

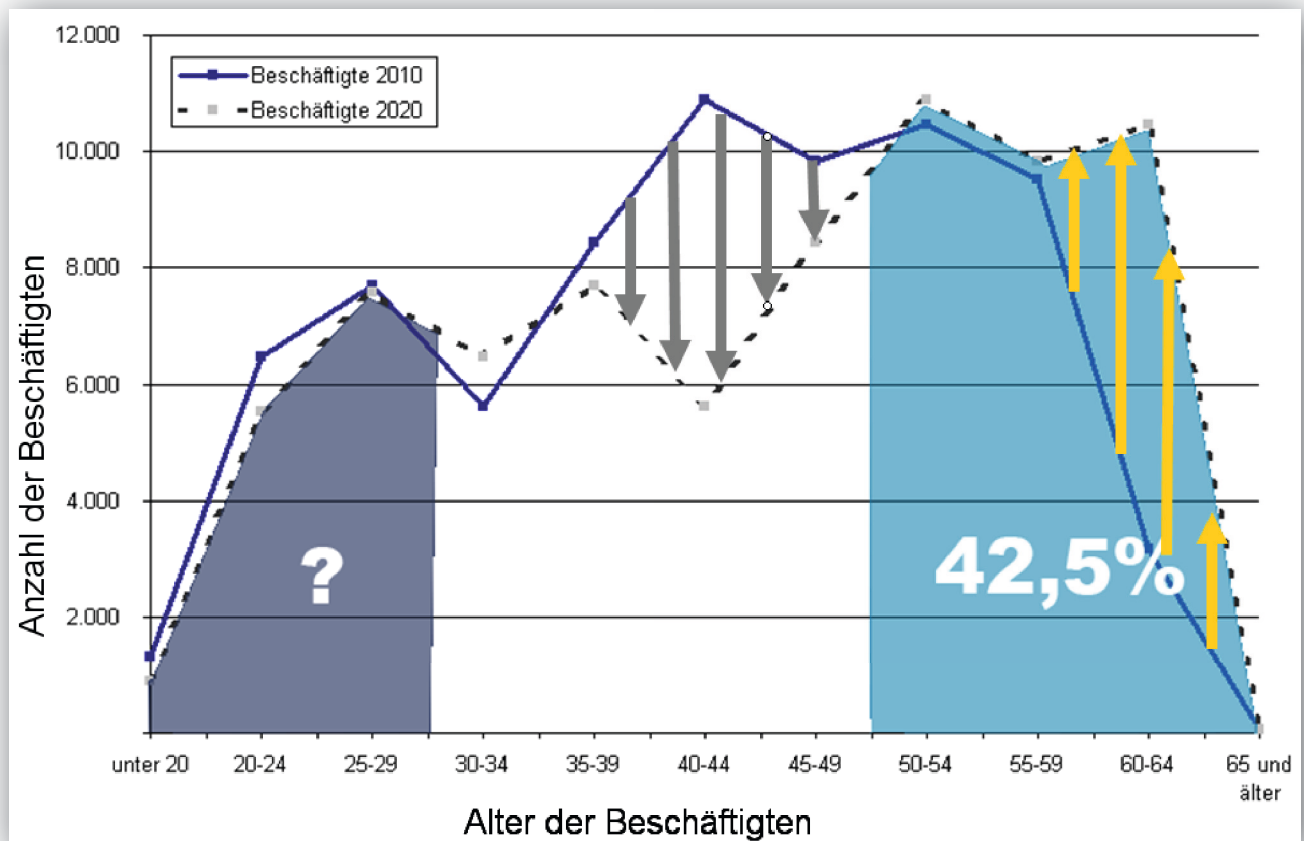
Zwischen offenen Stellen und älter werdenden Fachkräften

Die Personal- und Stellensituation in der Kinder- und Jugendhilfe Sachsens vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen

Viele sächsische Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen berichten uns, zunehmend die Auswirkungen des demografischen Wandels zu spüren. So wird die Erhöhung des Durchschnittsalters der Fachkräfte, aber auch ein Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n für zu besetzende Stellen signalisiert. Zudem zeigen die Einrichtungen vermehrte Ausfälle aufgrund psychischer Belastungen an. Um adäquate Unterstützung anbieten zu können, hat sich das Projekt „Respekt! Erfahrung als Ressource“ mit den aktuellen Statistiken, Studien und Publikationen zum Thema auseinandergesetzt. Um diese Erkenntnisse anhand der Praxis zu überprüfen, wurde eine Befragung von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe (nachfolgend: KJH) in Sachsen durchgeführt und verschiedene Handlungsansätze zusammengefasst.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Sozialwirtschaft in Sachsen nach Alter

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen (eigene Darstellung). Messzeitpunkt: 31.12.2010





1. Altersstrukturen der Fachkräfte

Laut neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes arbeiten heute in Deutschland knapp 220.000 Personen im Bereich der KJH (ohne Tageseinrichtungen für Kinder). Überdurchschnittlich ist die Gruppe der Beschäftigten zwischen 45 und 50 Jahre vertreten (in den Ämtern „für Jugend und Familie“ die Gruppe zwischen 50 und 60 Jahre): Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt sind laut Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung die demografischen Effekte in Sachsen (wie in den übrigen neuen Bundesländern) überdurchschnittlich stark zu spüren.

Zum 31.12.2010 waren 31,6 Prozent aller Beschäftigten der Sozialwirtschaft in Sachsen über 50 Jahre alt. Diese Tendenz ist erheblich steigend. Hochrechnungen sprechen von ca. 42 Prozent in 2020. In der KJH Sachsens werden im Jahr 2016 ca. 46 Prozent der Fachkräfte über 50 Jahre alt sein. In den sächsischen Kindertageseinrichtungen sind die Altersstrukturen und Prognosen noch deutlicher: Hier waren 2010 schon 35 Prozent aller Fachkräfte über 50 Jahre alt, 2020 werden ca. 52 Prozent der Fachkräfte älter als 50 Jahre sein.

2. Arbeitsverdichtungsprozesse führen zu gesundheitlichen Belastungen

Arbeitsverdichtungsprozesse aufgrund eines starken Ökonomisierungsdruckes führen vor allem zu einer psychischen Belastung der Fachkräfte. Auf Bundesebene zeichnet der DGB-Index „Gute Arbeit“ (2009) ein erschreckendes Bild: Nur eine Minderheit von 36 Prozent der Angestellten in der Sozialwirtschaft glaubt, unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente „durchhalten“ zu können. 2004 glaubten dies immerhin noch 55 Prozent der Angestellten.

Es konnte in den letzten Jahren ein massiver Anstieg von Krankheitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen festgestellt werden, insbesondere bei Menschen in erzieherischen und therapeutischen Berufen. Die Krankheitstage **aufgrund von** Burnout sind zwischen 2004 und 2010 um nahezu das Neunfache angestiegen, insbesondere bei der Berufsgruppe der Heimleiter(innen) und Sozialpädagog(inn)en. Sie führen mit 233,3 Arbeitsunfähigkeitstagen je 1.000 AOK-Versicherte die Statistik an (ebd.).

An zwei Beispielen der KJH sollen die Ursachen für die Zunahme der psychischen Belastungen verdeutlicht werden: (1.) Zunehmend werden Aufgaben der KJH in Ganztagschul-Angebote verlagert. Daher bieten Jugendhilfeeinrichtungen ihre Projekte und Gruppenveranstaltungen vermehrt abends und am Wochenende an, was für die Fachkräfte einen erheblichen Stressfaktor darstellt. (2.) Im stationären Bereich der KJH steigen die pädago-

gischen Aufgabenstellungen und Anforderungen, beispielsweise durch zunehmende Komplexität der Problemlagen. Gleichzeitig verschlechtern sich die Rahmenbedingungen für die pädagogischen Fachkräfte (zunehmender ökonomischer Druck, immer kürzere Verweildauer der Klient(inn)en, entsprechend hohe Fluktuation, häufiger Schicht-, Wochenend- und Nachtdienst, etc.).

3. Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

Zunächst ist festzustellen, dass der Fachkräftemangel auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen wird: (1.) quantitativ (insbesondere im Kita- und Pflege-Bereich), (2.) qualitativ (beispielsweise im ASD) und (3.) der von den Organisationen „gefühlte“ Fachkräftemangel (vgl. Punkt 4).

Sozialberufe gehören seit 2008 zu den Top-Fünf der nachgefragtesten Arbeitskräfte (seit 2010: Platz zwei). 57.000 Stellen waren 2008 sofort zu besetzen. Dies belegen auch die erhöhten Vakanzenzeiten für zu besetzende Stellen in der Sozialwirtschaft. 2006 waren es durchschnittlich 47 Tage, 2010 schon 66 Tage.

Im Zuge der Erhöhung des Durchschnittsalters der Beschäftigten ist in absehbarer Zeit von einer erheblichen Pensionierungswelle auszugehen, die ihren Höhepunkt zwischen 2015 und 2020 erreichen wird. Für die gesamte Bundesrepublik geht Kom-Dat von 2010 bis 2025 davon aus, dass 55 Prozent der Beschäftigten vorzeitig oder rentenbedingt die Arbeitsfelder der KJH verlassen werden. Ob diese Lücke durch Berufseinsteiger(innen) zu schließen ist, hängt davon ab, wie erfolgreich das Arbeitsfeld KJH in Zukunft um junge Fachkräfte werben kann. Unter den genannten Arbeitsverdichtungsprozessen, Ökonomisierungstendenzen, vermehrten Teilzeit- und Befristungsverträgen und vergleichsweise geringer Bezahlung ist es fraglich, ob dies gelingen kann. Gerade der Abbau der Vollzeitbeschäftigung hin zu mehr Teilzeitbeschäftigung ist ein Trend der sich im Anteil sozialversicherungspflichtiger, offener Stellen widerspiegelt: 2000 waren es 98,2 Prozent Vollzeitstellen, 2010 nur noch 58,6 Prozent.

Derzeit ist zu konstatieren, dass Fachkräfte zunehmend in „sichere“ Arbeitsbereiche der Sozialwirtschaft abwandern. Hinzu kommt, dass sowohl die offene Jugendarbeit, als auch die Einrichtungen der stationären Jugendhilfe mehrheitlich mit Frauen besetzt sind (Anteil weiblicher Fachkräfte: 70 Prozent). Vor diesem Hintergrund ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als große Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und die Organisationen zu benennen. Der Zugang männlicher Fachkräfte erschwert sich zusätzlich durch den Wegfall des „Zivildienstes“.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Träger in der KJH zunehmend in Konkurrenz um Fachkräfte treten werden.



» 4. Ergebnisse der Befragung

Im August 2011 hat das Projekt „Respekt! Erfahrung als Ressource“ eine erkundende Befragung von mehreren sächsischen Trägern der KJH zum Thema durchgeführt, um durch die Sichtweisen der Praxisvertreter(innen) die statistischen und publizierten Aussagen zu hinterfragen und tendenzielle Ableitungen zu treffen. Als Durchführungsmethode wurde die schriftliche Befragung mit offenen Fragen eingesetzt, um dem explorativen Charakter der Untersuchung gerecht zu werden. Die schriftlichen Antworten wurden über das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Aus datenschutzrechtlichen Gründen bleiben die Organisationen anonym. Kernaussagen der Trägerbefragung waren:

Der Fachkräftemangel ist spürbar!

Vor allem in den weniger attraktiven Bereichen wie der stationären Jugendhilfe sei es sehr schwierig, geeignetes Personal zu finden. Verlängerte Vakanzenzeiten wurden als Folge benannt. Zitat: „Stellen müssen häufig zwei bis dreimal ausgeschrieben werden“.

Die Auslastung der Angebote ist relativ konstant!

Die Zahl der Nutzer(innen) von Angeboten der KJH wurde trotz des zahlenmäßigen Rückgangs der Kinder und Jugendlichen in der Bevölkerung als gleichbleibend beschrieben. Einige Organisationen verzeichneten sogar einen leichten Anstieg der Nutzer(innen). Zitat: „Es sind keine Auswirkungen auf die Besucherzahlen feststellbar. Die Nachfrage bleibt über dem von uns Leistbaren“, „Der Bedarf an Hilfen steigt“.

Die Qualität leidet unter dem ökonomischen Druck!

Das Leiden der Qualität unter den Personalkürzungen und der damit verbundenen Arbeitsverdichtung wird von nahezu allen Trägern bemerkt. Sie benannten einen Rückgang der finanziellen Zuwendungen und eine Erhöhung der bürokratischen Anforderungen. Zitat: „Es entsteht der Eindruck, Qualität ist nicht mehr gefragt! Alles steht unter dem Deckmantel der finanziellen Einsparungen.“ „Bei Nicht-Pflichtleistung konstatieren wir eine zunehmende Streichung von Stellen seitens des Jugendamtes“.

Der Rückgang der finanziellen Zuwendungen hat Auswirkungen auf die Arbeitsstellen!

Die Träger berichteten, häufig nur befristete Arbeitsverhältnisse anbieten zu können. Auch sei die Anstellung der Mitarbeitenden in Teilzeitstellen deutlich angestiegen. Zitat: „Früher gab es nur Vollzeitstellen, jetzt nur noch Teilzeitstellen“.

Der Krankenstand erhöht sich!

Die Befragten benannten eine Erhöhung der Arbeitsunfähigkeitstage, aber auch der kommunizierten Überlastungsanzeigen ihrer Beschäftigten. Zitat: „Wir glauben, dass weniger als 36 Prozent unserer Angestellten bis zur gesetzlichen Rente „durchhalten“ können“.

Das Burnout-Risiko und die psychische Belastung der Mitarbeiter(innen) nehmen zu!

Alle befragten Organisationen bemerkten einen Anstieg der psychischen Belastungen der Mitarbeiter(innen) in den letzten fünf Jahren. Auch wurde benannt, dass die Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankung verglichen mit vielen anderen Erkrankungen eine längere Zeit in Anspruch nimmt. Zitat: „Die psychische Belastung ist extrem hoch, es gab schon erste Fälle bei uns“, „... stetig steigen die Fälle der diagnostizierten Burnouts.“

5. Ausblick und Handlungsansätze

Um der Verringerung des Erwerbspotenzials und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel zu begegnen, werden sich soziale Organisationen in Zukunft neuen Anforderungen stellen müssen. Sie werden stärker als heute um neue und geeignete Mitarbeiter(innen) werben und kreative Wege beschreiten müssen, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Diese Attraktivität kann sich u. a. in stabilen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, sowie Weiterbildungs- und Laufbahngestaltungsmöglichkeiten zeigen. Auch die Bezahlung der Fachkräfte und die Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung der KJH werden entscheidende Faktoren sein, ob genügend junge Menschen oder Quereinsteiger(innen) den Weg in die Soziale Arbeit beschreiten.

Aber nicht nur im Bereich der Gewinnung neuer Kolleg(inn)en bieten sich Chancen den Herausforderungen des Demografischen Wandels zu begegnen. Auch der Erhalt und die Nutzung der vorhandenen Fachkräftepotenziale älterer Mitarbeiter(innen) sind lohnend. Sie besitzen häufig ein großes Erfahrungswissen, Betriebstreue, viel betriebspezifisches Wissen und ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Bei ihnen sind die kommunikativen Fähigkeiten oft gut ausgeprägt, Lebens- und Arbeitserfahrung verschaffen ihnen einen Vorteil beim Überblicken komplexer Sachverhalte. Finnische Längsschnittstudien haben aufgezeigt, dass eine hohe Arbeitsbewältigungsfähigkeit auch im fortgeschrittenen Alter möglich ist, und bei geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen sogar anwächst. Hussi spricht gar von



Autor:
CARSTEN KUNIß
Projekt „Respekt! –
Erfahrung als Ressource“

» einem „Kapitalwachstum durch Altern“. Um ältere Arbeitnehmer(innen) länger im Beruf zu halten gilt es, das Personalmanagement und Führungsverhalten unter dem Focus der Bedürfnisse älterer Mitarbeiter(innen) zu überprüfen und ggf. anzupassen. Förderung und Erhalt der körperlichen und seelischen Gesundheit, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung und die Weiterqualifizierung älterer Mitarbeiter(innen) sollten in den Blick genommen werden.

Zu dieser Thematik bietet die AGJF Sachsen e. V. durch das ESF-geförderte Projekt „Respekt! Erfahrung als Ressource“ für Organisationen der Sozialwirtschaft Unterstützung in Form von Fortbildungen für Führungskräfte sowie ältere Mitarbeiter(innen), aber auch Fachinformationen und Beratung zum Thema im Rahmen einer Servicestelle. Weitere Informationen finden Interessierte auf www.respekt-sachsen.de.

Fußnoten:

- 1) Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 2012
- 2) ebd.
- 3) Demografiebericht der Bundesregierung, 2011
- 4) Stat. Landesamt Sachsen, 2010
- 5) Eigene Hochrechnungen der AGJF Sachsen e.V. auf Grundlage der Zahlen des Stat. Landesamtes Sachsens, 2011
- 6) Eigene Hochrechnungen der AGJF Sachsen e.V. auf Grundlage der Zahlen des Stat. Landesamtes Sachsens, 2010
- 7) Stat. Landesamt Sachsen, 2010
- 8) Eigene Hochrechnungen der AGJF Sachsen e.V. auf Grundlage der Zahlen des Stat. Landesamtes Sachsens, 2011
- 9) INQA, 2004 und DGB-Index Gute Arbeit. Sonderauswertung Arbeitsfähigkeit bis zur Rente 2007. S. 47
- 10) Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), 2011
- 11) AGJ, 2011: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
- 12) Vgl. AGJ, 2011: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
- 13) IAB Regional, 2011: Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. S. 38.
- 14) Regierung Online, Nr. 078, 08/2009
- 15) Bundesregierung, 2011: Fakten und Position der Bundesregierung zum so genannten Fachkräftemangel. Drucksache 17/4784
- 16) KomDat Juni 2011, Heft Nr. 1 & 2/11 14 JG. – Tab 2.
- 17) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 1/2011
- 18) K.L.A.G.-info 2-2011

- 19) AGJ, 2008: Personal in der Kinder- und Jugendhilfe – Herausforderungen und Perspektiven. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
- 20) Mayring, P. (1997): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 6., durchges. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz.
- 21) Wolff, H/ Spieß, K./Mohr, H. (2001): Arbeit – Altern – Innovation. Basel.
- 22) Ilmarinen, J./ Louhevaara, V. (Hrsg.) (1999): FinnAge – Respect for the Aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- 23) Hussi, T. (2004): Intellectual Capital and Maintenance of Work Ability. The Wellbeing Perspective. Discussion Papers no. 896. The Research Institute of the Finnish Economy ETLA. Helsinki.

Projekt „Respekt! – Erfahrung als Ressource“ in Trägerschaft der AGJF Sachsen e.V.

Tel.: 03 71 / 5 33 64 12

Fax: 03 71 / 5 33 64 26

E-Mail:

respekt@agjf-sachsen.de

Web:

www.respekt-sachsen.de

Das Projekt „Respekt! – Erfahrung als Ressource“ wird gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION



Nächste Veranstaltungen:

Fachveranstaltung - Den demografischen Herausforderungen in der Sozialwirtschaft begegnen
22.05.12, Leipzig

Fortbildung - „Kleine Hebel, große Wirkung. Alter(n)sgerechte Führung als Lebenselixier für Teams und Organisationen“
Beginn: 17.09.12, Dresden

ANZEIGE

Sommerzeltlager in Rumänien
3.8.-19.8.2012

Kontakt:
Sächsische Jugendstiftung
Weißeritzstraße 3, 01067 Dresden
Tel. 0351-43834807

Weitere Infos:
www.genialsozial.de
info@sachsische-jugendstiftung.de

Intelligenter Eigenbeitrag:
250,- Schüler/ 350,- Verdiener
(weitere Kosten werden über Zuschüsse und Fördermittel gedeckt)

Du kannst zwei Wochen auf elektrischen Strom, ein gefliestes Bad und Deinen Computer verzichten?
Du hast Lust, Deine eigene Behausung zu bauen, am offenen Feuer zu kochen, Dich im Fluss zu waschen und mit Menschen einer anderen Kultur zusammenzuleben? Erlebe mit uns den Sommer!

In einem schönen Tal der Karpaten bauen wir unser Camp-Dorf, in dem ca. 85 junge Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen, mit verschiedenen Sprachen und Geschichten zusammen leben werden.

Ein Bach und eine Wiese sind vorhanden. Die meisten anderen Dinge die wir benötigen, bauen wir selbst. Dabei entstehen eine interessante Gemeinschaft und ein multikulturelles Dorfleben. Gemeinsame Arbeit, Seminare, Sport, Ausflüge, und ein intensiver Einblick in die Lebenswelt der Menschen in Rumänien, geben diesem Camp seinen prägenden und besonderen Charakter.

genial sozial
Dank Arbeit gegen Armut