

Gefördert durch:



Niedersächsisches Landesamt
für Soziales, Jugend und Familie

Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – Länderauswertung Niedersachsen –

Prof. Dr. Gunda Voigts, Katharina Przybylski

**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**

Inhalt

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.....	17
4.1	Aktuelle Herausforderungen und Themen (EO1, EO1a, EO1b).....	17
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).....	36
6.6	Strategien der Personalgewinnung (SP1).....	38
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 in öffentlicher und freier Trägerschaft.....	44
8.3	Unterschiede: Einrichtungen in Groß-/Mittelstadt und Kleinstadt/Landgemeinde	47
9	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	51
9.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	51
9.2	Erkenntnisse aus weiteren Datenbeständen	55
9.3	Mögliche Schlussfolgerungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel	56
10	Literaturverzeichnis	62
11	Abbildungsverzeichnis	64

12	Abkürzungsverzeichnis	66
----	-----------------------------	----

Zitation: Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“. Hamburg. Online unter: <https://doi.org/10.48441/4427.2250>

1 Einführung

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

- (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 Niedersachsen sowie das Land Nordrhein-Westfalen Interesse an einer länderspezifischen Auswertung. Eine gemeinsame Förderung durch die beiden Länder ermöglichte die zusätzlichen länderspezifischen Auswertungen. Partner in Niedersachsen ist das Landesjugendamt Niedersachsen und in Nordrhein-Westfalen der Landschaftsverband Westfalen-Lippe – Jugendamt.

Die Ergebnisse der länderspezifischen Auswertung für Niedersachsen wurden am 22.04.2024 im Unterausschuss 2 des Landesjugendhilfeausschusses in Hannover den dort versammelten Expert*innen vorgestellt und diskutiert. Am 07.05.2024 fand im Rahmen einer digitalen Veranstaltung mit Fachkräften aus der Praxis sowie der Verwaltung, integriert in das Treffen der Kreisjugendpflegen, eine weitere Präsentation und Diskussion der Erkenntnisse statt. Am 28.05.2024 wurden die Ergebnisse im Landesjugendhilfeausschuss Niedersachsen in Hannover mit einem Vortrag in Präsenz eingebracht.

Insgesamt haben bei der bundesweiten Online-Befragung 1.223 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit einen komplett ausgefüllten Fragebogen eingereicht. Aus dem Land Niedersachsen beteiligten sich 102 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit an der Befragung. Das ist ein Anteil von 8 % an allen ausgefüllten Fragebögen.

In Niedersachsen fehlen valide statistische Daten zur Anzahl öffentlich geförderter Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit, wodurch sich keine konkrete Beteiligungsquote für das Bundesland Niedersachsen errechnen lässt. Das Landesamt für Statistik Niedersachsen gibt für das Jahr 2020 in der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Teil III.2) 1.190 erfasste Einrichtungen der Jugendarbeit an (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020, Tabelle XML90). Aus der Tabelle geht nicht hervor, ob Einrichtungen der Jugendverbandsarbeit mitgezählt wurden. Zudem zählt die Statistik 747 Jugendzentren, Jugendfreizeitheime und Häuser der offenen Tür, in denen haupt- und nebenberuflich Personen tätig sind, 60 Einrichtungen und Initiativen der mobilen Jugendarbeit, 23 Jugendkunstschulen bzw. kulturpädagogische und kulturelle Einrichtungen und 24 pädagogisch betreute Spielplätze, Spielhäuser und Abenteuerspielplätze (vgl. ebd., Tabelle XML70). Neuere statistische Daten zur Anzahl der Einrichtungen der Jugendarbeit liegen bisher nicht vor.

Einen anderen Zugang zu Daten ermöglicht die Landesarbeitsgemeinschaft OKJA Niedersachsen (LAG OKJA Niedersachsen). Im Jahr 2022 zählt diese 201 Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit als Mitglieder¹. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Anzahl an Einrichtungen über dieser Zahl liegt, da nicht alle Einrichtungen Mitglied in der LAG OKJA sind. Vorsichtig geschätzt kann also davon ausgegangen werden, dass mindestens 10% aller Einrichtungen in Niedersachsen mit der Befragung erreicht wurden. Orientiert an der Aufstellung der LAG OKJA wären es bis zu 50%. Irgendwo zwischen diesen beiden Werten ist die tatsächliche Beteiligungsquote vermutlich einzustufen.

¹ Diese Zahl ist der Mitgliederliste der LAG OKJA Niedersachsen von 2022 entnommen, die von der LAG OKJA Niedersachsen zur Verfügung gestellt wurde. Die Liste umfasst alle OKJA-Einrichtungen (freie und öffentliche Träger), die im Jahr 2022 Mitglied in der LAG OKJA Niedersachsen waren.

In diesem Bericht wird die länderspezifische Auswertung für Niedersachsen 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 Einrichtungen mit Vakanzen, Stellenausschreibungen, Bewerber*innen und Einstellungsverfahren sowie Strategien zur Personalgewinnung dargestellt. Das Kapitel 7 der Ergebnisdarstellung fokussiert die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten (Gestaltung der Zusammenarbeit, Praktikant*innen).

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

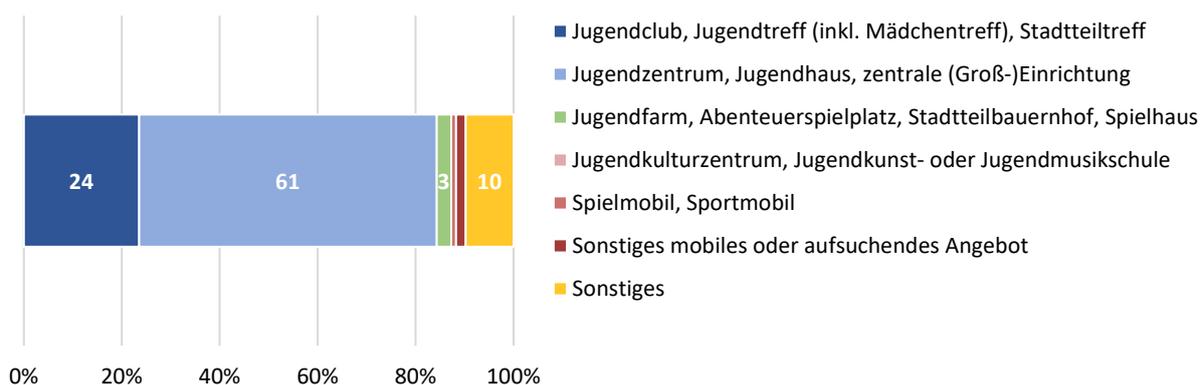
2 Erreichte Einrichtungen

2.1 Art und Träger der Einrichtung (E1, E3)²

In Abbildung 1 wird dargestellt, welche Arten von Einrichtungen an der Befragung beteiligt waren. Mit 61 % (62) bildet die Kategorie „Jugendzentrum, Jugendhaus, zentrale (Groß-)Einrichtung“ den größten Anteil. Knapp ein Viertel (24 %, 24) gehören zur Kategorie „Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff), Stadtteiltreff“. Einen geringeren Anteil macht mit 3 % (3) die Kategorie „Jugendfarm, Abenteuerspielplatz, Stadtteilbauernhof, Spielhaus“, mit 2 % (2) „Sonstiges mobiles oder aufsuchendes Angebot“ und mit 1 % (1) „Spielmobil, Sportmobil“ aus. Die Kategorie „Jugendkulturzentrum, Jugendkunst- oder Jugendmusikschule“ wurde nicht ausgewählt. 10 % (10) der beteiligten Einrichtungen geben als Art der Einrichtung „Sonstiges“ an.

Im Bezug zur bundesweiten Auswertung wird deutlich, dass Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-) Einrichtungen in Niedersachsen etwas häufiger (Differenz: 15 %) und Jugendclubs, Jugendtreffs (inkl. Mädchentreffs) und Stadtteiltreffs etwas seltener (Differenz: 8 %) vertreten sind.

Abbildung 1: Niedersachsen: Art der Einrichtung (in Prozent)



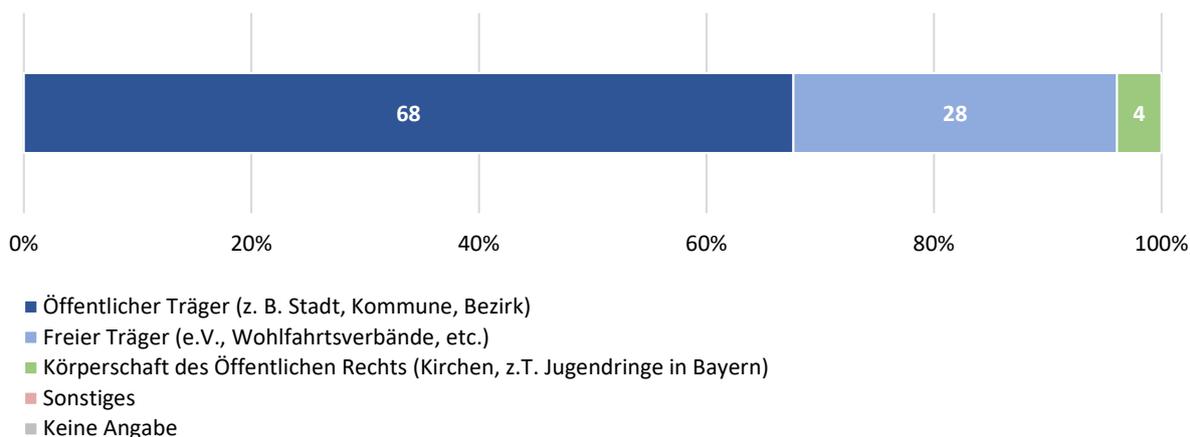
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

Die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen, die sich in Niedersachsen an der Befragung beteiligt haben, befindet sich mit 68 % (69) in öffentlicher Trägerschaft (vgl. Abbildung 2). Etwas mehr als ein Viertel (28 %, 29) aller Einrichtungen ist in freier Trägerschaft und nur 4 % (4) aller befragten Einrichtungen gehören zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts.

Im Vergleich zur bundesweiten Befragung haben sich in Niedersachsen deutlich mehr Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft (Differenz: 30 %) und deutlich weniger Einrichtungen in freier Trägerschaft (Differenz: 20 %) an der Umfrage beteiligt.

² 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: Niedersachsen: Träger der Einrichtung (in Prozent)



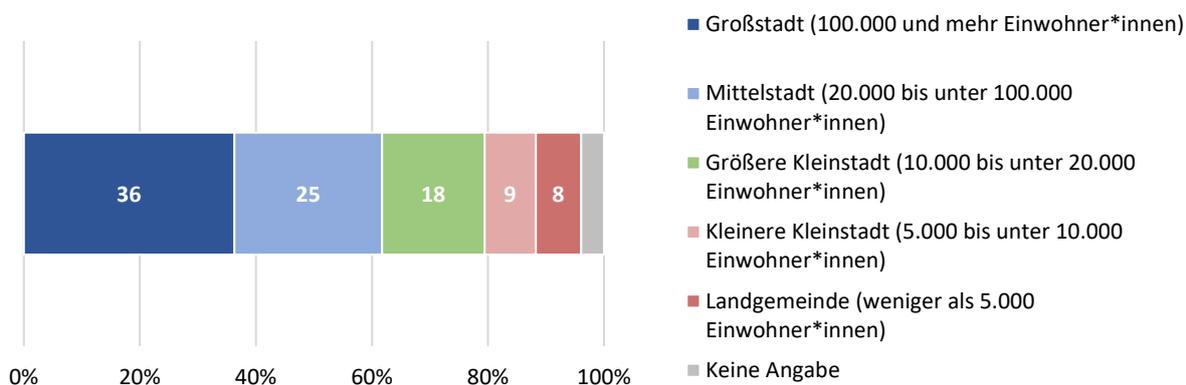
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

2.2 Stadt- und Gemeindetyp (E5)

In Abbildung 3 ist die Verteilung der beteiligten Einrichtungen nach Stadt- und Gemeindetyp dargestellt. Etwas mehr als ein Drittel (36 %, 37) machen Einrichtungen aus, die in einer Großstadt (100.000 und mehr Einwohner*innen) liegen. Ein weiteres Viertel (25 %, 26) sind Einrichtungen in mittelgroßen Städten (Mittelstadt (20.000 bis unter 100.000 Einwohner*innen)). 18 % (18) der befragten Einrichtungen befinden sich in größeren Kleinstädten (10.000 bis unter 20.000 Einwohner*innen), 9 % (9) in kleineren Kleinstädten (5.000 bis unter 10.000 Einwohner*innen) und 8 % (8) in Landgemeinden (weniger als 5.000 Einwohner*innen). Vier befragte Einrichtungen haben zu der Frage nach dem Stadt- und Gemeindetyp keine Angabe gemacht.

In Niedersachsen haben sich im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen 12 % weniger Einrichtungen aus Großstädten an der Befragung beteiligt.

Abbildung 3: Niedersachsen: Stadt- und Gemeindetyp (in Prozent)



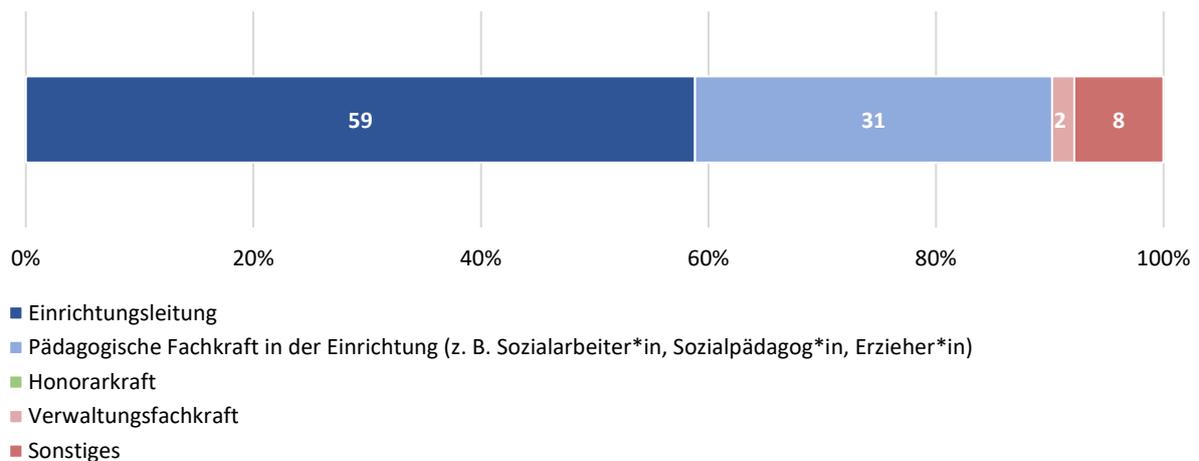
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

2.3 Funktionen der Ausfüllenden (E2)

Mehr als die Hälfte aller Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben (59 %, 60), ordnet sich selbst hinsichtlich der eigenen Funktion als Einrichtungsleitung ein (vgl. Abbildung 4). Knapp ein Drittel (31 %, 32) kategorisiert sich selbst als Pädagogische Fachkraft in der Einrichtung (z. B. Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in, Erzieher*in). Nur zwei Personen geben an, Verwaltungsfachkraft zu sein (2 %). 8 % (8) nutzen für ihre Funktion die Kategorie „Sonstiges“. Die Kategorie „Honorarkraft“ wurde von niemandem (0 %) ausgewählt.

Die Verteilung in Niedersachsen entspricht in ihrer Tendenz den bundesweiten Auswertungsergebnissen.

Abbildung 4: Niedersachsen: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

3 Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen

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

In Tabelle 1 ist die durchschnittliche Anzahl der pädagogischen Fachkräfte, die in den an der Befragung beteiligten Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, ersichtlich. Zu diesem Fragekomplex (Gesamtanzahl, päd. Fachkräfte mit Befristung und in Teilzeit) gibt es 99 gültige Antworten³. Durchschnittlich sind in einer Einrichtung 4,6 pädagogische Fachkräfte tätig. Im Durchschnitt sind 0,7 pädagogische Fachkräfte mit einer Befristung in einer Einrichtung tätig und 2,2 pädagogische Fachkräfte arbeiten dort in Teilzeit (d.h. mit weniger Arbeitsstunden pro Woche als bei einer Vollzeitstelle).

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

	n	Mittelwert
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung	99	4,6
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung mit Befristung	99	0,7
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit	99	2,2

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA.

In Abbildung 5 ist die prozentuale Verteilung nach Kategorisierung der Daten dargestellt. In allen befragten Einrichtungen in Niedersachsen, welche die Frage nach der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung beantwortet haben, sind pädagogische Fachkräfte tätig. Den größten Anteil machen mit etwas mehr als einem Viertel (27 %, 27) Einrichtungen aus, in denen fünf und mehr Fachkräfte beschäftigt sind. Bei etwas mehr als einem Fünftel (21 %, 21) der Einrichtungen ist eine pädagogische Fachkraft tätig, bei einem knappen Viertel (24 %, 24) sind zwei Fachkräfte tätig, bei einem weiteren Fünftel (20 %, 20) sind drei Fachkräfte tätig und bei 7 % (7) sind vier Fachkräfte tätig.

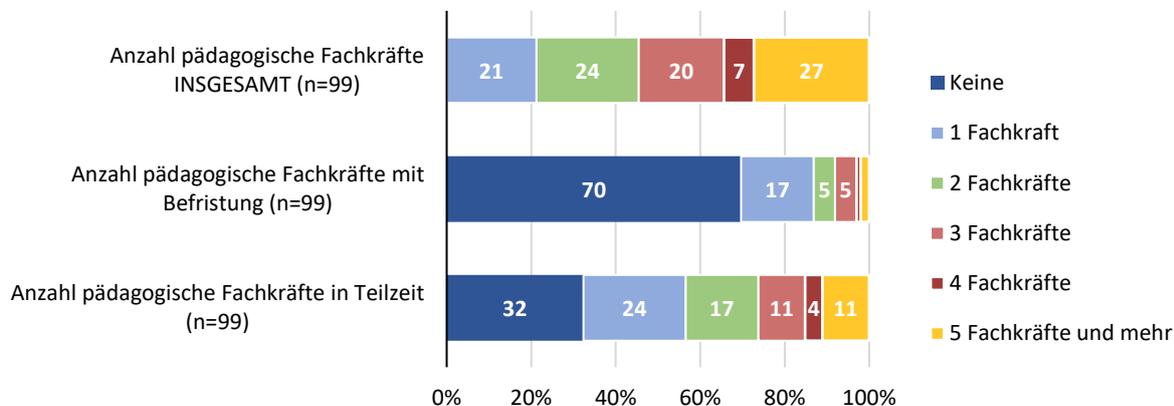
Mit 70 % (69) beschäftigt die Mehrheit der Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, keine pädagogischen Fachkräfte mit Befristung. 17 % (17) geben an, dass eine pädagogische Fachkraft mit einer Befristung angestellt ist, bei 5 % (5) sind es zwei Fachkräfte, bei weiteren 5 % (5) sind es drei Fachkräfte, bei 1 % (1) sind es vier Fachkräfte und bei 2 % (2) sind es fünf oder mehr Fachkräfte.

Bei einem knappen Drittel (32 %, 32) aller Einrichtungen, die angegeben haben, dass sie pädagogische Fachkräfte beschäftigen, sind keine pädagogischen Fachkräfte in Teilzeit tätig. Bei einem knappen Viertel (24 %, 24) ist eine Fachkraft in Teilzeit tätig, bei etwa einem Sechstel (17 %, 17) sind zwei

³ Die Antworten von 99 Einrichtungen wurden in die Auswertung miteinbezogen. Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht und zwei Fälle mussten aufgrund von unplausiblen 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.

Fachkräfte in Teilzeit tätig, bei 11 % (11) drei Fachkräfte, bei 4 % (4) vier Fachkräfte und bei 11 % (11) sind es fünf Fachkräfte oder mehr.

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



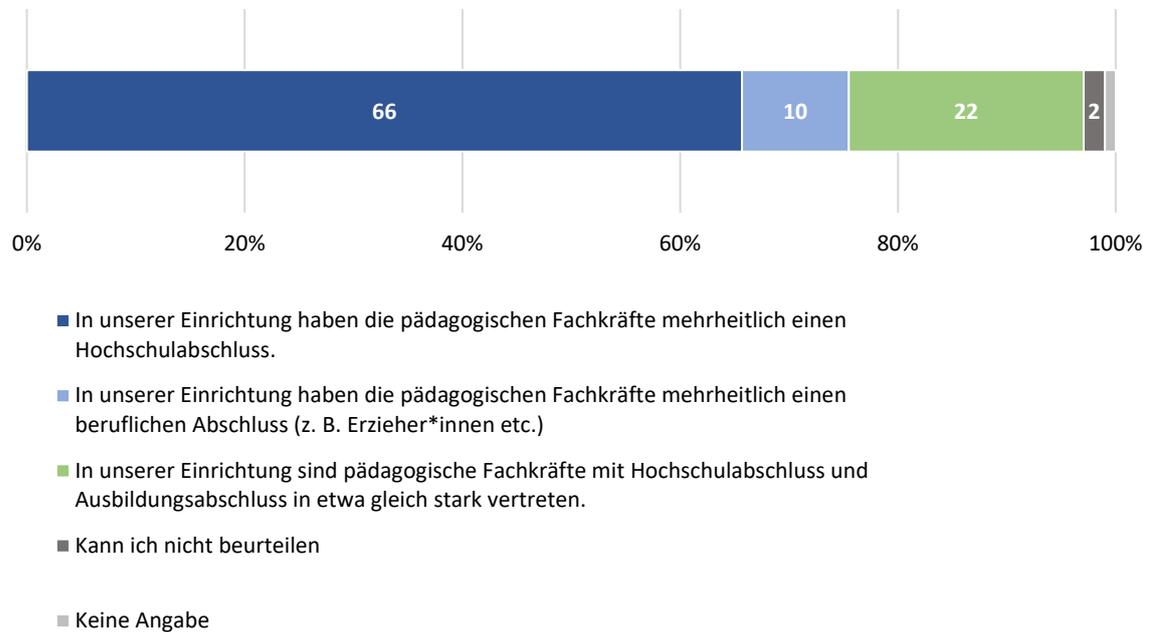
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA. Die Fragen zur Anzahl pädagogischer Fachkräfte mit Befristung bzw. in Teilzeit wurden nur gestellt, wenn zuvor angegeben wurde, dass in der Einrichtung aktuell mind. eine pädagogische Fachkraft tätig ist.

Die durchschnittliche Gesamtanzahl beschäftigter pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (Niedersachsen: 4,6 und bundesweit: 3,3) und die Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (Niedersachsen: 2,2 und bundesweit: 1,9) in Niedersachsen liegt etwas über dem bundesweiten Durchschnitt. Den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung nach sind durchschnittlich 3,3 pädagogische Fachkräfte in einer Einrichtung tätig. 1,9 Fachkräfte sind in Teilzeit tätig und 0,6 Fachkräfte mit Befristung. Die prozentuale Verteilung nach Kategorisierung der Daten hinsichtlich in einer Einrichtung tätiger pädagogischer Fachkräfte insgesamt, pädagogischer Fachkräfte mit Befristung und pädagogischer Fachkräfte in Teilzeit deckt sich in großen Teilen mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung. Hervorzuheben ist, dass in Niedersachsen im Vergleich zu den bundesweiten Daten in etwas mehr Fällen insgesamt fünf oder mehr Fachkräfte in Einrichtungen beschäftigt sind (Differenz: 11 %) und in weniger Fällen zwei Fachkräfte beschäftigt sind (Differenz: 8 %).

3.2 Qualifikation des Personals (SE10)

Zwei Drittel (66 %, 67) der beteiligten Einrichtungen geben an, dass die in der eigenen Einrichtung beschäftigten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben (vgl. Abbildung 6). Nur 10 % (10) der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte haben mehrheitlich einen beruflichen Abschluss (z. B. Erzieher*innen etc.). Bei etwas mehr als einem Fünftel (22 %, 22) sind beide Gruppen gleich stark vertreten, 2 % (2) meinen, die Qualifikation der pädagogischen Fachkräfte nicht beurteilen zu können und eine Einrichtung (1%) hat keine Angabe dazu gemacht.

Abbildung 6: Niedersachsen: Qualifikation des Personals (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

In Niedersachsen sind im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung in etwas mehr Einrichtungen pädagogische Fachkräfte tätig, die mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben (Differenz: 7 %). In etwas weniger Einrichtungen sind Fachkräfte mit mehrheitlich einem beruflichen Abschluss tätig (Differenz: 9 %).

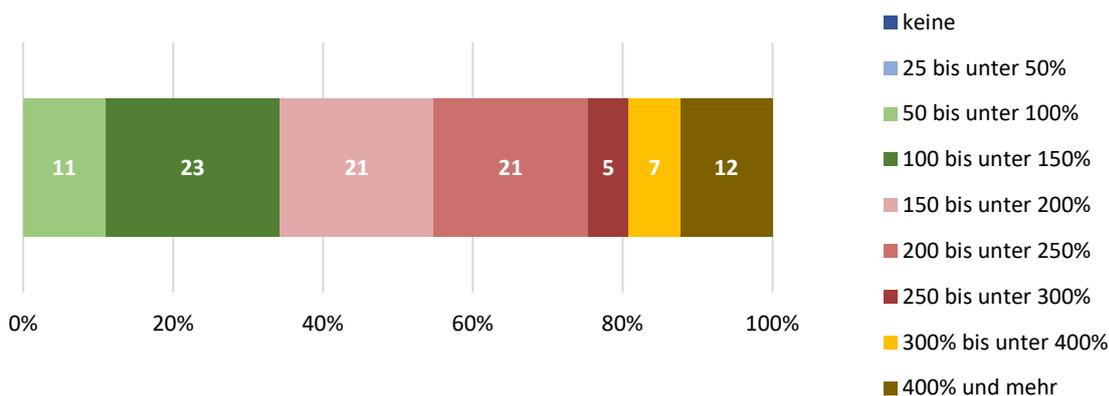
3.3 Unbesetzte Stellen (SE2, SE2a, SE3)

Abbildung 7 gibt einen Überblick über die pädagogischen Fachkraftstellen in den Einrichtungen, die zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind.⁴ Keine Einrichtung gibt an, dass ihr grundsätzlich keine Fachkraftstellen oder nur ein besonders niedriger Stellenanteil von 25 bis unter 50 % zur Verfügung stehen. In 11 % (8) der Einrichtungen steht ein Stellenanteil von 50 bis unter 100 % zur Verfügung. Bei 23 % (17) der Einrichtungen ist es ein Stellenanteil von 100 bis unter 150 %, bei 21 % (15) ein Stellenanteil von 150 bis unter 200 %, bei 21 % (15) ein Stellenanteil von 200 bis unter 250 %, bei 5 % (4) ein Stellenanteil von 250 bis unter 300 % und bei 7 % (5) ein Stellenanteil von 300 bis unter 400 %. 12 % (9) der Einrichtungen geben an, dass ihnen sogar ein Stellenanteil von 400 % und mehr zur Verfügung steht. Bei etwas mehr als der Hälfte aller Einrichtungen (55 %), welche die Frage nach den zur Verfügung stehenden Fachkraftstellen plausibel beantwortet haben, liegt der angegebene zur

⁴ 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 73 Fälle zur Verfügung.

Verfügung stehende Stellenanteil also zwischen 50 und 200 %. Durchschnittlich steht den an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen ein Stellenanteil von 218,9 % zur Verfügung. Dieser Stellenanteil liegt leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt (223,7 %), der mit der Befragung erkenntlich wird.

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

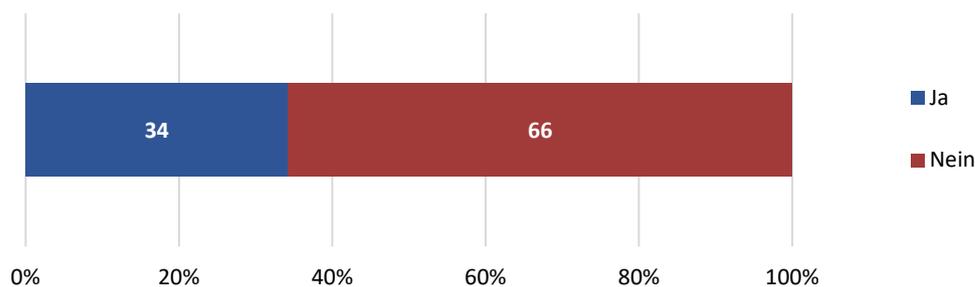


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=73).

In etwa einem Drittel (34 %, 24) der beteiligten Einrichtungen gibt es aktuell unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen (vgl. Abbildung 8). In den anderen zwei Dritteln (66 %, 46) der Einrichtungen sind alle Fachkraftstellen besetzt.⁵

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

Abbildung 8: Niedersachsen: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)

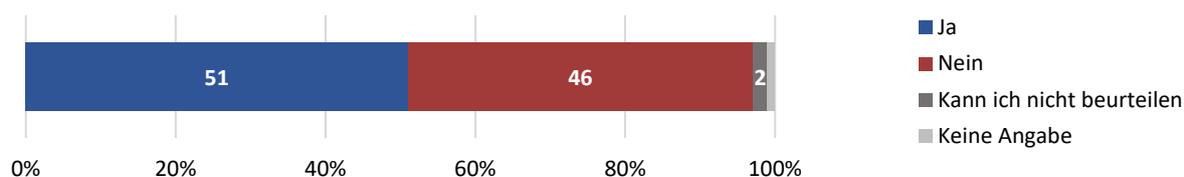


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen, denen Fachkraftstellen zur Verfügung stehen (n=70).

⁵ 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.

Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen (51 %, 52) 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 etwas weniger als der Hälfte der Einrichtungen (46 %, 47) nicht der Fall. 2 % (2) geben an, das nicht beurteilen zu können und eine Einrichtung (1 %) hat hierzu keine Angabe gemacht. Diese Verteilung deckt sich tendenziell mit den Daten der bundesweiten Auswertungsergebnisse.

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

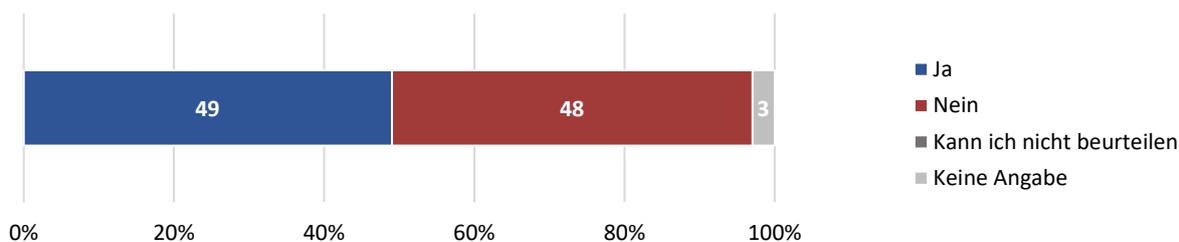


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

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

Bei knapp der Hälfte aller beteiligten Einrichtungen (49 %, 50) haben in den letzten zwölf Monaten⁶ pädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Gründen die Einrichtung verlassen (vgl. Abbildung 10). Bei 48 % (49) der Einrichtungen ist dies nicht der Fall. 3 % (3) haben hierzu keine Angabe gemacht. Das entspricht der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

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



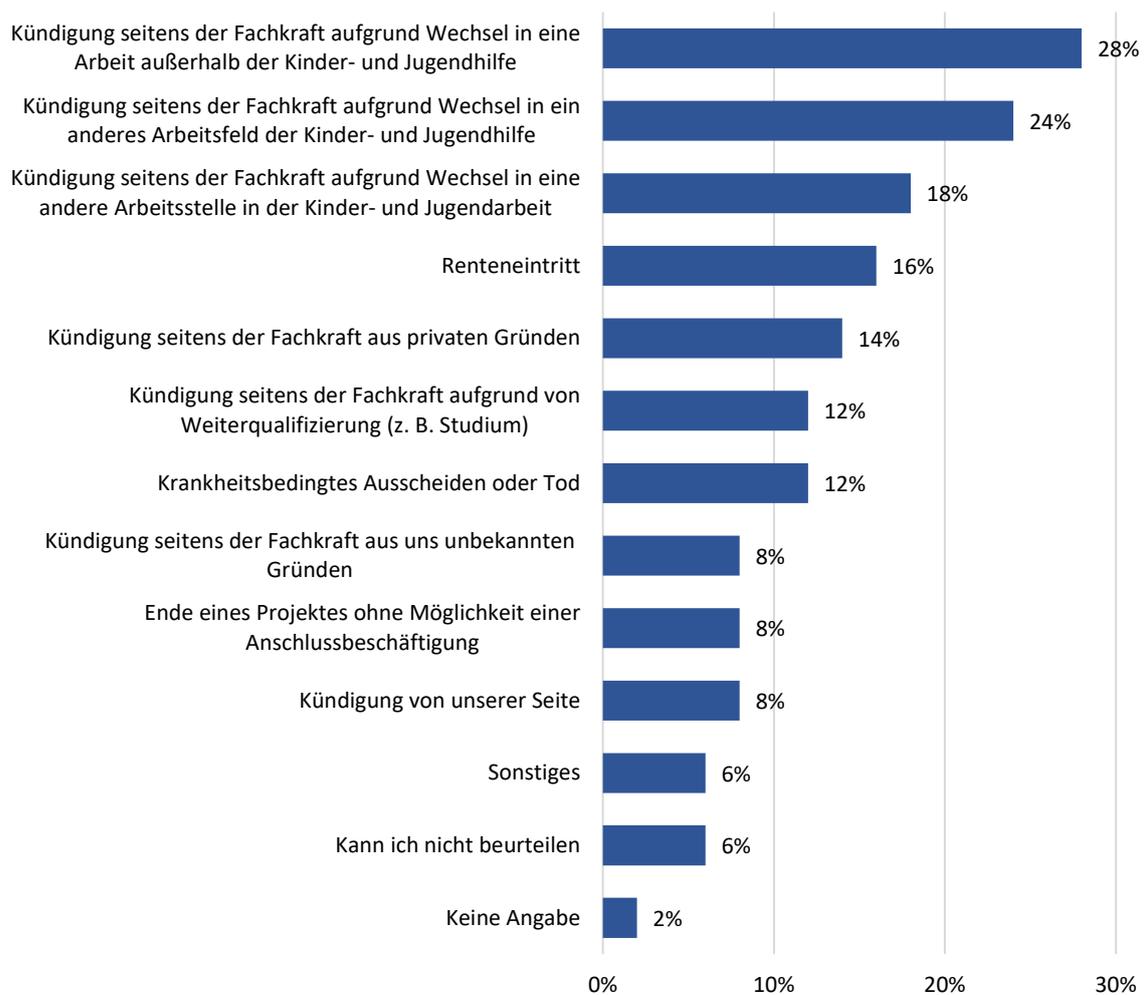
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

Die 50 Einrichtungen, die in Niedersachsen angegeben haben, dass in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben, wurden nach Gründen dafür gefragt. Diese sind in Abbildung 11 dargestellt. Mehrfachnennungen waren möglich. Als häufigster Grund für das Verlassen einer Einrichtung wird mit 28 % (14) die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines

⁶ 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.

Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ausgewählt. Zweithäufigster Grund ist mit 24 % (12) die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. 18 % (9) der Einrichtungen geben als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit an. Für 16 % (8) ist der Renteneintritt einer Fachkraft als Grund von Bedeutung. 14 % (7) der Einrichtung geben an, dass Fachkräfte aus privaten Gründen gekündigt haben. Bei 12 % (6) der Einrichtungen spielte als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund von Weiterqualifizierung (z. B. Studium) eine Rolle. Bei weiteren 12 % (6) der Einrichtungen haben Fachkräfte aufgrund von Krankheit oder Tod die Einrichtung verlassen. 8 % (4) geben als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aus unbekanntem Gründen an. Weitere 8 % (4) wählen als Grund das Ende eines Projektes ohne Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung und viermal (8 %) wird als Grund die Kündigung von Seiten der Einrichtung benannt. Mit 6 % (3) gibt nur ein kleiner Teil der befragten Einrichtungen als Grund „Sonstiges“ an. 6 % (3) geben an, das nicht beurteilen zu können und einmal (2 %) wird „Keine Angabe“ ausgewählt.

Abbildung 11: Niedersachsen: 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 Niedersachsen, bei denen in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben (n=50). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“

Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen benennen die Einrichtungen in Niedersachsen die Kündigung seitens der Fachkraft aus privaten Gründen etwas seltener als Grund für das Verlassen der Einrichtung (Differenz: 14 %). Bundesweit wird dieser Grund von 28 % der Einrichtungen angegeben. Der Renteneintritt kommt als Grund in Niedersachsen etwas häufiger vor als in der bundesweiten Verteilung (Differenz: 6 %). Dort geben nur 10 % dies als Grund für das Verlassen einer Einrichtung an.

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

4 Entwicklungen in der OKJA

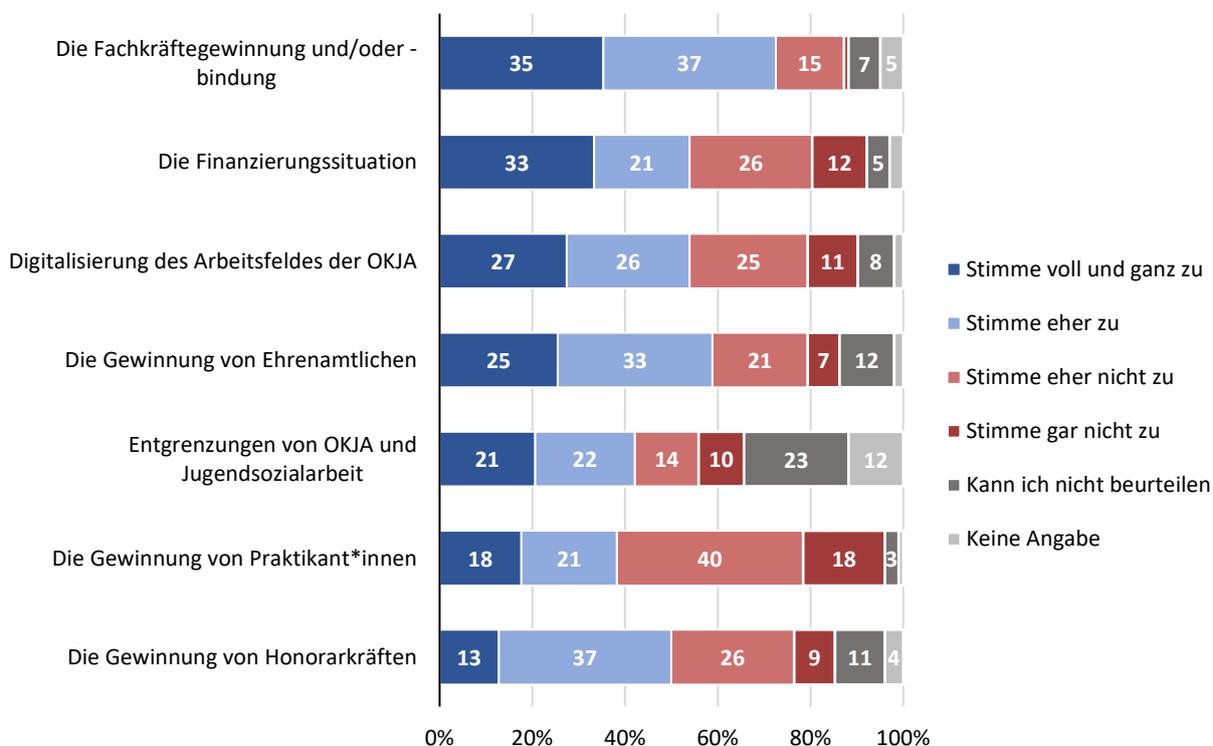
4.1 Aktuelle Herausforderungen und Themen (EO1, EO1a, EO1b)

Abbildungen 12 bis 14 zeigen die Thematisierung von aktuellen Herausforderungen, Themen und Entwicklungen in den befragten Einrichtungen. Die Einrichtungen waren aufgefordert, auf einer Skala von „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme gar nicht zu“ ihre Zustimmung bzw. Ablehnung auszudrücken. In der ersten Frage geht es darum, inwieweit bestimmte Aspekte für die Einrichtungen aktuell eine Herausforderung darstellen (Abbildung 12). Die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung erhält die höchsten Zustimmungswerte. 35 % (36) stimmen voll und ganz, 37 % (38) stimmen eher zu. Darauf folgt die Gewinnung von Ehrenamtlichen als aktuelle Herausforderung. Ein Viertel der Einrichtungen (25 %, 26) stimmt voll und ganz zu, weitere 33 % (34) stimmen dem eher zu. Der Finanzierungssituation als aktuelle Herausforderung stimmen 33 % (34) voll und ganz, 21 % (21) eher zu. Die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA sehen 27 % (28) der Einrichtungen voll und ganz zustimmend als aktuelle Herausforderung, weitere 26 % (27) stimmen dem eher zu. Die Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit, die Gewinnung von Praktikant*innen sowie die Gewinnung von Honorarkräften als aktuelle Herausforderungen für Einrichtungen sind von geringeren Zustimmungswerten geprägt. 21 % (21) stimmen voll und ganz zu, dass die Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit aktuell für die eigene Einrichtung eine Herausforderung darstellt, weitere 22 % (22) stimmen eher zu. 18 % (18) sehen voll und ganz zustimmend die Gewinnung von Praktikant*innen als aktuelle Herausforderung, 21 % (21) stimmen dem eher zu. 13 % (13) stimmen voll und ganz zu, dass die Gewinnung von Honorarkräften aktuell eine Herausforderung für die eigene Einrichtung darstellt. Mehr als ein Drittel (37 %, 38) der Einrichtungen gibt aber an, dem eher zuzustimmen. Es sticht heraus, dass bei der Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit als aktuelle Herausforderung mit 23 % (23) fast ein Viertel aller Einrichtungen „Kann ich nicht beurteilen“ auswählt und 12 % (12) keine Angabe machen. Die Ergebnisse der bundesweiten Auswertung zeigen an dieser Stelle eine ähnliche Verteilung.

Im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen fällt auf, dass die Gewinnung von Honorarkräften als aktuelle Herausforderung in Niedersachsen eine geringere Rolle zu spielen scheint. Die Zustimmungswerte liegen in Niedersachsen 10 % unter denen der bundesweiten Auswertung. Allerdings sehen in Niedersachsen 50% der Einrichtungen auch das als eine Herausforderung (Zustimmung voll und ganz bzw. eher). Auch die Zustimmung für die Finanzierungssituation (Zustimmung voll und ganz bzw. eher) als Herausforderung liegt in Niedersachsen 10 % unter der Zustimmungsquote der bundesweiten Auswertung. 54 % der Einrichtungen in Niedersachsen stimmen aber zu, dass die Finanzierungssituation eine aktuelle Herausforderung für die eigene Einrichtung darstellt.

Abbildung 12: Niedersachsen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte stellen für unsere Einrichtung aktuell eine Herausforderung dar:



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

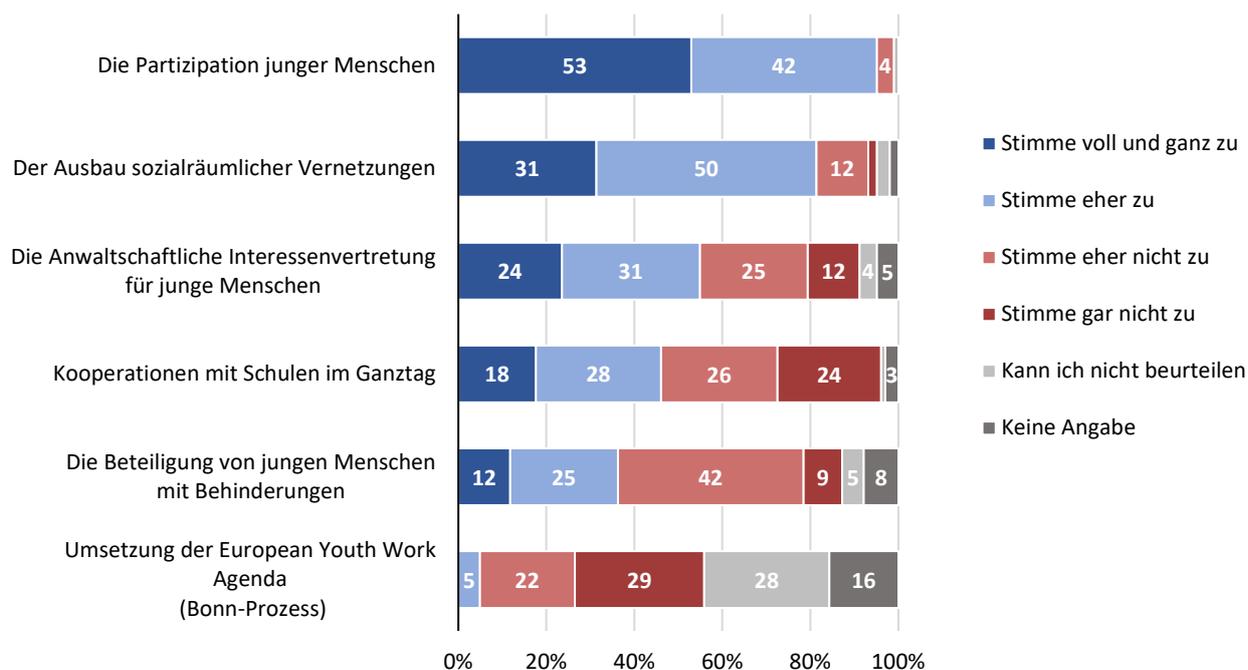
Bei Beantwortung der zweiten Frage konnte kenntlich gemacht werden, welche Aspekte von der eigenen Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben werden. Die Partizipation junger Menschen erhält mit Abstand die höchsten Zustimmungswerte (vgl. Abbildung 13). Mehr als die Hälfte (53 %, 54) stimmt voll und ganz zu, weitere 42 % (43) stimmen eher zu. Der Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen liegt hinsichtlich der Zustimmungswerte auch vorne. 31 % (32) stimmen voll und ganz zu, dass der Ausbau der sozialräumlichen Vernetzungen aktuell bewusst vorangetrieben wird, weitere 50 % (51) 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. 24 % (24) stimmt dem voll und ganz zu, 31 % (32) stimmt dem eher zu. Für weniger als die Hälfte der Einrichtungen sind die Kooperation mit Schulen im Ganztage (Zustimmung: voll und ganz 18 % (18), eher 28 % (29)), die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderungen (Zustimmung: voll und ganz 12 % (12), eher 25 % (25)) und die Umsetzung der European Youth Work Agenda (Bonn-Prozess) (Zustimmung: voll und ganz 0 %, eher 5 % (5)) Aspekte, die aktuell bewusst vorangetrieben werden. Hervorzuheben ist, dass fast die Hälfte der Einrichtungen (44 %) nicht beurteilen kann, ob die Umsetzung der European Youth Work Agenda bewusst vorangetrieben wird oder dazu keine Angabe macht.

Die Ergebnisse für Niedersachsen bilden größtenteils dieselbe Verteilung wie die bundesweiten Ergebnisse ab. Die Einrichtungen in Niedersachsen stimmen etwas seltener voll und ganz zu, dass die Partizipation junger Menschen (Differenz: 8 %) und der Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen

(Differenz: 8 %) in der eigenen Einrichtung bewusst vorangetrieben wird. Zudem stimmen sie etwas seltener voll und ganz (Differenz: 2 %) sowie eher zu (Differenz: 7 %), dass die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderungen bewusst vorangetrieben wird.

Abbildung 13: Niedersachsen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte werden von unserer Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben:



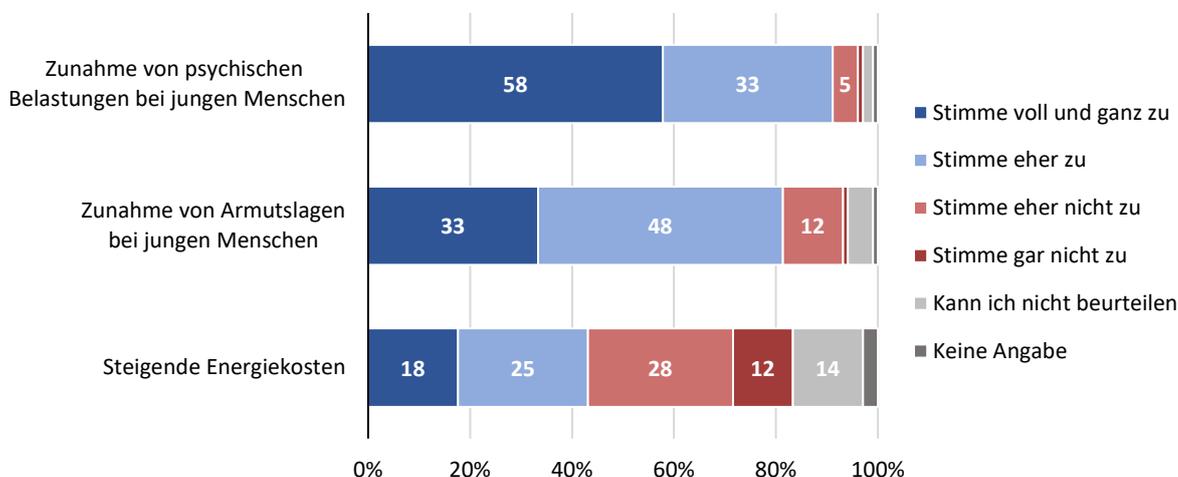
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

In einer dritten Frage geht es um (gesellschaftliche) Entwicklungen, welche die befragten Einrichtungen tangieren. Die Zunahme von psychischen Belastungen bei jungen Menschen steht mehrheitlich bei den Einrichtungen als eine sie betreffende Entwicklung im Vordergrund, 58 % (59) stimmen dem voll und ganz zu, weitere 33 % (34) stimmen dem eher zu (vgl. Abbildung 14). Auch die Zunahme von Armutslagen bei jungen Menschen nimmt mehr als Dreiviertel der Einrichtungen (Zustimmung: voll und ganz 33 % (34), eher 48 % (49)) als die eigene Einrichtung tangierend wahr. Steigende Energiekosten werden als die Einrichtung betreffende Entwicklung von etwas weniger als der Hälfte der Einrichtungen (Zustimmung: voll und ganz 18 % (18), eher 25 % (26)) eingeordnet.

Diese Verteilung der Zustimmung und Nicht-Zustimmung stimmt größtenteils mit der Verteilung der Ergebnisse der bundesweiten Auswertung überein. In Niedersachsen stimmen die Einrichtungen etwas seltener voll und ganz (Differenz: 16 %) und etwas häufiger eher (Differenz: 14 %) zu, dass die Zunahme von Armutslagen bei jungen Menschen die eigene Einrichtung tangiert. Außerdem stimmen die Einrichtungen etwas seltener voll und ganz (Differenz: 13 %) sowie eher (4 %) zu, dass steigende Energiekosten die eigene Einrichtung betreffen.

Abbildung 14: Niedersachsen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende (gesellschaftliche) Entwicklungen tangieren unsere Einrichtung:



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

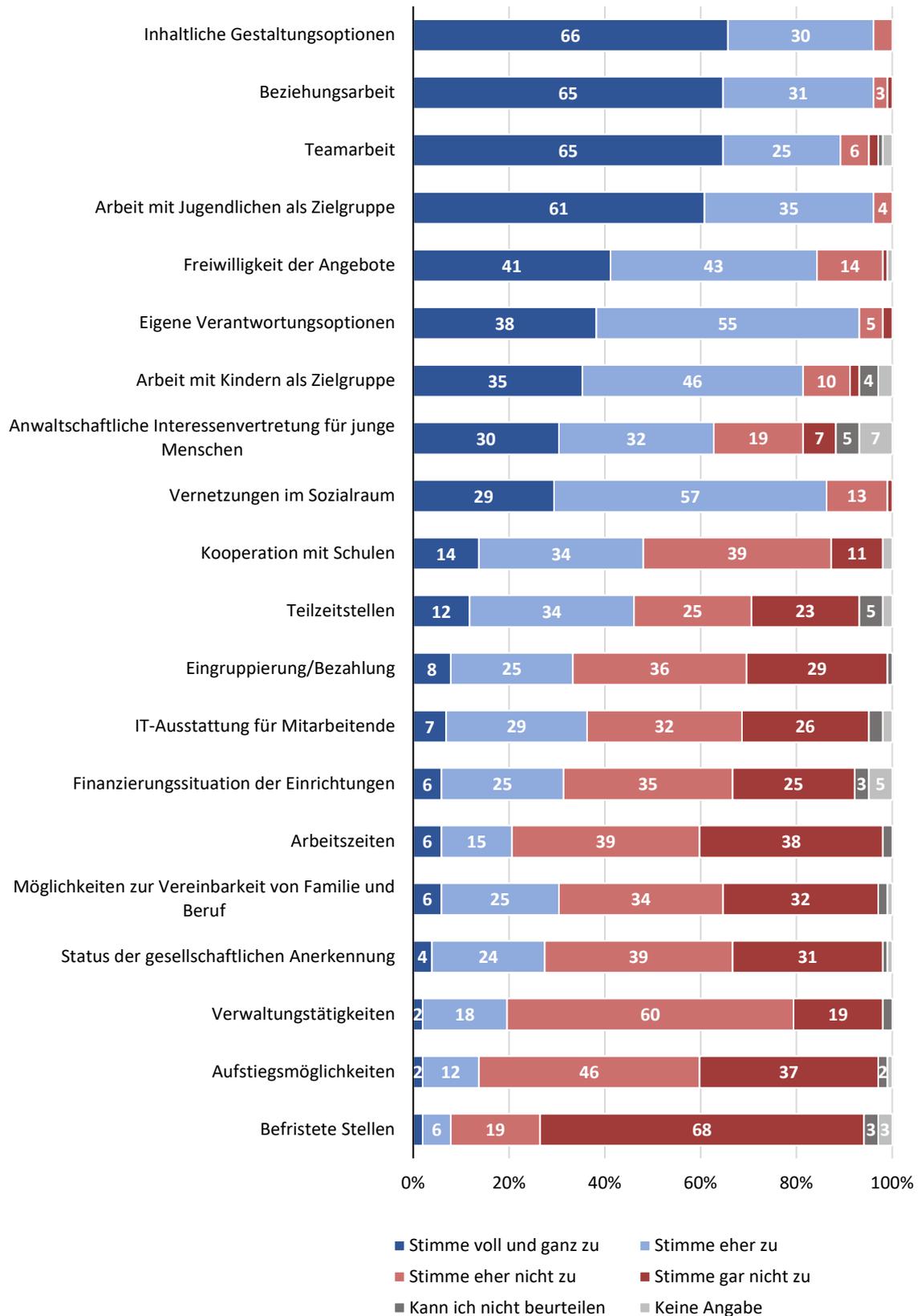
4.2 Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte (EO2)

In einem weiteren Komplex der Befragung konnte angegeben werden, welche Aspekte Offene Kinder- und Jugendarbeit für Fachkräfte attraktiv bzw. unattraktiv machen (vgl. Abbildung 15). Inhaltliche Gestaltungsoptionen, Beziehungsarbeit und Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe erhalten als attraktive Aspekte die meiste Zustimmung. 66 % (67) der befragten Einrichtungen stimmen voll und ganz gut, dass inhaltliche Gestaltungsoptionen das Arbeitsfeld für Fachkräfte attraktiv machen, 30 % (31) stimmen dem eher zu. 65 % (66) stimmen voll und ganz zu, dass Beziehungsarbeit das Arbeitsfeld attraktiv macht, weitere 31 % (32) stimmen dem eher zu. 61 % (62) stimmen voll und ganz zu, dass die Arbeit mit Jugendlichen ein attraktiver Aspekt des Arbeitsfeldes ist und weitere 35 % (36) stimmen eher zu. Darauf folgt Teamarbeit als attraktiver Aspekt, 65 % (66) stimmen dem voll und ganz zu, 25 % (25) stimmen eher zu. Weiter haben die „Freiwilligkeit der Angebote“ (Zustimmung: voll und ganz 41 % (42), eher 43 % (44)), „eigene Verantwortungsoptionen“ (Zustimmung: voll und ganz 38 % (39), eher 55 % (56)), „Arbeit mit Kindern als Zielgruppe“ (Zustimmung: voll und ganz 35 % (36), eher 46 % (47)), die „Anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen“ (Zustimmung: voll und ganz 30 % (31), eher 32 % (33)) und die „Vernetzungen im Sozialraum“ (Zustimmung: voll und ganz 29 % (30), eher 57 % (58)) hohe Zustimmungswerte. Die Kooperation mit Schulen (Zustimmung: voll und ganz 14 % (14), eher 34 % (35)) und Teilzeitstellen (Zustimmung: voll und ganz 12 % (12), eher 34 % (35)) sind für knapp die Hälfte der Einrichtungen attraktive Aspekte des Arbeitsfeldes. Alle weiteren Aspekte werden nur von einer Minderheit der Einrichtungen als attraktiv bewertet. Befristete Stellen (Ablehnung: gar nicht 68 % (69), eher 19 % (19)), Aufstiegsmöglichkeiten (Ablehnung: gar nicht 37 % (38), eher 46 % (47)) und Verwaltungstätigkeiten (Ablehnung: gar nicht 19 % (19), eher 60 % (61)) scheinen der Einschätzung der Einrichtungen nach am wenigsten die Attraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte zu erhöhen. Aber auch die Eingruppierung/Bezahlung (Ablehnung: gar nicht 29 % (30), eher 36 % (37)), die IT-Ausstattung für Mitarbeitende (Ablehnung: gar nicht 26 % (27), eher 32 % (33)), die Finanzierungssituation der Einrichtungen (Ablehnung: gar nicht 25 % (26), eher 35 % (36)), die Arbeitszeiten (Ablehnung: gar nicht 38 % (39), eher 39 % (40)), die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ablehnung: gar nicht 32 % (33), eher 34 % (35)) und der Status der gesellschaftlichen Anerkennung (Ablehnung: gar

nicht 31 % (32), eher 39 % (40)) scheinen mehrheitlich aus Sicht der Einrichtungen nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen.

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

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



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

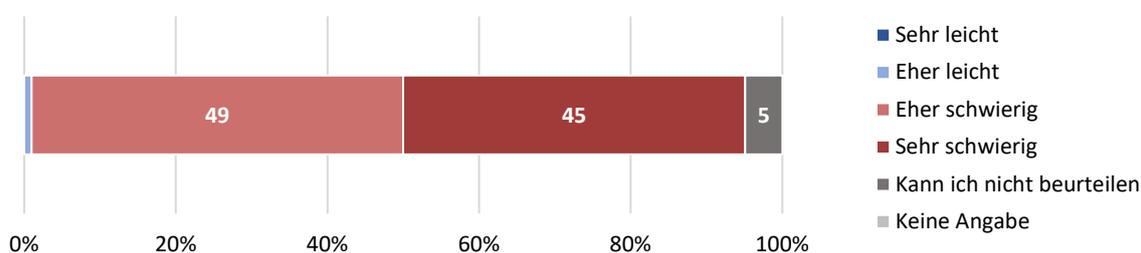
5 Fachkräftemangel

5.1 Einschätzungen zur Fachkräftesituation (O1, FM1)

In Abbildung 16 ist dargestellt, wie schwierig bzw. leicht die Einrichtungen aktuell die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld der OKJA einschätzen. Nahezu alle Einrichtungen geben an, dass sie die Gewinnung von Fachkräften als sehr schwierig (45 %, 46) oder als eher schwierig (49 %, 50) bewerten. Nur eine Einrichtung (1 %) bewertet die Gewinnung von Fachkräften als eher leicht. 5 % (5) geben an, das nicht beurteilen zu können.

Diese Einschätzung der Einrichtungen in Niedersachsen deckt sich tendenziell mit dem Ergebnis der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 16: Niedersachsen: 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)



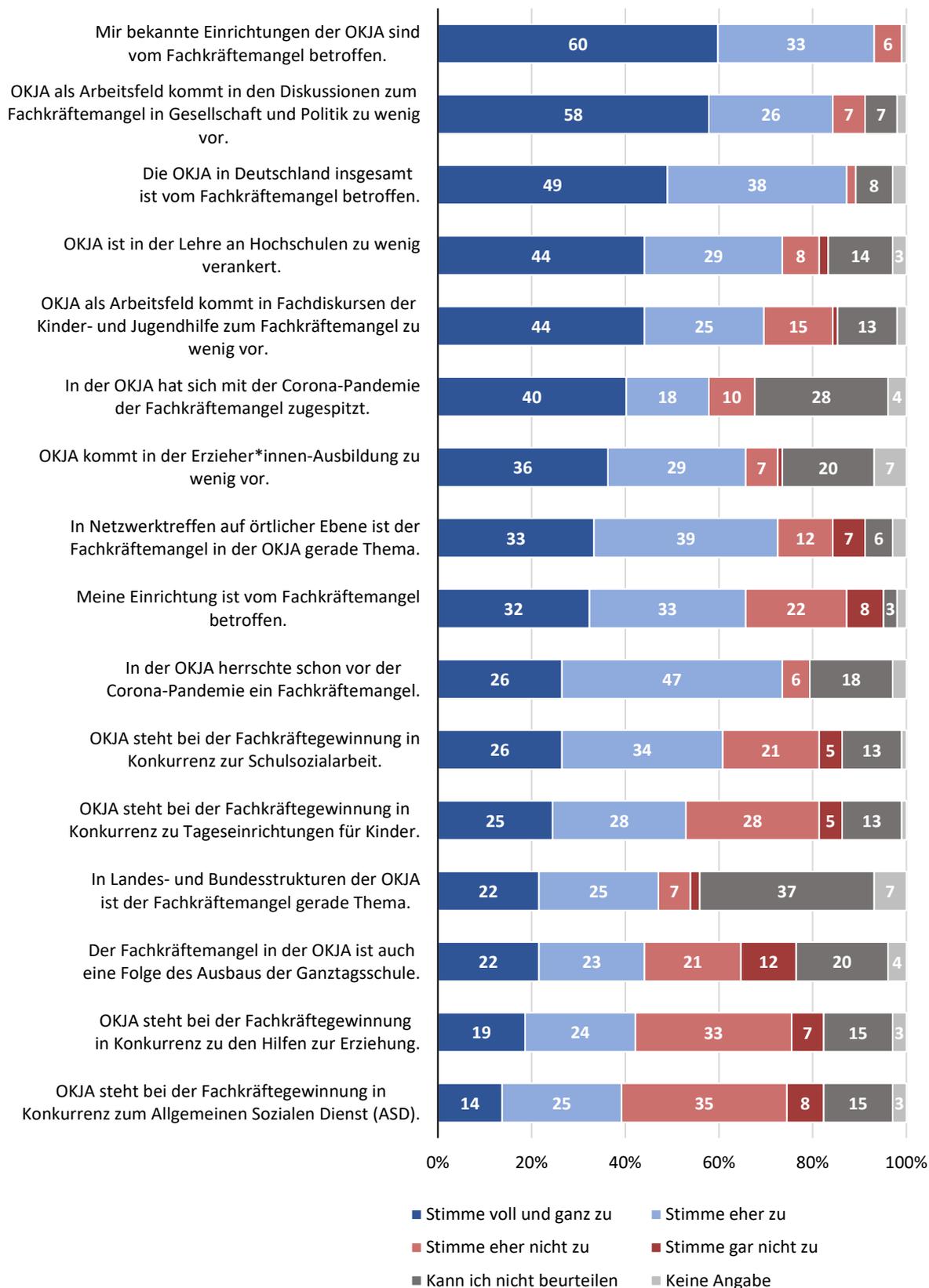
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

Weiter konnten die Einrichtungen angeben, inwieweit sie Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zustimmen oder diese ablehnen (vgl. Abbildung 17). Dabei erhalten alle Aussagen Zustimmungswerte von mindestens 39 %. Eine besonders hohe Zustimmung zeigt sich bei den Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“ und „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“. 60 % (61 %) der Einrichtungen stimmen voll und ganz zu, dass ihnen bekannte Einrichtungen vom Fachkräftemangel betroffen sind, 33 % (34) stimmen eher zu. Für 58 % (59) der Einrichtungen kommt voll zustimmend OKJA als Arbeitsfeld in Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor, weitere 26 % (27) stimmen dem eher zu. Knapp die Hälfte der Einrichtungen (49 %, 50) stimmt voll und ganz zu, dass die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, 38 % (39) 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 44 % (45), eher 29 % (30)), „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“ (Zustimmung: voll und ganz 44 % (45), eher 25 % (26)), „In der OKJA hat sich mit der Corona-Pandemie der Fachkräftemangel zugespitzt“ (Zustimmung: voll und ganz 40 % (41), eher 18 % (18)), „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“ (Zustimmung: voll und ganz 36 % (37), eher 29 % (30)), „In Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene ist der Fachkräftemangel in der OKJA gerade Thema“ (Zustimmung: voll und ganz 33 % (34), eher 39 % (40)), „Meine Einrichtung ist vom Fachkräftemangel betroffen“ (Zustimmung: voll und ganz 32 % (33), eher 33 % (34)), „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ (Zustimmung: voll und ganz 26 % (27), eher 47 % (48)), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit“ (Zustimmung: voll und ganz 26 % (27), eher 34 % (35)) und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung

in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“ (Zustimmung: voll und ganz 25 % (25), eher 28 % (29)). Einer Konkurrenz der OKJA bei der Fachkräftegewinnung zu den Arbeitsfeldern der Hilfen zur Erziehung (Zustimmung: voll und ganz 19 % (19), eher 24 % (24)) und dem Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) (Zustimmung: voll und ganz 14 % (14), eher 25 % (26)) stimmen zusammengerechnet jeweils rund 40% der Einrichtungen zu. Und auch die Aussagen, dass in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA der Fachkräftemangel gerade Thema ist (Zustimmung: voll und ganz 22 % (22), eher 25 % (26)) und dass der Fachkräftemangel in der OKJA auch eine Folge des Ausbaus des Ganztags ist (Zustimmung: voll und ganz 22 % (22), eher 23 % (23)), erhalten knapp weniger als 50% Zustimmung.

Die Einrichtungen in Niedersachsen stimmen, im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung, etwas seltener den Aussagen zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung steht (Differenz: 8 %) und dass OKJA als Arbeitsfeld in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vorkommt (Differenz: 7 %).

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



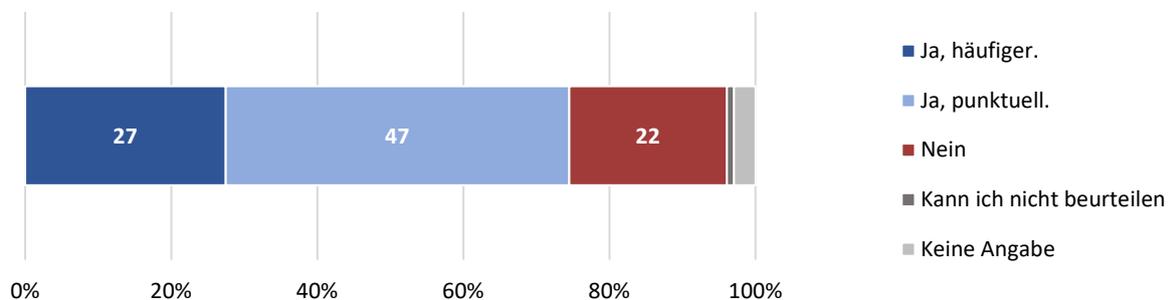
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

5.2 Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten (SE9)

In Abbildung 18 ist dargestellt, inwiefern sich nach Einschätzung der Einrichtungen der Fachkräftemangel auf die Öffnungszeiten der Einrichtung auswirkt. Fast Dreiviertel der Einrichtungen (74 %) geben an, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten der eigenen Einrichtung gekürzt werden mussten. 27 % (28) kreuzen an, dass dies häufiger der Fall war, bei 47 % (48) kam es punktuell dazu. 1 % (1) meint, das nicht beurteilen zu können, 3 % (3) macht dazu keine Angabe.

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

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



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

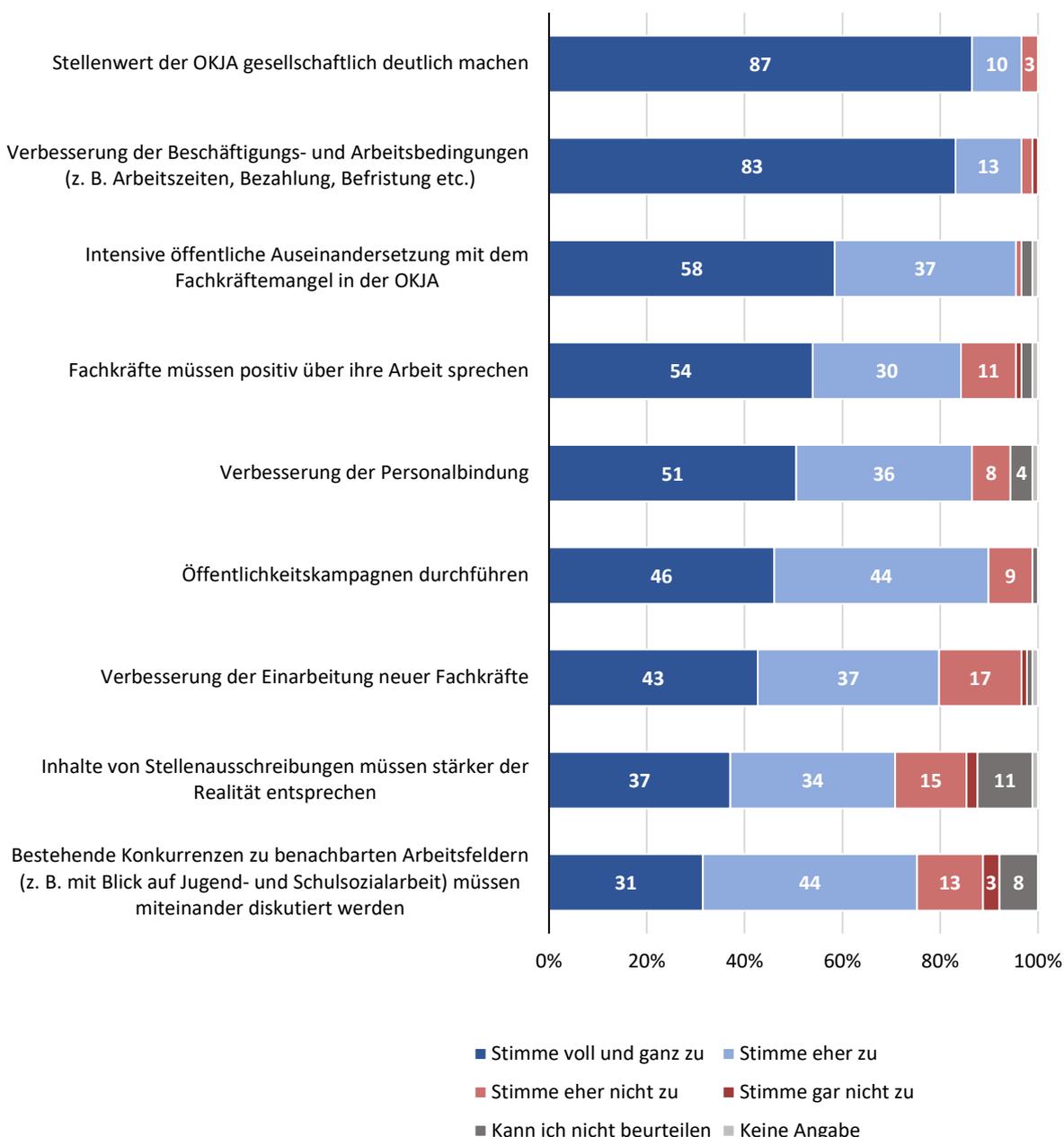
5.3 Strategien gegen den Fachkräftemangel (FM2)

89 Einrichtungen haben angegeben, 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 19). Alle neun Strategien erhalten hohe Zustimmungswerte von mindestens 71 %. Den „Stellenwert der OKJA gesellschaftlich deutlich machen“ liegt bei den Einrichtungen vorne (Zustimmung: voll und ganz 87 % (77), eher 10 % (9)). Darauf folgt die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung etc.) (Zustimmung: voll und ganz 83 % (74), eher 13 % (12)). 58 % (52) der Einrichtungen stimmen voll und ganz zu, dass es eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA braucht, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, 37 % (33) stimmen dem eher zu. Die Strategien „Fachkräfte müssen positiv über ihre Arbeit sprechen“ (Zustimmung: voll und ganz 54 % (48), eher 30 % (27)), „Verbesserung der Personalbindung“ (Zustimmung: voll und ganz 51 % (45), eher 36 % (32)) und „Öffentlichkeitskampagnen durchführen“ (Zustimmung: voll und ganz 46 % (41), eher 44 % (39)) haben im Vergleich etwas niedrigere Zustimmungswerte. Der Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte stimmen 43 % (38) voll und ganz zu, 37 % (33) stimmen dem eher zu. 31 % (28) der Einrichtungen 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, 44 % (39) stimmen dem eher zu. Der Strategie „Inhalte von Stellenausschreibungen müssen stärker der Realität

entsprechen“ wird von den wenigsten Einrichtungen zugestimmt (Zustimmung: voll und ganz 37 % (33),
 eher 34 % (30)).

Die Ergebnisse in Niedersachsen entsprechen annähernd denen der bundesweiten Auswertung. Es
 wird allerdings deutlich, dass in Niedersachsen weniger Einrichtungen (Differenz: 15 %) der
 Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen als wichtige Strategie im Umgang mit dem
 Fachkräftemangel voll und ganz zustimmen.

**Abbildung 19: Niedersachsen: 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 Niedersachsen, die angegeben haben, dass die OKJA in Deutschland aus ihrer Sicht
 insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist (n=89).

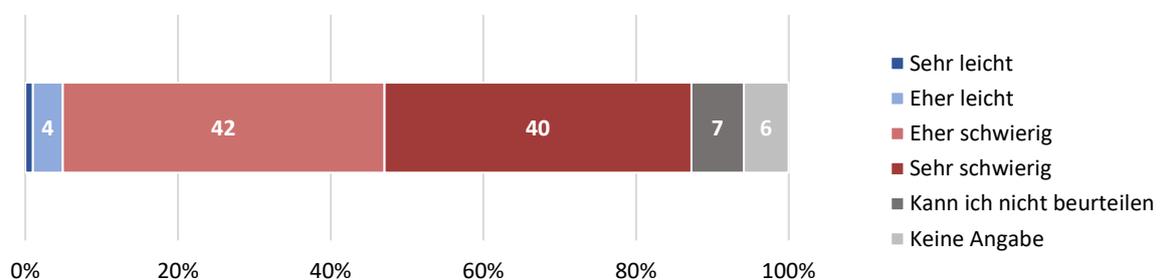
6 Fachkräftegewinnung

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 20). Die Mehrheit der Einrichtungen bewertet die Gewinnung von Fachkräften als eher schwierig (42 %, 43) oder sehr schwierig (40 %, 41). Nur 5 % der Einrichtungen geben an, dass sie die Fachkräftegewinnung als sehr leicht oder eher leicht wahrnehmen. 7 % (7) der Einrichtungen kreuzen an, dies nicht beurteilen zu können. 6 % (6) machen dazu keine Angabe.

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

Abbildung 20: Niedersachsen: 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)

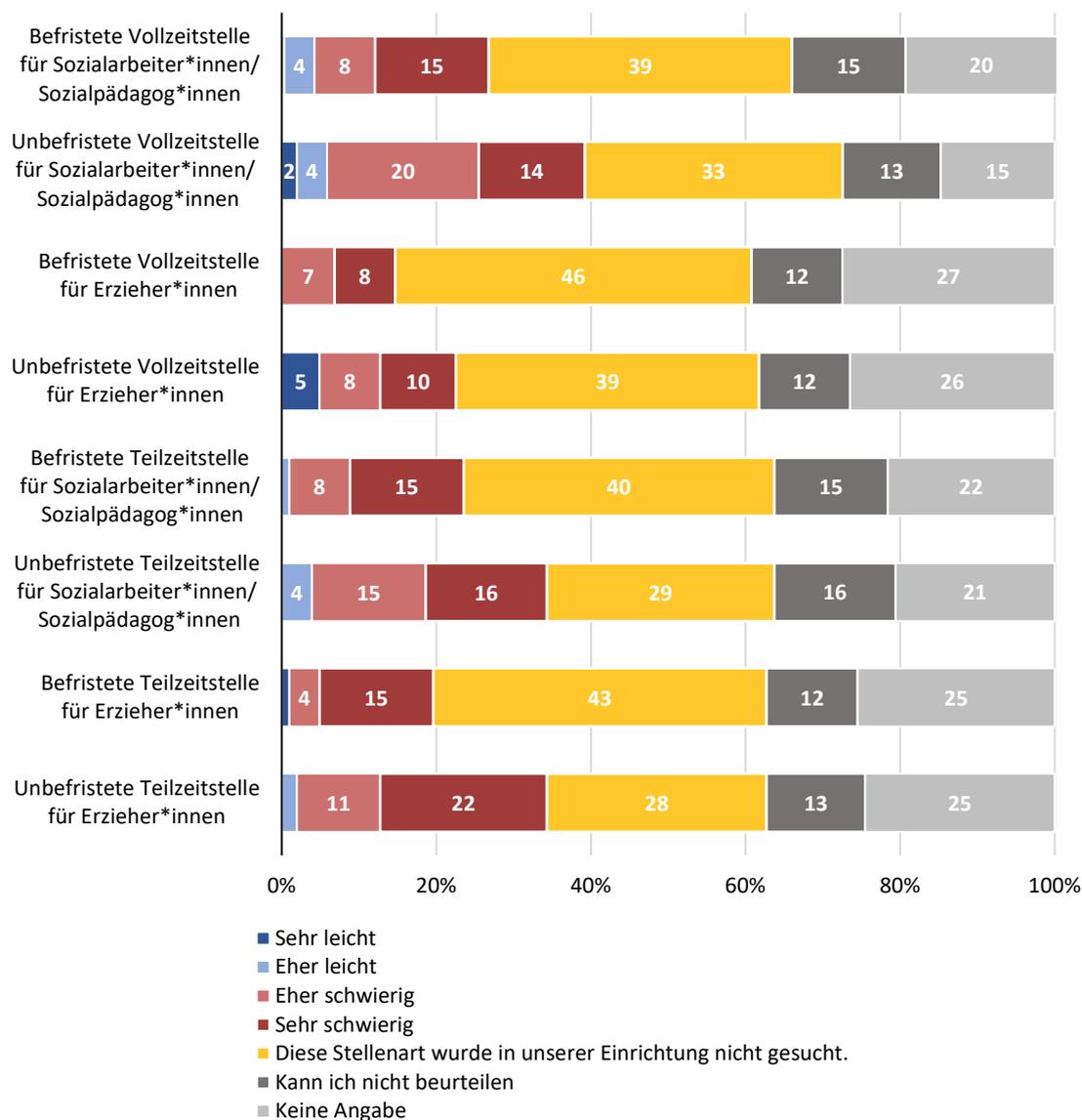


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

In Abbildung 21 ist dargestellt, wie herausfordernd (sehr leicht bis sehr schwierig) die Einrichtungen die Besetzung verschiedener Stellenarten in den vergangenen 12 Monaten wahrgenommen haben. Dabei ist auch berücksichtigt, welche Stellenarten in einer Einrichtung nicht gesucht wurden. Vollzeitstellen für Erzieher*innen werden am seltensten gesucht: 46 % (47) der Einrichtungen geben an, dass keine befristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen in den vergangenen 12 Monaten gesucht wurden. Darauf folgen befristete Teilzeitstellen für Erzieher*innen. 43 % (44) der Einrichtungen geben an, dass diese Stellenart nicht gesucht wurde. 40 % (41) geben an, dass keine befristeten Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen gesucht wurden. Am schwierigsten scheint die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen zu sein. 34 % der Einrichtungen geben an, dass die Besetzung dieser Stellenart eher schwierig oder sehr schwierig ist. 33 % geben an, dass die Besetzung von unbefristeten Teilzeitstellen für Erzieher*innen eher schwierig oder sehr schwierig ist. 31 % der Einrichtungen bewerten die Besetzung einer unbefristeten Teilzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als eher schwierig oder sehr schwierig. 23 % geben an, dass die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle sowie einer befristeten Teilzeitstelle für Sozialarbeiter*innen eher schwierig oder sehr schwierig ist. Für 19 % ist die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle für Erzieher*innen eher schwierig oder sehr schwierig, für 18 % die Besetzung einer unbefristeten Vollzeitstelle für Erzieher*innen. 15 % geben an, dass die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle für Erzieher*innen eher schwierig oder sehr schwierig ist.

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

Abbildung 21: Niedersachsen: 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 Niedersachsen (N=102).

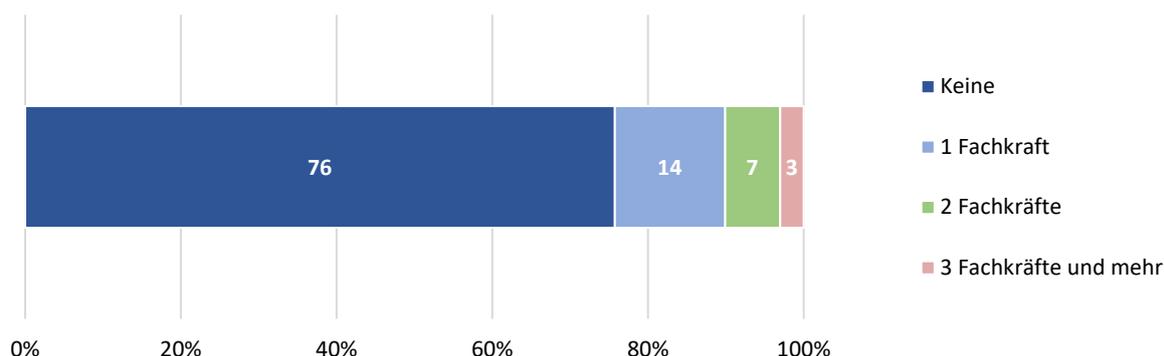
Es ist hervorzuheben, dass bei allen Stellenarten der Anteil der Einrichtungen, die mit „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ geantwortet haben, sehr hoch ist. Teilweise haben mehr als ein Viertel aller Einrichtungen keine Angabe gemacht.

Im Vergleich zur prozentualen Verteilung der bundesweiten Ergebnisse bewerten in Niedersachsen etwas weniger Einrichtungen die Besetzung von befristeten Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als schwierig. Dafür bewerten im Verhältnis mehr Einrichtungen in Niedersachsen die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als schwierig. Zudem sticht heraus, dass in Niedersachsen 5 % die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen als sehr leicht bewerten.

Die Einrichtungen werden zudem dazu befragt, wie viele pädagogische Fachkräfte in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben. Mehrheitlich (76 %, 75) hat in den befragten Einrichtungen in den vergangenen 12 Monaten keine Fachkraft Elternzeitanträge genutzt (vgl. Abbildung 22). In 14 % (14) der Einrichtungen hat eine Fachkraft Elternzeitanträge genutzt und in 7 % (7) der Einrichtungen haben dies zwei Fachkräfte getan. In nur 3 % (3) der Einrichtungen haben drei oder mehr Fachkräfte Elternzeitanträge genutzt.

Im Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen wurde in Niedersachsen etwas seltener „1 Fachkraft“ (Differenz: 6 %) und etwas häufiger „2 Fachkräfte“ (Differenz: 4 %) ausgewählt.

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

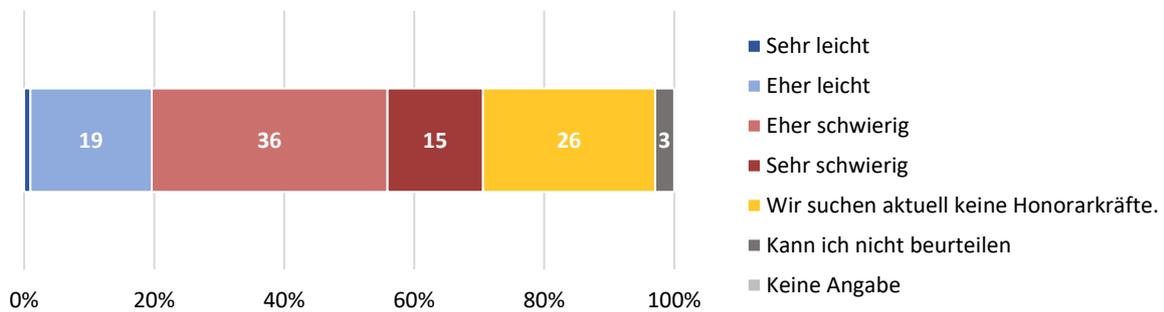


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=102).

Im Kontext des Fachkräftemangels ist auch von Interesse, inwieweit Honorarkräfte für Angebote in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gefunden werden können. Die Akquise von Honorarkräften wird von der Hälfte der Einrichtungen (51 %) als eher schwierig oder sehr schwierig bewertet (vgl. Abbildung 23). 19 % (19) geben an, dass sie eher leicht Honorarkräfte finden und eine Einrichtung (1 %) wählt aus, dass sie sogar sehr leicht Honorarkräfte findet. Interessant ist, dass etwas mehr als ein Viertel (26 %, 27) mitteilt aktuell keine Honorarkräfte zu suchen. 3 % (3) meinen dies nicht beurteilen zu können.

Im Bezug zur bundesweiten Verteilung fällt auf, dass in Niedersachsen 7 % mehr Einrichtungen angegeben haben, aktuell keine Honorarkräfte zu suchen.

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



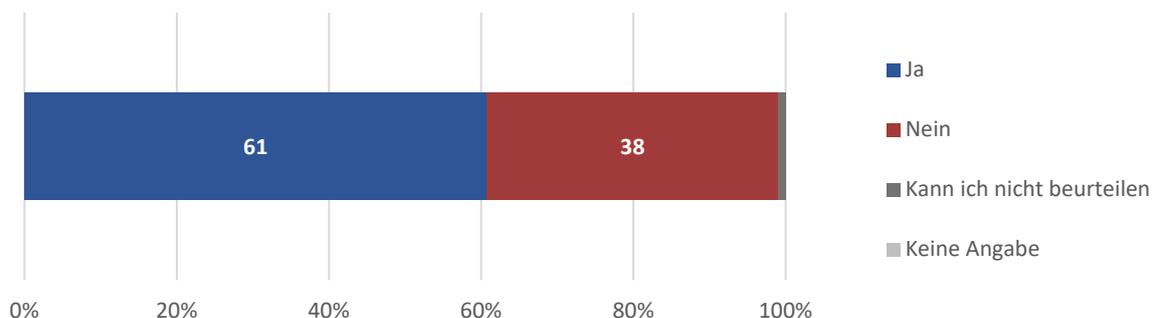
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

6.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungslage (ST1, a, b)

Mehr als die Hälfte (61 %, 62) aller befragten Einrichtungen geben an, in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben zu haben (vgl. Abbildung 24). 38 % (39) der Einrichtungen haben dies nicht getan. Eine Einrichtung (1 %) hat geantwortet, das nicht beurteilen zu können.

Das ähnelt der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

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



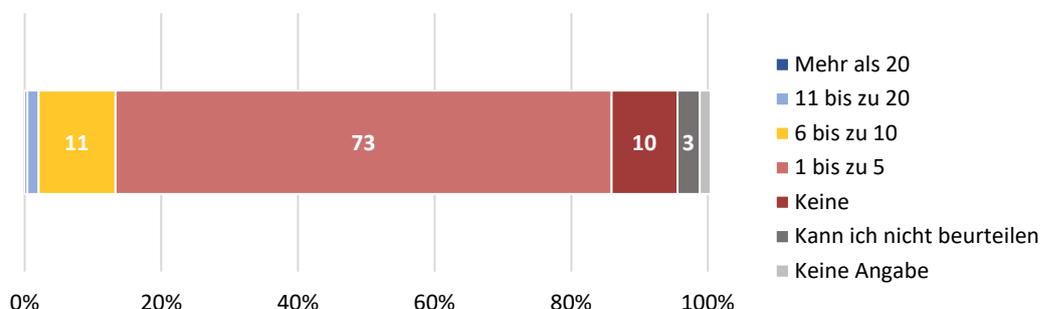
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

62 Einrichtungen haben angegeben, dass in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde. Im Anschluss wurden sie danach gefragt, wie viele Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind. In diesem Zusammenhang geben 73 % (45) dieser Einrichtungen an, dass mindestens eine Bewerbung und maximal fünf Bewerbungen eingegangen sind (vgl. Abbildung 25). 10 % (6) kreuzen an, dass keine Bewerbung eingegangen ist. 11 % (7) teilen mit, dass 6 bis 10 Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind und

bei 2 % (1) waren es 11 bis 20 Bewerbungen. 3 % (2) wählen aus, das nicht beurteilen zu können und 2 % (1) machen keine Angabe.

Das ähnelt der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

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

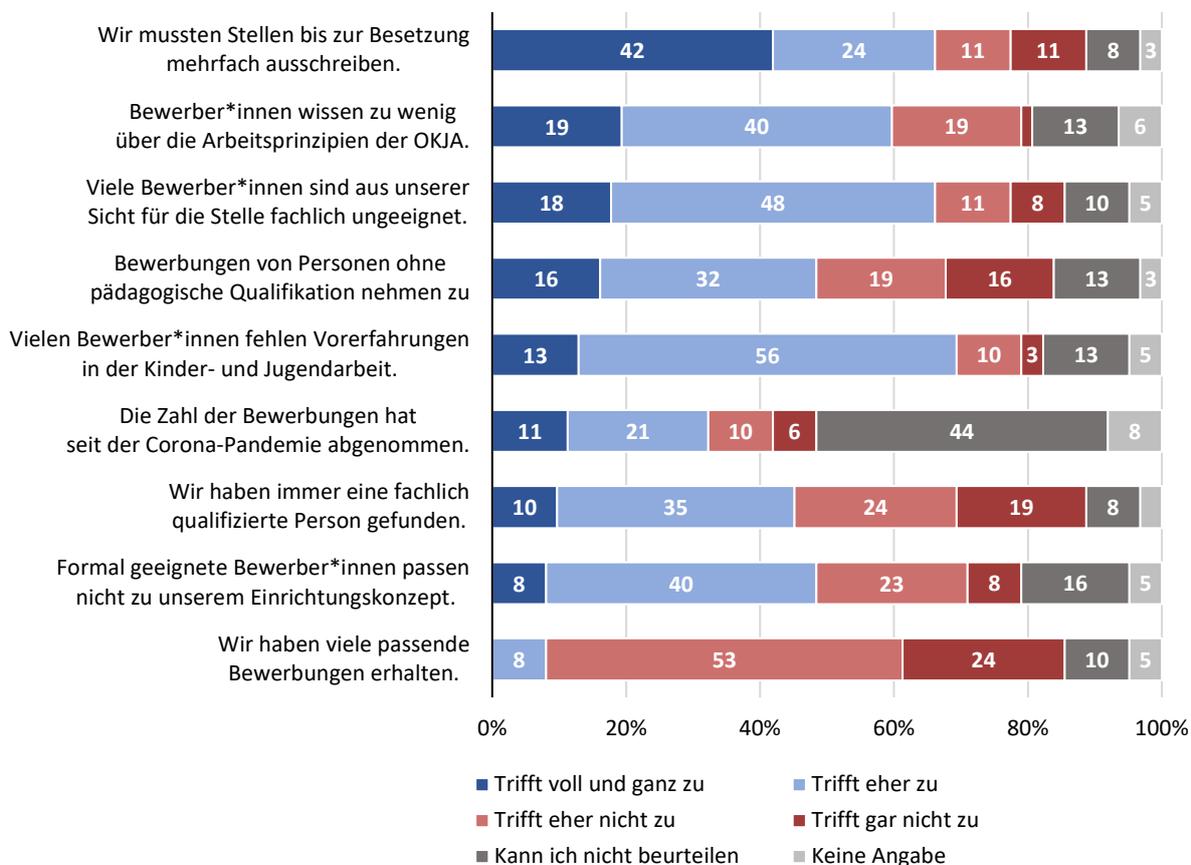


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=62).

In Abbildung 26 ist dargestellt, welche Erfahrungen in den 62 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten eine Stelle ausgeschrieben haben, bei den Ausschreibungsverfahren gemacht worden sind. Nur 8 % (5) geben an, dass es eher zutrifft, viele passende Bewerbungen erhalten zu haben. Für 77 % der Einrichtungen trifft dies nicht zu. 42 % (26) geben an, dass es voll und ganz zutrifft, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, für 24 % (15) trifft das eher zu. Auch die Erfahrungen „Bewerber*innen wissen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA“ (Zustimmung: voll und ganz 19 % (12), eher 40 % (25)), „Viele Bewerber*innen sind aus unserer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet“ (Zustimmung: voll und ganz 18 % (11), eher 48 % (30)) und „Vielen Bewerber*innen fehlen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit“ (Zustimmung: voll und ganz 13 % (8), eher 56 % (35)) haben hohe Zustimmungswerte. Etwas seltener bewerten die Einrichtungen die Erfahrungen „Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation nehmen zu“ (Zustimmung: voll und ganz 16 % (10), eher 32 % (20)), „Wir haben immer eine fachliche qualifizierte Person gefunden“ (Zustimmung: voll und ganz 10 % (6), eher 35 % (22)) und „Formal geeignete Bewerber*innen passen nicht zu unserem Einrichtungskonzept“ (Zustimmung: voll und ganz 8 % (5), eher 40 % (25)) als zutreffend. Die Erfahrung, dass die Zahl der Bewerbungen seit der Corona-Pandemie abgenommen hat, bewerten 11 % (7) als für die eigene Einrichtung voll und ganz zutreffend, 21 % (13) als eher zutreffend. Gleichzeitig geben hier aber 44 % an, dass sie das nicht beurteilen können.

Der Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung zeigt, dass in Niedersachsen weniger Einrichtungen die Erfahrung als zutreffend bewerten, dass vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlen (Differenz: 11 %).

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



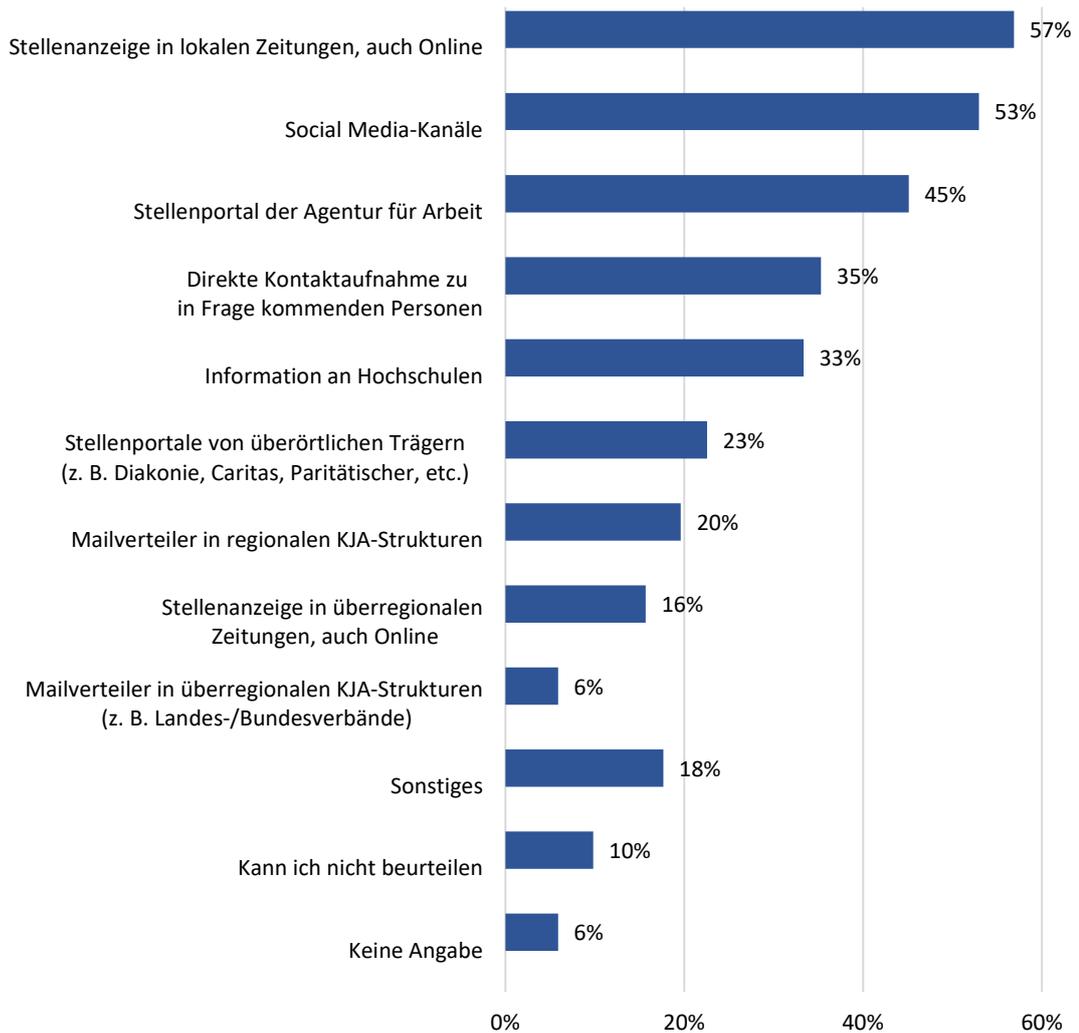
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=62).

6.3 Veröffentlichung von Stellenausschreibungen (ST4)

Um etwas darüber herauszufinden, wie Fachkräfte von Stellenausschreibungen erreicht werden, wurde danach gefragt, wie die befragten Einrichtungen über offene Stellen informieren. Neun Antworten wurden vorgegeben. Zusätzlich gab es für die Einrichtungen die Möglichkeit „Sonstiges“, „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ auszuwählen. Mehrfachnennungen waren möglich. In 57 % (58) der Fälle wurde angegeben, dass über Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) über offene Stellen informiert wird (vgl. Abbildung 27). Diese Option scheint am beliebtesten zu sein. In 53 % (54) der Fälle werden dafür Social Media-Kanäle genutzt und in 45 % (46) der Fälle ist es das Stellenportal der Agentur für Arbeit. 35 % (36) nehmen direkt mit in Frage kommenden Personen Kontakt auf, 33 % (34) informieren in Hochschulen und 23 % (23) nutzen Stellenportale von überörtlichen Trägern (z. B. Diakonie, Caritas, Paritätischer etc.). Die Nutzung von Mailverteilern zur Bewerbung von offenen Stellen scheint weniger genutzt zu sein. Nur 20 % (20) geben an, Mailverteiler in regionalen Strukturen zu nutzen, lediglich 6 % (6) nutzen Mailverteiler in überregionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit. 16 % (16) geben an, offene Stellen in Form von Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch online) zu bewerben. In 18 % (18) der Fälle wurde „Sonstiges“ ausgewählt. 10 % (10) der Fälle geben an, das nicht beurteilen zu können und 6 % (6) machen dazu keine Angabe.

Im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung wird in Niedersachsen in weniger Fällen die Information über Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen (Differenz: 19 %) und die direkte Kontaktaufnahme mit in Frage kommenden Personen (Differenz: 12 %) ausgewählt. Dafür wird in deutlich mehr Fällen in Niedersachsen über Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) informiert (Differenz: 13 %).

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



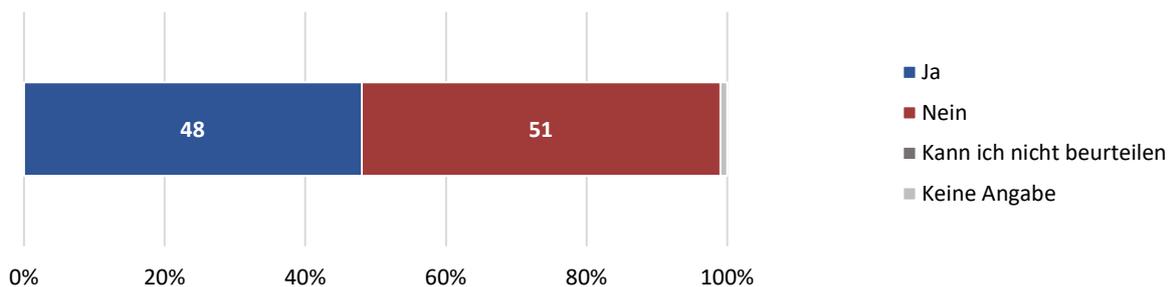
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

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

Mit 48 % (49) 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 28). In 51 % (52) der Einrichtungen ist dies nicht der Fall gewesen. In einem Fall (1 %) ist dazu keine Angabe gemacht worden.

Dies ähnelt den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

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

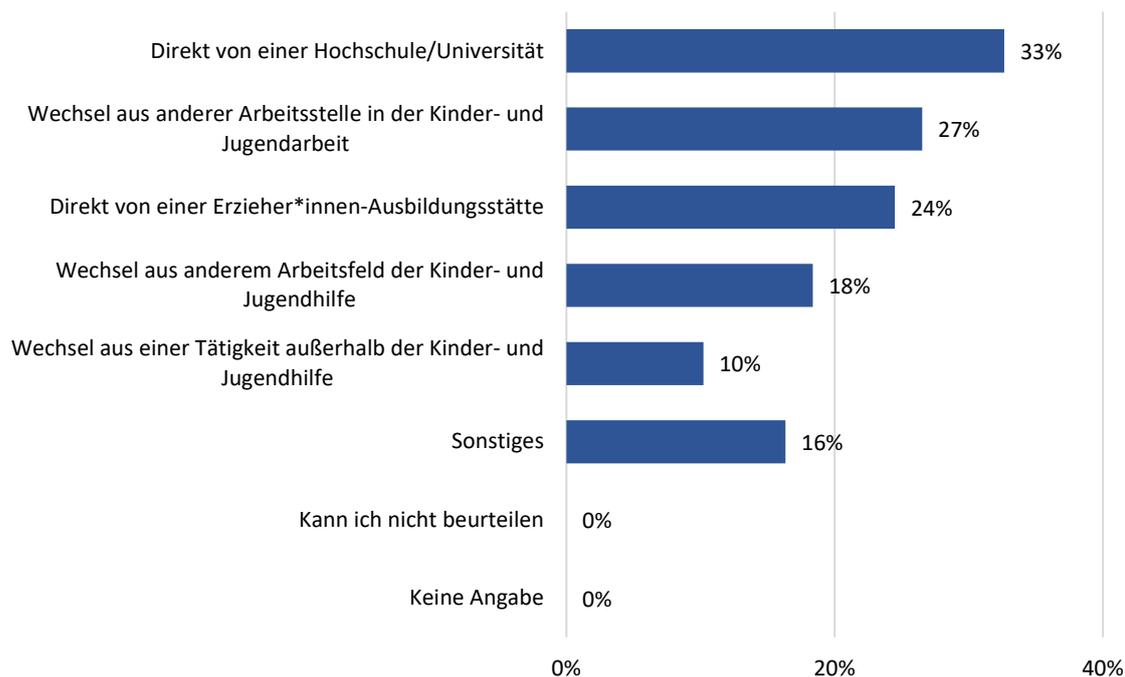


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102).

49 Einrichtungen haben angegeben, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde. Im Anschluss konnten diese angeben, wo die Fachkraft bzw. die Fachkräfte herkamen. Mehrfachnennungen waren möglich. In einem Drittel der Fälle (33 %, 16) wird angegeben, dass die neu eingestellte Fachkraft bzw. die Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam bzw. kamen (vgl. Abbildung 29). In etwa einem Viertel der Fälle (24 %, 12) kamen die neu eingestellten Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte. In 27 % (13) der Fälle wurde aus einer anderen Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit gewechselt. In 18 % (9) der Fälle sind Fachkräfte aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in die OKJA und in 10 % (5) der Fälle wurde aus einer anderen Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die OKJA-Einrichtung gewechselt. 16 % (8) wählen die Kategorie „Sonstiges“ aus.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung lässt sich herausstellen, dass in Niedersachsen in mehr Fällen angegeben wird, dass Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte kommen (Differenz: 12 %).

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



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=49). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

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

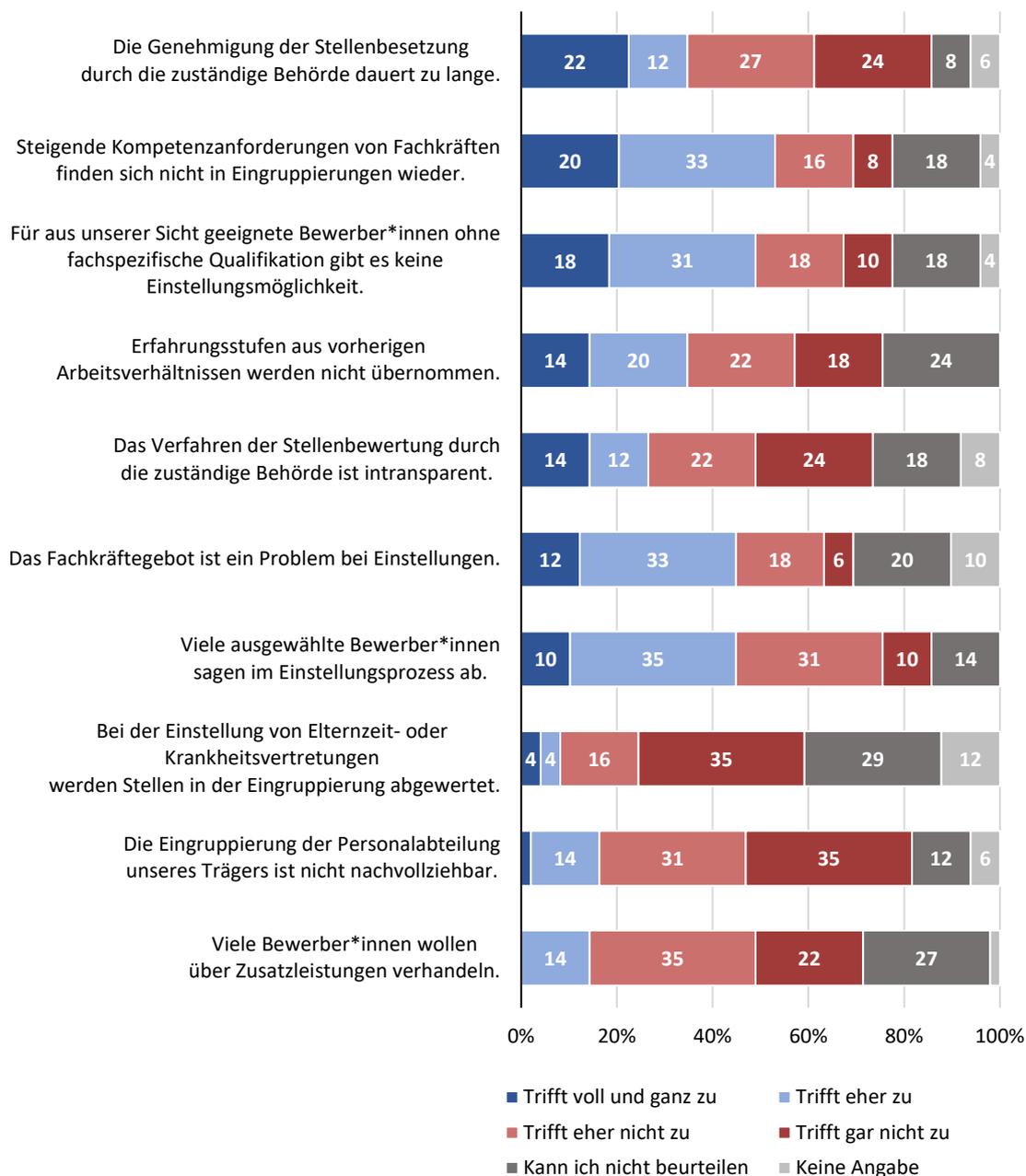
6.5 Erfahrungen im Einstellungsverfahren (ST3)

In Abbildung 30 ist dargestellt, welche Erfahrungen die 49 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung Fachkräfte eingestellt haben, im Rahmen von Einstellungsverfahren gemacht haben. 22 % (11) der Einrichtungen geben als voll und ganz zutreffend an, dass die Genehmigung der Stellenbesetzung durch die zuständige Behörde zu lange dauert, 12 % (6) bewerten diese Erfahrung als eher zutreffend. Die Erfahrungen „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“ (Zustimmung: voll und ganz 20 % (10), eher 33 % (16)) und „Für aus unserer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation gibt es keine Einstellungsmöglichkeit“ (Zustimmung: voll und ganz 18 % (9), eher 31 % (15)) werden etwas weniger häufig als voll und ganz zutreffend bewertet, erhalten aber insgesamt sehr hohe Zustimmungswerte von etwa der Hälfte der Einrichtungen. Etwas weniger als die Hälfte bewertet es als zutreffend, dass das Fachkräftegebot bei den Einstellungen ein Problem darstellt (Zustimmung: voll und ganz 12 % (6), eher 33 % (16)) und dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen (Zustimmung: voll und ganz 10 %

(5), eher 35 % (17)). Etwa ein Drittel bewertet es als voll und ganz oder eher zutreffend, dass Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden (Zustimmung: voll und ganz 14 % (7), eher 20 % (10)). 14 % (7) bewerten „Das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde ist intransparent“ als voll und ganz zutreffend, 12 % (6) als eher zutreffend. Die geringsten Zustimmungswerte erhalten die Antwortmöglichkeiten „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ (Zustimmung: voll und ganz 4 % (2), eher 4 % (2)), „Die Eingruppierung der Personalabteilung unseres Trägers ist nicht nachvollziehbar“ (Zustimmung: voll und ganz 2 % (1), eher 14 % (7)) und „Viele Bewerber*innen wollen über Zusatzleistungen verhandeln“ (Zustimmung: voll und ganz 0 %, eher 14 % (7)). Auffällig ist, dass bei den Antwortmöglichkeiten „Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen werden nicht übernommen“, „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ und „Viele Bewerber*innen wollen über Zusatzleistungen verhandeln“ etwa ein Viertel der Einrichtungen angeben, dies nicht beurteilen zu können.

Die Ergebnisse decken sich größtenteils mit denen der bundesweiten Auswertung. Allerdings wird in Niedersachsen etwas seltener die Erfahrung, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem ist, als voll und ganz zutreffend bewertet (Differenz: 11 %).

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



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=49).

6.6 Strategien der Personalgewinnung (SP1)

In Abbildung 31 ist dargestellt, welche Strategien der Personalgewinnung in den Einrichtungen häufiger oder seltener verfolgt werden. Mehrfachnennungen waren möglich. Die am häufigsten ausgewählten Strategien zur Personalgewinnung sind: „Teamarbeit wird ermöglicht“ (70 %, 71), „Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen in der Arbeitszeit“ (69 %, 70) und „Stellen werden öffentlich ausgeschrieben“ (68 %, 69). Etwa die Hälfte der Einrichtungen gibt an, dass bekannte Personen persönlich angesprochen werden (51 %, 52), Stellenbeschreibungen eine konkrete Eingruppierung enthalten (48 %, 49) oder die Ausstattung mit einem Diensthandy vorgesehen ist (44 %, 45). In 37 %

(38) der Fälle werden Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschläge gezahlt oder flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive angeboten. Etwa ein Drittel der Fälle (32 %, 33) gibt an, Supervision anzubieten. In nur etwa einem Viertel der Fälle werden auf Wunsch Home-Office-Anteile ermöglicht (27 %, 28), finden Kooperationen mit Hochschulen oder Ausbildungsstätten statt (24 %, 24), ist die Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC vorgesehen (23 %, 23) oder spielt die Teilnahme an Ausbildungsmessen (23 %, 23) eine zentrale Rolle. Noch etwas seltener werden folgende Strategien ausgewählt: „Allgemeines Einarbeitungskonzept ist vorhanden“ (18 %), „Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung)“ (18 %, 18), „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ (13 %, 13), „Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung)“ (11 %, 11), „Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen“ (11 %, 11), „Konzept zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte ist vorhanden“ (9 %, 9) und „Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen“ (9 %, 9). In 3 % (3) der Fälle geben Einrichtungen an, dass sie keine konkreten Strategien verfolgen. In 8 % (8) der Fälle wird „Sonstiges“ oder „Kann ich nicht beurteilen“ ausgewählt. 4 % (4) der Fälle machen keine Angabe.

Der Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt, dass in Niedersachsen als Strategien zur Personalgewinnung seltener „Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC“ (Differenz: 13 %), „Allgemeines Einarbeitungskonzept ist vorhanden“ (Differenz: 10 %) und „Konzept zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte ist vorhanden“ (Differenz: 10 %) ausgewählt wurde.

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



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen (N=102). 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 (57 %, 58) angewählt (vgl. Abbildung 32). 23 % (23) kreuzen an, Fachveranstaltungen zu besuchen, 22 % (22) haben Kontakt zu mindestens einer*m Professor*in oder wissenschaftlichen Mitarbeiter*in im entsprechenden Bereich und 21 % (21) beteiligen sich an Praxismessen. Weniger als ein Sechstel der Einrichtungen teilt mit, bei der Durchführung von Forschungsprojekten mitzuwirken (14 %, 14), Praxispartner in einem Dualen Studiengang zu sein (13 %, 13), regelmäßig bei der Durchführung von Veranstaltungen mit Hochschulen zu kooperieren (13 %, 13) oder regelmäßig in Lehrveranstaltungen über ihre Arbeit zu informieren (10 %, 10). 18 % (18) der Fälle wählen „Sonstige Zusammenarbeit“ aus. In einem Viertel der Fälle (25 %, 25) wird angegeben, dass kein Kontakt zu einer Hochschule in der Region besteht. Jeweils 4 % (4) meinen, das nicht beurteilen zu können oder machen keine Angabe.

Abbildung 32: Niedersachsen: 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=102). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Die Ergebnisse stimmen mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung tendenziell überein. Allerdings wird in Niedersachsen etwas häufiger „Wir arbeiten bei Praktika von Studierenden zusammen“ ausgewählt (Differenz: 6 %).

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. Etwa ein Drittel der Einrichtungen (32 %, 31) gibt an, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Studierende von Hochschulen/Universitäten in der Einrichtung ein Praktikum absolviert haben (vgl. Abbildung 33). Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen (55 %, 54) teilt mit, dass 1-3 Studierende ein Praktikum absolviert haben, 10 % (10) wählt aus, dass 4-6 Studierende ein Praktikum absolviert haben. In 3 % (3) der Einrichtungen, die diese Frage beantwortet haben, waren es 7 oder mehr Studierende, die ein Praktikum absolviert haben.

Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zu dieser Frage wird ersichtlich, dass in Niedersachsen der Anteil der Einrichtungen, die angegeben haben, dass keine Studierenden einer Hochschule/Universität in den vergangenen 12 Monaten ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben, niedriger ist (Differenz: 11 %). Der Anteil derer, die mitteilen, dass 1-3 Studierende ein Praktikum absolviert haben, ist dagegen höher (Differenz: 7 %).

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



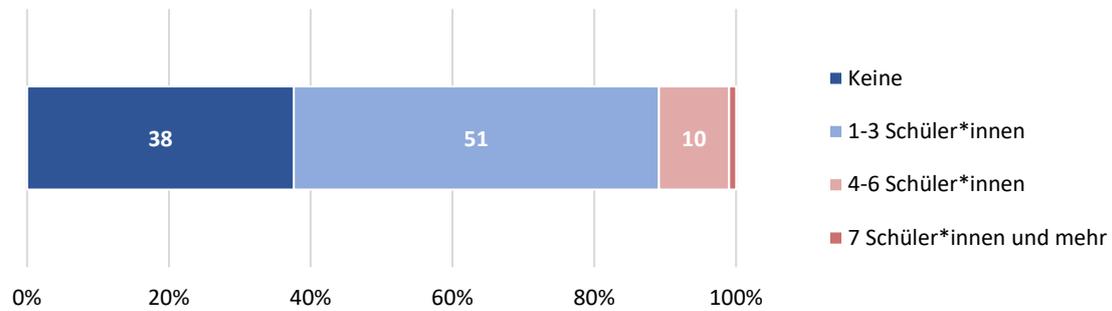
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen mit gültigen Nennungen (n=98). Vier Einrichtungen haben keine Angabe gemacht.

Der Anteil der Einrichtungen, die angegeben haben, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben, ist mit 38 % (38) etwas höher (vgl. Abbildung 34) als der Anteil derer, die angegeben haben, dass keine Studierenden ein Praktikum absolviert haben. Etwa die Hälfte der Einrichtungen (51 %, 52) wählt aus, dass 1-3 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben. 10 % (10) kreuzen an, dass 4-6 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben und in nur einem Fall (1 %) wird mitgeteilt, dass es 7 oder mehr Schüler*innen waren.

Auch hier wird im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zu dieser Frage ersichtlich, dass in Niedersachsen der Anteil der Einrichtungen, die angegeben haben, dass keine Schüler*innen aus

Ausbildungsstätten für Erzieher*innen in den vergangenen 12 Monaten ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben, etwas niedriger ist (Differenz: 6 %). Der Anteil derer, die mitteilen, dass 1-3 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben, ist etwas höher (Differenz: 7 %).

Abbildung 34: Niedersachsen: 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 Niedersachsen mit gültigen Nennungen (n=101). Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht.

8 Zusätzliche Auswertungen

8.1 Einführung

Zusätzlich zu der allgemeinen Auswertung in Niedersachsen, wurde ein spezifischer Blick auf mögliche Unterschiede zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft sowie in Groß- bzw. Mittelstädten und Kleinstädten bzw. Landgemeinden geworfen. Dafür wurden alle Themenkomplexe zusätzlich differenziert nach Träger- und Gemeindetyp ausgewertet. Grundannahme war dafür, dass sich die Fachkräftesituation hinsichtlich bestimmter Ausprägungen zum einen zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft, zum anderen zwischen Einrichtungen in Groß- bzw. Mittelstädten und Einrichtungen in Kleinstädten bzw. Landgemeinden unterscheidet. 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.

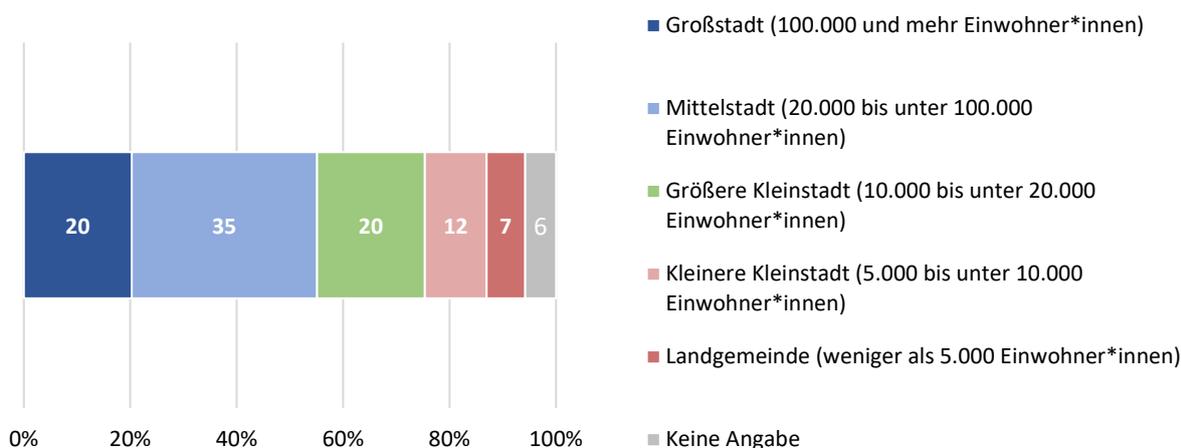
8.2 Unterschiede: Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft

Der mehrheitliche Anteil der befragten Einrichtungen in Niedersachsen gibt an, dass die Einrichtung zu einem öffentlichen Träger gehört (68 %, 69). 28 % (29) der Einrichtungen befinden sich nach Auskunft der Antwortenden in freier Trägerschaft. Nur ein sehr geringer Teil (4 %, 4) der beteiligten Einrichtungen gehört demnach zu einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Diese Einrichtungen werden aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Gegenüberstellung vernachlässigt. Folgend werden entsprechend besondere Differenzen bei den Ergebnissen zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft dargelegt.

Art der Einrichtung: Bei den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft handelt es sich deutlich häufiger um Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-)Einrichtungen (70 %, 48) und seltener um Jugendclubs, Jugendtreffs und Stadtteiltreffs (16 %, 11), bei Einrichtungen in freier Trägerschaft häufiger um Jugendclubs, Jugendtreffs und Stadtteiltreffs (34 %, 10) und seltener um Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-)Einrichtungen (45 %, 13).

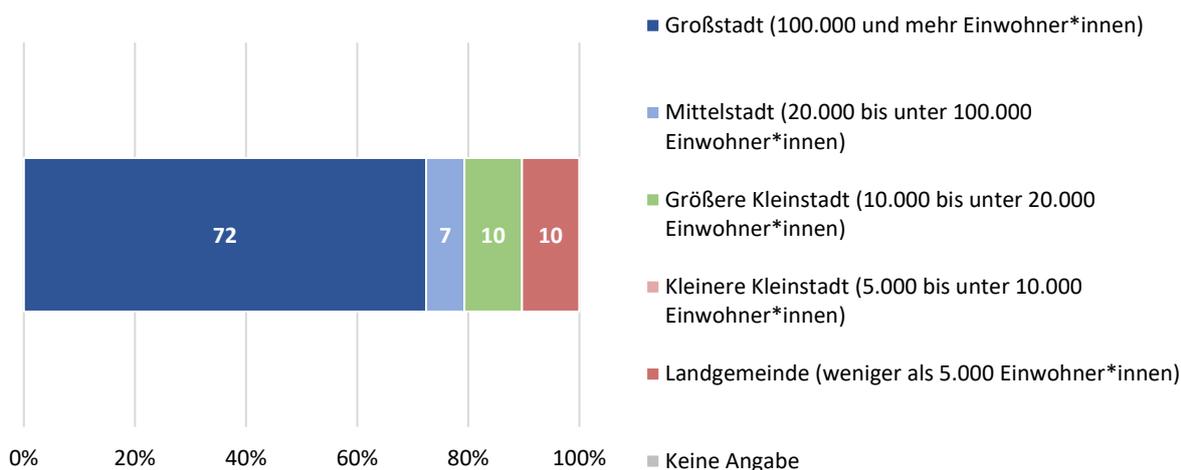
Lage der Einrichtung: Die befragten Einrichtungen öffentlicher Träger befinden sich seltener in einer Großstadt (20 %, 14), dafür häufiger in einer Mittelstadt (35 %, 24) oder einer größeren (20 %, 14) oder kleineren (12 %, 8) Kleinstadt (vgl. Abbildung 35). Die Einrichtungen freier Träger hingegen sind scheinbar deutlich häufiger in Großstädten (72 %, 21) zu finden und dafür seltener in Mittelstädten (7 %, 2) oder größeren Kleinstädten (10 %, 3) (vgl. Abbildung 36). Die Option „kleinere Kleinstadt“ wurde von keiner der Einrichtungen in freier Trägerschaft ausgewählt.

Abbildung 35: Niedersachsen/Öffentliche Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen/Öffentliche Träger mit gültigen Nennungen (n=69).

Abbildung 36: Niedersachsen/Freie Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen/Freie Träger mit gültigen Nennungen (n=29).

Anzahl pädagogischer Fachkräfte und Teilzeitkräfte: Der durchschnittliche Mittelwert mit Blick auf die Anzahl pädagogischer Fachkräfte, die in den erreichten Einrichtungen tätig sind, ist bei Einrichtungen in freier Trägerschaft etwa um 0,6 höher. Während in Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft im Durchschnitt 4,5 päd. Fachkräfte tätig sind, sind es in Einrichtungen in freier Trägerschaft im Durchschnitt 5,1. Bei Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ist der Anteil an Einrichtungen, die angeben keine pädagogischen Fachkräfte in Teilzeit zu beschäftigen, etwas höher (38 %, 25) als bei den Einrichtungen in freier Trägerschaft (17 %, 5).

Unbesetzte Stellen: Aktuell unbesetzte Stellen kommen bei Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft häufiger vor (42 %, 18) als bei Einrichtungen in freier Trägerschaft (17 %, 4). Auch antworten die Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft häufiger mit „Ja“ (57 %, 39) 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 nur 38 % (11) der Einrichtungen, die diese Frage mit „Ja“ beantworten. Aus den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft wird zudem häufiger angegeben, dass aufgrund von fehlendem Personal, z. B. durch unbesetzte Stellen, Krankheit oder Elternzeit, die Öffnungszeiten der eigenen Einrichtung gekürzt werden mussten (häufiger 35 %, 24, punktuell 45 %, 31). Bei den freien Trägern kam dies weniger häufig (7 %, 2) und stattdessen eher punktuell (52 %, 15) oder gar nicht (38 %, 11) vor.

Stellenausschreibungen und Bewerbungen: Für Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ist etwas häufiger als bei Einrichtungen in freier Trägerschaft angegeben, dass innerhalb der letzten 12 Monate in der eigenen Einrichtung eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde (65 %, 45). Nur in 52 % (15) der Einrichtungen in freier Trägerschaft war dies der Fall. Während die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen bei Einrichtungen freier Träger die Anzahl von fünf Bewerbungen in keinem Fall übersteigt, gibt ein kleiner Teil der Einrichtungen öffentlicher Träger an, dass auch sechs bis zehn oder sogar elf bis zu 20 Bewerbungen eingegangen sind.

Neu eingestellte Fachkräfte: Aus Einrichtungen in freier Trägerschaft wird deutlich häufiger angegeben, dass neu eingestellte Fachkräfte direkt von Hochschulen/Universitäten kommen (54 %, 7). Bei den Einrichtungen öffentlicher Träger sind dies ein Viertel weniger (26 %, 9). Zudem fällt auf, dass bei den Einrichtungen in freier Trägerschaft gar nicht angegeben wird, dass neu eingestellte Fachkräfte aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die Offene Kinder- und Jugendarbeit gewechselt sind. Bei denen in öffentlicher Trägerschaft sind das 15 % (5). Auch hinsichtlich der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen zeigen sich Unterschiede zwischen Einrichtungen öffentlicher und freier Träger. Während Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft deutlich häufiger Stellenanzeigen in lokalen (ÖT⁷ 70 %, 48, FT 31 %, 9) und überregionalen (ÖT 22 %, 15, FT 3 %, 1) Zeitungen veröffentlichen, nutzen die Einrichtungen in freier Trägerschaft deutlich häufiger die Informationsweitergabe an Hochschulen (FT 52 %, 15, ÖT 25 %, 17) und Stellenportale überörtlicher Träger (FT 35 %, 10, ÖT 13 %, 9).

Strategien der Personalgewinnung: Auch hinsichtlich der Strategien zur Personalgewinnung scheinen Einrichtungen in öffentlicher und in freier Trägerschaft teilweise unterschiedlich vorzugehen. Aus Einrichtungen öffentlicher Träger wird deutlich häufiger angegeben, die Zahlung von Abend-, Nacht- und Wochenendzuschlägen als Strategie einzusetzen (ÖT 49 %, 34, FT 14 %, 4). Häufiger wird angekreuzt, die Benennung von Eingruppierungen in Ausschreibungen vorzunehmen (ÖT 55 %, 38, FT 28 %, 8) und etwas häufiger, Stellen öffentlich auszuschreiben (71 % ÖT, 59 % FT), die Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen (ÖT 26 %, 49, FT 17 %, 17) und die Auslage von Material in Jugendberufs- und Arbeitsagenturen (ÖT 16 %, 11, FT 0 %) zu nutzen. In Einrichtungen freier Träger wird hingegen häufiger die persönliche Ansprache von bekannten Personen (FT 66 %, 19, ÖT 44 %, 30) und etwas häufiger die Ausstattung mit einem Diensthandy (FT 52 %, 15, ÖT 41 %, 28) sowie die Kooperation mit Hochschulen und Ausbildungsstätten (FT 31 %, 9, ÖT 20 %, 14) genutzt.

Ausschreibungsverfahren: Bei den Erfahrungen mit Ausschreibungsverfahren lassen sich ebenfalls Unterschiede erkennen. Aus Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft wird im Vergleich zu Einrichtungen freier Träger deutlich häufiger voll und ganz oder eher zugestimmt, dass Bewerber*innen zu wenig über die Arbeitsprinzipien Offener Kinder- und Jugendarbeit wissen (ÖT 81 %, 30, FT 45 %, 5). Etwas häufiger wird aus Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft voll und ganz oder

⁷ Im Folgenden werden bei der Angabe der Prozentwerte und Fallzahlen die Abkürzungen „FT“ für Einrichtungen in freier Trägerschaft und „ÖT“ für Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft genutzt.

eher zugestimmt, dass Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation zunehmen (ÖT 63 %, 24, FT 46 %, 6) und formal geeignete Bewerber*innen nicht zum eigenen Einrichtungskonzept passen (ÖT 65 %, 24, FT 46 %, 5). Die Ausfüllenden aus Einrichtungen freier Träger hingegen zeigen deutlich mehr Zustimmung für die Erfahrung, dass die Zahl der Bewerbungen seit der Corona-Pandemie abgenommen hat (FT 88 %, 7, ÖT 59 %, 13) und immer eine fachlich qualifizierte Person gefunden wurde (FT 73 %, 11, ÖT 40 %, 15).

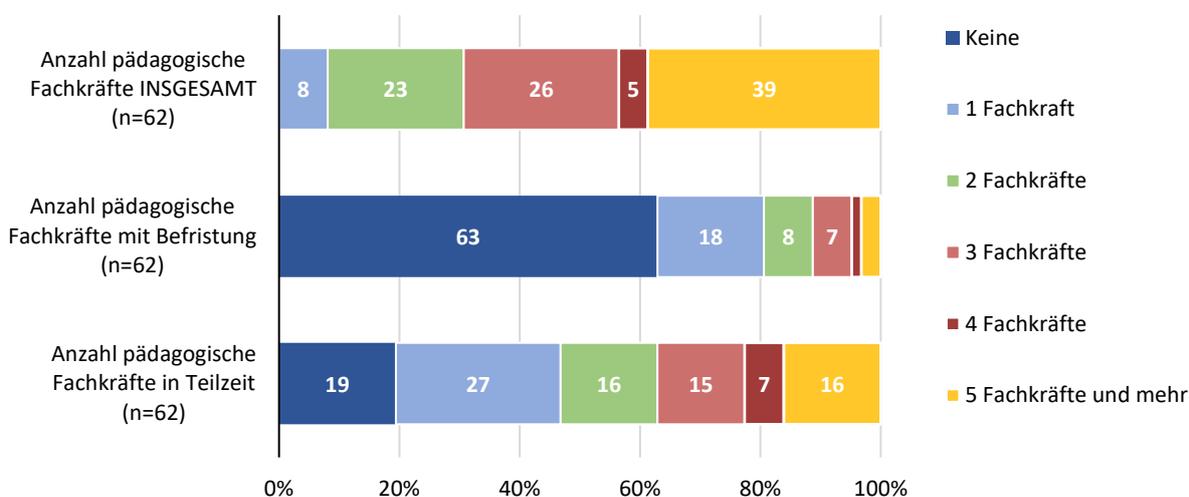
8.3 Unterschiede: Einrichtungen in Groß-/Mittelstadt und Kleinstadt/Landgemeinde

61 % der Einrichtungen befinden sich in einer Großstadt (36 %, 37) oder Mittelstadt (25 %, 26). Ein kleinerer Anteil der Einrichtungen liegt in einer größeren Kleinstadt (18 %, 18), einer kleineren Kleinstadt (9 %, 9) oder einer Landgemeinde (8 %, 8). Für den Stadt-Land-Vergleich wurden die Ergebnisse von Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sowie die Ergebnisse von Einrichtungen in kleineren und größeren Kleinstädten und Landgemeinden jeweils zusammengezogen. Bei Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten handelt es sich deutlich häufiger um Einrichtungen in freier Trägerschaft (37 %, 23) als bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (17 %, 6). Andersherum sind die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten Niedersachsens seltener in öffentlicher Trägerschaft (60 %, 38) als in Kleinstädten und Landgemeinden (77 %, 27).

Anzahl und Befristungen tätiger Fachkräfte: Der Mittelwert für die Anzahl der in einer Einrichtung tätigen pädagogischen Fachkräfte ist mit 6,1 in Groß- und Mittelstädten deutlich höher. Bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden liegt dieser Mittelwert bei 2,0 pädagogischen Fachkräften. Aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten wird entsprechend deutlich häufiger angegeben, dass in der eigenen Einrichtung drei Fachkräfte (GS/MS⁸ 26 %, 16, KS/LG 9 %, 3) sowie fünf Fachkräfte oder mehr (GS/MS 39 %, 24, KS/LG 6 %, 2) tätig sind (vgl. Abbildung 37). Zudem ist in diesen Einrichtungen deutlich seltener nur eine pädagogische Fachkraft (GS/MS 8 %, 5) tätig. Aus Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden hingegen wird nahezu zur Hälfte angegeben, dass dort nur eine pädagogische Fachkraft (KS/LG 47 %, 16) tätig ist (vgl. Abbildung 38). Die pädagogischen Fachkräfte in groß- und mittelstädtischen Einrichtungen sind dabei deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als dies bei kleinstädtisch und ländlich gelegenen Einrichtungen der Fall ist. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden teilt mit, dass keine pädagogische Fachkraft in Teilzeit beschäftigt ist (KS/LG 53 %, 18). In Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sind dies nur 19 % (12). Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse scheinen in Groß- und Mittelstädten häufiger vorzukommen. 82 % (28) der Einrichtungen aus Kleinstädten und Landgemeinden geben an, dass keine pädagogischen Fachkräfte mit Befristung beschäftigt werden. Für Einrichtungen aus Groß- und Mittelstädten geben hingegen 63 % (39) an, dass in der eigenen Einrichtung keine Fachkräfte mit Befristung angestellt sind.

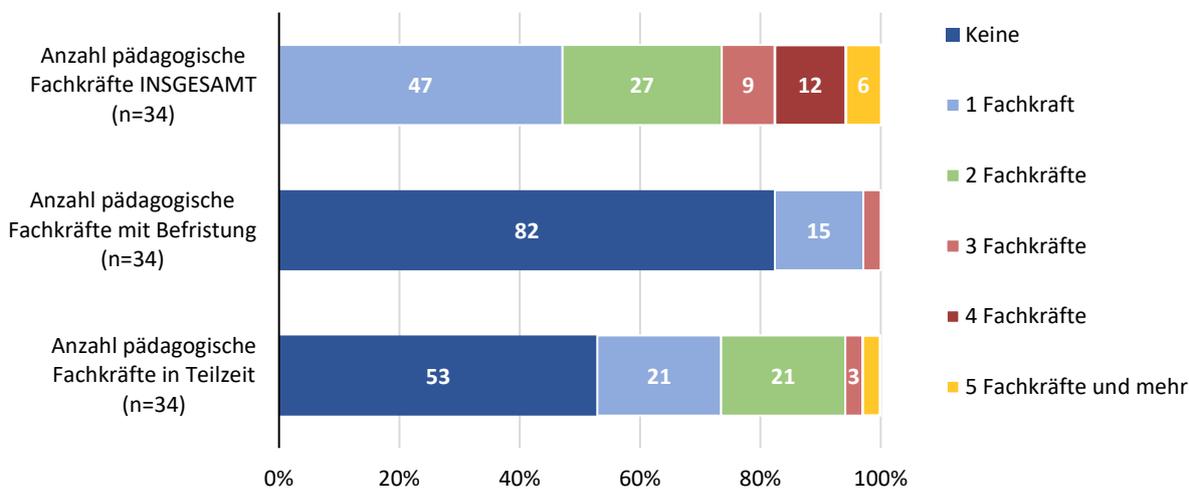
⁸ Im Folgenden werden bei der Angabe der Prozentwerte und Fallzahlen die Abkürzungen „GS/MS“ für Einrichtungen in Großstädten/Mittelstädten und „KS/LG“ für Einrichtungen in Kleinstädten/Landgemeinden genutzt.

Abbildung 37: Niedersachsen/Groß- bzw. Mittelstadt: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen/Groß- bzw. Mittelstadt mit gültigen Nennungen (n=62).

Abbildung 38: Niedersachsen/Kleinstadt bzw. Landgemeinde: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Niedersachsen/Kleinstadt bzw. Landgemeinde mit gültigen Nennungen (n=34).

Unbesetzte Stellen: Zu einem Viertel seltener wird aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten bejaht, dass zum Zeitpunkt der Befragung in der eigenen Einrichtung unbesetzte Stellen existieren (GS/MS 25 %, 10, KS/LG 50 %, 14). In diesen Einrichtungen waren aber hingegen deutlich häufiger Fachkraftstellen länger als einen Monat unbesetzt (GS/MS 60 %, 38) als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (KS/LG 34 %, 12). Elternzeitsprüche werden im Vergleich etwas häufiger in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten geltend gemacht. 31 % (19) der Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten kreuzen an, dass eine, zwei oder drei Fachkräfte in den vergangenen 12 Monaten

Elternzeitanprüche genutzt haben. Bei den kleinstädtisch und ländlich gelegenen Einrichtungen geben dies 9 % (3) an.

Gewinnung von Honorarkräften: Auch bei der Gewinnung von Honorarkräften scheint es Unterschiede zu geben. Der Anteil der Einrichtungen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte suchen, ist in Kleinstädten und Landgemeinden etwas höher (KS/LG 34 %, 12) als in Groß- und Mittelstädten (GS/MS 22 %, 14). Zudem wird aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten die Gewinnung von Honorarkräften deutlich häufiger als eher schwierig (GS/MS 43 %, 27) bewertet im Vergleich zu den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (KS/LG 20 %, 7). Kleinstädtisch und ländlich gelegene Einrichtungen geben hingegen etwas häufiger an, dass die Gewinnung von Honorarkräften sehr schwierig ist (KS/LG 20 %, 7, GS/MS 13 %, 8).

Stellenwechsel: In groß- und mittelstädtischen Einrichtungen haben deutlich häufiger pädagogische Fachkräfte innerhalb der vergangenen 12 Monate eine Einrichtung verlassen (GS/MS 43 %, 37) als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden (KS/LG 34 %, 12). Bei den Gründen zeichnen sich Unterschiede ab. Während Fachkräfte aus Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe (KS/LG 42 %, 5, GS/MS 24 %, 9) oder in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe (KS/LG 33 %, 4, GS/MS 19 %, 7) gewechselt sind, gab es bei Fachkräften aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger einen Wechsel in eine andere Arbeitsstelle innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit (GS/MS 22 %, 8, KS/LG 8 %, 1) oder eine Kündigung durch die Fachkraft aufgrund einer Weiterqualifizierung (GS/MS 16 %, 6, KS/LG 0 %). Einrichtungen aus Kleinstädten und ländlichen Gegenden kreuzen deutlich häufiger die Kündigung von Einrichtungsseite (KS/LG 33 %, 4) als Grund für das Verlassen der Einrichtung an. Von groß- und mittelstädtischen Einrichtungen ist diese Antwortmöglichkeit nicht ausgewählt worden.

Ausgeschriebene Stellen: Aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten wird deutlich häufiger mitgeteilt, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft in der eigenen Einrichtung ausgeschrieben wurde (GS/MS 70 %, 44). Von den Einrichtungen aus Kleinstädten und Landgemeinden sind es mit 46 % (16) etwas weniger als die Hälfte, die dies bestätigen. Zudem wurden auch in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger Fachkräfte tatsächlich eingestellt. Mit 59 % (37) geben mehr als die Hälfte der Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten an, dass innerhalb der vergangenen 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde. In Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden sind es hingegen nur 31 % (11). Auch bei der Frage, woher die neu eingestellte/n Fachkraft bzw. Fachkräfte kommen, zeigen sich Unterschiede. In groß- und mittelstädtischen Einrichtungen wurde häufiger aus einer anderen Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit (GS/MS 32 %, 12, KS/LG 0 %) oder aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe (GS/MS 22 %, 8, KS/LG 9 %, 1) gewechselt. Neu eingestellte Fachkräfte in kleinstädtisch und ländlich gelegenen Einrichtungen kamen im Vergleich häufiger direkt von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten (KS/LG 55 %, 6, GS/MS 16 %, 6).

Stellenausschreibungen und Strategien der Personalgewinnung: Bei den Wegen der Information über offene Stellen und den Strategien zur Personalgewinnung zeichnen sich wiederum Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten und solchen in Kleinstädten und Landgemeinden ab. Aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten wird im Vergleich (zum Teil deutlich) häufiger mitgeteilt, dass für Ausschreibungen das Stellenportal der Agentur für Arbeit genutzt wird (GS/MS 51 %, 32, KS/LG 34 %, 12), eine direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommenden Personen stattfindet

(GS/MS 43 %, 27, KS/LG 26 %, 9), an Hochschulen informiert wird (GS/MS 46 %, 29, KS/LG 14 %, 5), Stellenportale überörtlicher Träger genutzt werden (GS/MS 32 %, 20, KS/LG 9 %, 3) oder Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen zum Tragen kommen (GS/MS 27 %, 17, KS/LG 6 %, 2). Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden nutzen hingegen etwas häufiger Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (KS/LG 60 %, 21, GS/MS 54 %, 34). Um Personal zu gewinnen, bieten groß- und mittelstädtische Einrichtungen häufiger flexible Arbeitszeiten (GS/MS 41 %, 26, KS/LG 31 %, 11) und Supervision (GS/MS 38 %, 24, KS/LG 23 %, 8) an, kooperieren häufiger mit Hochschulen und Ausbildungsstätten (GS/MS 32 %, 20, KS/LG 11 %, 4) und nehmen häufiger an zentralen Ausbildungsmessen teil (GS/MS 29 %, 18, KS/LG 11 %, 4). Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden geben hingegen etwas häufiger an, dass Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen herabgesetzt werden (KS/LG 14 %, 5, GS/MS 6 %, 4), um Personal zu gewinnen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zeigt sich im Vergleich, dass nahezu die Hälfte der Einrichtungen aus Kleinstädten und Landgemeinden angibt, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region zu haben (KS/LG 46 %, 16). Mit 14 % (9) wird diese Aussage deutlich seltener von Befragten aus Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten ausgewählt. Auch geben die Befragten aus Kleinstädten und Landgemeinden deutlich häufiger an, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung keine Studierende in der eigenen Einrichtung ein Praktikum absolviert haben (KS/LG 46 %, 16, GS/MS 22 %, 14). Wenn Studierende von Hochschulen oder Universitäten in diesen Einrichtungen ein Praktikum absolviert haben, dann waren es maximal 1-3 Studierende. In groß- und mittelstädtischen Einrichtungen kam es hingegen auch vor, dass 4-6 Studierende oder 7 und mehr Studierende in den 12 Monaten vor der Befragung ein Praktikum absolviert haben.

9 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

102 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen haben sich an der Befragung beteiligt. Mehrheitlich wird angegeben, dass die eigene Einrichtung in öffentlicher Trägerschaft ist (68 %) und sich als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung (61 %) versteht.

Fachkraftstellensituation: Die Einrichtungen in Niedersachsen geben an, dass durchschnittlich 4,6 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen tätig sind. Diese Zahl liegt über dem errechneten Bundesdurchschnitt. Auch die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (1,3) liegt etwas über dem bundesweiten Durchschnitt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen (0,7) lässt sich nur eine minimale Abweichung vom Bundestrend feststellen. In zwei Dritteln der beteiligten Einrichtungen haben die beschäftigten Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss. Die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte in Einrichtungen scheint in Niedersachsen damit etwas höher zu sein als im bundesweiten Schnitt. Im Vergleich mit den bundesweiten Daten geben die befragten Einrichtungen in Niedersachsen häufiger an, dass Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben und seltener, dass diese mehrheitlich über einen beruflichen Abschluss verfügen.

In etwa einem Drittel der befragten Einrichtungen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen, in der Hälfte der Einrichtungen blieben Stellen auch länger als einen Monat unbesetzt. Durchschnittlich steht den an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen ein Stellenanteil von 2,2 Vollzeitstellen zur Verfügung. 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 eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Renteneintritt. Der Renteneintritt wurde in Niedersachsen etwas häufiger benannt als im bundesweiten Vergleich.

Entwicklungen in der OKJA: Als aktuell besonders herausfordernd für die eigene Einrichtung betrachten die beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen die Fachkräftegewinnung und/oder die Fachkräftebindung, die Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Finanzierungssituation. Interessant ist dabei, dass die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung vor der Finanzierungssituation die größte Zustimmung erhält. Die Gewinnung von Honorarkräften wird von den niedersächsischen Einrichtungen etwas seltener als Herausforderung im Vergleich zu den bundesweiten Daten wahrgenommen. Mehr als die Hälfte aller Einrichtungen geben an, die Partizipation junger Menschen, den Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen und die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen in der eigenen Einrichtung bewusst voranzutreiben. Die Zunahme von psychischen Belastungen und Armutslagen bei jungen Menschen sind (gesellschaftliche) Entwicklungen, von welchen die deutliche Mehrheit der Einrichtungen in Niedersachsen sich tangiert sieht.

Positiv bewertete Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit sind für die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen (81 bis 96 %) inhaltliche Gestaltungsoptionen, Beziehungsarbeit, Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, eigene Verantwortungsoptionen, Teamarbeit, Vernetzungen im Sozialraum, die Freiwilligkeit der Angebote und die Arbeit mit Kindern als Zielgruppe. Dem gegenüber gestellt scheinen befristete Stellen, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten sowie die Arbeitszeiten nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen. Ob

Kooperationen mit Schulen und Teilzeitstellen das Arbeitsfeld attraktiv machen, spaltet die Einschätzung der Einrichtungen und die Zustimmungswerte für beide Aspekte als Attraktivitätsfaktoren 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 schwer. Die Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“, „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ und „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ erhalten sehr hohe Zustimmungswerte von über 80 % der befragten Einrichtungen. Fast Dreiviertel der Einrichtungen stimmen zudem der Aussage zu, dass in der OKJA schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel herrschte. Im Vergleich stimmen etwas weniger Einrichtungen den Aussagen zu, die Konkurrenzen zu anderen Arbeitsfeldern in den Fokus rücken. Hier zeigt sich ein geteiltes Bild. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen stimmt zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit und zu Tageseinrichtungen für Kinder steht. Die Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung und zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) scheint weniger im Fokus der Einrichtungen zu stehen. Die vom Fachkräftemangel geprägte Personalsituation scheint (wie auch im bundesweiten Vergleich) in Niedersachsen einen Einfluss auf die Durchführung von Angeboten zu haben.

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

Blickt man auf mögliche Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, braucht es aus Sicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Einrichtungen (mind. 93 %) vor allem eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft, eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung) sowie eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA. Dreiviertel der beteiligten Einrichtungen stimmen zu, dass bestehende Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern miteinander diskutiert werden müssen.

Fachkräftegewinnung: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung bewerten mehr als Dreiviertel der befragten Einrichtungen in Niedersachsen als eher oder sehr schwer. Die Besetzung befristeter Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen schätzen die Einrichtungen in Niedersachsen dabei etwas weniger schwierig ein als im bundesweiten Vergleich, dafür bewerten sie die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als schwieriger. Die Besetzung unbefristeter Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen wird am häufigsten von den Einrichtungen als eher oder sehr schwierig bewertet. Gleichzeitig handelt es sich hier um die Stellenart, bei der die Einrichtungen am häufigsten sehr oder eher leicht als Antwort ausgewählt haben, wenn auch trotzdem nur ein geringer Teil der Befragten. In etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen haben in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung ein bis drei Fachkräfte Elternzeitanprüche genutzt.

Neben der Fachkräftegewinnung beschreibt die Hälfte der beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen auch die Akquise von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig. In Niedersachsen geben zudem etwas häufiger als im Vergleich der bundesweiten Daten Einrichtungen an, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte gesucht werden. Mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen hat in

den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben. Bei etwa Dreiviertel dieser Einrichtungen sind daraufhin 1-5 Bewerbungen eingegangen. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen geben an, im Ausschreibungsverfahren die Erfahrung gemacht zu haben, dass sie die Stelle bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet waren und vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlten. Zudem haben nur sehr wenige Einrichtungen aus ihrer Sicht viele passende Bewerbungen erhalten.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen nutzen die befragten Einrichtungen in Niedersachsen besonders häufig lokale Zeitungen (auch online). Dieses Informationsmedium wird von den Einrichtungen in Niedersachsen häufiger ausgewählt als im bundesweiten Vergleich. Außerdem kreuzen die Einrichtungen häufig an, Social-Media-Kanäle und das Stellenportal der Agentur für Arbeit zu nutzen.

In etwas weniger als der Hälfte der beteiligten Einrichtungen wurde in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt. Ein Drittel und damit der größte Anteil der befragten Einrichtungen gibt an, dass die neueingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam/en. In einem Viertel der Einrichtungen, und damit häufiger als im Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen, kam/en die neu eingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte. Zugleich wird bei der Frage nach den Strategien gegen den Fachkräftemangel nur von 9 % angegeben, Einarbeitungskonzepte für die Berufseingangsphase zu haben und nur von 18 %, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen.

Die Erfahrungen, die von den beteiligten Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, können hilfreich sein, um Schwierigkeiten zu lokalisieren. Die höchste Zustimmung von etwas mehr als der Hälfte der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“. Knapp die Hälfte der Einrichtungen in Niedersachsen stimmt zudem zu, dass es für aus ihrer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation keine Einstellungsmöglichkeit gibt und etwas weniger als die Hälfte aller Einrichtungen haben die Erfahrung gemacht, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem darstellt und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen.

Die befragten Einrichtungen in Niedersachsen nutzen verschiedene Strategien zur Personalgewinnung. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen ermöglichen Teamarbeit sowie die Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit oder schreiben Stellen öffentlich aus. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die niedersächsischen Einrichtungen etwas seltener „Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC“, „Allgemeines Einarbeitungskonzept ist vorhanden“ und „Konzept zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte ist vorhanden“ auswählen. Für besonders wenige der befragten Einrichtungen in Niedersachsen scheinen als Strategien zur Personalgewinnung das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen, das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte, die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung) und familienfreundliche Arbeitszeiten eine Rolle zu spielen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Etwa ein Viertel der beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen 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. Damit ist der Anteil dieser Einrichtungen in Niedersachsen etwas höher im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen. Ein Viertel der befragten Einrichtungen in Niedersachsen teilt mit, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen hatte in den 12 Monaten vor der Befragung 1-3 Studierende als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung. Das ist damit in Niedersachsen ein etwas größerer Anteil als im bundesweiten Vergleich. Etwa 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. Auch das ist in Niedersachsen ein etwas höherer Anteil als im bundesweiten Vergleich.

Zusätzliche Auswertungen: An mehreren Stellen der hier vorliegenden Befragung zeigt sich, dass es sowohl zwischen öffentlichen und freien Trägern als auch zwischen den verschiedenen Gemeindetypen Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Mit mehr als zwei Dritteln befindet sich der Großteil der befragten Einrichtungen in Niedersachsen in öffentlicher Trägerschaft. Die deutliche Mehrheit der beteiligten Einrichtungen in freier Trägerschaft (knapp Dreiviertel) geben an, in niedersächsischen Großstädten zu liegen, die beteiligten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft lassen sich hingegen häufig auch in Mittelstädten sowie größeren und kleineren Kleinstädten finden. Die Zahl der durchschnittlich in einer Einrichtung beschäftigten Fachkräfte bei den Einrichtungen in freier Trägerschaft ist etwas höher als in den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft. Die beteiligten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft geben seltener an, dass pädagogische Fachkräfte in der eigenen Einrichtung in Teilzeit beschäftigt werden. Die befragten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft in Niedersachsen geben im Vergleich zu den Einrichtungen in freier Trägerschaft häufiger an, dass zum Zeitpunkt der Befragung oder davor Fachkraftstellen unbesetzt waren und Stellen ausgeschrieben wurden. Die neu eingestellten Fachkräfte in Einrichtungen in freier Trägerschaft scheinen häufiger direkt von Hochschulen/Universitäten zu kommen.

Auch hinsichtlich der Nutzung von Strategien zur Personalgewinnung und den Erfahrungen im Ausschreibungsverfahren lassen sich Unterschiede zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft in Niedersachsen feststellen (Kapitel 8.2). Der Vergleich der Gemeindetypen zeigt, dass dem Antwortverhalten der befragten Einrichtungen nach in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten durchschnittlich eine höhere Anzahl pädagogischer Fachkräfte tätig ist als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden. Befristete Arbeitsverhältnisse sowie Teilzeitbeschäftigungen scheinen in Niedersachsen in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger vorzukommen als in Kleinstädten und Landgemeinden. In Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sind durchschnittlich mehr pädagogische Fachkräfte tätig als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden.

Die DJI-Jugendzentrumserhebung von 2018 zeigte, „dass die Anzahl der Stellen bei steigender Einwohnerzahl ebenfalls ansteigt“ (Mairhofer et al. 2022, S. 32). Das findet sich auch in den Daten aus Niedersachsen wieder. Zudem scheint es in kleinstädtischen und ländlichen Einrichtungen etwas häufiger unbesetzte und ausgeschriebene Stellen zu geben. Die Gewinnung von Honorarkräften spielt scheinbar eher für Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten eine Rolle. Während Fachkräfte in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden offenbar häufiger bei einem Weggang das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit verlassen, wechseln in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten Fachkräfte häufiger innerhalb des Arbeitsfeldes. Auch bezüglich der Nutzung von Strategien zur Personalgewinnung und den Erfahrungen im Ausschreibungsverfahren lassen sich

Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten und denen in Kleinstädten und Landgemeinden feststellen (Kapitel 8.3). Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden geben im Vergleich mit den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten deutlich seltener an, Kontakt mit Hochschulen in der eigenen Region zu haben.

9.2 Erkenntnisse aus weiteren Datenbeständen

Für die Kontextualisierung der niedersächsischen Daten wurden Datenauszüge aus der Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für das Land Niedersachsen genutzt, die 2020 erhoben wurden. Die Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik bezieht sich im Jahr 2020 auf Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Durch den Einrichtungsbezug ist es möglich, die Daten mit den Auswertungsergebnissen der hier vorliegenden bundesweiten Einrichtungsbefragung zur Fachkräftesituation zumindest in einigen Ansätzen vorsichtig in Bezug zueinander zu setzen.

Die Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik von 2020 weist in Niedersachsen 747 (n) Jugendzentren, Jugendfreizeitheimen und Häusern der offenen Tür aus, in denen haupt- und nebenberuflich Personen tätig sind (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020, Tabelle XML70). Am häufigsten sind in diesen Einrichtungen 1-2 Personen tätig (n=421), etwas seltener 3-5 Personen (n=258) und nur in wenigen Einrichtungen 6-10 Personen (n=55). In besonders wenigen Einrichtungen sind es 11-15 Personen (n=10), 16-20 Personen (n=2) oder 21-30 Personen (n=1) (vgl. ebd.). Hier ist zu berücksichtigen, dass eventuell auch Honorarkräfte und weitere Personengruppen mitgezählt worden sein könnten, die keine pädagogischen Fachkräfte sind. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich bei Einrichtungen und Initiativen der mobilen Jugendarbeit (n=60) und bei Jugendkunstschulen, kulturpädagogischen und kulturellen Einrichtungen (n=23). Auch dort ist der Anteil der Einrichtungen, in denen 1-2 und 3-5 Personen tätig sind, am größten (vgl. ebd.). Bei den 24 pädagogisch betreuten Spielplätzen, Spielhäusern und Abenteuerspielplätzen zeigt sich, dass dort Einrichtungen mit 3-5 haupt- bzw. nebenberuflich tätigen Personen am häufigsten vorkommen (n=15) (vgl. ebd.).

Die statistischen Daten erlauben keine Rückschlüsse auf die durchschnittliche Anzahl von pädagogischen Fachkräften in den Einrichtungen, zeigen aber, dass 2020 in der Mehrheit der Einrichtungen maximal 5 Personen tätig waren. Dabei sind es am häufigsten nur 1-2 Personen, seltener 3-5 Personen. Den Ergebnissen der hier vorliegenden Studie zur Fachkräftesituation nach machen die Einrichtungen, die angeben, dass eine oder zwei Fachkräfte in der eigenen Einrichtung tätig sind, den kleineren Anteil aus (45 %). Der Anteil der Einrichtungen, die mitteilen, 3, 4 bzw. 5 und mehr Fachkräfte zu beschäftigen, liegt etwas höher (54 %). Den befragten Einrichtungen nach sind zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 2023) in den Einrichtungen durchschnittlich 4,6 pädagogische Fachkräfte tätig. Dieser Wert liegt über dem, der sich auf Basis der Daten aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik 2020 erahnen lässt.

In niedersächsischen Jugendzentren, Jugendfreizeitheimen und Häusern der offenen Tür sind nach Amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 2.104 Mitarbeitende bei 1.304 Vollzeitstellen beschäftigt (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020, Tabelle XML74.1, XML74.2). Einrichtungen und Initiativen der mobilen Jugendarbeit beschäftigen 379 Mitarbeitende (bei 251 Vollzeitstellen), Jugendkunstschulen, kulturpädagogische und kulturelle Einrichtungen 379 Mitarbeitende (bei 101 Vollzeitstellen) und bei pädagogisch betreuten Spielplätzen, Spielhäusern und Abenteuerspielplätzen sind es 117 Mitarbeitende (bei 72 Vollzeitstellen) (vgl. ebd.). Es lässt sich nicht entnehmen, ob auch Honorarkräfte oder weitere Beschäftigte, die nicht als pädagogische Fachkräfte

tätig sind, mit einberechnet sind. Diese Zahlen zeigen, dass es im Jahr 2020 in den verschiedenen Einrichtungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen mehr Mitarbeitende als Vollzeitstellen gab. Daraus ergibt sich, dass ein Anteil der Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt ist. Die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie „Bundesweite Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zur Fachkräftesituation – Spezifische Auswertung für das Land Niedersachsen“ verdeutlichen, dass das Arbeitsfeld in Niedersachsen zum Erhebungszeitpunkt 2023 von Teilzeitbeschäftigung geprägt ist. Die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit liegt dabei etwas über dem bundesweiten Durchschnitt.

In Jugendzentren, Jugendfreizeitheimen und Häusern der offenen Tür haben nach Angaben der Amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik von 1.934 Beschäftigten 716 Personen einen Fachhochschulabschluss (oder vergleichbar, z. B. Sozialpädagog*innen), 175 Personen haben einen Universitätsabschluss (oder vergleichbar, z. B. Sozialpädagog*innen, Erziehungswissenschaftler*innen), neun sind staatlich anerkannte Kindheitspädagog*innen, 356 sind Erzieher*innen, neun sind Heilpädagog*innen (Fachschule), sieben sind Kinderpfleger*innen, 13 sind Heilerziehungspfleger*innen, 26 sind Assistent*innen im Sozialwesen (z. B. sozialpädagogische Assistent*innen), drei kommen aus sozialen und medizinischen Helfer*innenberufen (z. B. Erziehungshelfer*innen) und 25 haben eine sonstige soziale bzw. sozialpädagogische Kurzausbildung (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020, Tabelle XML76). Diese Daten zeigen auf, was auch die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie als Ergebnis hervorbringen: Beschäftigte pädagogische Fachkräfte in den Einrichtungen in Niedersachsen verfügen mehrheitlich über einen Hochschul- oder Universitätsabschluss und seltener über einen beruflichen Abschluss.

9.3 Mögliche Schlussfolgerungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt hat auch in Niedersachsen Bedeutung. Im Mai 2023 hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung eine Pressemitteilung zur Fachkräftestrategie der Jugend- und Familienministerkonferenz herausgegeben. Niedersachsens Sozialminister Dr. Andreas Philippi stellt in dieser Mitteilung fest, dass öffentliche und freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe besonders vom bundesweiten Fachkräftemangel betroffen seien und es „eine abgestimmte, bundesweite Strategie [braucht], um die Arbeit für die Kinder und Jugendlichen dauerhaft und auf qualitativ hohem Niveau abzusichern“ (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung 2023).

Im August 2023 veranstaltete die Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter der Länder Niedersachsen und Bremen (AGJÄ) gemeinsam mit dem Niedersächsischen Landesjugendamt und der Evangelischen Akademie Loccum eine Tagung zum Thema „Jugendhilfe in Niedersachsen – Herausforderung Fachkräftemangel“. Die AGJÄ setzt sich insbesondere mit dem Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen auseinander und verabschiedete einen „10 Punkteplan“ zum Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen, der im Mai 2023 als Appell an die niedersächsische Kultusministerin Julia Willie Hamburg überreicht wurde (vgl. AGJÄ 2023a). Der „10 Punkteplan“ der AGJÄ stellt Forderungen für mehr Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen auf.

Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit insgesamt, wie spezifisch Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit werden weder vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung noch von der AGJÄ in diesem Zusammenhang als vom Fachkräftemangel betroffenes Handlungsfeld benannt. Sowohl im „10 Punkteplan“ als auch in den „Fachlichen

Empfehlungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels auf Landesebene“ (AGJÄ 2023b) finden sich allerdings thematische Überschneidungen und Ansatzpunkte, die auch für die Diskussion des Fachkräftemangels in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen relevant sein dürften. Es geht um die Thematisierung der akuten Notlage und eines schnellen Handlungsbedarfs, die zusätzliche Erhebung und Auswertung von Daten zur Personalsituation, die Verteilung finanzieller Ressourcen, den Ausbau von Studienplätzen und Ausbildungsmöglichkeiten, die Unterstützung von Quereinstiegen, die Nutzung der Berufsorientierungsphase sowie die Verantwortung von Politik und Verwaltung in diesem Prozess (vgl. AGJÄ 2023a, 2023b).

Die in diesem Bericht vorgelegten Ergebnisse der länderspezifischen Auswertung der bundesweiten Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zur Fachkräftesituation für Niedersachsen zeigen deutlich auf, dass der Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen empirisch real ist. Dass die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen 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 Niedersachsen 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). In den vorgestellten Daten für Niedersachsen ist ablesbar, dass pädagogische Fachkräfte allerdings nicht in ausreichender Anzahl vorhanden sind. Auch in anderen Kontexten wird betont, dass dies die gesamte Kinder- und Jugendhilfe ebenso wie explizit Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit betreffe (vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024).

Die sehr hohen Zustimmungswerte der beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen in der bundesweiten Befragung zur Fachkräftesituation (Voigts/Hallmann 2024) für die Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“ (93 %) und „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ (87 %) verdeutlichen, dass der Fachkräftemangel von den Einrichtungen in Niedersachsen sowohl als direktes Problem im eigenen Umfeld als auch als breitflächiges Problem wahrgenommen wird. Auch die Zustimmungswerte für die Aussage „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ (84 %) sind hoch. Dies lässt vermuten, dass der Stellenwert der OKJA als wichtiger Teil der Kinder- und Jugendhilfe gesellschaftlich, politisch und fachlich gestärkt werden muss, um dem Fachkräftemangel begegnen zu können (vgl. AGJ 2022; Voigts 2020, 2023). Zusätzlich legt die große Zustimmung von fast Dreiviertel der Einrichtungen für die Aussage „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ (73 %) nahe, dass es sich aus Perspektive der Einrichtungen in Niedersachsen 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).

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

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

Die Daten der hier vorliegenden bundesweiten Einrichtungsbefragung zur Fachkräftesituation zeigen, dass Fachkräfte, die eine OKJA-Einrichtung verlassen, aus Perspektive der Einrichtungen zu etwa einem Viertel damit das Arbeitsfeld verlassen und scheinbar häufiger in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe oder in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe wechseln. Es ist in diesem Zusammenhang zu diskutieren, inwiefern sich die Attraktivität des Arbeitsfeldes der Offenen Kinder- und Jugendarbeit für pädagogische Fachkräfte steigern lässt, um beispielsweise Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld zu reduzieren und die Gewinnung von neuen Fachkräften zu verbessern. Dabei ist insbesondere die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen, auch unter Berücksichtigung der Sichtweisen angehender Fachkräfte (vgl. Akyol/Glauß 2024). Befristete Stellen, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten und die Arbeitszeiten in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit scheinen von den Einrichtungen in Niedersachsen 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).

Der Renteneintritt wird in Niedersachsen im Vergleich mit den bundesweiten Daten häufiger als bekannter Grund dafür benannt, dass eine Fachkraft die Einrichtung verlassen hat. Unter Berücksichtigung der Prognose, dass dieser Wert zukünftig noch steigen könnte, bräuchte es Strategien, wie mit dieser Entwicklung umzugehen ist. Wenngleich Kinder- und Jugendarbeit im Gesamtfeld der Kinder- und Jugendhilfe auch einen großen Anteil jüngerer Altersgruppen in der Beschäftigungsstatistik ausweisen kann, bleibt auch hier das Ausscheidens von Mitarbeitenden durch Verrentung ein Thema (Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, S. 276). Eine Konkurrenz zu anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften sehen die befragten Einrichtungen in Niedersachsen vornehmlich bei der Schulsozialarbeit und den Tageseinrichtungen für Kinder. Dieser Aspekt sollte in die notwendigen fachlichen Diskussionen zur Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit aufgenommen werden.

Ein Drittel der neueingestellten pädagogischen Fachkräfte in den befragten Einrichtungen kommt in der hier vorgestellten Niedersachsenauswertung direkt von einer Hochschule bzw. Universität, etwas weniger als ein Viertel kommt direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte. Es werden also offenbar in Niedersachsen viele Berufsanfänger*innen eingestellt. Diese benötigen eine entsprechende fachliche Begleitung und Einarbeitung. Gleichzeitig scheint es in den Einrichtungen an Konzepten zur Begleitung der Berufseinstiegsphase zu fehlen. Nur 9 % der 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 Viertel der befragten Einrichtungen in Niedersachsen an, als Strategie zur Personalgewinnung mit Hochschulen

und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Dreiviertel der Einrichtungen wählen in der Befragung dieses Item nicht aus. Ein Viertel der befragten Einrichtungen in Niedersachsen hat nach eigener Aussage keinen Kontakt zu Hochschulen in der Region. Das sind 5 % mehr als im bundesweiten Vergleich. Im Kontext von Praktika von Studierenden arbeiten mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen mit Hochschulen zusammen. Es lässt sich ableiten, dass der Ausbau und die Stärkung der Zusammenarbeit mit Hochschulen und Berufsausbildungsstätten stärker in den Blick genommen werden müssen, auch um gemeinsam Konzepte für den Berufseinstieg zu entwickeln.

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

Fast die Hälfte der Einrichtungen stimmt zu, dass es für aus ihrer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation keine Einstellungsmöglichkeit gibt. An dieser Stelle scheint es um Quereinstiege in das Arbeitsfeld zu gehen, die thematisiert und diskutiert werden müssten. Die Erfahrung von etwas weniger als der Hälfte aller beteiligten Einrichtungen, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem darstellt, könnte ein Hinweis darauf sein, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Besonders selten wählen die befragten Einrichtungen in Niedersachsen als in der eigenen Einrichtung genutzte Strategie zur Personalgewinnung das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen, das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte, die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung) und familienfreundliche Arbeitszeiten aus. Diese wenig ausgewählten Strategien sind möglicherweise wichtig für die Personalgewinnung und sollten in den Blick genommen werden. Gerade für eine „[n]eue Generation an Fachkräften mit neuen Anforderungen“ (Voigts/Hallmann 2024, S. 22) spielen beispielsweise eine digitale Ausstattung am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, die Begleitung beim Berufseinstieg, Teamarbeit, Benefits und die Work-Life-Balance eine zentrale Rolle (vgl. ebd., Voigts 2023, S. 38f).

Es hat sich gezeigt, dass es Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- bzw. Mittelstädten und Einrichtungen in Kleinstädten bzw. Landgemeinden in Niedersachsen gibt. Beispielsweise ist der Anteil an Einrichtungen, die mit Hochschulen zusammenarbeiten in Groß- und Mittelstädten deutlich höher. Weiterhin wird erkennbar, dass Unterschiede zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft bestehen. Diese Situation muss diskutiert und bei der Entwicklung von Strategien im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen berücksichtigt werden. Möglicherweise braucht es unterschiedliche Strategien zur Fachkräftegewinnung und -bindung, welche möglicherweise verschiedene Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Im Prozess der Recherche weiterer länderspezifischer Daten zur Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen wurde deutlich, dass die Datenlage unzureichend ist und umfangreiche Vergleiche und Entwicklungsbeschreibungen nicht ermöglicht. Teilweise ist von „Jugendarbeit“ die Rede, ohne dass Daten für die Offene Kinder- und Jugendarbeit oder die Jugendverbandsarbeit differenziert dargestellt werden (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen

2020, Tabelle XML90). Teilweise werden Daten für die Kinder- und Jugendhilfe als Gesamtgebilde dargestellt, ohne dass differenzierte Zahlen für die verschiedenen Handlungsfelder abgebildet werden (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020, Tabelle XML86).

Die Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik von 2020 (Auszüge für Niedersachsen) nimmt konkret auch Einrichtungen der OKJA in den Blick (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020). 2021 konzentrierte sich die Statistik hingegen auf Angebote, Veranstaltungen und Projekte, die in den Einrichtungen stattfinden. Zu den Einrichtungen selbst lassen sich keine Daten finden (vgl. ebd. 2021). 2022 wurde die Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik neu konzipiert. Anstatt der Einrichtungen selbst (bzw. Behörden/Geschäftsstellen) sind nun die Träger auskunftspflichtig (vgl. Mühlmann 2022, S. 23). Daraus ergibt sich, dass keine Angaben pro Einrichtung zur Art der Einrichtung mehr erhoben werden, sondern stattdessen die Träger Angaben pro Gruppe/Betreuungsform in ihren Einrichtungen machen (vgl. ebd.). Zudem beziehen sich die Angaben zum Personal auf das Personal des Trägers und nicht länger auf das Personal der Einrichtung (vgl. ebd.). Infolge dessen braucht es eine „Beobachtung des Feldes und Berichterstattung auf Basis empirischer Daten, die über die amtliche Statistik hinausgehen“ (AGJ 2022, S. 11). Um langfristig die Personalsituation in OKJA-Einrichtungen in Niedersachsen im Blick zu behalten, Entwicklungen wahrnehmen sowie fachlich diskutieren und bewerten zu können, braucht es regelmäßig aktuelle statistische Daten. Vorgeschlagen wird daher an dieser Stelle 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 Niedersachsen im Bereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Erziehungswissenschaften und
- Anzahl von Ausbildungsplätzen in Erzieher*innen-Ausbildungsstätten in Niedersachsen.

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

Abschließend lässt sich feststellen, dass Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit auch in Niedersachsen dringend notwendig sind, um das in § 11 SGB VIII gesetzlich verankerte Pflichtangebot für junge Menschen weiterhin aufrecht zu erhalten. Die hier präsentierten Daten können sowohl in politischen Gremien (z. B. Jugendhilfeausschüsse) als auch im Rahmen von Fachverbandsstrukturen der Kinder- und Jugendarbeit auf kommunaler und Landesebene genutzt werden, um Diskussionen anzustoßen und fachpolitisch getragene Lösungsansätze zu entwickeln (vgl. Voigts 2024). Dabei sind für Niedersachsen, 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 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 Pflichtleistung des SGB VIII muss sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im System der Kinder- und Jugendhilfe öffentlich thematisiert und gestärkt werden.
- Die Arbeits- und Rahmenbedingungen (Festverträge, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeiten, Eingruppierung etc.) müssen verbessert und insbesondere für junge Fachkräfte attraktiv gestaltet werden. Hier könnten beispielsweise Trägerverbände und Kooperationen zwischen kleineren Trägern hilfreich sein.
- Es braucht einen Ausbau von Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten im öffentlichen (tertiären) Bildungssystem mit Vertiefungsmöglichkeiten zur Kinder- und Jugendarbeit. Zudem müssen für Fachkräfte Fort- und Weiterbildungsangebote mit Bezug zur Kinder- und Jugendarbeit geschaffen werden.
- Die Begleitung von Berufseinsteiger*innen aus Hochschulen und Erzieher*innen-Ausbildungsstätten sowie Quereinsteiger*innen muss in den Blick genommen werden. Dafür sind sowohl finanzielle als auch Personalressourcen sowie fachliche Konzepte notwendig. Die Erweiterung der Zusammenarbeit zwischen Trägern bzw. Einrichtungen und Hochschulen kann hier ein wichtiger Baustein sein und muss gesondert öffentlich gefördert werden.

Die Ergebnisse der bundesweiten Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zeichnen die Realität des Fachkräftemangel auch in Niedersachsen in diesem Handlungsfeld empirisch nach und weisen auf Einschränkungen von Leistungen für junge Menschen hin, 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 Niedersachsen – dringend erforderlich.

Ein weiterer gemeinsamer Schritt dazu sind zwei Veranstaltungen auf dem 4. Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit in Potsdam im September 2024, an denen neben dem Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit und der HAW Hamburg auch das Landesjugendamt Niedersachsen beteiligt sein wird.

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.
- AGJÄ (2023a): Appell der Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter an die Kultusministerin Frau Julia Willie Hamburg: Der Kita-Fachkräftemangel steuert auf den Worst Case zu!!! Hannover. Online verfügbar unter <https://www.agjae.de/assets/downloads/Fachkraeftemangel-10-Punkteplan.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2024.
- AGJÄ (2023b): Fachliche Empfehlungen der AGJÄ zur Bekämpfung des Fachkräftemangels auf Landesebene. Online verfügbar unter <https://www.agjae.de/assets/downloads/Fachliche-Empfehlungen-zur-Bekaempfung-des-Fachkraeftemangels-auf-Landesebene.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2024.
- Akyol, Yusuf/Glauß, Thomas (2024): Attraktiv oder unattraktiv? Sichtweisen von (angehenden) Fachkräften auf Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Beschäftigungsfeld. In: *deutsche jugend* 72 (1), S. 29–37.
- Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine Kennzahlenbasierte Analyse mit dem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen, Berlin, Toronto. Online verfügbar unter <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf>, zuletzt geprüft am 22.03.2024.
- Landesamt für Statistik Niedersachsen (2020): Kinder- und Jugendhilfe Statistik Niedersachsen.
- Mairhofer, Andreas/Peucker, Christian/Pluto, Liane/van Santen, Eric (2022): Herausforderungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Empirische Erkenntnisse. Weinheim: Beltz Juventa.
- Mühlmann, Thomas (2022): Die neue Statistik zu Trägern, Einrichtungen und Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: *KomDat* 25 (3/22), S. 23–27.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (2023): Personalmangel in der Kinder- und Jugendhilfe: Jugend- und Familienministerkonferenz beschließt Fachkräftestrategie „Fachkräfte in Erziehungsberufen“. Online verfügbar unter https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/uber_uns/presse/presseinformationen/personalmangel-in-der-kinder-und-jugendhilfe-jugend-und-familienministerkonferenz-beschliesst-fachkraftestrategie-fachkrafte-in-erziehungsberufen-222613.html, zuletzt geprüft am 28.05.2024.
- 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 Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: *deutsche jugend* 72 (1), S. 20–28.

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

11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Niedersachsen: Art der Einrichtung (in Prozent).....	7
Abbildung 2: Niedersachsen: Träger der Einrichtung (in Prozent).....	8
Abbildung 3: Niedersachsen: Stadt- und Gemeindetyp (in Prozent).....	8
Abbildung 4: Niedersachsen: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent).....	9
Abbildung 5: Niedersachsen: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent)	11
Abbildung 6: Niedersachsen: Qualifikation des Personals (in Prozent).....	12
Abbildung 7: Niedersachsen: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent).....	13
Abbildung 8: Niedersachsen: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)	13
Abbildung 9: Niedersachsen: 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: Niedersachsen: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent)	14
Abbildung 11: Niedersachsen: 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)	15
Abbildung 12: Niedersachsen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent).....	18
Abbildung 13: Niedersachsen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent).....	19
Abbildung 14: Niedersachsen: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent).....	20
Abbildung 15: Niedersachsen: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent).....	22
Abbildung 16: Niedersachsen: 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 17: Niedersachsen: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)	25
Abbildung 18: Niedersachsen: 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 19: Niedersachsen: 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 20: Niedersachsen: 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 21: Niedersachsen: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent)	29
Abbildung 22: Niedersachsen: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben – kategorisiert (in Prozent).....	30
Abbildung 23: Niedersachsen: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent).....	31

Abbildung 24: Niedersachsen: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)	31
Abbildung 25: Niedersachsen: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)	32
Abbildung 26: Niedersachsen: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)	33
Abbildung 27: Niedersachsen: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle).....	34
Abbildung 28: Niedersachsen: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent).....	35
Abbildung 29: Niedersachsen: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle).....	36
Abbildung 30: Niedersachsen: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)	38
Abbildung 31: Niedersachsen: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)	40
Abbildung 32: Niedersachsen: 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).....	41
Abbildung 33: Niedersachsen: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	42
Abbildung 34: Niedersachsen: 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 35: Niedersachsen/Öffentliche Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent).....	45
Abbildung 36: Niedersachsen/Freie Träger: In welchem Stadt- bzw. Gemeindetyp befindet sich die Einrichtung? (in Prozent).....	45
Abbildung 37: Niedersachsen/Groß- bzw. Mittelstadt: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent).....	48
Abbildung 38: Niedersachsen/Kleinstadt bzw. Landgemeinde: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung - kategorisiert (in Prozent).....	48

12 Abkürzungsverzeichnis

AGJÄ – Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter der Länder Niedersachsen und Bremen

ASD – Allgemeiner Sozialer Dienst

FT – Freie Träger

GS/MS – Großstadt/Mittelstadt

KJA – Kinder- und Jugendarbeit

KS/LG – Kleinstadt/Landgemeinde

ÖT – Öffentliche Träger

OKJA – Offene Kinder- und Jugendarbeit