtungen in Großstädten kreuzen häufiger an, dass sie an Hochschulen (GS 42 %, 70, MS/KS/LG 27 %, 44) oder über das Stellenportal der Agentur für Arbeit (GS 52 %, 85, MS/KS/LG 42 %, 68) über offene Stellen informieren.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zeigt sich im Vergleich, dass mehr als ein Drittel der Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden angibt, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region zu haben (MS/KS/LG 35 %, 57, GS 10 %, 16). Auch teilt die Hälfte der Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden mit, dass in den vergangenen 12 Monaten vor der Befragung keine Studierende ein Praktikum in der eigenen Einrichtung absolviert haben (50 %, 81). In den beteiligten Großstädten trifft das nur auf ein Drittel der Einrichtungen zu (33 %, 53).

9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

330 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit haben sich an der Befragung beteiligt. Dabei wird mehrheitlich angegeben, dass die eigene Einrichtung in freier Trägerschaft ist (51 %) (im Vergleich zu öffentlichen Trägern und Körperschaften des Öffentlichen Rechts) und sich als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung (62 %) versteht.

Fachkraftstellensituation: Die Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen geben an, dass durchschnittlich 2,7 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen tätig sind. Diese Zahl liegt um 0,6 unter dem errechneten Bundesdurchschnitt. Auch die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (1,5) liegt etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen (0,5) hingegen lassen sich nur minimale Abweichungen vom Bundestrend feststellen. In etwas weniger als Dreiviertel der beteiligten Einrichtungen haben die beschäftigten Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss. Die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte in Einrichtungen ist in Nordrhein-Westfalen damit höher, als im bundesweiten Schnitt mitgeteilt wird. Im Vergleich mit den bundesweiten Daten geben die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen häufiger an, dass Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben und seltener, dass diese mehrheitlich über einen beruflichen Abschluss verfügen.

In etwas mehr als einem Drittel der befragten Einrichtungen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen, in etwa der Hälfte der Einrichtungen blieben Stellen auch länger als einen Monat unbesetzt. Der durchschnittlich zur Verfügung stehende Stellenanteil, wenn alle Stellen besetzt sind, liegt in Nordrhein-Westfalen bei etwa 2 Vollzeitstellen. In knapp 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, aus privaten Gründen, aufgrund eines Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe sowie in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Wurde in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt, werden am häufigsten die Hilfen zur Erziehung und die Schulsozialarbeit angekreuzt.

Entwicklungen in der OKJA: Als aktuell besonders herausfordernd für die eigene Einrichtung betrachten die beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung, die Gewinnung von Honorarkräften und die Finanzierungssituation. Interessant ist dabei, dass die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung noch vor der Finanzierungssituation die größte Zustimmung erhält. Mehr als Dreiviertel 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 eine deutliche Mehrheit der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen tangiert.

Positiv bewertete Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes Offener Kinder- und Jugendarbeit sind für die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen (Zustimmung zwischen 85% und 97 %) Beziehungsarbeit, inhaltliche Gestaltungsoptionen, Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, Teamarbeit, Arbeit mit Kindern als Zielgruppe, Freiwilligkeit der Angebote, eigene Verantwortungsoptionen und Vernetzungen im Sozialraum. Dem gegenüber gestellt scheinen befristete Stellen, die Arbeitszeiten,

(fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen. Ob Kooperationen mit Schulen und Teilzeitstellen das Arbeitsfeld attraktiv machen, spaltet die Einschätzung der Einrichtungen. Die Zustimmungswerte für Teilzeitstellen als Attraktivitätsfaktor liegen etwas unter denen der bundesweiten Auswertung.

Fachkräftemangel: Nahezu alle beteiligten Einrichtungen bewerten die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld OKJA als eher oder sehr schwierig. Die Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“, „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ und „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ erhalten sehr hohe Zustimmungswerte von über 80 % der befragten Einrichtungen. Mehr als Dreiviertel der Einrichtungen stimmen zudem der Aussage zu, dass in der OKJA schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel herrschte. Im Vergleich lehnen Einrichtungen eher folgende Aussagen ab: „Der Fachkräftemangel in der OKJA ist auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule“ und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“. Im Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen stimmen die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen häufiger zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit und zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) steht.

Die vom Fachkräftemangel geprägte Personalsituation hat (wie auch im bundesweiten Vergleich) in Nordrhein-Westfalen einen Einfluss auf die Durchführung von Angeboten. Knapp Dreiviertel der befragten Einrichtungen geben an, dass sie in der Vergangenheit häufiger oder punktuell aufgrund von nicht genügend vorhandenem Personal (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten kürzen mussten. Das bedeutet konkret, dass Pflichtleistungen nach SGB VIII §11 aufgrund von Fachkräftemangel eingeschränkt werden.

Wird auf mögliche Strategien gegen den Fachkräftemangel geblickt, braucht es aus Sicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Einrichtungen (mind. 91 %) vor allem eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft, eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung), eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA sowie die Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen. Etwa Dreiviertel der beteiligten Einrichtungen stimmen zu, dass bestehende Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern miteinander diskutiert werden müssen und es eine Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte braucht.

Fachkräftegewinnung: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung bewerten deutlich mehr als Dreiviertel der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen als eher oder sehr schwierig. Die Besetzung unbefristeter Teil- und Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen wird am häufigsten von den Einrichtungen als eher oder sehr schwierig bewertet. Bewerber*innen für diese Stellenarten werden auch am häufigsten gesucht. In etwas weniger als einem Viertel der befragten Einrichtungen haben in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung ein bis drei Fachkräfte Elternzeitanträge genutzt.

Neben der Fachkräftegewinnung beschreiben etwas weniger als Dreiviertel der beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen auch die Akquise von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig. Das ist ein größerer Anteil als bundesweit. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische

Fachkraft ausgeschrieben, etwas weniger als bundesweit. Bei etwas mehr als zwei Drittel dieser Einrichtungen sind daraufhin 1-5 Bewerbungen eingegangen. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen geben an, dass sie im Ausschreibungsverfahren die Erfahrungen gemacht haben, die Stelle bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben zu müssen, vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlten, die Bewerber*innen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA wissen oder viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet waren. Zudem geben nur sehr wenige Einrichtungen an, viele passende Bewerbungen zu erhalten.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen nutzen die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen besonders häufig Social-Media-Kanäle. Außerdem kreuzen die Einrichtungen häufig an, die direkte Kontaktaufnahme mit in Frage kommenden Personen und das Stellenportal der Agentur für Arbeit zu nutzen. Über Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch online) und Mailverteiler in überregionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit (z.B. Landes-/Bundesverbände) wird deutlich seltener informiert.

In etwas weniger als der Hälfte der beteiligten Einrichtungen wurde in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt. Etwas weniger als die Hälfte und damit der größte Anteil der befragten Einrichtungen gibt an, dass die neueingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam/en. Damit kommen die neu eingestellten Fachkräfte, nach Aussage der beteiligten Einrichtungen, in Nordrhein-Westfalen im Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen etwas häufiger direkt von einer Hochschule/Universität. Ein geringerer Teil der befragten Einrichtungen (10 %) teilt mit, dass die neu eingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte kam/en. Zugleich wird bei der Fragen nach den Strategien gegen den Fachkräftemangel nur von 23 % angegeben, Einarbeitungskonzepte für die Berufseingangsphase zu haben und nur von 24 %, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen. Zudem kamen im Vergleich mit den bundesweiten Daten neu eingestellte Fachkräfte, die aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtung gewechselt sind, in Nordrhein-Westfalen zu 5 % häufiger aus der Jugendsozialarbeit und zu 7 % häufiger aus dem Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) sowie zu 2 % seltener aus Kindertageseinrichtungen.

Die Erfahrungen, die von den beteiligten Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, können hilfreich sein, um Schwierigkeiten zu lokalisieren. Die höchste Zustimmung von zwei Drittel der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Das Fachkräftegebot ist ein Problem bei Einstellungen“. Knapp zwei Drittel der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen stimmen zudem zu, dass sich steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften nicht in Eingruppierungen wiederfinden. Etwas mehr als die Hälfte der beteiligten Einrichtungen sehen aus ihrer Sicht keine Einstellungsmöglichkeit für geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation.

Die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen nutzen verschiedene Strategien zur Personalgewinnung. Etwa zwei Drittel der Einrichtungen schreiben Stellen öffentlich aus, ermöglichen Teamarbeit sowie die Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit und sprechen bekannte Personen persönlich an. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die Einrichtungen in NRW häufiger „Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC“ und seltener „Supervision wird angeboten“ und „Vergünstigungen (z.B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung)“ auswählen. Für besonders wenige der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen dienen als Strategien zur Personalgewinnung die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, familienfreundliche Arbeitszeiten, das Herabsetzen der

Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen und Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung).

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Etwas weniger als ein Drittel der beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen 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. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen kreuzt an, in diesem Kontext mit Hochschulen in der Region zusammenzuarbeiten. Etwas weniger als ein Viertel der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen teilt mit, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen zu haben. Knapp die Hälfte der befragten Einrichtungen hatte in den 12 Monaten vor der Befragung 1-3 Studierende als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung. Etwas weniger 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.

Zusätzliche Auswertungen: An mehreren Stellen zeigt sich, dass es sowohl zwischen öffentlichen und freien Trägern bzw. Körperschaften des Öffentlichen Rechts als auch zwischen den verschiedenen Gemeindetypen Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Etwa die Hälfte der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen befindet sich in freier Trägerschaft. Die deutliche Mehrheit der beteiligten Einrichtungen in freier Trägerschaft gibt an in Großstädten zu liegen, die beteiligten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft lassen sich häufiger in Mittelstädten finden. Einrichtungen, die zu einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts gehören, finden sich eher in Kleinstädten und Landgemeinden. Die Zahl der durchschnittlich in einer Einrichtung beschäftigten Fachkräfte bei den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ist höher als in den Einrichtungen in freier Trägerschaft. Einrichtungen, die zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts gehören, haben den geringsten Wert. Die befragten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft in Nordrhein-Westfalen geben im Vergleich mit den Einrichtungen in freier Trägerschaft und denen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts häufiger an, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung pädagogische Fachkraftstellen länger als einen Monat nicht besetzt waren. Haben Fachkräfte die Einrichtung verlassen, geben die Einrichtungen in freier Trägerschaft seltener den Renteneintritt als bekannten Grund dafür an. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft wählen im Vergleich zudem häufiger als bekannten Grund für das Verlassen der Einrichtung aus, dass die Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gekündigt hat. Dabei wurde aus Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft häufiger in die Schulsozialarbeit und den ASD gewechselt als bei Einrichtungen in freier Trägerschaft oder von Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts teilen im Vergleich hingegen häufiger mit, dass Fachkräfte aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die eigene Einrichtung gewechselt sind. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft sehen die eigene Einrichtung häufiger vom Fachkräftemangel betroffen und stimmen häufiger zu, dass sich der Fachkräftemangel in der OKJA mit der Corona-Pandemie zugespitzt hat. Dies ist bei Einrichtungen in freier Trägerschaft und von Körperschaften des Öffentlichen Rechts seltener der Fall. Auch im Ausschreibungsverfahren zeigen sich Unterschiede. Einrichtungen in freier Trägerschaft und von Körperschaften des Öffentlichen Rechts in Nordrhein-Westfalen favorisieren beim Bewerben von offenen Stellen Social Media-Kanäle und die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommenden Personen, Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft nutzen am häufigsten Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online). Mit Blick auf die

Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes fällt auf, dass der Aspekt der „Eingruppierung/Bezahlung“ von der Mehrheit der Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts Zustimmung erhält, die Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft hingegen nur zu jeweils etwa einem Viertel zustimmen. Als Strategien zur Personalgewinnung wählen Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft im Vergleich häufiger die Zahlung von Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschlägen und die Benennung einer konkreten Eingruppierung in Stellenausschreibungen aus. Konzepte zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte werden häufiger von Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts angekreuzt. Auch stimmen Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts im Vergleich mit Einrichtungen in öffentlicher oder freier Trägerschaft im Kontext von Erfahrungen im Einstellungsverfahren häufiger zu, dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist, Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen.

Der Vergleich der Gemeindetypen zeigt, dass dem Antwortverhalten der befragten Einrichtungen nach in Einrichtungen in Großstädten häufiger pädagogische Fachkräfte in der eigenen Einrichtung in Teilzeit tätig sind als in Einrichtungen in Mittel- und Kleinstädten sowie Landgemeinden. Auch befristete Arbeitsverhältnisse kommen den Ergebnissen der Befragung folgend in Nordrhein-Westfalen häufiger in Großstädten vor. Bundesweit lässt sich, mit Blick auf die DJI-Jugendzentrumserhebung 2018, ein geringerer Anteil von Einrichtungen, die Fachkräfte befristet beschäftigen, in Großstädten finden (vgl. Mairhofer et al. 2022, S. 35). In Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden blieben offene Stellen für pädagogische Fachkräfte in den 12 Monaten vor der Befragung häufiger länger als einen Monat unbesetzt als in großstädtischen Einrichtungen. Honorarkräfte werden etwas häufiger von Einrichtungen in Großstädten gesucht. Die Einrichtungen in Großstädten wählen als bekanntes Grund dafür, dass Fachkräfte die eigene Einrichtung verlassen haben, im Vergleich häufiger den Renteneintritt, die Kündigung der Fachkraft aufgrund einer Weiterqualifizierung und das Ende eines Projekts ohne Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung aus. Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden nennen hingegen häufiger die Kündigung der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Haben Fachkräfte in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt, kreuzen Einrichtungen in Großstädten als betreffendes Arbeitsfeld häufiger die Jugendsozialarbeit an, die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden häufiger die Schulsozialarbeit. Die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden teilen zudem häufiger mit, dass neueingestellte Fachkräfte direkt von Hochschulen oder Universitäten kommen, in Großstädten wechseln sie häufiger aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtungen. Zur Bewerbung von Stellenausschreibungen nutzen Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden häufiger Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online), Einrichtungen in Großstädten informieren häufiger an Hochschulen und über das Stellenportal der Agentur für Arbeit. Mehr als ein Drittel der Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden gibt an, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region zu haben, bei Einrichtungen in Großstädten macht dieser Anteil nur 10 % aus. Zudem haben in der Hälfte der Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden in den 12 Monaten vor der Befragung keine Studierende ein Praktikum absolviert, bei den Einrichtungen in Großstädten ist es ein Drittel.

9.2 Erkenntnisse aus weiteren Datenbeständen

Für die Kontextualisierung der Daten aus Nordrhein-Westfalen wurden Daten aus dem Bericht „Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – Befunde der 9. Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2021 für Nordrhein-Westfalen“ (Haubrich/Mühlmann 2023) und der Veröffentlichung „Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe – Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW“ (Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024) genutzt. Diese wurden vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe zur Verfügung gestellt. Beide Veröffentlichungen nehmen nicht explizit die Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in den Blick.

Die Befunde der 9. Strukturdatenerhebung fokussieren Angebotstypen, Nutzer*innen, Personal, Ehrenamtliche, Einnahmen/Ausgaben und Kooperationen mit Schule Offener Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2021 (vgl. Haubrich/Mühlmann 2023, S. 6). Die Befunde basieren auf der Auswertung von Daten, die bei den 186 Jugendämtern in Nordrhein-Westfalen erhoben wurden. Dabei wurden von den Jugendämtern „Angaben zu allen öffentlich geförderten, auf Dauer angelegten Angeboten und den konzeptionell damit verbundenen Veranstaltungen der OKJA der öffentlichen und freien Träger in ihrem Bezirk“ (ebd.) bereitgestellt. Im Bericht wird vermerkt: „Die Rücklaufquote ist mit 98,4% so hoch wie nie zuvor, so dass die Hochrechnungen für Gesamt-NRW sehr präzise sind“ (ebd.). Die Studie vom Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024) bündelt Analysen zum Personalbestand, zu Personallücken, zur Personalgewinnung sowie zu Personalbedarfen hinsichtlich verschiedener Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, u.a. der Kinder- und Jugendarbeit, in Nordrhein-Westfalen (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024, S. 7, 11). Dabei werden unter anderem Daten der Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für Nordrhein-Westfalen für die Jahre 2010 bis 2020 ausgewertet und dargestellt.

Für Nordrhein-Westfalen lässt sich aus den Befunden der 9. Strukturdatenerhebung für den Zeitraum von 2002 bis 2021 ein „deutlicher Abnahmetrend beim Anteil der in Vollzeit beschäftigten Angestellten“ (Haubrich/Mühlmann 2023, S. 30) in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit entnehmen. Den Daten der „Strukturdatenerhebung OKJA NRW 2021“ nach waren 2021 42,6 % der Angestellten in der OKJA in Vollzeit angestellt, 35,6 % mit/über 19,25 Stunden pro Woche und 21,8 % arbeiteten mit einem Stellenvolumen von unter 19,25 Stunden pro Woche in den Einrichtungen und Angeboten (vgl. ebd.). Zudem stellen die Daten der Strukturdatenerhebung (2021) dar, dass in Kleinstädten in NRW der Anteil, der in Vollzeit Beschäftigten in der OKJA, etwas höher war als in Mittelstädten, Großstädten und Kreisen (vgl. ebd.). Der Anteil der Angestellten, die unter 19,25 Stunden pro Woche tätig sind, nimmt hingegen im Verlauf der Zeit (Berichtsjahre 2002 bis 2021) zu (vgl. ebd.). Mit Blick auf die „Entwicklung der Anteile des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit nach Beschäftigungsumfang in NRW“ (Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024, S. 56) kommt der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund auf Basis von Daten der Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zu Einrichtungen und dort tätigen Personen in NRW (Berichtsjahre 2010-2020) zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Beschäftigten in Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit mit einem Beschäftigungsumfang von 10 Wochenstunden bzw. 10 bis unter 19 Wochenstunden zwischen 2010 und 2020 sank (vgl. ebd.). Der Anteil der Beschäftigten mit 19 und mehr Wochenstunden hätte hingegen zugenommen (vgl. ebd.). Zudem sei in der Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen der Anteil befristeter Stellen zwischen 2014 und 2020 geringfügig zurückgegangen, von 20 % auf 17 % und liege damit im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe noch immer auf einem hohen Niveau (vgl. ebd., S. 59). Der Anteil an

Teilzeitbeschäftigungen in der Kinder- und Jugendarbeit scheint im Vergleich mit anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe deutlich höher zu sein (vgl. ebd., S. 57, 65).

Die an der „Strukturdatenerhebung OKJA NRW 2021“ beteiligten Jugendämter teilen mit, dass im Jahr 2021 69 % und damit die Mehrheit der Angestellten in der OKJA in NRW über einen Hochschulabschluss verfügen (vgl. Haubrich/Mühlmann 2023, S. 31). Mit Blick auf das Qualifikationsniveau des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW kommt der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund auf Basis von Daten der Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für NRW zu dem Ergebnis, dass zwischen 2010 und 2020 der Anteil pädagogisch tätiger Personen mit einem einschlägigen Hochschulabschluss in Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit in NRW von 43 % auf 48% anstieg (vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024, S. 63).

9.3 Mögliche Schlussfolgerungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe ist in Nordrhein-Westfalen wie bundesweit eine derzeit viel diskutierte problematische Entwicklung des Handlungsfeldes. Im „Positionspapier zum Fachkräftemangel“, das von der Verwaltung (LVR-Landesjugendamt Rheinland) erarbeitet und am 29.03.2022 einstimmig vom Landesjugendhilfeausschuss Rheinland beschlossen wurde, ist zu lesen:

„Der Fachkräftemangel ist in vielen Arbeitsfeldern inzwischen so weit angewachsen, dass unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden müssen, um alleine die bestehenden Leistungen aufrecht erhalten zu können, aber auch den zukünftigen Herausforderungen einigermaßen gewachsen zu sein.“ (LVR-Landesjugendamt Rheinland 2022, S. 1).

Das Positionspapier stellt unter Berücksichtigung des Positionspapiers „Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick“ der Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) von 2018 sowie Daten des Fachkräftebarometers Frühe Bildung 2021 vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) den „wachsenden Bedarf an Fachkräften für verschiedene Felder der Kinder- und Jugendhilfe“ (ebd., S. 2) dar und formuliert Maßnahmen, um diesem Bedarf in Nordrhein-Westfalen zu begegnen. Die Offene Kinder- und Jugendarbeit wird in diesem Zusammenhang nicht explizit als betroffenes Arbeitsfeld benannt. Die dort für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe geforderten Maßnahmen lassen sich aber zum Teil auf die OKJA übertragen und dürften für die Diskussion des Fachkräftemangels in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit relevant sein (vgl. ebd.). Neben der Erhöhung von Ausbildungskapazitäten, einem Monitoring des Fachkräftebedarfs, der stärkeren Verzahnung von Praxis und Fach- bzw. Hochschulen und der Bereitstellung von Personalressourcen für die Anleitung in Praktika wird auch das Bewerben von speziellen Arbeitsfeldern bei beispielsweise Schüler*innen und Quereinsteiger*innen in der Berufsorientierungsphase thematisiert (vgl. ebd.).

Im Januar 2023 veranstaltete die Fachberatung Kinder- und Jugendarbeit des LWL-Landesjugendamts Westfalen in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Offene Türen Nordrhein-Westfalen e.V. (AGOT NRW) einen Fachtag zur Fachkräftegewinnung in der (Offenen) Jugendarbeit (vgl. AGOT-Arbeitsgemeinschaft Offene Türen Nordrhein-Westfalen e.V./LWL-Landesjugendamt Westfalen 2023). Der Fachtag thematisierte unter anderem Berufs- und Lebenswünsche jüngerer Generationen, die zeitgemäße Präsentation des Arbeitsfeldes sowie die Personalgewinnung als Aufgabe von Trägern und Leitungskräften und bot Raum für Austausch und Diskussion der Teilnehmenden (vgl. ebd.).

Seit 2024 bietet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) über das LWL-Bildungszentrum einen „Einführungskurs für Mitarbeitende in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“ an und versucht so, Berufseinsteiger*innen im Arbeitsfeld fortzubilden und vorzubereiten.

Die mit diesem Bericht vorgelegten Ergebnisse der länderspezifischen Auswertung der bundesweiten Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zur Fachkräftesituation für Nordrhein-Westfalen zeigen deutlich auf, dass der Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen Realität ist. Dass die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen als große Schwierigkeit und als zentrales Problem wahrgenommen wird, ist damit nicht ausschließlich länger eine in Gesprächen im Handlungsfeld geäußerte Praxiserfahrung, sondern wird empirisch nachvollziehbar.

Mit den Ergebnissen kann herausgearbeitet werden, dass die derzeitige Personalsituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen einen negativen Einfluss auf die Angebote für junge Menschen hat, beispielsweise in Form von eingeschränkten Öffnungszeiten aufgrund von Personalmangels.

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 pädagogische Fachkräfte nicht in ausreichender Zahl vorhanden. Das betrifft die gesamte Kinder- und Jugendhilfe ebenso wie explizit Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024). Aus Sicht der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen braucht es insbesondere eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft, eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung) und eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA, um dieser Entwicklung entgegenzutreten. Dies lässt vermuten, dass der Stellenwert der OKJA, als wichtiger Teil der Kinder- und Jugendhilfe, zunächst gesellschaftlich, politisch und fachlich gestärkt werden muss, um dem Fachkräftemangel begegnen zu können (vgl. AGJ 2022, S. 11; Voigts 2020, 2023). Zusätzlich legt die große Zustimmung durch mehr als Dreiviertel der Einrichtungen für die Aussage „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ nahe, dass es sich aus Perspektive der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen dabei um kein neues Problem handelt. Das hebt auf ähnliche Weise auch die DJI-Jugendzentrumserhebung (2018) hervor, in der die Mehrheit der bundesweit beteiligten Jugendzentren die Gewinnung von geeignetem Personal als eher schwierig oder schwierig bewertet (vgl. Mairhofer et al. 2022, S. 179).

Die Daten der hier vorliegenden Einrichtungsbefragung zur Fachkräftesituation zeigen, dass Fachkräfte, die eine OKJA-Einrichtung verlassen, aus Perspektive der Einrichtungen selbst zu etwas mehr als einem Viertel damit das Arbeitsfeld verlassen und häufiger in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder in eine Arbeit außerhalb 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, die Arbeitszeiten sowie

Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit scheinen von den Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen 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). Mit der aktuellen bundesweiten Kinder- und Jugendhilfestatistik wird herausgearbeitet, 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.). Eine Konkurrenz mit anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften sehen die in der hier vorliegenden Einrichtungsbefragung zur Fachkräftesituation in der OKJA beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen vornehmlich bei der Schulsozialarbeit. Aber auch die Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung und zum Allgemeinen Sozialen Dienst spielt für mehr als die Hälfte eine Rolle. Dieser Aspekt sollte in die notwendigen fachlichen Diskussionen zur Fachkräftesituation in der OKJA mit aufgenommen werden.

In fast der Hälfte der beteiligten Einrichtungen in NRW kommen neueingestellte pädagogische Fachkräfte direkt von einer Hochschule bzw. Universität, in 10 % der Fälle direkt von einer Erzieher*innenausbildungsstätte. In Nordrhein-Westfalen werden damit den Ergebnissen der Erhebung folgend viele Berufsanfänger*innen eingestellt. Es ist davon auszugehen, dass diese eine entsprechende Begleitung brauchen. Gleichzeitig scheint es in den Einrichtungen an Konzepten zur Begleitung der Berufseinstiegsphase zu fehlen: Nur 23 % 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. Zudem gibt etwas weniger als ein Drittel an, als Strategie zur Personalgewinnung mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Zwei Drittel der Einrichtungen wählen in der Befragung diese Strategie nicht aus den Antwortoptionen aus. Etwa ein Viertel der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen hat der eigenen Aussage nach gar keinen Kontakt zu Hochschulen in der Region. Im Zusammenhang mit Praktika von Studierenden hingegen arbeiten mehr als die Hälfte der beteiligten Einrichtungen mit Hochschulen zusammen. Es lässt sich ableiten, dass der Ausbau und die Stärkung der Kooperationen mit Hochschulen und Berufsausbildungsstätten stärker in den Blick genommen werden sollte, um beispielsweise Konzepte für den Berufseinstieg zu entwickeln.

Besonders selten wählen die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen als in der eigenen Einrichtung genutzte Strategien zur Personalgewinnung die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, familienfreundliche Arbeitszeiten, das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen und Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung) aus. Einige dieser Ansätze sind möglicherweise aber zentral für die Personalgewinnung, so dass diese diskutiert werden sollten. Gerade für eine „[n]eue Generation an Fachkräften mit neuen Anforderungen“ (Voigts/Hallmann 2024, S. 22) spielen beispielsweise die digitale Ausstattung am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, die Begleitung beim Berufseinstieg, Teamarbeit, Benefits und die Work-Life-Balance eine zentrale Rolle (vgl. ebd., Voigts 2023).

Unterschiede zwischen Einrichtungen in Großstädten und Einrichtungen in Mittel-, Kleinstädten bzw. Landgemeinden werden durch die Befragung herausgearbeitet. Beispielsweise geben Einrichtungen in Großstädten deutlich häufiger an, dass zum Zeitpunkt der Befragung Stellen unbesetzt waren. Und es hat sich gezeigt, dass es auch Unterschiede zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft bzw. Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts gibt, beispielsweise ist der

durchschnittliche Mittelwert mit Blick auf die Anzahl pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen in Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft deutlich höher als in Einrichtungen in freier Trägerschaft oder von Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Diese Unterschiede müssen diskutiert und bei der Entwicklung von Strategien im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen berücksichtigt werden. Möglicherweise braucht es unterschiedliche Strategien, die verschiedene Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Im Prozess der Recherche weiterer länderspezifischer Daten zur Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen wurde deutlich, dass die Datenlage zur aktuellen Personalsituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht ausreichend ist, um umfängliche Vergleiche im Rahmen dieser Studie vornehmen zu können. Haubrich und Mühlmann (2023) legen in ihren Befunden der 9. Strukturdatenerhebung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen in einem Kapitel den Fokus auf das Personal und beziehen sich dabei auf das Berichtsjahr 2021 (im Vergleich mit Daten aus den Jahren 2002 bis 2019). Dabei werden Daten für das gesamte Arbeitsfeld Offener Kinder- und Jugendarbeit in NRW dargestellt und somit lassen sich keine konkreten Rückschlüsse auf die Personalsituation in den einzelnen Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit ziehen (vgl. ebd.). Ihre Ergebnisse der deutlichen Abnahme von in Vollzeit Beschäftigten in der OKJA in NRW seit 2002, der Zunahme von Beschäftigten mit weniger als 19,5 Stunden pro Woche und dass die Mehrheit der Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügt, haben im Kontext der mit der bundesweiten Befragung in diesem Bericht vorgelegten Ergebnissen sicherlich Bedeutung.

Die Studie der Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024) nimmt die Fachkräftesituation in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen in den Blick, u.a. auch die Kinder- und Jugendarbeit. Dabei werden keine Ergebnisse explizit für Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit dargestellt. Während für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen beispielsweise zum Teil Daten aus 2022 herangezogen werden, sind die für die Abschnitte zur Kinder- und Jugendarbeit genutzten Daten aus dem Jahr 2020. Von Relevanz sind die Ergebnisse der Studie, die zu dem Schluss kommen, dass in der Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen zwischen 2010 und 2020 der Anteil von Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von unter 19 Wochenstunden sank, der Anteil der Beschäftigten mit mehr als 19 Wochenstunden anstieg und insgesamt der Anteil der Teilzeitstellen in der Kinder- und Jugendarbeit deutlich höher ist als in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Zudem sind als Ergebnisse der Studie zu berücksichtigen, dass der Anteil befristeter Stellen in der Kinder- und Jugendarbeit in NRW sich zwar zwischen 2014 und 2020 geringfügig verringert hat, jedoch noch immer auf einem hohen Niveau liegt und dass der Anteil der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit, der über einen Hochschulabschluss verfügt, zwischen 2010 und 2020 in NRW anstieg.

Die Forderung, dass es eine weitere „Beobachtung des Feldes und Berichterstattung auf Basis empirischer Daten, die über die amtliche Statistik hinausgehen“ (AGJ 2022, S. 11) für die Kinder- und Jugendarbeit geben muss, kann daran exemplarisch verdeutlicht werden. Um langfristig die Personalsituation in OKJA-Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen im Blick zu behalten, Entwicklungen wahrnehmen sowie fachlich diskutieren und bewerten zu können, braucht es aktuelle statistische Daten auch in NRW. Vorgeschlagen wird insbesondere 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 Nordrhein-Westfalen im Bereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Erziehungswissenschaften und
- Anzahl von Ausbildungsplätzen in Erzieher*innenausbildungsstätten in Nordrhein-Westfalen.

Diese Daten regelmäßig zu erheben, fundiert auszuwerten und zu diskutieren, kann als Schlüssel zu einer konzeptionellen Weiterentwicklung des Feldes und innerhalb dessen zur gezielten Verfolgung von Strategien zur Gewinnung, Bindung und Sicherung notwendigen qualifizierten Fachpersonals angesehen werden.

Abschließend lässt sich feststellen, dass Strategien gegen den Fachkräftemangel in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit auch in Nordrhein-Westfalen dringend notwendig erscheinen, um das in §11 SGB VIII gesetzlich verankerte Pflichtangebot für junge Menschen weiterhin aufrecht erhalten zu können. Die hier vorgelegten empirischen Erkenntnisse können sowohl in politischen Gremien (z.B. Jugendhilfeausschüssen) 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 Nordrhein-Westfalen, 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-Jugendzentrumserhebung 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 im SGB VIII verankerte Pflichtleistung für junge Menschen 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 pädagogische 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 Mittel als auch Personalressourcen sowie fachliche Konzepte notwendig. Die Erweiterung der Zusammenarbeit zwischen Trägern bzw. Einrichtungen und Hochschulen kann hier ein wichtiger Baustein sein und sollte gesondert öffentlich gefördert werden.

Die bundesweite Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit hat gezeigt, dass der Fachkräftemangel auch in Nordrhein-Westfalen in diesem Handlungsfeld empirisch real ist und zur Einschränkung von Leistungen für junge Menschen führt, die diesen nach §11 SGB VIII als staatliche Pflichtleistung zustehen (Voigts/Hallmann 2025). Dem mit Strategien zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung im Feld entgegenzuwirken ist damit auch – aber nicht nur in Nordrhein-Westfalen – dringend erforderlich.

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 14.03.2024.
- 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 Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024): Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW. Bielefeld, zuletzt geprüft am 12.03.2024.
- 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 22.03.2024.
- Haubrich, Julia/Mühlmann, Thomas (2023): Entwicklungslinien der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Befunde der 9. Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2021 für Nordrhein-Westfalen. Hg. v. Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik im Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Technische Universität Dortmund, LWL-Landesjugendamt Westfalen und LVR-Landesjugendamt Rheinland. Dortmund, Köln, Münster, zuletzt geprüft am 12.03.2024.
- LVR-Landesjugendamt Rheinland (2022): Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Online verfügbar unter [https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/7BE7A759BAD926B7C125882A00353E53/\\$file/Vorlage15_949.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/7BE7A759BAD926B7C125882A00353E53/$file/Vorlage15_949.pdf), zuletzt geprüft am 31.05.2024.
- Mairhofer, Andreas/Peucker, Christian/Pluto, Liane/van Santen, Eric (2022): Herausforderungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Empirische Erkenntnisse. Weinheim: Beltz Juventa.
- Mühlmann, Thomas/Pothmann, Jens (2019): Mehr Wissen zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch zusätzliche Erhebung. In: *KomDat* (3/19), S. 18–23. Online verfügbar unter https://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/2019_Heft3_KomDat.pdf, zuletzt geprüft am 28.03.2024.
- 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 Offnenen Kinder- und Jugendarbeit. In: *deutsche jugend* 72 (1), S. 20–28.

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

11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Nordrhein-Westfalen: Art der Einrichtung (in Prozent)	7
Abbildung 2: Nordrhein-Westfalen: Träger der Einrichtung (in Prozent)	8
Abbildung 3: Nordrhein-Westfalen: Stadt- und Gemeindetyp (in Prozent)	8
Abbildung 4: Nordrhein-Westfalen: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)	9
Abbildung 5: Nordrhein-Westfalen: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung – kategorisiert (in Prozent)	11
Abbildung 6: Nordrhein-Westfalen: Qualifikation des Personals (in Prozent).....	12
Abbildung 7: Nordrhein-Westfalen: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent).....	13
Abbildung 8: Nordrhein-Westfalen: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)	13
Abbildung 9: Nordrhein-Westfalen: Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)	14
Abbildung 10: Nordrhein-Westfalen: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent).....	14
Abbildung 11: Nordrhein-Westfalen: 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)	16
Abbildung 12: Nordrhein-Westfalen: Sie haben angegeben, dass pädagogische Fachkräfte aus Ihrer Einrichtung in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt sind. In welches Arbeitsfeld wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle).....	17
Abbildung 13: Nordrhein-Westfalen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	18
Abbildung 14: Nordrhein-Westfalen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	19
Abbildung 15: Nordrhein-Westfalen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	20
Abbildung 16: Nordrhein-Westfalen: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent).....	22
Abbildung 17: Nordrhein-Westfalen: 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)	23
Abbildung 18: Nordrhein-Westfalen: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)	25
Abbildung 19: Nordrhein-Westfalen: 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).....	26
Abbildung 20: Nordrhein-Westfalen: 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)	27
Abbildung 21: Nordrhein-Westfalen: 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)	28
Abbildung 22: Nordrhein-Westfalen: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent).....	29
Abbildung 23: Nordrhein-Westfalen: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitaussprüche genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)	30
Abbildung 24: Nordrhein-Westfalen: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent).....	31

Abbildung 25: Nordrhein-Westfalen: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent).....	31
Abbildung 26: Nordrhein-Westfalen: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)	32
Abbildung 27: Nordrhein-Westfalen: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent).....	33
Abbildung 28: Nordrhein-Westfalen: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle).....	34
Abbildung 29: Nordrhein-Westfalen: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent).....	35
Abbildung 30: Nordrhein-Westfalen: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle).....	36
Abbildung 31: Nordrhein-Westfalen: Sie haben angegeben, dass aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Ihre Einrichtung gewechselt wurde. Aus welchem Arbeitsfeld/welchen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle).....	37
Abbildung 32: Nordrhein-Westfalen: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)	38
Abbildung 33: Nordrhein-Westfalen: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)	40
Abbildung 34: Nordrhein-Westfalen: 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).....	42
Abbildung 35: Nordrhein-Westfalen: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent).....	43
Abbildung 36: Nordrhein-Westfalen: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	43
Abbildung 37: Nordrhein-Westfalen/Öffentliche Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)	45
Abbildung 38: Nordrhein-Westfalen/Freie Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)	45
Abbildung 39: Nordrhein-Westfalen/Körperschaften des Öffentlichen Rechts: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent).....	45
Abbildung 40: Nordrhein-Westfalen/Großstadt: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent).....	49
Abbildung 41: Nordrhein-Westfalen/Mittelstadt bzw. Kleinstadt bzw. Landgemeinde: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)	49

12 Abkürzungsverzeichnis

ASD – Allgemeiner Sozialer Dienst

FT – Freie Träger

GS – Großstadt

KJA – Kinder- und Jugendarbeit

KÖR – Körperschaften des Öffentlichen Rechts

MS/KS/LG – Mittelstadt/Kleinstadt/Landgemeinde

ÖT – Öffentliche Träger

OKJA – Offene Kinder- und Jugendarbeit