

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

Die Ministerin



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den

Präsidenten des Landtags

Nordrhein-Westfalen

Herrn André Kuper MdL

Platz des Landtags 1

40211 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

VORLAGE
18/2289

A04

21. Februar 2024

Seite 1 von 1

Aktenzeichen

bei Antwort bitte angeben

Dr. Edgar Voß

Telefon 0211 837-2370

Telefax 0211 837-2505

edgar.voss@mkjfgfi.nrw.de

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend am
22.02.2024**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

für die o.g. Ausschusssitzung übersende ich Ihnen zur Information der Mitglieder des AFKJ einen Bericht zum Thema „Sachstandsbericht Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe“ mit der Bitte um Weiterleitung an die Ausschussmitglieder.

Mit freundlichen Grüßen

Josefine Paul

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 837-2000
Telefax 0211 837-2200
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.mkjfgfi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien
706, 709 (HST Stadttor)
707 (HST Wupperstraße)

**Bericht der Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und
Integration**

**„Sachstandsbericht: Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe“
Sitzung des AFKJ am 22. Februar 2024**

Vorbemerkung der Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration Nordrhein-Westfalen

Im Rahmen der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe wurden seit August 2022 bereits eine Reihe von Maßnahmen in der frühkindlichen Bildung, der Jugendhilfe und für andere Bereiche in Zuständigkeit des MKJFGFI umgesetzt. Als ein auf Dauer angelegter Prozess werden sowohl weitere, neue Maßnahmen entwickelt, wie auch bestehende Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit kontinuierlich bewertet und wo nötig weiterentwickelt. In diesem Sinne stellt der vorliegende Bericht die Zusammenfassung eines Zwischenstands dar. Er soll dazu dienen, die Gesamtheit der Maßnahmen in ihren Zusammenhängen und hinsichtlich übergeordneter Zielsetzungen darzustellen und zugleich auch einen ersten Ausblick auf die weiteren Planungen zu geben.

Aktuell steht dabei die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen des Berichts der Autor:innengruppe Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut (DJI) / TU Dortmund zu „Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen“ (im Folgenden: Fachkräftebericht DJI / TU Dortmund) im Vordergrund. Sie sollen zur Grundlage genommen werden, um die bisher eingeleiteten Schritte zu überprüfen und weitere zielgenaue Maßnahmen für die unterschiedlichen Felder der Fachkräfteoffensive in der gemeinsamen Verantwortungsgemeinschaft zwischen Land, kommunalen und freien Träger sowie den Landesjugendämtern zu entwickeln.

Ebenso arbeitet das MKJFGFI an der Konzeptionierung eines Modells zum **Quereinstieg in die Kinderbetreuung**, mit dem die Einrichtungen weiter unterstützt werden und das insgesamt zur Stabilisierung des Systems beitragen wird. Dafür sind wir in einem engen und vertrauensvollen Austausch mit Trägern, Kommunen sowie Praktiker:innen.

Mit der **ASD-Vertiefungsspur** steht ein Projekt in den Startlöchern, in dessen Rahmen Hochschulen und örtliche Jugendämter eine feldspezifische Qualifizierung in Bachelorstudiengängen Sozialer Arbeit erproben. Dies soll Studierenden eine explizite Basis und vertiefte Kenntnisse der Arbeit im Allgemeinen Sozialen Dienst bieten. Zugleich können sich Jugendämtern mit dem Qualifizierungsnachweis verbesserte Möglichkeiten der Personalakquise eröffnen. Die verbindliche und systematische Kooperation der am Projekt beteiligten Jugendämter mit den teilnehmenden Hochschulen kann darüber hinaus Impulse für eine stärkere Kooperation auch außerhalb der Projektstrukturen setzen.

An den erfolgreichen Start der Kampagne #WTFuture Ende 2023 anknüpfend wird die digitale Strategie im Rahmen der Gewinnung von Fachkräften weiter verstetigt und um **innovative Inhalte durch die Einbeziehung von Influencerinnen und Influencern** verstärkt. In der Zusammenarbeit mit Influencerinnen und Influencern liegt großes Potenzial, weitere Aufmerksamkeit für das Berufsfeld bei jungen Menschen in der beruflichen Orientierungsphase zu generieren und gleichzeitig die Vielfältigkeit sowie die herausragende gesellschaftliche Bedeutung der Berufe für die Zielgruppen darzustellen.

Ausrichtung der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe - Verantwortung gemeinsam übernehmen

Eine hochwertige Kindertagesbetreuung mit qualifizierten Fachkräften sichert Chancengerechtigkeit und individuelle Förderung für alle Kinder unabhängig von Herkunft, Elternhaus und Wohnort. Die Kinder- und Jugendhilfe ermöglichen ein sicheres Aufwachsen mit Auffang- und Unterstützungsstrukturen für Kinder, Jugendliche und ihre Familien. Ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Menschen mit individuellen Unterstützungsbedarfen ist Grundlage einer funktionierenden sozialen Infrastruktur. Der bestehende Fachkräftemangel in diesen Systemen ist daher eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die wir mit aller Konsequenz angehen müssen. Die Verantwortungsgemeinschaft der verschiedenen Akteurinnen und Akteure in der Kinder- und Jugendhilfe stellt sowohl den Dreiklang von Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindertagesbetreuung als auch funktionsfähige Strukturen in der Jugend- und Familienhilfe sowie eine leistungsfähige soziale Infrastruktur sicher. Im Rahmen der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe soll daher das Feld in seiner Gesamtheit und in seinen wechselseitigen Abhängigkeiten in den Blick genommen werden.

Zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe wurde bereits im August 2022 die Koordinierungsstelle Fachkräfteoffensive unter der Leitung des Staatssekretärs im MKJFGFI eingerichtet. Als flankierende Arbeitsstruktur wurde eine abteilungsübergreifende Projektgruppe zur Fachkräfteoffensive gebildet, die die verschiedenen Themen und Zuständigkeiten des Hauses zum Thema Fachkräfteoffensive zusammenführt und über Zuständigkeitsgrenzen hinweg beleuchtet und weiterentwickelt.

Der vorliegende Sachstandsbericht der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe ist eine erste zusammenfassende Darstellung der konkreten Schritte, die kurz-, mittel- und langfristig wirken. Diese Maßnahmen sind entstanden im Austausch in unterschiedlichen Runden und mit Akteurinnen und Akteuren aus Theorie und Praxis. Sie sind ein aktueller Stand in einer Lage, die trotz gemeinsamer Anstrengungen noch länger bestehen wird. Sie sollen daher – in gemeinsamer Verantwortung mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren – kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. auch weiterentwickelt werden.

Sofortmaßnahmen der Fachkräfteoffensive: Transparenz und Partizipation als Grundlagen des gemeinsamen Handelns

Das System der Kinder- und Jugendhilfe, genauso wie die soziale Infrastruktur insgesamt mit ihren zahlreichen wichtigen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für unterschiedliche Zielgruppen – Familien, Einzelpersonen mit besonderen Unterstützungsbedarfen, Geflüchtete – ist nicht erst seit der Corona-Pandemie unter Druck geraten. Allerdings hat die Pandemie wie ein Brennglas bestehende Problemlagen hervortreten lassen und Entwicklungen, wie die zunehmende Belastungssituation für das Bestandspersonal, zum Teil noch verstärkt. Es war daher wichtig, mit einer Reihe von Sofortmaßnahmen unmittelbar zu reagieren.

1. Aktuelle Lage in den Sozial- und Erziehungsberufen erfassen

Um eine Herausforderung effektiv bearbeiten zu können, muss zunächst ein Verständnis für zentrale Problemlagen, ihre Zusammenhänge und bestehende Abhängigkeiten im Handlungsfeld entwickelt werden. Hierfür ist ein Austausch mit den Beteiligten und eine Analyse der Lage erforderlich. Daher war es ein erster wichtiger Schritt, die Ausgangslage hinsichtlich der Sozial- und Erziehungsberufe zu erfassen.

Dies wurde mit unterschiedlichen Maßnahmen sehr zeitnah angegangen:

- Bereits im September 2022 fand ein erstes **Auftaktgespräch für die Fachkräfteoffensive mit Stakeholdern** unter der Leitung von Frau Ministerin Paul und Herrn Staatssekretär Bahr statt. Ziel des Gesprächs war es mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren – u.a. Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Sozialen Organisationen, Kommunen – zentrale Handlungsfelder für eine Fachkräfteoffensive zu identifizieren. Gemeinsam wurden dabei die folgenden Handlungsfelder herausgearbeitet, die einen Schwerpunkt der Fachkräfteoffensive für die Sozial- und Erziehungsberufe bilden:
 - Verbesserungen und Ausweitung der Kapazitäten bei der Aus- und Weiterbildung
 - Aktivierung (neuer) Zielgruppen und Berufe sowie Entlastung der Beschäftigten
 - Kooperation vor Ort in den regionalen Bildungslandschaften
- Zur Vertiefung der mit den Stakeholdern identifizierten Handlungsfelder wurde im Februar 2023 ein **Fachkräftetag** mit über 400 Teilnehmenden unter breiter Beteiligung von Theorie und Praxis durchgeführt. Im Rahmen von Inputs und Workshops wurden dabei u.a. die Themen „Regionale Kooperation vor Ort bei der Fachkräftegewinnung“ (am Beispiel von Mönchengladbach), Möglichkeiten und Weiterentwicklung der Personalverordnung sowie die wissenschaftliche Erfassung der Personalsituation vorgestellt und mit den Veranstaltungsteilnehmenden diskutiert. Im Rahmen der Veranstaltung wurden Informationen, z.B. zur Personalverordnung für die Kitas, zur Verfügung gestellt und zugleich Impulse, bspw. für die Ausgestaltung eines Fachkräftemonitorings, mitgenommen. Auch 2024 wird es einen Fachkräftetag geben, um aktiv Beteiligte zusammenzubringen.
- Bisher lagen dem Land keine eigenen Zahlen zur Beschäftigungssituation in den Sozial- und Erziehungsberufen vor. Mit der von DJI / TU Dortmund vorgelegten Studie liegt nun ein erster sektorenübergreifender **Fachkräftebericht zur aktuellen Personal- und Ausbildungssituation** vor. Er soll Grundlage für die Entwicklung weiterer zielgerichteter Maßnahmen sein.
- Eine **verlässliche Datenlage** zur Personalsituation in der Kindertagesbetreuung fehlte bei Amtsantritt auch hinsichtlich der sog. „**47er-Meldungen**“ (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 SGB VIII, Meldungen von „Ereignissen oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen“). Auch in diesem Bereich soll in 2024 das notwendige Steuerungswissen generiert werden, indem die bei den Landesjugendämtern vorliegenden Daten einheitlich ausgewertet werden.

2. Aufbau von partizipativen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen

Für die Steuerung und Bearbeitung komplexer Zusammenhänge in einem Feld, das durch das Zusammenwirken verschiedener Akteurinnen und Akteure geprägt ist, bedarf es zunächst eines Aufbaus von Arbeits- und Kommunikationsstrukturen. Nur auf diesem Wege kann sichergestellt werden, dass basale Informationen an zentraler Stelle gebündelt, Prozesse in stringenter Weise gesteuert und Arbeitsstrukturen eingesetzt werden. Im Sinne einer gemeinsam getragenen Verantwortung kommt der Partizipation durch die Praxisebene eine besondere Bedeutung zu.

Hierzu hat das MKJFGFI nicht nur auf bewährte Gremien gesetzt, sondern zugleich – der Bedeutung des Themas der Fachkräftegewinnung und -sicherung entsprechend – neue Strukturen geschaffen, bzw. Impulse für deren Aufbau gesetzt:

- Das Ressort befindet sich u.a. bereits in einem guten, konstruktiven und regelmäßigen Austausch mit den öffentlichen und freien Trägern der Kindertagesbetreuung, und den Landesjugendämtern im Rahmen der **LAG Öffentliche und Freie Träger**. Die Trag- und Innovationsfähigkeit dieses Gremiums hat die gemeinsame Erarbeitung des **Kita-Sofortprogramms**, mit einer Stärkung der Verantwortungsgemeinschaft ermöglicht.
- Im Rahmen der **Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung für Kinder im Grundschulalter** hat die Landesregierung einen breiten Dialogprozess mit diversen Stakeholdern geführt – unter anderem mit Kinder- und Jugendselbstvertretungen, der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege, den Kommunalen Spitzenverbänden, den landeszentralen Trägern der Jugend(verbands)arbeit, einem Fachbeirat sowie mit Partnerinnen und Partnern aus unterschiedlichen thematischen Bezügen (Sport, Kultur, Musik, Migrantenselbstorganisationen oder auch Partnerinnen und Partnern des Bereichs Inklusion). Dieser Dialogprozess hat die vielfältigen Perspektiven und Belange der Partnerinnen und Partner auch mit Blick auf Personalfragen im Ganzttag hervorgebracht, die derzeit Gegenstand fachlicher Beratungen und Abwägungen sind.
- Im Rahmen des Sofortprogramms KiTa bestand die Vereinbarung weiterhin an kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen zum Umgang und zur Bearbeitung des Fachkräftemangels in den Kitas zusammenzuarbeiten. Zudem bringen sich viele Akteurinnen und Akteure mit Ideen zu möglichen Maßnahmen ein, die immer vor dem Hintergrund des Zusammenspiels von Betreuungsqualität und Betreuungssicherheit sowie dem jeweiligen Handlungsspielraum der verschiedenen Ebenen zu bewerten sind. Um auch hier unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten und Praxisebene neue Maßnahmen zu entwickeln, wurde der **AK Kita-Maßnahmen (AK KiMa)** gegründet, der als Forum zur Diskussion der verschiedenen Ideen dienen und zugleich Maßnahmen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel entwickeln soll. Der AK KiMa arbeitet derzeit an der Konzeptionierung des genannten Modells zum Quereinstieg in die Kinderbetreuung.
- Die Koordinierungsstelle Fachkräfteoffensive sorgt dafür, dass die Fachkräfteoffensive für die Sozial- und Erziehungsberufe abgestimmt zur **ressortübergreifenden Fachkräfteoffensive der Landesregierung** unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) verläuft. Im Rahmen der ressortübergreifenden Fachkräfteoffensive werden wichtige Oberthemen – wie die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland – vorangetrieben, die zukünftig auch mehr Relevanz für die Sozial- und Erziehungsberufe haben werden.
- Vor dem Hintergrund, dass als eines der zentralen Handlungsfelder die Stärkung der Regionalen Kooperation identifiziert wurde, hat es bereits im Mai 2023 eine **Erste regionale Netzwerktagung zur Unterstützung der regionalen Kooperation** unter Federführung des MKJFGFI in Zusammenarbeit mit MSB, MAGS, Landesjugendämtern und Regionaldirektion NRW gegeben. Hier wurden nicht nur die zentralen Akteurinnen und Akteure beim Thema Fachkräfteausbildung zusammengebracht (Jugendämter, Berufsschulen, Freie Träger, Jobcenter und Arbeitsagenturen) und so ein Impuls für die bessere Zusammenarbeit vor Ort gesetzt, sondern auch wichtige Informationen zu neuen finanziellen Fördermöglichkeiten für Umschülerinnen und Umschüler zur Verfügung gestellt. Weitere Netzwerktagungen zu aktuellen Themen werden folgen; die nächste Tagung ist bereits für den 1. März 2024 terminiert.

3. Gemeinsame Schwerpunktsetzung: Maßnahmen zum Umgang mit akutem Fachkräftemangel in Kindertagesbetreuung

Unter den verschiedenen Bereichen des Fachkräftemangels in den Sozial- und Erziehungsberufen sticht der Bereich der Kindertagesbetreuung nicht nur wegen seines quantitativen Anteils bei den Beschäftigten (rd. 75% der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen sind in der Kindertagesbetreuung tätig) hervor. Verlässliche und qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung sichert Chancengerechtigkeit von Anfang an und ist beim Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für die Erwerbsbiografien von Frauen, aber auch für die Absicherung unseres Wohlstands insgesamt von fundamentaler Bedeutung. Der Umgang mit dem akuten Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung ist daher ein Handlungsfeld, das in den ersten partizipativen Gesprächen zentral behandelt und gemeinsam zum ersten inhaltlichen Schwerpunkt der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe erklärt wurde:

- Mit dem **Kita-Sofortprogramm** wurde bereits im Frühjahr 2023 gemeinsam mit den Trägern und den Landesjugendämtern ein Maßnahmenpaket geschnürt, das verschiedene Bausteine enthält:
 - Die seit Ende Juni 2023 gültige **Anpassung der Personalverordnung** erlaubt den Einsatz von Ergänzungskräften in allen Gruppenformen im Rahmen des Mindestpersonals nun dauerhaft. Somit können Träger auf einen größeren Personalpool zurückgreifen, was die Stellenbesetzung erleichtern soll. Ebenso soll die Ausweitung der Möglichkeit multiprofessionelles Personal einzustellen, den Kreis geeigneter Bewerberinnen und Bewerber vergrößern und es den Kitas ermöglichen, eigene inhaltliche Profile, z.B. durch Unterstützung von Musikpädagoginnen und -pädagogen, auszuscharfen – eine wichtige Ergänzung insbesondere nach der Corona-Pandemie. Berufserfahrene Kindertagespflegepersonen können nun ebenfalls in der Kita eingesetzt werden, was als Teil der Flexibilisierungsoffensive beim Personal mehr Freiräume vor Ort schaffen soll.
 - Die neuen Möglichkeiten der Personalverordnung werden durch **ein gezieltes Informations- und Beratungsangebot** der zuständigen Landesjugendämter flankiert. U.a. wurde hierzu eine Positivliste, welche die Einstellungs- und Einsatzmöglichkeiten für Kita-Personal übersichtlich darstellt, erstellt. Die Träger stellen ebenfalls unterstützende Unterlagen, die für Beratung und als best practice Beispiele genutzt werden können, zur Verfügung.
 - Die **Ansprache und Gewinnung weiterer Gruppen** soll langfristig personellen Nachwuchs für die Kitas sichern. So wurde das erfolgreiche, mit der Auridis-Stiftung und der AWO Westfalen durchgeführte **Projekt der Integrationsbegleiterinnen** verlängert und seine Ausweitung unterstützt. Aktuell werden an 12 Standorten in NRW Integrationsbegleiterinnen geschult und erhalten damit die Möglichkeit, ihre beruflichen Perspektiven im Bereich der Kindertagesbetreuung zu erweitern und weitere Qualifikationen anzustreben. Die Einstellungsquote von zugewanderten Frauen nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme beträgt 65,9 %. Durch Informationsschreiben an alle Jobcenter, Arbeitsagenturen und Jugendämter wurde das Projekt vorgestellt und somit ein detaillierter Einblick in das Projekt gewährt. Das Ziel dieser Maßnahme ist, die Unterstützung arbeitssuchender Personen zu verbessern und das Interesse an Tätigkeiten in Kindertagesstätten zu steigern.

- Die **Kita-Helferinnen und Kita-Helfer** sind eine sinnvolle Ergänzung des in den Kitas tätigen Personals. Indem sie z.B. hauswirtschaftliche Tätigkeiten übernehmen, leisten sie nicht nur einen wichtigen Beitrag zum funktionierenden Tagesablauf, sondern entlasten zugleich das pädagogische Personal von diesen Aufgaben, so dass mehr Zeit für die pädagogische Arbeit bleibt. Die neue Landesregierung hat daher unmittelbar nach Amtsantritt das auslaufende Förderprogramm für den gesamten Zeitraum 2022 verlängert. Im Jahr 2023 konnte es ebenfalls gelingen die Förderung für das ganze Jahr fortzusetzen und mit dem Haushaltsplan 2024 ist nunmehr die Verstetigung bis 2026 vorgesehen.

Kurzfristige Maßnahmen der Fachkräfteoffensive: Fachkraftpotenziale heben

Um dem Fachkräftemangel effektiv entgegen zu wirken, ist ein Bündel von verschiedenen Maßnahmen erforderlich. Dabei geht es nicht immer nur darum die bestehenden Strukturen zu hinterfragen, sondern es müssen auch kleine Stellschrauben identifiziert werden, die in der Summe ebenfalls Verbesserungen bringen. Als kurzfristige Maßnahmen werden daher bestehende Prozesse und Vorhaben fortgesetzt oder weiterentwickelt, aber auch neue Wege erschlossen.

1. Ausbildungsstrukturen verbessern

- Die **Gewinnung zusätzlicher Auszubildender für die Sozial- und Erziehungsberufe** ist ein wichtiger Baustein der Fachkräfteoffensive. Daher wurden nicht nur intensive Gespräche zur Ausbildungssituation mit den anderen zuständigen Häusern geführt, sondern als erste Maßnahme auch **die Förderung der Praxisintegrierten Ausbildung Kinderpfleger:in (PIA-K)** für das Kita-Jahr 23/24 fortgesetzt. Erstmals ist es dabei gelungen das Fördervolumen von 900 Plätzen vollständig auszuschöpfen.
- Idee der **ASD-Vertiefungsspur** („Vertiefung: Allgemeiner Sozialer Dienst in Jugendämtern“ – Ein (hochschulübergreifendes) Modell zur Erprobung feldspezifischer Qualifizierung in Bachelorstudiengängen Sozialer Arbeit“) ist es, **Studierende der Sozialen Arbeit mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst in Kontakt zu bringen** und bereits im Studium Möglichkeiten der Vertiefung für dieses Handlungsfeld aufzuzeigen. Gemeinsam zwischen den an den jeweiligen Projektstandorten teilnehmenden Hochschulen und Jugendämtern sollen Studierende in Praxisphasen des Studiums gute Erfahrungen im ASD sammeln und als mögliche zukünftige Fachkräfte „auf die Spur“ gebracht werden. Studierenden soll damit auch eine Orientierung gegeben werden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten von Fachkräften im ASD erwartet werden, um sich mit relevanten Fachinhalten vertieft beschäftigen zu können. Dies soll v.a. durch eine intensivere Verzahnung zwischen Praxis und Hochschulen zu einem gesellschaftlich wichtigen Thema (Kinderschutz, Kindeswohl, Kinderrechte) geschehen. Die teilnehmenden Hochschulen kennzeichnen einen Pfad durch das vorhandene modulare Angebot und gestalten die Praxis gemeinsam mit den Jugendämtern (z.B. auch durch Lehraufträge für ASD-Mitarbeitende). Das Projekt steht Anfang 2024 in den Startlöchern.
- Durch ein **besseres Matching von an Ausbildung Interessierten, von Schulplätzen und von Praxisstellen** wollen wir möglichst alle vorhandenen Ausbildungskapazitäten auch ausschöpfen. Hier wurde als erste Maßnahmen die **Veröffentlichung von Praxisstellen im Kita-Stellenfinder** ermöglicht, sowie auch Informationen zum Angebot an den Berufsschulen zentral gebündelt dargestellt.

2. Mehr Menschen gewinnen

- Wie dargelegt, sind die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer eine wichtige Stütze und Ergänzung in den täglichen Abläufen der Kindertageseinrichtungen. Im Rahmen der Verstärkung des Kita-Helfer:innenprogramms ist dabei auch eine inhaltliche **Weiterentwicklung des Förderprogramms Kita-Helferinnen und Kita-Helfer** vorgenommen worden. Konkret geht es dabei darum, eine Ausweitung des Tätigkeitsbereichs auf weitere Bereiche zu ermöglichen, insbesondere auf die **Übernahme von einfachen Bürotätigkeiten**. Indem wir also hier mehr Flexibilität schaffen, bringen wir mehr Entlastung für das pädagogische Kita-Personal.
- Bereits Ende des Jahres 2023 ist die erste Phase der Kampagne #WTFuture **zur Gewinnung von Fachkräften für die Sozial- und Erziehungsberufe** gestartet. Im Rahmen der Kampagne wird auf die wichtige Arbeit der Menschen, die in der sozialen Infrastruktur tätig sind, hingewiesen. So sollen junge Menschen, aber auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie bisher unterrepräsentierte Gruppen für die Arbeit in Kitas, in der Jugendhilfe und auch in der Beratungsstruktur gewonnen werden, mit Vorurteilen – wie z.B. der vergleichsweise geringen Bezahlung - aufgeräumt und zentrale Informationen zu Ausbildungswegen etc. breit gestreut werden. Auf den Auftakt werden in 2024 weitere Bausteine folgen, um so nachhaltig Wirkung zu erzielen.
- Ebenfalls zum Start des Kita-Jahres 2024/2025 wollen wir unsere Anstrengungen bündeln und **mehr junge Menschen in die Kindertageseinrichtungen bringen**. Die Landesregierung stellt aktuell die **Angebote der beruflichen Orientierung** insgesamt um, und bringt neue Instrumente an den Start. In diesem Zug sollen die Sozial- und Erziehungsberufe eine zentrale Rolle spielen. Dieses Vorhaben wird in gemeinsamer Verantwortung z.B. im Rahmen der bereits erwähnten Netzwerktagung am 1. März 2024 vorangetrieben.
- Zu den bislang unterrepräsentierten Zielgruppen zählen auch Jungen und Männer: Die **Girls' and Boys' Academies** als Initiative des Landes haben in der bisherigen Pilotphase dazu beigetragen, dass Jugendliche der allgemeinbildenden Schulen über einen längeren Zeitraum von 60 Stunden im Schuljahr und außerhalb von Unterrichtszeiten für sie vermeintlich untypische Berufsfelder jenseits genderspezifischer Zuschreibungen kennenlernen konnten. Dies erfolgte in enger Kooperation der Akteurinnen und Akteure vor Ort, individuell zugeschnitten auf die Bedingungen der jeweiligen Kommune. Angesichts des Fachkräftemangels im Bereich Sozial- und Erziehungsberufe und hier vor allem auch der ausgeprägten Unterrepräsentanz männlicher Fachkräfte in diesen Berufen soll im Rahmen der **Weiterentwicklung der Academies** auch die Bereitschaft zur Einrichtung einer Boys Academy als kommunales Reallabor/Modellprojekt zur gendersensiblen Berufsorientierung in den Blick genommen werden, um mehr männlichen Jugendlichen den Weg zu Berufen aufzuzeigen, in denen sie noch deutlich unterrepräsentiert sind.

3. Informationen verbessern und Verfahren optimieren

- Der **Fachkräftebericht DJI / TU Dortmund** zum aktuellen Stand bei Personal- und Ausbildungskapazitäten in den Sozial- und Erziehungsberufen soll nun ausgewertet werden. In diesem Kontext wird auch erörtert, inwieweit eine spätere Fortschreibung der Studie erfolgen kann. Maßgeblich wird es dabei sein, zu bewerten, ob hierdurch steuerungsrelevante Informationen generiert werden können.

- Nicht zuletzt gilt es das bestehende **Informationsangebot für am Berufsfeld Interessierte** zu bündeln und übersichtlicher darzustellen als bisher. Nicht nur Wege in den Beruf und an die Berufsschulen sollen so transparent gemacht werden, sondern wir werden z.B. auch auf **die finanziellen Fördermöglichkeiten, die für Aus- und Weiterbildung bestehen**, hinweisen und im Rahmen der Kampagnen-Webseite bündeln.
- Um mehr Personal und zusätzliche Fachkräfte für den Einsatz in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, müssen wir auch neue Zielgruppen erschließen. Dabei geht es auch darum, uns für Menschen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen zu öffnen. Hierzu haben wir Hinweise zu **Einsatzmöglichkeiten von Personen mit im Ausland erworbenen Studienabschlüssen** veröffentlicht, damit möglichst auch dieses Potenzial von den Trägern als Arbeitgebende ausgeschöpft werden kann. Wer einen ausländischen Studienabschluss erworben hat, soll schneller und unbürokratisch in Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen arbeiten dürfen. Durch diese Hinweise (**Anabin-Erlass**) wird der Verwaltungsaufwand verringert und somit die Beschäftigung von Personen mit Zuwanderungsgeschichte erleichtert. Ein formales Anerkennungsverfahren, oder eine langwierige Zeugnisbewertung ist für die in Anabin erfassten ausländischen Studienabschlüsse dadurch nicht mehr nötig.
- Auch das davon zu unterscheidende Thema der **Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den reglementierten Sozial- und Erziehungsberufen** nimmt die Landesregierung in den Blick. Dabei werden wir insbesondere die Prozesse in den Bezirksregierungen im Sinne einer einheitlichen und effizienten Antragsbearbeitung mit dem Ziel überprüfen, das Anerkennungsverfahren für bereits ausgebildete pädagogische Fachkräfte zu vereinfachen. Gemeinsam mit den Studiengangsleitungen für die Fächer Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik eruiieren wir zudem Konzepte zur Vereinfachung von Nachqualifizierungen über Ausgleichsmaßnahmen an den Hochschulen in NRW.
- Bereits im September 2023 haben die beiden Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe als aufsichtsführende und betriebserlaubniserteilende Behörden (§§ 45 ff. SGB VIII) unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände und der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege ein abgestimmtes Maßnahmenpaket vorgelegt, mit welchem dem **Personalmangel in den (teil-) stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kurzfristig begegnet** werden soll. Die im Rahmen des Maßnahmenpakets skizzierten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen sollen die Besetzung freier Stellen in den (teil-) stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vereinfachen und somit zur Entlastung des hoch engagierten Bestandspersonals beitragen. Hierzu sieht das Maßnahmenpaket beispielsweise neben einer sofortigen Erweiterung des Fachkräftegebots für bestimmte Personen- bzw. Berufsgruppen, unter bestimmten Voraussetzungen, auch den Einsatz von Quereinsteigerinnen und – Quereinsteiger mit einer artverwandten Fachausbildung als Betreuungskräfte vor. Das Maßnahmenpaket enthält zudem Regelungen für den Einsatz von Zusatzkräften, die über keine fachbezogene Ausbildung verfügen und für den Einsatz von Auszubildenden und Studierenden. Diese neuen aufsichtsrechtlichen Grundlagen sind befristet bis zum 31.12.2028 gültig. Eine fortlaufende Evaluation erfolgt durch die beiden Landesjugendämter.

Mittelfristige Maßnahmen und Vorhaben der Fachkräfteoffensive: Moderne Fachkräftestrategien ausbauen

Nicht bei allen zu bearbeitenden Bereichen können kurzfristige Maßnahmen umgesetzt werden. Bestimmte Strukturen können nur schrittweise oder mit einem längeren Vorlauf verbessert werden, weil Abstimmungen mit anderen Akteurinnen und Akteuren Zeit benötigen oder Ziele erst inhaltlich mit Maßnahmen hinterlegt werden müssen:

1. Berufszugänge vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels modernisieren und flexibilisieren

- **Verbesserungen bei der regulären schulischen oder akademischen Ausbildung** wirken weder sofort, noch können sie ohne Vorbereitung umgesetzt werden. Hinsichtlich der Ausbildungsstrukturen und -kapazitäten in den Sozial- und Erziehungsberufen soll ausgehend von den Analysen, die im Rahmen der kurzfristigen Maßnahmen erstellt werden, weitere mittelfristige Verbesserungen erreicht werden. So sollen neben **regional ausreichenden Schulplätzen** auch **ausreichende Studienplätze** an den Hochschulen zur Verfügung stehen. Die **Ausbildung soll zeitgemäß sein und damit Antworten auf den Fachkräftemangel geben**, indem sie den Bedarfen der Zielgruppe entsprechen und einen erfolgreichen Berufseintritt ermöglichen – z.B. Blended-Learning in den schulischen Ausbildungen berücksichtigen, als praxisintegrierte Ausbildung vergütet sind und mit Orientierungsangeboten gezielt für bestimmte Berufsfelder werben und vorbereiten (wie mit einer ASD-Vertiefungsspur).
- Zur Reduzierung des Fachkräftemangels im Bereich der **Verbraucherinsolvenzberatung** arbeitet das MKJFGFI gegenwärtig an einer **Erweiterung des Berufekatalogs** des § 2 Absatz 1 des Ausführungsgesetzes zur Insolvenzordnung (AG InsO). Der Katalog soll um zusätzliche Studien- und Ausbildungsabschlüsse ergänzt werden, um mehr Fachkräfte als qualifizierte Personen im Sinne des AG InsO anzuerkennen und ihnen darüber auch den Zugang zur Landesförderung zu ermöglichen. Weiterhin werden Möglichkeiten des Quereinstiegs geprüft.

2. Synergien mit dem Bereich Zuwanderung und Integration

- Neben den oben bereits genannten kurzfristigen Verfahrensoptimierungen und Erleichterungen für im Ausland ausgebildete Fachkräfte geht es auch darum, dass wir als Bundesland insgesamt unser **System der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse** optimieren und so auch weiteres Potenzial für den Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe erschließen. Hier könnten **zentrale Informationskanäle und gebündelte Zuständigkeiten** Synergien schaffen und ein tatsächlich **an den Bedarfen von Arbeitgebenden und Fach- bzw. Arbeitskräften ausgerichtetes System** anbieten, das auch ein **Standortvorteil für NRW** sein kann.
- Die **Sozial- und Erziehungsberufe sind von besonderer Relevanz**. Es sind in diesem Bereich so viele Menschen beschäftigt, wie noch nie. Die Arbeit mit und Unterstützung von Menschen – sei es von jungen Menschen in der Kita oder von lebensälteren in Beratungsstellen – ist zudem eine Tätigkeit, die nicht nur sinnstiftend ist, sondern die auch in der Zukunft viele Beschäftigungsperspektiven bieten wird. Die **Verankerung der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe in allen Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte** sollte daher eine **Win-Win-Situation** darstellen. Neben dem Potenzial, mehr Menschen für diesen wichtigen Bereich zu gewinnen, mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine

sichere und gut bezahlte Beschäftigungsperspektive zu bieten, eröffnet sich auch die Chance, die Repräsentanz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auch in diesem Gesellschaftsbereich zu stärken und damit Vielfalt abzubilden. Daher werden wir als MKJFGFI systematisch prüfen, wie dieser Bereich gleichberechtigt neben anderen Bereichen – wie z.B. der Pflege – berücksichtigt werden kann.

- Die Unterstützung von jungen Menschen in ihrem Bildungsweg, genauso wie die Unterstützung von Menschen in z.T. sensiblen Zusammenhängen (wie im Bereich des ASD oder in der Schwangerschafts(konflikt)beratung) benötigen nicht nur eine hohe Fachlichkeit und Professionalität, sie setzen oft auch bestimmte Sprachkenntnisse oder Kenntnisse des deutschen Rechtsrahmens voraus. Dennoch wird auch der Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe nicht dauerhaft ohne die **Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland** auskommen können. Schon jetzt setzen manche Träger daher z.B. auf pädagogisches Personal mit einem Abschluss aus Spanien, um die Personaldecke zu stärken. Zukünftig möchten wir gezielt und gemeinsam mit Trägern auch diesen Weg gehen und dabei auch die **neuen Möglichkeiten der Fachkräftestrategie des Bundes** nutzen.

3. Zukunftsfeste Betreuungsstrukturen schaffen

- Die anspruchsvollen Tätigkeiten in den Sozial- und Erziehungsberufen mit Leitungsaufgaben sowie Gruppen- und Schichtdiensten können in vielerlei Hinsicht belastend sein. Um dem Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage von Fach- und Leitungskräften der letzten Jahre zu begegnen, sollen **künftig gesundheitsfördernde Maßnahmen** sowie **Konzepte zu altersgerechten Tätigkeiten** in den Blick genommen werden. Ziel sind Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen für Fachkräfte im Sinne eines mitarbeiterfreundlichen sowie gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds.
- Wenn im Jahr 2026 der **Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Betreuungsplatz** für Grundschulkindern einsetzt, wollen wir in Nordrhein-Westfalen die notwendigen Vorbereitungen getroffen haben. Daher ist es gut, dass das MSB mit dem neuen **Berufsbildungsgang „Sozialassistent Schwerpunkt Erziehung, Bildung und Betreuung für Grundschulkindern“**, der erstmals zum Schuljahr 24/25 eine zweijährige Ausbildung eröffnet, einen ersten Baustein für die Qualifizierung von Personal gelegt hat. Mittelfristig soll es aber auch darum gehen, nicht nur **das bestehende OGS-Personal weiter zu qualifizieren**, sondern auch die **verschiedenen Beschäftigungsbereiche sinnvoll miteinander zu verknüpfen** und passgenaue, im besten Fall **modulare Angebote** zu schaffen, die eine **Durchlässigkeit zwischen den Berufsfeldern** der Sozial- und Erziehungsberufe ermöglichen.