



# Fachkräftemangel in den Hilfen zur Erziehung

Protokoll zum Fachtag am 15.05.2023, 09:00 – 12.30 Uhr

# Ziele und Agenda

## Ziele des Fachtages

1. Best Practices zum Thema Fachkräftesicherung und –gewinnung in den HzE erarbeiten und vorhandene Lösungsansätze austauschen
2. Allgemeiner Austausch und Netzwerken aller Teilnehmenden

## Agenda Vormittag

1. Einstieg ins Thema: Aufstellungen zur aktuellen Situation
2. Impuls „Fachkräftegewinnung und –sicherung“  
- Fragen, Diskussion zur Automatisierbarkeit von sozialer Arbeit -
3. Pause
4. Impuls „Sinnvolle Gestaltung interner Unternehmenskommunikation“  
- Fragen, Diskussion zu Leistungsverlusten
5. Fragen und Sammlung relevanter Themen
6. Mittagspause – ca. 12.30 Uhr

# Aufstellungen

**A) Entfernung Wohnort zu Veranstaltungsort**

**B) Auf einer Skala von 0-10:**

**Wie hoch erleben sie den aktuellen Leidensdruck in ihrer Organisation zum Thema Fachkräftemangel?**

**C) Auf einer Skala von 0-10:**

**Wie gut sind sie in ihrer Organisation auf das Thema Fachkräftemangel vorbereitet?**

# Aufstellungen



# Fachkräftegewinnung und –sicherung - sinnvolle Gestaltung interner Kommunikation

... insbesondere bei der Transformation in eine digital(re) Zukunft



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Paradigmenwechsel

- Die Lösung wird Ihnen nicht auf dem Silbertablett serviert - aber vielleicht hilft ein Tablet.
- Digitalisieren war noch nie so spannend wie heute - die künstliche Intelligenz hilft mit.
- ... aber was macht dann noch die Fachkräfte von morgen aus?



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Beispiel für die Steigerung des Arbeits- und Fachkräftemangels aus 2023

„... Die Bundesnetzagentur sucht einen neuen Dienstleister, der sich um die Faxdienstleistungen der Behörde kümmert. Dabei schätzt sie ein Volumen von 3.000 bis 4.000 ein- und ausgehenden Seiten im Monat.

Das geht aus einer Ausschreibung auf dem Portal [E-Vergabe](#) hervor. Angebote für die Bundesnetzagentur können noch bis zum 15. Februar eingereicht werden. ...“

### **(55122) Bundesnetzagentur – Faxdienstleistungen**

**Öffentliche Ausschreibung (National)**

**Geschäftszeichen: Z25-2-2023-0003**

**Bundesnetzagentur, Zentrale Beschaffungsstelle, Canisisstraße 21, 55122 Mainz**

Tel: 06131 / 180, Fax: 06131 / 185600, E-Mail: [ausschreibung@bnetza.de](mailto:ausschreibung@bnetza.de)

**Erbringung von Faxdienstleistungen für mindestens 12 Monate, maximal 60 Monate**

**Laufzeit mindestens 12 Monate, maximale Laufzeit 60 Monate**

Abrechnung der Faxe nach tatsächlichem Aufwand

Geschätzt 3.000-4.000 ein- und ausgehende Seiten pro Monat

Ausführungsfrist: 01.04.2023 – 31.03.2028

■ **Angebotsfrist: 15.02.2023, 10 Uhr**

■ **Bindefrist: 15.03.2023**

Zuschlagskriterien: Preis

■ Weitere Details siehe

<https://www.evergabe-online.de/tenderdetails.html?id=497647>

<https://t3n.de/news/netz-reaktionen-bundesnetzagentur-sucht-fax-anbieter-1529920/> (13.03.2023, 15:45)



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Inhalt

- Hintergrund und Daten
- Äußere u innere Quellen von Arbeitskraft
- Glücksache oder strategisch planbar ?
- Bindung von Mitarbeitenden
- Gemeinsame Aktivitäten ?
- Grundsätze für die interne Kommunikation
- Führung als Verstärker für Bindung



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Hintergrund

Eine kontinuierliche Personalentwicklung ist unabdingbar für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die Auswahl, Entwicklung und Bindung von Fach- und Führungskräften.

Dazu gehört elementar eine fest verankerte Berufsausbildung und das duale Studium.

Allerdings kommen fast alle Branchen nicht nur durch Fachkräftemangel sondern auch zunehmend durch einen allgemeinen Arbeitskräftemangel in Bedrängnis.



**Die Hilfen zur Erziehung haben allerdings den Vorteil, mit sinnstiftenden Aufgaben gerade für junge Menschen attraktiv zu sein.**

Bis 2035 wird sich dieser Mangel massiv verschärfen (7,3 Mio. laut BMAS vom 05.12.2022 in Gifhorn), da viele Beschäftigten aus geburtenstarken Jahrgängen bedingt durch Altersstruktur in die Rente gehen werden. Gleichzeitig verlassen immer mehr junge Menschen die Schule ohne Schulabschluss).



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

## Glücksache oder strategisch planbar?

### Entwicklung der Erwerbstätigen

- Die Zahl der erwerbstätigen Arbeitnehmer/innen nahm in den letzten 15 Jahren um ca 13 % zu.
- Dagegen stieg die Zahl der Erwerbstätigen bei öffentlichen und privaten Dienstleistern um ca. 20 %.

in Tausend	2007	2010	2013	2016	2019	2022
<b>Erwerbstätige</b>	40 272	41 048	42 350	43 661	45 277	45 570
<b>Öffentliche und sonstige private Dienstleister</b>	12 345	12 847	13 081	13 694	14 347	14 893

<https://de.statista.com/infografik/19053/altersaufbau-der-deutschen-bevoelkerung/>  
(09.05.2023, 15:45)

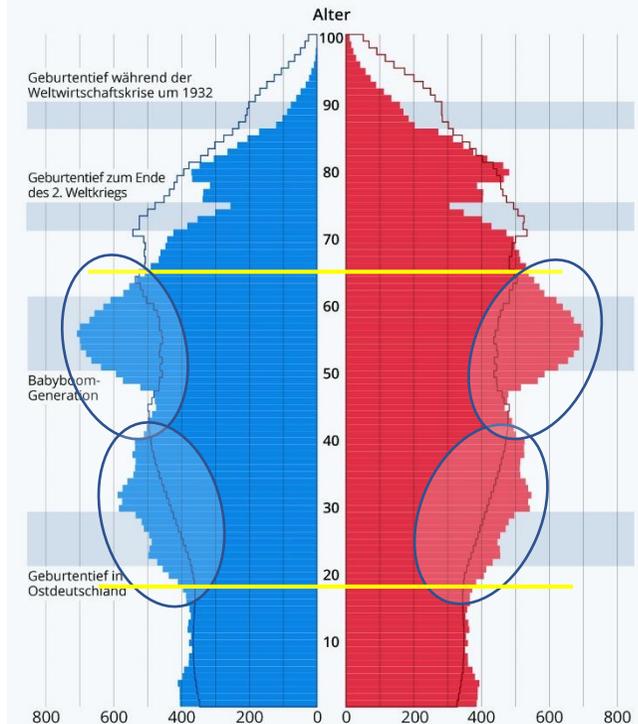
- Noch immer beenden in Deutschland Zehntausende Jugendliche die Schulzeit, ohne zumindest den Hauptschulabschluss zu erwerben. Im Jahr 2021 traf dies auf rund 47.500 junge <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/maerz/anteil-der-jugendlichen-ohne-schulabschluss-seit-zehn-jahren-auf-hohem-niveau> (09.05.2023, 16:15)
- Allerdings stieg auch die Zahl der Zahl der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahre ohne Berufsabschluss auf 2,3 Mio. im Jahr 2020. (vgl. Berufsbildungsbericht 2023, Seite 82 des BMBF)



## So stark altert die deutsche Bevölkerung bis 2060

Altersaufbau der deutschen Bevölkerung im Jahr 2019 und Prognose für 2060\*

■ Männer 2019 (in 1.000) ■ Frauen 2019 (in 1.000)  
■ Männer 2060 (in 1.000) ■ Frauen 2060 (in 1.000)



\* Annahme einer moderaten Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Wanderungssaldo  
Quelle: Statistisches Bundesamt



statista

<https://de.statista.com/infografik/19053/altersaufbau-der-deutschen-bevoelkerung/> (08.05.2023, 15:30)

# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Betrachtungsansatz für Quellen von Arbeitskraft

### Gewinnung von Arbeitskraft von außen



Komfortzone  
verlassen

Arbeitsgeber-  
markt  
wird zum  
Arbeitnehmer-  
markt

Entwicklung zur  
Sinngesellschaft



### Gewinnung von Arbeitskraft von innen



**... aber wo sind die Quellen ?**

# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Betrachtungsansatz für Quellen von Arbeitskräften

Gewinnung von Arbeitskraft  
von außen

**Ausbildung von jungen Menschen**

**Arbeitsmigration** (z.B. duales Studium)

**Recruiting Fachkräfte**

**Potential Quereinsteiger**

**Betrachtung von Branchen mit  
signifikantem Personalabbau**  
(z.B. Finanzdienstleistungen)

**„Kannibalisierung“**

Junge Menschen an Fachaufgaben heranzuführen

Aus Arbeitskraft Fachkraft machen  
(mind. aufgabenbezogen)



Arbeitsmarkt beobachten und relevante  
Kompetenzen kanalisieren

**Sonst bleibt nur der Wettbewerb untereinander !**



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

## Glücksache oder strategisch planbar?

### Aufbau von Fachkräften. Berufsausbildung und (duales) Studium.

Expertise direkt oder auch Fachkräfte ausschließlich vom Markt einzukaufen, reicht nur zum Schließen von kurzfristig entstandenen Lücken.

Ein passender, für das Unternehmen organisierter Aufbau von Fachwissen und Fähigkeiten stabilisiert dagegen die Erfüllung von Zielen.

In seinem Bericht [The Future of Jobs](#) weist das Weltwirtschaftsforum darauf hin, dass es in vielen Industrien die Jobs von heute vor zehn Jahren noch gar nicht gegeben hat. Und dass – Schätzungen zufolge – **65 Prozent aller Grundschul-kinder später einmal Berufe ausüben werden, die heute noch nicht existieren.**

Quelle: <https://karrierebibel.de/berufschancen/> (04.12.2022, 18:00)

Neu: Fachkraft für E-Commerce und digitales Marketing

**... auch Fachkräfte  
haben Lieferzeiten !**



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Ableitung aus den genannten Daten - und Veränderungen in der Marktstruktur

- Der Arbeitsmarkt ist „trocken gelegt“ ... und wird als mittelfristig unter den jetzigen volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch bleiben.
- Um so wichtiger ist es, die Übergänge von Arbeitskraft zur Fachkraft genauer zu betrachten, dabei ist dieser fließend.
  - Mit Aktivitäten wie „ValiKom Transfer“ von der IHK Braunschweig z. B. können berufserfahrene Personen ohne relevanten Berufsabschluss ihre beruflichen Kompetenzen bewerten lassen und auch zertifizieren lassen. Allerdings ist die Auswahl der Berufe noch stark eingeschränkt.



○



### **Berufszertifikate werden zunehmend irrelevant.**

Die gezeigte Kompetenz entscheidet z. B. in der Software-Branche immer häufiger über eine Einstellung. Hier werden über Portale wie „GitHub“ Codes von einer „community“ beurteilt und sind für jeden einsehbar.

Der Fokus liegt vielmehr auf den benötigten Kompetenzen.



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Betrachtungsansatz für Quellen von Arbeitskräften

Gewinnung von Arbeitskraft  
von außen

Ausbildung von jungen Menschen

Arbeitsmigration (z.B. duales Studium)

Recruiting Fachkräfte

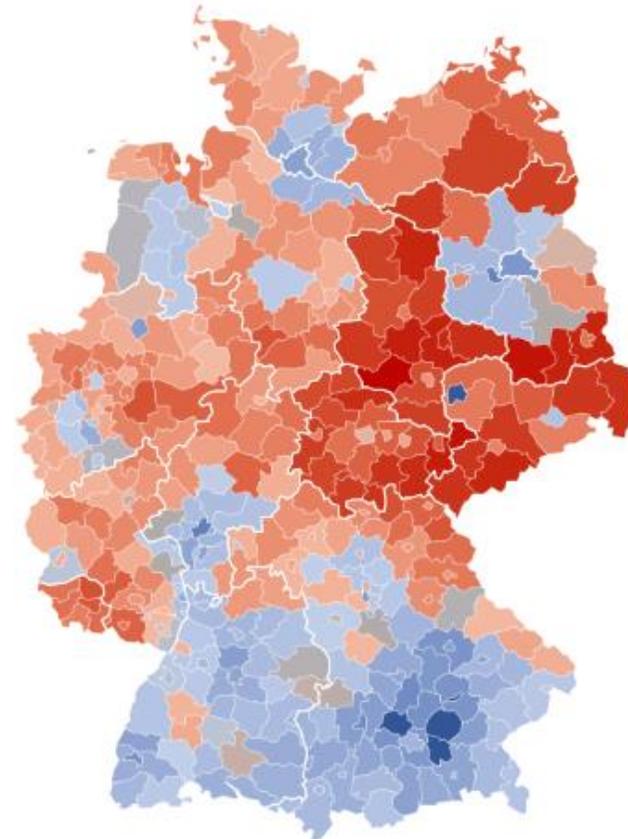
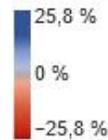
Potential Quereinsteiger

Betrachtung von Branchen mit  
signifikantem Personalabbau  
(z.B. Finanzdienstleistungen)

„Kannibalisierung“

### Deutschland Bevölkerungsprognose bis 2040

Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2040 nach Regionen im Vergleich zum Stand 2017



Graphik: ntv/de / owo • Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung • Kartenmaterial: © GeoBasis-DE / BKG 2017



Gewinnung der Arbeitskraft von innen



# Themen innerhalb der Diskussion zu den Folien

- Duales Studium
- Refinanzierung?

→ formale Grenzen der Jugendämter bei der Anerkennung von Qualifikationen (Quereinsteiger)

- Demotivation von jungen Menschen durch Schule
- die Not ist noch nicht groß genug

→ neben der Schule / Fröhlich Praktika etc. anbieten um Bindung zu schaffen

→ Schulmessen: ländliche Regionen ja

ohne Schulabschluss

- das ist unser Bildungssystem
- Struktur gibt keine Einzelzelllösungen her

- geringe Bezahlung von päd. Hilfskräften
- Anerkennung von Berufen hängt teilweise vom Landjugendamt ab

→ geringe Bezahlung auch von Fach- und Leitungskräften

- gemeinsamer Weg, nicht auf Politik warten
- Zulassungsbeschränkungen an den FH's

Was machen sie wenn ihnen keiner hilft?

- Druck machen
- zusammenschreiben

→ Refinanzierung unserer Einrichtungen durch die öffentliche Hand

→ nicht Feuer löschen sondern Nachhaltigkeit

# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Digitalisierung - Automatisierbarkeit in Berufen der HzE

- Digitalisierung ohne vorherige Überprüfung bzw. Optimierung vernichten Ressourcen und frustriert die beteiligten Menschen
- Dennoch ist gerade diese Kombination der Ansatz mit dem größten Erfolg zur Generierung von internen Fachkräften



Beispiele – live ... auf <https://job-futuromat.iab.de/>

- Unternehmensberater/in - nun ja
- Erzieher/in
- Pflegedienstleiter/in
- Sozialpädagogische/r Assistent/in / Kinderpfleger/in
- .....



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit



Brandes Consulting  
GmbH

# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Digitalisierung - Automatisierbarkeit in Berufen der HzE

- Digitalisierung ohne vorherige Überprüfung bzw. Optimierung vernichten Ressourcen und frustriert die beteiligten Menschen
- Dennoch ist gerade diese Kombination der Ansatz mit dem größten Erfolg zur Generierung von internen Fachkräften

## Bitte versuchen Sie selbst ...

- Finden Sie sich in Dreier-Gruppen mit Ihren Sitznachbarn zusammen und bearbeiten Sie folgende Fragen:
  1. Welche Berufsfelder finden in Ihrer Organisation wieder?
  2. Welche Tätigkeiten sind automatisierbar?
  3. Welche Technologien helfen Ihnen dabei?
- Diskutieren Sie dabei die Möglichkeiten der Entlastung von Mitarbeitenden.



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit





# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

Fragen wir doch einfach einmal ChatGPT

Auch ist die ethische Frage nach dem Umgang mit einer „Blackbox“-AI (Deep Learning) noch zu hinterfragen und zu klären. Die Möglichkeiten, damit digital alles (Gespräche, Videos, Chats, Bilder...) zu fälschen durchaus sind bedenklich.



Welcome to ChatGPT

Log in with your OpenAI account to continue

Log in

Sign up

„Erstelle einen positiven Entwicklungsbericht für das Jugendamt.“



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Fragen wir doch einfach einmal ChatGPT

### Zunächst bei Chat GPT abgefragt

- Diagnosen im Bereich HzE
- Dokumentationen und Berichte im Bereich HzE

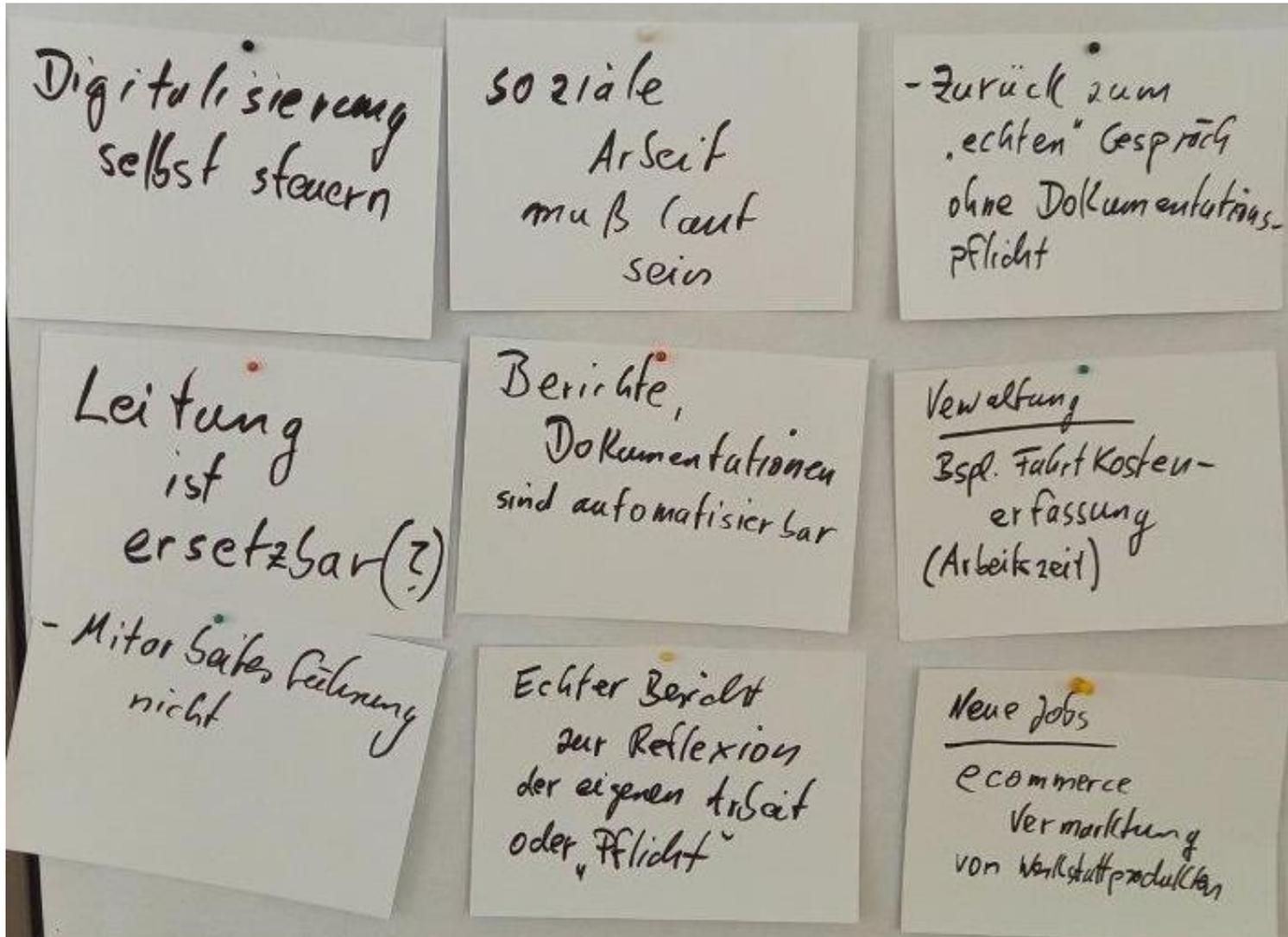
### Dann „Entwicklungsbericht Kevin“

- Erstelle einen positiven Entwicklungsbericht für das Jugendamt der Stadt Hannover über den 16 jährigen Kevin Müller, Diagnose ADHS in Kombination mit Medikamentenabhängigkeit. Kevin ist seit 01.11.22 in der Jugendhilfeeinrichtung grüne Wiese und entwickelt sich positiv

### Konsequenzen:

- **Weniger Mitarbeitende, aber eine**
- **höhere Fachlichkeit wird benötigt**

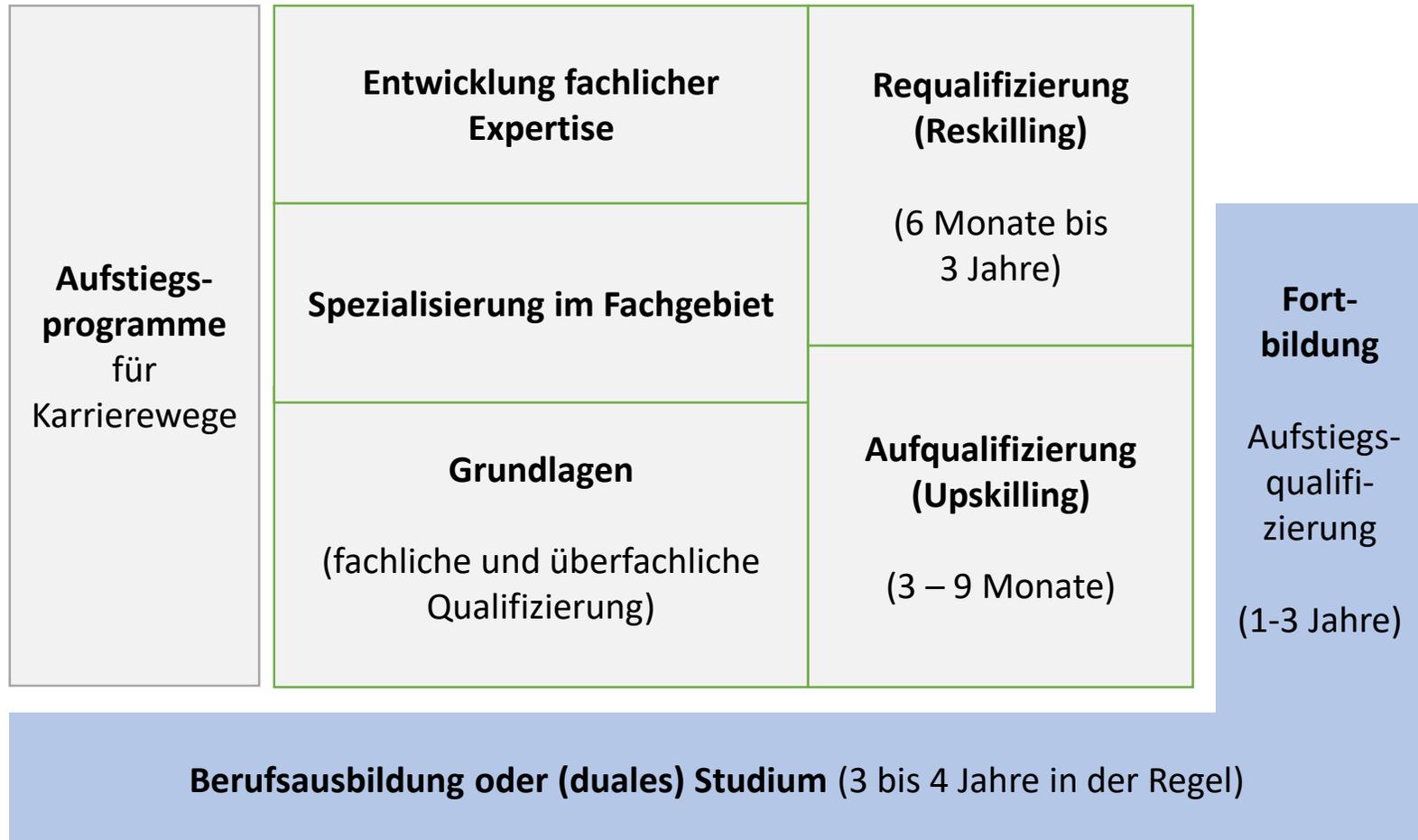
# Automatisierbarkeit von Arbeit im Bereich HzE



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

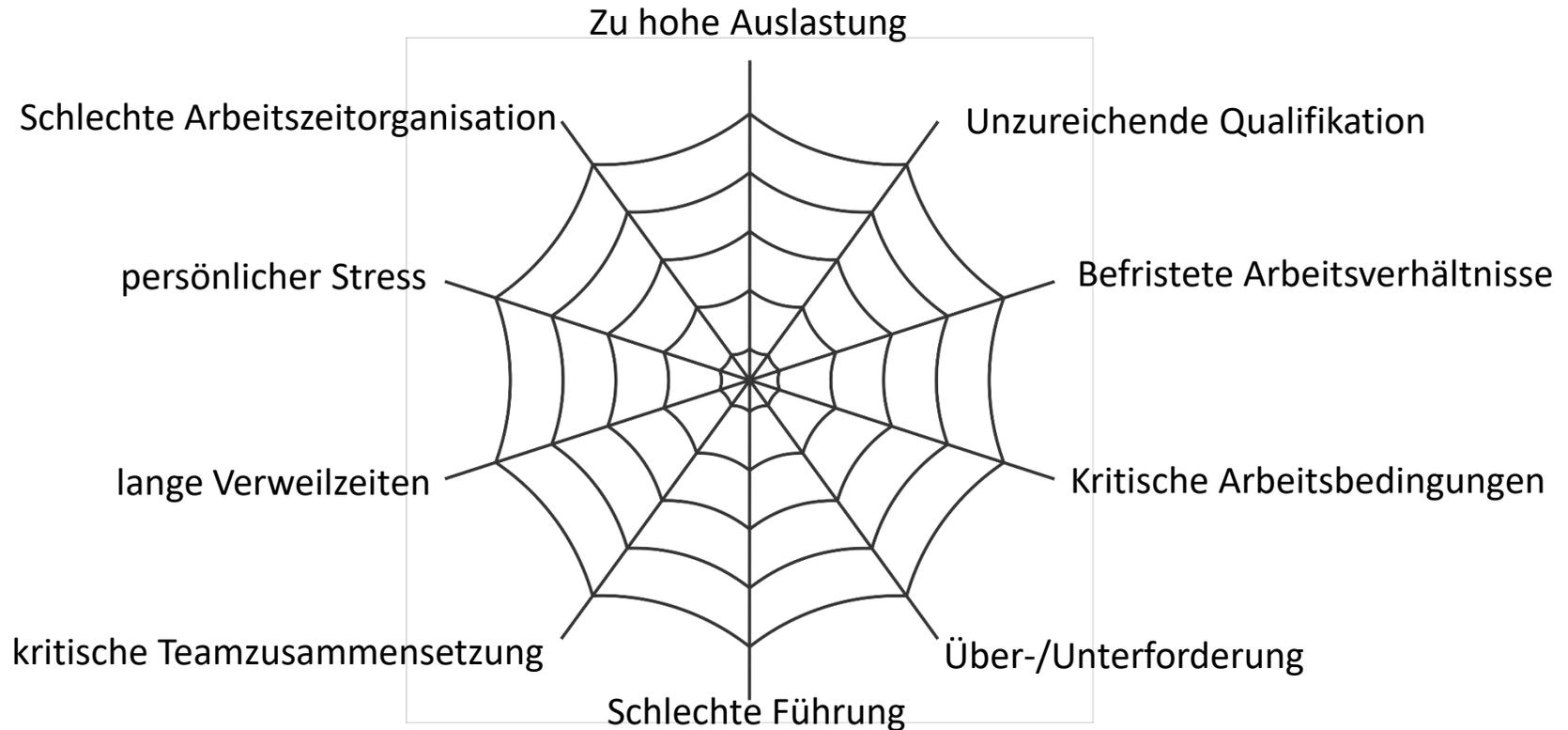
## Personalentwicklung - Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

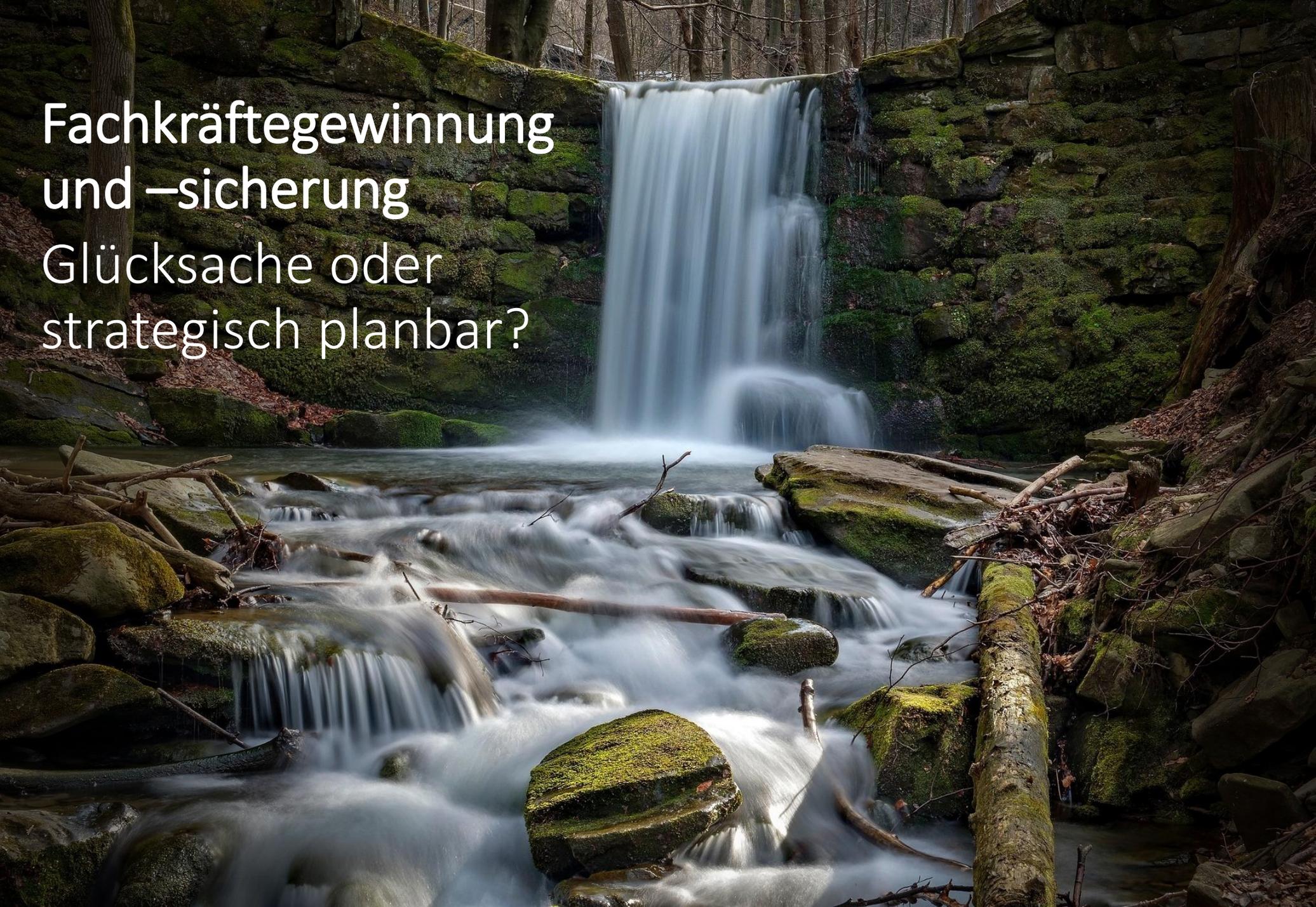
## Leistungsverluste im Arbeitsumfeld



**Wie soll Bindung passieren?**

**Bindung gehört zu den zentralen, menschlichen Grundbedürfnisse.**

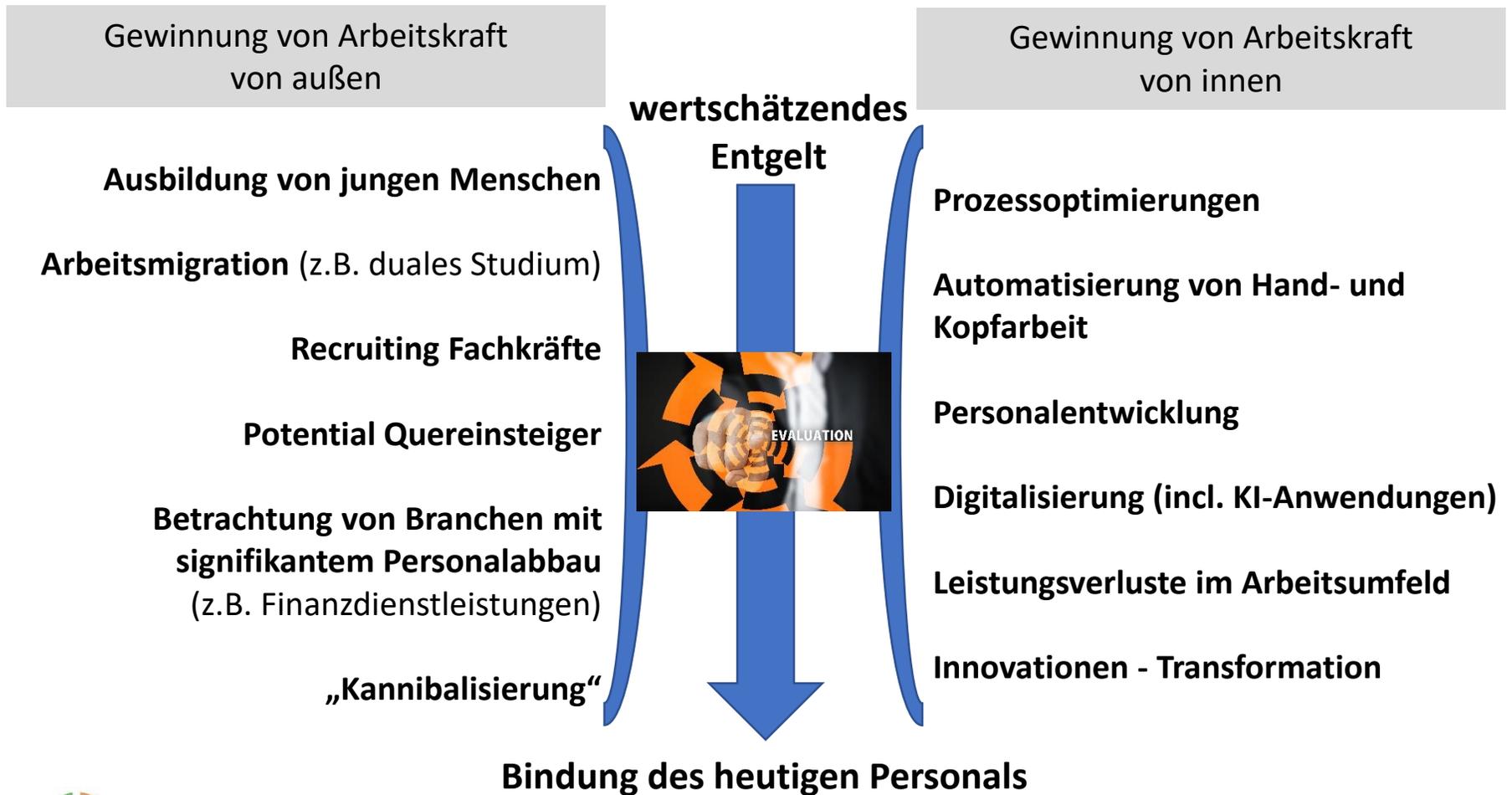
Fachkräftegewinnung  
und –sicherung  
Glücksache oder  
strategisch planbar?



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

Glücksache oder strategisch planbar?

## Betrachtungsansatz für Quellen von Arbeitskräften



# gemeinsame Aktivitäten starten



# Fachkräftegewinnung und –sicherung - sinnvolle Gestaltung interner Kommunikation

... insbesondere bei der Transformation in eine digital(re) Zukunft



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

... sinnvolle Gestaltung interner Kommunikation

**Kommunikation ist Führung, aber auch mehr...**

**Der Zweck besser noch der Sinn des Unternehmens ist die Basis allen Handelns.**

Dazu muss **die Strategie** entwickelt und regelmäßig erneuert werden.

**Die erwartete Kultur** wird exakt angepasst - als Folge des Sinns und der Strategie - auch um ein **gemeinsames Verständnis** zu schaffen.

Diesen Eckpfeilern angepasst wird **die Art des Führens**, nicht losgelöst sondern um den abgeleiteten Weg zu beschreiten und die **Ziele zu erreichen**.

Darauf folgt **das gemeinsame Handeln** - in jedem Unternehmen anders, aber **verpflichtend mit einer gemeinsamen Haltung aller**.

# Fachkräftegewinnung und –sicherung

... sinnvolle Gestaltung interner Kommunikation

## Leistungsverluste im Arbeitsumfeld - warum Role Model?

Was gleich und durchgängig bleibt, sind Regeln für den GeschäftsführerInnen und BereichsleiterInnen



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

... sinnvolle Gestaltung interner Kommunikation

## Leistungsverluste im Arbeitsumfeld durch Kommunikation



**30 % sind nicht richtig  
für die Arbeitsaufgabe qualifiziert**

**Jeder zweite Arbeitnehmer  
ohne Ausbildungsabschluss  
ist als Fachkraft eingesetzt**

**Leidensdruck**

**Wohlbefinden?**

**Schmerzen**

**60 % der Führungskräfte sind  
nicht für ihre Aufgabe qualifiziert**



# Fachkräftegewinnung und –sicherung

... sinnvolle Gestaltung interner Kommunikation

Was macht Sie persönlich stolz bei Ihrer Arbeit?

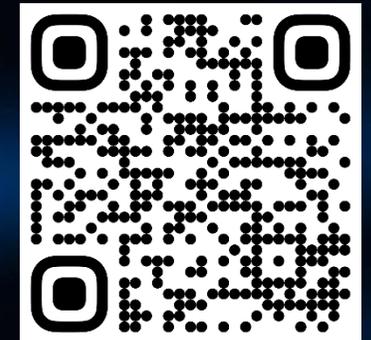
## Stolz generiert positive Stories!



## Stolz erzeugt Bindung!



Vielen Dank für  
die gute  
Zusammenarbeit



[ingo-carsten.de](http://ingo-carsten.de)

<https://brandes-consulting-gmbh.de>