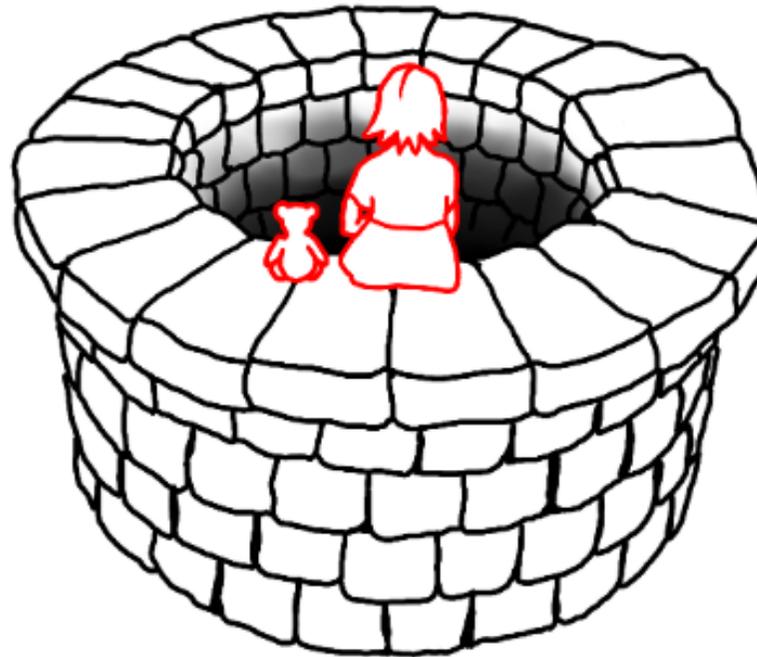


WER HILFT NOCH...

ver.di



...BEVOR DAS KIND IN DEN BRUNNEN FÄLLT?



ZUSAMMEN
GEHT MEHR

ver.di

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Wer hilft noch - bevor das Kind in den Brunnen fällt? Jugendhilfe unter Druck

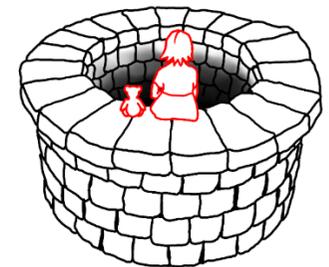
Tu was, Hamburg!

Kinder- und Jugendhilfegipfel am 3.5.24 an der HAW Hamburg

Dr. Elke Alsago, Bundesfachgruppenleiterin



WER HILFT NOCH...



**...BEVOR DAS KIND IN DEN
BRUNNEN FÄLLT?**



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Das erwartet Euch

- Professionalität in der Kinder – und Jugendhilfe
- Situation der Adressat*innen
- Situation der Beschäftigten
- Aktuelle Entwicklung der Professionalität
- Was ist zu tun?

Professionalität

Definition

Als Professionalität lässt sich die berufsförmige, gesetzlich mandatierte und berufsethisch reflektierte Ausübung einer Tätigkeit von essenzieller gesellschaftlicher Bedeutung bezeichnen.

(Werner 2019)

Anforderungen an die Professionalität in der Kinder– und Jugendhilfe

Ansprüche an das professionelle Handeln

Strukturmaximen des SGB VIII

- **Prävention:** Hilfe und Unterstützung bevor „das Kind in den Brunnen fällt“ – Hilfe im Gemeinwesen
- **Regionalisierung/Dezentralisierung:** Hilfe und Unterstützung, die für die Kinder und Jugendlichen erreichbar ist
- **Alltagsorientierung:** Alltag als Ausgangspunkt, Sinnhaftigkeit des Alltags, gelingenderes Leben, Situation der Kinder, Ressourcen und Stärken
- **Partizipation:** Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an der Gestaltung der Angebote und die Möglichkeit, diese freiwillig annehmen zu können, eigene Entscheidungen treffen.
- **Integration:** Hilfe jenseits von stigmatisierenden Zuschreibungen

(Thiersch 2000, Alsago 2019a)

Ansprüche an das professionelle Handeln

Handlungsmaximen des SGB VIII

- **Aushandeln:** Maßnahmen sind im Dialog auszuhandeln. Deutungshoheit liegt bei den Adressat*innen
- **Reflektieren:** Entscheidungen müssen argumentier- und begründbar sein. D.h. methodisch abgesichertes (selbst-) kritisches Nachdenken + Austausch über Ziele, Deutungsmuster und Konsequenzen des professionellen Tuns.
- **Einmischen:** neben der vorgesehenen individuellen Hilfe „dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen“ und „positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen“.
- **Vernetzen:** im Rahmen jeder Unterstützungsleistung, um die alltagsorientierten Möglichkeiten mit den Kindern und Jugendlichen zu nutzen + mit anderen Akteuren und Akteurinnen von Institutionen, als Anwalt der Kinder und Jugendlichen, um die Bedingungen in ihrem Sozialraum so weiterzuentwickeln, dass ein gutes und gesundes Aufwachsen möglich wird

(Thiersch 2000, Alsago 2019a)

Sozialpädagogische Interaktion

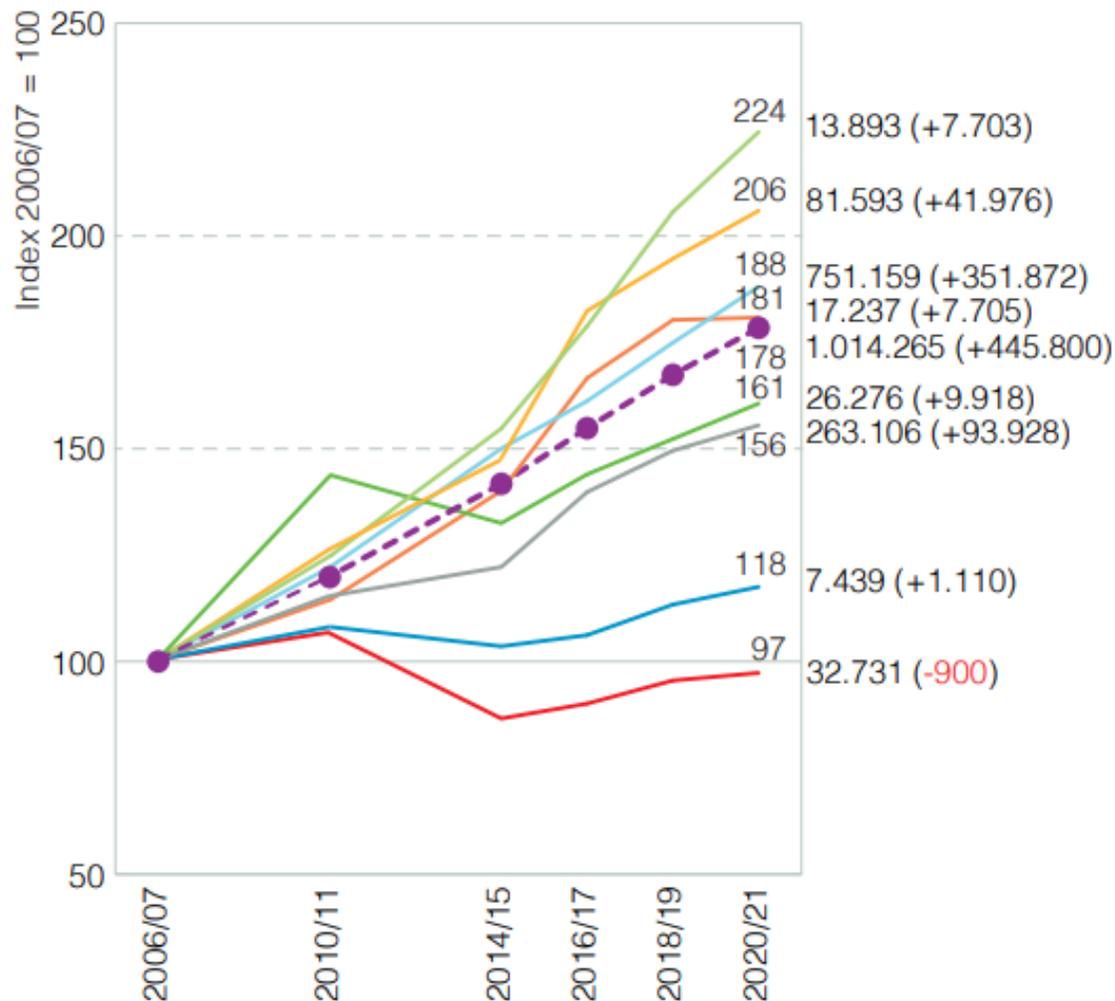
Charakter sozialpädagogischer Arbeit

Ansprüche an die Professionalität durch den Charakter sozialpädagogischer Arbeit

Widersprüchliche Anforderungen (mehrfache Mandate)

- Hilfe und Kontrolle
 - Individuum – Gesellschaft
 - Kind – Gruppe
 - Kind – Erziehende
-
- Komplexität des Wissensbestandes
 - Kritische Relevanz des Wissensbestandes
 - Uno-actu Prinzip
 - Unabgeschlossenheit
 - Prinzip der Ko-Produktion
 - Aushalten von Unsicherheiten
 - Reflexiv ko-konstruierendes Arbeiten
 - Vielfältige Interaktionsprozesse (Alsago 2019b:390)

Aufwuchs in den Arbeitsfeldern



Prozentualer Aufwuchs – ausgehend vom Jahr 2006/ 07

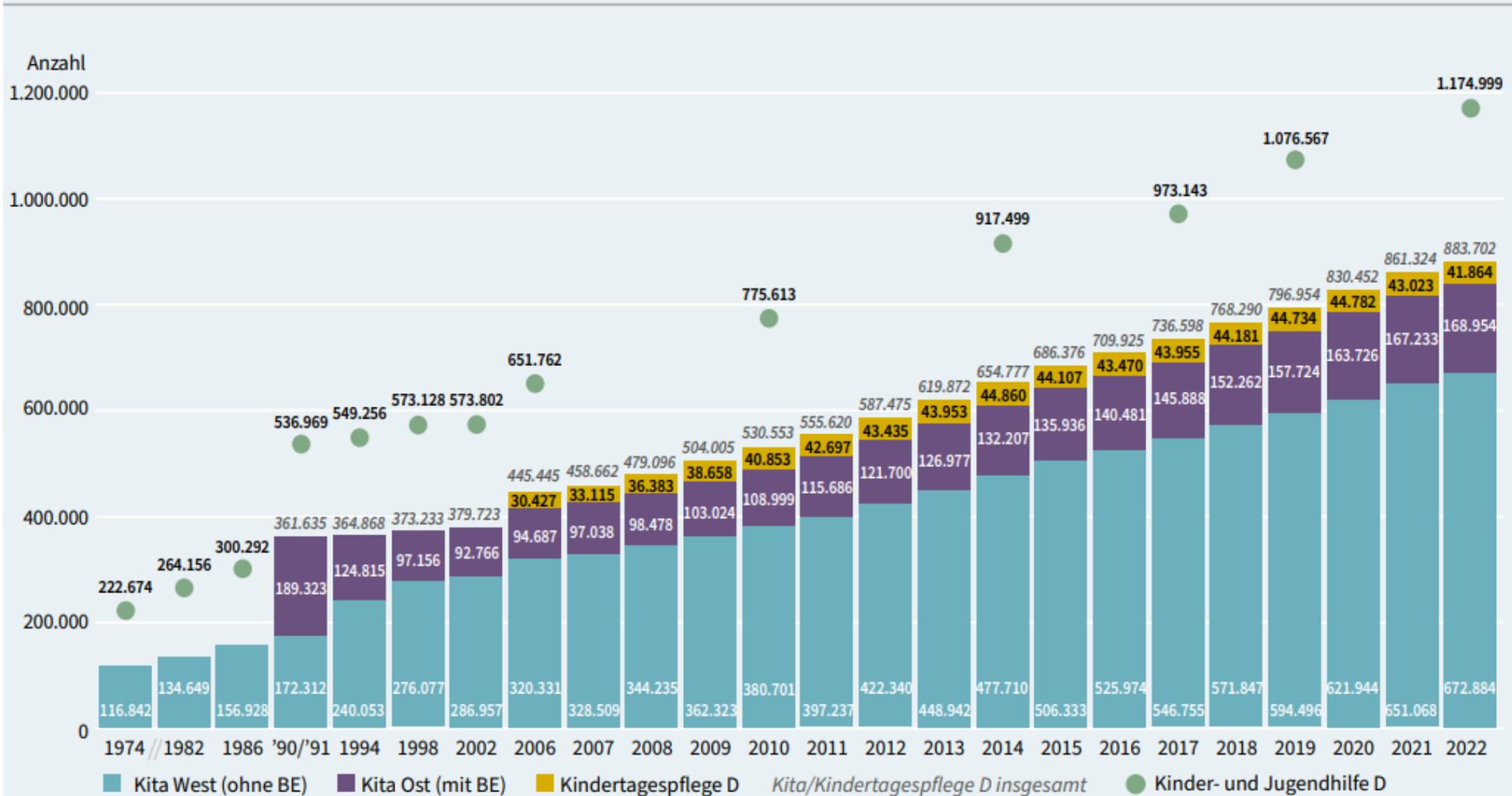
(Olszenka et.al 2023)

- Kinder- und Jugendarbeit
- Erziehungs-/Familienberatung (§ 28 SGB VIII)
- Einrichtungen der KJH o. Kita
- Ambulante HzE
- Kinder- und Jugendhilfe insg.*o
- Allgemeiner Sozialer Dienst
- Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege*o
- Heimerziehung
- Jugendsozialarbeit

05.08.2024

Kurztitel

Abb. 2.1 Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2022 (Anzahl)^{1,2}



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung, Hauswirtschaft und Technik; inklusive Horte (1990/91 TH und ST: ohne Horte); Deutschland: 1974 bis 1986 lediglich Westdeutschland (inklusive West-Berlin); Kindertagesbetreuung erst ab 2006 inklusive Kindertagespflege.

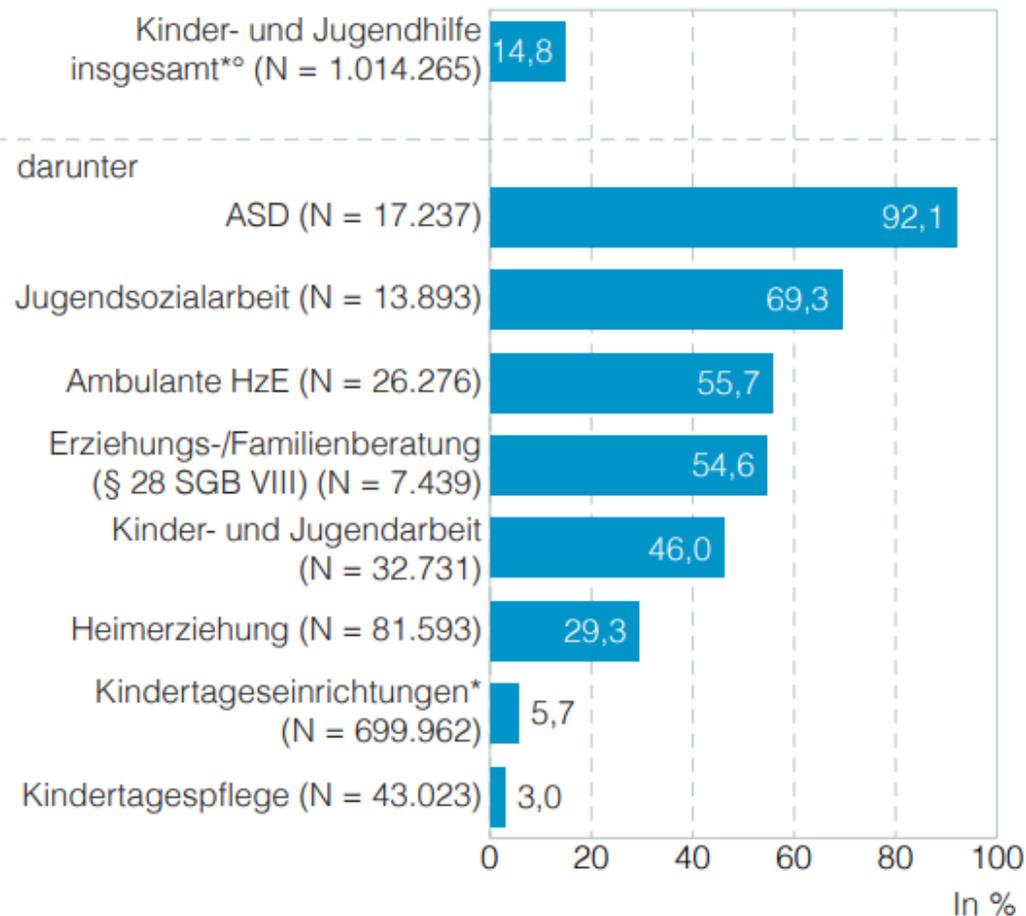
2 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe und in der Kindertagesbetreuung.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Professionalisierungsgrad in der Kinder- und Jugendhilfe



Abb. 4: Personal mit einschl. akad. Ausbildung in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt sowie in ausgewählten Arbeitsfeldern (Deutschland; 2020/21; Anteil in %)



Heterogene Personalstruktur

- Anstieg des Professionalisierungsgrades von 13 auf 15 % in der Ki-Ju Hilfe insgesamt
- in den meisten Arbeitsfelder deutlich über dem Durchschnitt
- Sinken des Professionalisierungsgrades bei den Kindertageseinrichtungen. Grund niedriger Ausgangswert und schnelle Expansion

* Inkl. Leitung; ° inkl. Verwaltung; siehe auch „Methodische Hinweise“.

(Olszenka et.al 2023)

Erfolgsgeschichte?

Ansprüche an die Professionalität erfüllbar?

Kinder – und Jugendhilfe unter Druck

- Situation der Adressat*innen
- Situation der Beschäftigten
- Fachkräftemangel

Situation der Adressat*innen

Corona-Pandemie bewirkte Veränderungen bei vorhandenen Adressat*innen

- 54,8% Verschlechterung/starke Verschlechterung im sozialen Zusammenleben
- 76,1% Verschlechterung/starke Verschlechterung bei Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- 54,8% Verschlechterung/starke Verschlechterung bei der Erreichung der eigenen Ziele
- 74,3% Verschlechterung/starke Verschlechterung bei der Erreichung der eigenen Ziele
- 82,5% Problemlage: „Die Adressent*innen [sic!] sind zunehmend bedürftig, nehmen mehr Zeit in Anspruch, mehr Krisen“ (Sozialarbeiter, 35-44 Jahre, stationäre Kinder- /Jugendhilfe, Hessen).

(Alsago/Meyer 2024)

Gestiegene Arbeitsbelastung der Beschäftigten

- Aktuell häufig/sehr häufig an Grenzen der Belastbarkeit: 60,9%
- Häufig krank zur Arbeit: 5 Tage und mehr = 45,2%
- Häufiger/sehr häufiger Ausfall gesetzlicher Ruhepausen seit Ausbruch der Corona-Pandemie: 42,4% entspricht einer Steigerung von +25,1%
- Häufig Überstunden seit Ausbruch der Corona-Pandemie: 5 Stunden und mehr/Woche = 15,1%
- Seit Ausbruch der Corona-Pandemie häufiger Streit mit Adressat*innen/Angehörigen: Steigerung während der Corona-Pandemie um +110,8%

(Alsago/Meyer 2024)

„Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich“ (DIW)

- Berufstätige in der Betreuung und Erziehung von Kindern von März bis Oktober 2020 am häufigsten AU aufgrund Covid-19 (AOK /WIdo 2020)
- Berufstätige aus den Bereichen Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik landeten auf Platz fünf
- Besonders viele Arbeitsausfälle gab es zudem in Berufen der Sozialverwaltung und -versicherung (31.152 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte)“ (WIdO 2020:o.S.) – unklare Arbeitsfelder Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst

(Alsago/Meyer 2024)

Gesundheit der Beschäftigten /Corona

Auch in der Rückschau kommt das WIdO (2023) auf vergleichbare Ergebnisse:

Die aktuellsten Analysen zeigen, dass „es bei Berufen in der Kinderbetreuung und -erziehung im bisherigen Verlauf der Pandemie die meisten akuten Covid-Erkrankungen gab (32.240 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte).

Bei Post-Covid-Erkrankungen liegen sie mit 1.377 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte auf dem zweiten Platz hinter den Beschäftigten in der Ergotherapie mit 1.578 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte“ (ebd.:o.S.).

(Alsago/Meyer 2024)

Gesundheit der Beschäftigten/Belastung und Burnout - Gefährdung



- Seit der Pandemie Anstieg der Mehrarbeit
- Zunahme der Komplexität der Fälle
- Zunahme der Zahl der Fälle

„Die geschilderte Erhöhung der Arbeitsbelastung ging an den Beschäftigten nicht spurlos vorüber. 65,8 % fühlten sich gehetzt und unter Druck und 60,9 % sagten, dass sie regelmäßig an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gingen (ebd.).“

Kriterium	Grad des Burnouts		
Berufliche Erschöpfung			X
Eigene Leistungseinschätzung		X	
Depersonalisation/ <u>Empathieverlust</u>	X		

Tab. 3: Ergebnisse des Maslach Burnout Inventory für die gesamte Soziale Arbeit (eigene Darstellung).

(Alsago/Meyer 2024)

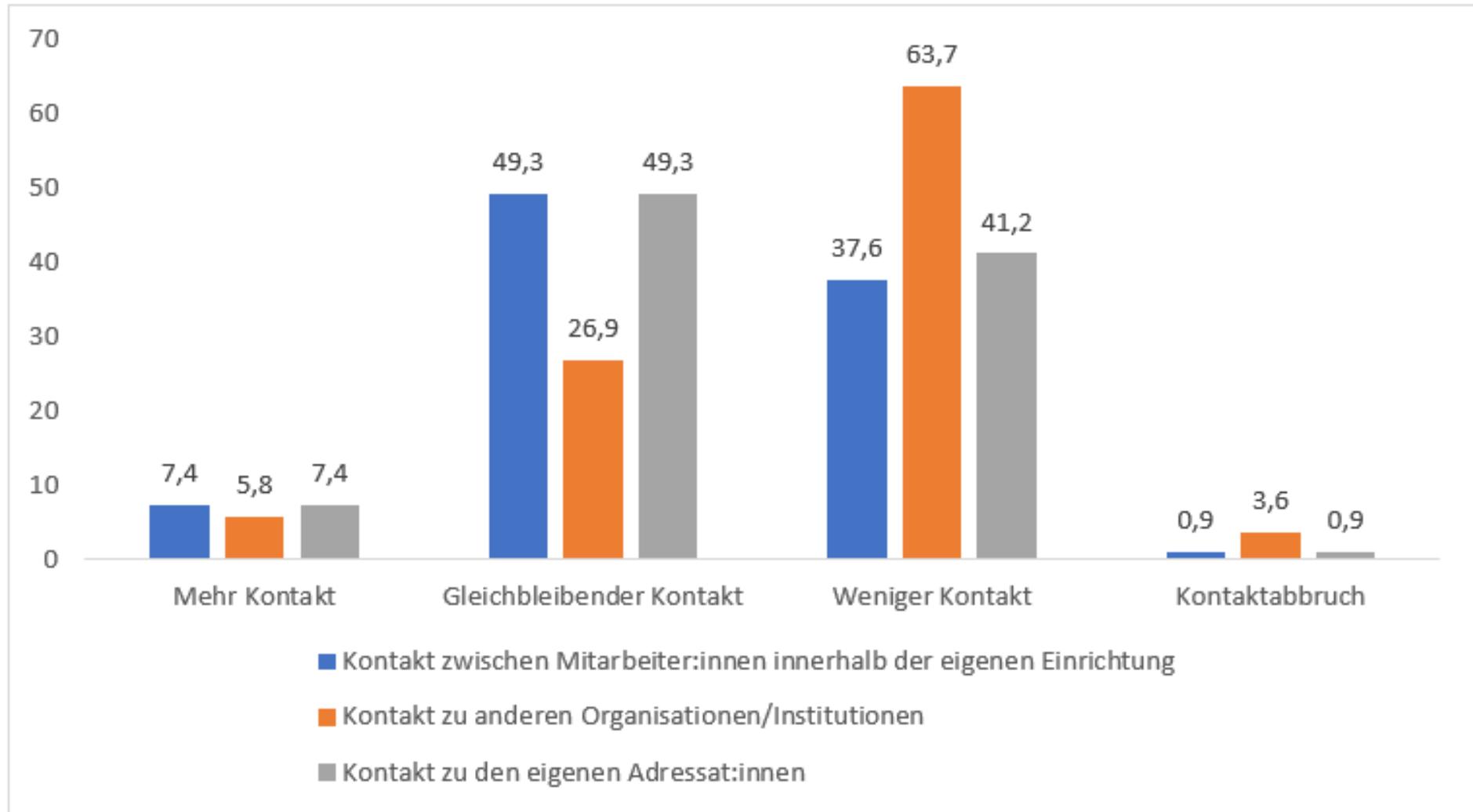
UMFRAGE IN LÄNDERN

Mehr Fälle von Gewalt in KITAS gemeldet

Von Nina Bub 08.05.2023, 20:00 Lesezeit: 2 Min.

- Anstieg von psychischer Gewalt durch Beschäftigte gegenüber Adressat*innen auf 41,5 (Bevormunden, Niederbrüllen, Ignorieren, Drohen sowie Beschimpfen (Bundschuh & Glammeier 2023, Meyer 2023))
- Anstieg von physischer Gewalt (Schubsen, hartem Anpacken und Schütteln bis hin Fixieren gegenüber Adressat*innen 24,7 Prozent (Bundschuh & Glammeier 2023, Meyer 2023))
- Steigerung von aggressivem Verhalten der Adressat*innen gegenüber Beschäftigten ebenso wie allgemeine Konflikte zwischen Beschäftigten sowie Adressat*innen und/oder deren Angehörigen deutlich gesteigert (Meyer 2023)
- Statistischer Zusammenhang zwischen Pausen und Gewalt

Kooperation im Team und Vernetzung



(Alsago/Meyer 2024)

Fachkräftemangel - Perspektiven

- Beschäftigte : Personalschlüssel > Anhebung der Qualität + Bessere Arbeitsbedingungen
- Adressat*innen: Ausbau des Angebots : z.B. Mehr Kita-Plätze
- Träger: fehlende Fachkräfte – Fachkräftelücke (BA) :
„ beschreibt die Anzahl der offenen Stellen, die aus Mangel an qualifiziertem Personal rechnerisch nicht besetzt werden konnten“

Aktuelle Fachkräftelücken (Rückblick 2023)



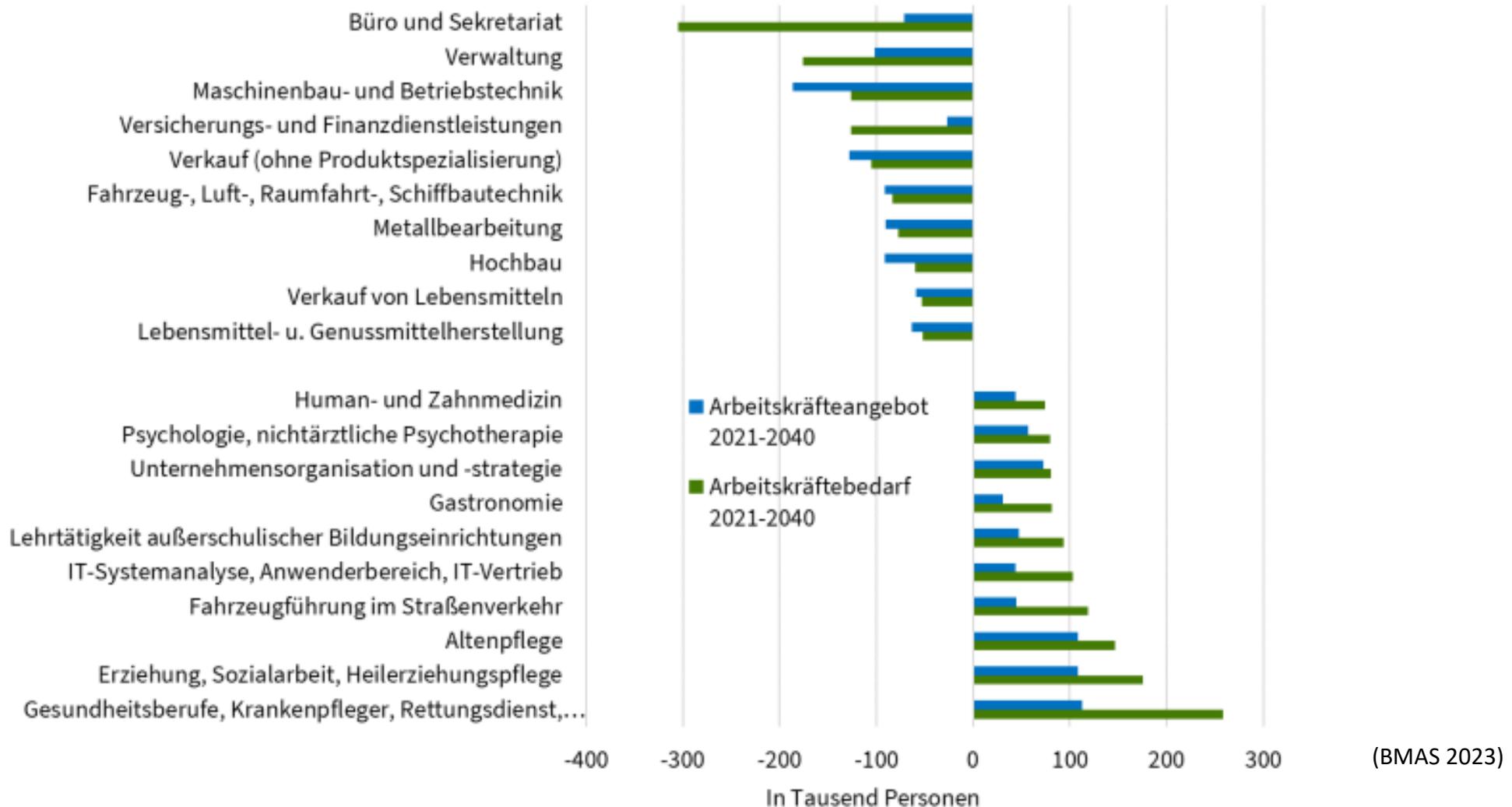
Zusammenfassung für den Zeitraum zwischen Januar und Dezember 2023

	Berufsgattung	Fachkräftelücke	Offene Stellen	Stellenüberhangsquote (%)
Fachkräfte	Bauelektrik	17.834	21.389	81,7
	Gesundheits- und Krankenpflege	17.656	23.810	74,2
	Kraftfahrzeugtechnik	15.387	22.534	68,3
	Altenpflege	15.230	18.609	81,8
	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	12.934	59.832	21,6
Spezialist:innen	Kinderbetreuung und -erziehung	20.875	30.311	68,9
	Physiotherapie	12.276	14.318	85,7
	Buchhaltung	7.664	17.836	43,0
	Ergotherapie	5.445	6.539	83,3
Expert:innen	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	4.069	6.147	66,2
	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	19.774	26.141	75,6
	Informatik	16.043	18.392	87,2
	Elektrotechnik	12.896	14.475	89,1
	Bauplanung und -überwachung	11.846	13.123	90,3
	Kaufmännische und technische Betriebswirtschaft	9.695	11.242	86,2

Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

(Kunath et.al 2024)

Entwicklung des Arbeitskräfteangebots (Erwerbspersonen) und -bedarfs (Erwerbstätige) zwischen 2021 und 2040 nach Berufsgruppen, in Tausend Personen



(BMAS 2023)

Fluktuation in den Teams



Arbeitsfeld	Statistische Fluktuation
<u>Inobhutnahmestellen</u>	bei 74,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Allgemeiner Sozialer Dienst	bei 55,7 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Krippen	bei 49,2 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Soziale Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben	bei 42,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Kindergarten	bei 41,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen

Tab. 2: Überblick über die Personalfuktuation in durchschnittlichen Teams der fünf am stärksten betroffenen Handlungsbereiche zwischen November 2021 und 2022 (eigene Darstellung).

Typisches Team 4 bis 9 Personen

(Alsago/Meyer 2024)

Gründe für die Fluktuation

- Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen (21,4 %)
- Konflikte innerhalb des Teams (13,8 %)
- eine bessere Bezahlung (8,7 %)

- Für die verbleibenden Kolleg*innen: deutliche Mehrarbeit. Einarbeitung neuer Kolleg*innen oder Übernahme der Arbeit, wenn die Stelle nicht wieder besetzt wird oder werden kann.
- Bei 60 % der Träger keine Reduktion der Arbeitsmenge und keine Anpassung der Gefährdungsbeurteilung

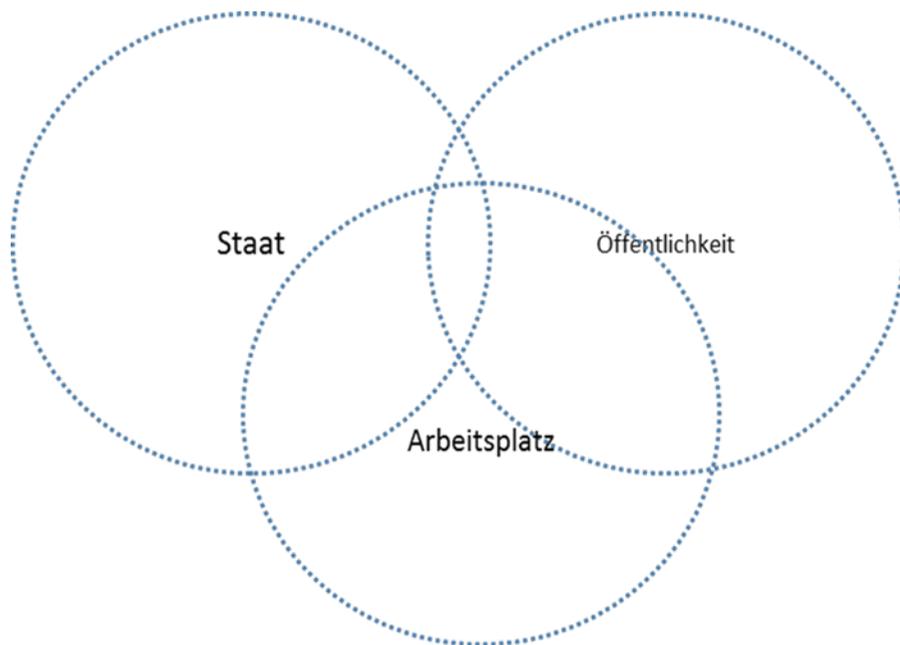
(Alsago/Meyer 2024)

Was passiert?

Beispiele der Entstehung einer prekären
Professionalität und einer einsetzende
Deprofessionalisierung

Professionalität wird ausgehandelt

Aushandlungsarenen

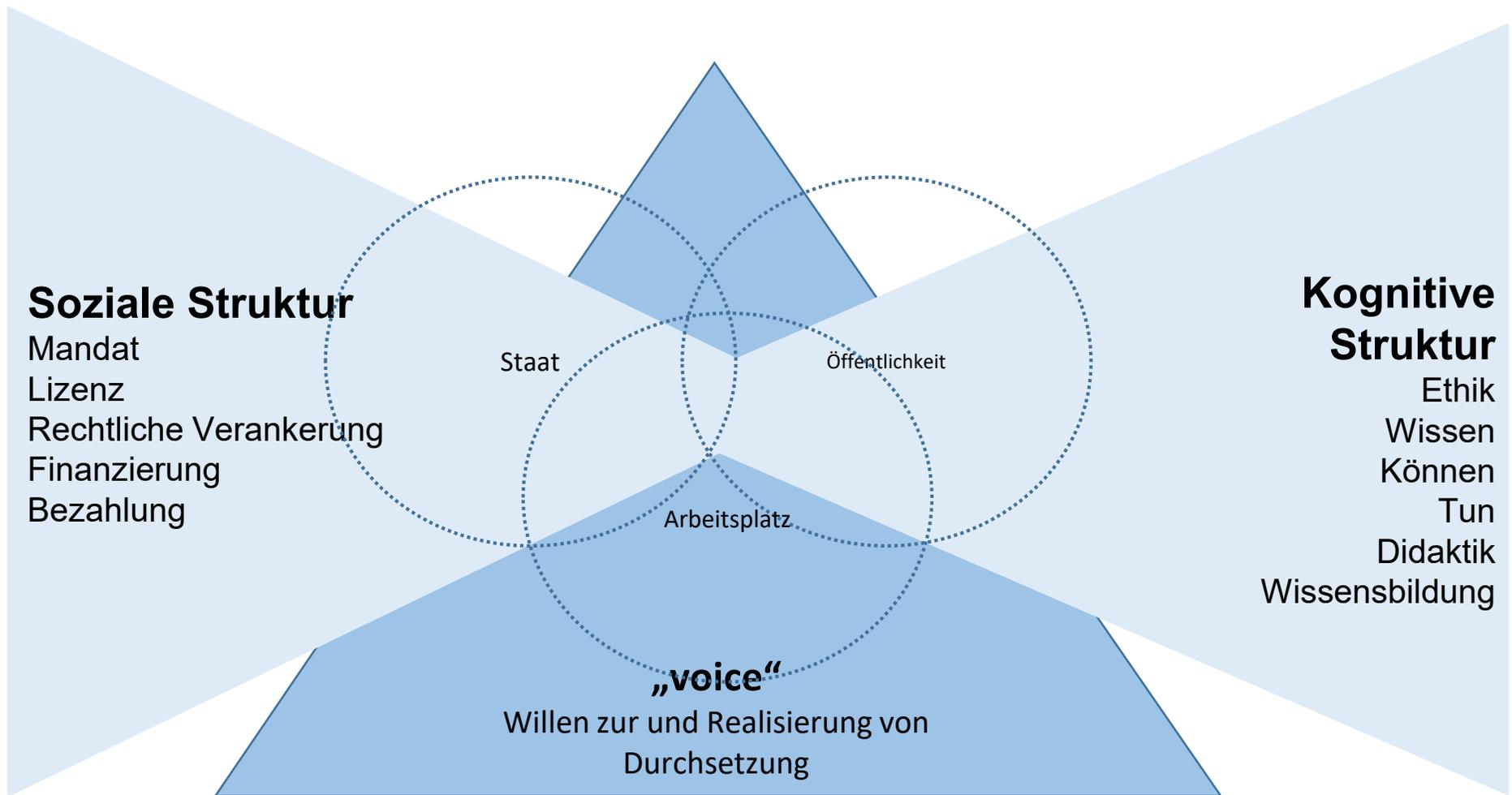


Staat: Anerkennung der „jurisdiction – Zuständigkeit wird institutionalisiert - Gesetze, Erlasse, Ausbildungsordnungen, das Bereitstellen finanzieller Ressourcen, usw. regeln Zuständigkeiten bzw. Ausschließungen.

Öffentlichkeit: Anerkennung für das Lösen sozialer Probleme – Abgrenzung gegenüber anderen Berufsgruppen

Arbeitsplatz: Übertragung der Aufgabe gegen Entlohnung, d.h. professionelles Handeln wird sichtbar. „Wissen, Können, Tun“ bilden die „kulturelle Rationalität der Problemlösung“ als „kognitive Struktur von „jurisdictional claims“ (Nadai 2005:32)

(Alsago 2019)



(Alsago 2019)

Prekäre Professionalität?

- Hohe Ansprüche an das professionelle Handeln (präventiv, integrativ,)
- Berufsethisch reflektierte Ausübung
- Erfüllung einer essenziellen gesellschaftlichen Aufgabe
- Hohe Standards bzgl. Qualifikationsniveaus



Obwohl die Professionellen individuell diese Ansprüche erfüllen könnten (aufgrund ihrer Voraussetzungen) – lassen sich diese im Alltag aufgrund der Bedingungen nicht mehr erfüllen

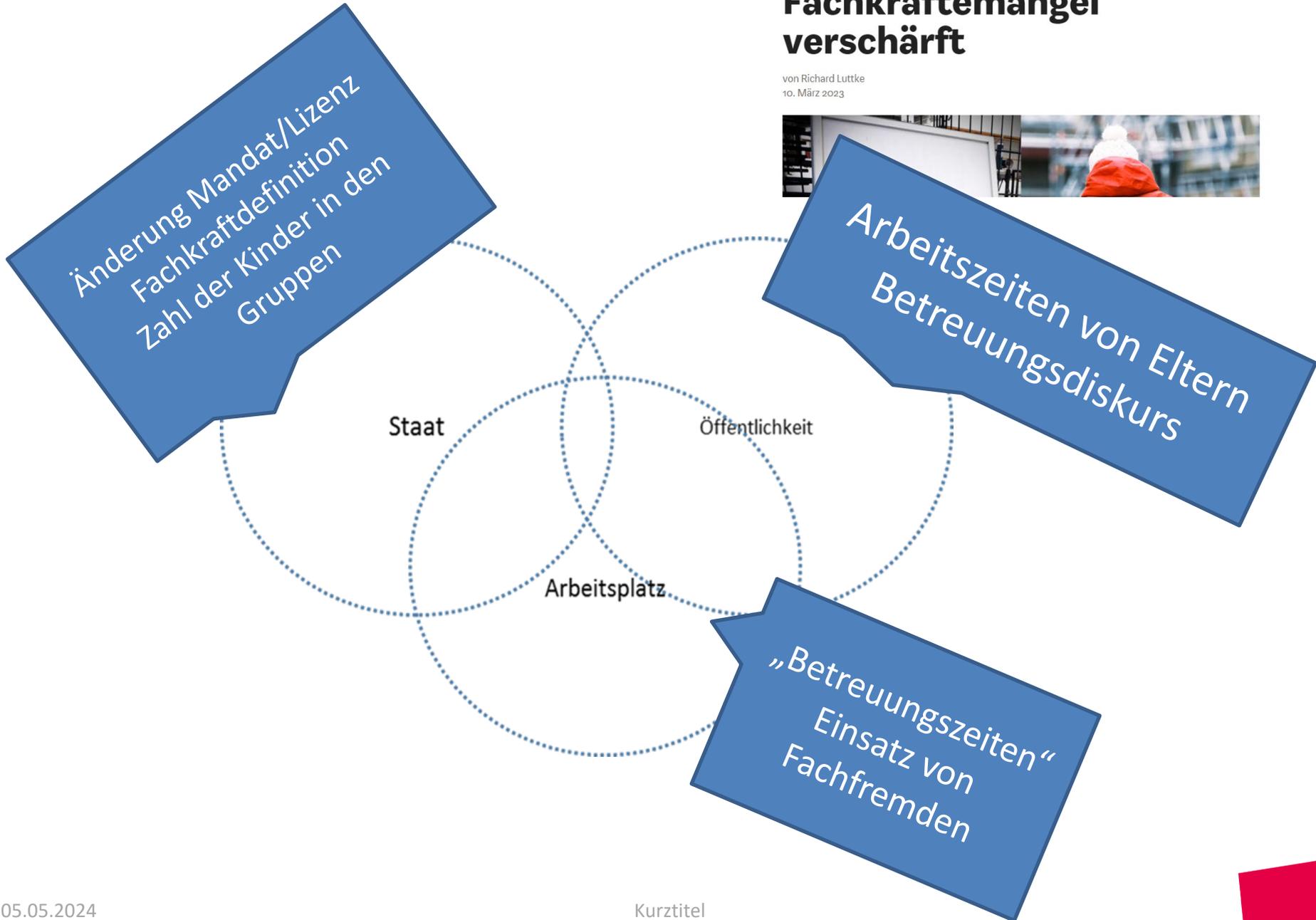
„Viele Standardabsenkungen zeigen auf, wo deutliche Sparpotentiale für den Arbeitsaufwand sind. Die Arbeitsabläufe stehen generell auf dem Prüfstand“
(Sozialarbeiter, 35-44 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Bayern). (Alsago/Meyer 2024)

Beispielhafte Phänomene – Kita

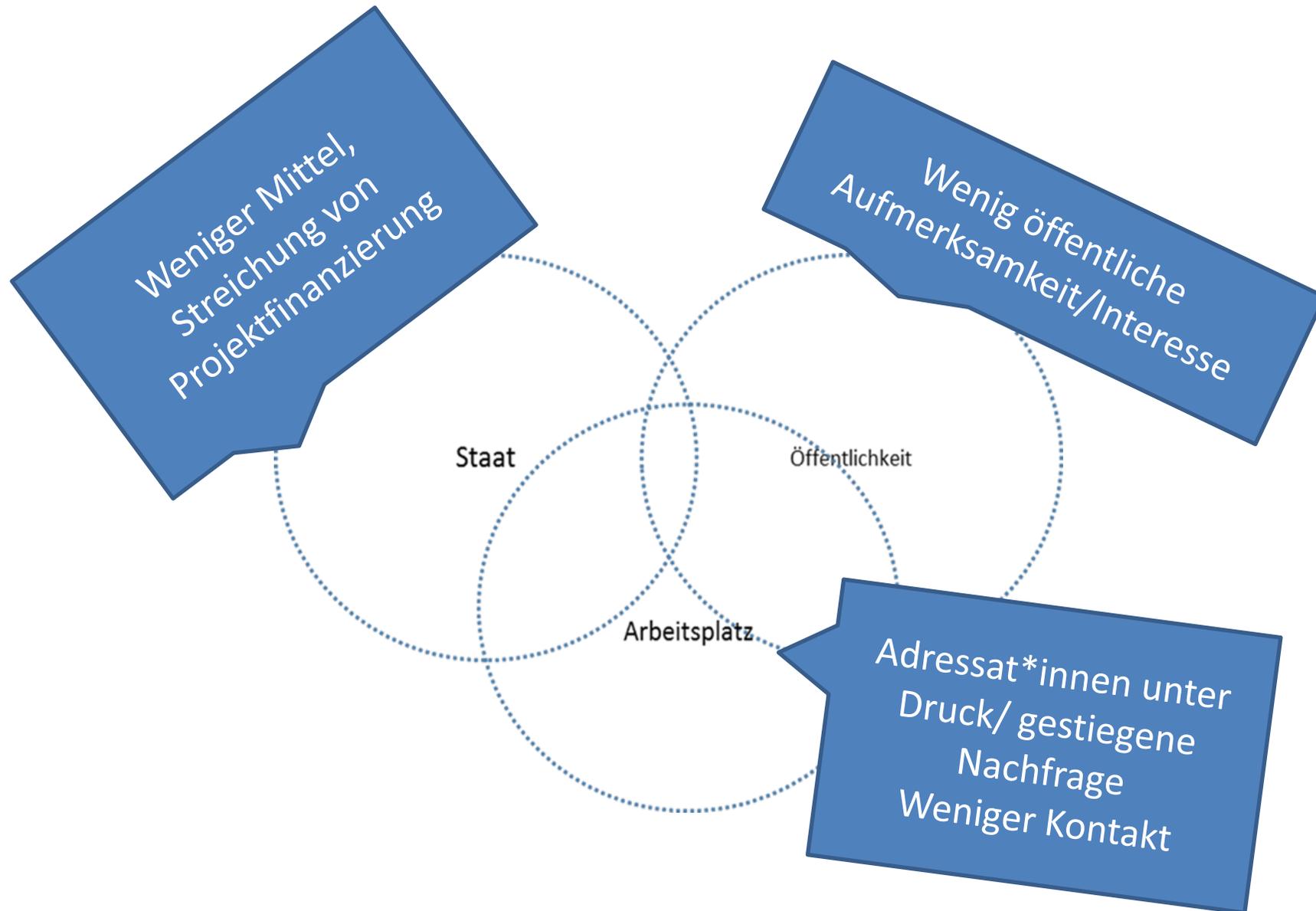
ERZIEHER-MANGEL

Wie fehlende Kinderbetreuung den Fachkräftemangel verschärft

von Richard Luttko
10. März 2023



Beispielhafte Phänomene – Offene Kinder – und Jugendarbeit



Beispielhafte Phänomene – ASD



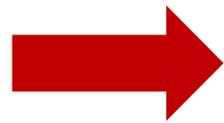
Professionellen Ansprüche an die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen lassen sich nicht oder schwerer erfüllen

Deprofessionalisierung:

bezeichnet Prozesse der

- Einschränkung
 - Gefährdung
 - Bedrohung
 - Verunmöglichung
- professionellen Handelns.

Von Professionalisierung gekennzeichnete Berufsgruppen sowie Arbeits- und Handlungsfelder werden durch gesellschaftliche, rechtliche, institutionelle oder innerprofessionelle Veränderungen in ihrer Handlungsautonomie beschränkt. (vgl. Ehlert 2022)



Prekäre Professionalität

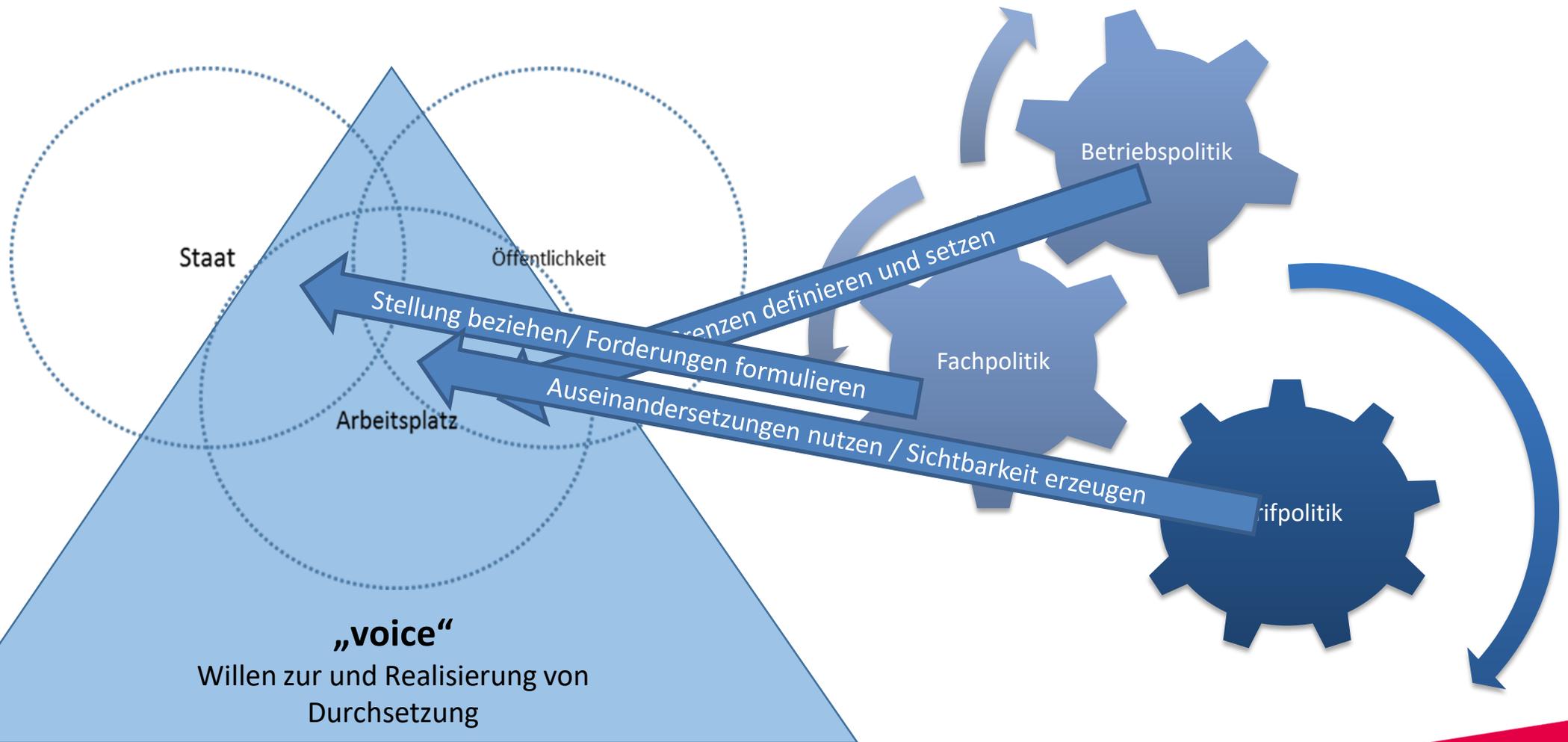
Kollektive Deprofessionalisierung

- Wenig Ressourcen (Zeit + Geld + Personal)
- Senkung von Lizenzen
- Verringerung des Mandats
- Absenkung von fachlichen Standards
- keine Angleichung der Gehälter
- Fehlende professionelle Weiterentwicklung durch Wissenschaft / Forschung
- Fehlender Ausbau von Ausbildung + Studium
- Fehlende Angebote für Fort – und Weiterbildungen

Individuelle Deprofessionalisierung

- Druck, Hektik, Ungeduld > schematisierende Orientierungen + restriktives Handeln (Klusemann et al. 2022:187)
- Entfremdung von der eigenen beruflichen Identität und des eigenen Professionsverständnisses (Klusemann et al. 2022:187)
- Entfremdung bewirkt Deprofessionalisierung
- Steigendes Burnout – Risiko (Meyer&Alsago 2023)
- Steigende Burnout – Rate (Barmer 2021)
- Flucht in Teilzeit
- Verlassen des Berufes (Meyer& Alsago 2021)

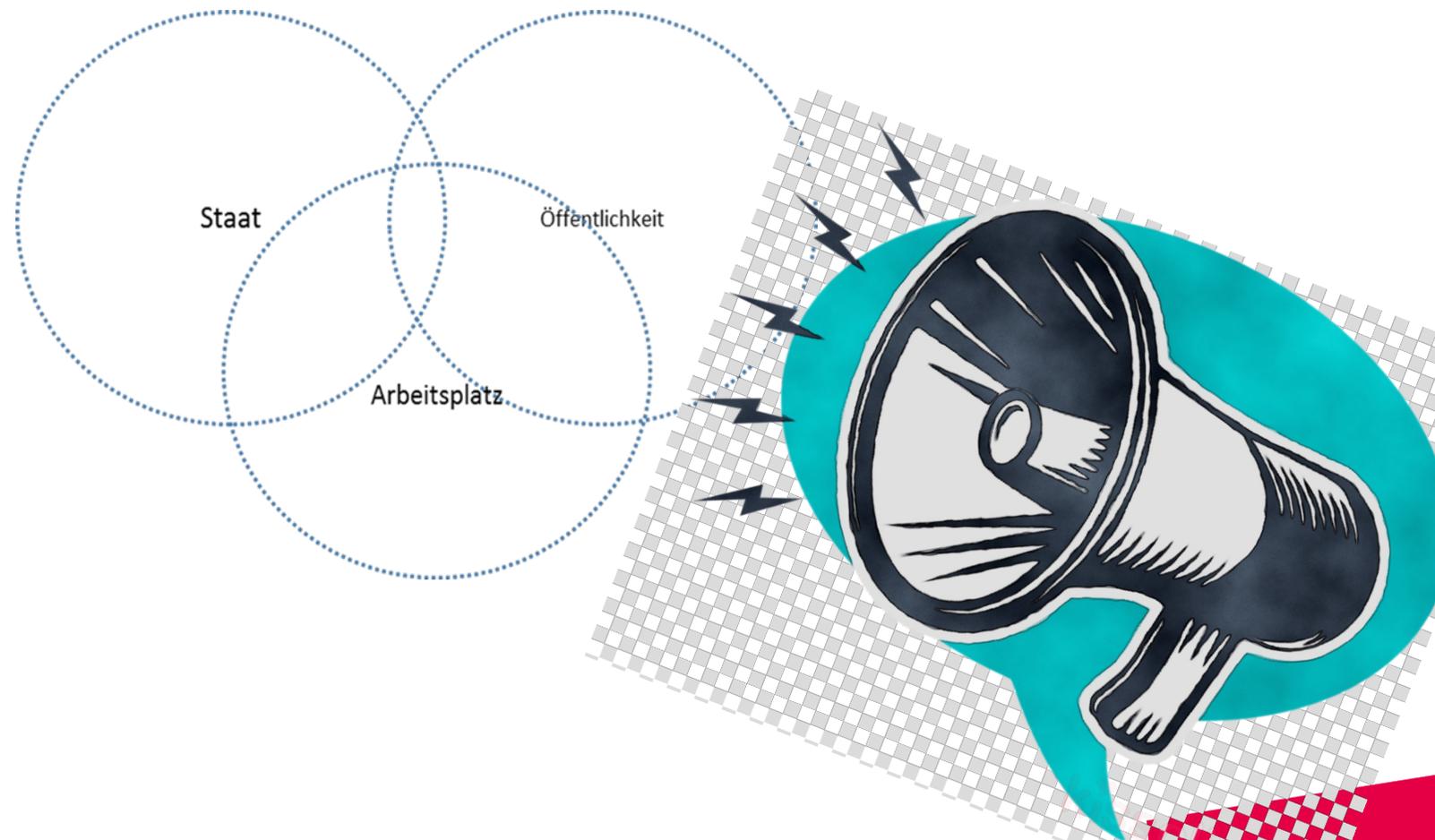
Was ist zu tun?



Was ist zu tun?

- Deprofessionalisierungsstrategien identifizieren
- für alle Arbeitsfelder analysieren
- Strategien für alle Ebenen entwickeln
- mit Kolleg*innen verbünden
- gesellschaftliche und politische Bündnisse etablieren

Voice in allen Arenen!



WER HILFT NOCH...



...BEVOR DAS KIND IN DEN BRUNNEN FÄLLT?



Zusammen geht mehr !

ver.di



Literatur

- Alsago, E.** (2019 a): Vernetzen als Privatvergnügen – Mängel im System. Online unter: <https://www.klett-kita.de/blog/vernetzen-als-privatvergnuegen-maengel-im-system>
- Alsago, E.** (2019b): Zur Geschichte von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen : Wechselwirkungen zwischen Historien, Biografien, sozialen Konstruktionen und Selbstkonstruktionen. <https://pub-data.leuphana.de/frontdoor/index/index/docId/898>
- Alsago, E.; Meyer, N.** (2024): Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie. Opladen, Berlin, Toronto. Online unter: <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419662.pdf>
- Bundschuh, C., & Glammeier, S.** (2023). Gewalt in Abhängigkeitsverhältnissen. Kohlhammer
- BMAS (2023):** Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021 – 2040. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-617-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Ehlert, Gudrun,** 2022. Deprofessionalisierung [online]. socialnet Lexikon. Bonn: socialnet, 27.07.2022 [Zugriff am: 22.02.2023]. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/7601>
- Klusemann, S., Rosenkranz, L., Schütz, J., Bock-Famulla, K.** (2022): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Einheim. Basel
- Kunath, Gero / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk,** 2024, Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln. Online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2024/KOFA_Kompakt_3_2024_Jahres%C3%BCckblick_2023.pdf
- Meyer, N., Alsago, E.** (2021): Soziale Arbeit am Limit?. Sozial Extra 45, 210–218 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00380-0>
- Meyer, N.** (2023): Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Sozial Extra 47, 373–377 (2023). <https://doi.org/10.1007/s12054-023-00644-x>
- Olsenka, N.;** Rauschenbach, Th.; Tiedemann, C.; Volberg, S. (2023): Zwischen Expansion und Heterogenität – das Personal der Kinder- und Jugendhilfe. Komdat. Januar 2023. Heft Nr. 3 / 22 25. Jg. Online unter: https://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/71_KomDat_3_22.pdf
- Techniker:** Ein Jahr Pandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten. <https://www.tk.de/resource/blob/2110140/651d8e3d4b78cb2dfced378ba8680682/gesundheitsreport-2021-data.pdf>
- Thiersch, Hans (2000):** Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Weinheim/Basel.
- WIFF (2023):** Fachkräftebarometer. Online unter: https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikationen_FKB_2023/WiFF_FKB_2023_Web.pdf

Selbstverständnis



**Die Gewerkschaft
für die Soziale Arbeit**